

ZEIT  FÜR DIE SCHULE

ARBEIT DER ZUKUNFT

UNTERRICHTSSEQUENZ
DER FACHKRÄFTEMANGEL ALS ZUNEHMENDE
HERAUSFORDERUNG FÜR UNTERNEHMEN
IN DEUTSCHLAND

EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE
BETRACHTUNG DES FACHKRÄFTEMANGELS
MIT REFLEXIONSBÖGEN
ZUR INDIVIDUELLEN BERUFLICHEN
ORIENTIERUNG

2023/24

Mit Unterstützung der:



Flossbach von Storch
STIFTUNG

www.flossbachvonstorch-stiftung.de

Arbeit der Zukunft

Unterrichtssequenz

Der Fachkräftemangel als zunehmende Herausforderung für Unternehmen in Deutschland

Einleitung	3
Didaktisch-methodischer Kommentar	4
Stundenverlaufsraaster	
Unterrichtseinheit I: Arbeit und Arbeitsmarkt in Zeiten des Fachkräftemangels	7
Stundenverlaufsraaster	
Unterrichtseinheit II: Folgen des Fachkräftemangels für Unternehmen	8
Stundenverlaufsraaster	
Unterrichtseinheit III: Anwendung: betriebswirtschaftliche Lösungsansätze	9
Arbeitsblatt 1: Arbeit und Arbeitsmarkt im Wandel der Zeit	10
Arbeitsblatt 2: Die Situation auf dem Arbeitsmarkt 2022 und 2023	12
Arbeitsblatt 3: Der Fachkräftemangel und seine Folgen für die Unternehmen	14
Arbeitsblatt 4: Die Erwartungen der Gen Z an Beruf und Arbeitsmarkt	16
Arbeitsblatt 5: Die Eigenschaften der Gen Z in der Diskussion	18
Arbeitsblatt 6: Fallbeispiel: Recruiting in Zeiten des Fachkräftemangels	20
Arbeitsblatt 7: Lösungsansatz für den Fachkräftemangel: die Vier-Tage-Woche	22
Arbeitsblatt 8: Anwendung: die Vier-Tage-Woche im Kontext des Fachkräftemangels	24
Zusatzmaterial	
Ursachen: ungenutztes Arbeitskräftepotenzial (zu Arbeitsblatt 5)	25
Arbeitsblatt 9: Sind die Jungen wirklich faul? – Generationenkonflikte kritisch hinterfragt	26
Arbeitsblatt 10: Welche Tätigkeiten dürfen Jugendliche aufnehmen?	27
Arbeitsblatt 11: Dem Mittelstand fehlt die Nachfolge	29
Placemat: Was ist Arbeit für mich? (Anhang zu Arbeitsblatt 1)	31
Erwartungshorizont	32
Impressum	37

DER ARBEITS- UND FACHKRÄFTEMANGEL ALS UNTERNEHMERISCHE HERAUSFORDERUNG

Unternehmen sehen sich mit dem Problem konfrontiert, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und langfristig zu binden. Dies beeinträchtigt nicht nur die Produktivität, sondern kann auch Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit mindern. Die Ursachen liegen oft in der demografischen Entwicklung, dem technologischen Wandel und einem Mismatch zwischen geforderten und vorhandenen Qualifikationen.

Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung im Wandel

Die Zukunft der Arbeit wird in Zeiten des Fachkräftemangels stark von den Bedürfnissen und Erwartungen der Generation Z beeinflusst. Die jungen Menschen, die in den späten 1990er- und frühen 2000er-Jahren geboren wurden, haben ihre eigenen Wertvorstellungen von Arbeit und Karriere, womit sie Unternehmen vor ganz neue Herausforderungen stellen, ihnen aber auch Chancen und Möglichkeiten eröffnen.

Unternehmen haben spät erkannt, dass für die veränderten Voraussetzungen auch ein Umdenken in der Führung beziehungsweise in der Unternehmenskultur notwendig ist. Vieles hat sich erst nach und nach durchgesetzt: Flexible Arbeitszeiten, Rücksicht auf die Work-Life-Balance und eine leistungsorientierte Vergütung stärken die Motivation und Bindung der Mitarbeitenden. Für die Generation Z müssen Unternehmen weiter umdenken und sich auf die »Digital Natives« einstellen. Die richtige Strategie für die Akquise von Mitarbeitenden der Generation Z schafft einen wichtigen Wettbewerbsvorteil. Unternehmen, die ihre Personalarbeit, die Personalsuche und die Führungsmuster individuell an die verschiedenen Generationen anpassen, profitieren langfristig.

Diese Transformation verläuft dabei alles andere als reibungslos und führt zwischen den Generationen nicht nur wegen Mentalitätsunterschieden zu Konflikten. Letztlich ist es vor allem die Situation auf dem Arbeitsmarkt, die Arbeitnehmer:innen heute in eine bedeutend bessere Verhandlungsposition versetzt. Der Mangel an Arbeitskräften verschiebt die Machtverhältnisse: 2010 gab es noch etwa 800.000 offene Stellen, heute liegt die Zahl bei fast zwei Millionen. Das versetzt die Arbeitnehmer:innen in eine sehr gute Verhandlungsposition, in der sie Forderungen stellen und Eingeständnisse verlangen, die in Unternehmen von älteren Kolleg:innen sowie von Arbeitgebern oft kritisch betrachtet werden.

Im öffentlichen Diskurs werden insbesondere zwei Begriffe verwendet, die die oben kursorisch skizzierte Zukunft der Arbeit beschreiben. New Work ist ein Konzept, das eine moderne und fortschrittliche Sichtweise auf Arbeit und Arbeitsorganisation beschreibt. Im Kern geht es darum, traditionelle Arbeitsweisen und -strukturen zu überdenken, um eine arbeitnehmer:innenfreundlichere, sinnvollere und effektivere Arbeitswelt zu schaffen (Work-Life-Balance, Sinnhaftigkeit, Flexibilisierung etc.). In Abgrenzung zu New Work geht es beim Begriff Arbeit 4.0 hauptsächlich um technologische Veränderungen, die durch die vierte industrielle Revolution, also die Digitalisierung und Automatisierung, vorangetrieben werden. Hier stehen die Auswirkungen von Technologien auf die Arbeitsweise im Vordergrund (Homeoffice, technische Ausstattung, Künstliche Intelligenz (KI) etc.).

Didaktisch-methodischer Kommentar

Der Unterrichtsbeitrag fokussiert die Probleme und Herausforderungen rund um den Fachkräftemangel in Deutschland vor einem überwiegend betriebswirtschaftlichen Hintergrund. Im Zentrum steht dabei die Generation Z, welche aktuell nicht nur auf den Arbeitsmarkt drängt, sondern diesen nachhaltig verändert. Diese Schwerpunktsetzung soll die Schüler:innen in besonderer Weise ansprechen, weil sie überwiegend Teil dieser Generation und damit auch Teil der öffentlichen Debatte um die Zukunft der Arbeit sind. Dabei ist darauf zu achten, dass die Konstruktion und die Differenzierung zwischen den Generationen nicht unproblematisch sind. Kritiker:innen wenden ein, dass sich die postulierten Etiketten kaum durch empirische Studien stützen lassen – oft allein aus methodischen Gründen: Man müsse die Angehörigen einer Generation über mehrere Jahrzehnte hinweg beobachten, um sicher herauszufinden, ob ihre Werte und Erwartungen von denen vorheriger Geburtskohorten tatsächlich abweichen. Die Lehrkraft sollte diese Kontroverse im Unterricht offen ansprechen.

Der Unterrichtsbeitrag beginnt mit dem Abrufen des Vorwissens beziehungsweise der Präkonzepte der Lernenden bezüglich ihrer Vorstellungen von Arbeit im Rahmen der Placemat-Methode. Sie dient als Ausgangsbasis für eine weitere differenzierte und reflektierte Auseinandersetzung mit dem sich wandelnden Arbeitsbegriff (AB 1). Ausgehend vom Fachkräftemangel 2023 (AB 2), werden mögliche Folgen überwiegend für die Unternehmen problematisiert. Mit Blick auf das Wirtschaftskreislaufmodell könnten auch weiterführende Folgen für die übrigen Wirtschaftsakteur:innen daraus abgeleitet und visualisiert werden (AB 3). AB 4 rückt dann die Bedeutung der Generation Z in den Vordergrund. Ausgehend von einer Selbsteinschätzung, analysieren die Schüler:innen zentrale Eigenschaften dieser Generation und setzen sich dann kritisch mit den Zuschreibungen und Vorbehalten vor dem Hintergrund eines sehr angespannten Arbeitsmarktes auseinander (AB 5). Die letzte Sequenz greift mit Recruiting-Maßnahmen auch mögliche veränderte Rahmenbedingungen und Wege von Arbeitgebern auf, Fachkräfte an sich zu binden (AB 6). Abschließend wird die sogenannte Vier-Tage-Woche mit der Methode »Wertequadrat« kritisch reflektiert.

Hinweise zur Differenzierung

Aspekte der Heterogenität:

Schüler:innen lernen nie kontextfrei, sondern bringen stets Vorwissen und Vorstellungen mit, die den Lernprozess erschweren können. Die Art und Weise, wie mit Schüler:innenvorstellungen im Unterricht umgegangen wird, ist entscheidend für den nachhaltigen Lernerfolg. Präkonzepte der Schüler:innen zum Themenfeld »Arbeit«, dem übergeordneten Themenbereich dieses Unterrichtsbeitrags, müssen im Vorfeld im Sinne der didaktischen Rekonstruktion mit den fachlichen Vorstellungen erhoben und miteinander in Beziehung gesetzt werden, weil sie das schulische Lernen beeinflussen. So lassen sich Lernprozesse wirksamer und bedarfsgerecht gestalten.

Methode:

Die Placemat-Methode sollte in Gruppen zu je vier Personen durchgeführt werden und gliedert sich in drei Arbeitsphasen: In der Einzelarbeitsphase arbeitet jedes Teammitglied für sich an der Fragestellung (Was ist Nachhaltigkeit?). In der Gruppenarbeitsphase lesen die Schüler:innen die Vorstellungen der Teammitglieder durch, stellen ihre Ergebnisse vor und entscheiden gemeinsam, welche Punkte als Gemeinschaftsergebnis notiert werden. Zuletzt erfolgt die Präsentationsphase, in der alle Teams ihre Gemeinschaftsergebnisse der Klasse vorstellen. Die Lehrkraft diagnostiziert in der Präsentation die Alltagstheorien und passt die Lernprozesse den Befunden an. Die Methode eignet sich gut für den Einstieg in ein neues Thema.

Praxistipp:

Kostenlose und editierbare Vorlagen finden Sie unter:

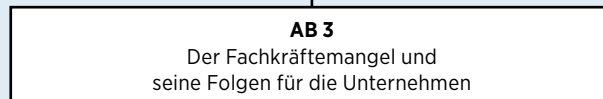
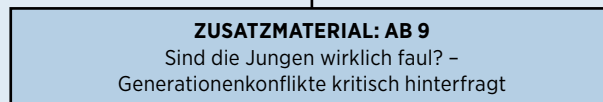
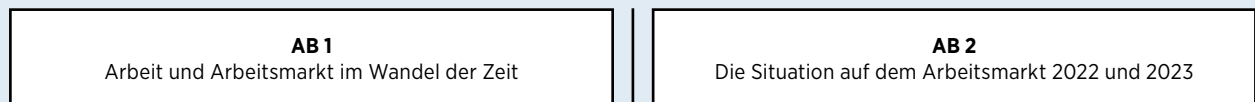
https://lehrerfortbildung-bw.de/u_sprachlit/spanisch/gym/bp2004/fb2_3/3_thema/m3/

Kompetenzziele

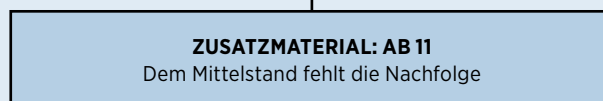
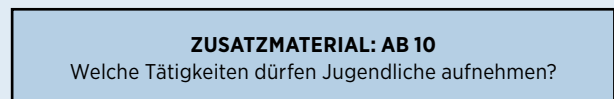
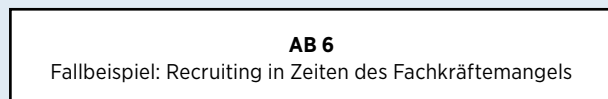
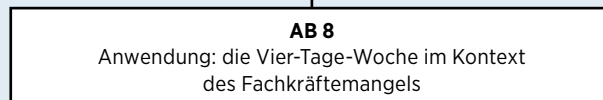
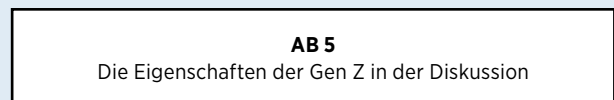
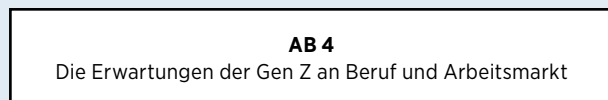
Die Schüler:innen ...

- ... **setzen** eigene Vorstellungen von Arbeit mit dem historischen Bedeutungswandel des Begriffes in **Beziehung**.
- ... **arbeiten** Gemeinsamkeiten und Unterschiede wesentlicher Fachbegriffe **heraus**.
- ... **erklären** anhand statistischer Werte und ökonomischer Zusammenhänge prägnant die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Fachkräftemangels in Deutschland.
- ... **erläutern** fakten- beziehungsweise zahlenbasiert den gegenwärtigen Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt und die sich daraus ergebenden Folgen für Unternehmen.
- ... **charakterisieren** zentrale Merkmale der Generation Z vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erwartungen an den Arbeitsmarkt beziehungsweise an ihre Arbeit der Zukunft und setzen diese in Beziehung zueinander.
- ... **problematisieren** vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt Vorwürfe und Potenziale, die an der Generation Z heften.
- ... **entwickeln** zeitgemäße und zielführende Recruiting-Maßnahmen zur Gewinnung von Mitarbeiter:innen.
- ... **nehmen Stellung**, inwiefern eine Vier-Tage-Woche (32 Wochenstunden) in Zeiten des Fachkräftemangels (k)eine sinnvolle Lösungsstrategie sein könnte.

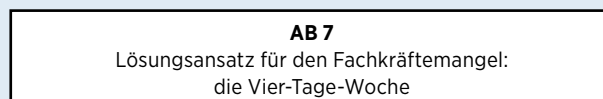
Grundlagen: Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel



Vertiefung: Generation Z und Arbeitsmarkt



Lösungsweg:



Aufbau der Unterrichtseinheit



Literatur und Links

Hurrelmann, Klaus et al.: Beruf und Karriere:

Im Falle des Falles zählt die Sicherheit des Arbeitsplatzes, in: Jugend 2019 – 18. Shell Jugendstudie, Weinheim 2019, S. 190–191.

Stiftung Familienunternehmen (2022):

Fachkräftemangel aus Unternehmenssicht: Auswirkungen und Lösungsansätze – Jahresmonitor der Stiftung Familienunternehmen, erstellt vom Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, S. 21.

Statistiken zum Thema Generation Z vom Bundesamt für Statistik:

<https://de.statista.com/themen/5349/generation-z/#topicOverview>
(Stand: 13.08.2023)

18. Shell Jugendstudie in Kurzversion:

<https://t1p.de/y0ozr>
(Stand: 13.08.2023)

Stundenverlaufsraster

Unterrichtseinheit I:

Arbeit und Arbeitsmarkt in Zeiten des Fachkräftemangels

Phase	Zeit (in Min.)	Aktion der Lehrkraft	Aktion der SuS	Sozialform/ Material
Einstieg	ca. 5-8	L fordert die SuS zu Beginn auf, ihre Vorstellungen von Arbeit zu reflektieren und im Placemat niederzuschreiben.	Die SuS beschreiben ihre Vorstellungen von Arbeit mithilfe des Placemat (AB 1) und vergleichen diese untereinander.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 1 • Plenum/Tafel • Placemat
Sicherung	ca. 10	L stellt heraus, dass es keine einheitliche Definition von Arbeit gibt, diese unterschiedlich wahrgenommen und bewertet wird und in ihrer gesellschaftlichen Wahrnehmung dem zeitlichen Wandel unterliegt.	Die SuS stellen auf freiwilliger Basis gegebenenfalls anonymisiert ihre Ergebnisse im Plenum vor.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum/Tafel
Erarbeitung I	ca. 25	L leitet in die Erarbeitung über und lässt die SuS die Arbeitsaufträge gegebenenfalls paraphrasieren.	Die SuS arbeiten zunächst in EA wesentliche Fachbegriffe und Zusammenhänge zum Themenfeld Arbeit heraus und wenden diese an (Aufgabe 4).	<ul style="list-style-type: none"> • AB 1
Sicherung und Diskussion	ca. 15	L sichert die Ergebnisse an der Tafel, lässt die SuS die Ergebnisse präsentieren und stellt gegebenenfalls Rückfragen.	Die SuS präsentieren und begründen ihre Ergebnisse und Ideen.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum
Überleitung	ca. 10	L projiziert die Grafik M 6 an die Tafel und lässt diese von den SuS vor dem Hintergrund des sich wandelnden Arbeitsmarktes einordnen.	Die SuS analysieren das Liniendiagramm und erörtern die Relevanz des stark rückläufigen Erwerbspersonenpotenzials für die Veränderungen des Arbeitsmarktes (s. AB 1).	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum • Grafik M 6
Erarbeitung II	ca. 15	L steht den SuS als Lernbegleiter:in zur Verfügung.	Die SuS erarbeiten die Dimensionen des Fachkräftemangels in allen dargebotenen Facetten prägnant heraus.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 2
Sicherung und Diskussion	ca. 10	L sichert an der Tafel die wesentlichen Ergebnisse.	Die SuS präsentieren die Dimensionen, Merkmale und Ursachen des Fachkräftemangels und stellen besonders betroffene Berufsgruppen vor.	<ul style="list-style-type: none"> • Tafel

Stundenverlaufsrastrer

Unterrichtseinheit II:

Folgen des Fachkräftemangels für Unternehmen

Phase	Zeit (in Min.)	Aktion der Lehrkraft	Aktion der SuS	Sozialform/ Material
Einstieg	ca. 10	L projiziert die Grafik M 8 an die Tafel und fordert die SuS auf, mögliche Folgen des Fachkräftemangels zu skizzieren.	Die SuS beschreiben gegebenenfalls auf Basis eigener Erfahrungen mögliche Folgen des Fachkräftemangels.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 3 • Plenum/Tafel • Grafik M 8
Erarbeitung	ca. 20	L leitet in die Erarbeitungsphase über.	Die SuS entwickeln in einer für sie geeigneten Sozialform Szenarien und Folgen des Fachkräftemangels für Unternehmen, bestimmte Berufsgruppen und private Haushalte.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 3
Sicherung	ca. 15	L bittet die SuS, beispielhaft mögliche Szenarien für den Fachkräftemangel vorzustellen, und präzisiert die Zusammenhänge in Form einer Wirkungskette.	Die SuS stellen die Wirkungskette zu den Folgen des Fachkräftemangels vor und präzisieren diese mithilfe von M 10.	<ul style="list-style-type: none"> • Tafel • Grafik M 10
Erarbeitung	ca. 15	L ordnet die Generation Z vor dem Hintergrund der Generationenforschung ein.	Die SuS füllen M 11 aus und überprüfen, inwiefern ihre beziehungsweise die Ergebnisse der Lerngruppe sich mit den Erwartungen aus der 18. Shell Jugendstudie zur Generation Z decken.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 4 • Grafik M 11
Sicherung und Diskussion	ca. 20	L sichert die Ergebnisse an der Tafel, lässt die SuS die Ergebnisse präsentieren und stellt gegebenenfalls Rückfragen.	Die SuS präsentieren und begründen ihre Ergebnisse und Ideen. Anschließend diskutieren sie.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum
Hausaufgabe	ca. 10	Zur Verfestigung und Anwendung des Gelernten gibt L AB 5 als HA auf.	Die SuS setzen sich mit arbeitsmarktspezifischen Vorwürfen auseinander, die an die Generation Z adressiert sind, sowie mit deren Potenzialen.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 5

Hinweis:

Diese Unterrichtssequenz enthält fakultatives Zusatzmaterial, in dem die Folgen des Fachkräftemangels für den Mittelstand und das Unternehmertum genauer beleuchtet werden. Das Material kann zur Differenzierung genutzt werden und ist in der Sequenz variabel und bedarfsgerecht einsetzbar.

Stundenverlaufsraster

Unterrichtseinheit III:

Anwendung: betriebswirtschaftliche Lösungsansätze

Phase	Zeit (in Min.)	Aktion der Lehrkraft	Aktion der SuS	Sozialform/ Material
Einstieg	ca. 15	L bespricht die HA zur Stunde und stellt damit das Spannungsfeld zwischen den Werten der Generation Z und den aktuellen Herausforderungen der Unternehmen heraus.	Die SuS diskutieren ihre Ergebnisse im Plenum und kommen auf Basis der Arbeitseinstellung der Generation Z gegebenenfalls zu einem begründeten Werturteil.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 5 • Plenum/Tafel
Erarbeitung	ca. 20	L leitet in die Erarbeitungsphase beziehungsweise zum Fallbeispiel ein, in dem sich die SuS in die Rolle eines/einer Unternehmer:in versetzen.	Die SuS entwickeln Recruiting-Maßnahmen beziehungsweise Handlungsempfehlungen für Unternehmen zur Bewältigung des Fachkräftemangels.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 6
Sicherung	ca. 15	L diskutiert die Lösungen der SuS sowie die Effizienz der Maßnahmen (Kosten-Nutzen-Kalkül etc.).	Die SuS stellen ihre Ideen und Maßnahmen im Plenum vor.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum/Tafel
Didaktische Reserve	HA	L fordert die SuS auf, einen Post für ein Beispielunternehmen zu entwickeln, der darauf ausgerichtet ist, die Generation Z mit ihren Wünschen zielführender anzusprechen.	Die SuS stellen ihren selbst entwickelten Post im Plenum vor und prüfen gemeinsam, inwiefern dieser die Zielgruppe (Gen Z) anspricht beziehungsweise inwiefern man diesen verbessern könnte.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum • Zusatz
Überleitung	ca. 5	L projiziert den Tweet (M17) an die Tafel und fordert die SuS auf, sich dazu zu positionieren.	SuS positionieren sich zum Tweet und zur Option einer Vier-Tage-Woche.	<ul style="list-style-type: none"> • M 17
Erarbeitung	ca. 20	L lässt die Arbeitsaufträge von den SuS paraphrasieren und erläutert dann die Funktionsweise des Wertequadrates.	Die SuS unterstreichen die Argumente im Text und ordnen sie ins Wertequadrat ein.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 7 • Wertequadrat
Sicherung und Diskussion	ca. 20	L lässt die SuS die Kontroverse um die Vier-Tage-Woche ausgewogen zusammenfassen und bittet um die Präsentation der individuellen Wertequadrate.	Die SuS präsentieren ihre Ergebnisse des Wertequadrates im Plenum und diskutieren die korrekte Zuordnung.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum • Wertequadrat

Arbeitsblatt 1: Arbeit und Arbeitsmarkt im Wandel der Zeit

Arbeitsaufträge

- Was bedeutet Arbeit für Sie? **Beschreiben** Sie Ihre Vorstellung von Arbeit und **tragen** Sie diese ins Placemat **ein**.
 - Vergleichen** Sie anschließend Ihre Vorstellungen von Arbeit in der Gruppe.
 - Arbeiten** Sie anschließend Gemeinsamkeiten und Unterschiede **heraus**.
 - Präsentieren** und **diskutieren** Sie Ihre Ergebnisse im Plenum.
- Geben** Sie auf Basis von M 1 **wieder**, wie sich der Begriff der Arbeit im Laufe der Zeit verändert hat. **Erstellen** Sie eine Mindmap, welche Assoziationen Sie mit Arbeit verbinden, und **fassen** Sie **zusammen**, ob Arbeit für Sie eher positiv oder negativ besetzt ist.
- Arbeiten** Sie aus M 2 und M 3 die Unterschiede zwischen Arbeit 4.0 und New Work **heraus**.
- Beschreiben** Sie auf Basis von M 3 ein idealtypisches Unternehmen, das die Konzepte New Work und Arbeit 4.0 in seine Arbeitskultur übernommen hat.

M1: Arbeit im Wandel der Zeit

Es gibt keine allgemeingültige Definition von Arbeit. Grundsätzlich gilt aber, dass Arbeit eine spezifisch menschliche – sowohl körperliche als auch geistige – Tätigkeit darstellt. Ökonomisch betrachtet geht es dabei immer um die Herstellung von Gütern und Dienstleistungen über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Im weiteren Sinne können aber auch Haus- und Erziehungsarbeit sowie das Ehrenamt als Arbeit bezeichnet werden. Ursprünglich diente Arbeit lange als Grundlage zur Existenzsicherung. In der Antike und im Mittelalter war Arbeit als Gegenteil von Freiheit (Aristoteles, Homer) negativ besetzt. Arbeit galt als unwürdige Plage und

Last. Erst durch das Christentum bekam Arbeit eine positive Bestimmung. Die protestantische Ethik beschreibt sie als Pflichterfüllung und gottgefälliges Handeln. In einer von Arbeit geprägten Lebensweise wurde bereits die Vorbestimmung auf die ewige Seligkeit sichtbar. Max Weber sah in der protestantischen Arbeitsethik die Voraussetzung für die Industrialisierung. Auch wenn heute die Work-Life-Balance (soziale Bedürfnisse, Ich-Bedürfnisse und Selbstverwirklichung, siehe Bedürfnispyramide nach Maslow) eine immer größere Rolle spielt, wird Arbeit und Arbeitseinkommen und der sich darin dokumentierte Erfolg positiv bewertet.

Quelle:
<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeit-31465>
 (Stand: 10.08.2023)



Video

Maslows Bedürfnispyramide
www.youtube.com/watch?v=Zc-s11tDwH4



M 2: Wandel der Arbeitswelt

Die Arbeitswelt befindet sich im stetigen Wandel. Sie wird im Wesentlichen durch die technologische Entwicklung (Digitalisierung, KI, Automatisierung vieler Arbeitsprozesse), demografische Veränderungen, ökonomische Bedingungen und soziale Trends beeinflusst. Vor allem durch den Einzug neuer Technologien wird Arbeit immer vernetzter, digitaler und flexibler. Aufgabenprofile, Arbeitsabläufe und Berufsbil-

der ändern sich, verschwinden oder entstehen gänzlich neu. Dies betrifft sowohl die Produktionsarbeit als auch die Wissens- und Entwicklungsarbeit. New Work und Arbeit 4.0 sind zwei Begriffe, die oft im Zusammenhang mit der modernen Arbeitswelt verwendet werden. Beide Konzepte haben das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Arbeitnehmer:innen stärker in den Fokus zu stellen.

Quelle:
© Autorentext

M 3: Zentrale Konzepte einer neuen Arbeitswelt

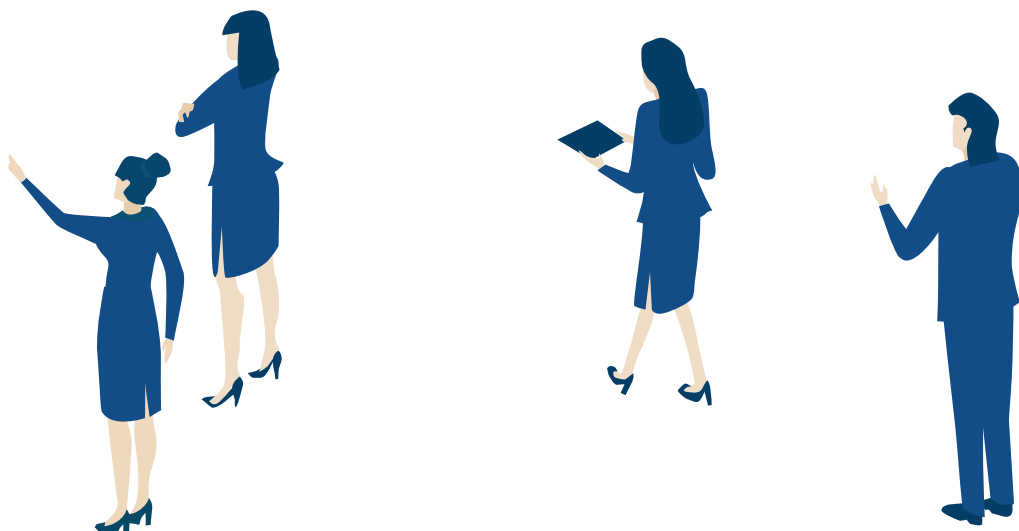
Arbeit 4.0

bezieht sich auf die technologische Entwicklung und den digitalen Wandel, die die Arbeitswelt verändern. Es geht darum, die Potenziale der Digitalisierung zu nutzen und die Arbeitsprozesse effizienter und flexibler zu gestalten.

New Work

bezieht sich auf die Arbeitskultur, die sich zu einer neuen Einstellung zur Arbeit auszeichnet. Hierbei geht es darum, Arbeit als sinnstiftendes Element im Leben zu betrachten und die Arbeit so zu gestalten, dass sie den individuellen Bedürfnissen und Interessen der Arbeitnehmer:innen entspricht. New Work beinhaltet demnach nicht nur eine flexible Arbeitsgestaltung, sondern auch eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer:innen an Entscheidungsprozessen sowie eine höhere Eigenverantwortung und Selbstbestimmung.

Quelle:
© Autorentext



Arbeitsblatt 2: Die Situation auf dem Arbeitsmarkt 2022 und 2023

Arbeitsaufträge

- 1. Arbeiten** Sie auf Basis von M 4 bis M 7 mit eigenen Worten die Bedeutung und die Dimensionen des gegenwärtigen Fachkräftemangels **heraus**.
- 2. Recherchieren** Sie im Internet Gründe für den aktuellen Fachkräftemangel.
- 3. Erörtern** Sie diese nachvollziehbar im Plenum.

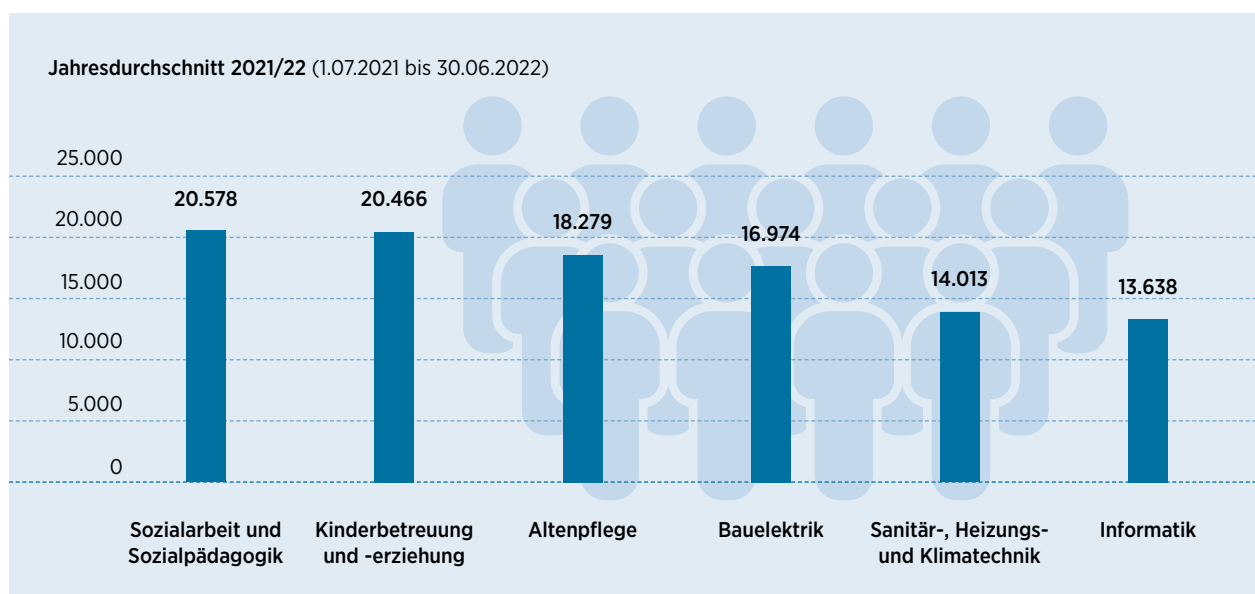
M 4: Fachkräftemangel erreichte 2022 Rekordniveau

Der Fachkräftemangel in Deutschland hat laut einer Studie 2022 trotz der Belastungen der Wirtschaft durch den Ukraine-Krieg und die hohe Inflation ein neues Rekordniveau erreicht. Rechnerisch hätten im vergangenen Jahr mehr als 630.000 offene Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden können, weil bundesweit keine entsprechend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung standen, berichtete das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (Kofa) des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Dies

sei die größte Fachkräftelücke seit Beginn des Beobachtungszeitraums im Jahr 2010. [...] Grundsätzlich gilt der Untersuchung zufolge auf dem Arbeitsmarkt derzeit die Regel: Je höher die geforderte Qualifikation, desto schwieriger wird die Besetzung offener Stellen. Besonders gesucht waren Expertinnen und Experten mit Hochschulabschluss in den Bereichen Informatik, Elektrotechnik, Bauplanung und -überwachung. Hier fehlten laut der Studie rechnerisch für neun von zehn offenen Stellen entsprechend qualifizierte Arbeitslose.

Quelle:
www.zeit.de/wirtschaft/2023-04/fachkraeftemangel-arbeitsmarkt-iw-ukrainekrieg-inflation
(Stand: 13.08.2023)

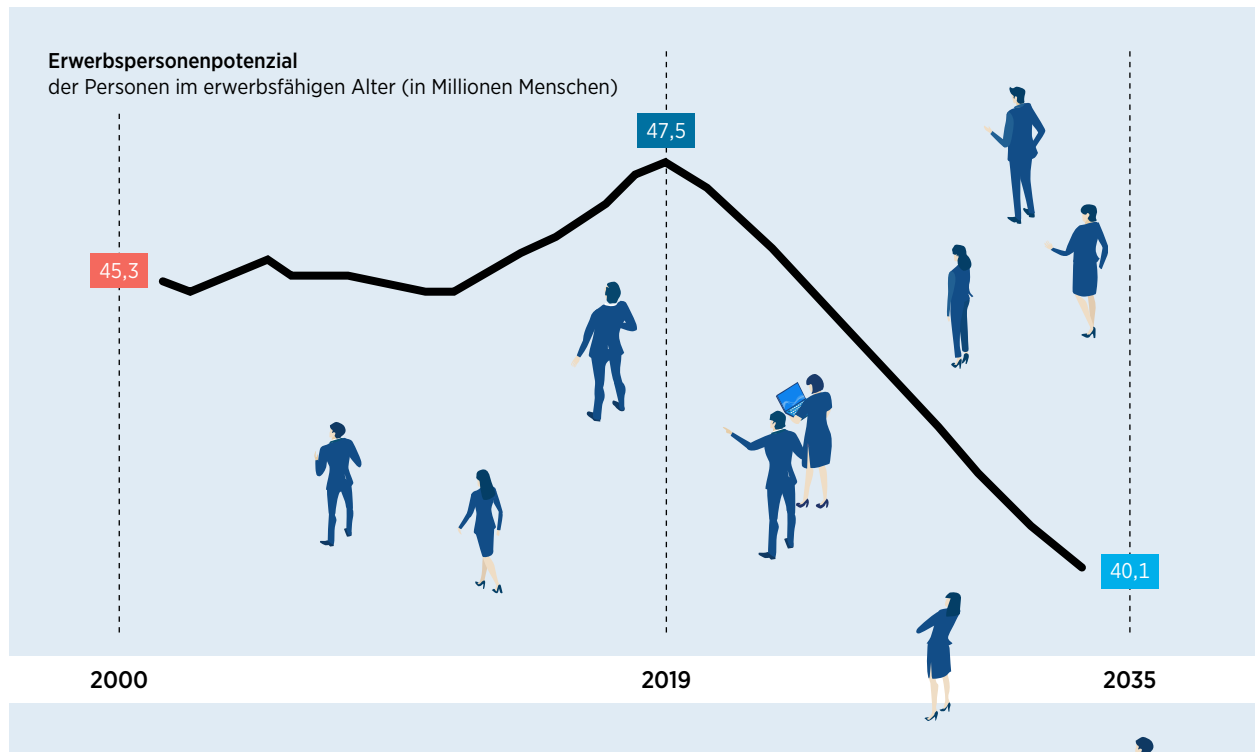
M 5: Berufsgruppen mit dem größten Fachkräftemangel in Personen



Quelle:
Hickamm & Koneberg (2022): Die Berufe mit den aktuell höchsten Fachkräftelücken – IW-Kurzbericht 67/2022, S. 2

Grafik:
www.istockphoto.com – Hanna Plonsak

M 6: Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland



Quelle:
www.aktiv-online.de/news/demografie-deutschland-fehlen-bald-die-arbeitskraefte-15868
 (Stand: 10.08.2023)

Grafik:
www.istockphoto.com – IR_Stone

M 7: Fachkräftemangel

Es gibt keine einheitliche Definition des Begriffes Fachkräftemangel. Ein Mangel ist das Fehlen benötigter Ressourcen. Als Fachkraft wird hier eine qualifizierte Arbeitskraft bezeichnet, die eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine abgeschlossene Fortbildung, ein abgeschlossenes Studium oder eine vergleichbare mehrjährige Qualifizierung vorweisen kann. Formal geringqualifizierte Arbeitskräfte – auch An- und Ungelernte oder Helfer:innen genannt – werden nicht zu den Fachkräften gezählt. Unter einem Fachkräftemangel wird somit das Fehlen von Fachkräften verstanden, die über die von Unternehmen und anderen Arbeitgebern für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen benötigten Qualifikationen verfügen.

Quelle:
www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Messung_des_Fachkraeftemangels.pdf
 (Stand 23.07.2023)

Arbeitsblatt 3: Der Fachkräftemangel und seine Folgen für die Unternehmen

Arbeitsaufträge

- Beschreiben** Sie auf Basis von M 8 und M 9 anhand einer Wirkungskette, welche Folgen der Fachkräftemangel für das Handwerk und die Industrie hat.
- Entwickeln** Sie auf Basis von M 4 bis M 10 und gegebenenfalls vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen Szenarien, wie sich der Fachkräftemangel auf andere Berufsgruppen und infolgedessen auch auf die privaten Haushalte auswirken kann.

Kurz erklärt: Fachkräftemangel

Fachkräftemangel – das ist der Zustand einer Wirtschaft, in dem eine große Zahl an offenen Arbeitsplätzen einer erheblich geringeren Zahl an verfügbaren Arbeitnehmer:innen gegenübersteht. In Deutschland ist ein solcher Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden oder Fachkräften bereits seit einigen Jahren in verschiedenen Branchen sehr deutlich zu spüren.

Quelle:
Autorentext

M 8: Folgen des Fachkräftemangels

»Stell dir vor, es tropft, und keiner kommt?«

Foto:
istockphoto.com – AndreyPopov



M 9: Fachkräftemangel mit gravierenden Folgen für die Wirtschaft

Auszüge aus dem DIHK-Fachkräftereport 2021

Fehlende Fachkräfte bleiben nicht folgenlos. Dies gilt für die betroffenen Unternehmen, aber auch für die Volkswirtschaft als Ganzes. Es stehen Wachstums- und Wohlfahrtspotenziale ebenso wie öffentliche Einnahmen auf dem Spiel, wenn Personalknappheiten die an sich mögliche Produktion und das Dienstleistungsangebot beschränken. [...]

• **Aufträge gehen verloren:** Befürchtung der Unternehmen, dass sie ihre Angebotspalette einschränken und Aufträge ablehnen müssen oder diese verlieren, weil ihnen die Fachkräfte dafür fehlen, haben im Vergleich zum Herbst 2019 weiter zugenommen. Aktuell erwarten dies 43 Prozent – vor zwei Jahren waren es 39 Prozent.

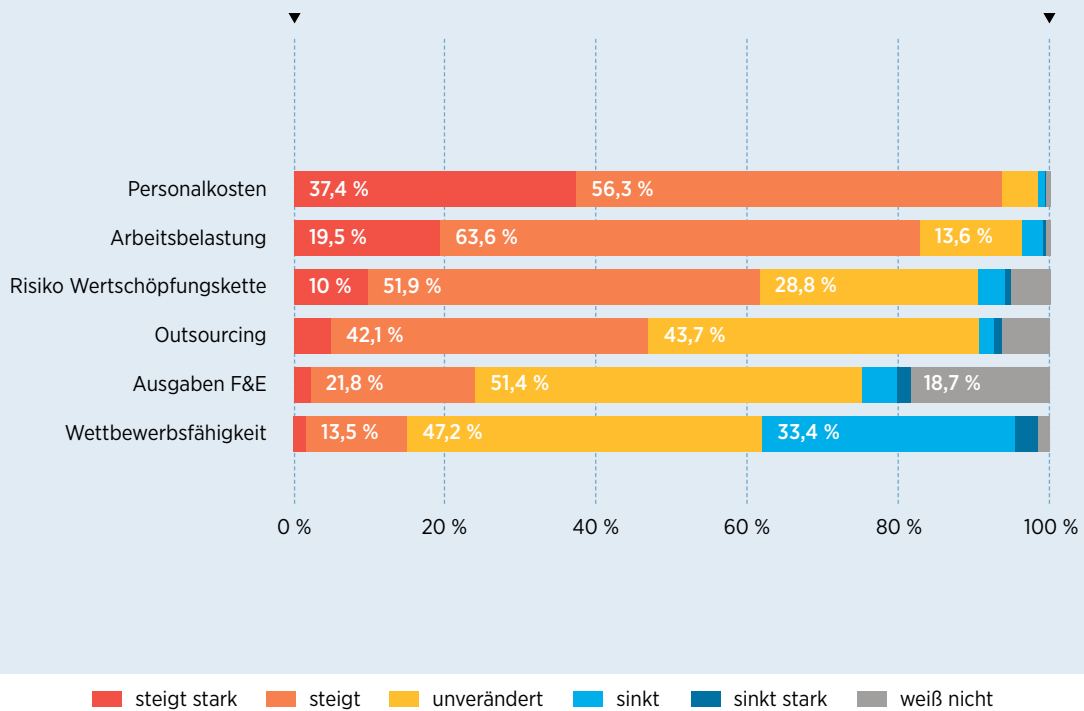
• **Sorge vor hohen Arbeitskosten:** Fast sechs von zehn Unternehmen (58 Prozent) rechnen mit steigenden Arbeitskosten, um neue Fachkräfte zu gewinnen oder ihr Personal halten zu können. Das sind 5 Prozentpunkte mehr als vor zwei Jahren. In der Industrie erwarten fast zwei Drittel steigende Arbeitskosten. Im EU-Vergleich der Arbeitskosten belegt die deutsche Industrie derzeit Rang vier, hinter Luxemburg, Dänemark und Frankreich.

• **Innovations- und Wettbewerbspotenzial stehen auf dem Spiel:** Jedes fünfte Unternehmen erwartet den Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit infolge fehlender Fachkräfte. Diese Befürchtungen sind gegenüber 2019 gleich geblieben. Besonders Industriebetriebe (24 Prozent) sorgen sich um ihre Perspektiven. Diese stehen häufig international in einem ausgeprägten Wettbewerb und sind auf Innovationen und deren praktische Anwendung angewiesen.

Quelle:
www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/beschaeftigung/fachkraeftereport-2021/fachkraeftemangel-mit-gravierenden-folgen--61818
(Stand 11.09.2023)

M 10: Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Unternehmen

Ob im Gesundheitswesen, in der Gastronomie, an Flughäfen oder bei Airlines, im Handwerk oder in der Metall- und Elektroindustrie: Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist mittlerweile allgegenwärtig.



Quelle:
 Stiftung Familienunternehmen (2022): Fachkräftemangel aus Unternehmenssicht: Auswirkungen und Lösungsansätze.
 Jahresmonitor der Stiftung Familienunternehmen, erstellt vom Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, S. 21.

Arbeitsblatt 4: **Die Erwartungen der Gen Z an Beruf und Arbeitsmarkt**

Arbeitsaufträge

- Führen** Sie die Klassenumfrage M 11 **durch** und **werten** Sie diese gemeinsam **aus**.
- Vergleichen** Sie die Ergebnisse in der Lerngruppe mit dem Ergebnis der 18. Shell Jugendstudie (M 12). **Arbeiten** Sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede **heraus**.
- Diskutieren** Sie mögliche Chancen und Risiken (Fachkräftemangel, Werte der Generation Z) für den Arbeitsmarkt der Zukunft. Worauf müssen sich Unternehmen einstellen, wenn sie im Kampf um die (international) besten Fachkräfte bestehen wollen?

M 11: Die Generation Z erobert den Arbeitsmarkt

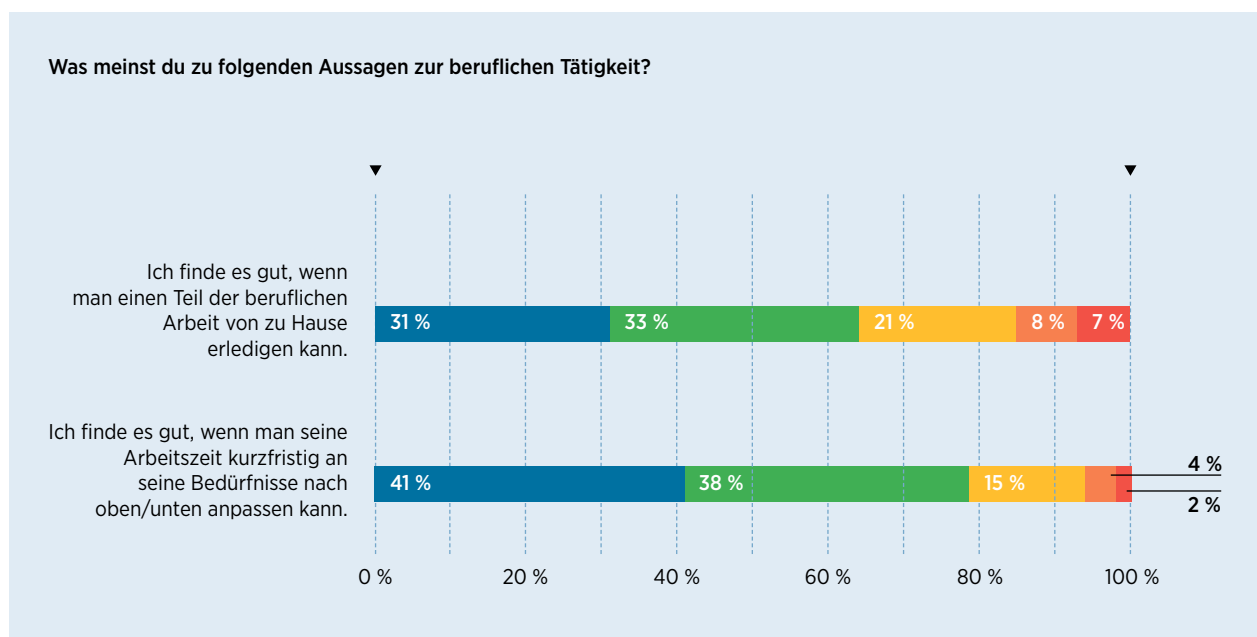
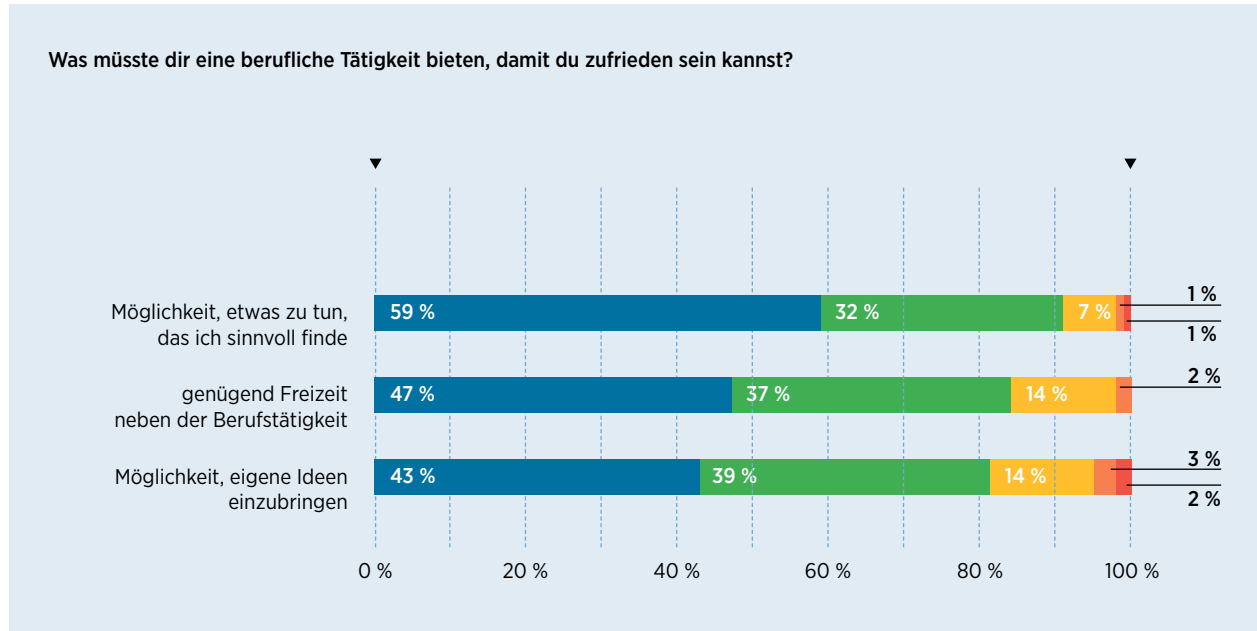
Die Generation Z, auch Gen Z genannt (geboren zwischen 1996 und den frühen 2010ern), wird bald die größte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt sein. 2025 wird sie etwa 27 Prozent der Arbeitskräfte ausmachen. Sie bringt eine andere Werteorientierung mit, die den Arbeitsmarkt verändern wird. Sie ist die erste Generation von Digital Natives und Teil einer 24 Stunden vernetzten Online-Community. Virtuelle Kontakte werden oft gleichwertig zu persönlichen Kontakten gepflegt.

Wie möchten Sie in Zukunft arbeiten?	wichtig	sehr wichtig	eher unwichtig	unwichtig
Identifikation mit dem Unternehmen				
Möglichkeit, etwas zu tun, das ich sinnvoll finde und einen positiven Effekt auf die Welt hat				
genügend Freizeit neben der Berufstätigkeit (Work-Life-Balance)				
Arbeitsplatzsicherheit				
Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen				
Möglichkeit, die Arbeitszeit kurzfristig flexibel zu gestalten				
Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause zu erledigen (Homeoffice)				
Möglichkeit, mich persönlich weiterzuentwickeln				
Möglichkeit, gefördert und gefordert zu werden				

Quelle:
Autorentext

M12: Erwartungen an die Berufstätigkeit

Im Rahmen der 18. Shell Jugendstudie 2019 wurden 2.572 Jugendliche im Alter zwischen 12 und 25 Jahren befragt.



Quelle:
 Daten nach: Hurrelmann, Klaus et al.: Beruf und Karriere: Im Falle des Falles zählt die Sicherheit des Arbeitsplatzes, in: Jugend 2019 - 18. Shell Jugendstudie, Weinheim 2019, S. 190-191.

Arbeitsblatt 5: Die Eigenschaften der Gen Z in der Diskussion

Arbeitsaufträge

- 1. uschen** Sie sich im Plenum zu den allgemeinen Vorwürfen an die jüngste Generation **aus** (M 13).
- 2. Positionieren** Sie **sich** zu den Vorwürfen.
- 3.** Alles eine Frage der Perspektive. **Arbeiten** Sie zu den Vorwürfen auf Basis von M 13 eine begründete alternative Gegenposition **heraus**.
- 4.** Generationenübergreifende Konflikte am Arbeitsplatz vermindern das gesellschaftliche und unternehmerische Potenzial (M 14). **Entwickeln** Sie jeweils für die ältere (Generation Babyboomer) und die jüngere Generation (Gen Z) Ratschläge, wie Betroffene (Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen) mit ihnen umgehen sollten beziehungsweise was sie tun könnten, um die Konflikte am Arbeitsplatz zu reduzieren.

M 13: Ausgewählte Vorwürfe an die Generation Z

Nicht nur in der Klimadebatte, auch auf dem Arbeitsmarkt prallen Lebenswelten aufeinander. Angesichts der Dauerkrisen (Inflation, Energiekrise etc.) befürchten viele Expert:innen wegen des zunehmenden Fachkräftemangels Wohlstandsverluste. Die ältere Generation wirft der jungen weniger Leistungsbereitschaft vor, die Generation Z belächelt die Babyboomer. Dies mindert die Produktivität der Arbeitsgesellschaft.

Vorwurf	Beleg/ Studienergebnis	mögliche Gegenposition
wechselwillig und illoyal, zu anspruchsvoll und schwer zufriedenzustellen	48 Prozent der 18- bis 29-Jährigen sind offen für einen Jobwechsel, 14 Prozent sogar aktiv auf der Suche nach einer anderen Arbeitsstelle.	
arbeitsscheu (Vier-Tage-Woche, flexibler Arbeitsplatz und Work-Life-Balance)	82 Prozent wünschen sich eine Vier-Tage-Woche.	
anspruchsvoll und fordernd	72 Prozent wollen mehr Gehalt, dafür aber nicht mehr arbeiten. 66 Prozent halten Homeoffice für sehr relevant. Für 58 Prozent ist ein sinnerfüllter Job sehr wichtig.	

M14: Scheitert unsere Zukunft wegen der Generation Z?

Laura Bornmann, 32 Jahre, ist Influencerin und Managing Director bei der Non-Profit-Organisation Startup Teens, die jungen Menschen unternehmerisches Wissen und Zukunftskompetenzen vermittelt.

Frage: Scheitert unsere Zukunft wegen der Generation Z?

Bornmann: Ich glaube, ich könnte jede Forderung der jungen Generation, die unverschämt überkommt, auch umkehren. Junge Menschen trennen am Beispiel der Work-Life-Balance immer mehr Berufliches und Privates. Ich glaube, dass es am Ende für alle ein großer Vorteil sein kann, wenn wir Menschen haben, die einen stärkeren Fokus auf ihre Gesundheit legen. (...) Auch aus Business-Sicht ist es sinnvoll, dass Menschen auf sich achten, damit sie langfristig gesund und leistungsfähig bleiben. (...)

Frage: Ist es part of the problem, dass junge Menschen eine Forderungshaltung haben, die man als Arbeitgeber erst einmal merkwürdig findet, weil sie ja noch nichts geleistet haben?

Bornmann: Die Frage ist, wie definieren wir Leistung? Leistung wird oft noch durch Zeiteinsatz definiert. Die Jobs verändern sich. Manchmal ist man in vier Stunden produktiver als an einem Tag mit zwölf Stunden. In Zukunft werden wir Leistung anders bemessen, anhand von Ideen, beispielsweise durch Kreativität, Problemlösefähigkeiten etc. Heute gilt nicht mehr: Wenn du zwölf Stunden arbeitest, dann bist

du ein Leistungsträger. Man kann auch in einer 30-Stunden-Woche einen grandiosen Job leisten. (...) Wenn Unternehmen mutig sind und wirklich Dinge verändern, also flexiblere Rahmenbedingungen anbieten, mit einer Teamkultur, mit einer wertschätzenden Führungskraft, mit echtem Interesse an den Menschen, gibt es vermutlich niemanden, der dann nicht leistungsfähig ist. Am Ende ist der Arbeitsmarkt einfach ein anderer, die Macht liegt nun einfach bei den Arbeitnehmern, übrigens bei allen und nicht nur bei der Gen Z. Die Arbeitgeber müssen da einfach mehr tun.

Frage: Wie kann man junge Leute an Unternehmen binden?

Bornmann: Es ist ein anderer Zeitgeist, die jungen Menschen sind einfach nicht mehr so loyal. Junge Menschen wollen nun einmal immer wieder neue Herausforderungen erleben. Wenn sie innerhalb des Unternehmens mal den Bereich wechseln könnten, neue Herausforderungen und Perspektiven im Betrieb finden, könnte man Mitarbeiter länger binden. (...) Der größte Hebel für die Mitarbeiter:innenbindung ist aber die wertschätzende Führungskraft, die authentisch an den Ideen der Mitarbeit interessiert ist, diese unterstützt, ihre Potenziale hebt.

Quelle:
<https://digitalkompakt.podigee.io/1024-generation-z-arbeitsweisen-erwartungen>
(inhaltlich und sprachlich gekürzt)
(Stand: 26.10.2023)

Arbeitsblatt 6: **Fallbeispiel: Recruiting in Zeiten des Fachkräftemangels**

Arbeitsaufträge

Sie sind Geschäftsführer:in einer Tischlerei im ländlichen Raum. Sie produzieren Möbelstücke für Geschäftseinrichtungen und für private Haushalte. Die Auftragsbücher sind voll, aber trotz Ausschreibungen konnten Sie in den letzten zwei Jahren wegen des Fachkräftemangels Arbeits- und Ausbildungsstellen nicht besetzen. Der letzte Auszubildende hat seine Lehre von heute auf morgen abgebrochen, weil er keine Freude mehr an der Arbeit hatte.

1. Notwendigerweise haben Sie sich mit den Wünschen und Erwartungen der jungen Generation (Generation Z) auseinandergesetzt. **Entwickeln** Sie auf Basis von M 12 Handlungsempfehlungen, wie Sie Ihre Tischlerei für junge Arbeitnehmer:innen attraktiver gestalten können.
2. **Entwickeln** Sie auf der Basis von M 15 und M 16 zielgruppengerechte Recruiting-Maßnahmen (= Suche nach qualifizierten Arbeitskräften), um die junge Generation auf Ihre Tischlerei aufmerksam zu machen. **Halten** Sie in Stichpunkten **fest**, was die Tischlerei den jungen Mitarbeitenden bieten sollte, um mit anderen Jobangeboten mithalten zu können oder sich positiv von anderen Unternehmen abzuheben.
3. **Diskutieren** Sie im Plenum, welche Maßnahmen (M 15) Sie für die wichtigsten und effizientesten halten.

M 15: Erwartungen der Generation Z an Arbeitgeber

gutes Betriebsklima	Handlungsempfehlungen für Unternehmen
ein gutes Betriebsklima	z. B. über Teambuilding, Mitarbeiter:innen-Befragungen, Events, Konfliktmanagement, Fehlermanagement, Tischkicker etc. und dies in Stellenausschreibungen hervorheben
Verantwortungsübernahme (Ideen einbringen können)	
Möglichkeit zur orts- und zeitflexibleren Arbeit (u. a. Homeoffice)	
Herausforderungen und Karriereperspektiven	
Wunsch nach flexiblerer Zeiteinteilung (Work-Life-Balance)	
Gesundheit und Wohlbefinden	
Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit, Diversity (Identifikation/Sinnhaftigkeit)	
Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung	

M 16: Ausgewählte Recruiting-Maßnahmen

Mobile Recruiting	Active Sourcing	Social Media	Employer Branding
Das Mobile Recruiting ist eine internetbasierte Methode des Recruitings. Die Personalwerbung läuft nicht mehr über Stellenanzeigen, sondern über optimierte Websites, One-Click-Bewerbungen, Videos etc.	Unter dem Prinzip der aktiven Personalbeschaffung versteht man grundsätzlich die zielgerichtete Recherche, Ansprache und Rekrutierung potenzieller Mitarbeiter:innen.	Social-Media-Recruiting bezeichnet die Personalbeschaffung über soziale Netzwerke und Plattformen (zum Beispiel TikTok, Instagram oder LinkedIn.)	Employer Branding umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, das Unternehmen als Marke zu stärken und somit für Jobsuchende attraktiver zu machen (Firmenphilosophie, Werte-haltung, Stärken und Allein-stellungsmerkmale).

Lösungen für den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel der deutschen Wirtschaft ist besorgniserregend. Die Unternehmen benötigen deshalb dringend die Generation Z als qualifizierten Nachwuchs. Doch wer die Gen Z für sich gewinnen möchte, muss Recruiting, Karrierewege und Personalentwicklung neu denken.

Arbeitsaufträge

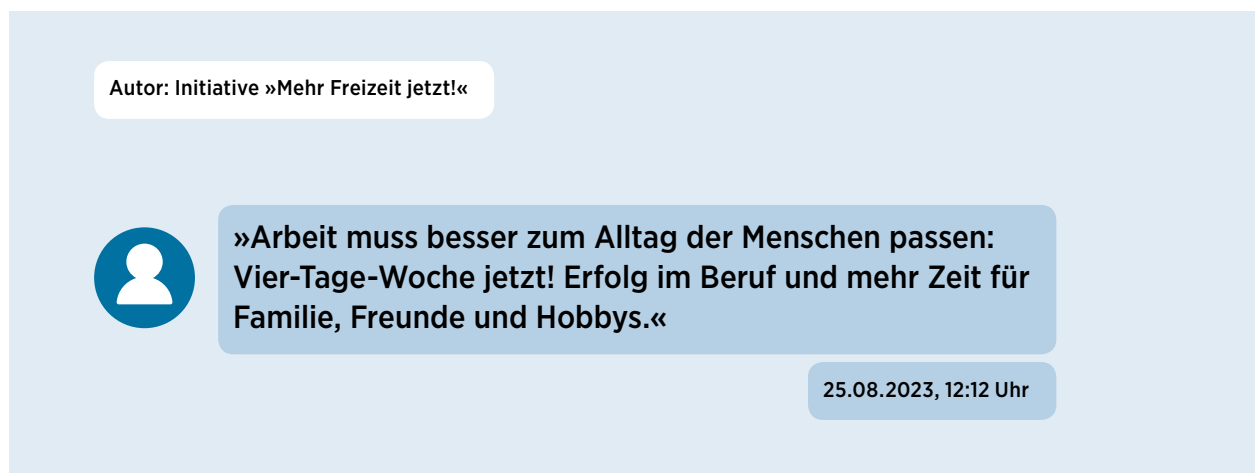
1. Stellen Sie sich vor, Sie leiten einen Handwerksbetrieb, der dringend weitere Fachkräfte benötigt. **Gestalten** Sie einen Post für Ihren Betrieb, indem Sie die Benefits für Bewerber:innen präsentieren.

Arbeitsblatt 7: Lösungsansatz für den Fachkräftemangel: die Vier-Tage-Woche

Arbeitsaufträge

- 1. Positionieren** Sie sich spontan zum Zitat in M 17: Würden Sie eine Vier-Tage-Woche begrüßen? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen? **Halten** Sie die Ergebnisse der Umfrage in der Lerngruppe an der Tafel **fest**.
- 2. Unterstreichen** Sie die Argumente für und gegen eine Vier-Tage-Woche mit 32 Wochenstunden in unterschiedlichen Farben (M 18 bis M 20).
- 3. Ordnen** Sie die Argumente inhaltlich in das Wertequadrat **ein** (gesamtgesellschaftliche und individuelle Auswirkungen) und **bewerten** Sie dabei die Bedeutung der Auswirkungen (gering, mittel, hoch).
- 4. Diskutieren** Sie auf Basis Ihres Wertequadrates über die Kontroverse im Plenum.

M 17: Tweet



Quelle: Autorentext
(Stand: 25.08.2023, 12:12 Uhr)

Grafik:
www.istockphoto.com – Ville Heikkinen

M 18: Studie: Mitarbeiter:innen in einer Vier-Tage- Woche arbeiten produktiver und leben gesünder

Die Ergebnisse einer Studie aus Großbritannien klingen verheißungsvoll: 61 Unternehmen haben dort ein halbes Jahr die Vier-Tage-Woche getestet. 56 davon wollen erst einmal dabei bleiben. Die Mitarbeiter:innen sind ausgeglichener, gesünder, und die Produktivität hat sich sogar erhöht.

Quelle:
www.deutschlandfunkkultur.de/vier-tage-woche-arbeitszeit-beruf-job-100.html
(Stand 26.09.2023)

M 19: IG-Metall-Chef fordert Vier-Tage-Woche

[...] Bei einer Vier-Tage-Woche mit 32 Stunden Arbeitszeit »wären viel mehr Frauen bereit, in Vollzeit zurückzukehren, weil dieses Modell auch mit Familie funktioniert«, so IG-Metall-Chef Jörg Hofmann. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sieht das komplett anders. »Deutlich weniger Arbeit bei vollem Lohnausgleich – wirtschaftlich ist das eine Milchmädchenrechnung«, sagte der Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter der »Bild am Sonntag«. »Nur mit mehr Bock auf Arbeit und Innovationen werden wir unseren Sozialstaat und den Klimaschutz auf Dauer finanzieren können.« [...] Kritik gab es auch von FDP-Fraktionschef Christian Dürr: »In Hinblick auf den eklatanten Fachkräftemangel ist der Vorschlag einer Vier-Tage-Woche unverständlich. Verkürzte Arbeitszeiten würden Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit nicht stärken, sondern schaden«, sagte er der Funke Mediengruppe. Zudem sei die Annahme, dass die Menschen bei einer Vier-Tage-Woche produktiver arbeiteten, auf viele Bereiche nicht übertragbar. »So ist es beispielsweise im Gesundheitswesen oder in der Kinderbetreuung erforderlich, dass die Arbeitnehmer vor Ort sind. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat sich gegen die flächendeckende Einführung einer Vier-Tage-Arbeitswoche ausgesprochen.« Zwar könne ein solches Modell im Einzelfall sinnvoll sein, damit etwa ein Unternehmen für Beschäftigte attraktiv sei, sagte der SPD-Politiker in der ZDF-Sendung »Berlin direkt«. Aber: »Ich kann mir das nicht vorstellen für alle Branchen.« Wichtiger sei stattdessen mehr Arbeitsflexibilität im Lebensverlauf. Arbeit müsse besser zum Leben passen – etwa wenn Eltern sich um ihre Kinder oder Angehörige sich um Pflegebedürftige kümmern würden. Ein starres System sei falsch, erklärte Heil.

Quelle:
www.merkur.de/wirtschaft/ig-metall-chef-fordert-vier-tage-woche-zr-92246050.html
(Stand 03.08.2023)

M 20: Wir müssen wieder mehr arbeiten

[...] Wenig hilfreich in der Debatte ist auch die britische Studie, die vor einigen Monaten veröffentlicht wurde. Viele Medien berichteten verkürzt, und so war vielfach zu lesen, dass es nun einen wissenschaftlich fundierten Beweis für gestiegene Produktivität bei weniger Arbeit gebe. Nur: Die Produktivität wurde gar nicht gemessen, sondern lediglich der Umsatz – und auch diese Angabe machte nur jedes zweite Unternehmen. Hinzu kommt: Die Betriebe, die an der Studie teilgenommen haben, waren nicht repräsentativ ausgewählt. [...] Die überwiegende Mehrheit der 61 Unternehmen waren Dienstleister mit Bürotätigkeit, lediglich drei Industrieunternehmen waren dabei, entsprechend wenig aussagekräftig sind die Ergebnisse. Das größte Problem an der Vier-Tage-Träumerei ist aber ein gesamtwirtschaftliches. [...] Schon jetzt fehlen Unternehmen Hunderttausende qualifizierte Fachkräfte, Tendenz steigend. Dadurch wächst der Druck auf unsere Sozialsysteme: Kamen Anfang der 1960er-Jahre noch sechs Erwerbstätige auf einen Rentner, waren es 2021 gerade einmal rund zwei. Eine Entspannung der Lage ist nicht in Sicht, bis 2030 rechnen wir sogar damit, dass drei Millionen Menschen weniger arbeiten als heute, darunter viele Babyboomer. Damit fehlen uns 4,2 Milliarden Arbeitsstunden. [...] Ein bis zwei Stunden mehr pro Woche wären keine nennenswerte Umstellung und würden das System zumindest ein wenig entlasten. Als Vorbild könnte hier Schweden oder die Schweiz dienen: Die einen arbeiten eine Stunde mehr als wir, die anderen sogar zwei Stunden. Beide Nationen haben eine tendenziell sogar etwas höhere Lebenserwartung als Deutschland und sind darüber hinaus auch nicht unglücklicher.

Quelle:
www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/michael-huether-gefaehrliche-utopie.html
(Stand 03.08.2023)

Arbeitsblatt 8: **Anwendung: die Vier-Tage-Woche im Kontext des Fachkräftemangels**

Arbeitsaufträge

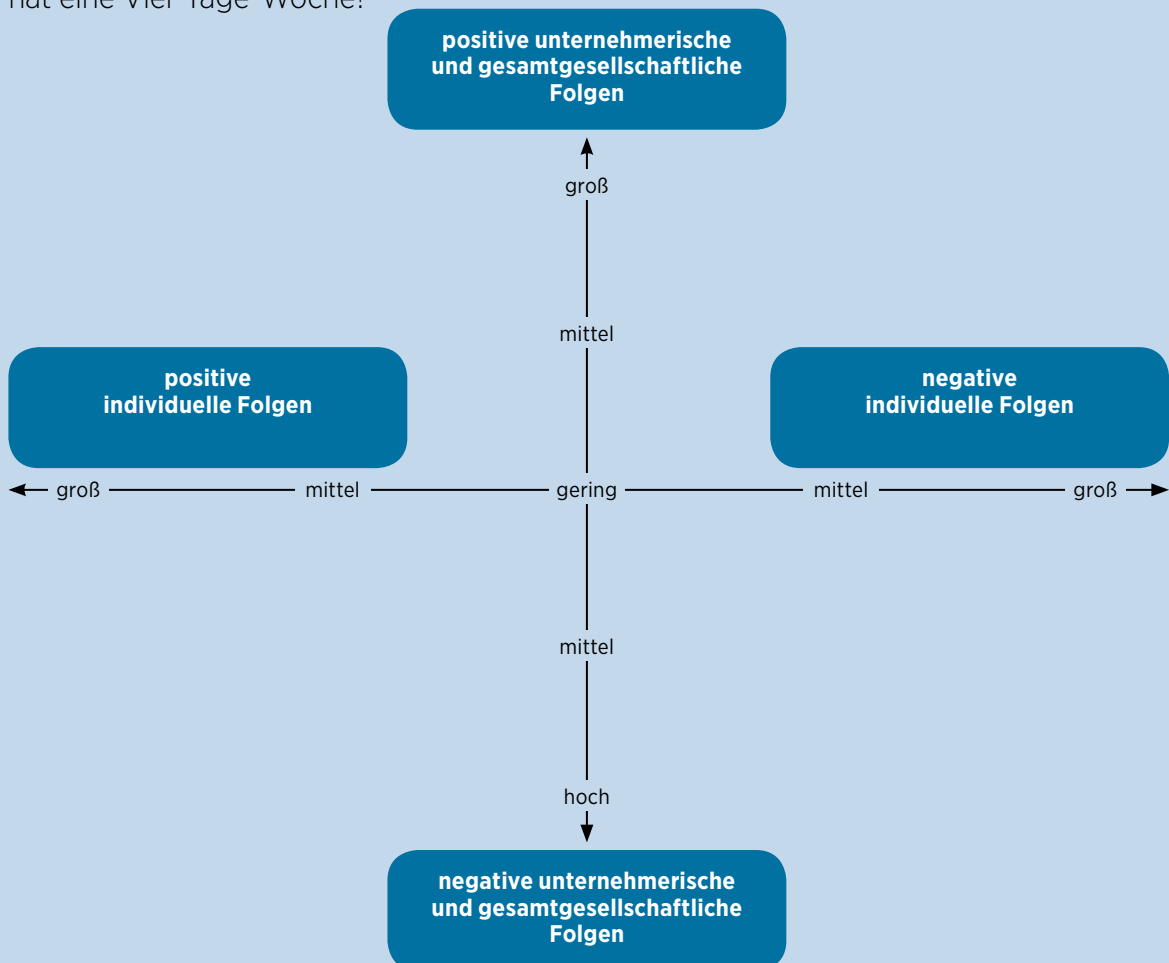
- 1. Ordnen** Sie die Argumente (M 17 bis M 20) den für Sie passenden Stellen im Wertequadrat (M 21) zu.
Differenzieren Sie dabei nicht nur zwischen den individuellen und unternehmerischen beziehungsweise gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen, sondern auch die Bedeutung der Auswirkung (gering, mittel, groß).
- 2. Entwickeln** Sie gegebenenfalls in Partnerarbeit auf Basis des Wertequadrates eine Position zur Kontroverse.
- 3. Diskutieren** Sie die Kontroverse im Plenum.

M 21: Wertequadrat

Möchten wir nicht alle eine gesunde Work-Life-Balance im Sinne einer zufriedenstellenden Lebensqualität? Es wäre doch schön, wenn jede:r so viel oder wenig arbeitet, wie er oder sie möchte. Genau hier kommt das Werte- und Entwicklungsquadrat ins Spiel, denn führende Ökonom:innen wie IW-Chef Michael Hüther fordern längere Arbeitszeiten. Nur so könnten die fehlenden Fachkräftestunden ausgeglichen werden. Hier stehen individuelle und gesamtgesellschaftliche Ansprüche in Konflikt.

Kontroverse:

Welche unternehmerischen/gesamtgesellschaftlichen sowie individuellen Folgen hat eine Vier-Tage-Woche?



Quelle:
Autorentext
(Stand 03.08.2023)

Zusatzmaterial

Zusatzmaterial zu Arbeitsblatt 5:
Ursachen: ungenutztes Arbeitskräftepotenzial

M 13 a: Überschriften zur Gen Z



Generation Z anspruchsvoll und weniger loyal gegenüber Arbeitgebern

*Vier-Tage-Woche, Workation, Homeoffice:
Laut einer Studie haben Menschen unter
30 höhere Ansprüche an ihre Arbeit. Das stellt
Unternehmen vor eine Herausforderung.*

DIE ZEIT, 13.04.2023



Die Generation Z arbeitet richtig hart – unter einer Voraussetzung.

*Sie sind vernetzter und technisch fitter als
jede Generation vor ihnen. Sie sind leistungsbereit,
wenn sie in ihrer Arbeit einen Sinn erkennen.*

Die Welt, 18.08.2022



Zusatzmaterial: Arbeitsblatt 9:

Sind die Jungen wirklich faul? – Generationenkonflikte kritisch hinterfragt

Arbeitsaufträge

1. Die Arbeitsmoral von jungen Menschen steht immer wieder in der Kritik. Sie würden nur Dienst nach Vorschrift machen wollen, seien viel zu wählerisch beim Job, und die Freizeit gehe sowieso über alles. **Ordnen** Sie anhand von M 12 a den genannten Generationen die dazugehörige Arbeitsmoral **zu**.
2. Sind die Jungen wirklich faul? **Erklären** Sie auf Basis von M 12 b mit eigenen Worten die zentralen Kritikpunkte zur Unterscheidung der Generationen.
3. **Ordnen** Sie die Debatte vor dem Hintergrund von AB 5 **ein**.
4. Wird der Konflikt zwischen jüngeren und älteren Menschen nur aufgebauscht? **Diskutieren** Sie.

M 12 a: Die Generationen und ihre Arbeitsmoral

»Kannst du eventuell länger bleiben? Wir müssten das heute fertigkriegen.« – Nein, Generation X muss noch die Kinder vom Fußballtraining abholen. »Aber frag doch Millennials. Die sagen ja nie Nein.« Nach der Zusage weint der

Millennial ins Telefon, es sei schon wieder passiert. Ganz im Gegensatz zu Generation Z, die klare Grenzen setzt. Die sogenannten Boomer sind schon längst aus dem Büro verschwunden.

Quelle:
www.deutschlandfunkkultur.de/generationenkonflikt-und-arbeitsmoral-100.html
 (Stand 06.09.2023)

M 12 b: Alle Leute verändern mit zunehmendem Alter ihre Einstellungen

Es gehört zur Generationenzuschreibung, dass sie von außen kommt. Schaut man aber darauf, wer hier was über wen sagt, wird schnell deutlich, dass es dabei nicht mit objektiven Kriterien zugeht, sondern mit hochemotionalen: Die Boomer sind verschwenderisch und haben mit ihrer Nach-uns-die-Sintflut-Lebenshaltung den Kampf gegen die Klimakrise um Jahrzehnte verschleppt. Die Millennials sind anmaßend und faul. Die Generation Z ist anstrengend woke* und moralisierend. Meistens wird ein Generationenbegriff eher negativ benutzt, dementsprechend sind auch die Eigenschaften, die der jeweiligen Generation zugeschrieben werden, keine guten.

Man muss kein Psychologe sein, um da ein Muster zu erkennen, das einem menschlichen Grundbedürfnis entspricht: Die Generationenzuschreibung dient dazu, sich abzugrenzen, indem man die jeweils andere Gruppe in ein schlechtes Licht rückt. Es hilft der Erklärung dieses Phänomens aber natürlich trotzdem, wenn man Psychologe ist, weshalb Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie

an der Universität Leipzig, gut darüber Auskunft geben kann. Zacher forscht seit Jahren zu der Frage, ob der Generationenbegriff sinnvoll ist. Er spricht vom »Generationenmythos« und sagt: »Es gibt keine wissenschaftliche Evidenz, dass Generationenunterschiede wirklich existieren.«

Vor allem aber gibt es schlicht keine Methodik, um Generationenunterschiede wissenschaftlich zu erfassen. Denn wenn man heute 20-Jährige in einer Befragung mit heute 60-Jährigen vergleicht, kann man nicht sagen, ob die unterschiedlichen Ansichten daher kommen, dass die einen 2001 geboren sind und die anderen 1961 – oder daher, dass die einen nun mal 20 und die anderen 60 sind. Das Alter ist eine variable Größe, und wer weiß: Vielleicht tickt der ein oder andere 20-Jährige in 40 Jahren auch wie der, der schon heute 60 ist. Man hätte also die heute 60-Jährigen schon vor 40 Jahren befragen müssen und müsste wiederum die heute 20-Jährigen in 40 Jahren erneut zu ihren Ansichten befragen. Extrem langwierig, zeitaufwendig, kostspielig.

Quelle:
www.zeit.de/zeit-magazin/leben/2021-08/generationenkonflikt-boomer-millennials-generation-z-psychologie-alter
 (Stand 05.09.2023)

* Begriffserklärung:

»woke« ist eine Person, wenn sie »wach« ist. Wach, wenn es um gesellschaftliche Strömungen, um Trends, aber auch um Ungerechtigkeit oder Benachteiligung geht. »Woke« Menschen stehen für Schwächere ein, beschäftigen sich mit deren Problemen und helfen ihnen im Idealfall sogar, diese zu überwinden. Es geht um Rassismus, Klimawandel und Sexismus. »Woke« ist, wer diese Dinge sieht und etwas dagegen tut.

Zusatzmaterial: Arbeitsblatt 10:

Welche Tätigkeiten dürfen Jugendliche aufnehmen?

Arbeitsaufträge

- 1. Geben** Sie mithilfe der Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Jugendlichen Ziel und Aufgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes **wieder** (M 24).
- 2. Erklären** Sie auf Basis der Gesetzestexte (M 25), ob Till im Supermarkt seiner Tante aushelfen darf.
- 3. Überprüfen** Sie anhand von M 25 auch die folgenden Fälle:
 - a)** Darf Effie (16) sonntags in einem Cafe 4,5 Stunden am Stück arbeiten?
 - b)** Ist es erlaubt, dass Oleg (17) abends bis 23 Uhr in einer Tankstelle arbeitet?
 - c)** Darf Carlo (16) in einem Supermarkt 20 Stunden pro Woche Regale einräumen?
 - d)** Kann Fabian (17) nach dem Unterricht bei einem Dachdeckerbetrieb aushelfen?



Till wird in zwei Monaten 15 Jahre alt und bekommt von seinen Eltern 40 Euro Taschengeld im Monat. Seit Langem wünscht er sich ein Rennrad und bemüht sich deswegen um einen Nebenjob. Seine Tante betreibt einen Supermarkt, dort könnte er je drei Stunden an zwei Tagen pro Woche sofort anfangen.

Seine Freundin Mimi ist skeptisch: »Du darfst doch gar nicht arbeiten, weil du noch nicht volljährig bist«. Stimmt das?



Quelle:
© Autorentext

Grafik:
www.istockphoto.com – Nosyrevy

M 24: Rechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Jugendlichen

In Deutschland regelt das Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (kurz: JArbSchG), unter welchen Bedingungen Schüler:innen arbeiten dürfen beziehungsweise können. Ziel des Gesetzes ist es, Kinder und Jugendliche vor Überlas-

tungen zu schützen. Kinderarbeit ist grundsätzlich verboten. Einen Mindestlohn für Jugendliche gibt es nicht, da der gesetzliche Mindestlohn nur für Arbeitnehmer:innen gilt, die mindestens 18 Jahre alt sind.

Quelle:
© Autorentext

M 25: Was sagt das Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (JArbSchG)?

- **§ 2 Kind, Jugendlicher:**
Vor dem Gesetz gilt als Kind, wer jünger als 15 Jahre ist. Als Jugendlicher gilt, wer zwischen 15 und 18 Jahren alt ist.
- **§ 5 Verbot der Beschäftigung von Kindern:**
 - Absatz 1: Kinder unter 15 Jahren dürfen nicht arbeiten, das Schülerbetriebspraktikum ist von dieser Regelung ausgenommen.
 - Absatz 3: Ausnahme 1: Arbeiten ab dem 13. Lebensjahr nur mit Einwilligung der Eltern.
Ausnahme 2: kindgerechte (einfache) Arbeit (2 Stunden/Tag und 10 Stunden/Woche), die die persönliche und schulische Entwicklung nicht beeinträchtigt.
- **§ 8 Dauer der Arbeitszeit:**
Bis zu 40 Stunden in der Woche, maximal acht Stunden an maximal fünf Wochentagen zwischen 6 Uhr und 20 Uhr.
- **§ 11 Ruhepausen:**
Länger als 4,5 Stunden dürfen Jugendliche nicht ohne Pause (30 Minuten) beschäftigt werden.
- **§ 14 Nachtruhe:**
Ab 16 Jahren dürfen Jugendliche in der Gastronomie und ähnlichen Schichtdiensten sogar bis 22 arbeiten (sonst bis 20 Uhr).
- **§ 17 Sonntagsruhe:**
Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.
- **§ 22 Gefährliche Arbeiten:**
Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen (zum Beispiel Unfallgefahren, Arbeiten mit Schadstoffen, Lärm, Erschütterungen, Strahlen, außergewöhnliche Kälte, Nässe).

Quelle:
www.arbeitsrechte.de/jugendarbeitsschutzgesetz
(Stand: 14.10.2023)

Zusatzmaterial: Arbeitsblatt 11: Dem Mittelstand fehlt die Nachfolge

Arbeitsaufträge

- 1. Erläutern** Sie die betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Folgen des Nachfolgemangels für mittelständische Firmen (M 22).
- 2. Überprüfen** Sie mithilfe von M 22 und M 23, warum immer mehr mittelständische Unternehmen keine Nachfolge finden.
- 3. Erklären** Sie, inwiefern die rückläufigen Zahlen von Existenzgründungen (M 23b) auch die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in Deutschland reduzieren.
- 4. Recherchieren** Sie, wie man Unternehmertum in der Schule fördern kann.
Diskutieren Sie die Möglichkeiten im Plenum.

M 22: Nachfolgemangel gefährdet Tausende mittelständische Firmen

Mittelständler in Deutschland berichten von großen Schwierigkeiten, Nachfolger für ihre Betriebe zu finden. In letzter Konsequenz bedeutet dies das Aus für viele Firmen.

Die verzweifelte Suche nach einem Nachfolger weckte bei vielen mittelständischen Unternehmern echte Existenznöte. „Ungewollte Stilllegungen von Unternehmen werden uns häufiger begegnen. In naher Zukunft wird es voraussichtlich jeden vierten Nachfolgewunsch treffen“, befürchtet Fritzi Köhler-Geib, Chefvolkswirtin der staatlichen Förderbank KfW. Der KfW-Umfrage zufolge streben bis zum Ende des Jahres 2026 rund 560.000 der insgesamt etwa 3,8 Millionen mittelständischen Unternehmen eine Nachfolge an. Etwa 190.000 planen, ohne eine Nachfolgeregelung aus dem Markt auszusteigen.

Die mit Abstand größte Hürde für eine erfolgreiche Nachfolge ist aus Sicht von 79 Prozent der knapp 10.800 Befragten ein Mangel an geeigneten Kandidaten. Ein Jahr zuvor wa-

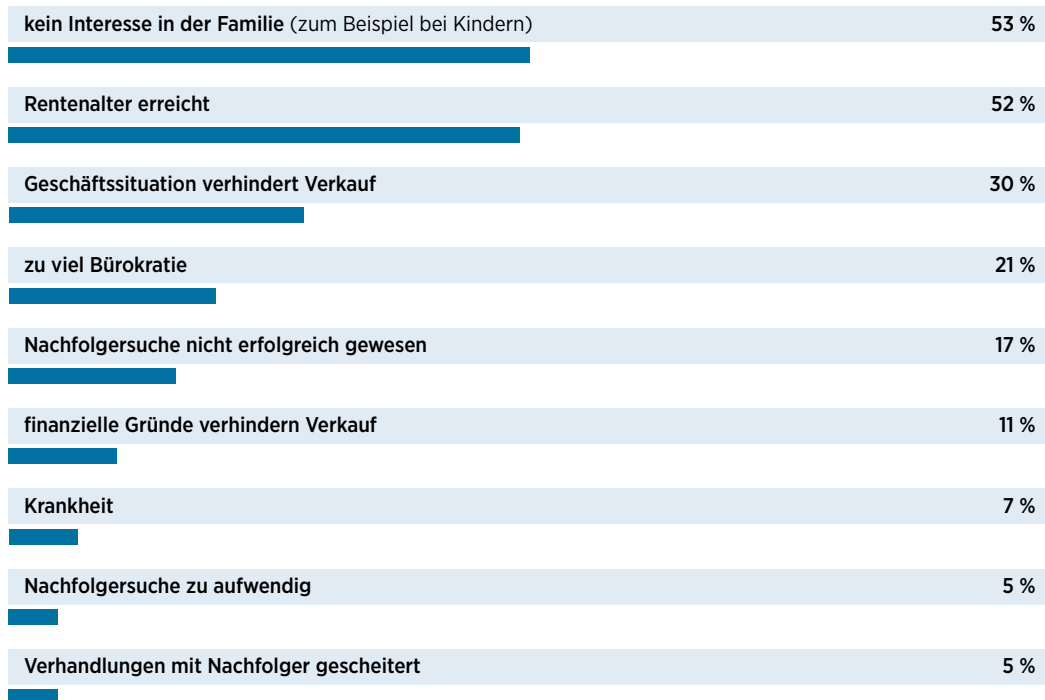
ren es 76 Prozent. Das Problem: Auf die geburtenstarke Babyboomer-Generation folgen deutlich schwächere Jahrgänge. Es fehlt also auf der einen Seite der Nachwuchs – zugleich steigt der Bedarf an Nachfolgern. Den Angaben zufolge ist derzeit bereits ein Drittel der Unternehmer 60 Jahre oder älter. Das sind etwa 1,2 Millionen und rund dreimal mehr als vor 20 Jahren. Weitere Hürden sind aus Sicht der Befragten vor allem die Einigung auf einen Kaufpreis (34 Prozent) und der bürokratische Aufwand (28 Prozent). Mehrfachnennungen waren möglich.

Nach wie vor sehr ausgeprägt ist der Wunsch nach einer Nachfolgeregelung innerhalb der Familie. Der Umfrage zufolge favorisieren 53 Prozent der Unternehmen mit einem Umsatz von bis zu 500 Millionen Euro diese Variante, gefolgt von einem Verkauf an Externe (45 Prozent) oder Mitarbeiter (26 Prozent). Bis zum Ende dieses Jahres planen demnach rund 190.000 Inhaberinnen und Inhaber, ihre Firma in die Hände von Nachfolgern zu legen.

Quelle:
www.spiegel.de/wirtschaft/mittelstand-nachfolgemangel-gefaehrdet-tausende-mittelstaendische-firmen-a-c2ccc8b7-10a5-4a82-87fb-0395fcf600a1
(Stand 06.09.2023)

M 23: Gründe für die Stilllegung von Unternehmen

Anteil der Unternehmen, bei denen eine Stilllegung bis Ende 2025 vorgesehen ist
(Mehrfachnennungen möglich)



Quelle:
Handelsblatt, KfW-Mittelstandspanel 2021

M 23b: Existenzgründungen gehen zurück

Die Zahl der Gründungen ist in Deutschland im vergangenen Jahr auf 550.000 zurückgegangen. Das entspricht einem Minus von neun Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Das ergaben die Untersuchungen des aktuellen Gründungsmonitor 2023 von KfW-Research. [...] Die Entwicklung des Arbeitsmarkts beeinflusse die Gründungstätigkeit in Deutschland traditionell stark. Denn die Fokussierung auf angestellte Beschäftigungsverhältnisse sei hierzulande groß und beginne schon früh, »etwa bei der Berufsberatung von Schülerinnen

und Schülern. Hier braucht es dringend ein Umdenken trotz oder vielleicht gerade wegen des Fachkräftemangels«, sagt Dr. Köhler-Geib, Chefvolkswirtin der KfW. Der Fachkräftemangel bleibt auch in Zukunft die große Herausforderung für die Gründungstätigkeit.

Zur Info: Die KfW oder Kreditanstalt für Wiederaufbau ist eine deutsche Förderbank und eine der führenden Förderbanken der Welt.

Quelle:
<https://t1p.de/m5egj>
(Stand 06.09.2023)

Anhang zu Arbeitsblatt 1: **Placemat: Was ist Arbeit für mich?**

Was bedeutet Arbeit für mich?

Was bedeutet Arbeit für uns?

Was bedeutet Arbeit für uns?

Was bedeutet Arbeit für mich?

Was bedeutet Arbeit für mich?

Was bedeutet Arbeit für mich?

Erwartungshorizont

Arbeitsblatt 1: Arbeit und Arbeitsmarkt im Wandel der Zeit

Zu Aufgabe 1:

Individuelle Antworten der SuS – Arbeit gilt als körperliche oder geistige Tätigkeit. Darüber hinaus gibt es jedoch keine einheitliche Definition oder Wahrnehmung von Arbeit.

Zu Aufgabe 2:

Die Interpretation von Arbeit unterliegt dem zeitlichen Wandel. Analog zur Maslowschen Bedürfnispyramide diente Arbeit anfangs zur Existenzsicherung. In Ländern mit höherem Wohlstand streben Erwerbstätige tendenziell immer stärker eine Work-Life-Balance an. Die Selbstverwirklichung durch und ohne Arbeit gewinnt an Bedeutung.

Zu Aufgabe 3:

Während sich der Begriff New Work auf eine veränderte Arbeitskultur, eine veränderte Einstellung zur Arbeit abzielt, bezieht sich der Begriff Arbeit 4.0 auf die sich verändernden technologischen Rahmenbedingungen (Digitalisierung, KI etc.).

Zu Aufgabe 4:

Individuelle Antworten der SuS.

Arbeitsblatt 2: Die Situation auf dem Arbeitsmarkt 2022 und 2023

Zu Aufgabe 1:

Der Fachkräftemangel äußert sich vor allem in hoch qualifizierten Berufsgruppen. 2021 konnten 630.000 Stellen nicht besetzt werden. Insgesamt sind aber alle Berufsgruppen von einem Fachkräftemangel betroffen (siehe M 5). Bis 2035 wird sich der Fachkräftemangel verstärken, da immer weniger Erwerbspersonen zur Verfügung stehen.

Zu Aufgabe 2:

Geringe Geburten, Babyboomer gehen in Rente, hoher Arbeitskräftebedarf, veränderte Anforderungen, unzureichend qualifizierte Arbeitskräfte etc.

Zu Aufgabe 3:

Individuelle Antworten der SuS

Arbeitsblatt 3: Der Fachkräftemangel und seine Folgen für die Unternehmen

Zu Aufgabe 1:

Vorschlag: Fehlende Fachkräfte → fehlende Arbeit, trotz Nachfrage

- 1. höhere Arbeitskosten und entsprechend daraus höhere Preise für Endprodukte und Dienstleistungen
- 2. Eingeschränkte Innovationsfähigkeit
- 3. Verlust der internationalen Wettbewerbsfähigkeit = Wachstums- und Wohlstandsverlust

Zu Aufgabe 2:

Individuelle Antworten der SuS.

Arbeitsblatt 4: Die Erwartungen der Gen Z an Beruf und Arbeitsmarkt**Zu Aufgabe 1:**

Klassenumfrage: individuelle Antworten der SuS

Zu Aufgabe 2:

Ergebnisse der 18. Shell Jugendstudie: Jugendliche wollen sinnerfüllende Tätigkeiten ausüben, flache Hierarchien, Verantwortung, Work-Life-Balance sowie räumliche und zeitliche Flexibilität.

Zu Aufgabe 3:

Individuelle Antworten der SuS.

Arbeitsblatt 5: Die Eigenschaften der Gen Z in der Diskussion**Zu Aufgabe 1 und 2:**

Individuelle Antworten der SuS.

Zu Aufgabe 3:

Mögliche Gegenpositionen:

- Zu 1.): Interesse an persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung, Anspruch an wertschätzendes Betriebsklima, mehr Querschnitts- und Teamarbeit. Nicht nur fordern, auch fördern.
- Zu 2.) Flexiblere Arbeitszeiten, nicht zwingend nur weniger, auch effizienter arbeiten, größere Passung mit dem Privatleben.
- Zu 3.) Mehr Wertschätzung für verantwortungsvolle Arbeit, Arbeitnehmer:innenmarkt begünstigt eine bessere Verhandlungsposition für Arbeitnehmer:innen

Zu Aufgabe 4:

Individuelle Antworten der SuS.

Mögliche Ratschläge: gegenseitiges Verständnis, Toleranz, wertschätzende Unternehmenskultur durch Teambuildingmaßnahmen, gegebenenfalls einfaches Verständnis, dass man nur mit Kooperation gemeinsamen geschäftlichen Erfolg haben kann.

Arbeitsblatt 6: Fallbeispiel: Recruiting in Zeiten des Fachkräftemangels**Zu Aufgabe 1:**

Individuelle Antworten der SuS.

Mögliche Antworten: Schichtleitung, Angebot von Fortbildungen, Projekte und Ideen der Angestellten fördern, gemeinsame Aktionen, Ausflüge, Angebote etc. Hier sollte allerdings auch deutlich werden, dass die betrieblichen Angebote auf natürliche Grenzen stoßen – Kernarbeit ist das Geschäft.

Zu Aufgabe 2:

Zielgruppengerechtes Recruiting:

Zu Active Sourcing ↘ z. B.: Netzwerke (LinkedIn, Xing, Regionalverbände)

Zu Social Media ↘ z. B. Insta-Stories, Werbung bei Influencer:innen aus der Region etc.

Zu Employer Branding ↘ gegebenenfalls Investition in Bildungsprojekte, Nachhaltigkeitsthemen, nachhaltige Rohstoffe etc.

Zu Aufgabe 3:

Individuelle Antworten der SuS.

Arbeitsblatt 7: Lösungsansatz für den Fachkräftemangel: die Vier-Tage-Woche

Zu Aufgabe 1:

Individuelle Antworten der SuS.

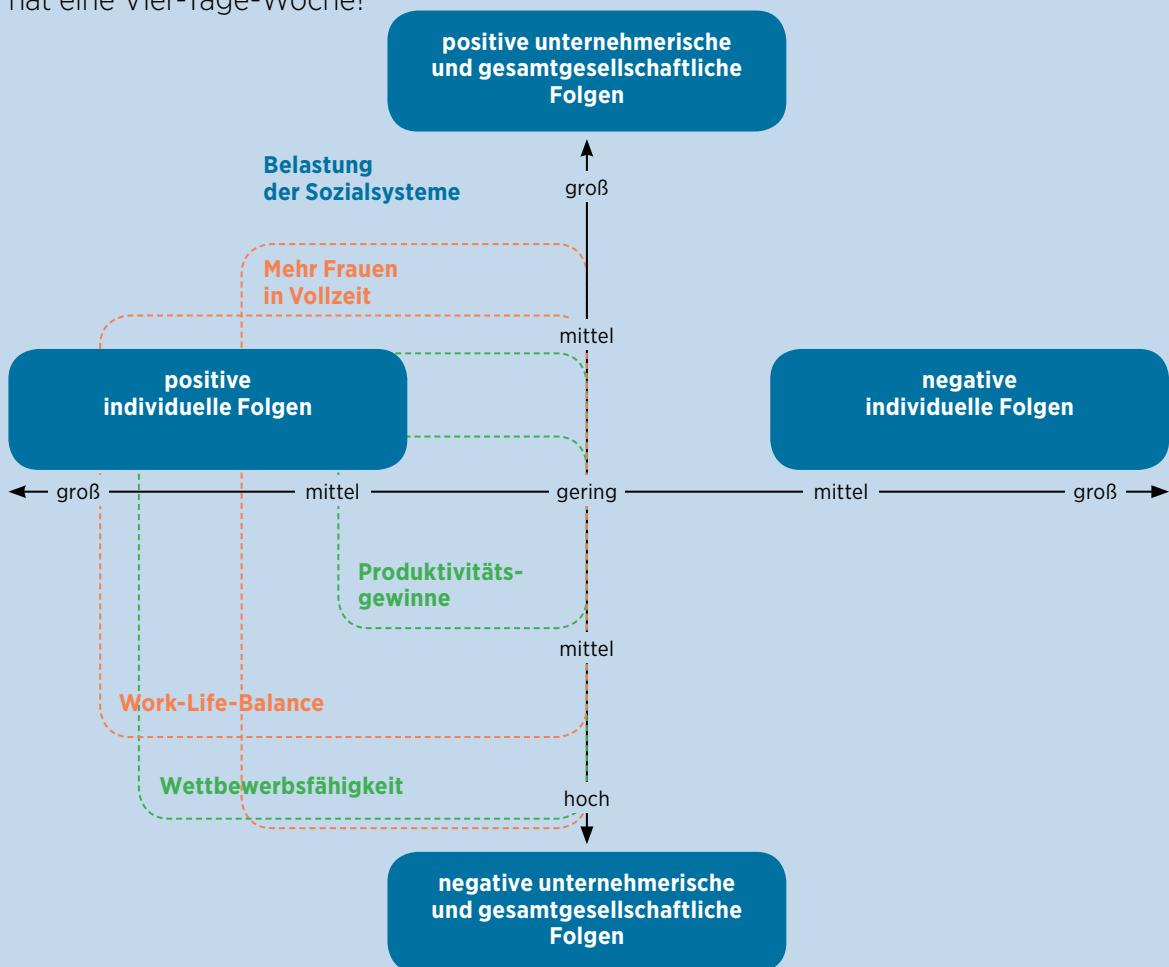
Zu Aufgabe 2:

Pro Vier-Tage-Woche	Contra Vier-Tage-Woche
<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Erwerbsbeteiligung: Anreiz für Frauen, Mütter in Vollzeit zu arbeiten • Work-Life-Balance: Eine Vier-Tage-Woche passt besser in den Alltag der Menschen/Familien. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesamtwirtschaftliche Folgen: Gleicher Lohn für weniger Arbeit, vor allem in Zeiten des Fachkräftemangels schadet der Wettbewerbsfähigkeit. • Effizienz: Produktivitätsgewinne nicht für alle Branchen evident (Pflege, KiTa etc.) ➔ Flexibilität wichtiger

Zu Aufgabe 3: Wertequadrat

Kontroverse:

Welche unternehmerischen/gesamtgesellschaftlichen sowie individuellen Folgen hat eine Vier-Tage-Woche?



Zu Aufgabe 4:

Individuelle Antworten der SuS (wichtig hier: Ausgewogenheit, Abwägung, Mehrperspektivität).

Arbeitsblatt 8: Anwendung: die Vier-Tage-Woche im Kontext des Fachkräftemangels**Zu Aufgabe 1:**

Jedes vierte Unternehmen ist wegen Nachfolgermangel in seiner Existenz gefährdet (Stilllegung) ↘ Entlassungen
↘ Angebotsrückgang ↘ Verlust des gesamtgesellschaftlichen und individuellen Wohlstands. 560.000 Unternehmen suchen bis 2026 eine Nachfolge. 190.00 Unternehmen scheiden ohne Nachfolger aus dem Markt aus.

Zu Aufgabe 2:

Ursachen des Nachfolgemangels in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU):
Mangel an kompetenten Nachfolgern, Kaufpreise, bürokratischer/zeitlicher Aufwand

Zu Aufgabe 3:

Unternehmen, die ihr Geschäft aufgeben, reduzieren das Arbeitsangebot, bei mindestens gleichbleibender Nachfrage steigen infolgedessen die Preise für Handwerk, Industrie und Dienstleistungen ↘ Investitionen beziehungsweise Aufträge gehen zurück und entsprechend mindern sich das gesellschaftliche Wachstum und der Wohlstand.

Zu Aufgabe 4:

Individuelle Antworten der SuS.

Arbeitsblatt 9: Sind die Jungen wirklich faul? – Generationenkonflikte kritisch hinterfragt**Zu Aufgabe 1:**

Generation X (geboren circa 1965–1980):
zum Beispiel ehrgeizig, Arbeit wichtig, Ausgleich ebenso.

Generation Y beziehungsweise Millenials (geboren circa 1991–1996):
zum Beispiel zunehmend Digital Natives, Freude an der Arbeit, Arbeit mit hohem Wert.

Generation Z (geboren circa 1997–2009):
zum Beispiel Selbstverwirklichung, sinnstiftendes Arbeiten, Work-Life-Balance.

Zu Aufgabe 2:

Kriterien sind meist nicht objektiv beziehungsweise konstruiert ↘ Tendenz: eher kritische Eigenschaftszuschreibungen als Form einer Abgrenzung, fehlende Methodik = es gibt keine wissenschaftlich eindeutige Faktenlage zu den Unterschieden zwischen den Generationen.

Zu Aufgabe 3:

Individuelle Antworten der SuS, welche deutlich machen, dass die Kritik an der GenZ nicht nur vor dem Hintergrund der zum Teil nicht evidenten Generationenforschung, sondern auch wegen der Notwendigkeit des gemeinsamen produktiven Arbeitens in Zeiten des Fachkräftemangels mit Vorsicht zu betrachten ist.

Zu Aufgabe 4:

Individuelle Antworten der SuS.

Arbeitsblatt 10: Welche Tätigkeiten dürfen Jugendliche aufnehmen?**Zu Aufgabe 1:**

Ziel des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist es, Jugendliche vor Überlastung zu schützen.

Aufgaben: Festlegung, unter welchen Bedingungen Jugendliche neben der Schule Nebenjobs aufnehmen können.

Zu Aufgabe 2:

Till darf mit 15 Jahren nach § 5 Absatz 1 nicht arbeiten. Kindgerechte Arbeiten (zwei Stunden/Werktag) sind für Till nach § 5 Absatz 3 möglich, wenn seine Eltern eine schriftliche Einwilligung geben. Er muss die drei Arbeitsstunden entsprechend auf zwei Werktage verteilen.

Zu Aufgabe 3:

Fall	Ergebnis	gesetzliche Grundlagen
A (Effie)	Effie darf als Jugendliche 4,5 Stunden am Stück in einem Cafe arbeiten.	§ 11 (Ruhepausen)
B (Oleg)	Oleg darf in der Tankstelle nur bis 22 Uhr arbeiten.	§ 14 (Nachtruhe)
C (Carlo)	Carlo darf in einem Supermarkt 20 Stunden pro Woche Regale einräumen.	§ 8 (Arbeitszeiten)
D (Fabian)	Fabian darf nach dem Unterricht vermutlich nicht bei einem Dachdeckerbetrieb arbeiten (Gefahren/Arbeiten in großer Höhe etc.).	§ 22 (gefährliche Arbeiten)

IMPRESSUM

Im Auftrag von

DIE ZEIT

Zeitverlag Gerd Bucerius GmbH & Co. KG
Helmut-Schmidt-Haus
Buceriusstraße/Eingang Speersort 1
20095 Hamburg
© 2023

Redaktionelle Produktion

Studio ZX GmbH -
Ein Unternehmen der ZEIT Verlagsgruppe
Helmut-Schmidt-Haus
Buceriusstraße/Eingang Speersort 1
20095 Hamburg

Projektleitung

Franziska Sachs

Redaktion, Texte und didaktische Umsetzung

Janosch Schierke

Korrektorat

Katrin Weiden

Grafik

Andreas Stahl