

ZEIT  FÜR DIE SCHULE

ARBEIT DER ZUKUNFT

UNTERRICHTSSEQUENZ
DER FACHKRÄFTEMANGEL ALS ARBEITSMARKT-
POLITISCHE HERAUSFORDERUNG
FÜR DEUTSCHLAND

EINE VOLKSWIRTSCHAFTLICHE
BETRACHTUNG GRUNDSÄTZLICHER
BEFUNDE, HERAUSFORDERUNGEN
UND PERSPEKTIVEN

2023/24

Mit Unterstützung der:



Flossbach von Storch
STIFTUNG

www.flossbachvonstorch-stiftung.de

Arbeit der Zukunft

Unterrichtssequenz

Der Fachkräftemangel als arbeitsmarktpolitische Herausforderung für Deutschland

Einleitung	3
Didaktisch-methodischer Kommentar	4
Stundenverlaufsraster	
Unterrichtseinheit I: Einstieg in das Unterrichtsmodul »Fachkräftemangel«	5
Stundenverlaufsraster	
Unterrichtseinheit II: Vertiefungsmodul	6
Stundenverlaufsraster	
Unterrichtseinheit III: Ursachen und Folgenanalyse	7
Stundenverlaufsraster	
Unterrichtseinheit IV: Lösungen für den Fachkräftemangel	8
Arbeitsblatt 1: Fachkräftemangel in Deutschland 2022	9
Arbeitsblatt 2: Grundlagen des Arbeits- und Fachkräftemangels in Deutschland	10
Arbeitsblatt 3: Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit?!	12
Arbeitsblatt 4: Es gibt keinen Fachkräftemangel	14
Arbeitsblatt 5: Ursachen des Fachkräftemangels	15
Arbeitsblatt 6: Der Fachkräftemangel und seine Folgen am Beispiel der Energiewende	17
Arbeitsblatt 7: Zuwanderung als Lösung für den Fachkräftemangel?!	18
Arbeitsblatt 8: Eine zukunftsfähige berufliche Bildung in Schulen als Lösung für den Fachkräftemangel	20
Zusatzmaterial	22
Vorschlag zur Vertiefung: Ursachen: ungenutztes Arbeitskräftepotenzial	24
Vorschlag zur Vertiefung: Erwerbspotenzial von Frauen stärken	25
Impressum	27

DIE ARBEIT DER ZUKUNFT IN ZEITEN DES FACHKRÄFTE- MANGELS

Fachkräfte sichern Innovation, Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum, Wohlstand und Lebensqualität. Angesichts der demografischen Entwicklung ist die Fachkräftesicherung eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte für alle Akteur:innen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft.

Die Fachkraft – elementarer Wirtschaftsfaktor

Der Fachkräftemangel ist zu einer der drängendsten Herausforderungen nicht nur für Unternehmen, sondern für die Gesellschaft insgesamt geworden. In einer Zeit, in der die Arbeitswelt immer komplexer und technologiegetriebener wird, suchen Unternehmen verzweifelt nach (hoch-)qualifizierten Mitarbeiter:innen, um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben. Diese Unterrichtssequenz ergründet die Bedeutung, Ursachen und Herausforderungen des Fachkräftemangels in Deutschland mit einer überwiegend volkswirtschaftlichen Fokussierung. Sie wirft dabei auch einen Blick in die Zukunft und stellt Lösungsansätze vor, mit denen der Staat den Fachkräftebedarf nachhaltig positiv gestalten kann.

Der Fachkräftemangel beschreibt die Ungleichheit zwischen der Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften und der Nachfrage nach entsprechenden Fachkompetenzen in bestimmten Branchen und Berufsgruppen. In einer globalisierten und wettbewerbsintensiven Wirtschaft sind qualifizierte Mitarbeiter:innen das Rückgrat für Innovation, Produktivität und langfristiges Wachstum von Unternehmen und tragen damit zu einer tragfähigen und starken Wirtschaft und Gesellschaft bei.

Der Fachkräftemangel gefährdet aber auch die Stabilität der kritischen Infrastruktur. Damit sind Organisationen oder Einrichtungen mit großer Bedeutung für das staatliche Gemeinwesen gemeint, bei deren Ausfall oder Beeinträchtigung nachhaltig wirkende Versorgungsengpässe, erhebliche Störungen der öffentlichen Sicherheit oder andere dramatische Folgen eintreten würden. Dazu gehören unter anderem die Sektoren IT und Energie (zum Beispiel Fachkräfte für die Energiewende), Transport und Verkehr (Lokführer:innen, Bus- und Lkw-Fahrer:innen) sowie Gesundheit (medizinisches und pflegendes Personal).

Der Fachkräftemangel betrifft nicht nur Großunternehmen, sondern vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU). KMU, oft auch als »der Mittelstand« bezeichnet, werden in ihrer Bedeutung für die Wirtschaft oft unterschätzt. Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn) definiert diese als Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeiter:innen und mit einem Umsatz von bis zu 500 Millionen Euro. Diese KMU stellen circa 99 Prozent aller Unternehmen, und sie bieten circa 82 Prozent der Ausbildungsplätze sowie 56 Prozent der Arbeitsplätze (IfM Bonn, 2022) an, wodurch der Mittelstand zu Recht als tragende Säule des Arbeitsmarktes in Deutschland bezeichnet werden kann. In Deutschland manifestiert sich der Fachkräftemangel in besonderer Weise im industriellen Sektor, dessen Anteil (durch Maschinenbau, Automobile, Chemie etc.) an der Bruttowertschöpfung 2022 bei 20,4 Prozent lag (zum Vergleich: Niederlande 12,7 Prozent, Spanien 12,8 Prozent, Dänemark 13,2 Prozent und Frankreich 10 Prozent) und somit das wesentliche Fundament für Wachstum und Wohlstand in Deutschland darstellt (Statistisches Bundesamt, 2022).

Es gibt viele Faktoren, die zum Fachkräftemangel beitragen: Die alternde Bevölkerung führt zu einem Rückgang der arbeitsfähigen Bevölkerung und einem erhöhten Bedarf an Fachkräften in bestimmten Sektoren. Auch Mängel im Bildungssystem können dazu führen, dass nicht genügend gut ausgebildete Absolvent:innen den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. Auch die technologische Entwicklung erhöht den Fachkräftemangel, weil die damit einhergehenden neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes (Arbeit 4.0) noch nicht oder nur unzureichend erfüllt sind. Zuletzt erfordern die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung neue Fähigkeiten und Kompetenzen, die oft nicht ausreichend verfügbar sind. Beispielhaft dafür können hier die zwei geplanten Chipfabriken in Dresden (TSMC) und Magdeburg (Intel) genannt werden, für die bis 2027 rund 5.000 hoch spezialisierte Fachkräfte benötigt werden.

Didaktisch-methodischer Kommentar

Die Unterrichtssequenz beschreibt den Fachkräftemangel vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen im Sommer 2023. Neben den ökonomischen Grundlagen des Fachkräftemangels liegt der Fokus dieses Beitrages primär auf den gesamtgesellschaftlichen Ursachen und Folgen. Nach einem problemorientierten Einstieg werden die Schüler:innen zunächst für die Bedeutung und die Dimensionen des Fachkräftemangels in Deutschland sensibilisiert (AB 1). Mit dem zweiten Arbeitsblatt werden grundlegende Fachbegriffe definiert und differenziert. Die Schüler:innen identifizieren infolgedessen Berufsgruppen und Branchen, die in besonderer Weise vom Fachkräftemangel betroffen sind.

Anschließend präzisieren sie den Begriff Fachkraft und grenzen ihn auf Basis von Kategorien von anderen Begriffen (Helfer:in, Spezialist:in, Expert:in) ab. Das dritte Arbeitsblatt hat den Zweck, mit Statistiken den scheinbaren Widerspruch zwischen einem existierenden Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit aufzuklären.

Anschließend werden die bis dahin erworbenen Erkenntnisse zum Fachkräftemangel mit Argumenten von renommierten Kritiker:innen, die den Fachkräftemangel bestreiten, zusammengetragen, synoptisch gegenübergestellt und kritisch verglichen (AB 4). Das fünfte Arbeitsblatt greift dann die wesentlichen Ursachen des Fachkräftemangels auf, wobei die Schüler:innen den demografischen Wandel exemplarisch vertiefen. Der Fokus liegt hier auf einer fundierten Einschätzung von Prognosen zum Rückgang der Erwerbspersonen in Deutschland auf Basis eines Bevölkerungsdiagramms von Deutschland.

Darauf aufbauend werden die Konsequenzen des Fachkräftemangels für Deutschland am Beispiel der Energiewende dargestellt (AB 6). Anhand eines weiteren Arbeitsblattes werden beispielhaft staatliche Maßnahmen als mögliche Lösungsansätze skizziert (AB 7).

Kompetenzziele

Die Schüler:innen ...

- ... **beschreiben und erläutern** anhand statistischer Werte und ökonomischer Zusammenhänge prägnant die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Fachkräftemangels in Deutschland.
- ... **erklären** wichtige Begriffe zum Fachkräftemangel und grenzen diese präzise voneinander ab.
- ... **setzen** Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel in Beziehung und **erklären** unter Verwendung von Fachsprache, warum die Existenz beider Phänomene auf dem Arbeitsmarkt keinen Widerspruch darstellt.
- ... **überprüfen** ausgewogen, abwägend und perspektivreich die These, dass es keinen Fachkräftemangel gibt.
- ... **problematisieren** Ursachen und Folgen des Fachkräftemangels in Deutschland.
- ... **nehmen Stellung**, inwiefern eine zielgerichtete berufliche Orientierung, eine Stärkung des Erwerbspersonenpotenzials oder das Fachkräfteeinwanderungsgesetz eine sinnvolle Lösungsstrategie sein könnten.

Stundenverlaufsrastrer

Unterrichtseinheit I:

Einstieg in das Unterrichtsmodul »Fachkräftemangel«

Phase	Zeit (in Min.)	Aktion der Lehrkraft	Aktion der SuS	Sozialform/ Material
Einstieg	ca. 15	L projiziert zum Einstieg M 1 »Zeitungsüberschriften zum Fachkräftemangel« und bittet die SuS um eine Beschreibung des Problems. L hält gegebenenfalls Vorwissen und Vorstellungen der SuS als Hypothesen und/oder Fragen an der Tafel fest.	Die SuS beschreiben die Bedeutung und die Dimensionen des Fachkräftemangels, auch vor dem Hintergrund eigener Erfahrung. Sie lassen ebenfalls ihr Vorwissen/ ihre Vorstellungen einfließen.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum • Grafik M 1 • Smartboard
Erarbeitung	ca. 20	L teilt das AB 1 an die SuS aus.	Die SuS lesen das Arbeitsblatt und bearbeiten die Aufgaben möglichst in Einzelarbeit.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 1
Sicherung und Diskussion	ca. 10	L sichert und korrigiert/präzisiert gegebenenfalls die Ergebnisse der SuS.	Die SuS präsentieren ihre Ergebnisse, stellen gegebenenfalls Rückfragen und diskutieren auf Basis von M 2 und M 3.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum • Smartboard
Diskussion	ca. 15	L lässt die Karikatur M 3 analysieren und leitet auf der Kernaussage des Autors (Verlust der Fachkräftequalität) die Diskussion zu den gesamtgesellschaftlichen Folgen.	Die SuS beschreiben und interpretieren die Karikatur und nehmen zu den Folgen individuell Stellung.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum
Erarbeitung	ca. 15	L teilt zur Vertiefung AB 2 aus und erläutert das weitere Vorgehen.	Die SuS vertiefen die Grundlagen zur Fachkräfteproblematik und bearbeiten dazu die Aufgaben 1 bis 3.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 2 • Partnerarbeit
Sicherung	ca. 15	L sichert die Aufgaben an der Tafel. Aufgabe 4 kann gegebenenfalls als vertiefende HA verwendet werden.	Die SuS präsentieren in PA ihre Ergebnisse und stellen gegebenenfalls Rückfragen.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum

Stundenverlaufsraster

Unterrichtseinheit II: Vertiefungsmodul

Phase	Zeit (in Min.)	Aktion der Lehrkraft	Aktion der SuS	Sozialform/ Material
Rückgriff	ca. 10	L lässt die wesentlichen Erkenntnisse aus der letzten Unterrichtseinheit wiederholen, gegebenenfalls auch auf Basis der HA (siehe oben) und macht damit das Lernen sichtbar.	Die SuS wiederholen ihre Lernfortschritte aus der letzten Unterrichtseinheit.	• Plenum/Tafel
Einstieg	ca. 10	L projiziert die Infografik M 7a »Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit« als stillen Impuls an die Tafel und konfrontiert die SuS mit der scheinbar widersprüchlichen Aussage zu den Lernergebnissen der letzten Unterrichtseinheit.	Die SuS beschreiben den scheinbaren Gegensatz der Koexistenz von Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel und entwickeln Hypothesen zu den ursächlichen Zusammenhängen.	• Plenum/Tafel
Erarbeitung	ca. 20	L klärt im Plenum gemeinsam mit den SuS gegebenenfalls offene Fragen oder Verständnisschwierigkeiten.	SuS bearbeiten Aufgabe 1 und 2 und bereiten sich in PA auf die Diskussion im Plenum vor.	• AB 3 • EA/PA
Sicherung	ca. 10	L sichert die Ergebnisse und leitet die Diskussion im Plenum.	Die SuS diskutieren die paradoxe Koexistenz von Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel.	• Plenum • M 9a
Vertiefung	ca. 5	L projiziert die Zeitungsüberschriften M 10a an die Tafel und konfrontiert die SuS erneut mit scheinbar widersprüchlichen Aussagen zu den bisherigen Lernergebnissen.	Die SuS paraphrasieren die Zeitungsartikel und ordnen diese vor dem Hintergrund ihrer bisherigen Lernergebnisse ein.	• Plenum/Tafel
Erarbeitung	ca. 20	L leitet die Erarbeitungsphase ein.	Die SuS bearbeiten Aufgabe 1 und 2 und bereiten sich auf die Diskussion im Plenum vor.	• AB 4 • EA, gegebenenfalls PA
Sicherung und Diskussion	ca. 15	L sichert synoptisch (Pro & Contra) die Ergebnisse und leitet die Diskussion zum Befund des Fachkräftemangels.	Die SuS präsentieren ihre Ergebnisse und positionieren sich abschließend zur Fragestellung, ob es in Deutschland einen Fachkräftemangel gibt.	• Plenum
Hausaufgabe	-	Option zur vertiefenden Sicherung	Die SuS verfassen auf einer knappen Seite eine ausgewogene, abwägende und perspektivreiche Stellungnahme zur Kontroverse.	-

Stundenverlaufsraster

Unterrichtseinheit III: Ursachen und Folgenanalyse

Phase	Zeit (in Min.)	Aktion der Lehrkraft	Aktion der SuS	Sozialform/ Material
Rückgriff	ca. 10	L fordert die SuS auf, gegebenenfalls vor dem Hintergrund der HA die Ergebnisse der letzten Unterrichtseinheit zu wiederholen.	Die SuS wiederholen ihre Lernfortschritte aus der letzten Unterrichtseinheit.	• Plenum/Tafel
Einstieg	ca. 10	L greift anschließend die Hypothesen und Fragen der SuS zu Ursachen und Folgen des Fachkräftemangels auf und informiert über den Verlauf dieser Stunde (Transparenz).	Die SuS paraphrasieren ihren Arbeitsauftrag und bereiten sich auf die Erarbeitungsphase vor.	• Plenum/Tafel
Erarbeitung	ca. 25	L beobachtet und unterstützt als Lerncoach:in die SuS und gibt (korrigierende) Impulse zur Weiterarbeit bei aufkommenden Fragen.	SuS bearbeiten AB 5 (Ursachen) oder AB 6 (Folgen) in PA und bereiten sich auf die Diskussion vor.	• AB 5 • AB 6 • Präsentationsfolie
Sicherung	ca. 15	L lässt die SuS die Ergebnisse präsentieren und stellt gegebenenfalls Rückfragen.	Nach dem Zufallsprinzip präsentieren die Teams ihre Ergebnisse zu den Ursachen und anschließend zu den Folgen des Fachkräftemangels.	• Plenum
Diskussion	ca. 15	L sichert die Lernergebnisse und leitet die Diskussion an. Gegebenenfalls vertiefender Impuls: Inwiefern gefährdet der Fachkräftemangel das politische Ziel der Energiewende?	Die SuS diskutieren auf Basis der Fakten (AB 6) ihre Ergebnisse und positionieren sich abschließend zu den Fragestellungen.	• Plenum

Stundenverlaufsraaster

Unterrichtseinheit IV:

Lösungen für den Fachkräftemangel

Phase	Zeit (in Min.)	Aktion der Lehrkraft	Aktion der SuS	Sozialform/ Material
Einstieg	ca. 15	L führt im Plenum ein Brainstorming durch, mit welchen (staatlichen) Strategien dem Fachkräftemangel begegnet werden kann, und leitet dann in die Erarbeitungsphase über, in der in Gruppen zu je vier Personen oder je zwei Sitznachbar:innen im Team AB 7 oder AB 8 bearbeitet wird.	Die SuS äußern nach einer zweiminütigen Flüsterphase in PA mögliche Strategien gegen den Fachkräftemangel in Deutschland.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 7 • AB 8 • M 17 • Plenum/Tafel
Erarbeitung	ca. 35	L beobachtet und unterstützt die SuS nur in Ausnahmefällen.	Die SuS bearbeiten Aufgabe 1 und 2 von AB 7 oder AB 8. Sie stellen sich gegenseitig ihre Ergebnisse vor, korrigieren und ergänzen diese. Abschließend bereiten sie sich auf die Präsentation in der Gruppe vor.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 7 • AB 8 • PA, GA
Sicherung und Diskussion	ca. 20	L lässt die SuS die Ergebnisse präsentieren und stellt gegebenenfalls Rückfragen. Für eine höhere Unterrichtsbeteiligung können mehrere Ergebnisse vorgestellt und miteinander verglichen werden.	Die SuS projizieren ihre Ergebnisse an die Tafel und stellen diese anschaulich im Plenum vor. Die anderen SuS korrigieren, ergänzen und vertiefen gegebenenfalls.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenum/Tafel
Abschluss	ca. 20	L greift die zu Beginn der Unterrichtseinheit formulierten Hypothesen und Fragen der SuS auf und reflektiert diese in einem kurzen Blitzlicht und unter Verwendung von Fachbegriffen, Fakten und ökonomischen Zusammenhängen.	Die SuS stellen gegebenenfalls Fragen und reflektieren gemeinsam mit der L gelungene und weniger gelungene Phasen der Unterrichtseinheiten.	<ul style="list-style-type: none"> • AB 7 • EA

Arbeitsblatt 1: Fachkräftemangel in Deutschland 2022

Arbeitsaufträge

- Beschreiben** Sie auf Basis von M 1 und gegebenenfalls auf Basis eigener Erfahrungen die Bedeutung und Dimensionen des Fachkräftemangels in der deutschen Wirtschaft.
- Erläutern** Sie auf Basis von M 2 die Folgen des Fachkräftemangels für Industrie- und Handwerksunternehmen.
- Diskutieren** Sie im Plenum mögliche gesamtgesellschaftliche Folgen des Fachkräftemangels (M 2, M 3).

M 1: Zeitungsüberschriften zum Fachkräftemangel

87 Prozent der Unternehmen kämpfen mit dem Fachkräftemangel

Laut einer Umfrage des Münchner Ifo-Instituts kämpfen 87 Prozent der Unternehmen in Deutschland mit einem Fachkräftemangel. Mehr als ein Drittel der Befragten sieht darin eine Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit.

Quelle:
www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeitsmarkt-87-prozent-der-unternehmen-kaempfen-mit-fachkraeftemangel-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-220909-99-689869
 (Stand: 23.07.2023)

In Deutschland fehlen schätzungsweise 250.000 Fachkräfte im Handwerk.

Dadurch steht auch die Energiewende auf dem Spiel

Quelle:
www.stern.de/wirtschaft/news/massiver-fachkraeftemangel-im-handwerk-bremst-die-energiewende-32506068.html
 (Stand: 23.07.2023)

Kurzfristig geschlossenes Pflegeheim: Bewohner untergebracht

Nachdem ein Seniorenheimbetreiber Ende vergangener Woche das Aus einer Einrichtung verkündet hat, sind alle Bewohnenden andernorts untergekommen.

Quelle:
www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Kurzfristig-geschlossenes-Pflegeheim-Bewohner-untergebracht,pflegeheim440.html
 (Stand: 23.07.2023)

M 2: Bedeutung und Folgen des Fachkräftemangels

[...] Im Gesamthandwerk liegt die durchschnittliche Wartezeit derzeit bei knapp neun Wochen, bis ein Auftrag begonnen werden kann. Im Bau- und Ausbaubereich sogar bei zehn bis 15 Wochen. Auf eine Reparatur seiner Heizungsanlage wartet Tim Lehmann inzwischen seit über einem halben Jahr: »Und da musste ich mehrfach nachfragen und die Firma hat deutlich gemacht, dass sie Personal verloren hat und dass sie mit der Situation auch als Firma überfordert ist und hat mich immer weiter vertröstet. Es ist auch noch nicht erledigt.«

Laut Zentralverband des Deutschen Handwerks fehlen im Handwerk bundesweit 250.000 Mitarbeiter – in einigen Bereichen sei die Situation sogar dramatisch, sagt der Präsident Hans-Peter Wollseifer: »Da kann ich benennen den Hochbau, Tiefbau, Straßenbau, natürlich alle Ausbaugewerke, aber auch Sanitär, Heizung, der Bereich Elektro, aber auch so Bereiche wie Lebensmittelgewerke, Metzger, Bäcker, in den Gesundheitshandwerken wie Orthopädietechniker herrscht Mangel vor, also es gibt breit angelegt einen Mangel an Fachkräften im Handwerk mittlerweile.« [...]

M 3: Fachmann



Quelle:
https://de.toonpool.com/cartoons/Fachmann_393352
 (Stand: 23.07.2023)

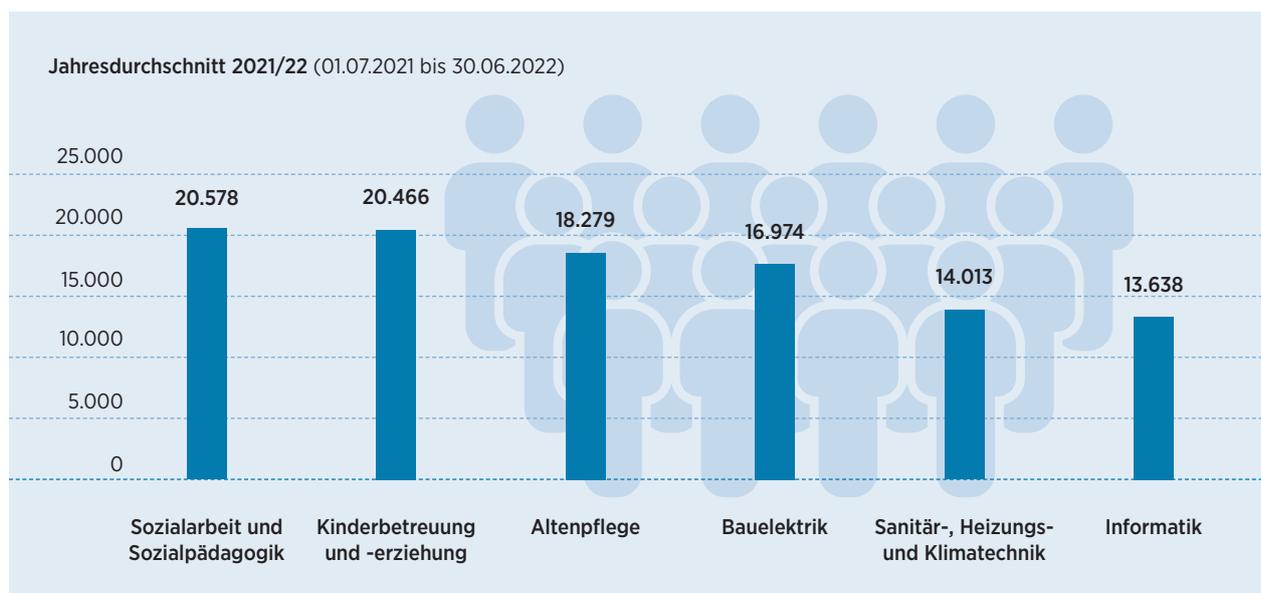
Quelle:
www.deutschlandfunk.de/fachkraeftemangel-wie-das-handwerk-gegen-die-personalnot-100.html
 (Stand: 23.07.2023)

Arbeitsblatt 2: Grundlagen des Arbeits- und Fachkräftemangels in Deutschland

Arbeitsaufträge

- Beschreiben** Sie, in welchen Berufsbranchen der Fachkräftemangel besonders hoch ist (M 4).
- Erläutern** Sie, wie sich ein Fachkräftemangel in diesen Berufsbranchen auswirken kann.
- Erklären** Sie mit eigenen Worten, was man unter dem Begriff »Fachkräftemangel« versteht und warum Hilfstätigkeiten nicht dazugehören (M 5).
- Recherchieren** Sie im Internet Berufsgruppen (zum Beispiel Bäcker:in, Tischlermeister:in, Pflegehelfer:in, Lehrkräfte oder Mediziner:in) und ordnen Sie diese begründet den entsprechenden Anforderungsniveaus (M 6) zu.

M 4: 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 5: Fachkräftemangel

Es gibt keine einheitliche Definition des Begriffs »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 ge-

zählt. 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. Dieser Mangel äußert sich auf dem Arbeitsmarkt darin, wenn die Nachfrage nach Fachkräften mit einer bestimmten Qualifikation das Angebot an entsprechend qualifizierten Arbeitskräften übersteigt.

Quelle:
www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Messung_des_Fachkraeftemangels.pdf
(Stand: 23.07.23)

M 6: Gruppierung von Berufen

Die Bundesagentur für Arbeit hat die Berufe klassifiziert, um ihre Vielfalt hinsichtlich des Anforderungsniveaus abbilden zu können.

Anforderungsniveau	Bezeichnung	Beschreibung	Bildungsabschluss	Beispiele
1	Helfer:in	einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten, es werden keine oder nur geringe Fachkenntnisse vorausgesetzt	kein formaler oder nur ein einjähriger beruflicher Bildungsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Ernte- oder Pflegehelfer:in
2	Fachkraft	gegenüber dem/der Helfer:in deutlich komplexer beziehungsweise stärker fachlich ausgerichtet	Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Straßenbauer:in, • Elektriker:in • Bankangestellte:r
3	Spezialist:in	komplexe Spezialistentätigkeiten, Bewältigung von Fach- und Führungsaufgaben	berufliche Fort- und Weiterbildung, Abschluss einer Fachhochschule	<ul style="list-style-type: none"> • Handwerksmeister:in • Bachelorabsolvent:in
4	Expert:in	hochkomplexe Tätigkeiten (zum Beispiel Führungs-, Entwicklungs- oder Forschungskompetenz)	vierjährige Hochschul- ausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> • Masterabsolvent:in • Doktorand:in

Quelle:
© Autorentext

Arbeitsblatt 3: **Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit?!**

Arbeitsaufträge

- 1. Unterstreichen** Sie Thesen, Argumente und Beispiele, die für die Existenz des Fachkräftemangels sprechen, in verschiedenen Farben und tragen Sie diese in eine Übersicht ein (M 13 bis M 15).
- 2. Erläutern** Sie sich gegenseitig die Argumentation des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft zum vorhandenen Fachkräftemangel.
- 3. Erörtern** Sie im Plenum den scheinbaren Gegensatz von Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel. Gehen Sie unter Berücksichtigung von M 5 und M 6 dabei auch auf folgende Punkte ein:
 - a)** Wieso wächst die Fachkräftelücke, während es noch 2,5 Millionen Arbeitslose (Stand Juni 2023) in Deutschland gibt?
 - b)** Inwiefern liegt in Deutschland ein Fachkräftemangel vor?

M 7: Trotz 2,5 Millionen Arbeitslosen – Fachkräftemangel auf Rekordniveau

Der Fachkräftemangel erreicht Rekordhöhen, während zugleich Arbeitsplätze wegfallen und immer noch viele Menschen arbeitslos sind. Dieses vermeintliche Paradox lässt sich auflösen: Die Qualifikationen der Arbeitskräfte passen häufig nicht zur Nachfrage.

Alles hängt an der Qualifikation

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich zwischen den Jahren 2013 und 2022 insgesamt sehr positiv entwickelt. Die Beschäftigung stieg deutlich (+16 Prozent), während die Arbeitslosigkeit abnahm (-18 Prozent). Im selben Zeitraum baute sich ein deutlicher Fachkräftemangel auf. Die Fachkräftelücke stieg von 137.779 auf 632.996 (+359 Prozent). Diese Entwicklung war jedoch nicht für alle Qualifikationsniveaus gleich [...] Die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft wird jedoch zunehmend durch einen Mangel an Hochqualifizierten beeinträchtigt. Hier baute sich von 2013 bis 2022 eine Fachkräftelücke von inzwischen 277.000 auf (+405 Prozent). Das Arbeitsangebot an Hochqualifizierten ist somit zwar gestiegen, aber eben nicht schnell genug.

Quelle:
www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht-2023-Fachkraefte-Paradox.pdf
(Stand 23.07.2023)

Grafik:
www.istockphoto.com – IR_Stone

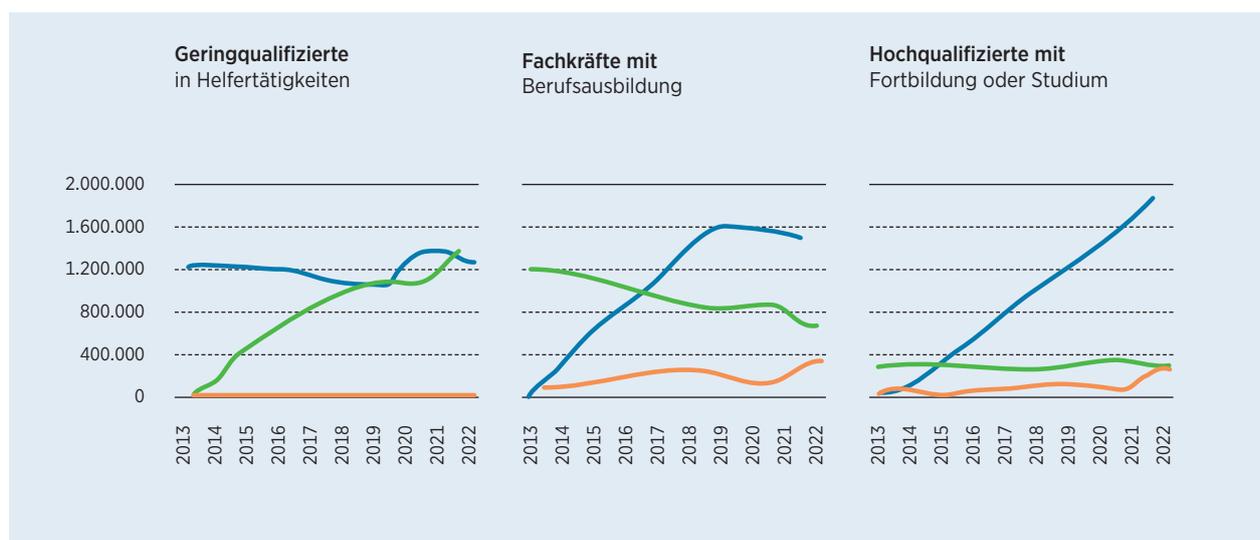


M 8: Mismatch auf dem Arbeitsmarkt – warum wir einen Fachkräftemangel haben

Wenn die Arbeitsnachfrage in einem Beruf das Arbeitsangebot übersteigt, glauben manche Ökonomen, die Lücke ließe sich durch Lohnerhöhungen schließen – dieses einfache Rezept hält einem Praxistest nicht stand (Burstedde/Werner, 2023). Denn in der Realität ist der Arbeitsmarkt mit seinen Qualifikationsanforderungen nicht flexibel genug (Rigidität). Zum einen reagieren die Löhne nur wenig auf Engpässe und zum anderen ändert sich das Berufswahl- und Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung langsamer als die Arbeitsnachfrage. Ein beschleunigter Strukturwandel, etwa durch Digitalisierung und Dekarbonisierung, vergrößert die Lücke tendenziell. Weil die Anforderungen und die tatsächlichen Qualifikationen nicht zusammenpassen, kann es somit zugleich viele Arbeitslose und eine große Fachkräftelücke geben – auch über längere Zeiträume hinweg. Für rund eine Viertelmillion qualifizierte Arbeitslose gibt es derzeit deutschlandweit keine passenden offenen Stellen.

Quelle:
www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht-2023-Fachkraefte-Paradox.pdf
 (Stand 23.07.2023)

M 9: Entwicklung von Fachkräftelücke, Arbeitslosigkeit und Beschäftigung nach Qualifikationsniveau



Quelle:
 IW-Fachkräftedatenbank, basierend auf Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und der IAB-Stellenerhebung, 2023

Arbeitsblatt 4: **Es gibt keinen Fachkräftemangel****Arbeitsaufträge**

1. Gibt es keinen Fachkräftemangel? **Unterstreichen** Sie im Interview M 10 Thesen, Argumente und Beispiele in verschiedenen Farben und tragen Sie diese in eine Übersicht ein.
2. **Erklären** Sie sich in Partnerarbeit die Argumentation des Arbeitsmarktexperten Simon Jäger zum nicht vorhandenen Fachkräftemangel.
3. **Diskutieren** Sie im Plenum, inwiefern man von einem oder keinem Fachkräftemangel in Deutschland sprechen kann. Beziehen Sie dabei auch die Erkenntnisse der vorigen Arbeitsblätter in Ihre Überlegungen ein.

M 10: »Es gibt keinen Fachkräftemangel« Interview

Auszüge aus einem Interview mit dem Arbeitsmarktexperten Simon Jäger, Leiter des Instituts Zukunft der Arbeit



Simon Jäger studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität Bonn und der University of California, Berkeley, und promovierte an der Harvard University.

Bereich der Arbeitsbedingungen tun wird. In meiner Heimatstadt Bonn gibt es dazu ein schönes Beispiel einer Friseurin, die wie alle Friseurmeisterinnen händierend nach Bewerberinnen oder Bewerbern gesucht hat. Als sie aber eine Vier-Tage-Woche angeboten hat, konnte sie sich auswählen, wen sie einstellte, und hat jetzt keinen Mangel mehr. Von einem allgemeinen Fachkräftemangel zu sprechen, halte ich für nicht angebracht.

30
35

1 **Frage: [...] Im Augenblick klagen viele Unternehmen, dass Fachkräfte fehlen ...**

Jäger: [...] Was gegen einen Fachkräftemangel spricht: Wir haben jetzt gerade eine Rekordbeschäftigung in Deutschland.

- 5 Es arbeiten so viele Menschen wie noch nie – circa 46 Millionen Menschen. Zudem sind die jüngeren Jahrgänge tendenziell besser ausgebildet als diejenigen, die in Rente gehen. Gleichzeitig aber sind die Löhne real stark gefallen – um 5,7 Prozent im vergangenen Jahr. Und das passt nicht zu der These, dass der Faktor Arbeit gerade extrem knapp geworden ist. Ich denke vielmehr, dass der Wettbewerb am Arbeitsmarkt zugenommen hat. Bewerberinnen und Bewerber reagieren viel stärker auf Unterschiede in der Lohnhöhe und bei den Arbeitsbedingungen. Sie haben teilweise durch die Pandemie, beispielsweise im Bereich der Gastronomie oder an Flughäfen, ihre Arbeitsplätze verlassen und woanders Tätigkeiten gefunden, die vielleicht besser entlohnt sind oder angenehmere Arbeitszeiten haben. Und deswegen ruckelt es gerade etwas. Die Fragen, was ist uns der Faktor Arbeit wert und wie viele Menschen soll es in bestimmten Berufen geben, regeln sich bei uns über das System des Marktes. Insofern haben wir gerade eine Situation, in der die Marktkräfte sagen, dass in bestimmten Bereichen die Arbeitsverhältnisse nicht attraktiv genug sind, um Anreize zu geben, dass Menschen aus anderen Bereichen da hineinwechseln. Deswegen erwarte
- 20 ich, dass sich dort, wo wir gerade besonders stark einen »Fachkräftemangel« haben, etwas im Bereich der Löhne und im
- 25

Frage: Wobei auch die Friseurin nicht irgendwen anstellen konnte, sondern nur einen anderen Friseur oder eine andere Friseurin, die wiederum woanders dann fehlt. Es gibt schließlich nur eine begrenzte Anzahl an Frisuren. Und es dauert ein paar Jahre, bis wieder neue Friseure ausgebildet sind.

Jäger: Bleiben wir beim Beispiel der Friseurinnen und Friseure. Zum einen können die Kundinnen und Kunden sich überlegen, wie häufig sie ihre Haare zu welchem Preis schneiden lassen. Das ist die Nachfrageseite nach Friseurdienstleistungen. Und die andere Seite ist: Wie viele Menschen sind bereit, zu einem bestimmten Lohn, zu bestimmten Arbeitsbedingungen diese Dienstleistung auszuführen? Solche Fragen werden über den Preis durch den Markt geklärt. Und der Markt sagt uns vielleicht jetzt gerade, dass unter gegebenen Bedingungen der Beruf vielleicht noch attraktiver werden müsste oder sich auch Preise verändern müssen für Friseurdienstleistungen. [...] Das gilt übrigens für ganz viele Bereiche. So wurde für den Bereich der Pflegeberufe nachgewiesen, dass dort über 200.000 Pflegerinnen und Pfleger, die inzwischen in anderen Berufen tätig sind, bereit wären, zurück in den Bereich der Pflege zu gehen, wenn die Löhne und die Arbeitsbedingungen entsprechend attraktiv wären. Das heißt, am Ende ist die Frage des vermeintlichen Fachkräftemangels eine Frage der knappen Ressourcen. Wir haben nicht unendlich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wir haben aber gerade so viele, wie wir noch nie hatten. Und die Frage ist: Wo wollen wir diese knappe Ressource Arbeit einsetzen?

40
45
50
55
60

Arbeitsblatt 5: Ursachen des Fachkräftemangels

Arbeitsaufträge

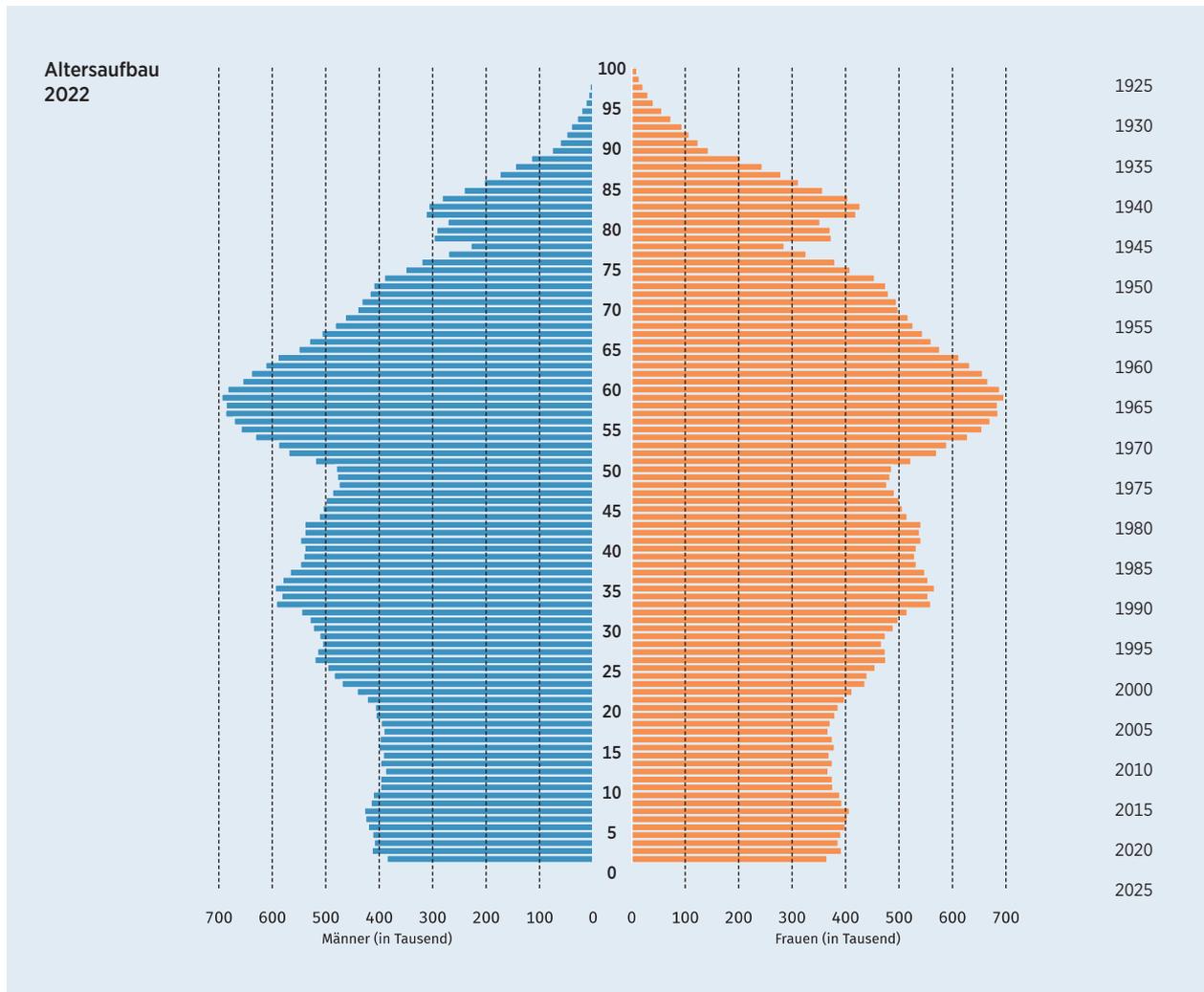
1. **Beschreiben** Sie die zentralen Gründe für den Fachkräftemangel in Deutschland (M 7).
2. **Schraffieren** beziehungsweise **markieren** Sie im Bevölkerungsdiagramm M 8 die Generation der Babyboomer (M 8) und die Generation Z.
 - a) **Berechnen** Sie, wie viele Erwerbspersonen allein durch den Verlust der Babyboomer bis 2035 in Deutschland fehlen werden, weil diese das Rentenalter erreichen. (Soll-Renteneintrittsalter aktuell im Durchschnitt 67 Jahre)
 - b) **Berechnen** Sie, wie viele Erwerbspersonen in derselben Zeit auf den Arbeitsmarkt stoßen werden, wenn man anders als die Berechnungen vorhersagen davon ausgeht, dass die Geburtenzahl konstant bleibt.
3. **Entwickeln** Sie Ideen, wie man dem Fachkräftemangel entgegenwirken könnte.

M 11: Gründe für den Fachkräftemangel

In vielen Berufsgruppen herrscht Fachkräftemangel. Die Gründe für den zunehmenden Fachkräftemangel sind vielfältig. Sie können auf der einen Seite langfristig und strukturell und auf der anderen Seite kurzfristig und zyklisch sein. Dafür verantwortlich sind im Wesentlichen drei Entwicklungen, »die drei D«:

- **Demografie:** Unsere Gesellschaft wird älter, und mehr Erwerbstätige gehen in Rente, als junge Jahrgänge nachrücken. Das Problem wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen.
- **Digitalisierung:** Unser Arbeitsleben wird digitaler, und damit wandeln sich nicht nur Arbeitsplätze, sondern ganze Branchen. Alte Jobs gehen oder verändern sich – aber es entstehen auch viele zusätzliche, mit ganz neuen Stellenanforderungen.
- **Dekarbonisierung:** Im Zuge der geplanten Reduzierung von CO₂-Emissionen entstehen mit den sogenannten Klimajobs neue Berufe und Arbeitsplätze, für die auch neue Qualifikationen bei den Arbeitskräften notwendig sind.

M 12: Bevölkerungsstruktur von Deutschland 2022



Quelle:
<https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/index.html>
 (Stand: 23.07.2023)

Verschiedene Generationen in der Übersicht

Soziolog:innen erforschen das soziale Denken und Verhalten von Menschen in einer Gesellschaft. Anhand spezifischer Merkmalsbeschreibungen lassen sich verschiedene Generationen typisieren:

Auswahl:

Babyboomer (Geburtsjahr 1945–1964):

Sie identifizieren sich sehr mit ihrer Arbeit. Leistungswille und -bereitschaft schreiben sie groß und gehören für sie zum Arbeitsethos. Der Begriff »Workaholic« hat seinen Ursprung nicht umsonst in dieser Zeit.

Generation Z (Geburtsjahr 1996–2010):

Sie wächst komplett mit digitalen Technologien auf. Soziale Medien gehören zum alltäglichen Leben, denn sie bewegt sich als Digital Natives zwischen Realität und Virtualität.

Generation Alpha (ab Geburtsjahr 2011):

Sie wächst vollständig mit neuen Technologien auf, weswegen ihre Denk- und Lebenswelt noch digitaler ist.

Arbeitsblatt 6: Der Fachkräftemangel und seine Folgen am Beispiel der Energiewende

Arbeitsaufträge

- 1. Erläutern** Sie mithilfe von M 13 die Folgen des Fachkräftemangels für den Wohlstand im Allgemeinen (M 14) und im Handwerk für die Energiewende in Deutschland M 13 im Besonderen.
- 2. Diskutieren** Sie im Plenum, in welcher Form private Haushalte schon heute, aber auch in Zukunft den Fachkräftemangel zu spüren bekommen.

M 13: Akuter Fachkräftemangel bringt die Energiewende in Gefahr

Der Fachkräftemangel könnte die Energiewende in Deutschland ausbremsen. Für den Ausbau der Solar- und Windenergie fehlen aktuell rund 216.000 Fachkräfte – dies hat laut der Funke Mediengruppe eine Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (Kofa) am Institut der deutschen Wirtschaft ergeben. Demnach mangle es vor allem an Elektrikern, Klimatechnikerinnen und Informatikern. Gebraucht werden laut Studie knapp 17.000 Elektrikfachkräfte, sie seien das »Nadelöhr der Energiewende«. Zudem fehlten 14.000 Expertinnen und Experten in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie etwa 13.600 Menschen aus dem Bereich Informatik. Auch beim Nachwuchs sehe es nicht gut aus: Gut 14.760 Ausbildungsplätze waren der Studie zufolge in den relevanten Berufen der Solar- und Windenergie 2021 nicht besetzt. »Um

die Energiewende nicht zu gefährden, muss die Fachkräftesicherung für alle Beteiligten von höchster Priorität sein«, sagte Studienautorin Anika Jansen vom Kofa. Es brauche gezielte Imagekampagnen, zudem solle frühzeitig das Interesse für Technik gefördert werden. [...] Auch im Handwerk verschärft sich der Fachkräftemangel durch die zusätzlichen Aufgaben für den Klimaschutz deutlich. »Man muss kein Prophet sein, dass mit dem jetzigen Beschäftigtenstamm diese Transformationsaufgaben im Klimaschutz und der Energie- und Mobilitätswende nicht zu stemmen und zu erfüllen sein werden«, sagte der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Hans Peter Wollseifer. Schon jetzt fehlten im Handwerk mehr als 250.000 Fachkräfte, bei steigender Tendenz.

Quelle:
www.zeit.de/politik/deutschland/2022-11/fachkraefte-mangel-energiewende-handwerk-klimaschutz
(Stand: 23.07.2023)

M 14: Der Mangel bedroht unseren Wohlstand

Im Grunde spürt ihn jeder jeden Tag. Aus dem neuen Bad wird leider dieses Jahr nichts mehr, der Handwerker hat erst nächstes Jahr wieder einen Termin frei. Eine Wärmepumpe wäre jetzt schön, wo die Preise für Öl und Gas steigen. Fehlanzeige. Es fehlen Menschen, die das Gerät herstellen und solche, die das Ding dann daheim einbauen. Das neue Auto wird erst in x Monaten geliefert, wenn's gut läuft. Die Ausbildungsplätze zum Krankenpfleger konnten wieder nicht alle besetzt werden. Dabei sind Azubis doch überall der Nachschub für die Babyboomer, die in den nächsten Jahren in Rente gehen.

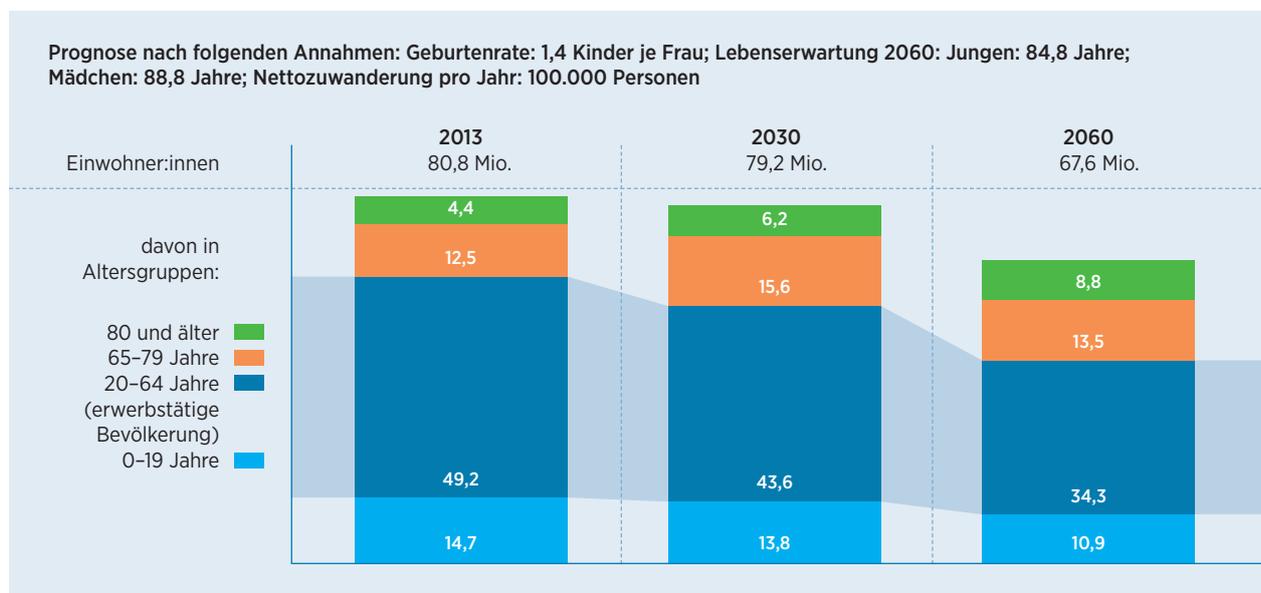
[...] Der Arbeitsmarkt für Ingenieure erreicht im zweiten Quartal 2022 mit 171.300 offenen Stellen einen neuen Rekordwert, meldet der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) am Freitag. Dies sei ein Zuwachs um 46,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahresquartal, heißt es im Ingenieurmonitor, den der VDI gemeinsam mit dem Institut der deutschen Wirtschaft herausgibt. Der Fachkräftemangel bringe die deutschen Unterneh-

men in immer größere Bedrängnis, heißt es in einer Umfrage des Ifo Instituts im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen. 87 Prozent der für ihren Jahresmonitor 2022 befragten Firmen gaben an, die Auswirkungen des Fachkräftemangels zu spüren. Mehr als ein Drittel sieht darin eine Gefahr für ihre Wettbewerbsfähigkeit. Der Mangel an qualifizierten und an Mitarbeitern überhaupt sei neben Rohstoff- und Energieknappheit »die dritte Bedrohung« für den Standort Deutschland, wird Rainer Kirchdörfer, Vorstand der Stiftung Familienunternehmen, in einer Mitteilung zitiert. Der Aufwand, neue Fachkräfte zu gewinnen, sei für die Unternehmen massiv gestiegen. Mehr als 80 Prozent bezeichneten den Aufwand, offene Stellen zu besetzen als hoch oder sehr hoch. Die Rekrutierung zöge sich zum Teil »sehr in die Länge«. Dies mindere die Flexibilität der Firmen erheblich, wenn es zum Beispiel darum gehe, zeitnah auf neue Aufträge mit der Einstellung von zusätzlichem Personal zu reagieren, heißt es im Monitor.

Quelle:
www.sueddeutsche.de/wirtschaft/fachkraeftemangel-personal-handwerker-arbeit-azubis-offene-stellen-1.5653625
(Stand: 10.08.2023)

Arbeitsblatt 7: **Zuwanderung als Lösung für den Fachkräftemangel?!****Arbeitsaufträge**

- Beschreiben** Sie auf Basis von M 15 die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials und errechnen Sie den prognostizierten Rückgang von 2013 bis 2060.
- Arbeiten** Sie die wesentlichen Grundzüge des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes heraus (M 16 und M 17).
- Diskutieren** Sie im Plenum, analog zum Punktesystem und vor dem Hintergrund eines zunehmenden internationalen Wettbewerbes um Fachkräfte, formale Mindestanforderungen (Bildung, Arbeitsvertrag, Sprachkenntnisse etc.) für die Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland.

M 15: Entwicklung der Bevölkerung und des Arbeitskräftepotenzials

Quelle:
www.welt.de/wirtschaft/article140589466/Talente-werden-Bogen-um-Deutschland-machen.html
 (10.08.2023)

M 16: Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Der Gesetzentwurf des Bundesinnen- und Bundesarbeitsministeriums will neue Möglichkeiten für Fach- und Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten öffnen, die in Deutschland arbeiten wollen. Es soll prinzipiell drei Wege geben: über die Qualifikation und Anerkennung von Abschlüssen, die weniger bürokratisch sein soll als bisher, über Berufserfahrung und ein neues Punktesystem für Menschen mit Potenzial, aber ohne bestehenden Arbeitsvertrag. Künftig sollen mehr Menschen eine sogenannte Blaue Karte EU bekommen, denn die Gehaltsgrenze wird gesenkt. Die EU-weite Blaue Karte für hochqualifizierte Fachkräfte wurde in Deutschland vor zehn Jahren eingeführt. Ohne Vorrangprüfung, ob Deutsche

oder EU-Bürger verfügbar wären, und ohne Sprachkenntnisse können Akademiker damit für ein Beschäftigungsverhältnis einreisen. Sie müssen bestimmte Mindesteinkommen erzielen, um Lohndumping auszuschließen. Diese Gehaltsgrenze wird gesenkt. Bisher musste ein jährliches Mindestgehalt von 58.400 Euro und in Mangelberufen von 45.552 Euro nachgewiesen werden. Künftig soll das Mindestgehalt nach Informationen von Reuters bei 43.800 Euro liegen. IT-Spezialistinnen und -Spezialisten können ohne Hochschulabschluss eine Blaue Karte EU erhalten, wenn sie über Berufserfahrung auf akademischem Niveau verfügen.

Quelle:
www.welt.de/wirtschaft/article140589466/Talente-werden-Bogen-um-Deutschland-machen.html
 (10.08.2023)

M 17: Kritik am Einwanderungsgesetz

Die geplanten Visa-Erleichterungen für Fachkräfte werden nach Einschätzung von Fachleuten keine Masseneinwanderung ausländischer Arbeitskräfte nach Deutschland auslösen. Die Hürden für die Einreise qualifizierter Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Staaten blieben auch mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz hoch, sagte Herbert Brücker vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung am Montag in einer Anhörung des Innenausschusses des Bundestages [...]. Johannes Jakob vom DGB-Bundesvorstand forderte, es dürften wirklich nur echte Fachkräfte kommen. »Wir sehen derzeit nicht die Notwendigkeit, Geringqualifizierte zusätzlich einwandern zu lassen.«

Quelle:
www.faz.net/aktuell/politik/kritik-am-einwanderungsgesetz-16219560.html
(Stand: 15.08.2023)
Grafik:
www.istockphoto.com – Nosyrevy



Arbeitsblatt 8: Eine zukunftsfähige berufliche Bildung in Schulen als Lösung für den Fachkräftemangel

Arbeitsaufträge

1. Abstimmung: »Fühlen Sie sich bei der Suche nach dem richtigen Beruf ausreichend unterstützt?« **Halten** Sie das Ergebnis (ja, eher ja, eher nein, nein) an der Tafel **fest**.
2. **Arbeiten** Sie aus M 18 und M 19 die Defizite der schulischen Beruflichen Orientierung (BO) **heraus**.
3. **Diskutieren** Sie im Plenum, wie Sie die BO in Ihrer Schule wahrnehmen. Erleben Sie diese als Bereicherung und Orientierung?
4. **Entwickeln** Sie gemeinsam Ideen für eine verbesserte BO an Ihrer Schule.
5. Laden Sie Ihre:n schulische:n BO-Beauftragte:n ein und **reflektieren** Sie gemeinsam, auch vor dem Hintergrund des Zitats der Ausbildungsexpertin Claudia Burkard, wie sich die schulische BO verbessern ließe (beispielsweise durch ein weiteres Schülerbetriebspraktikum).

M 18: Orientierungslose Schüler:innen

Mehr als die Hälfte aller Jugendlichen ist bei der Berufswahl überfordert, zeigt eine Bertelsmann-Studie. Hohe Abbrecherquoten sind die Folgen. Damit verschärft sich der Arbeits- und Fachkräftemangel.

Die Mehrheit der Jugendlichen in Deutschland fühlt sich auf der Suche nach dem richtigen Beruf überfordert und findet sich im Informationsdschungel nur schwer zurecht. Ausreichend finden lediglich 37 Prozent die Unterstützung durch die Schule, Arbeitsagenturen und Eltern bei der Suche nach dem richtigen Beruf. Zugleich zeigt sich, die Digital Natives wünschen sich Ansprechpartner aus Fleisch und Blut. Für knapp die Hälfte der jungen Leute sind Gespräche mit Lehrerinnen, Ausbildern und Berufsberatern am wichtigsten.

Auch die Wirtschaft selbst sieht Handlungsbedarf: »Die bessere Information junger Menschen über ihre vielfältigen Berufschancen ist eine wichtige Herausforderung, der sich die Partner in der beruflichen Bildung gemeinsam stellen müssen«, sagt der Vize-Hauptgeschäftsführer des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK), Achim Dercks. Denn unklare Vorstellungen der Jugendlichen seien nach den DIHK-Umfragen unter Ausbildungsbetrieben eines der größten Hemmnisse für die Ausbildung. [...] Der Zentralverband des Deutschen Handwerks fordert eine »bundesweit flächendeckende Berufsorientierung« als Teil einer »Bildungswende«. Auch dort heißt es: Digitale Ausbildungsmessen oder virtuelle Speed-Datings seien gut, könnten aber »echtes und physisches Erleben, etwa durch Praktika, nicht ersetzen«.

»Jetzt, da wieder persönliche Kontakte möglich sind, müssen wieder mehr Praktika und Betriebskontakte stattfinden. Nur so bekommen die jungen Menschen ein realistisches Bild ihres zukünftigen Berufes.«

Claudia Burkard, Ausbildungsexpertin der Bertelsmann Stiftung

M 19: Ursachen für den Rückgang bei Ausbildungen

- In Deutschland bleibt die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss hoch. 2021 beendeten 47.500 junge Menschen (6,2 Prozent) ihre Schulzeit, ohne zumindest einen Hauptschulabschluss erworben zu haben. Etwa 60 Prozent dieser Gruppe sind Jungen. Zudem sind Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft mit 13,4 Prozent fast dreimal so oft betroffen wie gleichaltrige Deutsche mit 4,6 Prozent. Jede und jeder zweite Jugendliche ohne Hauptschulabschluss hat eine Förderschule besucht.
- Lag die Abiturientenquote (Anteil der Schüler:innen mit allgemeiner Studierberechtigung) in den 1970er-Jahren noch zwischen 20 und 30 Prozent, liegt die Zahl 2021 bei 48,4 Prozent. Die Studienanfängerquote (Anteil der Schüler:innen mit allgemeiner Studierberechtigung) lag im Jahr 2000 noch bei 33,3 Prozent, seit 2010 liegt sie konstant bei gut 50 Prozent (Akademisierungswahn).

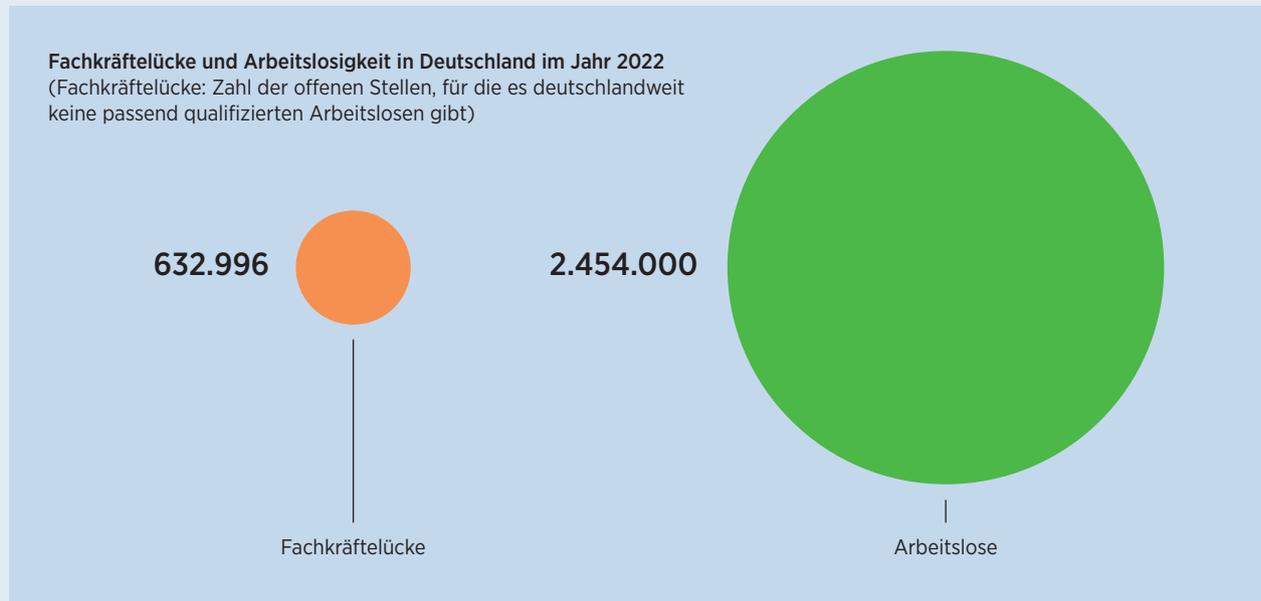
Zur Einordnung: Die Akademisierung der letzten Jahre war eine Reaktion auf hohe Engpässe an Akademikern. Kritiker, vor allem aus dem Handwerk und dem Mittelstand, beschreiben sie als »Akademisierungswahn«, der zur »Vernachlässigung der beruflichen Bildung« führe.

Quelle:
www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Rueckgang_Ausbildungsbeteiligung.pdf
(Stand: 06.09.2023)

Zusatzmaterial:

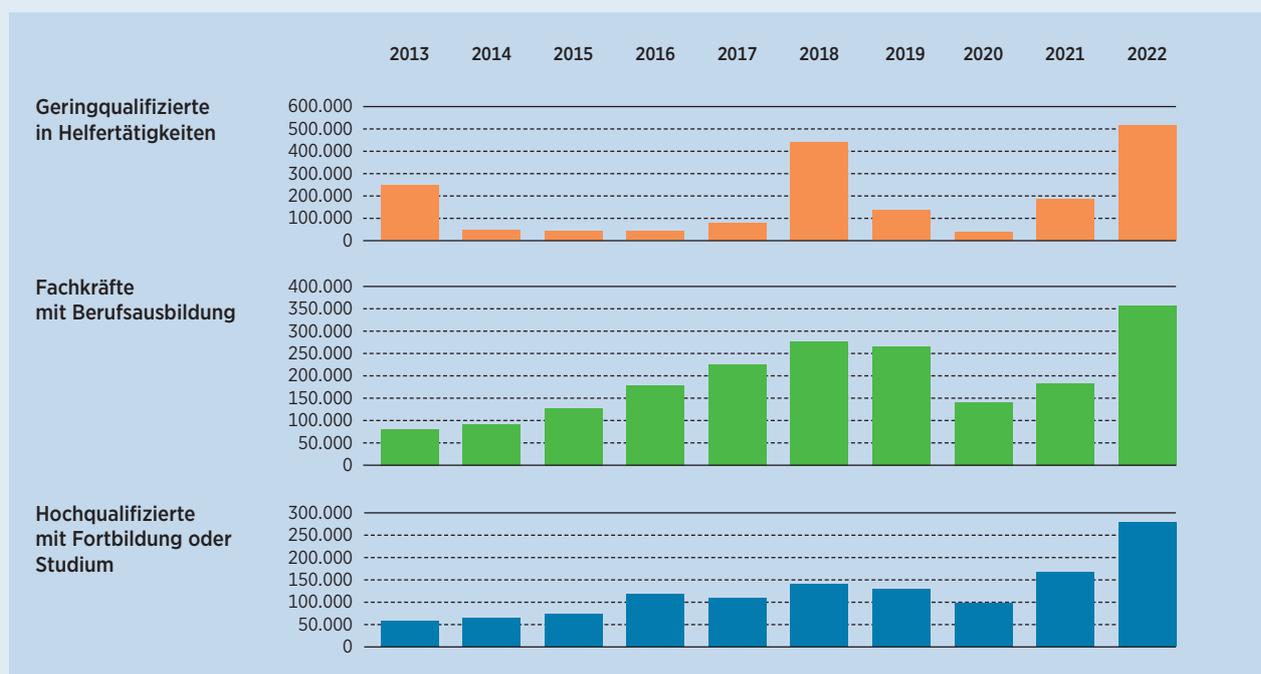
Einstieg AB 3

M 7a: Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit



Quelle:
 Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft, IW Medien/iwd
 (10.08.2023)

M 9a: Fachkräftelücke: eine Frage des Qualifikationsniveaus in Deutschland



Quelle:
www.iwd.de/artikel/fachkraefteluecke-trotz-arbeitslosigkeit-wie-passt-das-zusammen-592877/?utm_source=nl&utm_medium=email&utm_campaign=kw32-2023&utm_content=fachkraefteluecke-arbeitslosigkeit
 (10.08.2023)

Einstieg AB 4

M 10a: Es gibt keinen Fachkräftemangel**Bundesregierung sieht keinen Fachkräftemangel**

Das Arbeitsministerium hat auf Anfrage der Linken-Fraktion einen »umfassenden Fachkräftemangel« in Deutschland verneint. Es gebe deutlich mehr Arbeitslose als freie Stellen.



ZDF, 01.02.2023

Quelle:
www.zdf.de/nachrichten/politik/fachkraeftemangel-bundesregierung-stellen-arbeitslose-100.html
(Stand: 04.08.2023)

**Es gibt keinen Fachkräftemangel**

Digitalisierung, künstliche Intelligenz und Automatisierung werden zu großen Umbrüchen auf dem Arbeitsmarkt führen. Manche Berufe wird es wohl nicht mehr geben.



Deutsche Welle, 13.02.2023

Quelle:
www.dw.com/de/es-gibt-keinen-fachkraeftemangel/a-64633517
(Stand: 04.08.2023)

Vorschlag zur Vertiefung: **Ursachen: ungenutztes Arbeitskräftepotenzial**

Arbeitsaufträge

- Erklären** Sie vor dem Hintergrund des sich verschärfenden Fachkräftemangels die Bedeutung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials (M 17).
- Schraffieren** Sie auf Basis von M 17 und M 18 das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial in M 17. **Bestimmen** Sie anschließend die Zahl von ungenutzten Arbeitskräften für das Jahr 2022.
- Entwickeln** Sie Hypothesen, warum viele Personen ihr Arbeitskräftepotenzial nicht auf dem Arbeitsmarkt einbringen können und wie man diese wieder in den Arbeitsmarkt integrieren könnte.

M 17: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial

Der demografische Wandel in Deutschland deutet einen bevorstehenden Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 74 Jahren an. Angesichts dieser Entwicklung gewinnen Überlegungen an Bedeutung, wie man das vorhandene Potenzial an Arbeitskräften besser ausschöpfen

kann. Zum ungenutzten Arbeitskräftepotenzial können alle Personen gezählt werden, die eine Arbeit aufnehmen wollen oder mehr arbeiten möchten. Das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial setzt sich aus Erwerbslosen, Unterbeschäftigten und Stiller Reserve zusammen.

Quelle: www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2016/06/ungenutztes-arbeitskraeftepotenzial-062016.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 23.07.2023)

M 18: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial

62,634 Mio. Personen im Alter von 15-74 Jahre					
46,76 Mio. Erwerbspersonen			18,914 Mio. Nichterwerbspersonen		
45,433 Mio. Erwerbstätige		1,343 Mio. Erwerbslose	0,99 Mio. Stille Reserve		18,814 Mio. sonstige Nichterwerbspersonen
3,05 Mio. Unterbeschäftigte	62,634 Mio. Personen im Alter von 15-74 Jahre		0,66 Mio. suchend, aber in Weiterbildungsmaßnahmen	0,33 Mio. verfügbar, aber nicht suchend	
1,2 Mio. Vollzeit-tätige	2,4 Mio. Teilzeit-tätige			1,33 Mio. mit Arbeitswunsch	16,6 Mio. ohne Arbeitswunsch

GLOSSAR

Erwerbspersonen: Die Erwerbspersonen sind mindestens 15 Jahre, leben in Deutschland und setzen sich aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen zusammen.

Erwerbstätige: Erwerbstätige sind alle Personen, die einer auf wirtschaftlichen Erwerb ausgerichteten Tätigkeit (mindestens eine Stunde/Woche) nachgehen.

Erwerbslose: Personen gelten als arbeits- oder erwerbslos, die ohne Arbeit sind, dem Arbeitsmarkt jedoch zur Verfügung stehen und Arbeit suchen.

Unterbeschäftigte: Unterbeschäftigte sind Erwerbstätige, die den Wunsch nach Erhöhung ihrer Arbeitszeit haben und dafür auch zur Verfügung stehen.

Stille Reserve: Die Stille Reserve sind Nichterwerbspersonen, die gerne arbeiten würden, dem Arbeitsmarkt aber kurzfristig nicht zur Verfügung stehen. Als Gründe werden zum Beispiel Kinderbetreuung und Pflege, Fortbildung oder Krankheit genannt. Zur Stillen Reserve gehören darüber hinaus Personen, die aufgrund fehlender Erfolgsaussichten nicht aktiv eine Beschäftigung suchen.

Nichterwerbspersonen: Nichterwerbspersonen üben keinerlei auf Erwerb ausgerichtete Tätigkeit aus. Sie suchen auch keine Erwerbsarbeit, zum Beispiel Kinder, Schüler:innen, Student:innen, ältere Personen und Frauen oder Männer, die ausschließlich im eigenen Haushalt tätig sind.

Quelle: Konzeptgrundlage https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2016/06/ungenutztes-arbeitskraeftepotenzial-062016.pdf?__blob=publicationFile (23.07.2023)

Quelle: Datengrundlage: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Arbeitsuche-Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung/Aktuelle-Eckwerte-Nav.html> (23.07.2023)

Vorschlag zur Vertiefung: **Erwerbspotenzial von Frauen stärken**

Arbeitsaufträge

1. **Fassen** Sie mit eigenen Worten **zusammen**, warum Marcel Fratzscher, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, in der strukturellen Stärkung der Erwerbstätigkeit von Frauen das größte Potenzial sieht. (M 20)
2. **Analysieren** Sie die Statistik M 12. Bewerten und beziffern Sie das Erwerbspotenzial von Frauen.

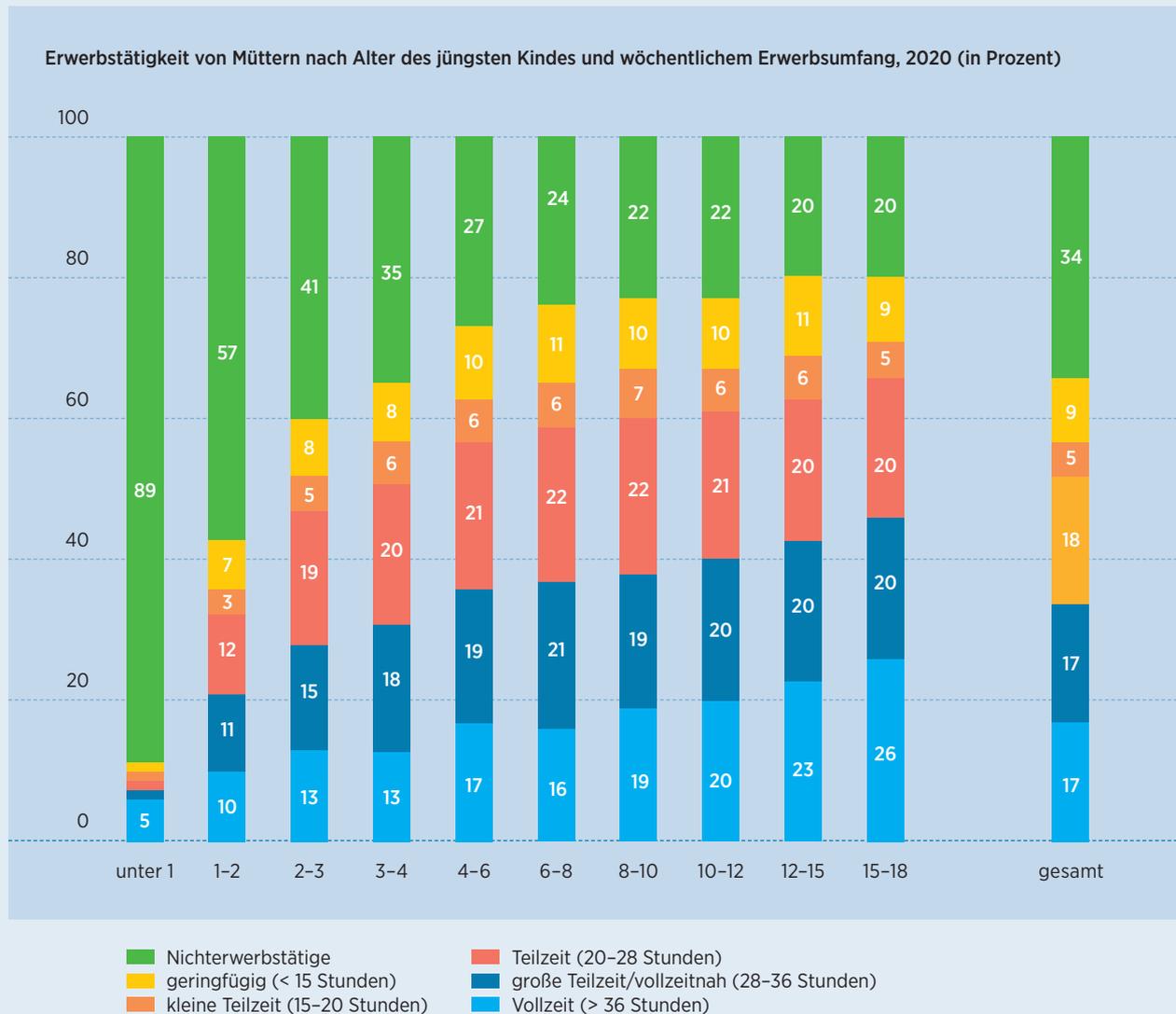
M 20: Das größte Potential auf dem Arbeitsmarkt sind Frauen

[...] Sehr viel sinnvoller [für die Linderung des Arbeitskräftemangels] dagegen wäre eine in der aktuellen Debatte häufig übersehene Maßnahme: eine strukturelle Stärkung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Es ist an Politik, Unternehmen und Gesellschaft, die unzähligen Hürden für Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus dem Weg zu räumen. Das würde nicht nur enormes wirtschaftliches Potenzial für Deutschland mobilisieren und die Sozialsysteme zukunftsfester machen, sondern auch mehr Freiheit und Chancengleichheit schaffen. Die Zahlen und Fakten sind ernüchternd: Obwohl die Erwerbsquote von Frauen in Deutschland seit den Neunzigerjahren stetig gestiegen ist, arbeitet die Mehrheit der Frauen auch heute noch in Teilzeit. [...] Viele erwerbstätige Frauen geben an, gerne mehr Stunden arbeiten zu wollen. Frauen, die inaktiv oder arbeitslos sind, würden gerne eine Beschäftigung aufnehmen. Sie klagen jedoch über viele Hürden, die es für sie wenig attraktiv oder gar unmöglich macht, zu arbeiten. Die Hürden auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind auch im internationalen Vergleich relativ zahlreich und dazu außergewöhnlich hoch. So sind Löhne und Arbeitseinkommen für Frauen häufig deut-



lich geringer als für Männer. Deutschland hat einen der größten Gender-Pay-Gaps (Unterschied im Stundenlohn zwischen Männern und Frauen) in Europa, was nicht nur mit dem hohen Teilzeitanteil von Frauen zu tun hat. Auch die vergleichsweise hohe Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und die geringere Bezahlung von Berufen, die primär von Frauen geleistet werden, tragen zum Geschlechterunterschied bei den Stundenlöhnen bei. [...] Die noch immer völlig unzureichende Infrastruktur bei Kitas und Schulen trägt ebenfalls dazu bei, dass Frauen ihr Erwerbspotenzial nicht ausschöpfen können. Insbesondere fehlt es an Ganztagsplätzen. [...] Wir [brauchen] eine Infrastruktur an Kitas und Schulen, die Eltern wirklich wählen lässt, wie viel sie arbeiten wollen. Der Staat sollte dafür sorgen, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt seltener diskriminiert werden. Und er könnte selbst damit anfangen, die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen etwa in den Bereichen Pflege, Gesundheit und Erziehung zu verbessern, sodass auch für diese typischen Frauenberufe wieder mehr Wertschätzung entstehen kann.

Quelle:
www.zeit.de/wirtschaft/2022-08/fachkraeftemangel-erwerbstaetigkeit-frauen-arbeitsmarkt-rente
(Stand: 28.07.2023)



Quelle:
www.prognos.com/sites/default/files/2022-10/221005_Policy-Paper_Vereinbarkeit.pdf
 (28.07.2023)

Gesetzliche Regelungen

In Deutschland regelt das Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (kurz: JArbSchG), ob, wann und wie viel Kinder und Jugendliche arbeiten dürfen. Hier wird gleich zu Beginn (in § 2) definiert, wer als Kind und wer als Jugendliche:r gilt. Die Einteilung lautet wie folgt:

- Vor dem Gesetz gilt als Kind, wer jünger als 15 Jahre ist.
- Als Jugendliche:r gilt, wer zwischen 15 und 18 Jahren alt ist.
- Kinder unter 15 Jahren dürfen nicht arbeiten.
 - 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 (s. JArbSchG, § 5 Abs. 3)
 - Unter dieses Arbeitsverbot fallen jedoch keine Arbeiten, die Kinder in ihrem eigenen Haushalt erledigen, um beispielsweise ihren Eltern zu helfen.
- Jugendliche im Alter von 15 bis einschließlich 17 Jahren dürfen bereits deutlich mehr und länger arbeiten. Bis zu 40 Stunden im Monat, also maximal acht Stunden an maximal fünf Wochentagen zwischen sechs Uhr morgens und 20 Uhr.
- Ab 16 Jahren dürfen Jugendliche in der Gastronomie und ähnlichen Schichtdiensten sogar bis 22 oder 23 Uhr 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