

SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:

Was tun gegen den Fachkräftemangel?

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](https://www.school-scout.de)



I.23

Ausbildung und Beruf

Was tun gegen den Fachkräftemangel? – Ursachen und mögliche Lösungen

Nach einer Idee von Dr. Henning Kulbarsch



© RAABE 2023

© upixa/iStock/Getty Images Plus

Derzeit ist eine der größten Herausforderungen der deutschen Wirtschaft der aktuelle Fachkräftemangel. Einige Branchen wie die Pflegeberufe sowie das Handwerk und der IT-Sektor sind davon besonders stark betroffen. In dieser Einheit befassen sich die Schülerinnen und Schüler mit den Ursachen sowie den Konsequenzen dieser Problematik und erarbeiten sich mögliche Lösungsstrategien.

KOMPETENZPROFIL

Dauer:	7 Unterrichtsstunden plus Klausur
Kompetenzen:	Ursachen, Folgen und mögliche Lösungen für den Fachkräftemangel in Deutschland nachvollziehen, Folgen für Beispielbranchen erläutern, den Wandel der Azubi- und Studierendenzahlen diskutieren, Statistiken und Diagramme analysieren
Thematische Bereiche:	Fachkräftemangel, Berufsausbildung, Strukturwandel, Qualifizierung, demografischer Wandel, Jobattraktivität, Migrationspolitik
Medien	Zeitungsartikel, Statistiken, Fallbeispiele

Fachliche Hinweise

Der Begriff des Fachkräftemangels macht schon seit mehr als einem Jahrzehnt die Runde. War Anfang der 2000er-Jahre noch ein allgemeiner Überschuss an Arbeitskräften in Deutschland vorhanden, der sich nicht zuletzt durch verhältnismäßig hohe Arbeitslosenzahlen äußerte, so drehte sich die Situation am Arbeitsmarkt ab den 2010er-Jahren langsam, aber merklich um. Heute ist der Fachkräftemangel in aller Munde und ein Top-Thema in den Abendnachrichten, im Wirtschaftsteil der Tageszeitungen sowie im Alltag vieler Menschen.

Definitionen

Bevor man sich ausführlicher mit dem Fachkräftemangel auseinandersetzt, müssen zunächst zwei Definitionen geklärt werden: Was ist eine Fachkraft? Was ist Fachkräftemangel?

Eine **Fachkraft** ist eine Person, die eine Berufsausbildung oder ein Fachhochschul- beziehungsweise Universitätsstudium absolviert hat. Menschen ohne eine solche Ausbildung zählen entsprechend nicht zu den Fach-, sondern zu den Hilfskräften. Zu dieser allgemeinen, berufsübergreifenden Definition kommt eine zweite Definition, die auf *spezifische Branchen* zugeschnitten ist. Demnach ist eine Fachkraft eine Person, die das für den jeweiligen Beruf beziehungsweise die jeweilige Stelle notwendige Knowhow mitbringt: zum Beispiel eine ausgebildete Pflegerin in einem Krankenhaus. Wichtig zu wissen ist auch, dass eine moderne, arbeitsteilige Gesellschaft sowohl Fachkräfte wie auch Hilfskräfte benötigt; insbesondere in körperlich anspruchsvollen Berufen kommen oft Hilfskräfte zum Einsatz. Von beiden Beschäftigtengruppen wird unverzichtbare Arbeit geleistet. Allerdings werden heute zunehmend mehr Fachkräfte als Hilfskräfte benötigt, weil die technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen immer höhere Anforderungen an Berufe und Tätigkeiten mit sich bringen.

Fachkräftemangel entsteht in bestimmten Bereichen bzw. Branchen, wenn es zu wenige Menschen gibt, die eine spezifische Tätigkeit als Fachkraft ausüben können. Beispiel Schule: Da es zunehmend an Lehrkräften mit einer einschlägigen Ausbildung (Studium plus Referendariat) mangelt, müssen zunehmend Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger von den Bildungsministerien rekrutiert werden, um die Lücken beim Lehrpersonal zu füllen. Ein etwas schwächeres Synonym für Fachkräftemangel ist der Begriff **Fachkräftebedarf**. Dieser wird in Bereichen gebraucht, in denen es heute noch genügend qualifiziertes Personal gibt, sich ein künftiger Mangel aber bereits abzeichnet. Dies betrifft vor allem solche Branchen, die einen gleichbleibend hohen Personalbedarf haben, der aber insbesondere durch den demografischen Wandel (siehe unten) künftig nicht mehr ohne Weiteres zu decken sein wird. Beispiele hierfür sind der Handel, die kaufmännischen Berufe sowie bestimmte gesellschaftswissenschaftliche Studiengänge.

Ursachen des Fachkräftemangels

Der Fachkräftemangel hat mehrere Ursachen. Hauptgrund ist der **demografische Wandel**. Seit den 1960er-Jahren werden in Deutschland weniger Kinder geboren als Menschen sterben. Dass die Bevölkerungszahl trotzdem nicht gesunken ist, verdankt das Land zum einen der gestiegenen Lebenserwartung und zum anderen dem Faktor Migration. Im Jahr 2021 wurden rund 795.000 Kinder geboren, das entspricht rund 9,6 Geburten pro 1.000 Einwohnenden. Damit hat Deutschland eine der niedrigsten Geburtenzahlen der Welt. Sie entspricht einer Geburtenrate von 1,58 Kindern je Frau. Immerhin: Im Jahr 2011 lag die Geburtenzahl mit 663.000 Neugeborenen noch deutlich niedriger. Wie deutlich der Wandel ist, zeigt sich anhand eines Vergleiches: Im Jahr 1964 wurden 1.360.000 Kinder geboren – die Spitze der sogenannten Babyboomer-Generation. Diese Babyboomer sind es auch, die nun nach und nach in Rente bzw. Pension gehen. Die Jahrgänge der 1955 bis

1969 Geborenen werden mit rund 65–66 Jahren zwischen 2020 und 2035 in den Ruhestand gehen. Viele von ihnen sind erfahrene, leistungsstarke Fachkräfte, die in ihren Betrieben sehr fehlen werden. Für sie gibt es aktuell häufig zu wenig Nachwuchs, der ihre Posten und Stellen übernehmen könnte.

Die zweite große Ursache für den Fachkräftemangel ist der **Strukturwandel am Arbeitsmarkt**, insbesondere bei den gewählten Ausbildungswegen junger Menschen. Gab es im Jahr 2001 noch 1,87 Mio. Studierende und 1,68 Mio. Auszubildende, so waren es im Jahr 2021 2,95 Mio. Studierende und 1,26 Mio. Auszubildende. Während die Zahl der Auszubildenden also um 25 % gesunken ist, stieg die Zahl der Studierenden um 57 %. Diese massive Änderung schlägt sich darin nieder, dass heute insbesondere Industrie und Handwerk sowie die Pflegebranche über einen Mangel an Fachkräften klagen. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass die Arbeitslosenrate unter Akademikern mit 2,4 % noch unter der ohnehin schon niedrigen Arbeitslosenquote von Menschen mit Berufsausbildung (3,5 %) liegt. Beide Gruppen finden also viel eher Arbeit als Menschen ohne Berufsausbildung (Arbeitslosenquote von 20,6 %). Außerdem gibt es auch in vielen akademischen Berufsfeldern Mangelberufe, etwa bei Informatikern, Lehrkräften oder Naturwissenschaftlerinnen. Dass sich nach wie vor so viele Jugendliche und junge Erwachsene für ein Studium entscheiden, ist nicht zuletzt die Folge jahrelanger Kampagnen deutscher Regierungen, der OECD und anderer Organisationen, die auf mehr akademische Ausbildung drängten und die Vorteile eines Studiums in den schönsten Farben malten, gleichzeitig über die Vorteile einer (dualen) Ausbildung aber kaum redeten.

Weitere Ursachen des Fachkräftemangels sind **Fehler**, die einige der betroffenen Branchen selbst gemacht haben, sowie **gesamtgesellschaftliche Entwicklungen**. So weigern sich etwa viele Gastronomiebetriebe, höhere Löhne zu zahlen, was den Fachkräftemangel in der Gastronomie verschärft, da anderswo lukrativere Jobs warten. Auch die Arbeitsbedingungen in manchen Branchen sind verbesserungsfähig. Dazu gehören neben der Gastronomie mit ihren langen Arbeitszeiten auch die Pflege, der Bau und Teile des Handwerks. Zwar lassen sich nicht alle Anforderungen an Körper und Geist minimieren, aber viele Betriebe tun sich schwer, durch Technologie, längere Pausen oder eine familienfreundliche Arbeitsumgebung (etwa Betriebskittas oder Gleitzeit) bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Folgen des Fachkräftemangels

Ein ungelöster Fachkräftemangel bedroht langfristig Deutschlands Wohlstand, das Wirtschaftswachstum, die Staatseinnahmen sowie die gesellschaftliche Zufriedenheit. Laut einer Umfrage der DIHK im Rahmen ihres „Fachkräftereports 2021“ befürchten 85 % der Unternehmen negative Effekte auf ihr Geschäft. Die drohende Angebotseinschränkung manifestiert sich etwa darin, dass 43 % der Firmen glauben, künftig nicht mehr alle Aufträge annehmen zu können. Dies sei auch schlecht für den internationalen Wettbewerb, weil Konkurrenten aus dem Ausland deutschen Firmen die Kundschaft abnehmen könnten. Zudem drohen sich verschärfte Lieferkettenprobleme, wie es sie seit der Pandemie und dem Krieg gegen die Ukraine gibt, zu verstetigen.

Für den Alltag der Menschen in Deutschland bedeutet der Fachkräftemangel schon heute manche Einschränkung und Unannehmlichkeit. So dauert es mitunter Monate, bis sich ein Handwerksbetrieb findet, der die ersehnte Solaranlage auf dem Dach oder die Wärmepumpe im Keller montiert. Auf der Makroebene führt der Fachkräftemangel also zu einer Verlangsamung der Energiewende. Auch auf einen Arzttermin oder Kitaplatz wird mitunter monatelang gewartet. In den Arztpraxen, Krankenhäusern und Heimen mangelt es zunehmend an Pflegekräften, Ärztinnen und medizinischen Fachangestellten. Dadurch verlängern sich Wartezeiten, die Behandlung von Krankheiten wird schwieriger und es bleibt weniger Zeit für empathische Betreuung. Der Mangel an Erziehern und Lehrerinnen wiederum droht neue Bildungslücken zu reißen, während die überschaubare Zahl

an qualifizierten Informatikerinnen und Ingenieuren Deutschlands Fortschritt bei der Digitalisierung und der Modernisierung der Infrastruktur verzögert.

Sollte der Mangel nicht behoben werden, droht einigen Branchen auch ein Verlust an Innovationskraft. Dies befürchten laut DIHK etwa Teile der Automobilindustrie, der Medizintechnik und der IT-Branche in Deutschland. Langfristige Folgen wären ein Schrumpfen der Wirtschaftsleistung, sinkende Steuereinnahmen und schließlich eine abnehmende Lebensqualität in Deutschland.

Lösungswege

Um diese Folgen abzuwenden, werden verschiedene Lösungen diskutiert und befinden sich zum Teil bereits in der Umsetzung. So hat sich die Bundesregierung vorgenommen, Deutschland attraktiver für Migrantinnen und Migranten zu gestalten. **Migration** ist einer der möglichen Schlüssel für die Lösung des Fachkräftemangels. Zur Lösung des Fachkräftemangels tragen hier allerdings nur ausgebildete ausländische Fachkräfte bei. Von ihnen müssen Sprachkenntnisse erworben und bürokratische Hindernisse überwunden werden. Eine internationale und auch innereuropäische Risiko besteht darin, dass die Herkunftsländer von Migrantinnen und Migranten einen „Brain Drain“ erleiden, also ihre (frisch ausgebildeten) Fachkräfte an Länder verlieren, die bessere Löhne und/oder Arbeitsbedingungen bieten. Die neuen, verbreiteten Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten verstärken diese Dynamik.

Eine weitere Lösungsmöglichkeit halten die Betriebe in der Hand: **höhere Löhne**. Getreu den Gesetzen von Angebot und Nachfrage sollte ein Mangel an Arbeitskräften zu höheren Löhnen führen und diese wiederum zu mehr Bewerbungen. Schon heute rechnen laut DIHK 58 % der Unternehmen mit steigenden Arbeitskosten durch den Fachkräftemangel. Allerdings steigt durch Lohnerhöhungen nicht die Gesamtmenge an Fachkräften, sondern die Branchen jagen sich eher gegenseitig ihre Fachkräfte ab. Was einer Branche hilft, könnte eine andere also weiter schwächen. Zudem drohen Lohn-Preis-Spiralen, die die Inflation anheizen könnten, sowie Nachteile im internationalen Wettbewerb. Neben höheren Löhnen könnten Unternehmen auch in bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Mitarbeitergewinnung investieren. Doch auch diese Maßnahmen kosten viel Geld, das womöglich nicht alle Firmen haben.

Eine weitere Möglichkeit, den Fachkräftemangel zu lindern, sind staatliche und private **Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung**. So verlassen jährlich zehntausende Schülerinnen und Schüler Deutschlands Schulen ohne einen Abschluss. Im Jahr 2020 waren dies rund 45.000 und damit rund 6 % aller Absolventinnen und Absolventen. Aus Schulabgängern und Schulabgängerinnen ohne Abschluss werden später oft ungelernte Hilfskräfte. Und der Bedarf an diesen sinkt, was nicht zuletzt die hohe Arbeitslosenquote von 20,6 % bei Ungelernten nahelegt. Neben mehr Investitionen in diese Gruppe sind auch die Fort- und Weiterbildungsangebote für die anderen Beschäftigten ausbaufähig. Hier gilt es jedoch zu bedenken, dass jeder Mensch irgendwann die Grenze seiner Talente und Begabungen erreicht hat. Zwar wäre es wünschenswert, alle Potenziale einer Gesellschaft zu nutzen, doch sind Weiterbildungsmaßnahmen eben nicht für alle sinnvoll. Zudem sind sie oft zeit- und kostenintensiv.

Alle Lösungswege haben also Vor- und Nachteile. Der Kampf gegen den Fachkräftemangel wird Deutschland daher noch lange beschäftigen.

Didaktisch-methodische Hinweise

Um was geht es inhaltlich?

Gegenstand der Reihe ist das Problem des anhaltenden und sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels in Deutschland. Die Schülerinnen und Schüler lernen zunächst wichtige Definitionen kennen. Anschließend führt die Reihe in die wichtigsten Ursachen des Fachkräftemangels ein, den demografischen Wandel, den Strukturwandel am Arbeitsmarkt mit der Zunahme akademischer Lebensläufe sowie die individuellen Fehler und Probleme einiger besonders vom Fachkräftemangel betroffener Branchen. Ferner werden die Folgen des Fachkräftemangels besprochen und anhand von prägnanten Beispielen aus dem Alltag in zwei besonders betroffene Branchen (IT und Handwerk) vertieft. Auch die Pflege, die Gastronomie und weitere Wirtschafts- und Lebensbereiche werden behandelt. Zum Abschluss der Reihe werden Lösungswege aufgezeigt, analysiert und diskutiert. Insbesondere die auch von der Bundesregierung angestrebte Steigerung der Migration sowie höhere Löhne, Weiterbildungsmaßnahmen und Imagekampagnen werden seitens der Lernenden einer kritischen Prüfung unterzogen.

Die Unterrichtsreihe weist damit in puncto Sach- und Handlungskompetenz eine besonders hohe Alltags- und Zukunftsrelevanz für die Schülerinnen und Schüler auf, da sie ja nach ihrer Berufsausbildung selbst auf einen Arbeitsmarkt treffen, der für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer große Chancen bereithält. Neben der persönlichen Betroffenheit ist es indes auch wichtig, sich mit den politischen und gesellschaftlichen Implikationen des Fachkräftemangels zu befassen, um die Urteilskompetenz in Hinsicht auf dieses aktuelle Problem zu schärfen. Deshalb führen die Lernenden mehrere Diskussionen, etwa über die „Konkurrenz“ zwischen akademischer und beruflicher Ausbildung, die Rolle von Migration bei der Linderung des Fachkräftemangels, die jüngste Imagekampagne des deutschen Handwerks und die grundsätzlichen Kriterien der Berufswahl.

Wie ist die Unterrichtseinheit aufgebaut?

Diese Unterrichtsreihe bietet eine Vielfalt an Methoden, Materialien und Sozialformen. Die Lernenden bearbeiten Aufgaben in Einzel- und Partnerarbeit und führen im Plenum Diskussionen. Diese Unterrichtseinheit nutzt dabei wiederholt die Think-Pair-Share-Methode des kooperativen und selbstgesteuerten Lernens.

Durch Zusatzaufgaben und komplexere Einzelmaterialien wird zudem die **Binnendifferenzierung** gewährleistet. Zu den Materialien zählen Medienartikel sowie Schaubilder, Statistiken/Diagramme und Karikaturen. Besonderer Wert wurde dabei auf die Einbeziehung aktueller Medienerzeugnisse und quantitativen Datenmaterials gelegt, um das Phänomen des Fachkräftemangels multiperspektivisch zu beleuchten.

Was muss bekannt sein?

Für die Bearbeitung der Reihe wird wenig spezifisches Vorwissen benötigt. Hilfreich sind ein gutes Allgemeinwissen zu aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen sowie Grundkenntnisse über das Funktionieren des deutschen Arbeitsmarktes und des Wirtschaftssystems.



Weiterführende Medien

- ▶ Lackner, Jessica: Fachkräftemangel oder Machkräftemangel? Warum Personalprobleme oft hausgemacht sind. Gabal. Offenbach 2021.
In ihrem Buch befasst sich die Autorin mit den Möglichkeiten von Unternehmen, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Sie sieht dabei die Geschäftsführung in der Verantwortung, etwa durch Wertschätzung oder flache Hierarchien für eine Arbeitsumgebung zu sorgen, die die Rekrutierung und das Halten von gutem Personal erleichtert.
- ▶ <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/beschaeftigung/fachkraeftereport-2021/fachkraeftemangel-mit-gravierenden-folgen--61818>
Bericht der DIHK, in dem der Sicht von Industrie und Handwerk mögliche Folgen des Fachkräftemangels beleuchtet werden
- ▶ https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html
Das Statistische Bundesamt stellt auf seiner Website eine Fülle an Zahlen und Daten zum demografischen Wandel in Deutschland dar.
- ▶ <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb602-fachkraefte-monitoring-fuer-das-bmas.html>
Das Fachkräftemonitoring des Bundesarbeitsministeriums gibt detailliert Aufschluss darüber, in welchen Branchen bis 2026 laut Prognosen die größten Engpässe bei Fachkräften zu erwarten sind. Dabei geht das Monitoring sowohl auf gesamtwirtschaftliche wie auf branchenspezifische Faktoren ein. Es kann kostenfrei als PDF heruntergeladen werden.

[letzter Abruf jeweils 16.08.2023]

Auf einen Blick

1. Stunde

Thema:	Einstieg und Ursache Demografie
M 1	Fachkraft oder Hilfskraft? – Hilfreiche Definitionen
M 2	Zu wenig Nachwuchs? – Demografischer Wandel als Ursache des Fachkräftemangels
Inhalt:	Die Lernenden klären wichtige Begriffe und beleuchten Diagramme zum demografischen Wandel.






2./3. Stunde

Thema:	Ursachen Akademisierung und mangelnde Attraktivität
M 3	Weg von der Ausbildung, hin zum Studium – Strukturwandel im Bildungsbereich
M 4	Zu wenig Gehalt für zu viel Arbeit? – Jobattraktivität und Fachkräftemangel
Inhalt:	Die Lernenden diskutieren Zahlen aus Ausbildung und Studium und betrachten persönliche Folgen des Fachkräftemangels.
Benötigt:	ggf. Endgeräte und Internetzugang für (Online-)Recherche

4./5. Stunde

Thema:	Folgen für IT und Handwerk (Beispielbranchen)
M 5	Neue IT-Fachkräfte braucht das Land – Digitalisierung und Fachkräftemangel
M 6	Wer baut die Wärmepumpe ein? – Fachkräftemangel und Klimaschutz
Inhalt:	Die Lernenden kennen Folgen von Fachkräftemangel in speziellen Branchen.

6./7. Stunde**Thema:** Lösungswege**M 7** Pflegekräfte aus Polen, IT-Spezialisten aus Indien – Ist Migration die Lösung für den Fachkräftemangel?**M 8** Qualifizierung, Löhne, Image – Lösungen für betroffene Branchen**ZM 1** Klausur: Fachkräftemangel**Inhalt:** Die Lernenden analysieren mögliche Lösungswege für mehr Fachkräfte.**Benötigt:** ggf. Endgeräte und Internetzugang für (Online-)Recherche**Hinweise und Erwartungshorizonte****Erklärung zu den Symbolen**

	Dieses Symbol markiert differenziertes Material. Wenn nicht anders ausgewiesen, befinden sich die Materialien auf mittlerem Niveau.				
	einfaches Niveau		mittleres Niveau		schwieriges Niveau
	Zusatzaufgabe				

SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:

Was tun gegen den Fachkräftemangel?

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](https://www.school-scout.de)



1.23

Ausbildung und Beruf

Was tun gegen den Fachkräftemangel? – Ursachen und mögliche Lösungen

Nach einer Idee von Dr. Henning Küllbarth



Dieses ist eine der größten Herausforderungen der deutschen Wirtschaft der aktuellen Fachkräftemangel. Um dies zu beheben, sind die Ursachen und die Faktoren, die diesen besonders stark betreffen, in dieser Einheit bekannt zu machen und Schüler mit den Ursachen sowie den Konsequenzen dieser Problematik und erarbeiten sich mögliche Lösungsstrategien.

KOMPETENZPROFIL

Dauer: 70 Minuten (einen plus Klausur)
Komplexion: Ursachen, Folgen und mögliche Lösungen für den Fachkräftemangel in Deutschland nachvollziehen, Folgen für Berufswahlentscheidungen, den Wandel der Ausbildung und Bewerberverhalten diskutieren, Stärken und Chancen analysieren
Thematische Bereiche: Fachkräftemangel, Berufswahlentscheidung, Sozialwissenschaften, Qualifizierung, demografischer Wandel, Gesundheitswesen, Migrationspolitik
Medien: Zeitungsartikel, Statistiken, Fachliteratur