

III.15

Welt der Unternehmen

Fachkräftemangel in Deutschland – Ursachen, Folgen, Lösungswege

Dr. Henning Kulbarsch



© RAABE 2023

© Colourbox

Was können wir gegen den Fachkräftemangel tun? Welche Maßnahmen plant die Regierung? Und war die „Akademisierung“ der letzten Jahre ein Problem? Diesen und weiteren Fragen widmet sich die vorliegende Reihe. Dies ist eine der größten Herausforderungen der deutschen Wirtschaft: der Fachkräftemangel. Seit Jahrzehnten hatte er sich angekündigt, nun wird er immer akuter. Von der Pflege über das Handwerk bis zum IT fehlen hunderttausende gut qualifizierte Fachkräfte.

KOMPETENZPROFIL

Klassenstufe: 10–13

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, Medienkompetenz Suchen, Verarbeiten und Aufbewahren (1)

Thematische Bereiche: Fachkräftemangel, Berufsausbildung, Studium, Strukturwandel, Qualifizierung, demografischer Wandel, Jobattraktivität, Migrationspolitik

Auf einen Blick

1. Stunde

Thema:	Einstieg und Ursache Demografie
M 1	Angelernt, ausgebildet, studiert – Was ist eine Fachkraft?
M 2	Weniger, älter, bunter? – Demografischer Wandel als Ursache des Fachkräftemangels
Inhalt:	Die Lernenden klären wichtige Begriffe und beleuchten Diagramme zum demografischen Wandel.

2./3. Stunde

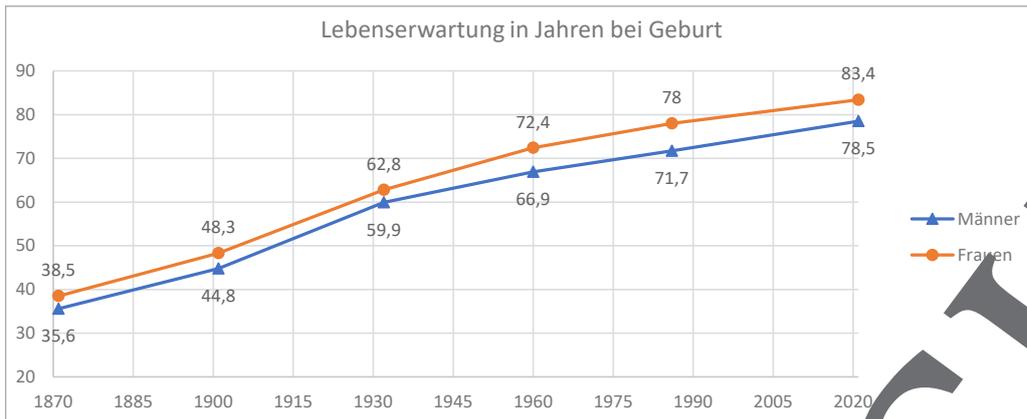
Thema:	Ursachen Akademisierung und mangelnde Attraktivität
M 3	Zu viele Studis, zu wenige Azubis? – Strukturwandel im Ausbildungsmarkt
M 4	Zu viel verlangen, zu wenig bieten? – Jobattraktivität und Fachkräftemangel
Inhalt:	Die Lernenden diskutieren Ausbildung und Studium und betrachten persönliche Folgen des Fachkräftemangels.
Benötigt:	ggf. Endgeräte und Internetzugang für (Online-)Recherche

4./5. Stunde

Thema:	Folgen für IT und Handwerk (Beispielbranchen)
M 5	Digitalisierung gefährdet? – Der IT-Fachkräftemangel
M 6	Die Handwerker: Energiewende! – Fachkräftemangel und Klimaschutz
Inhalt:	Die Lernenden sehen 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 – Was betroffene Branchen sonst tun können**ZM 1** Klausur: Fachkräftemangel**Inhalt:** Die Lernenden analysieren mögliche Lösungswege für den Fachkräftemangel.**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.	
	leichtes Niveau	
	Zusatzaufgabe	

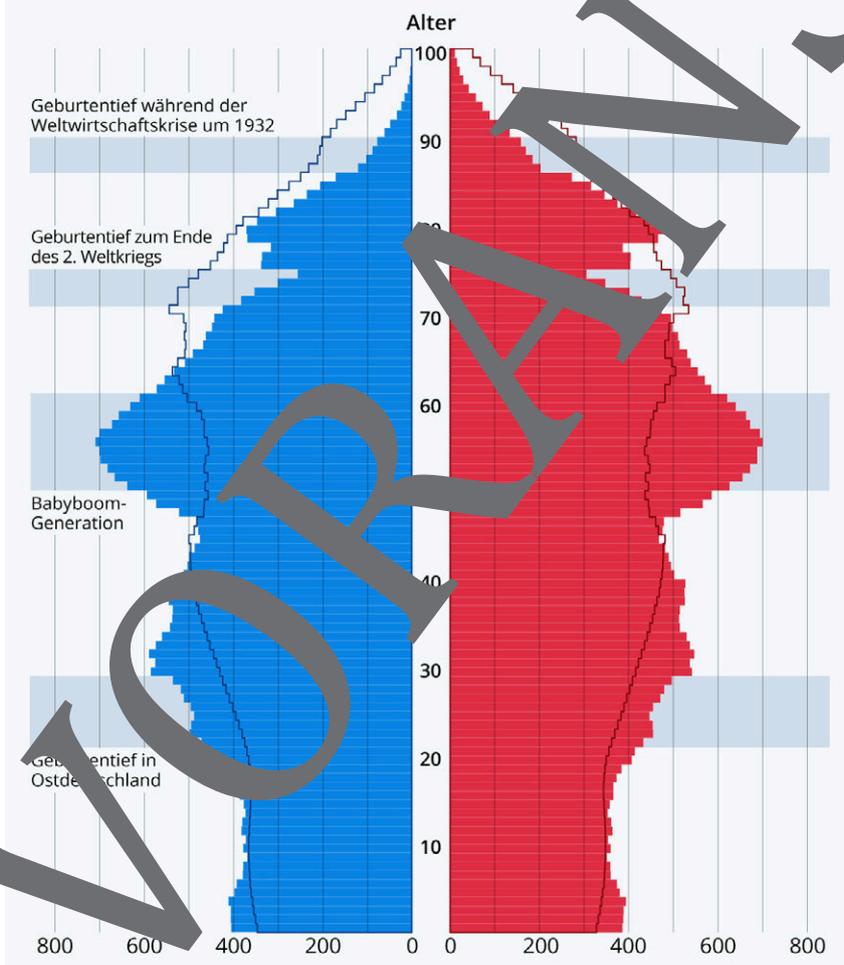


Daten: Statistisches Bundesamt/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2022.

So stark altert die deutsche Bevölkerung bis 2060

Altersaufbau der deutschen Bevölkerung im Jahr 2019 und Prognose für 2060*

- Männer 2019 (in 1.000)
- Frauen 2019 (in 1.000)
- Männer 2060 (in 1.000)
- Frauen 2060 (in 1.000)



Daten Statistisches Bundesamt / Statista 2021. Annahme einer moderaten Geburtenhäufigkeit, Lebenserwartung und Wanderungsrisiko.

M 4

Zu viel verlangen, zu wenig bieten? – Jobattraktivität und Fachkräftemangel

Es gibt weitere Gründe, warum viele Unternehmen sich schwer tun, Fachkräfte zu finden. So sind viele Jobs schlecht bezahlt oder von schlechten Arbeitsbedingungen geprägt.

Aufgaben

1. Sammeln Sie im Plenum: Welche Bedingungen sind für Ihre eigene Berufswahl wichtig?
2. Erläutern Sie anhand der drei fiktiven Berichte, welche weiteren Probleme den Fachkräftemangel in manchen Branchen verschärfen.
3. Recherchieren Sie weitere Branchen, in denen es Probleme mit schwierigen Arbeitsbedingungen/-zeiten und/oder hohe Absprunghquoten gibt.

Warum Fachkräfte ihren Branchen den Rücken kehren – drei fiktive Beispiele

Martje (36), Ärztin aus Flensburg

Ursprünglich war Martje voller Motivation ins Medizinstudium und die anschließende Facharztausbildung gestartet. Heute ist sie frustriert. „In Deutschland müssen Fachärztinnen im Krankenhaus viele Überstunden leisten, werden aber nur mäßig bezahlt.“ Sie ist daher an ein dänisches Krankenhaus gewechselt und pendelt nun täglich. In Dänemark verdient sie rund 50 % mehr als in Deutschland. Höhere Gehälter, glaubt Martje, werden noch mehr ihrer Kolleginnen und Kollegen ins Ausland wechseln.



Max (18), ehemaliger Azubi als Fachkraft für Gastronomie aus Stuttgart

Auch Max war voll motiviert, als er seine Ausbildung in einem Stuttgarter Restaurant begann. Doch nicht nur die ungünstigen Arbeitszeiten – meist abends und bis spät in die Nacht –, sondern auch der geringe zu erwerbende Lohn in Höhe des Mindestlohnes von 12 Euro brachten ihn dazu, die Ausbildung abzubrechen. „Ich versuche jetzt, etwas im kaufmännischen Bereich zu finden. Dort sind die Gehälter höher und die Arbeitszeiten angenehmer.“



Jutta (28), Krankenpflegerin aus Halle

Jutta wollte anderen helfen, gesund zu werden. Heute ist sie selbst krank: Burn-Out, eine typische Diagnose in den Pflegeberufen. Nach acht Jahren Arbeit im Schichtdienst im Krankenhaus ist sie ausgebrannt. „Ich konnte den Job nicht weitermachen, die Arbeit hat mich erdrückt“, sagt sie heute. Man hetze von Patient zu Patientin, müsse lästige Bürokratie erledigen und habe zu wenig Zeit für Einzelne. In Umfragen geben rund 25 % der Pflegekräfte an, wie Jutta den Beruf wechseln zu wollen.



Bilder: © Getty Images/DigitalVision, © Colourbox, © Getty Images/E+

Pflegekräfte aus Polen, IT-Spezialisten aus Indien – Ist Migration die Lösung für den Fachkräftemangel?

M 7

Migration, also Einwanderung nach Deutschland, wird oft als eine der wichtigsten Mittel gesehen, den Fachkräftemangel zu beheben. Doch welche Vor- und Nachteile hat diese Lösung?

Aufgaben

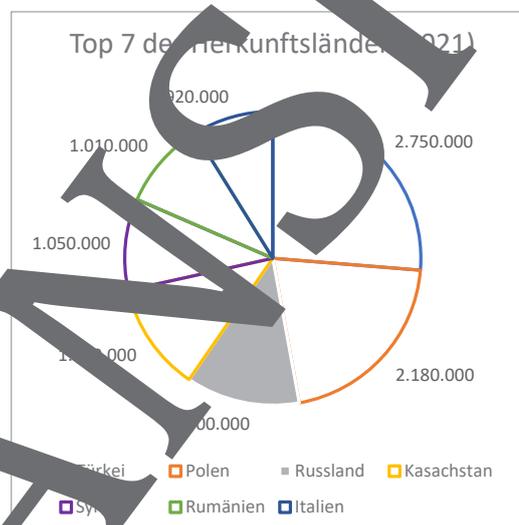
1. Erläutern Sie anhand des Textes die Vor- und Nachteile von Migration als Lösung für den Fachkräftemangel in Deutschland.
2. Analysieren Sie das Diagramm.
3. Recherchieren Sie Beispiele, aus welchen Ländern Migrierte in anderen Industriestaaten kommen.
4. Diskutieren Sie im Plenum, ob Migration eine passende Lösung des Fachkräftemangels ist.



Migration: Teil der Lösung oder zusätzliches Problem?

Menschen mit Migrationshintergrund machen heute rund 27 % der deutschen Bevölkerung aus (Stand 2021). In Zukunft könnten es noch mehr werden. Denn um den Fachkräftebedarf zu decken, wird als eine Lösungsmöglichkeit immer wieder mehr Migration gefordert. Qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland sollen die Lücken schließen, die der demografische Wandel und die anderen Ursachen auf Deutschlands Arbeitsmarkt gerissen haben. Auch die Bundesregierung plant mit mehreren Gesetzesvorhaben, den Zuzug von ausländischen Fachkräften von außerhalb der EU zu erleichtern – innerhalb der EU gilt ohnehin Arbeitnehmerfreizügigkeit, also die freie Arbeitsplatz- und Wohnortwahl. Migration bietet viele Vorteile. Migrierte können als Fachkräfte wichtige Berufe ausüben und so die deutsche Wirtschaft stärken. Sie können als Pflegekräfte Alte und Kranke pflegen, als Wissenschaftlerinnen an Universitäten forschen oder als Handwerker die Energiewende voranbringen. Zudem belebt Migration das Kultur- und Geistesleben eines Landes.

Doch Migration ist auch kritische Stimmen auf den Plan. Eingewanderten wird immer wieder mit Rassismus begegnet. Manche Menschen haben auch Angst, mit den Migrierten etwa um Wohnraum konkurrieren zu müssen. Migration kann auch die Herkunftsländer der Migrierten schwächen. Ein „Brain-Drain“ entsteht dann, wenn das Herkunftsland die Fachkräfte dringend selbst bräuchte. Außerdem bedeutet Migration für die Migrierenden selbst eine große Umstellung, die belastend sein kann: Eine neue Sprache muss gelernt, die alte Heimat verlassen werden; Familie und Freunde werden seltener gesehen.



Hinweis: Als Herkunftsland gilt ein Land dann, wenn entweder die Person selbst oder mindestens ein Elternteil aus dem jeweiligen Land stammt. Da die Daten in der Grafik von 2021 stammen, sind ukrainische Geflüchtete noch nicht Teil der Statistik.

Sie wollen mehr für Ihr Fach?

Bekommen Sie: Ganz einfach zum Download im RAABE Webshop.



Über 5.000 Unterrichtseinheiten
sofort zum Download verfügbar



Webinare und Videos
für Ihre fachliche und
persönliche Weiterbildung



Attraktive Vergünstigungen
für Referendar:innen
mit bis zu 15% Rabatt



Käuferschutz
mit Trusted Shops



Jetzt entdecken:
www.raabe.de