

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

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				

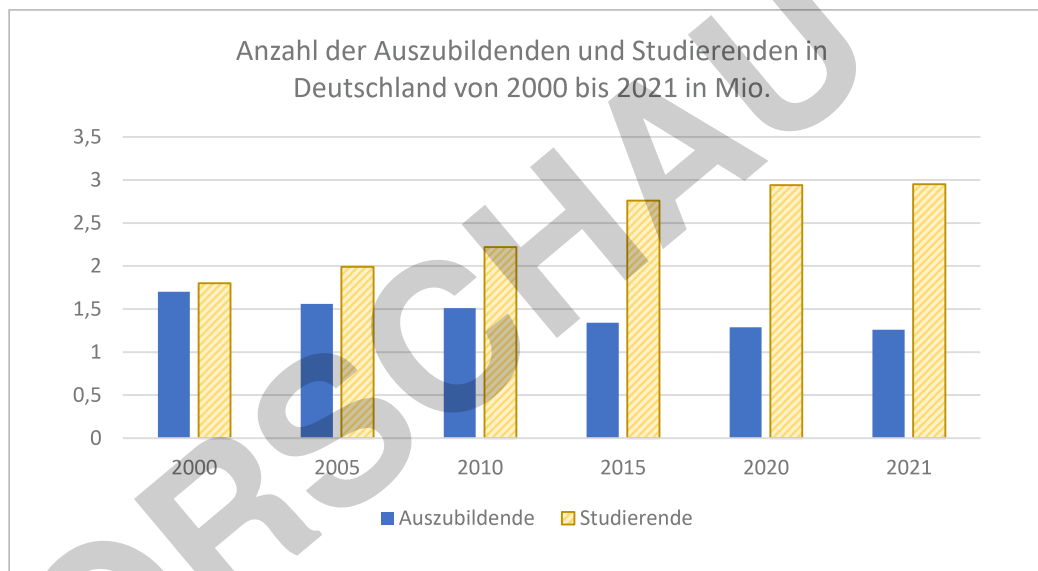
M 3

Weg von der Ausbildung, hin zum Studium – Strukturwandel im Bildungsbereich

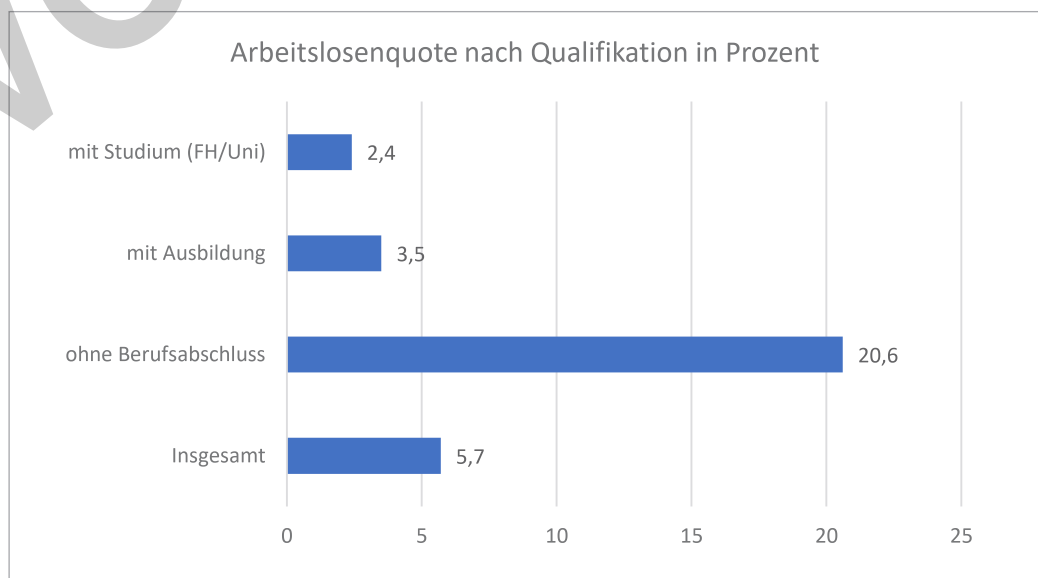
In den letzten Jahren haben immer mehr junge Menschen ein Studium begonnen und immer weniger eine (duale) Ausbildung. Hat diese Entwicklung den Fachkräftemangel verschärft?

Aufgaben

1. Analysieren Sie die beiden Diagramme.
2. Erläutern Sie anhand des Zeitungsartikels, welche Probleme sich aus der Verschiebung weg von der Ausbildung und hin zum Studium ergeben könnten.
3. Diskutieren Sie im Plenum: Ist es ein Problem, dass heute mehr Menschen als früher studieren, anstatt eine Berufsausbildung zu machen? Gehen Sie dabei auch darauf ein, was diese Debatte für Ihre eigene, persönliche Berufswahl bedeutet.



Daten: Statistisches Bundesamt 2022.



Daten: Bundesagentur für Arbeit 2022.

35 „Future of Job“-Report, dass Deutschland bis zum Jahr 2030 rund 1,1 Millionen IT-Fachkräfte fehlen werden. Neue digitale Geschäftsmodelle, die Digitalisierung der Verwaltung oder die verstärkte Homeoffice-Nutzung lassen den Arbeitskräftebedarf in den IT-Berufen wachsen.

40 Bislang half auch die Einwanderung, ihn zu decken – auch wenn der Ausländeranteil bei den IT-Fachkräften mit 11,5 Prozent nur knapp über dem Durchschnitt aller qualifizierten Berufe (9,7 Prozent) liegt. Das vor etwa zwei Jahren in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz sieht vor, dass IT-Experten auch ohne formale Qualifikation eine Aufenthaltserlaubnis erhalten können, sofern sie ein konkretes Jobangebot und Praxiserfahrung nachweisen können. Diese Regelung gibt es nur für den IT-Bereich. [...] Auch die sogenannte Blaue Karte EU für die Ein-
45 reise hochqualifizierter Akademiker aus Staaten außerhalb der EU wurde im ersten Coronajahr in Deutschland nur rund 7300-mal erteilt – nur gut halb so oft wie 2019. Voraussetzung ist ein Bruttojahresgehalt von mindestens 56.400 Euro. Bei Mangelberufen, zu denen neben Ärztinnen, Ingenieuren, Naturwissenschaftlerinnen oder Mathematikern auch IT-Fachkräfte gehören, liegt die Gehaltsschwelle
50 bei knapp 44.000 Euro.

Quelle: Specht, Frank: „Fachkräftelücke in den IT-Berufen so groß wie nie“, Handelsblatt, 07.02.2022.

VORSCHAU

M 7

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

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.



Hinweis: Als Herkunftsland gilt ein Land dann, wenn entweder die Person selbst oder mindestens ein Elternteil aus dem jeweiligen Land stammt.

Migration: Teil der Lösung oder zusätzliches Problem?

Menschen mit Migrationshintergrund machen heute rund 28,7 % der deutschen Bevölkerung aus (Stand 2022). 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 vorantreiben. Zudem belebt Migration das Kultur- und Geistesleben eines Landes.

Doch Migration wirft 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.

Datenquelle: Statista 2023. Zu finden unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1221/umfrage/anzahl-der-auslaender-in-deutschland-nach-herkunftsland/> [zuletzt abgerufen am 18.08.2023].

