

Scherbenhaufen Fachkräftemangel?

Wie nachfolgend erläutert, gibt es unterschiedliche Gründe für den Fachkräftemangel. Allerdings wird leider immer wieder nicht vor der eigenen Haustür gekehrt!

Es stellt sich die Frage nach der politischen Verantwortlichkeit.

Es wird ignoriert, dass die Wirtschaft inzwischen seit Jahrzehnten ihre Pflichten der anpassenden betrieblichen Fortbildung für den Arbeitsplatz auf die Allgemeinheit abgewälzt hat. Nach Vorstellungen der Wirtschaft sollen Arbeitnehmer bei der Einstellung bereits perfekt und super jung sein, aber studiert und jede Menge Berufserfahrung im jeweiligen Tätigkeitsgebiet haben.

Dazu brachte dann die Agenda 2010 und Hartz IV das eigentliche Desaster. Fachkräfte sollten jeden Job annehmen, egal welche Qualifikation vorhanden war.

Anstatt dem selbst gesteckten Motto zu folgen – fordern und fördern – wurde immer nur gefordert, schon allein durch ständige finanzielle Kürzungen und verpflichtende “Entwicklungsmaßnahmen“, die häufig unsinnig waren.

Erwerbslose wurden durch ständige Herabwürdigungen und Schikanierungen teilweise ernsthaft krank gemacht, sodass einstige Fachkräfte heute tatsächlich erwerbsunfähig sind.

Auch beim neuen Bürgergeld stehen schon heute in Bezug auf Fortbildung und berufliche Anpassungsqualifikation die Anzeichen wieder auf „Vortäuschung falscher Tatsachen“! Nachdem FDP-Finanzminister Lindner bereits angekündigt hatte, dass das Budget im Rahmen des Bürgergelds für Qualifikationen um rund 700.000 Millionen Euro gekürzt würde, wurde Anfang Mai 2023 bekannt, dass weitere 1,5 Milliarden Euro nicht für die Qualifikation zu Fachkräften von morgen zur Verfügung stehen werden.

Hausgemachter Scherbenhaufen!

<https://www.gegen-hartz.de/news/buergergeld-jobcenter-zweckentfremden-15-milliarden-euro>

Fachkräftemangel heißt aber auch, dass es einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in bestimmten Branchen oder Berufsfeldern gibt.

Einer der Hauptgründe dafür ist das Ungleichgewicht zwischen dem Bedarf der Wirtschaft und dem Angebot an qualifizierten Arbeitnehmern. Gleichzeitig haben sich die Bildungssysteme und die Ausbildungsmöglichkeiten nicht schnell genug an diese Veränderungen angepasst. Im Jahr 2021 waren über 2,6 Millionen aller 20-Jährigen bis 34-Jährigen in der Bundesrepublik ohne Berufsabschluss. 17,8 Prozent dieser Altersgruppe gelten damit als ungelernt.

Eine weitere Ursache für den Fachkräftemangel in den genannten Branchen ist der demografische Wandel in Deutschland.

Nach Berechnungen wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2030 auf 45,9 Millionen sinken, 2060 dann auf 35,7 Millionen. Je weniger Menschen geboren werden, desto weniger Arbeitskräfte stehen dem Arbeitsmarkt generell oder als begehrte Fachkräfte zur Verfügung. Besonders problematisch stellt sich die Überalterung der Bevölkerung für den Berufszweig der Altenpflege dar – denn der Bedarf an Pflegefachkräften steigt mit zunehmender Alterung der Gesellschaft. Ein Teufelskreislauf.

Um den Fachkräftemangel zu bewältigen, gibt es verschiedene Ansätze. Eine Möglichkeit besteht darin, in die Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften zu investieren, um zu gewährleisten, dass sie die erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen für die heutigen Arbeitsplätze haben – und diese auch durch entsprechende Unterhaltszahlungen während der Fortbildung zu ermöglichen.

Eine andere Möglichkeit ist, die Attraktivität bestimmter Berufe zu steigern, um mehr Menschen für diese Bereiche zu gewinnen. Dies kann beispielsweise durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, eine angemessene Bezahlung und das Verbot unsinnig langer Arbeitszyklen (zum Beispiel in der Pflege zehn Tage hintereinander) gelingen.

Auch für die Abwanderung von Fachkräften gibt es verschiedene Gründe. Zu den häufigsten gehören:

bessere Karrierechancen,
höhere Bezahlung und
bessere Lebensqualität anderswo,
aber auch unzureichende berufliche Perspektiven.

Im Bereich der Pflegeberufe wurde nachgewiesen, dass über 200.000 Pflegerinnen und Pfleger, die inzwischen in anderen Berufen tätig sind, bereit wären, in den Bereich der Pflege zurückzukehren, wenn die Löhne und die Arbeitsbedingungen entsprechend attraktiv wären.

Qualifizierungswillige Ungelernte

In 30 von insgesamt 204 Engpassberufen könnte der Fachkräftemangel verringert werden, wenn die Unternehmen Arbeitssuchende als Helfer einstellen und anschließend qualifizieren würden.

Rückkehrer aus dem Ausland

Laut Fachkräftestatistik arbeiten derzeit mehr als 200.000 hoch qualifizierte Deutsche in anderen EU-Ländern und in den USA. Könnten sie mit erleichterten Rückkehrbedingungen dazu motiviert werden, ihre Karriere hierzulande fortzuführen, käme dies der Wirtschaft zugute. In diesem Punkt ist auch der Gesetzgeber gefragt.

Erhöhung der dualen Ausbildungsangebote und Angebote für Quereinsteiger

Unternehmen, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind, könnten mehr Bewerber anziehen, wenn sie Auszubildenden interessante duale Ausbildungsgänge ermöglichen. Im IT- und Pflegebereich bietet es sich an, Quereinsteiger anzusprechen und ihnen eine entsprechende Weiterbildung zuzusichern.

Qualifizierung bereits vorhandener Fachkräfte

Eine gute Möglichkeit, Stellen mit Fachkräften zu besetzen, ist auch die interne Qualifizierung. Benötigt eine Firma einen Elektroingenieur, kann sie einen zur Belegschaft gehörenden Elektrotechniker berufsbegleitend weiterbilden.

Recruiting von Pflegekräften

Im Pflegebereich herrscht ein besonders großes Missverhältnis zwischen offenen Stellen und vorhandenen Bewerbern. Hauptproblem ist, dass die Arbeit in der Kranken- und Altenpflege immer noch vergleichsweise unattraktiv ist. Die Vergütung lässt oft zu wünschen übrig, die Arbeitszeiten sind unflexibel.

Globaler Wettbewerb

Gut ausgebildete und auch studierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in gefragten Branchen können sich ihre Jobs in der Regel aussuchen. Sie nehmen nicht das erstbeste Angebot an, sondern gehen selektiv vor. Insbesondere in der stark globalisierten IT-Branche stehen deutsche Unternehmen des Mittelstands mit internationalen Wettbewerbern in Konkurrenz und ziehen häufig den Kürzeren. Deutsche Fachkräfte stehen einem Gang ins Ausland immer öfter offen gegenüber. Zum Teil wird hier aber auch die Zuwanderung von Fachkräften gefordert, um die Stundensätze freiberuflicher Mitarbeiter zu drücken.

Mangelnde Attraktivität der Ausbildung

Das deutsche Erfolgsmodell der dualen Ausbildung befindet sich aktuell in einer Sackgasse, denn immer mehr Schulabsolventen werden – bildungspolitisch gewünscht – auf einen akademischen Weg geführt. Junge Menschen, die ein Studium absolvieren, gehen nicht in Berufe, die einen Aus- oder Fortbildungsabschluss erfordern. 2020 erreichte die Nachfrage nach dualen Ausbildungsplätzen laut Bundesinstitut für Berufsbildung mit einer Zahl von 439.300 einen neuen Tiefststand. Viele Ausbildungsberufe haben ein Image- und Attraktivitätsproblem, besonders in Handwerk und Pflege.

Ein Beitrag vom Themenraum „Gesellschaft & Soziales“