

16.12.2024

Mach dich stark mit uns, um den Fachkräftemangel zu lösen

Das kann ich in 1 Minute erzählen

Celine, 35, ist Mutter von zwei Kindern (3 und 5 Jahre alt) und arbeitet als ambulante Altenpflegerin in Teilzeit mit 25 Stunden pro Woche. Sie würde gerne mehr arbeiten. Allerdings hat ihre Kita nur bis 15h geöffnet. In der Erkältungssaison hat die Kita zudem in den vergangenen Jahren immer wieder die Betreuungszeiten eingeschränkt, weil nicht genug Erzieher*innen im Dienst waren. Damit sie Arbeit, Haushalt und Kinderbetreuung unter einen Hut bekommt kann Celine aktuell nicht mehr arbeiten.

Bei den Frauen liegt ein enormes Potenzial für den Arbeitsmarkt. Da sie den Großteil der privaten Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege übernehmen und die Betreuungsangebote vielerorts unzureichend sind, arbeiten viele Frauen in Teilzeit. Wären etwa teilzeitbeschäftigte Mütter in der Lage, ihre **Arbeitszeit um eine Stunde auszuweiten**, würden **2,5 Mio. Wochenstunden** an zusätzlicher Arbeitszeit entstehen. Das entspricht 71.000 Vollzeitäquivalenten. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bedarfsgerechtes Kita- und Ganztagsangebot sowie eine gerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in den Familien würden Frauen helfen, ihre beruflichen Möglichkeiten voll auszuschöpfen – ein Gewinn für den Arbeitsmarkt und die Gleichstellung.

Das Thema Fachkräfte ist ein Dauerbrenner. Häufig ist das Problem fehlender Fachkräfte aber hausgemacht. Schlechte Bezahlung, Stress und eine sehr hohe Arbeitsbelastung machen bestimmte Branchen unattraktiv für potenzielle Bewerber*innen.

Aber es gibt neben den Frauen in Teilzeit weitere große ungenutzte Potenziale im Inland. So haben 2,82 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 keinen Berufsabschluss. Weitere 240.000 junge Menschen befinden sich in Maßnahmen im Übergangsbereich, die nicht zu einem Berufsabschluss führen. Außerdem verfehlen 25 % der Schüler*innen bei PISA-Tests die Mindeststandards in Lesen, Schreiben und Rechnen. Hier sind dringend Investitionen in Bildung und Ausbildung nötig, um Basiskompetenzen zu stärken und alle Jugendlichen auf eine berufliche Zukunft vorzubereiten.

Migration kann Fachkräftelücken ebenfalls schließen. Faire Arbeitsbedingungen und Tarifbindung müssen auch für ausländische Arbeitskräfte gelten. Eine echte Willkommenskultur und ein vereinfachter Zugang zum Arbeitsmarkt sind entscheidend. Mit einem jährlichen Nettoeinwanderungsbedarf von 400.000 Menschen ist Migration ein wichtiger Baustein für die Fachkräftesicherung. Sie stärkt unsere Wirtschaft, schafft Wohlstand und fördert sozialen Zusammenhalt.

Und: Weiterbildung und Qualifizierung muss zentraler Bestandteil in der Arbeitswelt werden: für einen sicheren Job, für die berufliche Entwicklung und auch für gesellschaftliche Teilhabe. Beschäftigte, deren Jobs sich durch die Transformation verändern, müssen aktiv unterstützt werden, um zusätzliche Qualifikationen zu erhalten. Auch die meisten Geflüchteten sind in Deutschland noch immer unterhalb ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation beschäftigt. Weiterbildungen ist eine wichtige Säule, um Fachkräfte zu sichern.

Wir haben die besseren Argumente für Gute Arbeit zur Lösung des Fachkräftemangels

Arbeitsbedingungen und Löhne verbessern: Fach- und Arbeitskräfte fehlen vor allem in Branchen mit niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen, etwa in der Pflege, Gastronomie und im Einzelhandel. Tarifverträge sind ein bewährtes Mittel, um Arbeitsentgelte und Bedingungen zu verbessern. Mehr Tarifbindung kann dazu beitragen, diese Berufe wieder attraktiver zu machen und die Fachkräftegewinnung nachhaltig zu sichern.

Ausbildung stärken: Auszubildende sind die Fachkräfte von morgen. Dennoch klagen viele Branchen wie Bauelektrik, Krankenpflege, Heizungs- und Klimatechnik oder Kinderbetreuung über Fachkräftelücken. Also offene Stellen, für die keine qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung stehen. Gleichzeitig befanden sich 2022 über 239.000 junge Menschen in Übergangsmaßnahmen, die nicht zu einem Berufsabschluss führen. Die Ausbildungsquote der Unternehmen sank auf zuletzt 19,1 Prozent – weniger als jeder fünfte Betrieb bildet aus. Hier müssen wir dringend handeln, um junge Menschen in eine qualifizierte berufliche Zukunft zu bringen.

Erwerbsbeteiligung von Frauen und Mütter erhöhen: Frauen, insbesondere Mütter, können ihre Erwerbswünsche oft nicht umsetzen. Tradiertere Geschlechterrollen und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt wie z.B. die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) führen dazu, dass Frauen mehr Sorgearbeit übernehmen und nur in reduziertem Umfang erwerbstätig sind. Gleiche Löhne für gleiche und gleichwertige Arbeit, eine Umwandlung der Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ab der ersten Arbeitsstunde und bessere Rückkehrmöglichkeiten von Teilzeit in Vollzeit sind essenziell. Nur so können Frauen ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit sichern und das Fachkräftepotenzial ausgeschöpft werden.

Geringfügige Beschäftigung nachhaltig reformieren: Minijobs stellen eine besonders prekäre

Form (weiblicher) Teilzeitbeschäftigung dar. Zudem ist eine Brückenfunktion hin zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht zu erkennen: Sind Frauen erstmal in einem Minijob, kleben sie regelrecht darin fest – oft gegen ihre Wünsche und ursprünglichen Pläne. Auch im Sinne der Fachkräftesicherung ist es deshalb höchste Zeit, die geringfügige Beschäftigung ab der ersten Arbeitsstunde sozial abzusichern.

Faire Erwerbsmigration für Fachkräfte aus Drittstaaten: Deutschland profitiert von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland. Doch auch sie brauchen faire Arbeitsbedingungen. Tarifbindung und gute Arbeit müssen für alle gelten, unabhängig von ihrer Herkunft. Nur so können Zugewanderte nicht in schlecht bezahlte Jobs gedrängt werden, und Integration wird gefördert. Faire Regeln schaffen Perspektiven – für die Menschen und unsere Wirtschaft.

Das kann ich sagen, um Mythen zu widerlegen

„In Deutschland gibt es einen flächendeckenden Arbeitskräftemangel“

Richtig ist: Im November 2024 meldete die Bundesagentur für Arbeit einen leichten Anstieg der Arbeitslosigkeit auf 2,77 Millionen Personen. Zusätzlich bezogen etwa 268.000 Beschäftigte konjunkturelles Kurzarbeitergeld. Die Zahl der Unterbeschäftigten, einschließlich Teilnehmer*innen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und kurzfristig Arbeitsunfähigen, lag bei über 3,5 Millionen Personen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass etwa 1,27 Millionen Stellen offen sind, von denen rund 1,04 Millionen sofort besetzt werden könnten. Das ergibt eine Relation von 3:1 – auf eine offene Stelle kommen drei Arbeitslose. Diese Zahlen belegen, dass von einem flächendeckenden Arbeitskräftemangel keine Rede sein kann.

„Es sind nicht genug geeignete Fachkräfte in Deutschland verfügbar“

Richtig ist: Ein allgemeiner Fachkräftemangel existiert nicht. Es sind spezifische Branchen, in denen ernste Fachkräftengpässe auftreten. Die Fachkräftengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit nennt 200 von rund 1.200 Berufen mit Engpässen – ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr. Dies bedeutet, dass in jedem sechsten Beruf Fachkräfte knapp werden.

Benötigt werden vor allem Pflegekräfte für unsere alternde Bevölkerung, aber auch Erzieher*innen, um den steigenden Betreuungsbedarf zu decken, Handwerker*innen für die Energiewende oder IT-Fachleute für die digitale Transformation. Oft sind unattraktive Arbeitsbedingungen der Grund für diese Engpässe. In der Pflege etwa zeigt der DGB-Index Gute Arbeit seit Jahren, dass hohe Arbeitsbelastung und niedrige Löhne abschreckend wirken.

Fazit: Viele Personalengpässe sind hausgemacht und können durch bessere Arbeitsbedingungen und faire Löhne entschärft werden.

„Auszubildende fehlen, weil junge Menschen keine Lust mehr auf Ausbildung haben oder nicht ausbildungsfähig sind“

Richtig ist: 2023 entschieden sich deutlich mehr junge Menschen für eine Ausbildung als für ein Studium. Doch viele Ausbildungsinteressierte gehen leer aus, weil es schlicht zu wenige Ausbildungsplätze gibt. Die Ausbildungsbetriebsquote ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken – weniger als ein Fünftel der Betriebe bildet aus. Gleichzeitig erreicht die Zahl der jungen Menschen ohne Berufsabschluss ein trauriges Rekordhoch: 2,9 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Das zeigt, dass es nicht an mangelndem Interesse liegt, sondern an strukturellen Problemen im Ausbildungssystem.

Der DGB-Ausbildungsreport offenbart zudem erhebliche Defizite in den Ausbildungsbedingungen: Viele Auszubildende klagen über fehlende Anleitung, Überstunden und das Fehlen einer klaren Übernahmeperspektive nach der Ausbildung.