

Die Arbeit der Zukunft muss umorganisiert werden

FACHKRÄFTEMANGEL Wo und warum es an Fachkräften fehlt

Handwerkerinnen, Busfahrer, Verkäuferinnen, Lageristen, Pflegerinnen, Ingenieure, Kellnerinnen – überall fehlt es an Arbeitskräften, nach denen die deutsche Wirtschaft scheinbar überall verzweifelt und händelringend sucht. Doch ob und in welchem Umfang es tatsächlich einen umfassenden Mangel an Fachkräften gibt und worin die Ursachen für fehlende Arbeitskräfte in bestimmten Branchen liegen, darüber lässt sich trefflich streiten.

Von Jonas Boos

Unstrittig ist zunächst, dass Engpässe an Fachkräften in bestimmten Berufen bestehen. Die Bundesagentur für Arbeit bewertet in einer jährlichen Engpassanalyse die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt. Die drei Berufsfelder, in denen heute am meisten Fachkräfte im Saarland arbeiten und die gleichzeitig von einem Engpass betroffen sind (siehe Grafik), lauten: Pflege, Erziehung und Sozialarbeit sowie Verwaltung. Insgesamt arbeiten in diesen Berei-

chen saarlandweit heute schon rund 40.000 Fachkräfte. Es ist davon auszugehen, dass der Bedarf an Fachpersonal in diesen Berufsfeldern weiter ansteigen wird.

Gesundheits-, Erziehungs- oder Pflegeberufe werden beschäftigungspolitisch als die eigentlichen Zukunftsbereiche benannt. Die gesellschaftliche Bedeutung dieser Arbeitsbereiche zeigt sich darin, dass schon heute knapp zwei Drittel aller Arbeit (entlohnt sowie nichtentlohnt) den Care-Tätigkeiten zuzuordnen sind, die zum größten Teil durch Frauen geleistet werden. Soziale

Care-Tätigkeiten werden abgewertet

Dienstleistungen gelten zwar als größte Wachstumsbranche der kommenden Jahre, zeichnen sich aber ökonomisch dadurch aus, dass sie zwar nötig sind, aber keine wesentlichen Beiträge zum Wirtschaftswachstum leisten, sondern als Unkosten des Gemeinwesens angesehen werden. Diese „weiblichen“ Tätigkeiten

werden entsprechend abgewertet, was sich im ökonomischen Sektor in systemisch unterbezahlten und schlecht ausgestatteten Arbeitsplätzen äußert. Wenn in Zeiten verschärfter Wirtschaftskrisen, sinkender Profitraten und unterfinanzierter Staatshaushalte versucht wird, über niedrige Löhne, längere Arbeitszeiten oder marode Arbeitsstätten die Ausgaben in den genannten Arbeitsbereichen zu senken beziehungsweise die Gewinnmargen zu verbessern, wird dies kaum dazu führen, dass Menschen in diesen Bereichen einen Beruf ausüben oder erlernen wollen. Ein Engpass an Fachkräften in den vermeintlich frauenspezifischen Bereichen wie Gesundheitsversorgung, Pflege und Kitas ist die Konsequenz.

Kurzfristige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder inszenierte PR-Kampagnen können über die Jahrzehnte aufrechterhaltenen beziehungsweise verstärkten Defizite in den sozialen Berufsfeldern kaum hinwegtäuschen. Menschen sind nicht bereit, einen anspruchs- und verantwortungsvollen Beruf zu erlernen, der schlecht ausgestaltet und gesellschaftlich zu gering anerkannt ist. Wenn diese Bereiche tatsächlich attraktive Beschäftigungsfelder für Fachpersonal darstellen sollen oder ein Wechsel in diese Berufe nicht mit Einkommenseinbußen und Statusverlust verbunden sein soll, müssen diese Tätigkeiten eine finanzielle wie auch gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung erfahren. Dazu gehört auch, dass Care-Arbeit gleichmäßiger verteilt, die Arbeitsbedingungen verbessert und die Löhne angeglichen werden – dies muss bereits bei der Ausgestaltung der Ausbildungsbedingungen beginnen.

Neben sozio-ökonomischen Faktoren sowie den demografischen Veränderungen und den damit einhergehenden Herausforderungen, lassen sich Fach-

Ausgewählte Fachkräfte-Engpassberufe Rheinland-Pfalz/Saarland*	Anzahl an tätigen Fachkräften zum 30.06.2022
	Saar
Pflegeberufe	16.523
Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspf.	12.584
Verwaltung	10.502
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe (+Spezialisten)	9.737
Arzt- und Praxishilfe	8.184
Fahrzeugtechnik	4.613
Human- und Zahnmedizin (Experten)	3.905
Hoch- und Tiefbau	3.876
Verkauf von Lebensmitteln	3.684
Metallbau und Schweißtechnik	3.565
Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen (Experten)	3.324
Klempnerei, Sanitär, Heizung	2.870
Lebensmittelherstellung	2.740
Maler, Stuckat., Bautenschutz	1.735
Steuerberatung	1.486
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	1.171
Softwareentwicklung und Programmierung (Experten)	561

Quelle: Engpassanalyse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsjahr 2021; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Stichtagsdaten zum 30.06.2022

* Anmerkung: Um in der regionalen Analyse ausreichend große Fallzahlen für eine valide Bewertung zu erhalten, ist eine gemeinsame Betrachtung des Saarlandes und Rheinland-Pfalz notwendig.

kräfteengpässe auch mit veränderten Anforderungen an Arbeitskräfte im Rahmen von Strukturwandel- und Transformationsprozessen erklären. Hohe Relevanz hat das Thema Fachkräftengpass daher auch in „männerspezifischen“ Berufsfeldern wie Mechatronik, Energie-, Elektro- und Fahrzeugtechnik oder im Hoch- und Tiefbau sowie in vielen Handwerksbereichen. Durch den ökologischen Umbau der bisherigen Industriegesellschaft sowie durch den zunehmenden Einsatz von Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien verändern sich Arbeits- und Produktionsprozesse teilweise immens. Im Zuge dessen verlieren ehemals wichtige Berufsfelder an Bedeutung, neue Tätigkeitsfelder entstehen, traditionelle Berufsbilder verändern sich. Daraus folgt häufig eine Entwertung vorhandener Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten und damit einhergehend ein hoher Weiterbildungsbedarf oder gar eine Neuorientierung hin zu neuen/anderen Berufsfeldern. Aus Sicht der Arbeitskammer ist es daher entscheidend, dass Umstellungs- und Strukturwandelprozesse mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden. Initiativen wie das Transformationsnetzwerk Saarland (TraSaar) mit dem Teilprojekt Qualifizierung oder das Projekt Weiterbildungsverbund Saarland sind deswegen von enormer Bedeutung.

In vielen Fällen können die Engpässe auch mit einer verfehlten und kurzsichtigen Personalplanung der Unternehmen erklärt werden. Von Arbeitgeberseite bleiben häufig die notwendigen Investitionen in ihre Mitarbeitenden aus, um deren Qualifikationen und Fähigkeiten zu verbessern oder zu erhalten. Unternehmen sind stets darauf bedacht, ihre Kosten zu minimieren. Sie lassen in der Regel mit dem Ziel arbeiten, aus den Arbeitsleistungen ihrer Beschäftigten den höchstmöglichen Gewinn für sich herauszuholen. Eine deutliche Verbesserung der Arbeitsumstände ist nicht im Interesse der Arbeitgeberseite. Dabei sollte man doch annehmen, dass Unternehmen die Regeln der Marktwirtschaft verinnerlicht haben: In



der vorherrschenden Wirtschaftsordnung wird Arbeitskraft als Ware behandelt – bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne könnten mehr Arbeitskräfte in die Berufe locken, in denen sie benötigt werden. Stattdessen wird von Arbeitgeberverbänden verstärkt Zuwanderung zur künstlichen Erhöhung des Arbeitskräftepools gefordert – nicht als Menschenrecht auf freie Nie-

Es stellen sich Fragen über die Zukunft der Arbeit

derlassung, sondern als Rekrutierung im Interesse der Betriebe ohne das Lohnniveau anheben zu müssen. Im Allgemeinen formulieren Unternehmen also einen Anspruch auf Qualifikation zu niedrigem Preis.

Um den vermeintlichen Fachkräftemangel zu überwinden,

sollten die systemischen Widersprüche als Ursache für die Missstände in der Arbeitswelt in den Blick genommen werden. Dann stellen sich grundsätzliche Fragen dazu, unter welchen Bedingungen und Zielen überhaupt produziert und gearbeitet wird. Es stellen sich grundsätzliche Fragen über die Zukunft der Arbeit – über die Perspektiven und Potenziale durch Neubewertung, Umorganisation und Umverteilung von Arbeit: zwischen den verschiedenen Branchen, zwischen den Generationen, zwischen den Geschlechtern. Es stellen sich grundsätzliche Fragen dazu, wofür Fachkräfte eigentlich benötigt werden – also wer was und wieviel, für wen und zu welchem Zweck produziert.

Jonas Boos ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik.

Soziale Dienstleistungen, etwa in Gesundheits-, Erziehungs- und Pflegeberufen, werden nach wie vor größtenteils von Frauen geleistet.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Welche Maßnahmen dem Fachkräftemangel entgegenwirken

- ▶ Gesundheits-, Erziehungs- oder Pflegeberufe als beschäftigungspolitische Zukunftsbereiche müssen eine finanzielle wie auch gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung erfahren, wenn sie attraktive Beschäftigungsfelder für Fachpersonal darstellen sollen.
- ▶ Investitionen in die Weiterbildung von Fachkräften ist notwendig! Im Zuge der industriellen Transformation entstehen neue Tätigkeitsfelder und verändern sich traditionelle Berufsbilder. Die Umstellungsprozesse müssen mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden.
- ▶ Systemische Logik in den Blick nehmen: Es stellen sich grundsätzliche Fragen, wofür Fachkräfte eigentlich benötigt werden – also wer was und wieviel, für wen und zu welchem Zweck produziert.