

SWR2 Wissen

Fachkräfte verzweifelt gesucht – Was gegen die Personalnot hilft

Von Geli Hensolt

Sendung vom: Samstag, 28. Januar 2023, 8:30 Uhr

Redaktion: Vera Kern

Regie: Autorenproduktion

Produktion: SWR 2023

Der Fachkräftemangel ist bereits groß. Was dagegen helfen könnte: 4-Tage-Woche, Azubis aus dem Ausland, länger arbeiten, mehr Wertschätzung für Handwerk und Sozialberufe.

SWR2 Wissen können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter www.SWR2.de und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:
<https://www.swr.de/~podcast/swr2/programm/podcast-sw2-wissen-100.xml>

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Die SWR2 App für Android und iOS

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...
Kostenlos herunterladen: www.swr2.de/app

MANUSKRIFT

O-Ton 01 Sandra Mayer-Wörner:

Seit zwei Jahren kriege ich ja nicht mal mehr einen Auszubildenden im handwerklichen Bereich. Wenn man sich das noch weiter so schwarz malt, dann wird das Handwerk komplett aussterben.

Autorin:

Handwerksbetriebe, aber auch Firmen, Krankenhäuser, Kitas, die öffentliche Verwaltung: alle suchen verzweifelt Personal. Schon jetzt spüren viele den Fachkräftemangel im Alltag:

O-Ton 02 Dirk Werner:

Für die Kunden bedeutet das, dass sie häufig länger warten müssen oder Dinge oder Dienstleistungen gar nicht kriegen. Für die Unternehmen bedeutet es, dass sie Aufträge ablehnen müssen oder eben zeitlich nach hinten schieben.

Autorin:

Der Engpass bedroht unser aller Wohlstand. Eine Möglichkeit, gegenzusteuern: Personal aus dem Ausland anzuwerben. Entweder ausgebildete Fachkräfte oder junge Menschen, die dann in Deutschland ihre Ausbildung machen. Modellprojekte, zum Beispiel in der Altenpflege, gibt es bereits.

O-Ton 03 Johannes Flohtow:

Alle haben gemerkt, dass eigene Ausbildung von internationalen Menschen zu sehr sehr guten Ergebnissen führt. Wenn wir auf Ausbildung setzen, haben wir auch sehr junge Leute, die hier die nächsten 40 Jahre arbeiten werden, wollen.

Ansage:

Fachkräfte verzweifelt gesucht – Was hilft gegen die Personalnot? Von Geli Hensolt.

O-Ton 04 Sandra Mayer-Wörner:

Ich würde jetzt mit dir noch ins Lager gehen und gerne mit dir ein Video drehen für unseren Instakanal, um die jungen Menschen auf unseren Beruf aufmerksam zu machen. Dann gehen wir mal hoch.

Autorin:

In dem Lagerraum, zwischen hohen Regalen, zückt Unternehmerin Sandra Mayer-Wörner ihr Smartphone, Mitarbeiterin Evelyn bringt sich in Position:

O-Ton 05 Sandra Mayer-Wörner:

Wie machen wir die Begrüßung? Hi, Leute,...gute Idee. So machen wir das.

Autorin:

Sandra Mayer-Wörner leitet zusammen mit ihren Eltern einen Handwerksbetrieb für Rolladen- und Sonnenschutztechnik in Pfullingen. Der Videodreh mit Evelyn ist Teil ihrer Bemühungen, neue Mitarbeiter zu gewinnen, erzählt sie.

O-Ton 06 Sandra Mayer-Wörner:

Ganz klar Infotainment. Also einmal informieren und zeigen, wie toll der Beruf ist und vielleicht der eine oder andere sagt sich dann: toller Beruf. Tolle Produkte. Vielseitig, den will ich lernen. Versuch ich da einfach mal die Bekanntheit des Berufes nach vorne zu bringen. Vor allem bei jungen Leuten.

Autorin:

Sechs Stellen für Fachkräfte und Azubis hat Sandra Mayer-Wörner momentan auf ihrer Homepage ausgeschrieben. Die Wunschliste der Unternehmerin, ist lang – und der Frust groß. 2007 ist sie ins Geschäft ihrer Eltern eingestiegen, hat eine Ausbildung zur Rollladen- und Sonnenschutzmechatronikerin gemacht, mittlerweile ist sie Meisterin.

O-Ton 07 Sandra Mayer-Wörner:

Früher habe ich wenigstens noch eine Bewerbung gekriegt, als ich hier angefangen habe, da habe ich mir noch gar keine Arbeit und Mühe machen müssen. Und da habe ich mir über Social Media keine Gedanken gemacht. Darüber habe ich mir keine Gedanken gemacht, vor einer Schulklasse zu stehen, irgendwelche Vorträge zu halten, wie toll das Handwerk ist. Das sind alles Dinge, die ich habe vor zehn 15 Jahren nicht dran gedacht. Und jetzt, opfere ich so viel Schweiß, Blut, Freizeit, Schlaf, um irgendwann mal die Früchte zu tragen.

Autorin:

Die 36-Jährige investiert viel, um neue Mitarbeiter zu gewinnen. Sie ist mit selbst gedrehten Clips auf Instagram aktiv und macht als Ausbildungsbotschafterin der IHK in den Schulen Werbung fürs Handwerk. In den vergangenen zwei Jahren hat sie allerdings keine einzige Bewerbung für einen Ausbildungsplatz bekommen, erzählt sie. Und jetzt haben auch noch zwei Mitarbeiter gekündigt.

Heute aber:

ein kleiner Lichtblick. Gleich hat Mayer-Wörner ein Bewerbungsgespräch. Wenn das klappt und sie zumindest eine ihrer freien Stellen besetzen könnte, wäre das wie ein Sechser im Lotto, sagt sie:

O-Ton 08 Sandra Mayer-Wörner:

Ja, weil einfach viele Menschen gar nicht mehr ins Handwerk gehen wollen, also generell Handwerk. Viele wissen gar nicht, wie schön das ist. Wenn man sich das jetzt noch weiter so schwarz malt, dann wird es Handwerk komplett aussterben, dann wird es auch kein Kfz-Mechatroniker irgendwann mal mehr geben.... Das sich vorzustellen, ist wirklich dramatisch.

Autorin:

Nicht nur das Handwerk hat ein Fachkräfteproblem. Wie Mayer-Wörner suchen viele Unternehmen momentan dringend Personal. Der Fachkräftemangel in Deutschland ist dramatisch, meint Susanne Koch, die Geschäftsführerin der Agentur für Arbeit in Baden-Württemberg:

O-Ton 09 Susanne Koch:

Eigentlich kann man sagen wir haben einen Fachkräftemangel inzwischen nahezu in allen Branchen. Aber ganz besonders hohe Bedarfe sehen wir im Bereich Gesundheit, Pflege im Bereich Erziehung und aber auch im Baugewerbe.

Autorin:

Auch Auszubildende fehlen. Nach einer Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung aus dem Jahr 2021 konnten die Unternehmen 40 Prozent Ihrer Lehrstellen nicht besetzen.

O-Ton 10 Susanne Koch:

Im Grunde genommen spiegelt sich da so ein bisschen die Situation am Arbeitsmarkt generell wider, dass das auch Branchen sind, die ihre Ausbildungsplätze schwer besetzen können und wo er eben zusätzlicher Bedarf dort auch herrscht. Wir sehen aber auch eigentlich in vielen Bereichen des Handwerks das zunehmend schwieriger wird die Ausbildungsplätze zu besetzen.

Autorin:

Das IW das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln, untersucht regelmäßig, in welchen Branchen besonders viele Fachkräfte fehlen. Die Top Ten führen die sozialpädagogischen Fachleute an. Fast genauso groß ist die Lücke bei den Erzieherinnen und Erziehern. Auf Platz 3 der Mangelberufe sind die Altenpflegefachkräfte. Auch drei Handwerksberufe suchen dringend Personal: Bauelektrik, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und Kraftfahrzeugtechnik. Das verbindende Element bei allen Mangelberufen, beschreibt Dirk Werner, beim IW-Institut verantwortlich für das Themencluster Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte, so:

O-Ton 11 Dirk Werner:

Wir stellen fest, dass Fachkräfteengpässe in den Berufen besonders stark ausgeprägt sind, wo wir eher viele Frauen oder viele Männer, also diese männertypischen, frauentypischen Berufe betroffen sind davon. Das ist der Bereich der Pflege, Erziehung, Lehrkräfte, wo wir sehr viele Frauen vorfinden. Und das ist dann der Bereich der Technik, der gewerblich-technischen Berufe, wo wir zu wenig junge Frauen für begeistern können.

Autorin:

Bis 2030 könnten Studien zufolge rund 5 Millionen Fachkräfte fehlen, auch weil mehr Menschen in den Ruhestand gehen als Jüngere nachkommen. Was die angespannte Situation auf dem Fachkräftemarkt noch verschlimmert: Zu viele Menschen arbeiten weniger, als sie eigentlich könnten, erklärt Bettina Kohlrausch. Sie ist wissenschaftliche Direktorin des wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung.

O-Ton 12 Bettina Kohlrausch:

Das heißt, die Menschen sind möglicherweise da, aber – das ist der Fachbegriff – nutzen Erwerbspersonenpotenzial nicht aus, weil sie nicht können, weil ihnen die nötigen Qualifizierungen fehlen oder weil sie in Sorgearbeit eingebunden sind und das in einem Maße, der ihnen nicht ermöglicht viel erwerbstätig zu sein. Wobei ich betonen möchte, dass Sorgearbeit natürlich auch Arbeit ist und unsere Gesellschaft darauf angewiesen ist. Aber tatsächlich ist es ja so, dass gerade im U-drei-Bereich die Betreuungsangebote wirklich noch ausbaufähig sind.

Autorin:

Der Fachkräfte-Mangel hat unterschiedliche Ursachen – und deshalb braucht es unterschiedliche Maßnahmen und Initiativen, um ihn zu beheben. Aber wie genau sich Wirtschaft, Politik und Gesellschaft dieser Herausforderung stellen sollten – die Antworten darauf fallen höchst unterschiedlich aus. Sollen die Menschen zum Beispiel länger arbeiten, also später in Rente gehen? Ja, heißt es bei den Arbeitgebern, ihr Präsident Rainer Dulger fordert deshalb eine Abkehr von der Rente mit 63 – er sagt: zu viele qualifizierte Arbeitskräfte stünden den Unternehmen ansonsten nicht mehr zur Verfügung. Achim Dercks, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, ist überzeugt:

O-Ton 13 Achim Dercks:

Ja, das liegt natürlich im Moment vor allem daran, dass wir mit der Rente mit 63 natürlich auch finanzielle Anreize setzen, die so attraktiv machen, dass Unternehmen da häufig nicht gegen ankommen. Und deshalb hat sich die Wirtschaft vor Jahren ja auch so sehr deutlich gegen dieses Projekt gestellt. Und die Zahlen belegen eigentlich nur unsere Sorgen insofern, als die Nutzung dieses Modells deutlich höher ist als damals in einem Gesetzgebungsprozess, in den Prognosen angenommen worden ist.

Autorin:

So hat sich der Anteil derer, die vorzeitig in Rente gehen, seit 2013 mehr als verdoppelt. Der DIHK fordert ein flexibleres Renteneintrittsalter, bessere Teilzeitmöglichkeiten und will die Leute länger im Job halten.

O-Ton 14 Achim Dercks:

Geld spielt immer eine Rolle. Aber es wird auch manchmal dann überbewertet. Es kommt natürlich auch darauf an, den Mitarbeitern klarzumachen, dass sie gebraucht werden, dass sie dann Wertschätzung erhalten, die man so natürlich außerhalb dieses Erwerbslebens nicht so automatisch ersetzen kann.

Ein anderer Vorschlag, um der akute Personalnot zu begegnen: Die Wochenarbeitszeit erhöhen. Sollten die Menschen in Zeiten des Fachkräftemangels zum Beispiel besser 42 Stunden pro Woche arbeiten – wie es Arbeitgebervertreter immer wieder fordern? Bettina Kohlrausch ist nicht überzeugt von der Idee:

O-Ton 15 Bettina Kohlrausch:

Ich glaube einfach, die Menschen werden dann individuell Exitstrategien entwickeln, weil sie einfach nicht mehr können und individuell einen Preis dafür zahlen. Gesundheitlich oder eben finanziell.

Autorin:

Sie plädiert für bessere Arbeitsbedingungen statt Mehrarbeit – damit Beschäftigte länger fit und motiviert bleiben.

Klar ist:

nichts tun ist keine Lösung. Denn schon jetzt kommen Personalengpässe die Unternehmen in Deutschland teuer zu stehen: Studien zufolge summiert sich der Verdienstausschlag wegen des Fachkräftemangels auf mehr als 80 Milliarden Euro. Die momentane Situation beschreibt Achim Dercks so:

O-Ton 16 Achim Dercks:

Auf Dauer bedeutet, dass das Unternehmen Aufträge nicht mehr annehmen. Das kennt der eine andere, wenn er einen Handwerker sucht oder auch einen anderen Dienstleister sucht oder aber auch Dienstleistungen im Restaurant in Hotels nicht mehr angeboten werden können, weil die Menschen fehlen. Und wir merken es auch bei den großen gesellschaftspolitischen Themen Stichwort Energiewende. Auch dort gibt es dramatische Engpässe, wenn es um den Ausbau zum Beispiel der Windkraft geht. Wenn wir über Digitalisierung reden, dann wissen wir alle, dass wir zu wenig IT-Fachkräfte haben, sodass die Digitalisierung stockt.

Autorin:

Und: auch die Mitarbeitenden leiden, wenn zu viel Arbeit auf zu wenig Schultern verteilt wird, warnt Sozialwissenschaftlerin Kohlrausch von der gewerkschaftsnahen Böckler-Stiftung:

O-Ton 17 Bettina Kohlrausch:

Das führt also, und das kennen wir ja ganz klassisch auch gerade aus dem Pflegebereich und Gesundheitsbereich, auch zur Arbeitsverdichtung und zu mehr Druck. Dann muss mehr von weniger Menschen geleistet werden, und das ist dann auch so eine Negativspirale, weil dadurch die Arbeitsbedingungen teilweise so schlimm und unerträglich werden, dass noch mehr Leute kündigen, also gerade in der Pflege und diese Berufe unattraktiver werden und sich der Fachkräftemangel dadurch tatsächlich in der Tendenz sogar noch verstärken kann.

Autorin:

Also doch lieber die 4-Tage-Woche, um Berufe und Arbeitswelt attraktiver zu machen? Die Diskussion auch darüber läuft, sagt Dirk Werner vom arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft.

O-Ton 18 Dirk Werner:

Also aus individueller Sicht nehmen die Wünsche zu, das in der Vier-Tage-Woche zu organisieren, gerade auch die jüngere Generation, um Beruf und Freizeit besser miteinander vereinbaren zu können. Und wir stellen fest, dass tatsächlich Unternehmen in zunehmendem Maße eine vier Tage-Ausbildung auch schon

organisieren, um attraktiv für Bewerberinnen, Bewerber zu sein, deshalb machen immer mehr Unternehmen das. Auf der anderen Seite: Wenn alle tatsächlich nur noch vier Tage-Woche arbeiten, das heißt auch weniger Stunden arbeiten wollen, haben wir natürlich ein zunehmendes Fachkräfteproblem, weil uns die Arbeitszeit fehlt. Also ich kann einfach eine Arbeitswoche von 40 Stunden nicht auf 32 so verdichten, dass die gleiche Produktivität und die gleiche Leistung erbracht werden kann.

Autorin:

Der Sanitärbetrieb Keller in Überlingen am Bodensee tritt den Beweis an, erzählt der Chef Alfred Keller:

O-Ton 19 Alfred Keller:

Ja, wir machen seit einigen Jahren eine Vier-Tage-Woche, nicht nur für die Facharbeiter und die Meister, sondern auch für die Auszubildenden. Wir arbeiten in den Baustellenteams von Montag bis Donnerstag und somit haben die ganzen Jungs Freitag frei, haben langes Wochenende und können so dementsprechend die Freizeit besser gestalten und haben viel mehr Möglichkeiten.

Autorin:

Für zwei offene Stellen hatte Keller letztes Jahr mehr als zehn Bewerber, erzählt er nicht ohne Stolz. Die Vier-Tage-Woche sei nur einer der Gründe, warum sein Unternehmen so beliebt ist, glaubt er:

O-Ton 20 Alfred Keller:

Also die Vier-Tage-Woche ist mit einer der Bausteine, wo wir haben. Wir haben aber noch viele andere Plusleistungen, die wir anbieten. Ich sage immer. Das Paket ist sehr wichtig. Zum einen ist sehr sehr wichtig, dass wir heute mit den jungen Leuten auf Augenhöhe kommunizieren. Des Weiteren haben wir eben noch Leistungen wie Jobrad, wie Beteiligungen am Führerschein, wie Gesundheitstraining, wie frisches Obst jeden Tag, Arbeitskleidung, Fortbildungen...das sind alles so Bausteine, wo wir zusätzlich zur regulären Ausbildung mit anbieten. Das schafft natürlich sehr viel Attraktivität und spricht sich auch rum.

Autorin:

Zum Beispiel bei Erion Bislimi, Azubi: Er ist mittlerweile im dritten Lehrjahr im Unternehmen. Kennengelernt hat er die Firma bei einem Praktikum, die Vier-Tage-Woche war der entscheidende Grund für seine Bewerbung, sagt er:

O-Ton 21 Erion Bislimi:

Von meinen Freunden hat niemand eine Vier-Tage-Woche, die beneiden mich auch sehr. Die müssen halt Freitags immer arbeiten. Und ich habe halt den ganzen Tag frei, hab den Tag für mich.

Autorin:

Das Arbeitszeitmodell zahlt sich aus, meint auch die Tochter des Firmeninhabers, Lara Keller:

O-Ton 22 Lara Keller:

Die Mitarbeiter sind zufriedener, die Sache war auch immer: An dem Freitag hatte man immer nur den halben Tag, da war die Produktivität natürlich nicht so hoch wie an den anderen vier Tagen. Und dadurch, dass das dann auf die anderen vier Tage aufgeteilt wurde, hat man einfach eine Produktivitätssteigerung gehabt. Und eben durch diesen Erholungstag am Freitag konnten alle auch motiviert und eben erholt am Montag dann wieder beginnt zu arbeiten.

Autorin:

Bevor der Betrieb mit dem neuen Modell startete, gab es aber auch Bedenken bei den Beschäftigten:

O-Ton 23 Lara Keller:

Die Angst war natürlich da, dass es dann Überstunden gibt oder dass es körperlich zu anstrengend wird. Aber jetzt im Nachhinein war das eigentlich nie ein Thema.

Autorin:

Und für Azubi Erion Bislimi ist die Vier-Tage-Woche das perfekte Arbeitsmodell. Er will nach seiner Ausbildung auch deshalb im Betrieb bleiben.

O-Ton 24 Erion Bislimi:

„Ich komme Montag mit sehr viel Power zurück und habe dann vier Tage und dann wieder das Wochenende.

Autorin:

Um der Personalnot in vielen Branchen entgegenzuwirken, wird zudem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wichtiger. Das Beratungsunternehmen Prognos rechnet im Auftrag des Bundesfamilienministeriums vor: Würden 2,5 Millionen derzeit in Teilzeit erwerbstätige Mütter ihre Wochenarbeitszeit um jeweils nur eine Stunde erhöhen, dann entspräche das rund 70.000 Vollzeit-Stellen. Das Problem aber ist: viele Frauen können nicht mehr arbeiten, weil – und hier beißt sich die Katze in den Schwanz – Fachkräfte in den Kitas und Schulen fehlen. In der Praxis müssen viele Eltern momentan eher Arbeitszeit reduzieren. Denn wegen Personalmangel verkürzen immer mehr Einrichtungen ihre Öffnungszeiten. So wie im Kindergarten der Tochter dieser alleinerziehenden Mutter, nennen wir sie Nina Stadler.

O-Ton 25 Nina Stadler:

Bei uns war es so, dass wir zwei Tage bevor die Sommerferien angefangen haben, über unsere Kita-App, die wir haben, eine Push-Nachricht bekommen haben anbei ein Anschreiben der Stadt, wo dann drinstand ab 01.09. gelten diese reduzierten Öffnungszeiten. Bisher waren die von 7 Uhr bis 17 Uhr, Montag bis Donnerstag und Freitag von 7 Uhr bis 13 Uhr. Und jetzt ist es von 7 bis 14 Uhr. Ich glaube, mein erster Gedanke war ‚oh Scheiße, was mache ich jetzt‘.

Autorin:

Nina Stadler lebt von Vater Ihrer Kinder getrennt. Sie arbeitet Vollzeit. Wenn ihr Kind nicht ausreichend betreut wird, müsste sie ihre Arbeitszeit reduzieren. In ihrem

Unternehmen, einem Automobilzulieferer, herrscht aber schon jetzt Personalmangel. Die Folgen:

O-Ton 26 Nina Stadler:

Also wir müssen Dinge verschlanken...machen Dinge gar nicht bzw. ich übernehme Sachen von den Mitarbeitern, die jetzt nicht unbedingt meine Aufgabe wären, die aber einfach gemacht werden müssen. So versuchen wir das dann irgendwie sinnvoll hinzudeichseln. Aber es zehrt jetzt schon langsam an der Energie aller Mitarbeiter.

Autorin:

Die fehlenden Betreuungszeiten zu kompensieren ist für Nina Stadler eine zusätzliche Belastung. Sie sucht nach Tagesmüttern, die ihre Tochter nachmittags betreuen können, dann wenn die Kita zu hat.

O-Ton 27 Nina Stadler:

Aber auch Tagesmutter ist mir direkt gesagt worden...ich kann mich zwar anmelden, aber sie kann mir jetzt schon sagen, dass ich keine bekommen werde. Aber es gibt faktisch keine freien Tagesmütter mehr.

Autorin:

Bis 2030 fehlen laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung im Kita-Bereich etwa 230.000 Fachkräfte in Deutschland. Warum ist der Mangel so groß? Das liegt unter anderem daran, dass der Personalbedarf in diesen Berufen steige, sagt Susanne Koch von der Arbeitsagentur:

O-Ton 28 Susanne Koch:

Also wenn man auf den Erzieherberuf schaut, ist es so das ist sowohl, was das Gehalt angeht, als auch was die Arbeitsbedingungen angeht, im Grunde genommen durchaus attraktiv und durchaus auch attraktiv im Vergleich zu anderen Branchen. Also man kann nicht generell so die Gleichung aufstellen. Die Fachkräftebedarfe treten nur in den Bereichen auf, wo es entweder vom Gehalt oder von den Arbeitsbedingungen unattraktiv ist. Umgekehrt kann man natürlich aber schon sagen, dass der einzelne Arbeitgeber mit attraktiven Arbeitsbedingungen schon dann im Einzelfall dann auch natürlich Arbeitskräfte gewinnen kann.

Autorin:

Nina Stadler hat eine eigene Theorie, warum in vielen Kitas Fachkräfte fehlen:

O-Ton 29 Nina Stadler:

Es ist nun mal kein hoch angesehener Beruf, und keiner, der einem viel Anerkennung im Sinne von ich kann – also sehr missverständlich – aber ich glaube, dass die Leute oder die jungen Leute heutzutage einfach so eine gewisse Anerkennung brauchen.

Autorin:

Studien, zum Beispiel von der Bertelsmann-Stiftung, geben ihr recht. Wenn die gesellschaftliche Wertschätzung steigt, steigt auch das Interesse an einem Beruf. Auch das kann eine Stellschraube sein, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Das zeigt unter anderem das Beispiel der Sanitär, Heizung- und Klimatechnik. Die

Branche ist bei Jugendlichen beliebter geworden – auch, weil sie sich als Klimaretter ein neues Image verpasst hat.

Aber zurück zum Erzieherinnenmangel: der macht es manchmal schwer oder unmöglich, Familie und Beruf unter einen Hut zu kriegen. Dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit unter diesen Bedingungen steigern, ist eher unwahrscheinlich. Dazu kommt: Wenn die Kinder irgendwann nicht mehr auf Betreuung angewiesen sind, brauchen oft die eigenen Eltern Unterstützung. Aber auch in den Altenheimen und sozialen Diensten gibt es zu wenig Mitarbeitende. Nach Zahlen des Berufsverbands der Pflegeberufe fehlen aktuell 200.000 Vollzeitkräfte. Die Folge: Menschen, vor allem Frauen, können weniger Erwerbsarbeit übernehmen, um die demente Mutter oder den bettlägerigen Schwiegervater zu Hause zu versorgen. Eine Lösung ist an manchen Orten, die Lücke mit Mitarbeitenden aus dem Ausland zu schließen.

So zum Beispiel im Karolinenstift in Tübingen. Ein Treffen im Besprechungszimmer der kleinen diakonischen Einrichtung. Mitarbeiterin Isabel Ziehme hat den Tisch mit Keksteller und Kaffeetassen gedeckt, drum herum sitzen zwei junge Frauen und ein junger Mann

O-Ton 30 Collage Altenpflegerinnen und Ausbilderin:

Hallo, ich bin die Besiana Nikolla. Ich bin seit einem Jahr in Deutschland, und jetzt ist mein zweites Ausbildungsjahr in Deutschland. Ich komme aus dem Kosovo.

Ich heiße Bekim Nikolla, ich bin 26 Jahre alt, ich komme aus dem Kosovo und bin hier in Deutschland seit 2 Monaten.

Ich bin Blerina Nikolla. Ich habe in 2018 meine Ausbildung angefangen. Nach drei Jahren habe ich meine Ausbildung fertig gehabt und dann seit letztem Jahr arbeite ich als Fachkraft.

Mein Name ist Isabel Ziehme. Ich habe das große Glück, die drei Geschwister zu unterrichten und auszubilden.

Autorin:

Die Geschwister und ihre Praxis-Anleiterin sind Teil eines internationalen Projekts, mit dem Einrichtungen von Diakonie und Caritas in Baden-Württemberg künftige Fachkräfte für die Altenhilfe gewinnen wollen. Johannes Flothow ist Referent für Internationale Diakonie und Ausbildungsprojekte bei der Diakonie:

O-Ton 31 Johannes Flothow:

Das Besondere an diesem Projekt ist, dass wir seit acht Jahren voll auf Ausbildung setzen, und alle haben gemerkt, dass Ausbildung, eigene Ausbildung von internationalen Menschen so sehr, sehr guten Ergebnissen führt. Und eigentlich könnte man sagen auch der Anwerbung von internationalen Fachkräften überlegen ist, weil die Menschen hier lernen, was man hier braucht und weil sie nicht aus anderen beruflichen Kontexten medizinischen Kontexten nach Deutschland kommen. Das heißt hier lernen die Leute drei Jahre lang, und danach sind sie Fachkraft.

Autorin:

650 Azubis kamen in den letzten acht Jahren über das Projekt ins Land, noch einmal so viele haben die beteiligten Einrichtungen direkt angeworben. Blerina, die „Dienstälteste“ der drei Geschwister zeigt ihren Arbeitsplatz – und eine ihrer „Lieblingsbewohnerinnen“, wie sie selbst sagt:

O-Ton 32 Blerina Nikolla, Pflegefachkraft:

Wir sind jetzt auch im Wohnbereich zwei, Zimmer 201, eine Bewohnerin. Hallo? Hallo!

Autorin:

Im Sessel sitzt Ruth Hipp, 91 Jahre alt. Die grauhaarige Dame, die seit einem Jahr im Karolinenstift lebt, ist froh, dass ausländische Mitarbeitende wie die drei Geschwister aus dem Kosovo in ihrem Pflegeheim arbeiten:

O-Ton 33 Ruth Hipp:

Ja, ich finde es sogar sehr gut. Wir haben hier Personalmangel. Und wenn sie freiwillig kommen und gerne kommen, dann finde ich es gut.

Autorin:

Dass die Azubis aus dem Ausland nicht immer perfekt Deutsch sprechen – macht nix, sagt die Seniorin. Im Gegenteil, ergänzt Praxisanleiterin Ziehme, die mit Blerina zusammen ins Zimmer gekommen ist – und erinnert Ruth Hipp an Blerinas Bruder Bekim:

O-Ton 34 Isabel Ziehme:

Der Bekim, der Bruder, den Sie meistens unterrichten und helfen. // Ja, genau. Mit ihm lerne ich, also er lernt mit mir deutsch. Wenn er hier ist, um mich anzuziehen, dann reden wir. Und dann sage ich ihm das ist ein Arm, zwei Armen oder ein Schuh, zwei Schuhe, aber ein Hut zwei Hüte. Und so reden wir.

Autorin:

Nicht nur in der Pflege, auch in anderen Branchen ist Deutschland dringend auf Zuwanderung angewiesen: Ausländische Fachkräfte anwerben sei deshalb ein Gebot der Stunde, sagt Dirk Werner vom Institut der deutschen Wirtschaft.

O-Ton 35 Dirk Werner:

Es gibt durchaus viele Länder, die eine ganz andere Demografie haben als Deutschland und die dankbar sind, wenn deren jungen Menschen eine Perspektive bekommen bei uns über eine Ausbildung oder ein Studium über eine Beschäftigung. Das ist Indien, das sind die Philippinen. Das ist Mexiko. Und wir haben inzwischen mit 13 Ländern, sogenannten Fokus-Ländern, Abkommen, dass wir gucken, welche Potenziale da sind, welche Qualifizierungslehrgänge gibt es dort schon, und welche sind besonders interessant für unseren Arbeitsmarkt und unsere Fachkräfte. (29 Sekunden)

Autorin:

Auch die Bundesregierung hat sich das Ziel gesetzt, mehr Menschen aus Ländern außerhalb der EU für eine Arbeit in Deutschland zu gewinnen und will die Hürden für Zuwanderung deutlich senken. Die Wirtschaft lobt die Initiative, fordert aber auch: Damit wirklich mehr Menschen auf den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden, müssen die Strukturen im Ausland, aber auch hier verbessert werden. Dazu kommt: Zu viele, die zuwandern, gehen wieder zurück in ihre Heimatländer, weil es hierzulande an einer Willkommenskultur fehle oder weil ihnen die deutsche Bürokratie zu schaffen mache.

Mindestens 400.000 Menschen aus dem Ausland braucht Deutschland jährlich, um den Fachkräftemangel auszugleichen – gleichzeitig muss auch das inländische Potenzial stärker als bisher gehoben werden. Dabei geht es vor allem um Qualifizierung. Um junge Menschen, die die Schule ohne Abschluss verlassen, oder Ausbildungs- oder Studienabbrecher zum Beispiel. Mehr dazu, wie das gelingen kann, in der SWR2 Wissen-Folge mit dem Titel „Ausbildung trotz schlechter Noten – Chancen für benachteiligte Jugendliche“.

Mit dem neuen Bürgergeld will die Politik zudem jetzt auch die Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen stärken, erklärt Susanne Koch von der Arbeitsagentur:

O-Ton 36 Susanne Koch:

Wir müssen alle Potenziale heben, die wir haben. Und dazu gehören natürlich die Arbeitssuchenden und auch die Langzeitarbeitslosen dazu. Wobei wir uns schon im Klaren sein müssen, dass wir gerade bei den Personen, die schon länger arbeitslos sind, natürlich eine längere Investitions- und Anlaufphase brauchen, bis die überhaupt bei dem Thema Qualifizierung und dann Übergang in den ersten Arbeitsmarkt dann auch ankommen. Aber das Instrumentarium wird jetzt, Mitte des Jahres mit den Veränderungen auch bei der Weiterbildungsförderung natürlich noch ein bisschen attraktiver und da wird es sicherlich gelingen, auch noch mehr Personen dann auf diesen Pfad zu setzen und dann nachher auch als Fachkraft integrieren zu können

Autorin:

Der Fachkräftemangel verändert die Arbeitswelt – und auch das Gleichgewicht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen, sagt Sozialwissenschaftlerin Bettina Kohlrausch:

O-Ton 37 Bettina Kohlrausch:

Gerade im hoch qualifizierten Segment haben da Beschäftigte eine höhere Verhandlungsmacht. Aber wir hatten ja jetzt auch vor ein oder zwei Jahren zum Beispiel auch in der Systemgastronomie wirklich ganz gute Abschlüsse, also so am unteren Segment. Natürlich, denke ich, ist Arbeitgebern schon klar, dass sie einfach ihrerseits darüber nachdenken müssen, welche Angebote sie machen und welche Rahmenbedingungen sie schaffen, damit Beschäftigte eben auch gerne bei ihnen arbeiten wollen oder potenziell beschäftigt.

Autorin:

Die Personalnot wird möglicherweise auch dazu führen, dass wir als Gesellschaft wieder neu über Arbeitsteilung sprechen werden, dass wir Dienstleistungen, die

outgesourct wurden in den letzten Jahren, wieder selbst übernehmen müssen. Das gilt sowohl für Teile der Care-Arbeit als auch zum Beispiel für Lieferdienste.

O-Ton 38 Bettina Kohlrausch:

Heute habe ich darüber nachgedacht, in bestimmten Bereichen wäre das denn so dramatischer? Wäre das wirklich so schlimm, wenn ich mir mein Essen wieder selber holen muss und nicht irgendjemand schicken kann? Also bei bestimmten Bereichen hat das ja auch. Gerade weil das mit Ausbeutung verbunden war, waren das Geschäftsmodelle, wo man sagen kann, vielleicht passen die auch nicht in einer Gesellschaft, in der man bestimmte Arbeitsstandards haben möchte. Und das ist dann auch nicht wirklich schlimm. Das sind sozusagen zwei Möglichkeiten, je nachdem, was wir auch politisch entscheiden und wie wir es gestalten. Als tendenziell sehe ich auch die Gefahr einer Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt. Aber es kann natürlich auch sein. Das wird tatsächlich sozusagen so eine HighSkill-Economy sind ne, dass das unsere Strategie ist, unseren Arbeitsmarkt zu gestalten, indem wir eben auf hohe Qualifikation setzen, auf ein hohes Qualifikationsniveau.

Autorin:

Zurück zu Sandra Mayer-Wörner und ihrem Rollladenbetrieb auf der Schwäbischen Alb. Noch läuft das Bewerbungsgespräch mit einem möglichen neuen Mitarbeiter – er ist unter anderem über die Social-Media-Aktivitäten der Unternehmerin auf den Betrieb aufmerksam geworden. Mayer-Wörners Eltern warten draußen und drücken Daumen.

O-Ton 39 Bärbel und Wolfgang Mayer (Unternehmer):

Dass wir einen guten Mann kriegen. Wir stehen im Wettbewerb mit Kollegen draußen und der, wo die besten Leute hat im Moment die besseren Karten. Und dann läuft alles besser. Wir brauchen gute Leute.

Autorin:

Und dann kann die Juniorchefin endlich Erfolg vermelden, ihr Engagement auf Instagram hat sich ausgezahlt: der Bewerber hat zugesagt, noch im Frühling soll er im Betrieb anfangen:

O-Ton 40 Sandra Mayer-Wörner und Wolfgang Mayer:

Die Arbeit hat sich jetzt tatsächlich gelohnt. Durch dein Social Media haben wir auch die besseren Karten aktuell. Das machen andere noch nicht so stark. Das freut einen, wenn die Arbeit Früchte trägt und die gelobt wird. Ja, ich bin richtig happy.

Abspann SWR2 Wissen

Fachkräfte verzweifelt gesucht – Was hilft gegen die Personalnot? Autorin und Sprecherin: Geli Hensolt. Redaktion: Vera Kern

* * * * *