

ZEIT FÜR DIE SCHULE



www.zeitfuerdieschule.de

Diese Arbeitsblätter sind ein **kostenfreier Service für Lehrkräfte der Oberstufe** und erscheinen jeden ersten Donnerstag im Monat. Sie beleuchten ein Thema aus der ZEIT oder von ZEIT ONLINE, ergänzt durch passende Arbeitsanregungen zur praktischen Umsetzung im Unterricht.

In Zusammenarbeit mit:



Flossbach von Storch
STIFTUNG

www.flossbachvonstorch-stiftung.de

Thema im Oktober 2023:

Fachkräftemangel: Müssen wir Arbeit neu denken?

Handwerkerinnen und Pfleger, Lehrer und Busfahrerinnen: Überall fehlt Personal. Der Fachkräftemangel beginnt unsere Gesellschaft und Wirtschaft zu bremsen. Um gegenzusteuern, müssen wir neue Strategien in der Arbeitswelt entwickeln. Doch was bedeutet das für die berufliche Orientierung der jungen Generation?

In dieser Unterrichtseinheit setzen sich Ihre Schülerinnen und Schüler mit den Ursachen und Folgen des Fach- und Arbeitskräftemangels auseinander, diskutieren kontroverse Vorschläge zur Fachkräftesicherung und befragen Unternehmen aus ihrem Umfeld zu ihren Erfahrungen mit dem Thema.

Inhalt

- 2 Einleitung:** Thema und Lernziele
- 3 Artikel:** »Es wird einen noch nie da gewesenen Wettbewerb um Einwanderer geben«
- 8 Aufgaben**
- 11 Projekt Schülerwettbewerb**
- 12 Unterrichtsvorschlag**
- 13 Internetseiten** zum Thema

Wettbewerb

econo_me

Thema: »Arbeit der Zukunft – Welche Ursachen und Folgen hat das Fehlen von Fach- und Arbeitskräften?«

Anmelden und mitmachen!

www.econo-me.de

Einleitung: Thema und Lernziele

Im Gesundheitswesen, in der Gastronomie, an Flughäfen oder in der Metall- und Elektroindustrie: Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist mittlerweile allgegenwärtig und nicht mehr nur auf einzelne Branchen beschränkt. Eine Folge davon ist, dass vieles ins Stocken gerät: Bauvorhaben und Industrieproduktion verzögern sich, die Wartezeiten in den Praxen werden länger, Lösungen für nachhaltige Technologien kommen nur schleppend voran. Nach einer Studie der Boston Consulting Group von 2022 gehen der deutschen Wirtschaft wegen fehlender Arbeitskräfte jährlich 86 Milliarden Euro an Wirtschaftsleistung verloren. Die Politik hat noch keine nationale Gesamtstrategie gegen den Fachkräftemangel entworfen. Viele Lösungsansätze werden kontrovers diskutiert: verstärkte Zuwanderung durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz etwa oder Digitalisierung und KI, die menschliche Aufgaben übernehmen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz sieht in der »Sicherung des Fachkräftebedarfs« eine der großen Herausforderungen für die kommenden Jahrzehnte. Es gebe in bestimmten Branchen und Regionen einen dringenden Handlungsbedarf, bei dem Politik, Wirtschaft und Wissenschaft gemeinsam Maßnahmen erarbeiten müssten. Viele Unternehmen haben inzwischen damit begonnen, eigene Strategien zu entwickeln, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Sie bieten beispielsweise höhere Löhne und Gehälter, versprechen ihren Arbeitskräften mehr Selbstbestimmung, ein gutes Arbeitsklima oder eine bessere Work-Life-Balance.

Damit verschiebt sich das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zugunsten der Arbeitssuchenden. Und davon profitieren vor allem junge Menschen. Wer gut ausgebildet ist, braucht kaum noch Angst vor Arbeitslosigkeit zu haben und muss sich auch nicht mehr mit schlechten Arbeitsbedingungen abfinden. Die junge Generation Z hat damit ungleich bessere Chancen beim Start ins Berufsleben als viele Generationen vor ihr. Aber wie kann man die gestiegene Nachfrage an Fachkräften in die eigene Berufs- und Studienorientierung einbeziehen und die Chancen nutzen, die sich daraus ergeben?

Die Schülerinnen und Schüler ...

- ... werden über die demografischen Ursachen des Fachkräftemangels informiert.
- ... arbeiten anhand eines Interviews heraus, welche Folgen der Fachkräftemangel für Wirtschaft, Gesellschaft und Produktion hat, und begründen daraus die Notwendigkeit, Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zu ergreifen.
- ... visualisieren Ursachen, Folgen und Lösungsansätze zum Thema Fachkräftemangel mithilfe eines Konfliktbaums.
- ... erörtern kontroverse Standpunkte zur Fachkräftesicherung und positionieren sich in der Debatte um Zuwanderung, KI, Aktivierung »stillter Reserven« oder flexiblere Arbeitsmärkte.
- ... reflektieren, welche Bedeutung der Fachkräftemangel für ihre Berufs- und Studienorientierung und ihre Anforderungen an einen späteren Arbeitsplatz hat.
- ... befragen Unternehmen nach ihren Erfahrungen zur Personalnot.



Artikel

»Es wird einen noch nie dagewesenen Wettbewerb um Einwanderer geben«

Mehr als 1,7 Millionen Jobs waren am Jahresanfang 2023 in Deutschland unbesetzt. Sebastian Dettmers, Betriebswirt und Geschäftsführer eines Jobportals, warnt vor den Folgen für das Land. Er fordert höhere Löhne, Digitalisierung und Automatisierung und innovative Unternehmensstrategien, um Fachkräfte zu halten und zu gewinnen.

ZEIT ONLINE: Flugzeuge fliegen nicht, weil das Bodenpersonal fehlt. Schwimmbäder eröffnen nicht, weil es keine Bademeister gibt. Wird das, was wir gerade erleben, in Zukunft normal sein?

Sebastian Dettmers: Die fehlenden Bademeister sind nur der Anfang eines viel größeren, strukturellen Wandels. Denn fast unbemerkt schrumpft die Erwerbsbevölkerung in ganz Europa und vor allem in Deutschland. Richtig kritisch wird die Entwicklung ab dem Jahr 2025. Dann gehen jedes Jahr bis zu einer halben Million Beschäftigte in Rente und uns droht eine massive »Arbeiterlosigkeit«.

ZEIT ONLINE: Was verstehen Sie unter diesem Begriff?

Dettmers: Ein Mangel an Arbeitskräften, der nicht nur einzelne Branchen wie das Handwerk, die Pflege oder die Schulen betrifft, sondern das ganze Land. Er bedroht unseren Wohlstand und das Funktionieren unserer Gesellschaft. Das geht weit über geschlossene Schwimmbäder oder gestrichene Flüge hinaus. Wenn in einer schrumpfenden Bevölkerung weniger Menschen arbeiten und Produkte kaufen, kann das zu einer jahrzehntelangen Wirtschaftskrise führen. [...]

Aspekt Lohnerhöhungen

ZEIT ONLINE: Sie fordern einen Mindestlohn von 20 Euro. Ist das nicht realitätsfern?

Dettmers: Wenn weniger Erwerbstätige einen immer größer werdenden Sozialstaat finanzieren sollen, brauchen wir mehr Investitionen und Fortschritt. Wir wollen ein Hochtechnologieland sein, gleichzeitig ist aber jeder Fünfte im Niedriglohntsektor beschäftigt. Das passt nicht zusammen. Niedrige Löhne sind ein Zeichen niedriger Produktivität. Die Geschichte unserer Industrie zeigt, dass wir alle davon profitieren, wenn wir Arbeit aufwerten. Wenn die Löhne steigen, entsteht Arbeit, die höherwertig ist. Der hohe Mindestlohn wäre also der ultimative Anreiz, um effizienter zu werden.

ZEIT ONLINE: Sie wollen Arbeit also teurer machen, um sie überflüssig zu machen?

Dettmers: Ja, wir müssen einfache Tätigkeiten überflüssig machen. Beispielweise das Kassieren von
30 Waren, Lagerarbeit oder Arbeiten in der Buchhaltung. Vielleicht auch die Gepäckabfertigung am Flughafen. Diese Berufe müssen wir, so gut es geht, durch automatisierte und effizientere Prozesse ersetzen oder ergänzen, damit diese Menschen dann wiederum weiter ausgebildet werden und in anderen Bereichen als Fachkraft arbeiten können.

35 **Aspekt Digitalisierung und Automatisierung**

ZEIT ONLINE: Wie wollen Sie das einer Gastwirtin erklären, die gerade die Pandemie überstanden hat und sich keine Lohnerhöhung leisten kann?

Dettmers: Gerade die Gastronomie ist ein gutes Beispiel dafür, wie das gelingen kann. Viele Prozesse wurden dort in den vergangenen Monaten automatisiert. Wir bestellen mit dem Handy und bezahlen online, Speisekarten werden so gestaltet, dass man in der Küche effizient, also schnell und mit möglichst wenig Personal, kochen kann. All das ist Fortschritt. Große Fast-Food-Ketten setzen in der Küche bereits
40 Roboter ein und nehmen Bestellungen per Algorithmen entgegen. Mit solchen Modernisierungen lässt
45 sich Personal einsparen, das wir für anspruchsvollere Tätigkeiten dringend benötigen. Der Restaurantmanager wird sozusagen zum Technical Operator.

Je teurer die Arbeitskraft von Menschen wird, desto eher werden Unternehmerinnen und Unternehmer dazu gedrängt, solche Wege zu gehen. [...] Gerade weil Gastronomen ihre Preise nicht unendlich weiter
50 erhöhen können, werden sie kreativ und gestalten Arbeitsplätze neu. Das ist auf viele Branchen übertragbar und zeigt, dass wir effektiver arbeiten können und müssen, um den wirtschaftlichen Abschwung aufzuhalten.

Aspekt Zuwanderung

ZEIT ONLINE: Sie wollen aber nicht nur mehr Automatik, sondern auch mehr Arbeiter aus dem Ausland.
55

Dettmers: Unbedingt! Wir brauchen dringend mehr ausländische Fachkräfte, damit unsere Wirtschaft weiter laufen kann. [...] Um Fachkräfte aus dem Ausland müssen wir aktiv werben.

ZEIT ONLINE: Ist das nicht egoistisch? Immerhin leiden andere Länder auch an einem Fachkräftemangel.
60

Dettmers: Es wird bald einen noch nie da gewesenen Wettbewerb um Einwanderer geben, denn die Arbeiterlosigkeit betrifft nicht nur uns, sondern praktisch alle Industrienationen. Diesem Wettbewerb
65 müssen wir uns stellen. Wir müssen dafür auch auf andere Kontinente schauen, zum Beispiel nach Afrika. Dort wächst die Bevölkerung noch stark, und es gibt viele junge Menschen, die gut ausgebildet sind. Gleichzeitig ist die Arbeitslosigkeit dort hoch. Doch im Jahr kommen aktuell nur 17.000 Beschäftigte

aus ganz Afrika nach Deutschland. Wir müssen das dringend ändern, ihre Berufsabschlüsse anerkennen und sie auch hierzulande ausbilden. Wir müssen um sie werben und sie nicht wie bisher an den Grenzen abweisen.

ZEIT ONLINE: Gerade sind viele Ukrainerinnen und Ukrainer nach Deutschland gekommen. Ist es moralisch verwerflich, die Geflüchteten sofort in Jobs zu vermitteln, die hierzulande gebraucht werden?

75 Dettmers: Ich finde nicht! Wir sollten ihnen Arbeit geben, das hilft den Menschen bei der Integration und kann gleichzeitig unsere Wirtschaft gegen den Fachkräftemangel stärken. Und wir sollten schnell dafür sorgen, dass die vielen geflüchteten Kinder die deutsche Sprache lernen und gut ausgebildet werden. Das sind dann eines Tages Fachkräfte, die hier oder in ihrer Heimat arbeiten können. [...] 60 Prozent der Migrantinnen und Migranten aus einem Nicht-EU-Land arbeiten in Deutschland in Jobs, für die sie eigentlich überqualifiziert sind, oder sind sogar arbeitslos. Das müssen wir ändern. Dafür brauchen wir einen viel flexibleren Arbeitsmarkt.

Aspekt Flexibilisierung

85 ZEIT ONLINE: Wie sollten flexible Regeln konkret aussehen?

Dettmers: Es muss darum gehen, Menschen den Jobwechsel leichter zu machen. In Deutschland bleibt ein Beschäftigter im Schnitt elf Jahre im selben Unternehmen, in den USA sind es nur vier Jahre. Und das hat nichts mit der vermeintlichen Hire-and-fire-Mentalität der Amerikaner zu tun, sondern damit, dass sich die Menschen dort von sich aus etwas Besseres suchen. Diese kontinuierliche Neuorientierung von Einzelnen führt dazu, dass Unternehmen immer wieder neue Impulse bekommen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den USA insgesamt glücklicher mit ihrem Job sind als bei uns. [...]

95 ZEIT ONLINE: Sich an den USA zu orientieren klingt zwangsläufig auch nach: weniger Betriebsräte, kürzere Kündigungsfristen, mehr Arbeit, weniger Pausen. Wollen Sie das wirklich?

Dettmers: Die 40-Stunden-Woche ist ein Privileg, das wir uns mit dem Fortschritt hart erarbeitet haben. Das sollten wir nicht aufgeben. Wir können uns aber etwas anderes von den USA abschauen. Nämlich, dass ein Jobwechsel Menschen glücklicher machen kann. Wir haben in der Pandemie gesehen, dass jeden Monat in den USA drei Prozent der Angestellten, gerade im Niedriglohnsektor, ihren Job gewechselt haben. »Great Resignation« nennen Experten diesen Trend. Und die meisten dieser Menschen haben selbst entschieden, zu kündigen und sich etwas Besseres zu suchen. Das ist ein Vorteil für Arbeitskräfte, kein Nachteil. [...]

Aspekt Arbeitsbedingungen/Unternehmenskultur

105

ZEIT ONLINE: Mehr offene Stellen für weniger Menschen, verschiebt sich damit die Macht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

110

Dettmers: In der Tat, den gut ausgebildeten Arbeiterinnen und Arbeitern steht ein Jahrzehnt bevor, in dem sie im Job so viel für sich heraushandeln können wie nie zuvor. Und eine Zeit, in der sie sich zwischen den besten Angeboten frei entscheiden können. Sie brauchen sich nicht zu sorgen, arbeitslos zu sein oder dauerhaft schlecht bezahlt zu werden. Das zeigt einem schon die reine Angebot-Nachfrage-Logik: Wenn man selbst begehrt ist und es wenig Konkurrenz gibt, kann man besonders viel für seine Arbeit verlangen. [...] Kein Unternehmen kann es sich in Zukunft leisten, auch nur eine einzige Fachkraft zu verlieren. Dann

115

ZEIT ONLINE: Wie hält man denn die Fachkräfte?

120

Dettmers: Mit sinnstiftenden Tätigkeiten. Man muss den Menschen vermitteln, dass ihre Arbeit einen höheren Wert hat als nur die Gewinnmaximierung des Unternehmens. Außerdem müssen Unternehmen Jobs abwechslungsreich gestalten, damit die Angestellten nicht gelangweilt schlechte Ergebnisse produzieren und verlernen, innovativ zu denken. Man muss dafür auch Orte schaffen, an denen Menschen gerne zusammen arbeiten. Und es muss darum gehen, Angestellten die Chance auf Aufstieg und Weiterbildungen zu bieten. Ohne diese Punkte kann bald keine Firma mehr existieren.

125

ZEIT ONLINE: Was halten Sie von einer bezahlten Viertagewoche für alle?

130

Dettmers: Wenn Unternehmen das anbieten und dadurch attraktiver für Fachkräfte werden, kann das im Einzelfall sinnvoll sein. Vor allem, wenn sie das durch automatisierte und digitalisierte Vorgänge ausgleichen. Als Gesellschaft können wir uns das leider schlichtweg nicht leisten, denn die Produktivität der deutschen Gesamtwirtschaft stagniert seit Jahren. Wenn wir jetzt alle freitags freimachen, wäre das ein massiver Rückgang der Arbeitsleistung, der den Fachkräftemangel verstärken und unserer Wirtschaft schaden würde.

Aspekt Junge Menschen

ZEIT ONLINE: Gleichzeitig gibt es immer mehr junge Menschen, die Arbeit nicht für das Wichtigste im Leben halten und weniger davon wollen. Verstärkt das unser Problem?

- 140 Dettmers:** Wenn das ein wirklich großes Phänomen wäre, ja. Wir lesen ja viel von der sogenannten Lying-flat-Bewegung in China oder den USA, das sind Menschen, die weniger oder gar nicht mehr arbeiten wollen. [...] Aber das sind alles nur Nischen, kleine Ausnahmen, während die meisten Menschen mehr arbeiten als noch vor ein paar Jahren. Ich glaube also nicht, dass da Millionen junge Menschen nicht mehr arbeiten wollen. Im Gegenteil: Ich beobachte etliche junge Menschen, die sich entwickeln wollen und sich **145** mit ihren Jobs identifizieren.

ZEIT ONLINE: Im Moment fordern viele einen sozialen Pflichtdienst für junge Menschen. Könnte der dem Fachkräftemangel entgegenwirken?

- 150 Dettmers:** Ethisch ist das verständlich, der Gedanke, etwas für die Gesellschaft zu leisten, ist im Ansatz gut. Vielleicht würden deshalb sogar einige junge Menschen später soziale Berufe ergreifen. Doch das Modell darf nicht dazu führen, dass sie ausgebeutet werden. Ich würde lieber dafür plädieren, soziale Berufe attraktiver zu machen, anstatt einfach nur junge Menschen für eine kurze Zeit bei geringer Entlohnung in die Pflegeheime oder Obdachlosenunterkünfte zu schicken. Und viel fataler: Dadurch **155** würde ein ganzer Jahrgang dem Arbeitsmarkt fehlen. Er würde erst später richtig ausgebildet, und genau das würde den Fachkräftemangel beschleunigen.

Interview: David Gutensohn, 20. Juni 2022, www.zeit.de/arbeit/2022-06/arbeitsmarkt-fachkraeftemangel-mindest-lohn (leicht gekürzt)



Aufgaben

Einstieg

1. Ein Video zu Ursachen und Lösungswegen des Fachkräftemangels besprechen

Schauen Sie gemeinsam das Video

- »Fachkräftemangel – schlecht für Deutschland, gut für euch!« von ZDF Logo

<https://www.youtube.com/watch?v=FZ8cEaR3yDk>

- Fassen Sie zusammen, welche *Ursachen* im Video für den Fachkräftemangel genannt werden, und erläutern Sie, wie sich diese auswirken.
- Begründen Sie, warum Fachkräftesicherung ein nationales Anliegen ist.
- Legen Sie dar, welche *Lösungen* zur Fachkräftesicherung aufgezeigt werden und welche Schwierigkeiten es bei der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen gibt.
- Ergänzen Sie in einem Brainstormingprozess weitere mögliche Ursachen und Lösungsansätze.

2. Den Fachkräftemangel in Form eines Konfliktbaums visualisieren

Zeichnen Sie einen Konfliktbaum anhand Ihrer Befunde aus Aufgabe 1, um den Ursache-Wirkungs-Zusammenhang des Fachkräftemangels zu visualisieren. Skizzieren Sie dafür auf der Tafel einen Baum mit Wurzeln, Stamm und Ästen.

- Ordnen Sie die Ursachen des Fachkräftemangels an die Wurzeln.
- Das Kernproblem wird am Stamm notiert.
- Die Auswirkungen des Konflikts kommen in den Astbereich.
- Skizzieren Sie dann Wolken über dem Baum, in die Sie Lösungsvorschläge eintragen.
- Ziehen Sie Linien, die aufzeigen, an welcher Auswirkung oder Ursache die Lösung jeweils angreift.

Erarbeitung

3. Den Begriff »Arbeiterlosigkeit« interpretieren

Lesen Sie das Interview »Es wird einen noch nie dagewesenen Wettbewerb um Einwanderer geben« Sebastian Dettmers führt darin den Begriff »Arbeiterlosigkeit« ein (Zeile 7).

- Erläutern Sie, was er darunter versteht.
- Grenzen Sie den Begriff »Arbeiterlosigkeit« und »Fachkräftemangel« voneinander ab.
- Interpretieren Sie folgende Aussage von Sebastian Dettmer:

»Wenn in einer schrumpfenden Bevölkerung weniger Menschen arbeiten und Produkte kaufen, kann das zu einer jahrzehntelangen Wirtschaftskrise führen.« (Zeile 14/15)

4. Lösungsansätze gegen den Fachkräfte- und Arbeitermangel als Tafelanschrieb aufarbeiten

- a)** Bilden Sie Zweierteams, und greifen Sie einen Aspekt aus dem Interview heraus: Lohnerhöhungen, Digitalisierung/Automatisierung, Zuwanderung, Flexibilisierung, Arbeitsbedingungen/Unternehmenskultur oder Junge Menschen. Entwerfen Sie für diesen Aspekt einen Tafelanschrieb als Skizze, der über das Thema informiert:
 - Kernthesen von Sebastian Dettmers zu diesem Aspekt
 - Argumente/Begründung und Gedankenführung für seine Haltung: Auf welche Weise soll damit der Fachkräftemangel behoben werden? Wie wirkt sich die Maßnahme gesamtwirtschaftlich aus?
 - Ihre eigenen kritischen Anmerkungen und Ideen zum Thema
- b)** Präsentieren Sie Ihren Tafelanschrieb, erläutern Sie die Zusammenhänge, und besprechen Sie die Vorschläge von Sebastian Dettmers.
- c)** Erweitern Sie nach jeder Präsentation den Konfliktbaum aus Aufgabe 2 um Ursachen, Wirkungen und Lösungsansätze.

5. Kritische Thesen gegen die Argumente im Interview erörtern und ein Fazit ziehen

- a)** Bilden Sie Gruppen für ein stummes Streitgespräch in Form einer Forums-Diskussion. Schreiben Sie dafür eine der unten stehenden Thesen auf einen Notizblock. Lassen Sie diesen in der Gruppe mehrmals herumgehen. Jeder formuliert dann reihum einen Kommentar zur These selbst oder zu einem Kommentar der anderen Gruppenmitglieder. Beziehen Sie sich dabei auch auf die Aussagen im Interview.
- b)** Referieren Sie Ihre Diskussionsergebnisse im Plenum. Stellen Sie heraus, welche Ansichten und Argumente Sie im Streitgespräch ausgetauscht haben und auf welchen gemeinsamen Nenner Sie sich einigen konnten – oder auch nicht.

Die Thesen:

- I.** »Unser Leben wird immer mehr entmenschlicht. Ich will nicht von Robotern umgeben sein. Wenn wir alles automatisieren, machen wir uns zu Sklaven der Technik.«
- II.** »Wenn wir einfache Tätigkeiten überflüssig machen wollen: Bleiben dann nicht die Menschen auf der Strecke, die nur einfache Tätigkeiten ausführen können?«
- III.** »Wie sollen Entwicklungsländer weiterkommen, wenn man ihre besten Leute abwirbt?«
- IV.** »Die Fachkräfte aus dem Ausland stehen nicht gerade Schlange, um ihr Glück hier zu versuchen. Warum eigentlich nicht?«
- V.** »Wir sollten zuerst unsere eigenen ›stillen Reserven‹ aktivieren, bevor wir Fachkräfte aus dem Ausland holen. Zum Beispiel Frauen, die Angehörige betreuen, oder Geringqualifizierte.«

- VI.** »Häufiger Jobwechsel bedeutet auch: ständig umziehen, weg von Freunden und Familie. Damit werden lokale Gemeinschaften und Bindungen zerrissen.«
- VII.** »Junge Menschen mit guter Ausbildung müssen sich nicht vor Arbeitslosigkeit fürchten, werden aber viel mehr arbeiten. Wenn Personal fehlt, müssen die Wenigen umso mehr leisten.«
- VIII.** »In vier Tagen kann man genauso viel leisten wie in fünf Tagen, wenn man die Arbeit effizienter gestaltet. Wer mehr Freizeit hat, ist erholt und arbeitet dann auch schneller und motivierter.«

6. Persönliche Wünsche und Forderungen für eine Arbeit der Zukunft formulieren

- a)** Wie stellen Sie sich einen guten Job vor: Welche Anforderungen haben Sie an ein Unternehmen, bei dem Sie arbeiten möchten – und was sind Sie selbst bereit zu leisten?
Notieren Sie innerhalb von fünf Minuten Ihre Ideen dazu.
- b)** Lesen Sie Ihre Notizen in der Klasse vor, und ziehen Sie ein Fazit: Stimmt folgende These auf Sie selbst oder Ihre Klasse bezogen?

»Gleichzeitig gibt es immer mehr junge Menschen, die Arbeit nicht für das Wichtigste im Leben halten und weniger davon wollen.« (Zeile 137f)

- c)** Ziehen Sie ein Fazit: Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich aus dem Fachkräftemangel für ihre eigene berufliche Zukunft?

Projekt/Hausaufgabe

7. Unternehmen nach Erfahrungen, Standpunkten und Lösungen zur Fachkräftesicherung befragen

Bilden Sie Zweierteams, und befragen Sie Arbeitgeber nach ihren 1. Erfahrungen, 2. Wünschen/Zukunftsvisionen und 3. Lösungsansätzen zum Thema Arbeitskräftemangel beziehungsweise Fachkräftesicherung.

- Formulieren Sie drei Fragen für Ihre Interviewpartnerinnen und -partner.
- Nutzen Sie Ihre Kontakte zu Unternehmen mit Angestellten aus Ihrem Umfeld. Wenn Sie niemanden persönlich kennen, können Sie Unternehmen in Ihrer Nähe über GoogleMaps oder über Ihre sozialen Netzwerke anfragen: Autowerkstätten, Bäckereien, Friseurbetriebe, Apotheken etc.
- Sie können das Interview live durchführen oder auch ein E-Mail-Interview abhalten.
- Protokollieren Sie Ihre Befragung. Greifen Sie daraus interessante Zitate heraus, und schreiben Sie sie mit einem Marker auf einen Karton oder eine Karteikarte.
- Gestalten Sie dann mit allen Zitaten aus der Klasse eine Collage, und besprechen Sie gemeinsam abschließend ihre Befunde.

Wettbewerb Wirtschaft und Finanzen 2023/24

econo_me

ARBEIT DER ZUKUNFT

Welche Ursachen und Folgen hat das Fehlen von Fach- und Arbeitskräften?

- **Welche Folgen hat das Fehlen von Fach- und Arbeitskräften für uns selbst?**
- **Welche Auswirkungen hat diese Entwicklung auf unsere Wirtschaft und Gesellschaft, auf Wohlstand und Produktivität?**
- **Inwiefern wirkt sich der Fachkräftemangel auf die Berufs- und Studienorientierung der Jugendlichen aus?**

Für die Sekundarstufe I und II gibt es jeweils eine eigene, auf die Lehrplananforderungen zugeschnittene Aufgabenstellung.

Die vollständigen Aufgabenstellungen finden Sie auf www.econo-me.de

Ihrer Kreativität sind keine Grenzen gesetzt, solange der Beitrag online eingereicht werden kann

Zum Beispiel als Video, Podcast (maximal 10 Minuten), Magazin, Comic, App oder Blog

Einsendeschluss ist der 29.02.2024

Mehr Infos und Teilnahmebedingungen auf der Wettbewerbsseite: www.econo-me.de

Der Wettbewerb wurde von der Flossbach von Storch Stiftung initiiert und wird neben ZEIT für die Schule auch vom Institut für Ökonomische Bildung Oldenburg (IÖB) unterstützt.



Unterrichtsvorschlag

Fachkräftemangel: Müssen wir Arbeit neu denken?

Phase	Aktion	Sozialform	Material
<i>Erste Doppelstunde</i>			
Einstieg Video	Ein Video zum Fachkräftemangel wird präsentiert. www.youtube.com/watch?v=FZ8cEaR3yDk Die Schülerinnen und Schüler entnehmen daraus erste Informationen zu Ursachen und Lösungsideen für den Fachkräftemangel und erweitern diese in einem Brainstorming.	Plenum	• Aufgabe 1
Ergebnissicherung	Aus den Arbeitsergebnissen des Einstiegs entwerfen die Schülerinnen und Schüler einen Konfliktbaum zu Ursachen, Auswirkungen und Lösungen für den Fachkräftemangel. Der Konfliktbaum wird im Verlaufe der gesamten Unterrichtseinheit durch neue Aspekte ergänzt und modifiziert.	Plenum	• Aufgabe 2 • Tafel/Board/ Flipchart • Papier/Stift
Erarbeitung I	Die Begriffe »Arbeiterlosigkeit« und »Fachkräftemangel« werden definiert.	Plenum	• Aufgabe 3
Erarbeitung II	Das Interview wird gelesen. Die Schülerinnen und Schüler greifen einen Aspekt daraus auf und entwerfen einen Tafelanschrieb mit Kernthesen, Argumentationsstruktur und eigenen Kommentaren.	Partnerarbeit	• Aufgabe 4 a) • Papier/Stift
Präsentation und Ergebnissicherung	Die Teams informieren die anderen Gruppen über ihre Arbeitsergebnisse.	Plenum	• Aufgabe 4 b) und c) • Tafel/Board
<i>Zweite Doppelstunde</i>			
Erarbeitung III Diskussion	Die Schülerinnen und Schüler kommentieren in einem stummen Schreibgespräch widersprüchliche Thesen zu den Lösungsansätzen aus dem Interview und beziehen Stellung.	Gruppenarbeit Besprechung im Plenum	• Aufgabe 5 • Papier/Stift
Selbstreflexion	Die Schülerinnen und Schüler formulieren als Fazit der Unterrichtseinheit ihre Wünsche und Forderungen an ein Unternehmen.	Einzelarbeit Besprechung im Plenum	• Aufgabe 6 • Papier/Stift
Projekt/ Hausaufgabe	Unternehmen werden nach ihren Erfahrungen zum Fachkräftemangel befragt. Die Interviews werden dokumentiert und die aussagekräftigsten Zitate als Collage ausgestellt.	Partnerarbeit oder Gruppenarbeit	• Aufgabe 7 • Karton • Präsentationsboard



Internetseiten zum Thema:

Fachkräftemangel: Müssen wir Arbeit neu denken?

ZEIT ONLINE: Fachkräftemangel: »Homeoffice ist kein Allheilmittel«

www.zeit.de/arbeit/2022-06/fachkraeftemangel-bernd-fitzenberger-oekonom-bundesregierung

ZEIT Campus Online: »Junge Menschen wollen nicht weniger arbeiten«

www.zeit.de/campus/2023-04/generation-z-arbeit-enzo-weber

ZEIT ONLINE: Der Kampf gegen die steigenden Preise

www.zeit.de/wirtschaft/2022-07/konzertierte-aktion-inflation-begriffe-lohn-preis-spirale

Kopentenzentrum Fachkräftesicherung KOFA:

Daten und Fakten – www.kofa.de/daten-und-fakten

#Fachkräftemangel einfach erklärt – www.youtube.com/watch?v=L9yohzF_zTM

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz: Fachkräfte für Deutschland

www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Schaltet endlich den Produktivitätsturbo ein

www.diw.de/de/diw_01.c.872890.de/nachrichten/schaltet_endlich_den_produkivituetsturbo_ein.html

WETTBEWERB WIRTSCHAFT UND FINANZEN 2023/24

econo_me

Mitmachen – mitgewinnen

Anmeldung ab sofort unter econo-me.de/zeit
Einsendeschluss **29.02.2024**

Impressum

Projektleitung: Ea Warnck, Zeitverlag Gerd Bucerius GmbH & Co. KG,
didaktisches Konzept und Arbeitsaufträge: Susanne Patzelt, Wissen beflügelt