



Wer Fachkräfte will, muss auf gute Arbeit setzen!

Die Position der IG Metall in Kürze:

Die Fachkräftesicherung ist zweifellos eine zentrale Zukunftsfrage. Zu den bestehenden Engpässen haben die Arbeitgeber durch fehlende Aus- und Weiterbildung sowie schlechte Arbeitsbedingungen viel beigetragen. Nun wollen sie die Fachkräftefrage auf eine Weise lösen, die sie nichts kostet – weder Geld, Zeit noch sonst irgendwelche Anstrengungen. Vorschläge, wie Erhöhung des Renteneintrittsalters oder eine Verlängerung der Arbeitszeit gehen einseitig zu Lasten der Beschäftigten und sind keine solidarischen, zukunftsweisenden Antworten.

Was es braucht sind gute Arbeitsbedingungen, höhere Löhne, Arbeitszeiten, die zum Leben passen, und Investitionen der Arbeitgeber in die Qualifikationen ihrer Beschäftigten und des Nachwuchses. Es sind aber auch politische Weichenstellungen nötig, um die Frauenerwerbstätigkeit zu erhöhen, Arbeitslose besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren und faire Fachkräfteeinwanderung zu ermöglichen. Als IG Metall werden wir uns gegenüber Arbeitgebern und Politik weiterhin dafür stark machen. Denn wer Fachkräfte will, muss auf gute Arbeit setzen und in die Menschen investieren.

Ein differenzierter Blick ist nötig

Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demografie verändern grundlegend die Arbeitswelt. Es kommt zu umfangreichen Verschiebungen innerhalb und zwischen Branchen, Betrieben und Tätigkeiten. In der Folge ist die Fachkräftesicherung eine der zentralen Herausforderungen.

Dabei ist die Lage komplex: Einerseits erwartet die Bundesregierung bis 2026 eine Lücke von 240.000 zwischen neu zu besetzenden Arbeitsplätzen und verfügbaren Arbeitskräften ([Fachkräftestrategie der Bundesreg., S. 10](#)).

In der [Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit](#) (BA) steigt die Zahl der sogenannten Engpassberufe, für die Rekrutierungsschwierigkeiten festgestellt werden, auf den Höchstwert von **200** von 1200 bewerteten Berufen.

KONTAKT:

Katrin Mohr, FB Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik: katrin.mohr@igmetall.de

Stefanie Janczyk, FB Sozialpolitik: stefanie.janczyk@igmetall.de



Fach- und Arbeitskräftebedarfe werden dabei insbesondere auch in den für den sozial-ökologischen Umbau wichtigen Berufen ausgemacht. Laut Berechnungen der Boston Consulting Group für die [Taskforce Fachkräfte der Allianz für Transformation](#) wird in den für die Energiewende relevanten Berufen bis 2030 eine Fachkräftelücke von rund 300.000 bis 500.000 Arbeitskräften bestehen.

Andererseits sind laut [BA-Statistik](#) im Sommer 2023 etwa 2,7 Mio. Menschen weiterhin arbeitslos (Arbeitslosenquote 5,8%). Den Arbeitssuchenden stehen ca. 770.000 gemeldete offene Stellen gegenüber. Dabei gibt es große regionale Unterschiede. Zudem gibt es viele Jugendliche, die ohne Ausbildung und berufsqualifizierenden Abschluss bleiben.

Viele Frauen würden gerne mehr arbeiten, bleiben aufgrund mangelnder Kinderbetreuung oder weil ihnen eine Aufstockung der Arbeitszeit vom Arbeitgeber verweigert wird aber auf Teilzeit verwiesen.

Schon diese grobe Draufsicht zeigt: Eine Perspektive, wie sie im Arbeitgeberlager häufig zu finden ist, die die Fachkräftefrage auf einen quantitativen Mangel an Menschen beschränkt, verkürzt die Sachlage erheblich.

Fachkräfteparadox und Fachkräfte-Dilemma

Unterbelichtet bleibt insbesondere, dass in einigen Branchen und Betrieben Arbeitsplätze gleichzeitig auf- und abgebaut. Diese Gleichzeitigkeit führt zu einem **Fachkräfteparadox**. Gemeint ist damit eine zunehmende Arbeitskräfteknappheit bei gleichzeitigem Arbeitskräfteüberschuss. Diejenigen, die ihren Job verlieren, werden nicht bzw. nicht so

ohne weiteres in nachgefragte Tätigkeitsfelder wechseln können. Dies wird dazu führen, dass **berufliche Passungsprobleme** in den kommenden Jahren vor allem in **strukturschwachen und peripher-ländlichen Arbeitsmarktregionen** deutlich zunehmen werden.

Neue Arbeitsplätze entstehen **eher im Bereich höherer Qualifikationen**. Zwei von fünf neuen Stellen liegen auf Expert*innen-Niveau. Nur jeder zehnte neu entstehende Arbeitsplatz erfordert keine oder nur geringe fachspezifische Kenntnisse.

Hinzu kommt das sog. **Fachkräfte-Dilemma**. Es besteht darin, dass für die notwendigen Maßnahmen des sozial-ökologischen Umbaus der Wirtschaft Fachkräfte aus ähnlichen Berufsgruppen benötigt werden. Fehlende Handwerker*innen im Bereich Heizungsinstallation oder Monteur*innen für Windräder und Solaranlagen drohen damit zum Flaschenhals für die Energie- und Wärmewende zu werden.

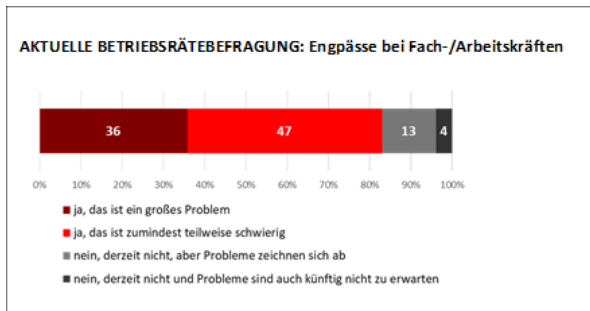
Lage in den Branchen der IG Metall

Laut [Fachkräftemonitoring i.A. der Bundesregierung](#) werden Fachkräfte in den Branchen der IG Metall vor allem im Handwerk und bei IT-Berufen gesucht. In der Automobilindustrie und im Maschinenbau bestehen die Herausforderungen eher in neuen Tätigkeiten und Kompetenzbedarfen.

Die aktuelle [Betriebsrätebefragung der IG Metall](#) von April/März 2023 zeigt jedoch, dass bereits über ein Drittel der Betriebe (36 %) von großen Problemen bei der Fach-/Arbeitskräftesicherung berichtet. 83 % der befragten Betriebsräte bestätigen hier zumindest teilweise Schwierigkeiten im Betrieb.



Nur 4 % sehen jetzt oder auch in der Zukunft für ihren Betrieb keine Probleme bei der Personalverfügbarkeit.



Komplexe Ursachen – vielschichtige Lösungen

Gefragt nach den Ursachen sehen die befragten Betriebsräte in erster Linie in einer zu geringen Anzahl von Bewerber*innen (68 %). Die Frage ist allerdings, was der Grund dafür ist. Hier werden wiederum diverse Ursachen benannt: Vergleichsweise schlechte Entgelte und Arbeitsbedingungen sehen 45 % als Problem an. Häufig genannt werden auch viele altersbedingte Austritte, eine geringe Ausbildungsbereitschaft seitens der Arbeitgeber und unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten.

Das bietet im Umkehrschluss Ansätze für Handlungsmöglichkeiten, nämlich beim Entgelt, den Arbeitsbedingungen sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.



Fach- und Arbeitskräftebedarfe: Mythen und Fakten

Viele Arbeitgeber verengen nicht nur die Ursachenanalyse sondern auch das Feld der Lösungen und zwar einseitig zu Lasten der Beschäftigten: Die Menschen bräuchten mehr „Bock auf Arbeit“, die Beschäftigten müssten länger arbeiten.

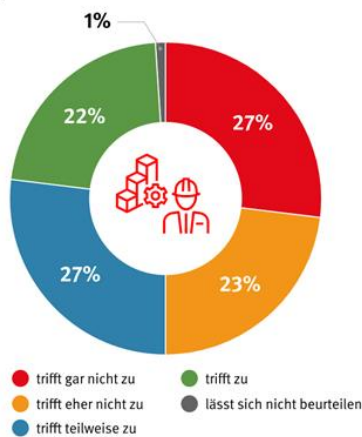
- ▶ Fakt ist, dass jährlich zehntausende Jugendliche die Schule ohne Abschluss verlassen und zuletzt knapp 60.400 Bewerber*innen keinen Ausbildungsplatz bekamen (S. 21).
- ▶ Fakt ist, dass 2,64 Mio. junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren über keinen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen (S. 288).
- ▶ Fakt ist: 2022 wurden 9,5% weniger Ausbildungsverträge geschlossen als vor der Pandemie, das bedeutet einen Verlust von rund 50.000 Ausbildungsplätzen über alle Branchen hinweg. Die Branchen der IG Metall verzeichnen einen Rückgang von 28.000 Auszubildenden seit 2019.
- ▶ Fakt ist, dass wir immer noch 2,7 Millionen Menschen als arbeitslos registriert sind.
- ▶ Fakt ist, dass fast die Hälfte aller Frauen in Deutschland in Teilzeit arbeitet. Im Organisationsbereich der IG Metall sind es gut 30%. Viele würden gerne länger arbeiten. Könnten sie ihr Arbeitsvolumen nur um ein paar Stunden in der Woche steigern, könnten dadurch hunderttausende zusätzlicher Fachkräfte gewonnen



werden. Das zeigt eine [Prognos-Studie](#) für das Familienministerium.

- ▶ Fakt ist, dass eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit für viele nur eine Rentenkürzung ist. Viele Beschäftigte können aus gesundheitlichen Gründen schlicht nicht mehr. Einem freiwillig längerem Arbeiten steht im Übrigen nichts entgegen, schon heute gibt es dafür Anreize.
- ▶ Fakt ist: Nur 44 Prozent der Beschäftigten nahmen nach [letzten Erhebungen](#) (S. 32) an Weiterbildungen teil. Die Mittel der Bundesagentur für Arbeit hierfür werden nicht vollständig abgerufen.
- ▶ Fakt ist, dass nur 22 Prozent der Arbeitgeber eine vorausschauende Personalplanung umsetzen (s. Grafik).

Es gibt eine systematische Personalplanung und Ermittlung von Personalbedarf.



Quelle: IG Metall / Transformationsatlas

- ▶ Fakt ist, dass es für das duale Studium immer noch keinen rechtlichen Rahmen gibt, der Qualitätsstandards für den betrieblichen Teil des Studiums festlegt. Darunter leidet vor allem die Ausbildungsqualität der Studierenden.

- ▶ Fakt ist, dass nur noch gut die Hälfte der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt ist. [Studien](#) zeigen, dass Tarifbindung auch gegen Fachkräftemangel wirkt.
- ▶ Fakt ist, [dass junge Leute durchaus „Bock auf Arbeit“ haben, sich aber mehr Flexibilität und andere Arbeitszeiten wünschen](#). Flexiblere und selbstbestimmte Arbeitszeiten werden aber auch für andere Altersgruppen immer mehr zum Kriterium für ihre Arbeitgeberwahl.
- ▶ Fakt ist, dass jemand, der oder die arbeitet, dadurch immer mehr hat, als jemand, die/der nur Sozialleistungen bezieht. Dafür sorgt der anrechnungsfreie Hinzuverdienst. 100 Euro können anrechnungsfrei pro Monat hinzuverdient werden, darüber liegende Einkommen bleiben anteilig unberücksichtigt. Es ist also nicht das Bürgergeld, das seine Bezieher*innen vom Arbeitsmarkt Fernhält, sondern oftmals ein Mangel an Qualifikationen, Kinderbetreuung oder gesundheitliche Probleme.
- ▶ Fakt ist, dass wir [jährlich 400.000 Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland anwerben müssten](#), um dem Fachkräftemangel zu begegnen und die demografisch bedingten Finanzierungsprobleme der Sozialversicherung zu lösen.
- ▶ Fakt ist, dass die [Viertageweche mit Lohnausgleich und kurzer Vollzeit ein Angebot wäre für mehr Vereinbarkeit](#) und gesundes Altern in Beschäftigung. Statt den Fachkräftemangel zu verschärfen, wie die Arbeitgeber behaupten, könnten kürzere und selbstbestimmtere Arbeitszeiten ihn sogar mindern.



Fach- und Arbeitskräftebedarfe: ein Thema, das die IGM anpackt!

Zu den aktuellen Herausforderungen haben die Arbeitgeber durch fehlende Aus- und Weiterbildung, sowie schlechte Arbeitsbedingungen viel beigetragen. Es gibt aber auch große Versäumnisse in der Bildungs-, Familien-, Steuer- und Einwanderungspolitik. Hier sind Weichenstellungen nötig, um Aus- und Weiterbildung weiter zu stärken, das Arbeitsvolumen von Frauen zu erhöhen und eine faire Fachkräfteeinwanderung zu ermöglichen. Nicht zuletzt sind gute Arbeitsbedingungen das A & O der Fachkräftesicherung. Dafür wird sich die IG Metall weiterhin vehement einsetzen. Wer Fachkräfte haben will, muss gute Arbeit bieten.

Wir brauchen ein Bündel von Maßnahmen in verschiedenen Bereichen:

► umfassende Investitionen in Aus- und Weiterbildung mit entsprechenden Instrumenten

Gefragt sind hier vor allem die Arbeitgeber, die in ihre Belegschaften und in den Nachwuchs investieren müssen. Sie müssen wieder mehr ausbilden, gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen bieten und auch jungen Menschen mit Hauptschulabschluss und ohne Bestnote auf dem Schulzeugnis eine Chance geben. Ebenso müssen sie sich stärker für die Weiterbildung ihrer Belegschaften engagieren. Wir fordern von den Arbeitgebern endlich mit uns Qualifizierungskonzepte für Anpassungsfortbildungen und Berufsspezialist*innen auf den Weg zu bringen.

Die Politik hat mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung einen wichtigen Schritt gemacht. Die IG Metall wird die Umsetzung in den Betrieben intensiv unterstützen und begleiten. Gleichzeitig wird sie sich für weitere Verbesserungen der Aus- und Weiterbildungsförderung einsetzen – etwa die Einführung einer Bildungs(tel)zeit und einer Ausbildungsplatzabgabe wie sie in Bremen eingeführt wurde auf Länder- und Bundesebene.

► Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren steigern

Wir müssen dafür sorgen, dass Frauen nicht wegen Kinderbetreuung oder Pflege ihre Arbeitszeit stark reduzieren müssen und Ältere gesund durchs Arbeitsleben kommen. Dazu brauchen wir alternsgerechte Arbeitsbedingungen, familienfreundliche Arbeitszeiten, die Ausweitung und Verbesserung von befristeten Teilzeitmöglichkeiten sowie einen verbesserten Rechtsanspruch die Arbeitszeiten zu erhöhen, gute Kinderbetreuung mit Ganztagsangeboten und Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Es braucht aber auch eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur. Viele Frauen und Eltern erleben derzeit tagtägliche Diskriminierungen, die dazu führen, dass sie auch aus diesem Grund ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihr Fachkräftepotenzial nicht voll ausschöpfen. Auch das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen und Berufszuschreibungen kann einen Beitrag dazu leisten, mehr Fachkräfte des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu rekrutieren.



Wahlarbeitszeiten und kurze Vollzeit im Sinne einer Viertage- oder 32-Stundenwoche sind hierfür ebenfalls wichtige Antworten.

▶ **Arbeitslose wieder integrieren**

Die Anstrengungen Arbeitslose nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, müssen weiter verstärkt werden. Es ist gut, dass der Fokus der aktiven Arbeitsmarktpolitik stärker auf Weiterbildung und Vermittlung in gute Arbeit gerichtet wird. Dies muss nun entschieden umgesetzt werden.

▶ **Jugendlichen Perspektiven geben**

Wir können es uns als Gesellschaft nicht leisten, dass jedes Jahr zehntausende Jugendliche die Schule ohne Abschluss verlassen. Hier muss das Schulsystem besser werden, Kinder und Jugendliche besser unterstützen, beruflich beraten und zum Abschluss führen. Auch im Übergang von Schule und zu Ausbildung brauchen wir mehr Beratung und Unterstützung. Ebenso wenig können wir es uns leisten, dass jedes Jahr hunderttausende junge Menschen ohne Berufsabschluss bleiben. Wir brauchen ein systematisches Übergangsmanagement zwischen Schule und Arbeitswelt mit Jugendberufsagenturen, die aufsuchend beraten und unterstützen.

▶ **Fachkräfteeinwanderung - aber fair**

Die IG Metall begrüßt grundsätzlich, dass das Thema Fachkräfteeinwanderung von der Bundesregierung angepackt worden ist. Viele der beschlossenen Maßnahmen sind ein Schritt in die richtige Richtung. Es reicht allerdings nicht, nur Regelungen zu vereinfachen

und Verfahren zu beschleunigen. Es kommen nicht nur Fachkräfte, sondern Menschen. Dem muss durch einen sozialen Rahmen Rechnung getragen werden. Es bedarf einfach zugänglicher Sprachkurse, Integrationsmöglichkeiten für Partner*innen und Familien, einer klaren und verlässlichen Bleibeperspektive, der Möglichkeit der Mehrstaatigkeit – und nicht zuletzt eines gesellschaftlichen Klimas, das willkommen heißt und Rassismus entschieden bekämpft.

Gleichzeitig braucht es Regelungen und Kontrollmechanismen für deren Einhaltung, die sowohl Zuwanderer als auch hiesige Arbeitskräfte vor Missbrauch und Lohndumping schützen.

▶ **Mit guter Arbeit und mehr Tarifbindung Fachkräfte sichern**

Gute Arbeitsbedingungen und Tarifverträge helfen nachweislich gegen Fach- und Arbeitskräftemangel. Das zeigt sich an Branchen, die händeringend nach Beschäftigten suchen wie der Gastronomie und Pflege, aber auch im Handwerk. Insbesondere das Handwerk braucht, um für Fachkräfte attraktiv zu sein, Rahmenbedingungen für eine deutliche Stärkung der Tarifbindung und mehr Mitbestimmung.

Das wird aber auch in anderen Bereichen deutlich, in denen Beschäftigte mit den Füßen abstimmen und sich ihre Arbeitgeber zunehmend aussuchen können. Die Antwort der Arbeitgeber darauf muss lauten: höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen! Tarifgehälter, T-Zug, Viertageweche sind Trümpfe, die sie in der Hand haben und spielen können. Der



Gesetzgeber kann durch Tariftreueeregulungen, Vergabegesetze und verbindliche Kriterien guter Arbeit für Förderprogramme die Tarifbindung stärken und

somit zur Fachkräftesicherung beitragen.

Wo finde ich Infos?

Links zum:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: [Zahlen und Fakten zur Fachkräfteentwicklung](#)

Bundesagentur für Arbeit: [Fachkräfteengpassanalyse](#)

IG Metall 2023a: [Infos zum Aus- und Weiterbildungsgesetz](#)

IG Metall 2023b: [Ergebnisse Fallstudien betriebliche Weiterbildung](#)

IG Metall 2023c: [Gute Beispiele für betriebliche Weiterbildung](#)

IG Metall 2023d: [Aufruf der IG Metall Bundeshandwerkerskonferenz 2023: Wärmewende sozial gerecht gestalten und Fachkräfte wertschätzen](#)

IG Metall 2023e: [Faktenblatt Fachkräfteeinwanderung, Juli 2023](#)

Ansprechpartner*innen:

Bundesagentur für Arbeit: [Informationen für Unternehmen | Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](#)
[Suchübersicht - Bundesagentur für Arbeit - Dienststellen \(arbeitsagentur.de\)](#)

IG Metall Vorstand:

Bildungs- & Qualifizierungspolitik: Thomas Ressel

Arbeitsmarktpolitik: Stefanie Janczyk

Frauen- und Gleichstellungspolitik: Stefanie Geyer

Fachkräfteeinwanderung: Fessum Ghirmazion

Handwerk: Helmut Dittke

Jugend: Stefanie Holtz

Politik und Verbände - Berliner Büro: Janett Kampf

Ressort Grundsatzfragen: Katrin Mohr