

Fach- und Arbeitskräftemangel trotz steigender Arbeitslosigkeit: Kein Widerspruch!

In Deutschland erleben wir derzeit eine paradoxe Situation: Trotz steigender Arbeitslosigkeit fehlt es an Arbeitskräften. Wie kann das sein? Die Antwort liegt in tiefgreifenden strukturellen Veränderungen sowie dem demografischen Wandel und erfordert mutiges politisches Handeln.

10. Oktober 2024

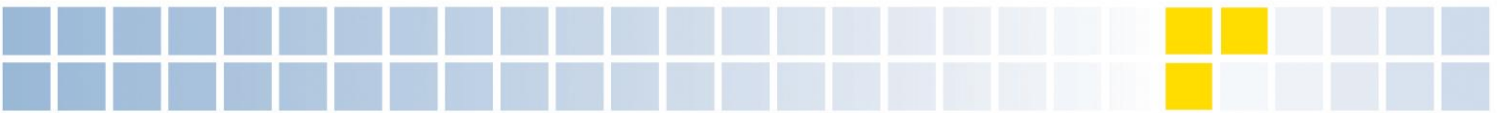
Der Arbeitsmarkt verändert sich rasant – und ist zunehmend zweigeteilt. Einerseits stagniert die deutsche Wirtschaft, die Nachfrage nach Arbeitskräften geht zurück und die Arbeitslosigkeit steigt. Andererseits haben wir noch immer fast 1,34 Mio. offene Stellen¹. Viele Arbeitgeber suchen händeringend nach Arbeits- und Fachkräften und spüren nichts von dieser Entspannung am Arbeitsmarkt. Hinzu kommt, dass die Babyboomer-Jahrgänge in den nächsten Jahren in Rente gehen. Arbeitslosigkeit und Fachkräftenachfrage bestehen nebeneinander und gleichen sich nicht gegenseitig aus. Darauf zu hoffen, blendet die tatsächlichen Herausforderungen am Arbeitsmarkt aus und unterschätzt die überall spürbaren Konsequenzen, wenn aufgrund von Personalmangel Dienstleistungen und Produkte nicht mehr angeboten werden können.

Der Strukturwandel der deutschen Wirtschaft ist wesentlich von Digitalisierung und Dekarbonisierung getrieben. Dadurch verändern sich Aufgaben und Tätigkeiten. Nicht alle, die dadurch einen Job aufgeben finden sofort einen passenden neuen Job. Das ist bis zu einem gewissen Maß sogar normal. In anderen Worten: Sind das gleichzeitige Auftreten von Arbeitslosigkeit und Fach- und Arbeitskräftemangel das neue Normal?

Ein großer Teil der Antwort ist: Was arbeitssuchende Personen mitbringen, passt immer seltener zu dem, was Arbeitgeber konkret suchen. Es gilt aber auch: Der Sozialstaat setzt zu wenig Anreize sich aus der Arbeitslosigkeit herauszuarbeiten. Und manche Arbeitgeber sind bei all den Krisen und der Unsicherheit vorsichtig geworden: Lieber Beschäftigte halten, für die man keinen Ersatz mehr auf dem Arbeitsmarkt findet, als neue einstellen.

In dieser neuen Lage stellen sich politisch viele Fragen: Wie bringen wir Arbeitslose und Arbeitgeber trotz neuer Anforderungen zusammen? Was heißt das für die Arbeitsmarktpolitik? Wie vermeiden wir Langzeitarbeitslosigkeit? Und wie stellen wir sicher, dass die Arbeits- und Fachkräftesicherung ganz oben auf der politischen Agenda bleibt?

¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IAB-Stellenerhebung, Stand September 2024



Fünf Denkanstöße für einen neuen Blick auf den Arbeitsmarkt:

- **Der demografische Wandel wird in den nächsten Jahren volle Fahrt aufnehmen:** Die wirtschaftliche Schwäche ist nur eine kurze Atempause im Arbeits- und Fachkräftemangel. Bis 2030 werden knapp 5 Mio. mehr Menschen in Rente gehen als neu in den Arbeitsmarkt eintreten². Fehlende Arbeits- und Fachkräfte schwächen Unternehmen und den Standort Deutschland. Wir dürfen uns von kurzfristigen Schwächephasen nicht blenden lassen – sonst verpassen wir es, heute die richtigen Weichen zu stellen. Zuwanderung in Beschäftigung, Automatisierung, mehr Vollzeit und längeres Arbeiten sind zentral für die Arbeits- und Fachkräftesicherung.
- **Chancen am Arbeitsmarkt gibt es auf jedem Tätigkeitsniveau:** Oft entsteht der Eindruck, ohne Berufsabschluss stehen die Chancen am Arbeitsmarkt schlecht. Das stimmt so nicht. Wer die Augen offen hält, sieht z. B. in Restaurants, in Hotels oder im Einzelhandel überall Stellenangebote. Im Helferbereich dauert es im Schnitt 157 Tage bis eine Stelle besetzt ist³ – kaum weniger als bei Jobs mit mehr Qualifikationen.
- **Lebenslanges Lernen muss ganz oben auf der Prioritätenliste von Unternehmen und Beschäftigten liegen:** Die Hauptverantwortung für die Gestaltung des Strukturwandels liegt bei den Unternehmen und ihren Beschäftigten selbst. Die Unternehmen wissen am besten, welche Weiterbildung nötig ist. Der Staat muss den Rahmen setzen und sollte gezielt fördern – gerade bei Geringqualifizierten. Am besten gelingt Qualifizierung in passgenauen Modulen direkt beim Arbeitgeber – On-the-Job. Berufsabschlüsse lassen sich am besten modular mit Teilqualifikationen nachholen.
- **Mehr Bock auf Veränderung.** Anpassungsdruck und Wandel erfordern Veränderungsbereitschaft. Den Job wechseln, sich gänzlich neue Fähigkeiten aneignen oder auch mal größere Umzüge – all das ist Teil der neuen Arbeitswelt. Ziel muss sein, dass aus Arbeitslosigkeit keine Langzeitarbeitslosigkeit wird. Auch Arbeitgeber müssen sich an die neue Arbeitswelt anpassen: Unternehmen arbeiten schon heute in Netzwerken zusammen, damit Beschäftigte direkt von einem Unternehmen in ein anderes wechseln können.
- **Mehr Bock auf Arbeit wichtiger denn je:** Dazu brauchen wir attraktive Rahmenbedingungen. Beschäftigte in Deutschland arbeiten im Schnitt mit jedem Jahr weniger Stunden. Die inzwischen 46 Mio. Erwerbstätigen arbeiten so viele Stunden wie 39 Mio. Erwerbstätige es 1991 getan haben⁴. Das zählt nicht auf das Konto der Attraktivität des Standorts Deutschland ein. Wir werden wieder Anreize setzen müssen, um mehr zu arbeiten, wenn wir unsere internationale Wettbewerbsfähigkeit und unseren Wohlstand halten wollen. Zentral sind auch die Anreize im Bürgergeld. Der Sozialstaat muss klar sagen: (Mehr-)Arbeit lohnt sich.

² Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IAB-Discussion Paper 05/2023, 2023

³ Bundesagentur für Arbeit, Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse), September 2024

⁴ Statistisches Bundesamt, Erwerbstätigenrechnung im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, 2024



Hintergrund

Arbeitsmarkt mit zwei Gesichtern

Der Arbeitsmarkt ist immer mehr zweigeteilt: einerseits steigende Engpässe bei Arbeits- und Fachkräften, andererseits Arbeitslosigkeit und Passungsprobleme. Fachkräftemangel, Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsaufbau oder -abbau treten gleichzeitig auf – auch langfristig. Dies ist kein „Fachkräfte-Paradox“, sondern das Ergebnis eines kontinuierlichen Wandels, der sich durch den ökologischen und digitalen Strukturwandel beschleunigt hat.

Strukturelle Umbrüche sind auch in der Vergangenheit mit Stellenabbau einhergegangen. Heute sind die Jobchancen wegen des Arbeits- und Fachkräftemangels grundsätzlich gut. Wer im Falle von Jobverlust nicht bereits ohne Unterstützung einen neuen Job findet, für den gibt es verschiedene arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente. Auch Unternehmen tun sich verstärkt zusammen, um Job-to-Job Wechsel zwischen Unternehmen, die Personal abgeben und Unternehmen mit Personalbedarfen, zu organisieren. Wichtig ist, dass wir es schaffen, steigende sog. Sockelarbeitslosigkeit zu verhindern: Die Zahl der Arbeitslosen, die selbst am Ende eines konjunkturellen Aufschwungs keine Beschäftigung finden, sollte nicht - wie in der Vergangenheit - steigen.

Arbeits- und Fachkräfteengpässe nehmen weiter zu

Die Lage am Arbeitsmarkt ist heute eine andere als Mitte der 2000-er. Die Arbeitslosenquote ist mit 2,1 % im SGB III und 3,9 % im SGB II⁵ sehr niedrig. Noch nie gab es so viele Erwerbstätige wie heute. Die Demografie schlägt jetzt und in den kommenden Jahren erst richtig zu, wenn die sog. Babyboomer in Rente gehen.

Konjunkturelle Einbrüche kommen nicht mehr wie früher in der gleichen Stärke auf dem Arbeitsmarkt an. Unternehmen halten - wenn es irgendwie geht - ihre Beschäftigten, um beim nächsten Aufschwung gerüstet zu sein. Denn ihnen ist klar, dass es nicht einfach ist, wieder passende Arbeits- und Fachkräfte zu bekommen. Deswegen ist nicht wahrscheinlich, dass die Zeiten von Massenarbeitslosigkeit zurückkehren. Aktuell dauert es im Schnitt 153 Tage bis eine bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldete Stelle wieder besetzt ist⁶. Die Zahl der Engpassberufe steigt kontinuierlich. Fast die Hälfte der Unternehmen findet nicht ausreichend Auszubildende (49 %)⁷. Das ist ein historisch hoher Wert.

Der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften ist hoch und wird in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Der Mangel wird auch durch sinkende Arbeitszeiten verstärkt. Seit 1991 ist die Zahl der Erwerbstätigen von rund 39 auf 46 Mio. gestiegen⁸. Die Zahl der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden ist aber gleichgeblieben. In Deutschland muss daher insgesamt mehr und länger gearbeitet werden. Debatten um eine Vier-Tage-Woche sind fehl am Platz.

Helfertätigkeiten werden bei der Diskussion um Fachkräftemangel häufig ausgeblendet

Tätigkeiten unterhalb des Fachkräfteniveaus sind für eine funktionierende Volkswirtschaft unverzichtbar. Das starke Beschäftigungswachstum im Helferbereich in den letzten Jahren zeigt

⁵ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosenquoten, September 2024

⁶ Bundesagentur für Arbeit, Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse), September 2024

⁷ Deutsche Industrie- und Handelskammer, DIHK-Ausbildungsumfrage, 2024

⁸ Statistisches Bundesamt, Erwerbstätigenrechnung im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, 2024



die große Nachfrage. Betriebe haben immer häufiger auch in diesem Bereich große Probleme Stellen zu besetzen. Die Vakanzzeit, also die Zeit zwischen Meldung und Besetzung einer offenen Stelle, liegt für Helfertätigkeiten mit 157 Tagen etwas niedriger als bei Stellen auf Fachkräfteniveau (169 Tage), aber knapp über dem Durchschnitt aller Anforderungsniveaus⁹. Rund zwei Drittel aller Stellen für Helfertätigkeiten sind länger als drei Monate unbesetzt, damit dauert die Besetzung sogar noch länger als bei Stellen auf Fachkräfteniveau. In der Praxis lässt sich dieser Arbeitskräftemangel beispielsweise an kürzeren Öffnungszeiten in Restaurants und Geschäften, Verzögerungen auf Baustellen oder einer geringeren Taktung im ÖPNV beobachten.

Tätigkeiten unterhalb des Fachkräfteniveaus setzen sich aus einer Vielzahl von Jobs zusammen. Anders als der Name es vermuten lässt sind sie vielfach auch nicht voraussetzungslos. Bestimmte Tätigkeiten bedürfen Zertifikate wie einen Abschluss im Helferbereich (z. B. in der Kranken- und Altenpflege), längere (Um-)Schulungen (z. B. für Lokführerinnen oder Lokführer) oder einen Gabelstapler- oder Schweißerschein. Tätigkeiten wie z. B. auf dem Bau, in der Landwirtschaft oder in der Gastronomie erfordern mitunter eine gewisse körperliche Fitness, die das Angebot an für die Stellen zur Verfügung stehenden Arbeitskräften einschränkt. Ein abstrakter Blick auf die Relation von offenen Stellen für Helfertätigkeiten und Arbeitssuchenden verkennt somit die realen Schwierigkeiten der Stellenbesetzung, wie sie viele Betriebe in der Praxis erleben.

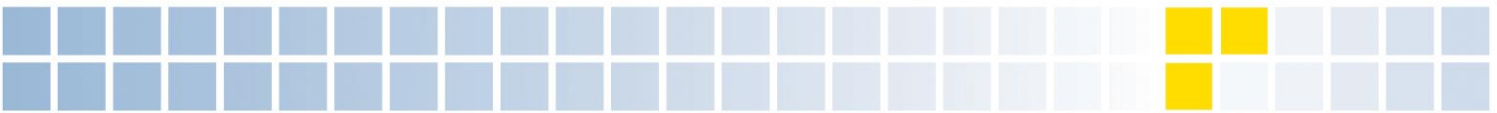
Passungsprobleme am Arbeitsmarkt sind größte Herausforderung

Die Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt verschärfen den Arbeits- und Fachkräftemangel und lassen die Arbeitslosigkeit steigen. Wer nur die Zahl der Arbeitslosen und offenen Stellen nebeneinanderstellt, verkennt, dass Angebot und Nachfrage zusammenpassen müssen.

Passungsprobleme entstehen,

- wenn die Qualifikationen der Arbeitskräfte nicht den Anforderungen der offenen Stellen entsprechen. Auch wenn die BA nur einen Teilbereich des Arbeitsmarktes abbildet, wird das Problem deutlich: Die bei der BA gemeldeten Stellen richten sich überwiegend (80%) an Fachkräfte oder Personen mit Hochschulabschluss. Über die Hälfte der Arbeitslosen sucht jedoch eine Beschäftigung auf Helferniveau. Der beschleunigte Strukturwandel durch Digitalisierung und ökologische Transformation führt zusätzlich zu Verschiebungen bei den nachgefragten Kompetenzen.
- wenn geeignete Stellen und Arbeitssuchende nicht in denselben Regionen sind. Die Mobilität in Deutschland ist traditionell gering.
- durch verschiedene Vermittlungshemmnisse wie gesundheitliche Beeinträchtigungen und fehlende Sprachkenntnisse. Menschen, die lange arbeitslos sind, haben oft
- mehrere Vermittlungshemmnisse. Es ist für sie daher schwieriger einen Job zu finden.

⁹ Bundesagentur für Arbeit, Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse), September 2024



Arbeitsmarktpolitik muss flexibel sein und gezielt gegensteuern

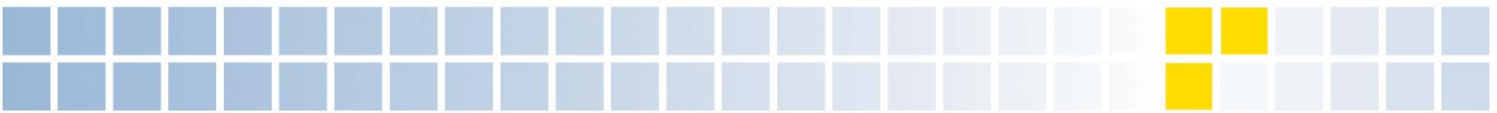
Die Arbeitsmarktpolitik muss flexibel reagieren und folgende Stoßrichtungen verfolgen:

1. Passungsprobleme („Mismatch“) am Arbeitsmarkt beseitigen:

- Der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit ist ein Berufsabschluss. Zu viele junge Menschen verlassen die Schule ohne Schulabschluss. Eine gute Bildungspolitik ist Voraussetzung für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben. Hier müssen die Bundesländer ihrer Verantwortung noch stärker nachkommen.
- Arbeitsagenturen und Jobcenter können durch Förderung von Ausbildung und Weiterbildung dabei unterstützen, dass die am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen und Kompetenzen erworben werden. Besondere Herausforderung ist dabei, dass zwei Drittel der Langzeitarbeitslosen keinen Berufsabschluss haben.
- Auch Ältere sollten stärker als bisher dabei unterstützt werden, noch einmal neue Kompetenzen und Fähigkeiten zu erwerben. Die gezielte Förderung von Älteren verbessert nachweislich ihre Beschäftigungschancen. Ältere Arbeitslose werden von den Arbeitsagenturen jedoch seltener gefördert als jüngere Arbeitslose.
- Die verschiedenen Vermittlungshemmnisse von Langzeitarbeitslosen, z. B. gesundheitliche Beeinträchtigung, Sprachdefizite, Betreuungspflichten, bedürfen eines gezielten und differenzierten Vorgehens der Jobcenter.
- Über Zeitarbeit gelingt oftmals der Einstieg in Beschäftigung, gerade bei Menschen, die es nicht so einfach am Arbeitsmarkt haben. Die Branche ist Integrationsmotor für den Arbeitsmarkt.
- Die Menschen müssen mobiler werden und für einen passenden Job auch einen Umzug in Kauf nehmen.
- Gleichzeitig müssen auch Arbeitgeber ihre Anforderungen noch stärker als bisher dem Angebot auf dem Arbeitsmarkt anpassen.

2. Integration in Beschäftigung muss Vorrang haben

- Zeiten von Arbeitslosigkeit müssen so kurz wie irgend möglich gehalten werden. Je länger Arbeitslosigkeit dauert, desto schwieriger wird der Wiedereinstieg. Ein länger gezahltes Arbeitslosengeld wäre daher der genau falsche Weg. Die konjunkturell bedingte stärkere Zurückhaltung bei Neueinstellungen erschwert den Wiedereinstieg für Arbeitsuchende, macht ihn aber nicht unmöglich. Vorrang sollte immer der Einstieg in Beschäftigung, wo nötig mit berufsgleitender Qualifizierung, haben. Es sollte der Grundsatz gelten „erst platzieren, dann qualifizieren“.
- Der rechtliche Rahmen muss den Fokus auf Integration in Arbeit setzen. Die Regelungen zu Schonvermögen, Abschaffung des Vermittlungsvorrangs und Abschwächung der Sanktionen für Langzeitarbeitslose mit dem Bürgergeldgesetz sind der falsche Weg gewesen. Der Bezug von Sozialleistungen darf nicht attraktiver als Arbeit sein.



3. Weitere Arbeitskräftepotenziale heben:

- Die Potenziale von Digitalisierung und Automatisierung sind noch lange nicht ausgeschöpft.
- Durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und weniger Teilzeit können weitere Potenziale gehoben werden.
- In Deutschland muss länger gesund gearbeitet werden.
- Zusätzlich bedarf es mehr Arbeits- und Fachkräftezuwanderung, da allein das Ausschöpfen der inländischen Potenziale nicht ausreichen wird. Der Beschäftigungszuwachs der letzten Jahre geht fast ausschließlich auf Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zurück.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

Arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.