

# ***Paradoxer Arbeitsmarkt: Warum die steigende Arbeitslosigkeit den Arbeits- und Fachkräftemangel nicht heilt und was zu tun ist***

**Positionspapier zu den aktuellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt**

28. Juli 2025

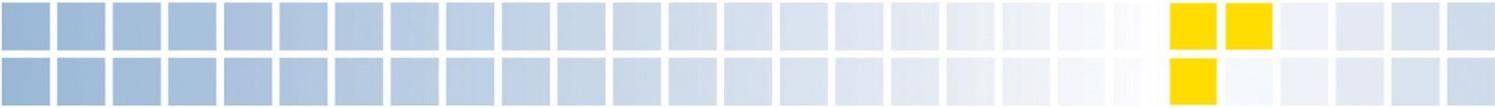
## ***Zusammenfassung***

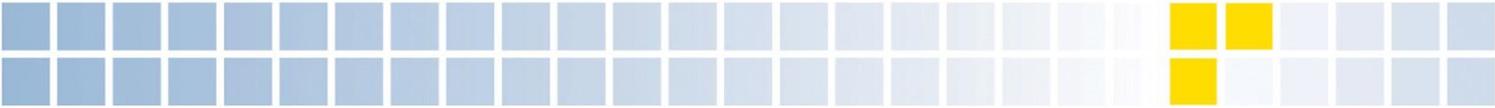
Der deutsche Arbeitsmarkt steht vor einer doppelten Herausforderung: einer konjunkturellen Abkühlung und einem massiven demografischen Wandel. Um langfristig Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, braucht es jetzt entschlossene Reformen. Die Arbeitslosenversicherung muss sich auf ihre Kernaufgabe – das Vermitteln in Arbeit und Ausbildung – konzentrieren. Denn genug Chancen gibt es auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig müssen konsequent alle Potenziale auf Arbeitsmarkt genutzt werden – etwa durch weniger Frühverrentungsanreize, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Reformen bei der Arbeitszeit und Zuwanderung in Beschäftigung.

## ***Im Einzelnen***

Der deutsche Arbeitsmarkt kühlt sich ab: Seit 2022 steigt die Arbeitslosigkeit und die Drei-Millionen-Marke könnte bald überschritten werden. Gleichzeitig steht Deutschland vor einer massiven demografischen Wende. Bis 2036 gehen 19 Millionen Babyboomer in Rente – ein Viertel aller Beschäftigten. Die konjunkturelle Schwächephase überdeckt die strukturellen Personalengpässe nur oberflächlich. Vielmehr könnte sie dazu beitragen, dass zentrale Reformen nicht umgesetzt und die Engpässe mittelfristig sogar verschärft werden. Denn in Zukunft werden wir alle mehr und nicht weniger arbeiten müssen.

Diese Entwicklung stellt enorme Herausforderungen an Arbeitsmarktpolitik, Weiterbildung und Vermittlung. Es gilt, Arbeitslose und Arbeitgeber trotz sich wandelnder Anforderungen zusammenzubringen und Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Dem Impuls mancher Gewerkschaften, Arbeitslosigkeit mit längerem Arbeitslosengeldanspruch stärker abzufedern und im schlimmsten Fall so dem Arbeitsmarkt Personal zu entziehen, darf nicht nachgegeben werden. Denn es werden dem Arbeitsmarkt ohnehin Millionen Arbeitskräfte fehlen. Zentral sind vor allem folgende Aspekte:

- 
1. **Arbeitgeber brauchen verlässliche Rahmenbedingungen:** Damit das Wachstum wieder anspringt, brauchen Arbeitgeber Vertrauen in den Standort und Verlässlichkeit. Auch wenn viele der Unsicherheiten, wie die Zölle und Konflikte, ihren Ursprung im Ausland haben, sind auch viele Probleme hausgemacht. Neben Entlastungen bei Bürokratie, Berichtspflichten, Energiekosten und Unternehmenssteuern sind die Lohnnebenkosten zentral. Die Sozialversicherungsbeiträge müssen dauerhaft bei 40 % liegen, um Arbeit wieder attraktiver zu machen und den Standort zu stärken. Dazu sind Strukturreformen in allen Sozialversicherungszweigen zwingend.
  2. **Alle Potenziale zur Arbeitskräftesicherung nutzen:** Deutschland kann es sich nicht leisten, vorhandene Arbeitskraftreserven ungenutzt zu lassen. Wer länger gesund arbeiten kann, soll dazu befähigt und ermutigt werden. Frühverrentungsanreize, wie die sog. abschlagsfreie Rente ab 63, gehören abgeschafft. Stattdessen braucht es flexible Übergänge in den Ruhestand, rechtssichere Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten über die Regelaltersgrenze hinaus und ein Reha-System, das präventiv wirkt und effizient organisiert ist. Unternehmen tragen Mitverantwortung: Sie profitieren von erfahrenen Mitarbeitenden und sollten gezielt in deren Erhalt investieren. Gleichzeitig muss die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich steigen. Das gelingt nur mit einer modernen Familienpolitik: mehr Betreuungsinfrastruktur, flexible Arbeitszeitmodelle und echte Anreize für vollzeitnahe Beschäftigung. Wenn Frauen in gleichem Maße wie Männer erwerbstätig wären, ließen sich hunderttausende zusätzliche Arbeitskräfte mobilisieren. Dafür braucht es ein gesellschaftliches Umdenken – und eine Politik, die gute Rahmenbedingungen schafft, statt Rollenbilder zu zementieren. Wer Wachstum will, muss alle Potenziale heben.
  3. **Mehr Bock auf Arbeit wichtiger denn je:** Erwerbstätige in Deutschland arbeiten im Schnitt mit jedem Jahr weniger Stunden. Die inzwischen 46 Mio. Erwerbstätigen arbeiten so viele Stunden wie 40 Mio. Erwerbstätige es 1991 getan haben. Das zählt nicht auf das Konto der Attraktivität des Standorts Deutschland ein. Wir werden Anreize setzen müssen, damit sich mehr Arbeit lohnt. Zentral sind Änderungen bei Bürgergeld, Wohngeld und Kinderzuschlag. Wer mehr verdient, muss auch netto mehr Geld in der Tasche haben. Die ständig steigenden Lohnzusatzkosten belasten Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen.
  4. **Arbeitszeit modernisieren – Flexibilität ermöglichen:** Um im internationalen Wettbewerb zu bestehen, braucht Deutschland eine moderne Arbeitszeitkultur. Die hohe Teilzeitquote hat als eine Ursache das restriktive Arbeitsrecht. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie bietet Spielräume, die wir nutzen müssen – etwa durch den Wechsel zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Flexible Arbeitszeiten sind kein Widerspruch zum Arbeitsschutz, sondern Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Tarifparteien sollten die Freiheit erhalten, branchengerechte Ruhezeiten zu gestalten. Die betriebliche Realität verlangt nach Regelungen, die sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den Anforderungen der Unternehmen gerecht werden. Neue Aufzeichnungspflichten dürfen die Vertrauensarbeitszeit nicht aushöhlen. Statt starrer Vorgaben braucht es rechtssichere, aber praxisnahe Lösungen – für mehr Flexibilität, mehr Beschäftigung und mehr Wettbewerbsfähigkeit.
  5. **Chancen am Arbeitsmarkt gibt es auf jedem Tätigkeitsniveau:** Oft entsteht der Eindruck, ohne Berufsabschluss stehen die Chancen am Arbeitsmarkt schlecht. Das stimmt so pauschal nicht. Im Helferbereich dauert es inzwischen 162 Tage bis eine

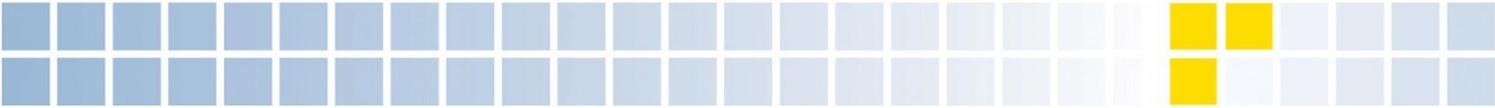


Stelle besetzt ist – deutlich länger als bei Experten oder Spezialisten. Die Zahl der offenen Stellen im Helferbereich ist deutlich weniger gesunken als bei höheren Qualifikationsniveaus. Diese Chancen am Arbeitsmarkt müssen genutzt werden. In Jobcentern und Arbeitsagenturen muss wieder gelten: Vermitteln, vermitteln, vermitteln.

6. **Arbeitsvermittlung effizient aufstellen:** Die Arbeitslosenversicherung muss mehr auf Kernaufgaben konzentriert werden. Steigende Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel sind eine Herausforderung für die aktive Arbeitsmarktpolitik. Zentral ist, den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herzustellen, also Ausbildungs- und Arbeitsuchende und Stellen zusammenzubringen. Ziel jeder Förderung ist es, Arbeitslosigkeit zu verkürzen und Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Dazu gehört eine individuelle Potenzialanalyse ebenso wie eine passgenaue Qualifizierung. Diese ist kein Selbstzweck, sondern muss sich an den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsmarkts und den Fähigkeiten der Person ausrichten.
7. **Junge Menschen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen:** Für junge Menschen ist die Abkühlung auf dem Arbeitsmarkt eine Herausforderung für den Einstieg in den ersten Job. Unter jungen Menschen ist die Arbeitslosigkeit stärker gestiegen als insgesamt.<sup>1</sup> Die Berufsorientierung muss es schaffen, die ständig veränderten Anforderungen am Arbeitsmarkt im Blick zu halten – und die jungen Menschen darauf vorzubereiten. Die Demografie schlägt besonders bei Ausbildungsberufen zu – umso besser sind also hier die Chancen für junge Menschen. Das muss sich in der Berufsorientierung niederschlagen. Eine frühzeitige, verbindliche berufliche Orientierung, unterstützt durch Kooperationen mit Unternehmen, Arbeitsagenturen und beruflichen Schulen, ist entscheidend.
8. **Lebenslanges Lernen muss ganz oben auf der Prioritätenliste von Unternehmen und Beschäftigten stehen:** 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 so oft am besten modular mit Teilqualifikationen im Job nachholen.
9. **Neue Haltung zur 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.
10. **Zuwanderung in Beschäftigung:** Deutschland braucht Zuwanderung in Arbeit und Ausbildung. Inländische Potenziale allein werden den Arbeits- und Fachkräftebedarf

---

<sup>1</sup> [Statistik der Bundesagentur für Arbeit.](#)



nicht decken können. Die Bundesregierung muss daher Zuwanderung weiter erleichtern: Das Beschäftigungsverbot in der Zeitarbeit muss abgeschafft, die Westbalkanregelung ausgeweitet und die Migrationsverwaltung umfassend digitalisiert und gezielt zentralisiert werden. Neben den richtigen Rahmenbedingungen ist auch eine offene Willkommenskultur, die von allen gesellschaftlichen Akteuren getragen wird, wichtig. Arbeitskräfte aus dem Ausland brauchen langfristige und attraktive Perspektiven, verfügbaren Wohnraum sowie einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung.

## **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 2,3 % im SGB III und 4,0 % im SGB II noch immer vergleichsweise niedrig.<sup>2</sup> Die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland hat im November 2024 mit 46,3 Mio. ihren historischen Höchstwert erreicht.<sup>3</sup> Aber die schlägt die Demografie erst jetzt richtig zu, wenn die sog. Babyboomer in Rente gehen.

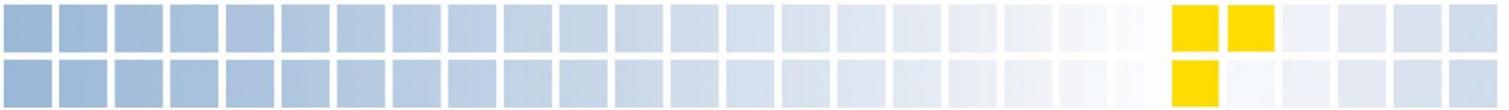
Konjunkturelle Einbrüche kommen nicht mehr wie früher in der gleichen Stärke auf dem Arbeitsmarkt an. Unternehmen halten – wenn es irgendwie geht – ihre Beschäftigten, um beim nächsten Aufschwung gerüstet zu sein. Denn ihnen ist klar, dass es nicht einfach ist, wieder passende Arbeits- und Fachkräfte zu bekommen. Deswegen ist nicht wahrscheinlich, dass die Zeiten von Massenarbeitslosigkeit zurückkehren. Aktuell dauert es im Schnitt 160 Tage bis eine bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldete Stelle wieder besetzt ist. Die Zahl der Engpassberufe steigt kontinuierlich. Fast die Hälfte der Unternehmen findet keine Auszubildenden (49 %).<sup>4</sup> Ein historisch hoher Wert.

---

<sup>2</sup> [Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#).

<sup>3</sup> [Statistisches Bundesamt](#).

<sup>4</sup> DIHK-Ausbildungsumfrage 2024, Pressemitteilung vom 8. August 2024.



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 40 auf 46 Mio. gestiegen. 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 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 162 Tagen etwas niedriger als bei Stellen auf Fachkräfteniveau (177 Tage), aber knapp über dem Durchschnitt aller Anforderungsniveaus. 59 % aller Stellen für Helfertätigkeiten sind länger als drei Monate unbesetzt, damit dauert die Besetzung sogar noch länger als bei Stellen auf Fachkräfteniveau.<sup>5</sup> In der Praxis lässt sich dieser Arbeitskräftemangel z. B. bei kürzeren Öffnungszeiten in Restaurants und Geschäften, Verzögerungen auf Baustellen oder eine geringere 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 voraussetzungsfrei. 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 – das schränkt das Angebot an für die Stellen zur Verfügung stehenden Arbeitskräften ein. Ein abstrakter Blick auf die Relation von offenen Stellen für Helfertätigkeiten und Arbeitssuchende verkennt somit die realen Schwierigkeiten der Stellenbesetzung, wie sie viele Betriebe in der Praxis erleben.

### ***Passungsprobleme am Arbeitsmarkt sind größte Herausforderung***

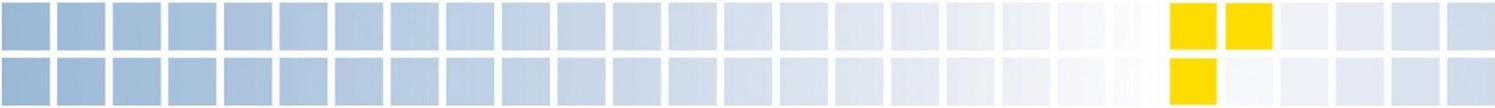
Die Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt verschärfen den Arbeits- und Fachkräftemangel und lassen die Arbeitslosigkeit steigen. Wer nur die Zahl der Arbeitslosen und offenen Stellen nebeneinanderstellt, verkennt, dass Angebot und Nachfrage zusammenpassen müssen.

Passungsprobleme entstehen,

- wenn die Qualifikationen der Arbeitskräfte nicht den Anforderungen der offenen Stellen entsprechen. Auch wenn die Bundesagentur für Arbeit (BA) nur einen Teilbereich des Arbeitsmarktes abbildet, wird das Problem deutlich: Die bei der BA gemeldeten Stellen richten sich überwiegend an Fachkräfte oder Akademiker. 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.

---

<sup>5</sup> Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, Mai 2025

- 
- durch verschiedene Vermittlungshemmnisse wie gesundheitliche Beeinträchtigungen, fehlende Sprachkenntnisse. Menschen, die lange arbeitslos sind, haben oft mehrere Vermittlungshemmnisse. Es ist für sie daher schwerer, einen Job zu finden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung  
T +49 30 2033-1400  
[arbeitsmarkt@arbeitgeber.de](mailto: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.