

Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit - kein Widerspruch

Alexander Burstedde / Gero Kunath / Dirk Werner, 15.07.2023

Der Fachkräftemangel erreicht Rekordhöhen, während zugleich Arbeitsplätze wegfallen und immer noch viele Menschen arbeitslos sind. Dieses vermeintliche Paradox lässt sich auflösen: Die Qualifikationen der Arbeitskräfte passen häufig nicht zur Nachfrage. Zur Schließung der Fachkräftelücke sollte daher gezielter für Mangelberufe geworben und qualifiziert werden.

Die Fachkräftelücke erreichte im Jahr 2022 mit 630.000 ein neues Rekordhoch (Tiedemann/Malin, 2023). Gleichzeitig gab es fast 2,5 Millionen Arbeitslose und ein Allzeithoch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (BA, 2023). Wie kann es einen Fachkräftemangel geben, wenn immer noch viele Menschen arbeitslos sind? Dieser Kurzbericht erklärt, wie es zu dieser auf den ersten Blick widersprüchlichen Entwicklung von Fachkräftelücke und Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Anstieg der Beschäftigung kommen kann.

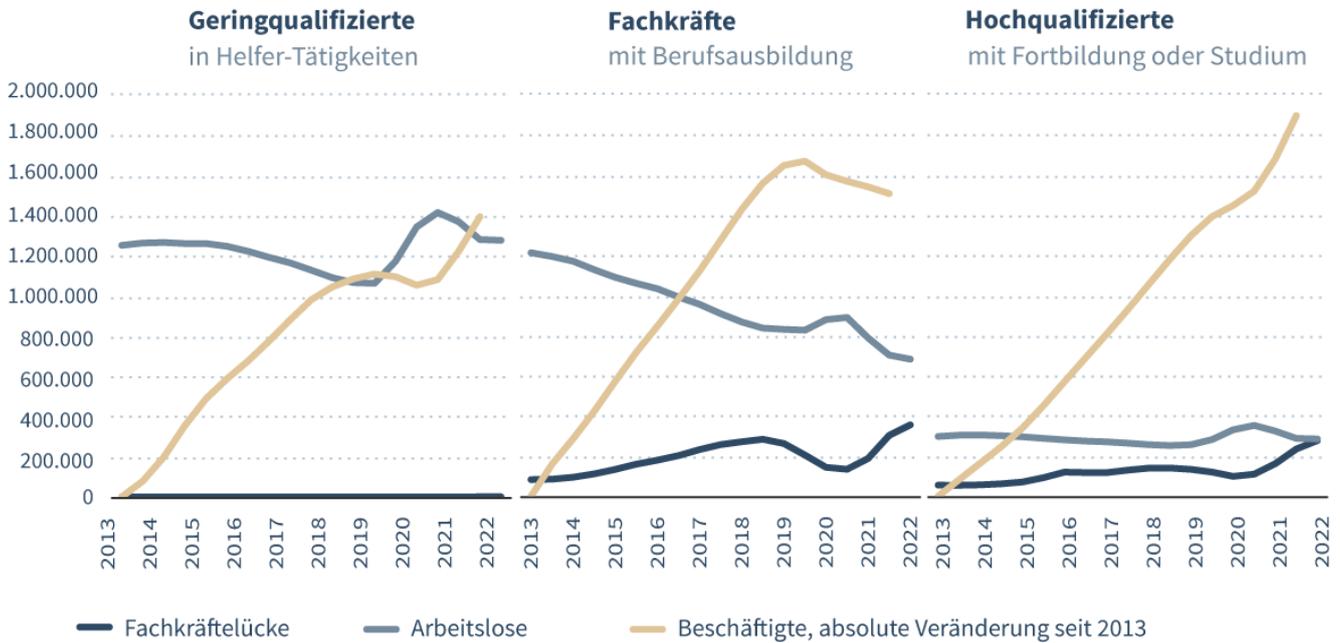
Alles hängt an der Qualifikation

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich zwischen den Jahren 2013 und 2022 insgesamt sehr positiv entwickelt. Die Beschäftigung stieg deutlich (+16 Prozent), während die Arbeitslosigkeit abnahm (-18 Prozent). Im selben Zeitraum baute sich ein deutlicher Fachkräftemangel auf. Die Fachkräftelücke stieg von 137.779 auf 632.996 (+359 Prozent). Diese Entwicklung war jedoch nicht für alle Qualifikationsniveaus gleich (Abbildung).

Bei formal **Geringqualifizierten** und Menschen in Helfer-Tätigkeiten stieg die Zahl der Beschäftigten von 2013 bis 2022 um 35 Prozent – und damit anteilig am stärksten. Entgegen vieler Prognosen nahm die Bedeutung dieser Gruppe am Arbeitsmarkt also zu. Offene Stellen für Geringqualifizierte können in der Regel mit Arbeitslosen jedweder Qualifikation besetzt werden, da diese für die zu verrichtenden Tätigkeiten schnell angelehrt werden können. Deswegen sollte bei Geringqualifizierten kein Mangel entstehen, solange es Arbeitslose gibt. Im Untersuchungszeitraum gab es nie einen nennenswerten Mangel an Geringqualifizierten. Die Arbeitslosigkeit stagnierte (+2 Prozent). Anders stellt sich der Arbeitsmarkt für Qualifizierte dar, die in der Regel eine mehrjährige berufliche Qualifizierung durchlaufen müssen. Hier ist ein kurzfristiges Anlernen unmöglich, wenn nicht entsprechende Abschlüsse oder Berufserfahrung vorliegen. Offene Stellen können deshalb nur mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden.

Bei den **Fachkräften mit Berufsausbildung** stieg die Zahl der Beschäftigten von 2013 bis 2022 um 9 Prozent auf etwa 18 Millionen. Seit 2019 stagniert diese Zahl jedoch – weitgehend unbeeindruckt von Corona-Pandemie und Post-Corona-Aufschwung. Die Arbeitgeber halten in der Krise zunehmend an ihren Facharbeitern und -angestellten fest, weil es schwer ist, im folgenden Aufschwung neues Personal zu finden. Denn es gehen absehbar mehr Fachkräfte mit Ausbildung in Rente als

Entwicklung von Fachkräftelücke, Arbeitslosigkeit und Beschäftigung nach Qualifikationsniveau



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank, basierend auf Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und der IAB-Stellenerhebung, 2023

nachrücken. Die noch bestehenden Fachkräftepotenziale werden intensiv genutzt, sodass die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte zwischen 2013 und 2022 um 44 Prozent zurückging. Gleichzeitig baute sich eine gravierende Fachkräftelücke von 355.000 fehlenden Personen auf (+330 Prozent). Hier verhindert das unzureichende Arbeitsangebot einen stärkeren Beschäftigungsaufbau. Die Arbeitsmarktchancen von Fachkräften mit Berufsausbildung dürften aufgrund des demografischen Wandels sogar noch besser werden (Burstedde, 2023).

Zu den **Hochqualifizierten** zählen neben Akademikern auch Absolventen einer Fortbildung, wie Meister, Fachwirt oder Techniker. Diese umfangreichen Weiterbildungen bieten beste Karrierechancen auch ohne Studium. Bei Hochqualifizierten legte die Beschäftigung von 2013 bis 2022 deutlich zu (+26 Prozent). Ein Abbau der Arbeitslosigkeit fand hingegen kaum statt (-4 Prozent). Bis hierhin ähnelt die Entwicklung den Geringqualifizierten, es gibt jedoch zwei deutliche Unterschiede: Bei Hochqualifizierten stieg die Beschäftigung auch während der Pandemie, während sie bei Geringqualifizierten sank. Unternehmen halten demnach in der Krise vorrangig an Hochqualifizierten fest. Die Zukunftsfähig-

keit der deutschen Wirtschaft wird jedoch zunehmend durch einen Mangel an Hochqualifizierten beeinträchtigt. Hier baute sich von 2013 bis 2022 eine Fachkräftelücke von inzwischen 277.000 auf (+405 Prozent). Das Arbeitsangebot an Hochqualifizierten ist somit zwar gestiegen, aber eben nicht schnell genug.

Theorie und Praxis

Eine Fachkräftelücke entsteht, wenn für die offenen Stellen zu wenig passend qualifizierte Arbeitskräfte verfügbar sind. Die Arbeitskräfte, die kurzfristig eine Beschäftigung aufnehmen könnten und aktuell noch keiner nachgehen, entsprechen im Wesentlichen den Arbeitslosen (vgl. Burstedde et al., 2020, 8 ff.). Zusammen mit den Beschäftigten bilden sie das für Unternehmen relevante Arbeitsangebot.

Wenn die Arbeitsnachfrage in einem Beruf das Arbeitsangebot übersteigt, glauben manche Ökonomen, die Lücke ließe sich durch Lohnerhöhungen schließen – dieses einfache Rezept hält einem Praxistest nicht stand (Burstedde/Werner, 2023). Denn in der Realität ist der Arbeitsmarkt mit seinen Qualifikationsanforderungen nicht flexibel genug (Rigidität). Zum einen reagieren die Löhne nur wenig auf Engpässe und zum anderen ändert

sich das Berufswahl- und Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung langsamer als die Arbeitsnachfrage. Ein beschleunigter Strukturwandel, etwa durch Digitalisierung und Dekarbonisierung, vergrößert die Lücke tendenziell. Weil die Anforderungen und die tatsächlichen Qualifikationen nicht zusammenpassen, kann es somit zugleich viele Arbeitslose und eine große Fachkräftelücke geben – auch über längere Zeiträume hinweg. Für rund eine Viertelmillion qualifizierte Arbeitslose gibt es derzeit deutschlandweit keine passende offene Stelle. Diese Menschen gilt es für eine Rückkehr in qualifizierte Beschäftigung als Quereinsteiger in andere Berufe weiterzubilden oder umzuschulen.

Eine Fachkräftelücke kann mit steigenden oder sinkenden Beschäftigungszahlen in einem Beruf oder einer Region einhergehen. Wenn beispielsweise mehr Fachkräfte in Rente gehen als Stellen nachbesetzt werden können, sinkt die Beschäftigung, während die Fachkräftelücke aufgrund des unerfüllten Nachbesetzungsbedarfs steigt. So sank etwa in Metall-Berufen die Beschäftigung von Fachkräften mit Ausbildung von 2013 bis 2022 um 10 Prozent, obwohl diese Qualifikationen auch in Zukunft wichtig bleiben. Die Arbeitslosigkeit sank im selben Zeitraum um 43 Prozent, während die Fachkräftelücke um 366 Prozent stieg. Die Unternehmen suchen also händeringend Metall-Fachkräfte, finden aber keine. Ausbildungsberufe wie Industrie- oder Zerspanungsmechaniker haben also weiterhin Zukunft. Deshalb ist es wichtig, mehr junge Menschen für diese Berufe zu begeistern – insbesondere Mädchen. Auch eine steigende Beschäftigung bei hoher Fachkräftelücke ist möglich, wenn das Arbeitsangebot zwar steigt, die Arbeitsnachfrage aber noch schneller wächst – wie beispielsweise in den IT-Berufen oder bei Erziehern. Hier müsste das Ausbildungsangebot noch schneller gesteigert werden als bisher.

Eine Dekade der Aus- und Weiterbildung

In der Debatte um den Fachkräftemangel kommt der Passung von Anforderungen und Qualifikationen eine zentrale Bedeutung zu. Weil sich die Qualifikationen der Bevölkerung nur allmählich verändern, kann es Fachkräftemangel, Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsauf- oder -abbau zugleich geben – auch langfristig. Dies ist kein „Fachkräfte-Paradox“, sondern das Ergebnis eines

kontinuierlichen Strukturwandels, der sich im Zuge der Transformation deutlich beschleunigt hat.

Für die Schließung der Fachkräftelücke ist es entscheidend, den potenziellen Arbeitskräften die benötigten Qualifikationen zu vermitteln – in den nächsten Jahren mehr denn je. Berufsorientierung sollte junge Menschen deutlich gezielter für eine Ausbildung und Tätigkeit in Engpassberufen begeistern, etwa durch mehr und gezielte Praktika an allen Schulformen. Arbeitslose und Beschäftigte mit weniger gefragten Qualifikationen sollten durch Weiterbildungen und passgenaue Teilqualifikationen für Engpassberufe gewonnen werden. Zu Fördermaßnahmen bietet das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung einen Überblick auf www.kofa.de.

Daten und Methodik

Die Daten entstammen der IW-Fachkräftedatenbank und basieren auf Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit sowie der IAB-Stellenerhebung. Es handelt sich um gleitende Jahresdurchschnittswerte. Die Berechnung der Fachkräftelücke wird in Burstedde et al. (2020) beschrieben. Es werden hier sozialversicherungspflichtig *Beschäftigte* ohne Auszubildende ausgewiesen, deren Daten erst mit einem halben Jahr Verzögerung vorliegen. *Geringqualifizierte* entsprechen dem Helfer-Niveau der KIdB, *Fachkräfte mit Berufsausbildung* dem Fachkraft-Niveau und *Hochqualifizierte* sind Spezialisten oder Experten.

Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2023, Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Dezember und Jahr 2022, Nürnberg

Burstedde, Alexander, 2023, Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung, IW-Report, Nr. 8, Köln

Burstedde, Alexander / Werner, Dirk, 2023, Fachkräftemangel – keine einfache Lösung durch höhere Löhne, IW-Kurzbericht, Nr. 23, Köln

Burstedde, Alexander et al., 2020, Die Messung des Fachkräftemangels, IW-Report, Nr. 59, Köln

Tiedemann, Jurek / Malin, Lydia, 2023, Jahresrückblick 2022 – Fachkräftesituation angespannter denn je, KOFA Kompakt, Nr. 2, Köln