



Fachkräftemangel oder Systemkrise? Warum die Lücke im Mittelstand nur die halbe Wahrheit erzählt

Ute Pappelbaum

Die Analyse des IW macht auf einen realen Engpass aufmerksam. Sie beantwortet jedoch nicht die Frage, warum dieser entsteht. Genau hier beginnt die eigentliche wirtschaftspolitische Debatte. Denn gleichzeitig steigt die Arbeitslosigkeit, Millionen Menschen arbeiten in Teilzeit, die deutsche Wirtschaft verliert an Dynamik und Unternehmen überdenken ihre Personalplanung angesichts von Künstlicher Intelligenz und Automatisierung grundlegend.

Die Fachkräftelücke ist deshalb weniger Beleg für einen generellen Mangel an Arbeitskräften als Ausdruck eines Arbeitsmarktes, der Angebot und Nachfrage immer schlechter zusammenführt.

Ein Arbeitsmarkt voller Widersprüche

Auf den ersten Blick erscheint die Lage eindeutig: Unternehmen finden keine Fachkräfte. Auf den zweiten Blick zeigt sich jedoch ein widersprüchliches Bild.

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist die Arbeitslosigkeit in den vergangenen Monaten wieder gestiegen. Gleichzeitig weist die IW-Auswertung auf erhebliche Fachkräftengpässe hin. Beide Entwicklungen schließen sich nicht aus. Sie verdeutlichen vielmehr, dass

zwischen den Qualifikationen der Arbeitsuchenden und den Anforderungen der Unternehmen zunehmend eine Lücke entsteht.

Der Arbeitsmarkt leidet damit weniger unter einem generellen Mangel an Erwerbspersonen als unter einer mangelnden Passfähigkeit von Qualifikation, Mobilität und Nachfrage.

Demografie erklärt nur einen Teil des Problems

Der demografische Wandel verschärft diese Entwicklung. Nach den Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes erreichen die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach das Rentenalter. Gleichzeitig rücken deutlich kleinere Jahrgänge in den Arbeitsmarkt nach.

Dadurch wächst der Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte.

Dennoch greift die demografische Erklärung allein zu kurz. Wäre sie ausreichend, ließen sich weder die gleichzeitig hohe Arbeitslosigkeit noch die erheblichen Teilzeitereserven erklären. Die Fachkräftelücke entsteht durch das Zusammenwirken mehrerer Faktoren.

Schwache Konjunktur verändert den Blick auf die Statistik

Besonders interessant ist die IW-Auswertung vor dem Hintergrund der konjunkturellen Entwicklung.

Deutschland befindet sich seit mehreren Jahren in einer Phase schwachen Wachstums. Industrieunternehmen investieren zurückhaltend, Produktionskapazitäten werden angepasst und in einzelnen Branchen sinkt die Beschäftigung.

Unter normalen Marktbedingungen müsste dadurch auch die Fachkräftelücke kleiner werden.

Dass sie vielerorts dennoch bestehen bleibt, zeigt den strukturellen Charakter der Qualifikationsengpässe. Gleichzeitig relativiert die wirtschaftliche Entwicklung die Aussagekraft sinkender Fachkräftelücken. Baden-Württemberg verdeutlicht diesen Zusammenhang. Wie das IW selbst erläutert, verringerte sich dort die Fachkräftelücke nicht aufgrund eines größeren Fachkräfteangebots, sondern weil der industrielle Strukturwandel die Nachfrage nach Beschäftigten in Fertigungsberufen sinken ließ.

Eine kleinere Fachkräftelücke ist deshalb nicht automatisch ein Zeichen eines besser funktionierenden Arbeitsmarktes. Sie kann ebenso Ausdruck einer nachlassenden wirtschaftlichen Dynamik sein.

Teilzeit bleibt ein unterschätztes Potenzial

Ein weiterer Widerspruch findet in der öffentlichen Debatte bislang vergleichsweise wenig Beachtung.

Nach Daten des Statistischen Bundesamtes gehört Deutschland seit Jahren zu den Ländern mit einer besonders hohen Teilzeitquote. Millionen Beschäftigte – insbesondere Frauen – arbeiten weniger Stunden, als sie unter anderen Rahmenbedingungen möglicherweise leisten könnten.

Damit verfügt der Arbeitsmarkt über erhebliche Arbeitszeitreserven.

Wer ausschließlich über fehlende Fachkräfte diskutiert, blendet dieses Potenzial aus. Fehlende Kinderbetreuung, steuerliche Fehlanreize und unflexible Arbeitszeitmodelle begrenzen das tatsächlich verfügbare Arbeitsvolumen ebenso wie der demografische Wandel.

Bildung entscheidet über die Fachkräftesicherung

Auch die Migrationsdebatte greift zu kurz.

Deutschland verzeichnet seit Jahren eine hohe Nettozuwanderung. Dennoch bleiben zahlreiche qualifizierte Stellen unbesetzt. Das verweist auf ein grundlegendes Qualifikationsproblem.

Fehlende Sprachkenntnisse, nicht anerkannte Berufsabschlüsse und langwierige Anerkennungsverfahren erschweren die Integration in qualifizierte Beschäftigung. Gleichzeitig dokumentieren internationale Vergleichsstudien wie PISA und IGLU seit Jahren sinkende Kompetenzen deutscher Schülerinnen und Schüler in zentralen Bildungsbereichen.

Die Fachkräftelücke ist deshalb nicht nur ein Thema der Arbeitsmarktpolitik. Sie ist ebenso eine bildungs- und integrationspolitische Herausforderung.

Künstliche Intelligenz verändert die Personalplanung

Hinzu kommt ein Strukturwandel, der in klassischen Fachkräftestatistiken bislang kaum sichtbar wird.

Immer mehr Unternehmen prüfen, ob frei werdende Stellen tatsächlich nachbesetzt werden müssen oder ob sich einzelne Tätigkeiten durch Künstliche Intelligenz, Automatisierung oder digitale Prozesse effizienter organisieren lassen. Gerade wissensintensive Unternehmen investieren derzeit verstärkt in Produktivitätsgewinne durch KI. Gleichzeitig zeigen Befragungen des ifo Instituts sowie Analysen internationaler Organisationen wie der OECD, dass viele Unternehmen Personalentscheidungen zunehmend mit ihren Digitalisierungsstrategien verknüpfen.

Das bedeutet nicht, dass Fachkräfte künftig überflüssig werden. Es bedeutet aber, dass sich die Nachfrage verändert. Routinetätigkeiten verlieren an Bedeutung, während analytische, technische und interdisziplinäre Kompetenzen an Gewicht gewinnen.

Die klassische Gleichung „offene Stelle gleich Neueinstellung“ verliert damit zunehmend an Gültigkeit.

Bürokratie bremst vorhandene Potenziale

Zusätzlich verliert der Arbeitsmarkt durch regulatorische Hemmnisse an Beweglichkeit.

Unternehmen berichten regelmäßig über langwierige Anerkennungsverfahren, komplexe Förderprogramme, umfangreiche Dokumentationspflichten und bürokratische Hürden bei Qualifizierung und Beschäftigung internationaler Fachkräfte.

Gerade in einer Phase knapper personeller Ressourcen wirkt Bürokratie wie ein Produktivitätsverlust. Sie verzögert Anpassungen, bindet Personal und erschwert die Mobilisierung vorhandener Arbeitskräfte.

Fachkräftemangel ist vor allem ein Strukturproblem

Die IW-Auswertung beschreibt einen realen Fachkräfteengpass im Mittelstand. Sie macht jedoch zugleich deutlich, dass der Begriff „Fachkräftemangel“ allein zu kurz greift.

Demografischer Wandel, konjunkturelle Schwäche, Defizite im Bildungs- und Integrationssystem, hohe Teilzeitquoten, bürokratische Hemmnisse und die zunehmende Digitalisierung überlagern sich. Jeder dieser Faktoren beeinflusst Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt – teilweise in gegensätzliche Richtungen.

Der Arbeitsmarkt ist damit eben das Spiegelbild einer Volkswirtschaft, deren Institutionen auf tiefgreifende Veränderungen bislang zu langsam reagieren. Gerade deshalb entscheidet sich die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands künftig nicht allein an der Zahl der Erwerbstätigen, sondern an der Geschwindigkeit, mit der Qualifikation, Technologie und wirtschaftliche Dynamik zusammenfinden.

Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt (Destatis), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), ifo Institut, OECD, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4951007/achkraeftemangel-mittelstand-iw-analyse-strukturproblem/>