

Alexander Kubis

Parität zwischen Vakanzen und Arbeitslosen am deutschen Arbeitsmarkt fast erreicht

Im zweiten Quartal 2022 gab es in Deutschland 1,93 Mio. offene Stellen (Kubis und Popp, 2022), saisonbereinigt sogar knapp über 2 Mio. Stellt man diese Zahl den im selben Quartal rund 2,31 Mio. Arbeitslosen gegenüber, kommen rein rechnerisch auf 120 Arbeitslose rund 100 offene Stellen. Nimmt man die Zahlen der international vergleichbaren ILO Erwerbslosenstatistik, gibt es sogar weniger Erwerbslose als offene Stellen. Dies bedeutet, dass wir aktuell nicht über einen qualifikationsspezifischen Fachkräfteengpass in einzelnen Qualifikationsgruppen sprechen, sondern über einen weit verbreiteten Arbeitskräftemangel. Dies gilt insbesondere für den Süden von Deutschland.

Ursachen für die aktuelle Lage

Infolge einer ungewöhnlich langen Phase des Wirtschaftswachstums, kam es zu einem stetigen Beschäftigungs- und Stellenwachstum vor der Coronapandemie. Klinger und Weber (2020) zeigen, dass insbesondere die steigenden Knappheiten die betriebliche Nachfrage nach oben trieben. Schwer ersetzbar Beschäftigte werden länger gehalten und neue Fachkräfte intensiver gesucht. Speziell durch die vergleichsweise hohe Zuwanderung der vergangenen Jahre konnte der gestiegene Bedarf gedeckt werden. Die Coronapandemie führte dann zu einer kurzen Entspannung in Bezug auf die Arbeitskräfteknappheiten (Gürtzgen und Kubis, 2021).

Zum Teil stellen sich die schon vor der Pandemie beobachteten Trends am Arbeitsmarkt jedoch wieder mit alter Kraft ein. Hinzu kommt, dass Branchen zum Teil sehr unterschiedlich durch die Krise gekommen sind. Das Kurzarbeitergeld hat dabei vielen Branchen geholfen, ihre Fachkräfte zu halten (Weber und Yilmaz, 2022). Andere Branchen haben gehofft, dass sie ihr entlassenes Personal nach der Krise schnell wieder einstellen können und nutzten dieses Instrument nicht in gleichem Maße.

© Der/die Autor:in 2022. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Auch wenn es Arbeitskräfteabwanderung in andere vermeintlich krisenfestere Tätigkeitsfelder gab, weisen Röttger und Weber (2022) darauf hin, dass ein signifikanter Anteil der aktuell beobachteten Personallücken durch die Einstellungsflaute während der Lockdowns entstanden ist. Der breite Einstellungsstopp (auch durch Kurzarbeit für betroffene Betriebsbereiche) verstärkt aktuell die Zahl der offenen Stellen, da damals unterbliebene Neueinstellungen nun auf einen Schlag nachgeholt werden.

Ver mehrt berichten derzeit Betriebe über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung auch in Tätigkeitsfeldern mit niedrigerem Anforderungsniveau. Die Arbeitslosenquote für Ungelernte von 20,5 % im Jahr 2021 spricht jedoch eine andere Sprache und weist an dieser Stelle nicht auf einen generellen Arbeitskräftemangel, sondern vielmehr auf persistente qualifikationsspezifische Passungsprobleme bei einigen potenziellen Bewerber:innen hin. Aus betrieblicher Sicht waren nur ca. ein Viertel der Bewerber:innen 2021 geeignet für die ausgeschriebene Tätigkeit (Kubis, 2022a).

Es ist offensichtlich, dass der Arbeitsmarkt derzeit von erheblichen Herausforderungen umgeben ist. So zeigen Lieferengpässe und eine drohende Energiekrise bereits erste Auswirkungen auch auf den Arbeitsmarkt (Hummel et al., 2022; Wolter et al., 2022; Hutter und Weber, 2022). Im Moment liegt die Beschäftigungskomponente des IAB-Arbeitsmarktbarometers jedoch mit insgesamt 106 Punkten im Juli 2022 weiter auf einem hohen Niveau (IAB, 2022). Die Arbeitsagenturen erwarten nach wie vor eine positive Beschäftigungsentwicklung für die kommenden Monate, woraus sich auch ein entsprechender Bedarf an neu zu besetzenden Stellen ableiten lässt. Klinger und Weber (2020) untersuchen für Deutschland die Wirkung konjunktureller Faktoren auf den Arbeitsmarkt und weisen nach, dass sich Realwirtschaft und Arbeitsmarkt seit der großen Rezession 2009 zum Teil entkoppelt haben; so hat sich der Zusammenhang zwischen Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum halbiert. Dennoch wird sich ein Eintreten der Risiken vermutlich auch in einem rückläufigen Personalbedarf niederschlagen (Zika et al., 2022a).

Demografie und Strukturwandel prägen die Zukunft

Doch wie sieht es in den kommenden Jahren am Arbeitsmarkt aus? Die Mittelfristprognose des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS, 2022) zeigt eine Arbeitsmarktdynamik bis 2025, die durch Digitalisierung, Demografie und Dekarbonisierung geprägt ist. Die BIBB-

Dr. Alexander Kubis ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg (IAB).

IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe) bestätigen den starken ökologischen und technologischen Wandel. So werden z. B. durch die neuen Zielvorgaben und Maßnahmen zum Klimaschutz und sozialen Wohnungsbau ab 2025 etwa 400.000 Erwerbstätige zusätzlich benötigt (Zika et al., 2022b).

Weitgehend unabhängig von konjunkturellen Einflüssen zeigt die Statistik, dass rund 22,4 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2021 über 55 Jahre alt sind, vor 20 Jahren lag dieser Anteil bei 9,7 %. Der altersbedingte Ersatzbedarf für die Betriebe wird deshalb bis 2030 enorm steigen. Neben einer guten Konjunktur lässt der Abgang der Babyboomer zunehmend den Ersatzbedarf ansteigen und erhöht damit auch die Zahl der offenen Stellen. Langfristig lässt die demografische Entwicklung das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen (Fuchs et al., 2019). Studtrucker et al. (2022) zeigen zudem, dass der Urbanisierungstrend zu einem Bevölkerungsschwund im ländlichen Raum und in weiten Teilen Ostdeutschlands führt und damit auch das Erwerbspersonenpotenzial in diesen Regionen verstärkt reduziert wird.

Drei Ansatzpunkte gegen Fachkräfteengpässe

Was können die Akteur:innen des Arbeitsmarkts tun? *Erstens* steht die Frage im Raum, wie gut es gelingt, den prognostizierten Rückgang der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Köpfe abzumildern. Ein Teil des Weges wurde in den vergangenen Jahren in diesem Sinn beschritten. Betriebe wollen verstärkt rentenberechtigte Beschäftigte halten (Westermeier und Wolf, 2020). Frühzeitige Gesundheitsvorsorge steht genauso im Fokus wie die Frage einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Partner und damit einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen. In der kommenden Zeit müssen alle einheimischen Reserven noch intensiver gehoben werden, wie es auch eines verstärkten Engagements in Bezug auf eine internationale Fachkräftezuwanderung bedarf.

Zuwanderung ist nur ein weiterer Baustein, aber sicherlich der größte Hebel. Um das Erwerbspersonenpotenzial auf heutigem Niveau zu halten, zeigen Fuchs et al. (2021), dass hierfür jedes Jahr eine Nettozuwanderung von 400.000 Personen erforderlich ist. Auch wenn 2021 die Nettozuwanderung mit 329.000 sehr hoch war, legen die stochastischen Prognosemodelle im Durchschnitt eher eine Nettozuwanderung in der Größenordnung von 140.000 pro Jahr nahe. Fuchs et al. (2019) zeigen zudem aufgrund einer rückläufigen EU-Nettomigrationsprognose den steigenden Bedarf einer qualifizierten Zuwanderung aus Drittstaaten. Hierfür wurde mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz eine zentrale Grundlage geschaffen. Dennoch müssen auch diese Regelungen regelmäßig evaluiert und bei Bedarf weiter-

entwickelt werden (Brücker et al., 2019). In Bezug auf die Zuwanderung geht es nicht nur um einen höheren Zuzug, sondern auch um eine verbesserte Integration in den Arbeitsmarkt, die einen späteren Fortzug reduziert. Ähnlich wie bei der Binnenmigration konzentriert sich die Zuwanderung wahrscheinlich auf wirtschaftsstarke Ballungsräume.

Zweitens geht es um die Fähigkeit der Betriebe, im Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen. Ein gutes Betriebsklima verhindert den vorzeitigen Ersatzbedarf und stärkt die Reputation des Betriebs. Dies ist wichtig, denn bei rund einem Drittel der Neueinstellungen (insbesondere bei kleinen Betrieben) ist der Suchweg über eigene Beschäftigte oder persönliche Kontakte entscheidend für den Besetzungserfolg (Kubis, 2022b). Auch an die verschiedenen Lebensphasen der Beschäftigten angepasste Arbeitszeitmodelle erhöhen die Attraktivität als Marke. Ein konkurrenzfähiges Steuer- und Abgabensystem erhält den Standort. Nicht zuletzt wird aber der angebotene Lohn über die Attraktivität einer Stelle entscheiden. Bossler und Popp (2022) zeigen jedoch, dass die Betriebe in den Jahren vor Corona auf die gestiegene Arbeitsmarkttension nur in geringem Maße mit Lohnerhöhungen reagiert haben.

Ahlers und Quispe Villalobos (2022) legen dar, dass aus Sicht von Betriebs- und Personalräten je nach beruflichem Anpassungsniveau aktuell 24 % bis 32 % der Stellenbesetzungen aufgrund von zu schlechten Konditionen problematisch sind. Mehr als die Hälfte der Stellenbesetzungsprobleme (57 % bis 66 %) wird auf den Mangel an geeigneten Bewerber:innen zurückgeführt.

Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung berichtet rund ein Drittel der befragten Betriebe von Aktivitätshemmnissen aufgrund von zu wenig geeigneten Arbeitskräften. In Bezug auf erfolgreiche Stellenbesetzungsprozesse geben für 2021 rund 15 % der Betriebe an, dass bei sozialversicherungspflichtiger Neueinstellung zu hohe Lohn-/Gehaltsforderungen der Bewerber:innen ein Problem waren. Letztlich mussten bei 12,8 % der Einstellungsprozesse 2021 die Betriebe mehr bezahlen als ursprünglich von ihnen eingeplant. Bei 20 % der Neueinstellungsprozesse kam es aufgrund der unzureichenden Qualifikation der Bewerber:innen zu Stellenbesetzungsschwierigkeiten. Bei 12 % wurde die fehlende Bereitschaft der Arbeitssuchenden, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen, als Grund für Schwierigkeiten genannt. Bei 28 % der Neueinstellungen 2021 führten aber auch generell zu wenig Bewerber:innen zu Besetzungsproblemen.

Drittens ist auch die Produktivität der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Köpfe entscheidend. Ein Ansatzpunkt ist das Arbeitszeitvolumen. Es geht nicht nur um die Schaffung von Perspektiven für eine schrittweise Ausweitung von Teilzeitarbeitsverhältnissen, sondern auch um die

Frage der Notwendigkeit einer Verlängerung der Vollzeitarbeitszeit. Als wichtigster Punkt ist ein verstärkter Bedarf an Aus- und Weiterbildung für das gesamte Arbeitskräfteangebot zu nennen. In der Altersgruppe 50 bis 65 Jahre sind rund 14,6 % ohne einen beruflichen Abschluss (Statistisches Bundesamt, 2020). Eine nachhaltige Reduktion der Abbruchzahlen in Schulen, Ausbildung bzw. Studium ist ein wichtiger Ansatzpunkt für eine bessere Arbeitsleistung.

Das erarbeitete Wissen wird in einer Transformationsgesellschaft schnell obsolet, Arbeitslosigkeit kann sich so verfestigen. Die Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass vor der Coronapandemie der stetige Rückgang auch bei der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit primär einem verminderten Zugangsrisiko in (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und nicht einer grundlegend besseren Abgangschance geschuldet war. Durch die Coronakrise und auch durch die statistische Erfassung von ukrainischen Geflüchteten erhöht sich aktuell der Arbeitslosenbestand (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2022). Insgesamt muss es das Ziel sein, für alle Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen möglichst frühzeitig eine (Anschluss-)Beschäftigung zu finden und damit die Chance auf eine qualifikationsadäquate Anschlussstätigkeit zu erhöhen.

Nicht zuletzt kann auch der ökologische und technologische Strukturwandel die Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt noch erhöhen. Wenn es nicht gelingt, die transformationsbedingten Passungsprobleme am Arbeitsmarkt zu reduzieren, verstärken sich die bestehenden Engpässe um ein Vielfaches (Kruppe et al., 2019).

Literatur

- Ahlers E. und V. Quispe Villalobos (2022), Fachkräftemangel in Deutschland? Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, WSI-Report, 76, 1-24.
- BMAS (2022), Mittelfristprognose: Arbeitsmarktdynamik bis 2025. BMAS Forschungsbericht, 526/4, 1-77.
- Bossler, M. und M. Popp (2022), Labor Demand on a Tight Leash. arXiv papers, 2203.05593, 1-66.
- Brücker, H., P. Jäschke, S. Keita und R. Konle-Seidl (2019), Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sowie zu den Anträgen der Fraktionen der FDP, Bündnis 90/DIE

- GRÜNEN und DIE LINKE, Stellungnahme des IAB zur Anhörung im Ausschuss für Inneres und Heimat des Deutschen Bundestags am 3. Juni 2019. IAB-Stellungnahme, 6, 1-27.
- Fuchs, J., A. Kubis und L. Schneider (2019), Zuwanderung und Digitalisierung. Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig?, 1-113.
- Fuchs, J., D. Söhnlein, B. Weber (2021), Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB-Kurzbericht, 25, 1-12.
- Gürtzgen, N. und A. Kubis (2021), Stellenbesetzungen in der Corona-Krise: Mehr Arbeitslose pro offene Stelle, weniger Besetzungsschwierigkeiten. IAB-Kurzbericht, 15, 1-8.
- Hummel, M., Ch. Hutter und E. Weber (2022), Wie die Materialengpässe den Arbeitsmarkt treffen. Wirtschaftsdienst, 102(4), 1-4.
- Hutter, Ch. und E. Weber (2022), Wie die Arbeitsagenturen den deutschen Arbeitsmarkt nach Beginn des Ukraine-Kriegs einschätzen. IAB-Forum.
- IAB (2022), IAB-Arbeitsmarktbarometer sinkt erneut, Presseinformation des IAB vom 27.7., <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/ab0722.aspx> (5. August 2022).
- Klinger, S. und E. Weber (2020), GDP-Employment Decoupling in Germany, Structural Change and Economic Dynamics, 52, 82-98.
- Kruppe, T., J. Mülhhan, E. Weber und J. Wiemers (2019), Gesamtfiskalische Wirkungen von Weiterbildungsförderung: Öffentliche Ausgaben generieren hohe Rückflüsse, IAB-Kurzbericht, 8, 1-8.
- Kubis, A. und M. Popp (2022), IAB-Stellenerhebung 2/2022: Offene Stellen mit 1,93 Millionen auf erneutem Allzeithoch, IAB-Forum
- Kubis, A. (2022a), IAB-Stellenerhebung 4/2021: Offene Stellen mit 1,69 Millionen auf einem Allzeithoch, IAB-Forum
- Kubis, A. (2022b), IAB-Stellenerhebung 1/2022: 1,74 Millionen offene Stellen am Arbeitsmarkt, IAB-Forum.
- Röttger, Ch. und E. Weber (2022), Es gab keinen Big Quit in Deutschland. Ökonomenstimme, 23.6.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022), Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg, Juli.
- Statistisches Bundesamt (2020), Bildungsstand der Bevölkerung: Ergebnisse des Mikrozensus 2019, 1-151.
- Studtucker, M., M. Kalinowski, Ch. Schneemann, D. Söhnlein und G. Zika (2022a), QuBe-Bevölkerungsprojektion für die Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands, IAB-Discussion Paper, 19, 1-37.
- Weber, E. und Y. Yilmaz (2022), Ausgestaltung von Kurzarbeit bei massenhafter Nutzung. IAB-Forschungsbericht, 10, 1-20.
- Westermeier, Ch. und M. Wolf (2020), IAB-Stellenerhebung: Betriebe wollten 2018 deutlich mehr rentenberechtigte Mitarbeiter halten als 2015, IAB-Kurzbericht, 18, 1-11.
- Wolter, M.I., R. Helmrich, T. Maier, E. Weber, G. Zika, A. Großmann und P. Dreuw, (2022), Zeitenwende: Russischer Angriff auf die Ukraine – Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft – eine Sortierung. GWS-Kurzmitteilung, QuBe-Essay 2, 1-18.
- Zika, G., Ch. Schneemann, E. Weber, J. Zenk, M. Kalinowski, T. Maier und M. I. Wolter (2022a), Die Folgen des Kriegs in der Ukraine und der Energiekrise für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland, IAB-Forschungsbericht, 11, 1-34.
- Zika, G., T. Maier, A. Mönnig, Ch. Schneemann, S. Steeg, E. Weber, M.I. Wolter, J. Krinitz (2022b), Die Folgen der neuen Klima- und Wohnungsbaupolitik des Koalitionsvertrags für Wirtschaft und Arbeitsmarkt, IAB-Forschungsbericht, 3, 1-37.

Title: Parity in the German Labour Market Nearly Achieved

Abstract: With 1.9 million vacancies available to 2.3 million registered unemployed persons, parity in the German labour market has almost been achieved. Such parity however may produce labour shortages that go far beyond small bottlenecks, which are limited to particular regions and industries. In the short term, labour demand may be curtailed by temporary risks such as an energy crisis. In the medium term however, projections indicate that demographic change will significantly reduce the labour supply. Maintaining the current high level of economic activity therefore requires an all-out effort to raise the potential supply of skilled workers. (Re-)training and further education are but two elements of such an effort that work by also reducing the skill-based mismatch that has risen from ecological and technological change.