

Trendkategorie: Demografische Entwicklung und Diversität

Fachkräfte- und Personalmangel

Als Fachkräftemangel bezeichnet man den Mangelzustand einer Volkswirtschaft, in dem eine bedeutende Anzahl von Arbeitsplätzen für Arbeitnehmende mit bestimmten Qualifikationen nicht besetzt werden kann, weil auf dem Arbeitsmarkt keine entsprechend qualifizierten Personen zur Verfügung stehen¹. Personalmangel ist der Mangelzustand eines Unternehmens, in dem eine bedeutende Anzahl von eingeplanten Arbeitsstellen nicht besetzt sind².



Fachkräftemangel

Der Fachkräfte- und Personalmangel hat negative Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten und er gefährdet Wachstums- und Wohlfahrtspotenziale von Wirtschaft und Gesellschaft. Hauptursache für den Fachkräfte- und Personalmangel ist der demografische Wandel.

Laut einer jährlichen Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung konnten die Unternehmen in Deutschland im ersten Halbjahr 2022 rund 45 % der Stellen für Fachkräfte nicht besetzen. Mit 62 % unbesetzter Fachkraftstellen sind demnach Kleinstbetriebe besonders betroffen. Bei Großbetrieben lag der Anteil bei 24 %³. Insgesamt hat sich die Quote in den vergangenen zehn Jahren nahezu verdoppelt. Die meisten offenen Stellen liegen mit knapp 58 % im mittleren Qualifikationsniveau (Ausbildungsabschluss)⁴.

Viele Branchen sind von einem generellen Mangel an Personal betroffen, allerdings fehlen vor allem qualifizierte Fachkräfte. Für Helfertätigkeiten lassen sich Arbeitskräfte auch ohne Berufserfahrung verhältnismäßig einfach anlernen. Hier sind Rekrutierungsprobleme eher ein Symptom mangelnder Arbeitgeberattraktivität und unangemessener Löhne⁵.

Der Fachkräftemangel betrifft besonders die MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik)-Berufe: Im Jahr 2023 fehlten 285.800 Arbeitskräfte, darunter 132.100 Facharbeiterstellen und 122.300 Expertenstellen (Hochschulabschluss)⁶. Dies gefährdet sowohl die Digitalisierung als auch die Entwicklung von Technologien und Produkten, die beispielsweise den Klimaveränderungen entgegenwirken. Dazu gehören etwa der Ausbau erneuerbarer Energien, die Ertüchtigung und der Ausbau der Stromnetze, die Entwicklung neuer Akkus und Batterien oder der Aufbau einer Kreislaufwirtschaft; zudem gerät die Umsetzung der Dekarbonisierung in den



energieintensiven Industrien ins Stocken⁷. Im öffentlichen Dienst herrscht ebenfalls ein Mangel an Fachkräften: Laut Deutschem Beamtenbund (DBB) fehlten dem Staat im Jahr 2023 über 550.000 Mitarbeitende. Besonders hoch sind die Bedarfe in der Kranken- und Altenpflege, den Kommunalverwaltungen, Schulen und Kitas. Dem gegenüber stehen Aufgabenzuwächse u. a. in den Bereichen Ganztagsbetreuung, Grundsteuerreform, Digitalisierung der Verwaltung, Kindergrundsicherung und besondere Herausforderungen bei den Themen Bildung, Zuwanderung und innere Sicherheit⁸.

Bereits die Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist angespannt, immer mehr Betriebe finden nicht genügend Auszubildende. Im Jahr 2023 waren fast die Hälfte der Ausbildungsbetriebe der Industrie- und Handelskammern betroffen⁹. Dies ist neben demografischen Gründen auch bedingt durch einen geringen, kaum steigenden Frauenanteil von nur 16,1%¹⁰. Im MINT-Sektor sinken sowohl die Zahl der Auszubildenden als auch die Studienanfängerzahlen^{11; 12}.



Was beschleunigt, was bremst den Trend?

Zu den Ursachen des Fachkräfte- und Personalmangels gehört vor allem der demografische Wandel mit einer älter werdenden Bevölkerung, wobei der bevorstehende Ruhestand der Babyboomer-Generation die Situation drastisch verschärfen wird. Im ungünstigsten Fall könnte die Anzahl der Erwerbspersonen bis 2030 gegenüber dem Jahr 2020 bereits um fast vier Millionen geschrumpft sein¹³.

Der Bedarf an Fachkräften wird weiter steigen, da enorme Herausforderungen – in den Unternehmen und gesamtgesellschaftlich – zu meistern sind. Dazu gehören vor allem die Digitalisierung in allen Branchen, Maßnahmen zu Klimaschutz- und Klimaanpassung bzw. die Transformation von Industrie und Wirtschaft zur CO₂-Neutralität, Umwelt- und Naturschutz und eine zukunftsfähige Bildung.



Ein großer Teil der arbeitslos Gemeldeten verfügt nicht über die erforderliche Qualifikation für die offenen Stellen: Etwas über die Hälfte der 2,4 Millionen Arbeitslosen sind nur für ein Helferniveau qualifiziert. Auch wohnen viele Arbeitssuchende nicht dort, wo es offene Stellen gibt („regionaler Mismatch“)¹⁴.

Eine unzureichende Schulbildung reduziert das Angebot an qualifizierten Kräften. In den vergangenen Jahren konnte die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss kaum verringert werden, im Jahr 2021 blieben 6,2 % der Jugendlichen ohne Schulabschluss¹⁵. Die Zahlen der jungen Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung steigen seit Jahren, besonders betroffen sind Männer und Personen mit Migrationshintergrund¹⁶.

Der überwiegende Teil der Erwerbsmigration nach Deutschland kam bisher aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU). Damit leisten europäische Fachkräfte einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Allerdings ist die Nettozuwanderung aus EU-Staaten zwischen 2015 und 2021 um etwa 65 % gesunken¹⁷ – ein Trend, der sich voraussichtlich in den kommenden Jahren fortsetzen wird. Dieser Zuwanderungsrückgang kann den bestehenden Fachkräftemangel weiter verschärfen¹⁸. Eine verstärkte Migration aus außereuropäischen Ländern könnte diesen Rückgang zumindest teilweise kompensieren. Die Politik versucht mit verschiedenen Maßnahmen wie dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, die Erwerbsbeteiligung zu steigern. Man will gezielt Fachkräfte aus Drittstaaten gewinnen, aber auch das Potenzial der Geflüchteten nutzen und diese (möglichst schnell) in den Arbeitsmarkt integrieren¹⁹. Dazu sollen ausländische Berufsabschlüsse einfacher anerkannt, bürokratische Hürden reduziert und passende Qualifizierungsangeboten werden.

Sinkende individuelle Arbeitszeiten verschärfen dem Münchener ifo-Institut zufolge den Arbeitskräftemangel: Der Anteil der Frauen in Vollzeit ist in den vergangenen Jahren gesunken, der Anteil der Männer in Teilzeit steigt²⁰. Viele Menschen arbeiten aus familiären Gründen in Teilzeit – wegen fehlender Kinderbetreuungsangebote oder weil sie Angehörige pflegen. Forderungen nach insgesamt kürzeren Wochen- oder Lebensarbeitszeiten können unterschiedliche Effekte haben. Einerseits können sie den Personalmangel verschärfen, andererseits Belastungen reduzieren, Arbeitsausfällen vorbeugen und Arbeitsplätze attraktiver machen und so Menschen in Beschäftigung bringen, denen eine Vollzeitbeschäftigung aus verschiedensten Gründen nicht möglich ist.

Es gibt vermehrte Anstrengungen, Arbeitskräfte ab 55 Jahren stärker in das Erwerbsleben einzubinden und zugleich die Potenziale älterer Beschäftigter besser auszuschöpfen²¹. Externe Infrastrukturen für Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen können dazu beitragen, dass Frauen, Alleinerziehende und Eltern besser in den Arbeitsmarkt integriert werden und ihre Arbeitszeit erhöhen können. Schließlich wird es auch für Menschen mit Behinderungen möglich, auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten, wenn z. B. Aufgaben und Arbeitszeiten angepasst, Tandemmodelle implementiert und komplexe Fertigkeiten in kleinere Arbeitsschritte aufgeteilt werden²².

Wenn sich Betriebe um attraktive Arbeitsbedingungen, mehr Flexibilität, angemessene Löhne, alter(n)sgerechte Arbeitsplätze und die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten bemühen, können sie leichter Fachkräfte gewinnen und halten. Neue und verbesserte Ausbildungskonzepte und frühzeitige Angebote zur Übernahme nach der Ausbildung können helfen, die hohen Abbruchquoten bei den Auszubildenden zu senken und die Personalgewinnung zu unterstützen.

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) könnte dem Arbeitskräftemangel entgegenwirken. Es gibt in vielen Branchen schon Beispiele, wie KI Arbeitsschritte (teil)automatisiert und Menschen entlasten oder ersetzen kann, allerdings steht die technologische Entwicklung erst am Anfang und passende Anwendungen müssen entwickelt, programmiert und nicht zuletzt dauerhaft überwacht werden^{23; 24}. Grundsätzlich haben viele neue Technologien das Potenzial, körperlich schwere Arbeit oder Routineaufgaben vom Menschen zu übernehmen oder zu erleichtern, zum Beispiel (kollaborierende) Roboter, Drohnen oder Exoskelette. So könnte Personal eingespart werden und Beschäftigte länger gesund und arbeitsfähig bleiben, vorausgesetzt, die Wirksamkeit dieser Technologien ist nachgewiesen und ihre Risiken sind bekannt.



Wer ist betroffen?

Der Fachkräfte- und Personalmangel trifft fast alle Branchen. Besonderer Handlungsbedarf besteht in den folgenden Wirtschaftsbereichen: Baugewerbe und -gewerke, Beherbergung und Gastronomie, Elektrohandwerke,

Sanitär-Heizung-Klima(SHK)-Handwerk, elektrotechnische Industrie, Energiewirtschaft, Fahrzeuginstandhaltung, Metallbau, Informationstechnik, Gesundheitswesen, Schulen, frühkindliche Bildung^{3; 12; 25}.



Beispiele

Beispiel 1

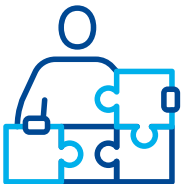
☑ Ein Werkzeugkasten für den Mittelstand gegen den Fachkräftemangel

Beispiel 3

☑ Ein Netzwerk unterstützt Betriebe, die geflüchtete Menschen beschäftigen

Beispiel 2

☑ Angebote zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf als wichtiger Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte



Welche Veränderungen ergeben sich für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten?

Zu den gravierendsten Folgen des Fachkräftemangels gehört die Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft, besonders bei Dienstleistungen, die keinen Aufschub erlauben oder sich nicht durch technische Lösungen ersetzen lassen. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt die Mehrbelastung tendenziell zu, kleinere Unternehmen verzichten im Zweifel auf Angebote oder Aufträge, da insgesamt weniger Personal verfügbar ist, das Aufgaben übernehmen könnte²⁶.

Durch den Personalmangel steigen die Belastungen bei der Arbeit stark an. Der Termin- und Leistungsdruck ist deutlich erhöht, die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Beschäftigte vermehrt Überstunden leisten, Pausen ausfallen lassen und dadurch vermehrt Unfälle erleiden. Eine hohe Belastung im Beruf wirkt sich auch negativ auf den privaten Bereich aus. Für einen gesunden Ausgleich zum Beruf durch Zeit mit der Familie und Freunden, für Sport und Hobbys bleibt weniger Zeit²⁷.

Stress und Druck einerseits sowie fehlende Erholung und Ausgleich andererseits beeinflussen die Gesundheit negativ. Der Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich geht laut DAK-Gesundheitsreport 2023 unmittelbar mit einem höheren Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten einher. Über die Hälfte ist (sehr) häufig müde und erschöpft, 35% berichten von nächtlichen Schlafstörungen oder Beschwerden des Muskel-Skelett-Systems und mehr als 23% leiden unter Kopfschmerzen. Das Auftreten von Beschwerden nimmt stetig zum Umfang des erlebten Personalmangels zu²⁷.

Der Krankenstand in den Berufsgruppen, in denen anhaltend Personalmangel herrscht, liegt – mit Ausnahme der IT-Berufe – deutlich über dem Durchschnitt. Bei Beschäftigten in der Pflege und in der Kinderbetreuung oder -erziehung sind insbesondere die Fehlzeiten durch psychische Erkrankungen erhöht. In SHK-Berufen, der Fahrzeugführung sowie in Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen treten überdurchschnittlich hohe Fehlzeiten aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen auf²⁷.



Für die verbleibende Belegschaft ist der Druck hoch, den Personalmangel nicht durch eigene Fehlzeiten zu vergrößern: Je größer die erlebte Personalnot, desto stärker neigen die Beschäftigten zu Präsentismus und verschärften so ihr Gesundheitsrisiko. So haben 70 % der Beschäftigten in Unternehmen mit regelmäßigem Personalmangel in den vergangenen zwölf Monaten gearbeitet, obwohl sie krank waren, ohne Personalmangel waren es nur 41%²⁷.

Eine Befragung von Beschäftigten durch das Institut der deutschen Wirtschaft bestätigt die negativen Auswirkungen des Personalmangels auf die Belegschaft. Von Mehrbelastung Betroffene stimmen deutlich seltener zu, dass ihnen ihre Arbeit Freude bereitet und in ihren Betrieben ein gutes Arbeitsklima herrscht. Sie geben dagegen häufiger an, von ihrer Arbeit gestresst zu sein, sehen schlechtere Entwicklungsmöglichkeiten in ihren Unternehmen und haben eher Angst, die eigene Arbeit nicht zu schaffen²⁸.

Auch gibt über die Hälfte der Befragten an, bei der Arbeit auf die notwendige Sorgfalt verzichten zu müssen²⁸. Aspekte sicherer und gesunder Arbeit geraten in Gefahr, aufgrund des Zeitdrucks vernachlässigt zu werden. So kann das Risiko von Fehlern und Arbeitsunfällen steigen²⁹. Dauerhaft hohe Belastungen und die daraus resultierende Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation können dazu führen, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren oder die Arbeitsstelle oder die Branche wechseln. So entsteht ein Teufelskreis: Die Belastung für die verbleibenden Beschäftigten steigt weiter, ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern sich, und das Image von Branchen und Berufen leidet. In der Folge verschärft sich der Mangel an Personal weiter.

Wenn Betriebe aufgrund des Fachkräftemangels auf fachfremde und unzureichend ausgebildete Kräfte zurückgreifen müssen – ohne ausreichende Kapazitäten, um sie einzuarbeiten und zu qualifizieren – kann auch dadurch das Risiko für Fehler und Unfälle steigen³⁰. Dies gilt ebenso für die Integration von Menschen aus anderen Ländern. Neben Sprach- und Verständigungsproblemen können Arbeitsauffassungen stark variieren, ebenso gibt es abweichende Vorstellungen zu sicherem und gesundem Arbeiten, was die Akzeptanz und Einhaltung hiesiger Vorschriften und Empfehlungen erschweren kann.

Heterogene Belegschaften können aber auch Chancen für Unternehmen bieten. Menschen von unterschiedlichem Alter und Geschlecht, verschiedener ethnischer Herkunft oder mit ungleichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten können voneinander lernen und sich in ihren Sicht- und Herangehensweisen ergänzen. Schließlich können Bemühungen um eine Integration möglichst vieler Menschen mit verschiedenartigen Bedürfnissen die Arbeitsbedingungen im besten Fall für alle verbessern.

Auch für Beschäftigte ergeben sich Vorteile: Arbeitskräfte können von einem intensiven Wettbewerb um Personal und einem beträchtlichen Angebot an Arbeitsplätzen profitieren. Zudem engagieren sich viele Unternehmen mehr für ihre Beschäftigten, z. B. durch Qualifizierungsangebote, bessere Arbeitsbedingungen und funktionierenden Arbeitsschutz.



Was sind Erkenntnisse und Perspektiven für den Arbeitsschutz?

- ❖ Je größer der Fachkräftemangel, desto größer auch die Zahl attraktiverer Beschäftigungsalternativen für Fachkräfte und deren Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen stellen ein Mittel der Personalgewinnung und Personalbindung dar.
- ❖ Eine Kultur der Prävention hat das Potenzial, das Image einer Branche zu befördern und kann dafür sorgen, die Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente zu erhalten und dem Personalmangel entgegenzuwirken. Grundlage dafür sind lebenslanges Lernen und eine alter(n)sgerecht gestaltete Arbeit.
- ❖ Sowohl Maßnahmen zur Personalgewinnung (z. B. flexible Arbeit, Homeoffice) als auch der Umgang mit personalmangelbedingten körperlichen wie psychischen Belastungen bei der Arbeit sind mit geeigneten Präventionsangeboten der gesetzlichen Unfallversicherung zu flankieren. Dafür kann Forschung zu neuen Arbeitsformen wie mobiler Arbeit oder zu neuen gesundheitlichen Effekten wie Zoom-Fatigue erforderlich sein.
- ❖ Eine diverser werdende Arbeitswelt braucht auf die unterschiedlichen Zielgruppen angepasste Arbeitsschutzmaßnahmen und Kommunikation.
- ❖ Die Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen und Betriebsabläufen kann helfen, Beschäftigte von Aufgaben zu entlasten, etwa durch die Unterstützung von Produktionsschritten durch Roboter oder die digitale Erledigung von Dokumentations- und Verwaltungsaufgaben. Der Einsatz neuer Technologien ebenso wie der Einsatz bekannter Technologien in neuen Kontexten sind aus Arbeitsschutzsicht zu analysieren, um Risiken frühzeitig zu erkennen.
- ❖ Die Kooperation von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) bietet die Möglichkeit, die Suche nach strukturellen Lösungen für den Fachkräftemangel über gemeinsame Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zu konkretisieren.

Herausgegeben von:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.
(DGUV)
Glinkastraße 40 · 10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Institut für Arbeitsschutz der Deutschen
Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA),
Risikoobservatorium der DGUV

Verfasst von: Dr. Ruth Klüser

Ausgabe:

Februar 2024

Satz & Layout:

Atelier Hauer + Dörfler, Berlin

Copyright:

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Bezug: www.dguv.de/publikationen

Webcode: p022507

Die **Literaturliste** ist in der Online-Fassung der Trendbeschreibung verfügbar.

❖ www.dguv.de/ifa
🔍 risikoobservatorium

