PRO ZWEI
WIR SCHAFFEN
BINDUNG

PRO ZWEI
WIR SCHAFFEN
BINDUNG

Über 3 Millionen Arbeitslose bei Fachkräftemangel – läuft da was schief?

Rüdiger Frey

Artikel in Linked In vom 4. September 2025

Die aktuelle Lage am deutschen Arbeitsmarkt ist paradox. Wir erfahren erstmals seit zehn Jahren über **3 Millionen Arbeitslose** – und das trotz eines ausgeprägten **Fachkräftemangels**.

Mir ist es heute wichtig über die **digitalen Bewerbungssysteme** zu sprechen, die aus dem betrieblichen Alltag gar nicht mehr wegzudenken sind. Ich glaube, es gibt in unserem Lande deutlich mehr Unternehmen, die diese nutzen als die, die diese nicht nutzen. Und es spricht auch überhaupt nichts dagegen, wenn man einen Bewerbungsprozess gut strukturiert.

Es geht also nicht um das ATS-System (Application Tracking System) per se – **es geht um die Filter, die Unternehmen einsetzen auf der Suche nach der/dem vermeintlich perfekten Kandidatin/en. Und mit Filtern kann man gutes und weniger gutes bewirken.**

Ich habe in den vergangenen Monaten so viele Posts gelesen, wo Bewerbende über Absagen oder Ghosting im Bewerbungsprozess berichtet haben. **Hier spielen die Filter der ATS-Systeme eine nicht zu unterschätzende Rolle.** Und diese Filter machen etwas mit uns**.** Ich versuche heute den Bogen zu spannen, um die verschiedenen Wechselwirkungen zu bewerten/zu beleuchten. Es ist ein großes Feld und ein Artikel wird dafür sicher nicht ausreichen, aber ich versuche es trotzdem 😊 :

Beginnen wir mit dem rechtlichen Rahmen sowie einer gesellschaftlichen Komponente, die seitens der Politik wie folgt definiert wurde:

In Ihrem Koalitionsvertrag haben die Koalitionspartner CDU, CSU und SPD für die 21. Legislaturperiode (in den Zeilen 2952 ff.) zutreffend formuliert haben, dass Benachteiligungen und Diskriminierungen Gift für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung sind.

Dem kann ich uneingeschränkt zustimmen – aber welche gesetzlichen Regelungen müssen wir denn eigentlich beachten, damit wir ein faires Miteinander sicherstellen können? Und sind diese Regelungen ausgewogen oder schlägt das Pendel einseitig zu Gunsten der Arbeitgeber?

Die gesetzlichen Grundlagen – etwa das AGG, die DSGVO und die neue EU-KI-Verordnung – regeln Diskriminierungsverbote sowie den Schutz personenbezogener Daten im Bewertungsprozess.

Speziell der EU-AI-Act entfaltet seine Wirkung ab dem 02. August 2026: „Für Verstöße durch Anbieter oder Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen gegen ihre Pflichten sieht die KI-VO Geldbußen vor" Anmerkung: Digitale Bewerbungssysteme sind dabei als Hochrisiko-KI eingestuft.

Dem entgegen steht im Grundgesetz:

„Im Rahmen der allgemeinen - verfassungsrechtlich geschützten - Handlungsfreiheit und unternehmerische Freiheit (Artikel 2, 12 und 14 des Grundgesetzes) steht es Arbeitgebern frei, das Einstellungsverfahren nach ihren Bedürfnissen zu gestalten und z. B. bestimmte personenbezogene Angaben zu verlangen."

Das BMAS schreibt: *„Vor diesem rechtlichen Hintergrund bestehen Bedenken dagegen, Arbeitgeber gesetzlich auf ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren zu verpflichten oder Angabe von Alter, Geschlecht oder Gehaltsvorstellungen im Bewerbungsverfahren generell zu verbieten."*

Aber genau das ist das Problem – gerade mit Angaben zum Geburtsjahr schlagen die Filter zu. Damit kommen wir nicht weiter. **Haben wir damit eine Pattsituation? Schlägt das Grundgesetz den EU-AI-Act und das AGG? Kann die Arbeitgeberseite weiter filtern wie bisher?** Vermutlich ist das so.

Dieses Patt verschärft somit ungewollt den Fachkräftemangel, weil potentielle qualifizierte Bewerbende weiterhin ausgefiltert werden können. Und das übrigens nicht nur zum Schaden der Bewerbenden, sondern auch zum Schaden der Unternehmen. Wir haben weniger Nachwuchs, die Anzahl der Bewerbenden reduziert sich. Offene Stellen werden länger als früher nicht neu besetzt. Im nächsten Schritt werden Abteilungen „sauer" gefahren. Eine dauerhafte Unterbesetzung führt fast zwangsweise zu steigenden Krankheitsquoten und sind ein Indikator, den sich jedes Unternehmen ansehen muss. Bundeskanzler Friedrich Merz hat dabei kürzlich auf den vergleichsweise hohen Krankenstand in Deutschland hingewiesen. Das nur mal am Rande.

Somit liegt eines auf der Hand: Für jedes Unternehmen macht es Sinn hier einmal genau nachzuschauen, welche Abteilung aus welchem Grund von einem überdurchschnittlich hohen Krankenstand betroffen ist. Ich bin davon überzeugt, dass durch die zu lange Nichtbesetzung von Stellen eine Spirale in Gang kommt, die unseren Unternehmen, unserer Wirtschaft und unserer Gesellschaft Schaden zufügt.

Zurück zur Pattsituation: Am Ende wird wohl irgendwann alles auf eine juristische Bewertung hinauslaufen. Und wie das ja immer so ist wird es mehrere Jahre dauern, bis es zu einer finalen Entscheidung gekommen ist. Ich denke, so viel Zeit haben wir aufgrund der demografischen Entwicklung nicht:

Lt. IAB (Institut für Arbeitsmarktforschung) müssen wir davon ausgehen, dass sich bis 2035 unser Erwerbspersonenpotential von 45 Mio auf 38 Mio reduzieren wird. Das sind 16% unserer Beschäftigten. 7 Millionen, die uns fehlen! Das können wir nicht ignorieren! Und deshalb müssen wir die Filter hinterfragen, die in den ATS-Systemen eingestellt sind. Wie ich schon vorher schrieb – man kann damit gutes oder weniger gutes bewirken.

Aufgrund dieser riesigen Lücke ist es ja praktisch offensichtlich, dass wir uns Gedanken über die Potenziale machen, die vergleichsweise schnell und einfach zu aktivieren sind**. Denn der Nachwuchs wird auch in den nächsten Jahren spärlich bleiben. In den Unternehmen wird es zukünftig somit noch viel wichtiger werden diesen an sich zu binden.** Das hat zwar mit dem Gesamtmarkt nichts zu

tun, aber jeder Nachwuchsverlust wird in Zukunft ungleich schwieriger nachzubesetzen sein, als wir das aus der Vergangenheit gewohnt waren.

Und um diese Lücke abzumildern, da spielen die Erfahrenen eine verdammt wichtige Rolle: „Aus Sicht des BMAS sind ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Fachkräfte unverzichtbar“. Und ja, viele Unternehmen haben das in ihren Personalplanungen auch bereits erkannt und beschäftigen erfahrene Mitarbeitende viel länger als in früheren Jahrzehnten. Das ist eine gute Entwicklung und diese möchte ich hier entsprechend positiv highlighten. **Hier geht was in die richtige Richtung!!**

Nachholbedarf haben wir allerding bei der **Wiedereinstellung von 50+ -** wir haben Branchen, die gerade schwer unter Druck sind und Mitarbeitende ausstellen müssen. Was passiert also, wenn es so weit gekommen ist? Das IAB hat in bereits in 2024 den Vergleich innerhalb der OECD-Staaten angestellt, was die Wiedereinstellung von Erfahrenen angeht. Hier liegen wir weit weg vom Schnitt.

Dann habe ich mir die Berichte **der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS**) angeschaut. Die Zahlen sprechen dabei eine deutliche Sprache: Das Arbeitsleben betreffen **rund 39 %** der gemeldeten Diskriminierungsfälle. Zusätzlich möchte ich darauf hinweisen, dass sich die Anzahl der gemeldeten Fälle in den letzten Jahren massiv erhöht hat. Und jeder kann sich vorstellen, dass es eine noch viel höhere Anzahl von Betroffenen gibt, die sich erst gar nicht an die ADS wendet. Die Dunkelziffer liegt lt. eigener Angaben bei erschreckenden 97% !!

Ganz ehrlich – die Zahlen der OECD zur Wiedereinstellung von Erfahrenen, die Meldungen von Betroffenen und die Auswertungen der ADS legen den Schluss nahe, dass die Filter in den ATS-Systemen ein Schlüssel dafür sind, dass wir Erfahrene vom Arbeitsleben „übersehen“ und ausgrenzen.

D.h., wenn die zuvor beschriebenen Filter weiter so eingesetzt werden, dann bleibt uns ein massives Problem im Arbeitsleben erhalten. Ändern können (*müssen*) wir das, damit wir unbewusste Vorurteile abbauen sowie tradierte Unternehmenskulturen und fehlende Sensibilisierung positiv verändern.

Unternehmers-Mindset und Schulungsbedarf

Die eigentliche Hürde liegt somit weniger bei der Gesetzgebung als vielmehr bei der **Denkweise der Unternehmen**: Solange Führungspersönlichkeiten und Personalentscheider nicht eigene Vorurteile reduzieren, helfen auch neue Gesetze und Kontrollmechanismen nur wenig.

Es braucht gezielte Schulungen und eine nachhaltige Entwicklung der Unternehmenskultur, um unsere Wettbewerbsfähigkeit als Wirtschaftsstandort Deutschland aufrechtzuerhalten.

Demografie als Katalysator

Wer also vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung die Filter zu eng setzt, der schadet sich auf Unternehmensseite bereits heute selber. Wie wird das sein, wenn wir ein paar Jahre in die Zukunft schauen?

Fazit

Regularien, Verordnungen und Gesetzgebungen können immer unterlaufen werden – **der Schlüssel liegt in einem aktiven Mindset-Wandel auf Seiten der Unternehmen**. Dafür müssen wir werben – dafür müssen wir uns einsetzen – deshalb ist es mir wichtig die Herausforderungen aus Ruhestandswelle/Nachwuchsmangel und Fluktuation/Frühfluktuation in die Köpfe der Unternehmen zu transportieren.

Siehe auch unseren Podcast „Die doppelte Lücke“ auf Youtube
https://www.youtube.com/watch?v=IvDEh4OIfE8 im Netzwerk Engagementatwork

Ansonsten droht sich der Fachkräftemangel mit zunehmender Änderung der Gesellschaft weiter zu verschärfen, mit weitreichenden wirtschaftlichen und sozialen Folgen. **Ich denke, das können wir besser!**