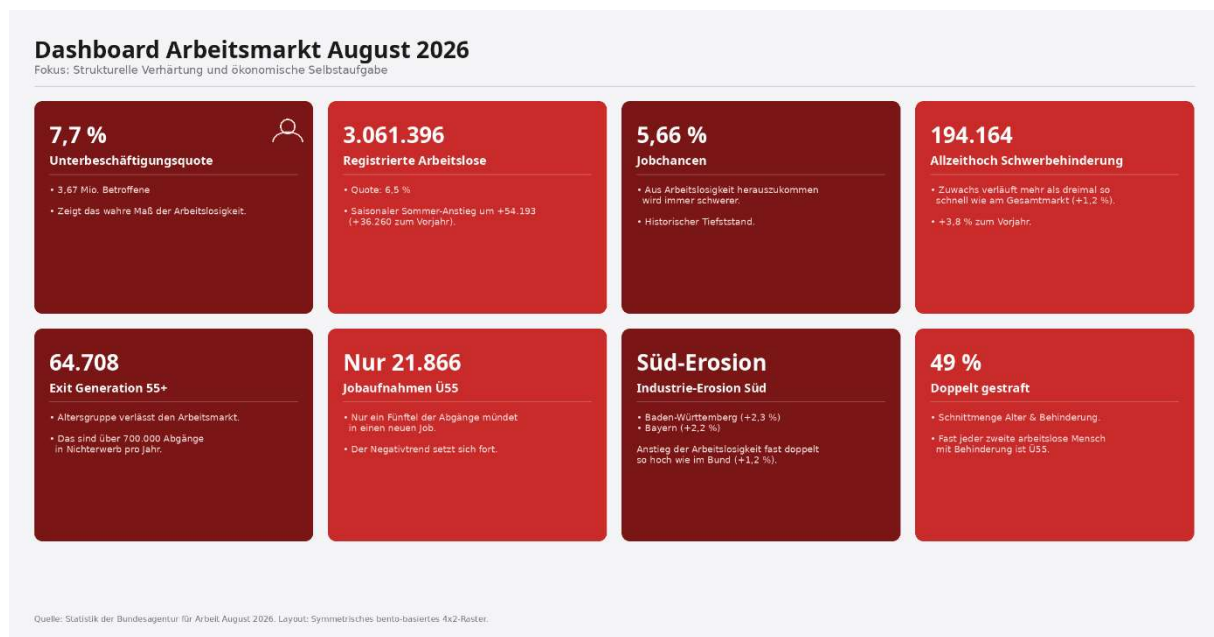




Rüdiger Frey / 07.09.2026

Arbeitsmarkt August 2026 – kein Silberstreif am Horizont

Der Unterschied zwischen Arbeitslos und Arbeitslos:

Offizielle Arbeitslosigkeit: 3.061.396 Personen (Quote 6,5 %)

Reale Unterbeschäftigung: 3.674.284 Personen (Quote 7,7 %)

Die Differenz von über **612.000 Personen** – primär bedingt durch Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik oder kurzfristige Arbeitsunfähigkeit – muss als **"ungenutztes, aber blockiertes Potenzial"** definiert werden.

Besonders alarmierend für die wirtschaftliche Vitalität ist die historisch niedrige Abgangschance aus der Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit, die mit lediglich **5,66 %** einen kritischen Tiefpunkt markiert.

- **Vollzeitstellen werden abgebaut**

Das Arbeitsvolumen bildet das Rückgrat der nationalen Wertschöpfung. Ein reines Wachstum der Köpfe, das die Stundenintensität ausblendet, reicht für die Gesamtbetrachtung nicht aus.

Für die gesamtwirtschaftliche Stabilität ist entscheidend, ob wieder mehr Vollzeitstellen entstehen oder lediglich Teilzeit-Kapazitäten die Statistik stützen.

Die Analyse der Beschäftigungsdaten (Stand Juni 2026) zeigt uns:

Die **Vollzeitbeschäftigung** brach im Vorjahresvergleich um **233.000 Stellen** ein.

Gleichzeitig verzeichneten **Teilzeitstellen** einen Zuwachs von **160.000**.

Dieser Trend verfestigt sich: seit Anfang 2024 wächst in Deutschland ausschließlich die Teilzeitbeschäftigung. Eines sei dabei angemerkt; es ist den Statistiken nicht zu entnehmen ob mit Teilzeit 36 oder 20 Stunden Wochenarbeitszeit gemeint sind.

Der Verlust an Vollzeitkapazitäten bedeutet aber grundsätzlich eine sinkende Wertschöpfung pro Erwerbstätigen und führt mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer langfristigen Schwächung der Sozialversicherungssysteme.

Nicht gemeint ist übrigens das „verteufeln“ von Teilzeit. Es geht um einen gesunden Mix aus Vollzeit und Teilzeit. Vor diesem Hintergrund ist die seit 2024 laufende Entwicklung bei uns auf dem Radar.

- **Die Generation 55+ geht zu früh aus dem Arbeitsmarkt raus**

Angesichts des demografischen Wandels ist der Erhalt von Erfahrungswissen am Markt eine strategische Notwendigkeit. Dennoch dokumentieren die Daten der Altersgruppe 55+ eine Marktausgrenzung.

Die Gruppe der über 55-Jährigen umfasst 758.305 Personen (= 24,8 % des Arbeitslosenbestands) und zeigt eine alarmierende Dynamik des verfrühten und vorzeitigen Abgangs aus dem Arbeitsmarkt:

Von den Abgängern dieser Gruppe wandern **59 % (64.708 Personen)** direkt in die Nichterwerbstätigkeit ab. Nur **20 % (21.866 Personen)** finden eine neue Beschäftigung.

Gleichzeitig stiegen die Zuweisungen in Maßnahmen massiv um **20,8 %** auf 13.437 Personen an. Dabei ist zu hoffen, dass aus Weiterbildung Neubeschäftigung entsteht, denn:

Dem gegenüber steht eine Chance auf Wiedereinstellung bei lediglich **2,46 %**.

Was heißt das nun konkret?

Wir organisieren und verwalten in deutscher Gründlichkeit den Rückzug erfahrener Kräfte, statt sie im Markt zu halten.

Zusätzlich verschärft eine weitere Fehlentwicklung die Besetzung von Stellen: die rückläufige Inklusion.

- **Inklusion im Sinkflug**

Inklusion ist in Zeiten des Arbeitskräftemangels keine karitative Option, sondern eine ökonomische Notwendigkeit. Das Paradoxon besteht darin, dass trotz des oft guten spezifischen Qualifikationsprofils dieser Gruppe die Arbeitslosigkeit hier schneller steigt als im Gesamtschnitt.

Die Daten belegen einen unrühmlichen Trend:

Ein Allzeithoch von **194.164 arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung** markiert ein Wachstum von **3,8 %** – weit über der allgemeinen Steigerungsrate von 1,2 %.

Rund 49 % dieser Gruppe gehören zur Alterskohorte 55+, was eine "doppelte Barriere" aus Alter und gesundheitlicher Beeinträchtigung schafft.

Die massiven Zuwächse bei den Aktivierungsmaßnahmen (+31.000 Teilnahmen) wirken primär als statistische Entlastungsgröße, ohne die tief verwurzelte Rekrutierungskepsis gegenüber dieser Gruppe nachhaltig aufzubrechen

Regionale Unterschiede

Die Krise des August 2026 zeigt ihre schärfsten Konturen in den industriellen Kraftzentren. Und wir reden hier davon, dass es sich nicht mehr nur um Ankündigungen handelt, sondern es bereits um einen realen Anstieg der Arbeitslosigkeit handelt:

- **Analyse der regionalen Gewinner und Verlierer (Vergleichszahlen immer zum VJ):**

Anstieg der Arbeitslosigkeit: **Sachsen (+3,9 %)**, **Baden-Württemberg (+2,3 %)** und **Bayern (+2,2 %)**.

Entlastung: Bremen (-2,5 %), Mecklenburg-Vorpommern (-2,3 %) und das Saarland (-1,2 %).

Das überdurchschnittliche Wachstum der Arbeitslosigkeit in den wirtschaftsstarken Süd-Ländern sowie in Sachsen ist ein mehr als deutliches Warnsignal. Weitere Hiobsbotschaften mit Tausenden von angekündigten Entlassungen kursieren ja bereits in den Wirtschaftsmedien. Auch die Anzahl der Insolvenzen gehört hier mit in die Betrachtung.

Und gleichzeitig wird von einer Steigerung des Bruttoinlandsprodukts berichtet – diese geht aber am Arbeitsmarkt offensichtlich vorbei. Die Effekte mögen inflationsbedingt sein – in Zeiten der Umstellung von Geschäftsmodellen führt jede Stellennichtbesetzung ganz automatisch zu einer Verlangsamung des Umstellungsprozesses.

- **Ökonomische Notwendigkeit gegen Rekrutierungsträgheit**

Die vorliegende Analyse deckt dabei eine Fehlentwicklung auf: Einer unveränderten Klage über Personalmangel steht eine besorgniserregende Ineffizienz der Rekrutierungsmuster gegenüber.

Die Indikatoren sind eindeutig:

Die durchschnittliche Vakanzzeit von **157 Tagen** spiegelt eine gefährliche Trägheit wieder. Die Unternehmen suchen weiterhin nach dem 100% Matching und haben in weiten Teilen immer noch nicht verstanden, dass die Wahrscheinlichkeit zur Stellennachbesetzung abnimmt.

Und das ignorieren der vorhandenen Potenziale – insbesondere bei den 55-Jährigen und Menschen mit Behinderung – ist im Kontext einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung eine Form der ökonomischen Selbstaufgabe. **Die Lösung liegt nicht im Warten auf den "perfekten Kandidaten", sondern in massiven Investitionen in die Qualifizierung der vorhandenen Potentiale.**

Ich fordere die Verantwortlichen in der Wirtschaft auf: Streifen Sie Altersgrenzen und Inklusionshürden ab.

Wer jetzt ehrgeizig in die Aus- und Weiterbildung in die vorhandenen Potenziale investiert, erhält die Fähigkeit zur künftigen Wertschöpfung.

Und ja, es braucht dabei den Mut über bestehende Quartalsziele hinaus zu denken und zu handeln. Denn es geht um die Frage, wie „mein“ Unternehmen in den nächsten Jahren aufgestellt sein soll. Das Einzige, was dabei sicher ist, das ist die demografische Entwicklung. Der Nachwuchs wird dünner, das ist bewiesen.