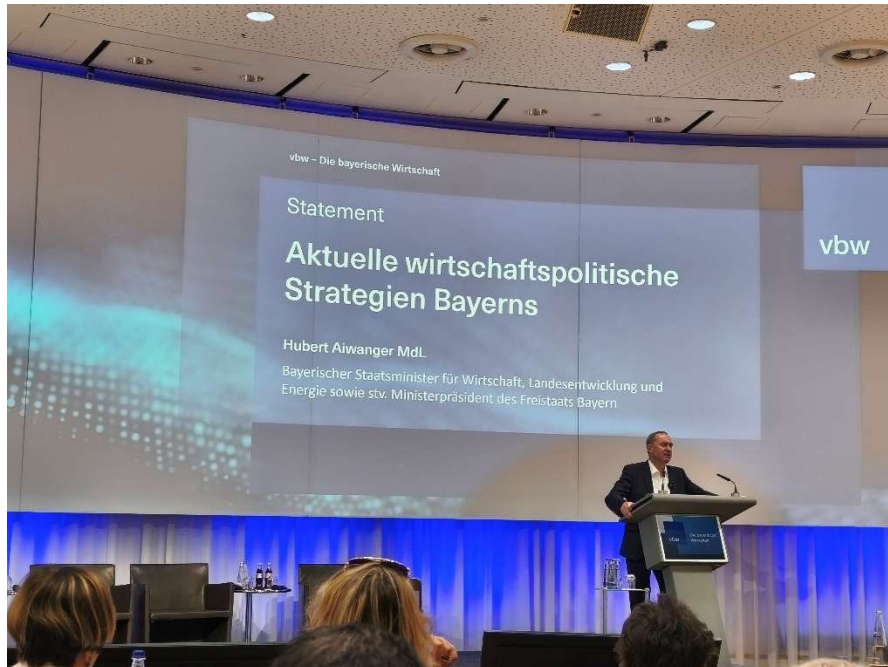


## Zwischen Fachkräftemangel und struktureller Arbeitslosigkeit



Hubert Aiwanger (Bayerischer Wirtschaftsminister) bei der vbw



Rüdiger Frey / 03.08.2026

### Die demografische Zeitenwende: Warum Deutschlands Wirtschaft herkömmliche Krisenreflexe überwinden muss

Die Veranstaltung der [vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.](#) unter dem Titel „Zwischen Fachkräftemangel und struktureller Arbeitslosigkeit“ vom 29.07.2026 markiert einen Wendepunkt in der Arbeitsmarktpolitik. Hochkarätig besetzt mit [Hubert Aiwanger](#) (Bayerischer Wirtschaftsminister), Dr. Markus Schmitz (Chef der RD Bayern) und [Christian Böllhoff](#) (CEO Prognos AG), wurde es deutlich: Die alten Rezepte der Krisenbewältigung funktionieren nicht mehr.

#### Vorausschau statt Rückschau

Während die Krisen der Jahre 2000/2001 (DotCom) und 2008/2009 (Finanzkrise) klassische Nachfragekrisen waren, in denen Unternehmen Personal abbauten, um Kosten zu senken, befinden wir uns heute in einer **systemischen Angebotskrise**. Christian Böllhoff verdeutlichte, dass die

demografischen Daten eine unerbittliche Sprache sprechen: Bis 2035 sinkt das Arbeitskräfteangebot in Bayern voraussichtlich um 4,8 %, während die Nachfrage nur um 3,9 % zurückgeht. Das Ergebnis ist eine rechnerische Lücke von **290.000 Fachkräften**.

[Hubert Aiwanger](#) betonte in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit, Arbeit wieder „günstiger“ zu machen und verwies auf den massiven Kostendruck (Deutschland 50 €/Std. vs. Ungarn 13 €/Std.). Sachlich betrachtet führt dieser Kostenfokus schlicht und ergreifend zu einem Produktivitätszwang: Ein Hochlohnland wie Bayern kann nur bestehen, wenn es massiv in **High-Tech und modernste Technik** investiert, um die schrumpfende Belegschaft effizienter zu machen.

### **Die ATZ-Falle: Strategische Fehlkalkulation mit Ansage**

Ein zentraler Kritikpunkt ist der heutige Umgang mit Personalabbau. Viele Unternehmen nutzen reflexartig (davon viele ohne echte Not!) **Altersteilzeit-Programme (ATZ)**, die oft einen jahrelangen Vorlauf haben. Das Problem: Die Unternehmen „verzocken“ sich hierbei zunehmend. Wenn die erfahrenen Mitarbeiter das Unternehmen verlassen, merken die Betriebe erst verzögert, dass der Markt schlicht keinen Ersatz mehr liefert.

In einer Zeit, in der die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern die Marke von 6 Millionen wohl nie wieder erreichen wird, ist die Entsorgung von Know-how durch ATZ ein Risiko für die betriebliche Zukunft.

Voraussicht ist gefragt: Es geht nicht mehr um „sozialverträglichen Abbau“, sondern um den **Erhalt der qualifizierten Fachkräfte und der betrieblichen Zukunftsperspektive**.

### **Die Wirtschaft verweigert sich dem vorhandenen Potenzial**

Trotz des klagenden Fachkräftemangels erreicht die Wiedereingliederung erfahrener Kräfte einen historisch kritischen Punkt. [Bertram Brossardt](#) brachte es drastisch auf den Punkt: „Wer als Älterer arbeitslos wird, der kommt nicht mehr raus“.

Die Ursache liegt oft in den von den Unternehmen genutzten Systemen selbst: **Altersfilter in digitalen Bewerbungssystemen (ATS)** sortieren erfahrene Potenziale viel zu oft automatisch aus, noch bevor eine fachliche Prüfung stattfindet.

Das Argument mangelnder digitaler Kompetenzen bei „Non-Digital-Natives“ entpuppt sich dabei oft als reines Scheinargument, um eine Wiederbeschäftigung zu verhindern. Die harten Daten der Abgangsquoten (siehe meine Arbeitsmarktberichte der vergangenen Monate) belegen, dass die Wirtschaft ihr Potenzial systematisch ignoriert bzw. ausgrenzt.

### **Ein Appell, um den deutschen Arbeitsmarkt neu zu denken**

Dr. Markus Schmitz konnte eindrucksvoll unterlegen, dass das inländische Potenzial und Migration zwingend zusammengeführt werden müssen. Doch der wichtigste Hebel liegt bei den Unternehmen selbst. Meine regelmäßigen Arbeitsmarktreports zeigen deutlich: Wer heute erfahrene Mitarbeiter (55+) oder Menschen mit Behinderung ignoriert, ignoriert die Realität der 2035er-Lücke.

In einem Markt, in dem das Angebot bis 2035 um 4,8 % sinkt und eine Lücke von 290.000 Fachkräften droht, wird das Potenzial der Altersgruppe 55+ und gelebte **Inklusion zum handfesten Wettbewerbsvorteil**. Während die Konkurrenz noch in den Reflexen der "Nuller-Jahre" verharret, Know-how durch ATZ-Programme "entsorgt" und über veraltete ATS-Filter Talente aussortiert, sichern sich vorausschauende Unternehmen den exklusiven Zugriff auf einen hochqualifizierten Pool an Arbeitskräften.

**Die Empfehlung an die Wirtschaft ist daher unmissverständlich:**

1. **Sichern Sie sich den First-Mover-Vorteil:** Überarbeiten Sie den Automatismus der Altersfilter in Ihren HR-Systemen sofort. Wer zuerst aufhört, erfahrene Potenziale systematisch auszugrenzen, besetzt Stellen, während andere noch vergeblich auf Nachwuchs warten.
2. **Inklusion als Kapazitätserweiterung:** Betrachten Sie die Einstellung von Menschen mit Behinderung nicht als soziale Pflicht, sondern als strategische Antwort auf die systemische Angebotskrise.
3. **Know-how-Schutz statt Entsorgung:** Prüfen Sie ATZ-Programme auf ihren langfristigen, irreparablen Wissensverlust und setzen Sie konsequent auf Qualifizierung.

Es ist Zeit, dass aus Meinung Wissen wird – und dieses Wissen muss in strategisches Handeln münden. Wer den demografischen Wandel als Erster als Chance begreift, das vorhandene Potenzial voll auszuschöpfen, wird die Existenzgefahr für seinen Standort erfolgreich abwenden.

**Gleiches gilt in möglicherweise noch größerem Masse für die anderen 15 Bundesländer und damit für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Wir sollten aufhören, daran zu glauben, dass es so wird wie in den Nuller-Jahren. Die demografische Entwicklung beweist uns das!**