



Fachkräftereport März 2025: Fachkräftemangel kann Investitionsschwung bremsen

Gero Kunath / Jurek Tiedemann

Das Wichtigste in Kürze

Die Fachkräftelücke ist im ersten Quartal 2025 im Vergleich zum Vorjahr um fast ein Fünftel (minus 17,5 Prozent) gesunken. Dennoch konnten im März 2025 mehr als 387.000 offene Stellen rechnerisch nicht besetzt werden. Somit blieben bundesweit mehr als drei von zehn offenen Stellen (33,6 Prozent) unbesetzt.

Ein Rückgang der Fachkräftelücke zeigte sich in allen Berufsbereichen, jedoch in unterschiedlicher Ausprägung. Besonders stark war der Rückgang in MINT-Berufen. Weniger stark fiel der Rückgang in Berufen des Sozial- und Gesundheitswesens aus, die weniger durch die Konjunktur beeinflusst werden. Berufe aus diesem Bereich sind schon seit längerem von großen Engpässen betroffen. Perspektivisch dürfte sich die Nachfrage nach Personal in diesem Bereich aufgrund des demografischen Wandels weiter erhöhen.

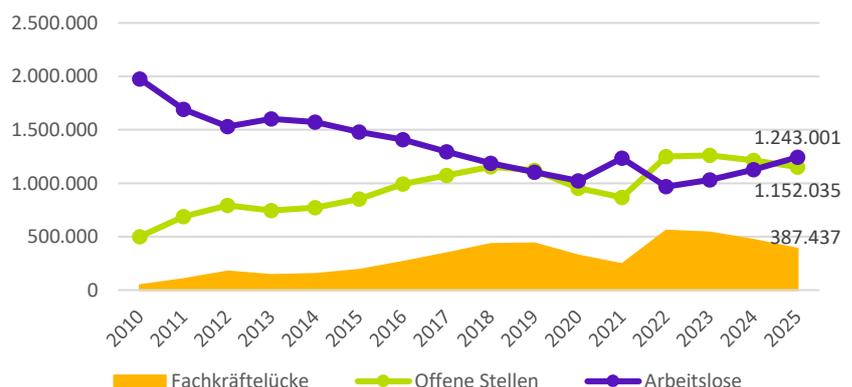
Der Beschluss eines milliarden-schweren Investitionsprogramms für Infrastruktur im ersten Quartal 2025 soll die Wirtschaft wieder in Sprung bringen. Ob dies gelingt, hängt maßgeblich von den tatsächlichen Investitionsentscheidungen, sowie der Verfügbarkeit der umsetzenden Fachkräfte ab. Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in vielen Bauberufen erschwert beispielsweise die zeitgleiche Umsetzung von mehreren großen Bauprojekten.

Anhaltender Schwungverlust am Arbeitsmarkt

Die anhaltend schwunglose Wirtschaft verstärkt die negative Entwicklung am Arbeitsmarkt. Im März 2025 gab es erstmals seit Ende der Corona-Pandemie wieder mehr Arbeitslose als offene Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte: 1,24 Millionen Arbeitslose standen 1,15 Millionen offenen Stellen gegenüber (Abb. 1). Im Vergleich zu März 2024 sank die Zahl offener Stellen um 5,1 Prozent, während die Zahl qualifizierter Arbeitsloser um 10,2 Prozent stieg. Dieser Verlauf dürfte sich fortsetzen, da gut ein Drittel der Unternehmen in diesem Jahr mit einem Beschäftigungsabbau rechnet (Grömling, 2025). Grund für die weitere Verschlechterung am Arbeitsmarkt sind die vielen Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft im ersten Quartal 2025. Dazu zählen die konjunkturelle Schwäche und der strukturelle Wandel des Industriestandorts Deutschland, Unsicherheiten durch den Regierungswechsel sowie der Ankündigung weitreichender US-Zölle, die den internationalen Handel und die exportorientierte deutsche Wirtschaft schwächen.

Die rückläufige Arbeitsnachfrage bei steigender Arbeitslosigkeit führten zu einem Rückgang der Fachkräftelücke. Im März 2025 lag diese 17,5 Prozent unter ihrem Vorjahreswert. Dennoch konnten rechnerisch mehr als 387.437 offene Stellen nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden.

Abbildung 1: Entwicklung der offenen Stellen und der Fachkräftelücke
jeweils im Monat März, qualifizierte Arbeitskräfte, absolute Werte



Hinweis: Qualifizierte Arbeitskräfte umfasst die Anforderungsniveaus Fachkraft, Spezialist:in und Expert:in
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025

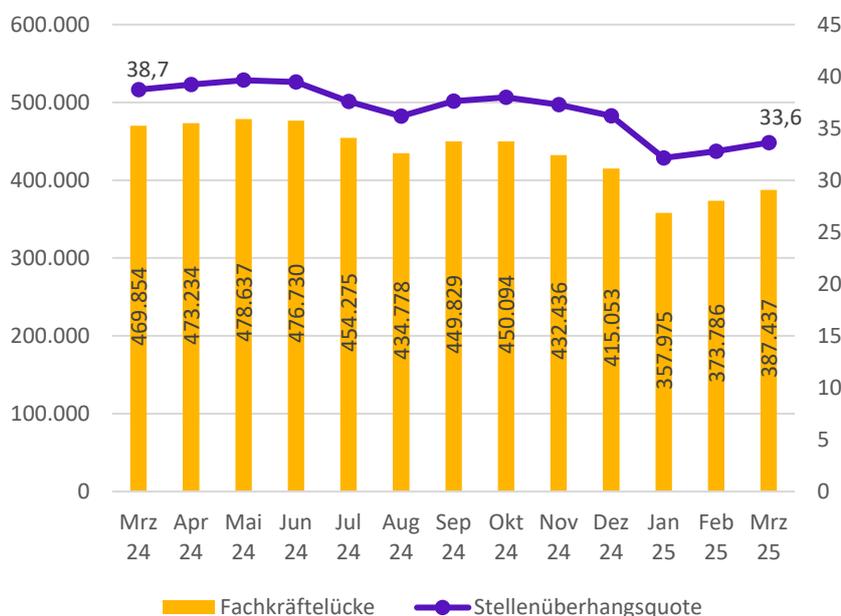
An- und ungelernete Arbeitskräfte waren von der wirtschaftlichen Entwicklung weniger stark betroffen. Die offenen Stellen für sie sanken nur um 1,5 Prozent, während die Zahl der Arbeitslosen um 5,9 Prozent stieg. Insgesamt liegt die Arbeitslosenzahl für An- und Ungelernte mit mehr als 1,5 Millionen auf einem weiterhin deutlich höheren Niveau als bei qualifizierten Arbeitskräften.

Fachkräftemangel legt trotz Wachstumsschwäche leicht zu

Zwar ist die Fachkräftelücke im Vorjahresvergleich zuletzt gesunken. Jedoch zeigt sich in der unterjährigen Betrachtung, dass die Zahl der rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen in den letzten beiden Monaten wieder leicht angestiegen ist. Seit Beginn des Jahres ist die Fachkräftelücke um 7,6 Prozent auf mehr als 387.000 gestiegen (Abb. 2). Auch der Anteil der rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen an allen offenen Stellen stieg wieder an und lag im März 2025 bei 33,6 Prozent. Ein Anstieg der Fachkräftelücke war aber auch in den vergangenen Jahren im ersten Quartal festzustellen. Daher ist diese unterjährige Entwicklung kein Indiz für eine Trendwende.

Abbildung 2: Entwicklung der Fachkräftelücke und Stellenüberhangsquote

Fachkräftelücke in absoluten Zahlen (linke Achse), Stellenüberhangsquote in Prozent (rechte Achse), qualifizierte Arbeitskräfte



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025

Knapp sechs von zehn (58,3 Prozent) rechnerisch nicht besetzbaren Stellen entfielen auf Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Ein deutlich geringerer Anteil entfiel auf Spezialist:innen (21,3 Prozent) und Expert:innen (20,4 Prozent). Besonders für Expert:innen ist die die Fachkräftelücke jedoch stark gesunken. Im März 2025 lag sie um mehr als ein Drittel (minus 37,4 Prozent) unter dem Niveau des Vorjahresmonats. Weniger stark sank die Fachkräftelücke im Vergleich zum Niveau des Vorjahresmonats bei ausgebildeten Fachkräften (minus 9,3 Prozent) und bei Spezialist:innen mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss (minus 12,8 Prozent). Trotz der leichten Entspannung der Fachkräftesituation, besteht strukturell weiterhin ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und die passende Stellenbesetzung kann für Unternehmen sehr herausfordernd sein.

Methodik in aller Kürze

Die KOFA-Analysen zur Fachkräftesituation beruhen auf Daten zu gemeldeten Stellen und Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen anhand von Meldequoten aus der IAB-Stellenerhebung hochgerechnet. Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialist:innen schwanken über die Zeit zwischen 40 und 60 Prozent, die für Expert:innen um etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden gesondert behandelt, da von Zeitarbeitsunternehmen auch offene Stellen gemeldet werden, denen nicht notwendigerweise ein tatsächlicher Bedarf gegenübersteht.

Die **Fachkräftelücke (FKL)** ist die Zahl der offenen Stellen, für die es in der jeweiligen Region – hier bundesweit – rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.

Die **Stellenüberhangsquote (SUQ)** beschreibt den Anteil an offenen Stellen, für die es rechnerisch in der jeweiligen Region – hier bundesweit – keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen.

Ausführliche Methodik:

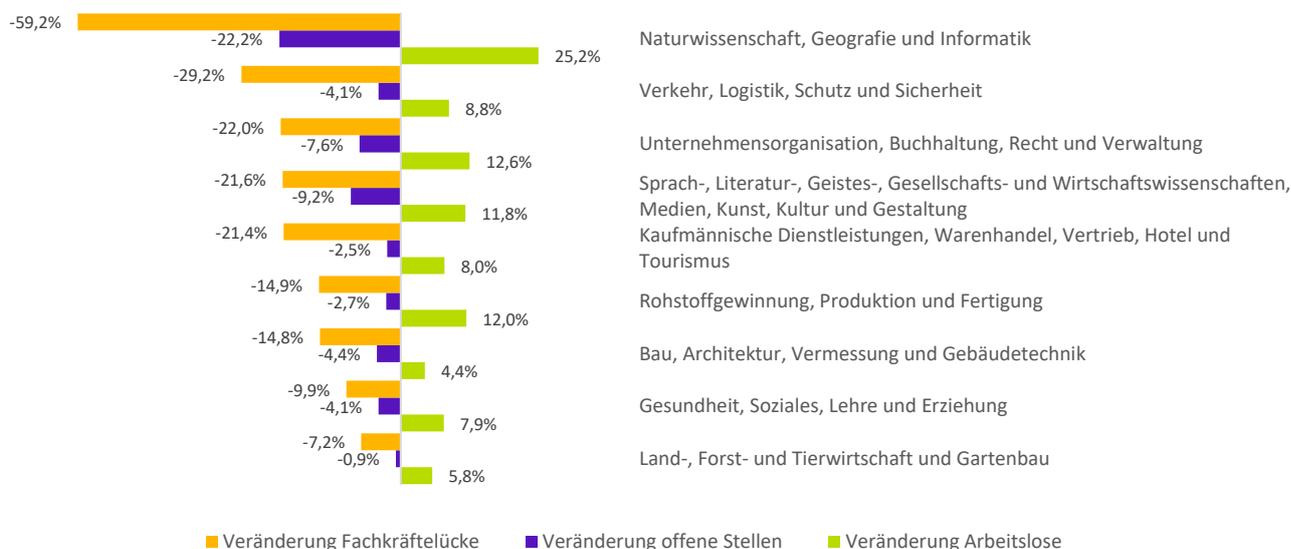
[Burstedde et al., 2020](#)

Fachkräftelücke sinkt in allen neun Berufsbereichen

Bei Betrachtung der neun Berufsbereiche zeigt sich, dass sich die Fachkräftesituation in allen Berufsbereichen im Vergleich zum Vorjahresmonat entspannt hat – allerdings unterschiedlich stark (Abb. 3). Besonders im Bereich „Naturwissenschaft, Geografie und Informatik“ ist die Zahl der rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen im März 2025 im Vergleich zum Vorjahresmonat deutlich um 59,2 Prozent gesunken – von einem vormals sehr hohen Niveau. Dieser Rückgang ist dabei insbesondere auf einen Einbruch offener Stellen für qualifizierte IT-Arbeitskräfte zurückzuführen. Gleichzeitig stieg die Arbeitslosigkeit in diesem Berufsbereich zwischen März 2024 und 2025 stark an (plus 25,2 Prozent). Der Rückgang der Arbeitsnachfrage nach qualifizierten MINT-Fachkräften ist durch die derzeit schwache wirtschaftliche Lage und die unklaren Perspektiven für den Wirtschaftsstandort Deutschland bedingt, welche im ersten Quartal aufgrund der Bundestagswahl und der anhaltenden Regierungsbildung unverändert blieben. Entsprechend hielten Unternehmen Investitionen zurück und Projekte in den Bereichen IT sowie Forschung und Entwicklung wurden aufgeschoben oder blieben vorerst vollständig aus, was temporär den Fachkräftebedarf in diesem Berufsbereich senkt. Trotz des deutlichen Rückgangs können rechnerisch weiterhin mehr als 8.800 offene Stellen im Bereich „Naturwissenschaft, Geografie und Informatik“ nicht besetzt werden und die Stellenbesetzung für Unternehmen, die weiterhin suchen, bleibt herausfordernd. Perspektivisch besteht aufgrund der digitalen und ökologischen Transformation sowie der Digitalisierung dennoch ein hoher Fachkräftebedarf in diesen Berufen. Ein ebenfalls großer Rückgang der Fachkräftengpässe zeigte sich im Berufsbereich „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“. Im Vergleich zum Vorjahresmonat ist die Fachkräftelücke im März 2025 hier um 29,2 Prozent gesunken.

Abbildung 3: Entwicklung von offenen Stellen, Arbeitslosenzahlen und Fachkräftelücke in Berufsbereichen

Prozentuale Veränderung zwischen März 2024 und März 2025



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025

Weniger stark ist die Fachkräftelücke im Bereich „Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau“ sowie im Bereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ gesunken. Insbesondere in relevanten Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens ist die Fachkräftesituation seit langem stark angespannt und nur in geringem Ausmaß von der konjunkturellen Entwicklung abhängig. Hier finden sich viele der Berufsgattungen mit den bundesweit größten Fachkräftengpässen (Tiedemann et al., 2024). Aufgrund des demografischen Wandels dürfte der Fachkräftebedarf auch in den kommenden Jahren auf einem hohen Niveau bleiben. Denn ältere Beschäftigte treten altersbedingt in den Ruhestand ein und schmälern so das Arbeitskräfteangebot, während gleichzeitig der Bedarf an Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen aufgrund einer zunehmend älteren Gesellschaft steigt.

Fachkräftemangel erschwert wirtschaftlichen Aufschwung

Die zuletzt angekündigten Fiskalpakete in den Bereichen Infrastruktur und Verteidigung wecken Hoffnung auf eine wirtschaftliche Trendwende. Die Umsetzung der milliardenschweren Projekte könnte jedoch durch den Fachkräftemangel insbesondere in Bau- und Verkehrsberufen erschwert werden und so einer schnellen wirtschaftlichen Erholung im Weg stehen. Bereits jetzt bestehen in Bauberufen, die beispielsweise für die Sanierung von Straßen- und Schienennetz und den Wohnungsbau relevant sind, große Engpässe.

Tabelle 1 zeigt exemplarisch die Fachkräftesituation in den fünf Berufsgattungen mit den größten Fachkräfteengpässen nach Anforderungsniveau im Berufsbereich „Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik“. Im März 2025 bestanden in allen Berufshauptgruppen des Bereichs „Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik“ Fachkräfteengpässe und es zeigte sich insgesamt nur ein vergleichsweise geringer Rückgang der Fachkräftelücke. Besonders groß ist der Mangel dabei an ausgebildeten Fachkräften der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik mit mehr als 12.000 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen (Tab. 1). Auch in der Dachdeckerei fehlten im März mehr als 3.000 ausgebildete Fachkräfte. Der Mangel dieser Fachkräfte könnte besonders die Umsetzung klimafreundlicher Projekte, wie beispielsweise die Umrüstung von Heizanlagen oder den Ausbau von Photovoltaik-Anlagen ausbremsen. Im Tiefbau sind alle Anforderungsniveaus von erheblichen Fachkräfteengpässen betroffen. Es fehlen nicht nur rund 2.000 Tiefbau-Fachkräfte, sondern auch mehr als 1.200 Tiefbau-Spezialist:innen und mehr als 1.100 Tiefbau-Expert:innen. Somit ist die Umsetzung von Tiefbauprojekten, wie etwa der Bau neuer Tunnel oder Versorgungssysteme von Planung bis zur Umsetzung und Wartung von Fachkräfteengpässen betroffen.

Tabelle 1: Berufsgattungen mit den größten Fachkräftelücken im Berufsbereich „Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik“

Monatswerte für März 2025, nach Anforderungsniveau

	Berufsgattung	Fachkräfte- lücke	Stellenüber- hangsquote (%)	Offene Stellen
Fachkräfte	Sanitär, Heizung, Klimatechnik	12.046	75,0	16.067
	Dachdeckerei	3.095	56,9	5.436
	Anlagen -, Behälter -, Apparatebau	2.604	57,0	4.566
	Tiefbau (o.S.)	2.074	78,6	2.639
	Kältetechnik	1.807	84,8	2.130
Spezialist:innen	Aufsicht – Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	1.461	76,1	1.919
	Aufsicht – Hochbau	1.229	63,6	1.933
	Aufsicht – Tiefbau	1.205	87,8	1.372
	Bauabrechnung, - kalkulation	904	73,0	1.238
	Sanitär, Heizung, Klimatechnik	802	80,1	1.001
Expert:innen	Bauplanung, - überwachung (o.S.)	9.346	85,9	10.876
	Führung - Bauplan., -überwach., Architektur	2.914	51,5	5.660
	Ver- und Entsorgung (o.S.)	1.257	93,2	1.348
	Hochbau (o.S.)	1.167	61,7	1.890
	Tiefbau (o.S.)	1.164	90,2	1.290

Hinweis: o.S.: ohne Spezialisierung

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025

Proaktiv Fachkräftesicherung gestalten

Die konjunkturelle Schwäche und der daraus resultierende Rückgang der Fachkräfteengpässe stellt zwar eine kurzfristige Entspannung der Fachkräftesituation dar. In den kommenden zehn Jahren überwiegen dennoch die strukturellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, wie beispielsweise der demografische Wandel und Passungsprobleme in Folge der digitalen und ökologischen Transformation. Damit der erhoffte wirtschaftliche Aufschwung durch die fiskalpolitischen Maßnahmen der nächsten Bundesregierung nicht durch Fachkräfteengpässe ausgebremst wird, sollten verschiedene Maßnahmen zur Fachkräftesicherung ergriffen werden. Sowohl Unternehmen als auch die Politik können durch Maßnahmen zu einer erfolgreichen Fachkräftesicherung beitragen.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt können durch das erfolgreiche Finden und Binden internationaler Fachkräfte abgefedert werden ([Burstedde / Tiedemann, 2024](#)). Ein weiterer Abbau bürokratischer Hürden und eine gleichzeitige Beschleunigung von Anerkennungs- und Einreiseverfahren bei Behörden können Unternehmen hierbei unterstützen. Zudem sollten weitere Anreize gesetzt werden, um ältere Beschäftigte länger im Arbeitsmarkt zu halten. Hierzu gibt es bereits erste Maßnahmen, wie die Rentenerhöhung für jedes Jahr, welches über das Renteneintrittsalter hinaus gearbeitet wird, sowie den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze. Aber auch die Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitarbeitenden kann einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Hierfür ist beispielsweise eine bessere Kinderbetreuungsstruktur fundamental, um Eltern und insbesondere Müttern eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit möglich zu machen. Ähnliches gilt für Beschäftigte, die Angehörige betreuen oder pflegen. Unterstützungsangebote oder die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vereinfachen. Darüber hinaus ist es wichtig, jungen Menschen ohne Anschluss Perspektiven aufzuzeigen und für Bildungs- und Berufsabschlüsse zu motivieren. Auch die Qualifizierung von An- und Ungelernten stellt eine Säule der Strategie zur Fachkräftesicherung dar. Da die wirtschaftlichen Herausforderungen nicht alle Branchen gleichermaßen betreffen, sollten zudem Quereinstiege stärker in den Fokus rücken. Unternehmen können diese mit entsprechenden Rekrutierungsstrategien, Onboarding-Prozessen und gegebenenfalls Qualifizierungsangeboten aktiv gestalten.



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOF A) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter: [kofa.de/studien](https://www.kofa.de/studien)
Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: [kofa.de/newsletter](https://www.kofa.de/newsletter)