



# KMU unter Druck: Die Fachkräftesituation in den Bundesländern

Franziska Arndt / Sabine Köhne-Finster

## Das Wichtigste in Kürze

Die meisten Fachkräfte fehlen in Deutschland in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Die Intensität variiert dabei zwischen den Bundesländern. Während in Bayern die Hälfte aller offenen Stellen in KMU rechnerisch nicht besetzt werden kann, sind es in Nordrhein-Westfalen ein Viertel. In den letzten zehn Jahren ist die Fachkräftelücke in nord- und ostdeutschen Flächenländern am stärksten gestiegen. Spitzenreiter ist Mecklenburg-Vorpommern. In Baden-Württemberg gingen die Engpässe in den letzten zehn Jahren dagegen um ein Viertel zurück.

Die Hauptlast des Fachkräftemangels entfällt auf KMU, vor allem in ländlicheren Bundesländern, wo rund acht von zehn offenen Stellen in Engpassberufen von KMU ausgeschrieben werden. In den Stadtstaaten, in denen sich die Nachfrage gleichmäßiger auf die Betriebsgrößen verteilt, ist hingegen der Wettbewerb mit Großunternehmen besonders ausgeprägt. So kommen in Berlin und Hamburg auf eine offene Stelle in Großunternehmen nur 1,2 offene KMU-Stellen in Engpassberufen. In Mecklenburg-Vorpommern ist der Wettbewerb mit einem Verhältnis von 1:4 am geringsten ausgeprägt. KMU fehlen in erster Linie beruflich qualifizierte Fachkräfte in der Produktion und Fertigung, im Handwerk sowie in Gesundheits- und Sozialberufen.

## Fachkräftemangel in KMU in den Bundesländern

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die den Großteil der Unternehmen in Deutschland ausmachen, leisten wesentliche Beiträge zu Beschäftigung, Innovation und regionaler Wertschöpfung. Ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften kann daher unmittelbar zu Hemmnissen in Produktion, Dienstleistungserbringung sowie Investitionstätigkeit führen und damit gesamtwirtschaftliche Effekte haben. Arbeitsmärkte in Deutschland sind häufig regional geprägt. Fachkräfteangebot, Branchenstruktur und demografische Entwicklung unterscheiden sich teils erheblich – und damit auch die Intensität und Ausprägung von Fachkräfteengpässen. Gerade für KMU ist das relevant: Sie sind oft stärker an einen Standort gebunden und können fehlende Fachkräfte weniger leicht intern oder überregional kompensieren, da sie in der Regel weniger weit bekannt sind als Großunternehmen. Unterschiede zwischen den Bundesländern zeigen daher unmittelbar, wo Unternehmen besonders unter Druck stehen – und wo die Arbeitsmarktbedingungen günstiger sind.

Im Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025 konnten über alle Betriebsgrößenklassen hinweg etwa 393.000 Stellen von insgesamt 1,1 Millionen offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden. 71,7 Prozent der nicht zu besetzenden Stellen entfielen auf KMU. Diese nicht zu besetzenden Stellen machen bundesweit rechnerisch 35,3 Prozent aller offenen Stellen in KMU für qualifizierte Fachkräfte aus. Der Wert für große Unternehmen lag auf einem ähnlichen Niveau (Arndt et al., 2026). Allerdings zeigen sich deutliche regionale Unterschiede (Abbildung 1): Besonders angespannt ist die Lage in Bayern, wo die offenen Stellen besonders hoch und die Zahl an Arbeitslosen relativ niedrig ausfällt. Hier blieb etwa jede zweite Stelle im Mittelstand unbesetzt. Auch Rheinland-Pfalz und Mecklenburg-Vorpommern weisen Engpässe deutlich über dem Durchschnitt auf.

Deutlich entspannter ist die Situation in den Stadtstaaten. In Berlin kann ein Großteil der Stellen besetzt werden – nur etwa jede fünfte offene Stelle in KMU blieb rechnerisch unbesetzt. In Hamburg und Bremen lag der Anteil nicht zu besetzender Stellen bei rund einem Drittel (30,6 bzw. 35,4 Prozent). Auffällig: In den Arbeitsmärkten der Stadtstaaten haben große Unternehmen oft deutlich größere Besetzungsprobleme als KMU. In Nordrhein-Westfalen ist im Vergleich der Flächenländer das Besetzungsproblem rechnerisch am geringsten. Mit einer Stellenüberhangsquote von 27,8 Prozent für KMU liegt das Bundesland deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Die Stellenbesetzung ist in städtisch geprägten Räumen weniger angespannt als im ländlichen Raum – unter anderem aufgrund der höheren Anzahl qualifizierter Arbeitsloser (Tiedemann/Herzer, 2025). Für mittelständische Unternehmen, aber auch für Großunternehmen im urbanen Raum bedeutet das zwar weiterhin spürbare Engpässe, jedoch bessere Rekrutierungschancen als in vielen anderen Regionen Deutschlands.

**Abbildung 1 | Stellenüberhangsquote für KMU nach Bundesländern (in Prozent)**  
 Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025, ohne Helfertätigkeiten



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

**Methodik in aller Kürze**

Datengrundlage sind gemeldete offene Stellen nach Betriebsgrößenklasse der Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese werden entsprechend der Methodik nach **Burstedde et al. (2020)** anhand von Meldequoten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hochgerechnet. Die Berechnung der Fachkräftelücke nach Betriebsgrößenklassen folgt der Methodik von **Arndt et al. (2026)**. Bei der Verteilung der Arbeitslosen wird angenommen, dass die Beschäftigung in einer Größenklasse wahrscheinlicher ist, je mehr offene Stellen es in einem Beruf in dieser Größenklasse gibt. Zur besseren Lesbarkeit wird statt von Betrieben von Unternehmen gesprochen.

**KMU** bestehen aus kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten und mittleren Unternehmen mit 50 bis zu 249 Beschäftigten. Ab 250 Mitarbeiter:innen gilt ein Unternehmen als groß.

Die **Fachkräftelücke** ist die Zahl der offenen Stellen, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Die **Stellenüberhangsquote** ist der Anteil der offenen Stellen, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen. **Engpassberufe** sind Berufe, in denen eine Fachkräftelücke besteht.

## Größter Anstieg der Fachkräftelücke in nord- und ostdeutschen Bundesländern

Die Fachkräftelücke ist für KMU innerhalb der letzten zehn Jahre bundesweit um 51,0 Prozent gestiegen. Zwar nahmen die Engpässe in Großunternehmen mit 140,3 Prozent im gleichen Zeitraum deutlich stärker zu, allerdings ausgehend von einem niedrigeren Niveau. Daher fiel trotz des Anstiegs die absolute Fachkräftelücke in KMU zuletzt mehr als doppelt so hoch aus wie in Großunternehmen (Arndt et al., 2026). Im Zeitverlauf zeigen sich in der Fachkräftelücke von KMU große Unterschiede zwischen den Bundesländern: Nicht nur die absolute Höhe der Fachkräftelücke, sondern auch die Entwicklung variiert zwischen den Bundesländern (Tabelle 1). In den letzten zehn Jahren sind die größten Engpasszuwächse für KMU in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Schleswig-Holstein und dem Saarland erkennbar. Dass die Fachkräftelücke in vielen ostdeutschen Bundesländern angestiegen ist, geht auch auf den dort weiter fortgeschrittenen demografischen Wandel zurück, durch den viele Beschäftigte altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt austreten (Semsarha et al., 2024). Die steigenden Engpässe sind somit Ausdruck des Ersatzbedarfs.

In Baden-Württemberg fiel die Fachkräftelücke um ein Viertel niedriger aus als im Jahr 2015/2016, was insbesondere auf einen Rückgang in den letzten Jahren zurückzuführen ist. Die Verringerung der Engpässe ist allerdings nicht in einer breiteren Verfügbarkeit von Fachkräften, sondern in einer gesunkenen Nachfrage durch KMU begründet. In Baden-Württemberg, das stark industriell geprägt ist, ist das Stellenangebot in Berufen der Rohstoffgewinnung, Fertigung und Produktion durch den Strukturwandel stark zurückgegangen. Durch die unterschiedlichen Entwicklungen der Engpässe in den letzten zehn Jahren folgt inzwischen hinter dem Spitzenreiter Bayern, das weiterhin die höchste Fachkräftelücke aufweist, nicht mehr Baden-Württemberg, sondern Nordrhein-Westfalen. Bremen bleibt mit Berlin und dem Saarland das Bundesland mit dem niedrigsten absoluten Engpass. In Großunternehmen steigen die Engpässe in allen Bundesländern, da die Zahl offener Stellen in Großbetrieben insbesondere seit der Corona-Pandemie stark gewachsen ist (Arndt et al., 2026).

**Tabelle 1 | Entwicklung der Fachkräftelücke nach Bundesland**

Fachkräftelücke als Jahresdurchschnitt zum 30.06. eines Jahres in absoluten Werten, Veränderung zwischen 2016 und 2025 in Prozent, ohne Helfertätigkeiten

Region	Fachkräftelücke		Veränderung	Entwicklung
	2016	2025		
Mecklenburg-Vorpommern	3.058	10.283	236,3%	
Brandenburg	5.770	13.801	139,2%	
Schleswig-Holstein	5.580	12.418	122,5%	
Saarland	1.950	3.909	100,5%	
Sachsen-Anhalt	5.563	10.539	89,5%	
Sachsen	10.403	18.259	75,5%	
Nordrhein-Westfalen	24.898	40.870	64,2%	
Bayern	46.009	75.357	63,8%	
Bremen	1.830	2.977	62,7%	
Rheinland-Pfalz	13.123	20.861	59,0%	
Niedersachsen	21.848	34.429	57,6%	
Berlin	2.979	3.866	29,8%	
Hamburg	3.937	4.665	18,5%	
Hessen	15.352	17.870	16,4%	
Thüringen	7.887	7.706	-2,3%	
Baden-Württemberg	44.985	33.811	-24,8%	

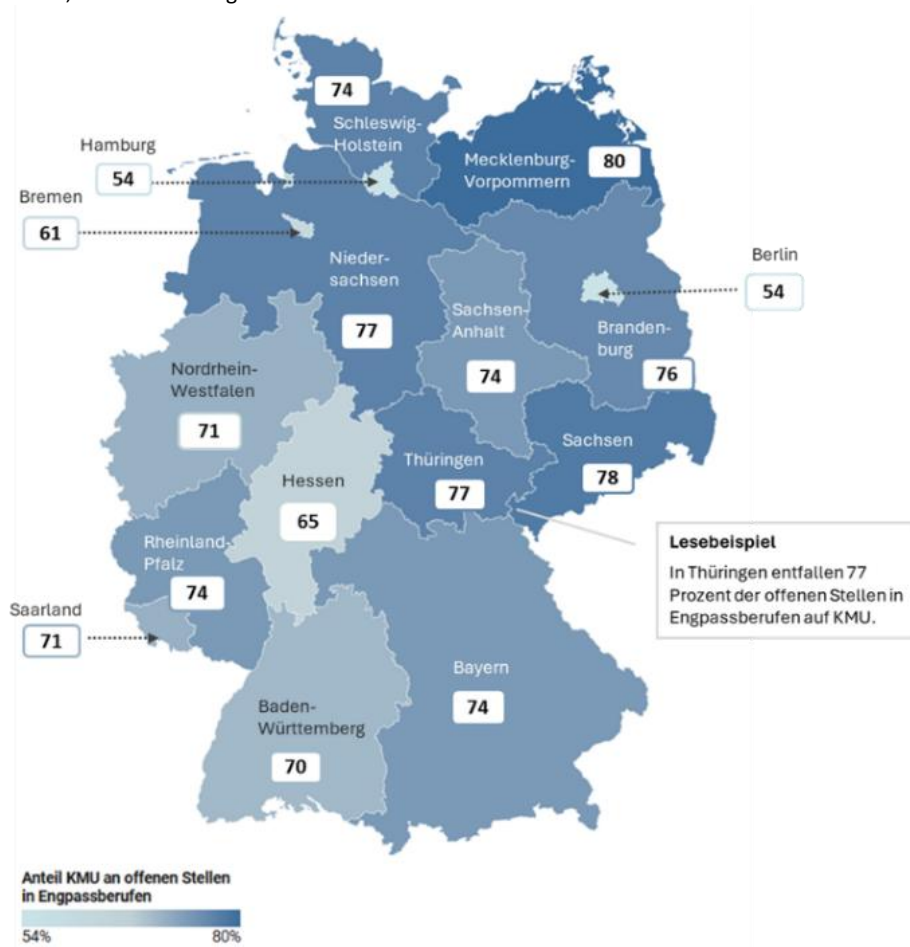
Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

## Wettbewerb um Fachkräfte zwischen KMU und Großunternehmen

Im Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025 wurden bundesweit rund 800.000 offene Stellen in Berufen mit Fachkräftelücke ausgeschrieben. Eine regionale Auswertung zeigt dabei ein klares und durchgängiges Muster: In allen Bundesländern entfällt der Großteil dieser offenen Stellen auf KMU (**Abbildung 2**). Das hängt auch damit zusammen, dass KMU 99,3 Prozent aller Unternehmen in Deutschland ausmachen (**BA, 2025**) und rund zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in kleinen oder mittleren Unternehmen arbeiten. Daher weisen KMU die größte Fachkräftenachfrage auf: Über alle Berufe hinweg gingen 72,3 Prozent des gesamten Stellenangebots auf KMU zurück (**Arndt et al., 2026**). Die hohe Belastung, die sich daraus für KMU ergibt, wird in den Flächenländern Ost- und Norddeutschlands besonders deutlich. In Mecklenburg-Vorpommern entfallen 79,9 Prozent der offenen Stellen in Engpassberufen auf KMU, in Sachsen 77,8 Prozent und in Thüringen sowie Niedersachsen jeweils rund 77 Prozent. Auch in Brandenburg (76,0 Prozent) und Schleswig-Holstein (76,7 Prozent) dominieren KMU klar die Nachfrage nach Bewerber:innen in Engpassberufen.

### Abbildung 2 | Anteil an KMU-Stellen in Engpassberufen (in Prozent)

Anteil offener Stellen von KMU an allen offenen Stellen in Engpassberufen, Jahresdurchschnitt Juli 2024 bis Juni 2025, ohne Helfertätigkeiten



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Anders stellt sich die Lage in den Arbeitsmärkten der Stadtstaaten dar. In Berlin und Hamburg liegt der KMU-Anteil mit jeweils 54,2 Prozent deutlich niedriger, in Bremen bei 61,4 Prozent. Diese Struktur spiegelt sich unmittelbar im Wettbewerbsverhältnis wider: In Berlin und Hamburg kommen in Engpassberufen lediglich 1,2 KMU-Stellen auf eine Stelle eines Großunternehmens, in Bremen sind es 1,6. Die Konkurrenz um Fachkräfte zwischen kleinen und großen Betrieben ist hier entsprechend besonders ausgeprägt. In wirtschaftsstarke Flächenländern wie Bayern (74,2 Prozent), Nordrhein-Westfalen (70,9 Prozent) und Baden-Württemberg (69,7 Prozent) haben Stellen im Mittelstand ebenfalls den größten Anteil an offenen Stellen in Engpassberufen. In Bundesländern, die überwiegend ländlich geprägt sind, ist der Arbeitsmarkt noch deutlich stärker von KMU dominiert: In Mecklenburg-Vorpommern kommen in Engpassberufen fast vier offene KMU-Stellen auf eine offene Stelle in einem Großunternehmen. In Brandenburg, Schleswig-Holstein, Thüringen, Niedersachsen und Sachsen sind es zwischen 3,2 und 3,5 offene KMU-Stellen auf eine offene Stelle in Großunternehmen. Insgesamt zeigt sich: Je ländlicher und mittelständischer die Wirtschaftsstruktur eines Bundeslandes geprägt ist, desto stärker tragen KMU die Hauptlast des Fachkräfteengpässe und stehen in geringerem Wettbewerb mit Großunternehmen. In den Metropolregionen hingegen verschiebt sich das Verhältnis in Richtung großer Unternehmen – mit spürbaren Folgen für die Wettbewerbssituation der KMU auf dem Arbeitsmarkt.

### Berufsspezifische Engpässe in den Bundesländern

**Tabelle 2** stellt die zehn Berufe dar, in denen KMU bundesweit den größten Engpass haben, und weist die Fachkräftelücke für die einzelnen Bundesländer aus. Insgesamt fehlen in KMU vor allem ausgebildete Fachkräfte: Rund zwei Drittel aller Engpässe in KMU entfallen auf dieses Anforderungsniveau (Arndt et al., 2026). Besonders viele Engpässe bestehen für KMU bundesweit in Berufen der Produktion und Fertigung, im Handwerk sowie im Bereich Gesundheit und Soziales. In vielen Bundesländern konzentrieren sich die größten Engpässe auf jene Berufe, die auch bundesweit den höchsten Fachkräftemangel für KMU darstellen (Tabelle 2). So gehören ausgebildete Bauelektriker:innen in elf von 16 Bundesländern zu den Top-3-Engpassberufen, am häufigsten auf dem zweiten Platz. Auch ausgebildete Kraftfahrzeugtechniker:innen und Altenpfleger:innen fehlen in der Mehrheit der Bundesländer mit am häufigsten.

**Tabelle 2 | Top-10-Engpassberufe in KMU nach Bundesländern**

Fachkräftelücke in absoluten Werten als Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025, ohne Helfertätigkeiten

■ Größter Engpassberuf ■ Zweitgrößter Engpassberuf ■ Drittgrößter Engpassberuf

Top-10-Engpassberufe bundesweit	SH	HH*	NI	HB	NW	HE	RP	BW	BY	SL	BE	BB	MV	SN	ST*	TH
Bauelektrik - Fachkraft	691	314	1.890	95	2.412	801	833	1.421	2.830	196	280	528	493	821	533	319
Kraftfahrzeugtechnik - Fachkraft	538	288	1.671	114	1.699	680	938	1.174	3.195	122	18	491	334	958	371	324
Altenpflege - Fachkraft	609	74	1.434	44	1.908	780	965	1.486	2.029	203	293	544	274	957	280	321
Physiotherapie - Spezialist:in	440	103	1.481	36	1.665	610	889	1.095	2.402	131	302	372	474	824	337	328
Kinderbetreuung, -erziehung - Spezialist:in	788	27	2.047	99	1.444	1.409	686	1.870	2.224	305	-	231	309	-	126	76
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik - Fachkraft	469	197	1.235	110	1.602	633	562	1.059	2.028	64	306	393	340	468	241	161
elektrische Betriebstechnik - Fachkraft	259	104	1.027	106	1.846	524	536	841	1.626	77	77	317	195	512	416	223
Maschinenbau-, Betriebstechnik - Fachkraft	357	201	982	154	1.809	431	517	741	1.533	44	61	334	180	456	264	179
Sozialarbeit, Sozialpädagogik - Expert:in	292	42	1.313	116	1.516	796	690	828	1.103	152	-	378	329	256	280	178
spanende Metallbearbeitung - Fachkraft	428	71	711	100	1.504	491	303	824	1.707	103	78	224	110	430	319	286

\*In Hamburg ist der größte Engpassberuf Verkauf ohne Produktspezialisierung - Fachkraft (417 fehlende Fachkräfte); in Sachsen-Anhalt ist der zweitgrößte Engpassberuf Berufskraftfahrer:in (Güterverkehr/LKW) - Fachkraft (502 fehlende Fachkräfte).

Hinweis | SH: Schleswig-Holstein, HH: Hamburg, NI: Niedersachsen, HB: Bremen, NW: Nordrhein-Westfalen, HE: Hessen, RP: Rheinland-Pfalz, BW: Baden-Württemberg, BY: Bayern, SL: Saarland, BE: Berlin, BB: Brandenburg, MV: Mecklenburg-Vorpommern, SN: Sachsen, ST: Sachsen-Anhalt, TH: Thüringen

Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Spezialist:innen der Kinderbetreuung und -erziehung zählen zwar nur in fünf von 16 Bundesländern für KMU zu den Top-3-Engpassberufen, jedoch stellen sie dort jeweils den größten Engpass dar. In Hessen und im Saarland entfallen rund ein Zwölftel der gesamten KMU-Fachkräftelücke der Bundesländer auf diesen einen Beruf – doppelt so viel wie im bundesweiten Durchschnitt (4,0 Prozent). Auffällig ist, dass in Berlin und Sachsen hingegen rechnerisch kein Engpass bei Erzieher:innen herrscht – weder in KMU noch in Großbetrieben. Das liegt unter anderem daran, dass – trotz eines bestehenden Mangels in anderen ostdeutschen Bundesländern – die Stellenbesetzung in diesem Beruf im Osten weniger angespannt ist als im Westen ([Kunath et al., 2024](#)). Grund dafür ist unter anderem, dass in Ostdeutschland ein historisch bedingter höherer Betreuungsschlüssel als in Westdeutschland gilt, sodass weniger Erzieher:innen für die gleiche Anzahl an Kindern benötigt werden ([Destatis, 2025](#)). Hinzu kommt, dass Erzieher:innen in ostdeutschen Bundesländern, gemessen am Mediangehalt des Bundeslandes, überdurchschnittlich viel verdienen ([BA, 2026](#)).

In den Stadtstaaten weisen die Engpässe teilweise einen anderen Schwerpunkt auf als in den Flächenländern. Einige Engpassberufe gehören vor allem in den Stadtstaaten zu den drei größten Mangelberufen: Ausgebildete Sanitär-, Heizungs- und Klimatechniker:innen sind nur in Berlin der größte Engpassberuf, Fachkräfte in Maschinenbau- und Betriebstechnik nur in Bremen. Dennoch weisen beide Berufe auch in den meisten anderen Bundesländern sehr große Engpässe auf und stellen KMU somit vor Herausforderungen. Gleiches gilt für Fachkräfte der spanenden Metallbearbeitung, die zwar in keinem Bundesland zu den drei Spitzenreitern zählen, jedoch in den meisten Regionen zu den zehn größten Engpassberufen gehören. Darüber hinaus fällt auf, dass KMU in Hamburg rechnerisch die meisten Fachkräfte im Verkauf fehlen, die bundesweit erst auf Platz 26 rangieren. In Sachsen-Anhalt fehlen KMU am zweithäufigsten ausgebildete Berufskraftfahrer:innen für Güterverkehr und LKW, die bundesweit Platz 20 einnehmen. Beide Berufe gehören bundesweit zu den Berufen mit den meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ([Arndt et al., 2026](#)).

Abseits der größten Engpassberufe stellen auch andere Berufe KMU vor eine große Herausforderung in der Stellenbesetzung. Allerdings verteilen sich die Engpässe unterschiedlich: Während in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Hessen über 40 Prozent der gesamten Fachkräftelücke in KMU auf die in [Tabelle 2](#) gelisteten Top-10-Engpassberufe entfallen, sind es in Bayern und Brandenburg nur ein gutes Viertel (27,4 bzw. 27,6 Prozent). In diesen beiden Bundesländern verteilt sich das restliche Dreiviertel auf eine Vielzahl weiterer Berufe. Die Engpässe streuen in diesen Landesteilen somit stärker.

## Fachkräftesicherung in KMU stärken

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, können KMU verschiedene Stellschrauben nutzen. Angesichts des Wettbewerbs mit Großunternehmen ist eine starke Arbeitgebermarke ein wichtiger Hebel, um für Fachkräfte attraktiv zu sein. Das KOFA erklärt, wie KMU [Employer Branding strategisch aufbauen und umsetzen](#) können. Gutes Employer Branding hilft nicht nur dabei, neue Fachkräfte zu gewinnen, sondern auch, bestehende Mitarbeiter:innen zu halten. Welche Strategien darüber hinaus im Recruiting und in der Mitarbeiterbindung am erfolgreichsten sind, zeigt die KOFA-Studie von [Herzer et al. \(2025\)](#). Des Weiteren sind Weiterbildungen ein wichtiges Element, um die Zukunftsfähigkeit der Beschäftigten wie die des Unternehmens als Ganzes zu fördern. KMU weisen trotz knapper Ressourcen eine ausgeprägte Weiterbildungskultur auf, allerdings ist diese oft nicht systematisch an den Bedarfen orientiert ([Seyda/Köhne-Finster, 2024](#)). Das KOFA zeigt, wie [Weiterbildungen](#) etabliert und in der Praxis umgesetzt werden können. Davon können KMU auch im Kontext des demografischen Wandels profitieren, um [ältere Beschäftigte](#) möglichst lange im Unternehmen zu halten. Das gilt insbesondere für KMU in ostdeutschen und/oder ländlichen Regionen, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil älterer Beschäftigter aufweisen ([Destatis, 2025](#); [Destatis, 2026](#)).

Darüber hinaus stellt die Ausbildung eine zentrale Säule der nachhaltigen Fachkräftesicherung dar, um bedarfsorientiert den eigenen Fachkräftenachwuchs zu qualifizieren. Je kleiner das Unternehmen, desto stärker geht jedoch die Ausbildungsbeteiligung zurück. So ist die Ausbildungsbetriebsquote, die den Anteil an Betrieben mit Auszubildenden angibt, in Kleinst- und Kleinunternehmen in den letzten Jahren stetig gesunken (BIBB, 2025). Ursächlich sind einerseits fehlende personelle und finanzielle Ressourcen, aber auch der hohe Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze. Das KOFA zeigt, was es bei der **Ausbildung im Betrieb** zu beachten gilt. Dazu gehören ein **zielgruppenspezifisches Ausbildungsmarketing** und die Nutzung von **Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten**, um Auszubildende mit unterschiedlichen Voraussetzungen erfolgreich durch die Ausbildung zu begleiten.



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) 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)**