KOFA KOMPAKT

10/2026

Fachkräftereport Q3/2026 – Niedrige Pegelstände erhöhen Fachkräfteengpässe in Verkehr und Logistik

Fritz Orange / Franziska Arndt

Das Wichtigste in Kürze

Im September 2026 lagen die offenen Stellen mit rund 1,1 Millionen auf Vorjahresniveau, während die Arbeitslosigkeit um 4,3 Prozent auf einen Höchststand von 1,32 Millionen Arbeitslosen stieg. Die Fachkräftelücke belief sich auf 369.807 rechnerisch nicht besetzbare offene Stellen. Somit fehlten für rund jede dritte offene Stelle (33,6 Prozent) passend qualifizierte Arbeitslose. Der leichte Anstieg der Fachkräftelücke um 0,7 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat geht vor allem auf einen steigenden Engpass bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung zurück, während die Fachkräftelücke bei Spezialist:innen deutlich sank und bei Expert:innen nahezu konstant blieb.

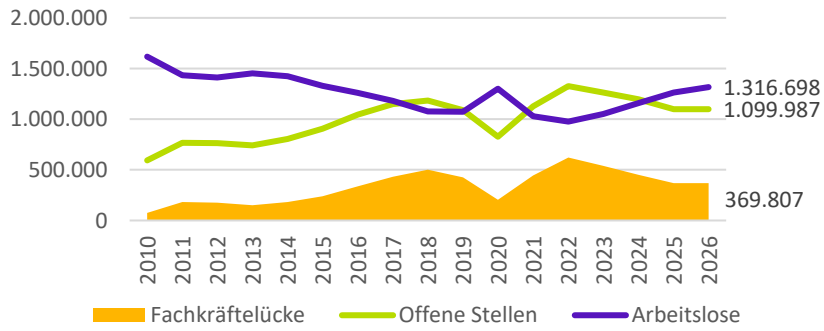
Die niedrigen Pegelstände deutscher Wasserstraßen belasteten in den Sommermonaten die Logistik. Der Transport von Waren und Gütern musste vermehrt vom Wasser auf Straße und Schiene verlegt werden. Die Fachkräftelücke in den Verkehrs- und Logistikberufen stieg im September auf 16.745 und lag damit um 14,1 Prozent höher als im Vorquartal. Maßgeblich dafür war kurzfristig die steigende Nachfrage nach Berufskraftfahrer:innen im Güterverkehr, wodurch die Fachkräftelücke in diesem Beruf seit Juni um 26,8 Prozent zunahm.

Arbeitsmarkt weiterhin ohne Aufschwung

Im dritten Quartal 2026 setzte sich das leichte Wachstum der deutschen Wirtschaft seit Jahresbeginn weiter fort. Im Vergleich zum Vorquartal stieg das reale Bruttoinlandsprodukt um 0,2 Prozent (**Destatis, 2026**). Neben andauernden geopolitischen Krisen wie den Kriegen im Iran und der Ukraine, die zu gestiegenen Energiepreisen geführt haben, stand die deutsche Wirtschaft im dritten Quartal 2026 zudem vor der Herausforderung meteorologisch bedingt niedriger Pegelstände auf wichtigen Wasserstraßen Deutschlands (**ifo, 2026**). Am Arbeitsmarkt lässt sich bisher keine Erholung erkennen (**Abbildung 1**). Die Zahl der offenen Stellen lag im September 2026 bei rund 1,1 Millionen und verharrte damit unverändert auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahresmonat. Die Zahl der Arbeitslosen nahm im gleichen Zeitraum um 4,3 Prozent weiter zu und erreichte mit 1,32 Millionen einen neuen Höchststand. Somit standen am Arbeitsmarkt weiterhin weniger offene Stellen zur Verfügung als Arbeitslose nach einer Beschäftigung suchten. Unter Berücksichtigung der qualifikatorischen Passung lag die Fachkräftelücke im September 2026 bei 369.807 rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen. Im Vergleich zum Vorjahresmonat hat sich die Fachkräftelücke mit 0,7 Prozent nur geringfügig verändert und verharrt auf einem ähnlichen Niveau. Dass die wachsende Zahl an Arbeitslosen für die Unternehmen nicht zwingend mit einer größeren Zahl passender Bewerber:innen einhergeht, liegt daran, dass die Qualifikation der Arbeitslosen mit den Anforderungen einer Stelle zusammenpassen muss. Bundesweit lag die Stellenüberhangsquote bei 33,6 Prozent, sodass rechnerisch mehr als jede dritte offene Stelle für qualifizierte Arbeitskräfte nicht besetzt werden konnte, weil passend qualifizierte Arbeitslose fehlten. Die Stellenbesetzungsschwierigkeiten variieren dabei nach Region und Beruf und können auch zwischen Unternehmen abweichen.

Abbildung 1 | Entwicklung der offenen Stellen, der Arbeitslosenzahlen und der Fachkräftelücke

Jeweils im Monat September, qualifizierte Arbeitskräfte, absolute Werte



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

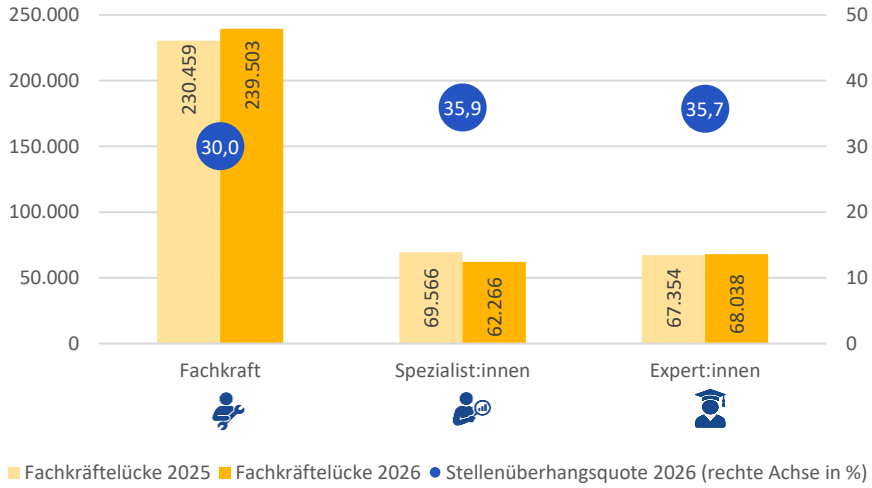
Fachkräftelücke nur für beruflich Qualifizierte gestiegen

Abbildung 2 stellt die Fachkräftelücke sowie die Stellenüberhangsquote im September 2026 der Fachkräftelücke des Vorjahresmonats gegenüber. Hinter der nahezu unveränderten Gesamtentwicklung der Fachkräftelücke zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Anforderungsniveaus: Bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung erhöhte sich die Lücke um 3,9 Prozent beziehungsweise 9.044 fehlende Fachkräfte. Im September 2026 fehlten 239.503 Fachkräfte. Drei von zehn (30,0 Prozent) aller offenen Stellen auf diesem Anforderungsniveau konnten rechnerisch nicht besetzt werden. Knapp zwei Drittel (64,8 Prozent) der gesamten Fachkräftelücke entfällt auf Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Bei Spezialist:innen mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss gingen die absoluten Engpässe dagegen um 10,5 Prozent auf 62.266 rechnerisch nicht besetzbare offene Stellen zurück. Bei Expert:innen, die in der Regel über einen Masterabschluss oder Diplom verfügen, blieb die Fachkräftelücke im Vergleich zum Vorjahresmonat mit 68.038 fehlenden Fachkräften nahezu konstant. Obwohl die absolute Zahl rechnerisch nicht besetzbarer offener Stellen für Spezialist:innen und Expert:innen deutlich niedriger ausfällt als für beruflich Qualifizierte, ist die Stellenbesetzung angespannter. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der offenen Stellen fehlen unter Spezialist:innen und Expert:innen besonders viele Fachkräfte. So konnten im September 2026 jeweils mehr als ein Drittel aller offenen Stellen für Spezialist:innen (35,9 Prozent) und Expert:innen (35,7 Prozent) rechnerisch nicht besetzt werden, weil nicht ausreichend passend qualifizierte Arbeitslose bereitstanden. Allerdings zeigt sich, dass auf beiden Anforderungsniveaus die Stellenüberhangsquote im Zeitverlauf stetig zurückging, während sie bei Fachkräften im September 2026 im Vergleich zum Vorjahresmonat erstmals wieder leicht anstieg.

Abbildung 2 | Fachkräftelücke und Stellenüberhangsquote nach Anforderungsniveau im September 2025 und im September 2026

Jeweils im Monat September, Fachkräftelücke in absoluten Werten, Stellenüberhangsquote in Prozent



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

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 Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 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 Stellen gemeldet werden, denen nicht notwendigerweise ein tatsächlicher Bedarf gegenübersteht. Im Ergebnis entsprechen die berechneten offenen Zeitarbeitsstellen in Summe grob den gemeldeten Zeitarbeitsstellen, mit Unterschieden je nach Anforderungsniveau und Jahr.

Die **Fachkräftelücke** ist die Anzahl der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. **Die Stellenüberhangsquote** beschreibt den Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen.

Ausführliche Methodik:

Burstedde et al., 2020

Fachkräftelücke in vielen M+E-Berufen weiter gewachsen

Eine weitere Differenzierung nach Berufsgattungen offenbart zusätzliche Unterschiede innerhalb der jeweiligen Niveaus. **Tabelle 1** zeigt die jeweils fünf Berufsgattungen je Anforderungsniveau, in denen die Fachkräftelücke seit September 2025 absolut am stärksten gestiegen ist.

Tabelle 1 | Top-5-Engpassberufe mit dem größten absoluten Anstieg der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau
Fachkräftelücke und offene Stellen in absoluten Werten, Stellenüberhangsquote in Prozent, September 2026

	Berufsgattung	Fachkräftelücke	Absoluter Anstieg seit September 2025	Offene Stellen	Stellenüberhangsquote (%)
Fachkraft	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	3.033	3.033	56.066	5,4
	Berufskraftfahrer:innen (Güterverkehr/LKW)	10.743	2.659	28.723	37,4
	Maschinenbau- und Betriebstechnik	12.431	2.060	21.863	56,9
	Spanende Metallbearbeitung	11.127	1.983	16.542	67,3
	Schweiß- und Verbindungstechnik	7.723	1.458	13.133	58,8
Spezialist:in	Physiotherapie	13.209	750	15.700	84,1
	Lehrkräfte für berufsbildende Fächer	1.875	517	2.085	89,9
	Aufsicht und Führung - Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik	1.298	333	1.629	79,7
	Ergotherapie	5.363	318	6.799	78,9
	Spanende Metallbearbeitung	1.505	294	2.151	70,0
Expert:in	Aufsicht und Führung - Verkauf	15.108	5.787	18.708	80,8
	Versicherungskaufleute	572	561	1.027	55,7
	Aufsicht und Führung - Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.324	359	3.082	75,4
	Führung - Human- und Zahnmedizin	402	285	734	54,8
	Bausachverständige und Baukontrolleur:innen	279	279	437	63,8

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

Auf Fachkraftniveau ist die Fachkräftelücke im Verkauf ohne Produktspezialisierung mit einem Anstieg um 3.033 Personen am stärksten gewachsen, was vor allem auf die deutlich gestiegene Zahl gemeldeter offener Stellen zurückzuführen sein dürfte. Eine ausführlichere Einordnung dieser Entwicklung findet sich im Fachkräftereport über das zweite Quartal 2026 (**Kunath/Pöttker, 2026**). Die Stellenüberhangsquote von 5,4 Prozent in diesem Beruf relativiert den starken absoluten Anstieg jedoch etwas. Im Verhältnis zu den insgesamt 56.066 offenen Stellen entfällt damit nur ein vergleichsweise kleiner Anteil auf Stellen, für die rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung standen. Auch bei den Berufskraftfahrer:innen im Güterverkehr ist die Fachkräftelücke gegenüber dem Vorjahresmonat deutlich gestiegen: Sie erhöhte sich um 2.659 auf insgesamt 10.743 fehlende Fachkräfte. Die Stellenüberhangsquote von 37,4 Prozent zeigt, dass für mehr als jede dritte offene Stelle rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen verfügbar waren. Damit ist der Engpass bei Berufskraftfahrer:innen nicht nur in absoluten Zahlen erheblich, sondern auch im Verhältnis zur Zahl der offenen Stellen deutlich ausgeprägter als im Verkauf. Darüber hinaus entfallen drei der fünf stärksten Anstiege auf Fachkraftniveau auf M+E-nahe Berufe: Maschinenbau- und Betriebstechnik, spanende Metallbearbeitung sowie Schweiß- und Verbindungstechnik. In diesen Berufen stieg die Fachkräftelücke um 1.458 bis 2.060 Personen. Zugleich ist der Engpass in den M+E-Berufen im Verhältnis zur Zahl der offenen Stellen besonders stark ausgeprägt: Die Stellenüberhangsquoten lagen bei 56,9 Prozent, 67,3 Prozent und 58,8 Prozent und damit über dem Niveau des Vorjahresmonats. Ursache ist ein deutlicher Anstieg der offenen Stellen in diesen Berufen. Als mögliche Treiber gelten staatliche Infrastrukturinvestitionen und Produktionssteigerungen in der Rüstungsindustrie (**Kunath/Pöttker, 2026**).

Auf Spezialist:innenniveau verzeichnete die Physiotherapie mit einem Anstieg der Fachkräftelücke um 750 Personen die stärkste Zunahme. Gefolgt wurde sie von den Lehrkräften für berufsbildende Fächer mit einem Anstieg um 517 fehlende Fachkräfte. In diesen beiden Berufsgattungen fallen die Stellenüberhangsquoten mit 84,1 Prozent bzw. 89,9 Prozent besonders hoch aus. Rechnerisch stehen damit für rund acht bis neun von zehn offenen Stellen nicht ausreichend passend qualifizierte Arbeitslose zur Verfügung. Die Fachkräftelücke bei Lehrkräften ist unter den hier dargestellten Berufen am intensivsten ausgeprägt. Dass es sich hierbei um einen substanziellen Engpass handelt, zeigt auch eine kürzlich erschienene OECD-Studie, die den Lehrkräftemangel als die größte Herausforderung des deutschen Bildungssystems identifiziert (**OECD, 2026**). Besonders häufig fehlen Lehrkräfte in den beruflichen Fachrichtungen Metalltechnik, Elektrotechnik und Fahrzeugtechnik sowie Informationstechnik, aber auch in der Pflege und der Sozialpädagogik (**Kultusministerkonferenz, 2025**). Lehrkräfte für berufsbildende Fächer auf dem Spezialist:innenniveau sind keine Berufschullehrer:innen, die ein Lehramtstudium und ein Referendariat absolviert haben und daher auf dem Expert:innenniveau geführt werden. Stattdessen handelt es sich zum Beispiel um Lehrkräfte an Altenpflegeschulen und Lehrer:innen an Hebammenschulen. Der Anstieg in der Nachfrage nach den Berufschullehrer:innen auf Spezialist:innenniveau könnte auch Ausdruck davon sein, dass der Mangel zunehmend dadurch adressiert wird, dass auch Berufsschullehrkräfte eingestellt werden, die keinen lehramtsbezogenen Masterabschluss vorweisen.

Auf Expert:innenniveau entfiel der mit Abstand größte Anstieg auf Aufsichts- und Führungsberufe im Verkauf. Die Fachkräftelücke erhöhte sich dort um 5.787 Personen auf insgesamt 15.108. Die Stellenüberhangsquote von 80,8 Prozent weist auch in diesem Bereich auf einen ausgeprägten Engpass hin.

Gleichzeitig gibt es Berufsgattungen, in denen sich die Fachkräftelücke anders als die in **Tabelle 1** gelisteten Berufe entspannt hat. Dies gilt insbesondere für die Kinderbetreuung und -erziehung auf Spezialisten:innenniveau sowie für die Sozialarbeit und Sozialpädagogik auf Expert:innenniveau. Hier ist die Fachkräftelücke aufgrund eines Rückgangs offener Stellen um 6.322 beziehungsweise 2.450 fehlende Arbeitslose zurückgegangen. Ein möglicher Faktor für den Rückgang sind Kürzungen im öffentlichen Haushalt, die im Zusammenhang mit sinkenden Geburts- und Migrationszahlen stehen könnten (**Herzer/Kunath, 2026**). In der Sozialarbeit und Sozialpädagogik lag die Stellenüberhangsquote im September 2026 allerdings noch bei 50,8 Prozent, sodass weiterhin ein erheblicher Fachkräfteengpass besteht.

Niedrige Pegelstände – Hoher Druck auf Verkehrs- und Logistikberufe

Die Verkehrs- und Logistikbranche war im Sommer 2026 mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert. Zwischen Juli und September führten Rekordniedrigstände insbesondere auf dem Rhein zu Belastungen für Unternehmen, die stark auf die Logistik über Wasserstraßen setzen. Hierzu gehören unter anderem Unternehmen der Stahl- und Chemieindustrie (**Puls, 2026**). Zudem dürfte das Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaneutralität die Nachfrage auch in den Verkehrs- und Logistikberufen erhöhen. Im September 2026 lag die Fachkräftelücke in den Verkehrs- und Logistikberufen insgesamt bei 16.745 nicht besetzbaren offenen Stellen, sodass rein rechnerisch 17,4 Prozent der offenen Stellen hier nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden konnten. Gegenüber dem zweiten Quartal 2026 ist die Fachkräftelücke zwischen Juni und September um 14,1 Prozent gestiegen.

Tabelle 2 zeigt die Top-10-Engpassberufe in Verkehrs- und Logistikberufen. Rund zwei Drittel der gesamten Fachkräftelücke in den Verkehrs- und Logistikberufen entfällt auf Berufskraftfahrer:innen. Im September 2026 fehlten 10.743 passend qualifizierte Arbeitslose, um alle offenen Stellen in diesem Beruf zu besetzen. Das ist der höchste Wert seit September 2022. Die Fachkräftelücke liegt damit nicht nur 32,9 Prozent über dem Vorjahresmonat September 2025, sondern auch 26,8 Prozent über dem Wert von Juni 2026. Der große Anstieg gegenüber Juni 2026 ist mit dem Niedrigwasser auf den Wasserstraßen zu erklären. Doch auch ohne diesen akuten Anstieg innerhalb des dritten Quartals liegt die Fachkräftelücke über dem Vorjahresniveau, was auf einem zunehmenden, strukturell bedingten Mangel hindeutet. Verlagern Unternehmen Transporte von den Wasserstraßen auf die Straße, steigt der Bedarf an Berufskraftfahrer:innen. Als Reaktion auf die durch das Niedrigwasser verlagerten Transportwege haben die Mehrheit der Bundesländer Ausnahmen vom Sonntagsfahrverbot für Lastwagen gewährt (**Tagesschau, 2026**). Allerdings ist die Kompensation über Straße und Schiene aufgrund der speziellen Transportgüter von Gefahrengut wie flüssige Mineralölprodukte sowie schwere Massengüter nur bedingt umsetzbar. Zudem sind eine Vielzahl an Lkws notwendig, um die Ladung eines einzigen Schiffes zu

transportieren (Puls, 2026). Darüber hinaus stellen viele Unternehmen die Mängel in der Verkehrsinfrastruktur auf Straße und Schiene vor Herausforderungen in ihrer Geschäftstätigkeit (Puls/Schmitz, 2025).

Tabelle 2 | Top-10-Engpassberufe in den Verkehrs- und Logistikberufen
Fachkräftelücke und Arbeitslose in absoluten Werten, Stellenüberhangsquote in Prozent, September 2026.

Berufsgattung – Anforderungsniveau	Fachkräftelücke	Absoluter Anstieg seit Juni 2026	Offene Stellen	Stellenüberhangsquote (%)
Berufskraftfahrer:innen (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft	10.743	2.274	28.723	37,4
Führer:innen von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen – Fachkraft	2.608	-19	5.365	48,6
Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbetriebs – Fachkraft	956	105	1.425	67,1
Triebfahrzeugführer:innen im Eisenbahnverkehr – Fachkraft	546	-161	1.578	34,6
Straßen- und Tunnelwärter:innen – Fachkraft	366	80	609	60,1
Straßen- und Schienenverkehrskaufleute – Fachkraft	263	50	1.495	17,6
Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs – Fachkraft	229	28	405	56,5
Kranführer:innen, Aufzugsmaschinisten und Bediener:innen verwandter Hebeeinrichtungen – Fachkraft	183	155	1.111	16,5
Überwachung und Wartung der Eisenbahninfrastruktur – Fachkraft	177	-195	1.067	16,6
Technischer Schiffsverkehrsbetrieb – Spezialist:innen	134	26	187	71,7

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

Zwei weitere Besonderheiten dürften die Fachkräftesituation bei Berufskraftfahrer:innen zukünftig belasten. Zum einen ist die Altersstruktur in diesem Beruf von einem besonders hohen Anteil an älteren Beschäftigten geprägt: Im Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025 waren 37,4 Prozent der 532.803 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre oder älter (Tiedemann/Arndt, 2026). Somit werden rund 200.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den kommenden Jahren das Renteneintrittsalter erreichen. Eine zentrale Antwort hierauf ist die Nachwuchsqualifizierung. Im Ausbildungsgeschehen bestehen jedoch ebenfalls Schwierigkeiten. Mit einer Lösungsquote von 44,8 Prozent belegte der Ausbildungsberuf Berufskraftfahrerin bzw. Berufskraftfahrer den dritten Platz unter den Ausbildungsberufen mit der höchsten Lösungsquote (Kunath/Herzer, 2026). Künftig könnte die Fachkräftelücke bei ausgebildeten Berufskraftfahrer:innen für Güterverkehr und LKW somit besonders stark zunehmen. Damit könnte sich das Ausmaß des Fachkräftemangels weiter an die Schätzungen des Bundesverbandes Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung annähern (BGL, 2026). Zugleich ist davon auszugehen, dass sich niedrige Pegelstände infolge trockener Sommer in Zeiten des Klimawandels wiederholen werden und damit der Bedarf an alternativen Transportmöglichkeiten für die deutsche Wirtschaft bestehen bleibt, vor allem da der Straßenverkehr das Gros des Güterverkehrs in Deutschland ausmacht (Destatis, 2026).

Bei beruflich qualifizierten Führer:innen von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen fehlten im September 2026 2.608 passend qualifizierte Arbeitslose, um alle 5.365 offenen Stellen zu besetzen. Somit blieb rein rechnerisch knapp jede zweite offene Stelle (48,6 Prozent) unbesetzt. Gegenüber dem Vorquartalsmonat Juni 2026 blieb die Fachkräftesituation hier, trotz eines minimalen Rückgangs, im Wesentlichen unverändert. In absoluten Zahlen deutlich geringer, aber in Relation zu den offenen Stellen war der Fachkräftemangel im Fachkraftberuf Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbetriebs noch intensiver ausgeprägt: Hier fehlten 956 passend qualifizierte Arbeitslose und die Stellenüberhangsquote belief sich auf 67,1 Prozent. Den zehnten Platz der Top-10-Engpassberufe belegt der Technische Schiffsverkehrsbetrieb auf Spezialist:innenniveau mit 134 fehlenden passend qualifizierten Arbeitslosen.

Fachkräfte sichern, Verkehr und Logistik nachhaltig stärken

Ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist mindestens 55 Jahre alt und werden in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren den Arbeitsmarkt verlassen (**Tiedemann/Arndt, 2026**). In einigen Engpassberufen wie den Berufskraftfahrer:innen für Güterverkehr und LKW trifft der demografische Wandel zugleich auf hohe Fachkräftelücken. Der Renteneintritt der älteren Beschäftigten droht, die Engpässe in diesen Berufen weiter zu verschärfen. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Arbeit altersgerecht zu gestalten, sodass Beschäftigte möglichst lange ihren Beruf ausüben können. Das KOFA gibt **Praxistipps für eine alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung**. Dazu gehört auch ein **betriebliches Gesundheitsmanagement**, das neben Arbeits- und Gesundheitsschutz auch die **Wiedereingliederung nach Krankheit** sowie **betriebliche Gesundheitsförderung** umfasst. Darüber hinaus sollten KMU frühzeitig die Altersstruktur im Betrieb in den Blick nehmen, um ihren Personalbedarf rechtzeitig zu planen. Das KOFA gibt **Tipps für die Personalbedarfsplanung** unter Berücksichtigung der Altersstruktur im Unternehmen. Wichtig ist zudem, vor dem Renteneintritt älterer Beschäftigter den Wissenstransfer im Betrieb sicherzustellen, sodass das wertvolle Erfahrungswissen langjährig Beschäftigter nicht verloren geht. Wie es gelingt, das **Wissen im Betrieb zu sichern und weiterzugeben** und **wie KI beim Wissenstransfer unterstützen kann**, erklärt das KOFA.

Auch die Rekrutierung im Ausland ist ein wichtiger Baustein der Fachkräftesicherung. Beschäftigte aus dem Ausland prägen die Verkehrs- und Logistikberufe bereits heute: Knapp ein Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufskraftfahrer:innen für Güterverkehr und LKW besitzt eine ausländische Staatsangehörigkeit. Angesichts der anstehenden Renteneintritte in diesem Engpassberuf sollten Unternehmen auch künftig auf internationale Rekrutierung setzen. **„Make it in Germany“** liefert konkrete und verbindliche Informationen zu Einreise- und Visumsverfahren für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Für Berufskraftfahrer:innen ist eine berufliche Anerkennung zur Einreise nicht verpflichtend, aber sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer von Vorteil. Bei der **Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse** unterstützt das **BQ-Portal**. Was beim **Onboarding internationaler Beschäftigter** zu berücksichtigen ist, hat das KOFA in der entsprechenden **Checkliste** zusammengefasst. Eine zentrale Hürde bei der Arbeitsmarktintegration ausländischer Fachkräfte ist der Spracherwerb. Wie Arbeitgeber schon früh die **Sprachkompetenzen der Bewerbenden einschätzen können und welche Fördermöglichkeiten** es gibt, zeigt das KOFA.

Viele Ausbildungsverträge für Berufskraftfahrer:innen werden vorzeitig gelöst (**Kunath/Herzer, 2026**). Der häufigste Grund, eine Ausbildung abzubrechen oder dies in Erwägung zu ziehen, sind psychische Belastungen der Auszubildenden (**Arndt et al., 2026**). Daher ist es wichtig, dass Ausbildungsbetriebe für psychische Belastungen sensibilisiert sind und wissen, wie sie hier unterstützen, aber auch rechtzeitig professionelle Hilfe vermitteln können. Das KOFA gibt eine Übersicht, welche Warnsignale es für **psychische Belastungen von Auszubildenden** gibt, welche externe Unterstützung besteht, wie Gespräche in Akutsituationen geführt werden können und welche niedrigschwelligen Trainingsangebote es für Ausbilder:innen gibt. Darüber hinaus ist ein gutes Onboarding, das Auszubildende strukturiert und nachhaltig einarbeitet, ein wichtiger Faktor für eine gelingende Ausbildung. Das KOFA erklärt, wie das **Azubis-Onboarding Schritt für Schritt** gelingt. Während der Ausbildung sollten Ausbildungsbetriebe die **Motivation und Bindung stärken**, indem regelmäßiger Austausch stattfindet, Wertschätzung und konstruktives Feedback kommuniziert, gezielt individuelles Lernen gefördert und frühzeitig Perspektiven nach der Ausbildung aufgezeigt werden. Treten in der Ausbildung Konflikte auf, kommt dem Ausbildungsbetrieb und dem Ausbildungspersonal eine wichtige Rolle zu. Das KOFA erklärt, welche Ursachen **Konflikte in der Ausbildung** haben können und wie unter anderem mit Schulungen des Ausbildungspersonals, Mentoring und Unterstützung der Azubis sowie klarer Kommunikation reagiert werden kann.

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. Praxisnahe Informationen, Checklisten und Beispiele zu Fortbildung, Weiterbildung, Quereinstieg und Fördermöglichkeiten finden Sie unter: **kofa.de**
Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: **kofa.de/service/newsletter**