



Jahresrückblick 2025: Schwacher Arbeitsmarkt – erste Impulse durch Sondervermögen?

Jurek Tiedemann / Gero Kunath / Paula Risius

Das Wichtigste in Kürze

Im Jahr 2025 konnten durchschnittlich über 369.500 offene Stellen für Qualifizierte rechnerisch nicht besetzt werden, was jeder dritten (33,3 Prozent) offenen Stelle entspricht. Damit ist die Fachkräftelücke gegenüber 2024 um fast ein Viertel (24,1 Prozent) gesunken. Für viele Unternehmen bleibt die Stellenbesetzung dennoch herausfordernd.

Trotz des deutlichen Rückgangs der Fachkräftelücke gab es auch 2025 einige Berufe, in denen der Fachkräftemangel zugenommen hat. Dazu zählen Berufe, die für den Bau öffentlicher Infrastruktur relevant sind. Die steigenden Engpässe in diesen Berufen könnten Vorboten des Sondervermögens für Infrastruktur und Klimaneutralität sein. In Berufen des Verarbeitenden Gewerbes sank die Fachkräftelücke hingegen aufgrund der schwachen wirtschaftlichen Entwicklung weiter. Unternehmen schrieben weniger Stellen aus und die Arbeitslosigkeit stieg an.

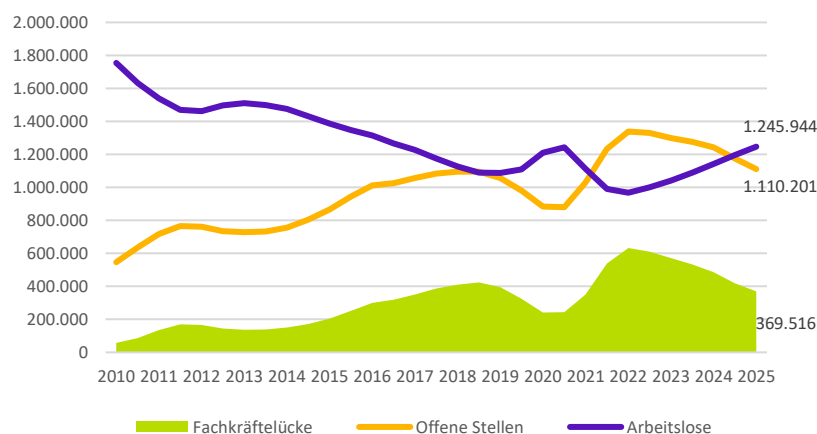
Auch der demografische Wandel und anhaltende Nachwuchsprobleme verschärften die Fachkräftesituation zuletzt in einigen Berufen. Dies ist beispielsweise in Berufen wie Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie in Therapieberufen der Fall, in denen die Nachfrage stark durch die Alterung der Bevölkerung getrieben sein dürfte.

Mehr Arbeitslose als offene Stellen

Im Jahresdurchschnitt 2025 gab es erstmals seit der Corona-Pandemie wieder mehr qualifizierte Arbeitslose als offene Stellen. Damit zeigt sich die schwache wirtschaftliche Entwicklung der vergangenen Jahre immer deutlicher auch am Arbeitsmarkt. Die Zahl der offenen Stellen sank 2025 gegenüber dem Vorjahr um 10,7 Prozent auf gut 1,1 Millionen. Gleichzeitig stieg die Zahl der qualifizierten Arbeitslosen um 9,1 Prozent auf knapp 1,25 Millionen (**Abbildung 1**). Für 2026 rechnet die Bundesregierung mit einem realen Wachstum von 1,0 Prozent, was eine Erholung auf dem Arbeitsmarkt einleiten könnte (**BMWE, 2026**).

Auch wenn die Zahl an qualifizierten Arbeitslosen die Zahl offener Stellen überstieg, lag die Fachkräftelücke im Jahr 2025 bei mehr als 369.500 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen. Das entspricht jeder dritten offenen Stelle für qualifizierte Arbeitskräfte (33,3 Prozent). Zu den qualifizierten Arbeitskräften zählen Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, Spezialist:innen mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss sowie Expert:innen mit Diplom- oder Masterabschluss. Grund dafür ist die sogenannte berufliche und qualifikatorische Passung. Nicht immer passen die Qualifikationen der Arbeitslosen zu den von Unternehmen gesuchten Profilen, sodass Stellen unbesetzt bleiben müssen, auch wenn rein zahlenmäßig ausreichend Arbeitslose zur Verfügung stünden. Damit bleibt die Fachkräftesituation in Deutschland angespannt und viele Unternehmen stehen vor Herausforderungen bei der Stellenbesetzung. Regional können diese Passungsprobleme und damit auch die Fachkräftengpässe deutlich variieren (**Abbildung 4**).

Abbildung 1 | Offene Stellen, Arbeitslose und Fachkräftelücke im Zeitverlauf
(Gleitende) Jahresdurchschnitte, qualifizierte Arbeitskräfte, absolute Werte



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

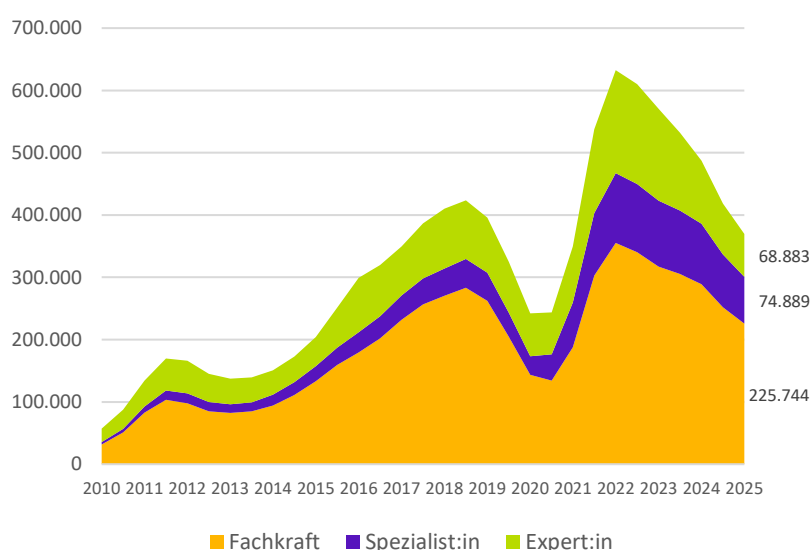
Fachkräftelücke sinkt auf allen Anforderungsniveaus

Im Jahr 2025 ist die Fachkräftelücke, also die Zahl offener Stellen, die rechnerisch nicht besetzt werden kann, wie in den beiden Vorjahren gesunken. Im Vergleich zum Jahr 2024 sank sie um 24,1 Prozent auf 369.516 (**Abbildung 1**). In insgesamt 287 der 558 Berufsgattungen für qualifizierte Arbeitskräfte mit bundesweit mindestens 100 offenen Stellen gab es im Jahresdurchschnitt 2025 mehr offene Stellen als passend qualifizierte Arbeitslose. Somit waren 51,4 Prozent der Berufe für qualifizierte Arbeitskräfte von Engpässen betroffen.

Der Rückgang der Fachkräftelücke zeigte sich auf allen drei Anforderungsniveaus (**Abbildung 2**). Besonders groß war er für Expert:innen mit Diplom oder Masterabschluss. Hier sank die Fachkräftelücke gegenüber dem Jahr 2024 um fast ein Drittel (minus 31,9 Prozent), von 101.188 auf 68.883. Doch auch bei Spezialist:innen und Fachkräften sank die Zahl der rechnerisch nicht besetzbaren Stellen um gut ein Fünftel (minus 22,9 bzw. 21,8 Prozent). Der deutliche Rückgang der Fachkräftelücke auf den drei Anforderungsniveaus ist getrieben durch eine rückläufige Zahl offener Stellen und einer wachsenden Zahl an Arbeitslosen. Die Arbeitslosenzahl stieg mit einem Plus von 16,2 Prozent am stärksten für Spezialist:innen. Die Zahl der arbeitslosen Expert:innen stieg um 13,8 Prozent und die arbeitslosen Fachkräfte um 6,3 Prozent. Der Großteil der Fachkräftelücke entfiel auch im Jahr 2025 auf Fachkraftberufe. Sechs von zehn (61,1 Prozent) der rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen entfielen im Jahr 2025 auf Berufe für Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung. Auf Berufe für Spezialist:innen und Expert:innen entfielen jeweils rund zwei von zehn (20,3 bzw. 18,6 Prozent) rechnerisch nicht besetzbare offene Stellen.

Abbildung 2 | Die Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau

Offene Stellen, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, (gleitende) Jahresdurchschnitte, absolute Werte



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:

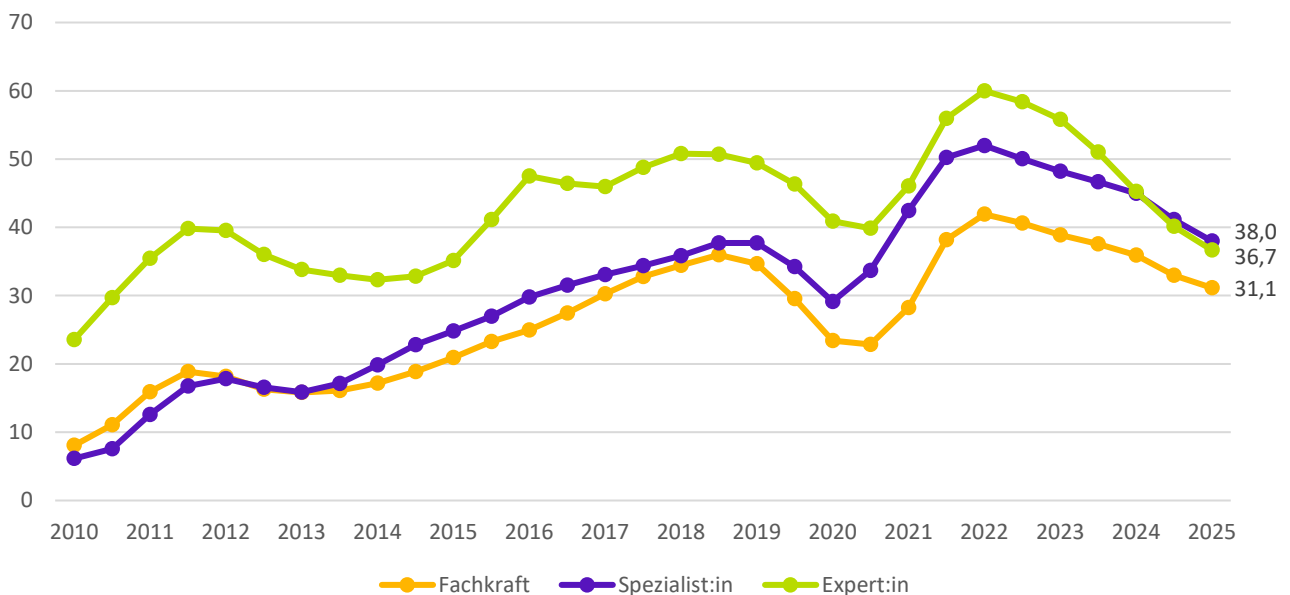
Burstedde et al., 2020

Erstmals ist die Stellenbesetzung mit Spezialist:innen am herausforderndsten

Im Jahr 2025 war die Besetzung offener Stellen mit Spezialist:innen am herausforderndsten. Dies ist zum ersten Mal seit Beginn des Beobachtungszeitraums der Fall; bislang war stets die Besetzung von Stellen mit Expert:innen besonders herausfordernd. Knapp vier von zehn (38,0 Prozent) offenen Stellen für Spezialist:innen konnten rechnerisch nicht besetzt werden (**Abbildung 3**). Im Vergleich zum Jahr 2024 ist die Stellenüberhangsquote für Spezialist:innen um 7,0 Prozentpunkte gesunken. Auch auf den anderen Anforderungsniveaus ist die Stellenüberhangsquote deutlich gesunken. Für Expert:innen sank die Stellenüberhangsquote um 8,6 Prozentpunkte auf 36,7 Prozent und für Fachkräfte mit Ausbildung um 4,8 Prozentpunkte auf 31,1 Prozent. Somit hat sich die Intensität der Stellenbesetzungsschwierigkeiten über die Anforderungsniveaus hinweg weitestgehend angeglichen.

Abbildung 3 | Die Entwicklung der Stellenüberhangsquote nach Anforderungsniveau

Offene Stellen, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, (gleitende) Jahresdurchschnitte, in Prozent

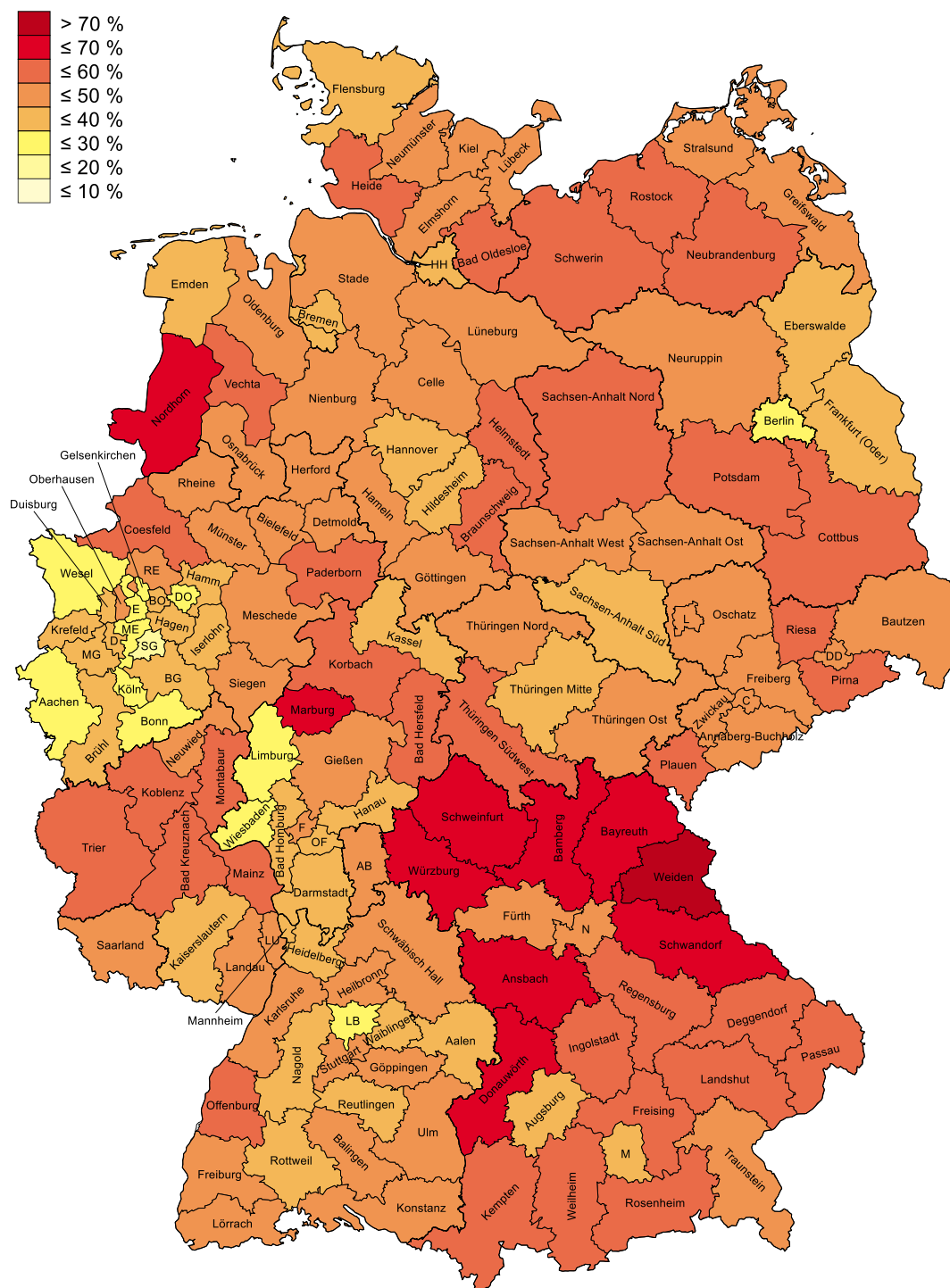


Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Intensität des Fachkräftemangels regional sehr unterschiedlich

Die Intensität des Fachkräftemangels kann je nach Region stark variieren. **Abbildung 4** zeigt für jeden Arbeitsagenturbezirk die durchschnittliche Stellenüberhangsquote für das Jahr 2025 an. Am angespanntesten war die Fachkräftesituation im Jahr 2025 in den bayrischen Arbeitsagenturbezirken Schwandorf und Weiden. In beiden Regionen konnten durchschnittlich etwa sieben von zehn (70,2 bzw. 67,9 Prozent) offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden, da es nicht ausreichend passend qualifizierte Arbeitslose in der Region gab. Am wenigsten angespannt war die Fachkräftesituation im Jahr 2024 in Solingen–Wuppertal (in **Abbildung 4** mit dem Kürzel „SG“ dargestellt). Lediglich für eine von zehn (10,0 Prozent) offenen Stellen stand hier rechnerisch keine passend qualifizierte arbeitslose Fachkraft zur Verfügung. Auch in Köln und Berlin zeigten sich vergleichsweise geringe Besetzungsschwierigkeiten: Hier konnten im Jahr 2025 durchschnittlich zwei von zehn (23,1 bzw. 23,7 Prozent) offenen Stellen nicht besetzt werden. Doch auch in diesen beiden Regionen war die Stellenbesetzung in einigen Berufen weiterhin herausfordernd für Unternehmen. Die **interaktive KOFA-Grafik: Fachkräftesituation nach Berufen und Regionen** ermöglicht einen detaillierten Blick auf die regionale Fachkräftesituation in einzelnen Berufen.

Anteil offener Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen, ohne Helfer:innentätigkeiten, Jahresdurchschnitt 2025, in Prozent



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

Fachkräfte fehlen besonders in Bau- und Elektroberufen sowie in Gesundheits- und Sozialberufen

Trotz der rückläufigen Entwicklung der Fachkräftelücke gibt es weiterhin viele Berufe mit einer großen Zahl an rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen. **Tabelle 1** zeigt die Top-5-Berufe mit der größten Fachkräftelücke je Anforderungsniveau. Die dort aufgeführten Berufe konzentrieren sich im Wesentlichen auf zwei Bereiche, nämlich Bau- und Elektroberufe (Bauelektrik, Bauplanung und -überwachung, Aufsicht – Elektrotechnik) und Gesundheits- und Sozialberufe (Pflegeberufe, Therapieberufe, Berufe mit pädagogischen Anteilen, wie z. B. Kinderbetreuung und -erziehung). In Bau- und Elektroberufen melden Unternehmen möglicherweise weiterhin einen großen Fachkräftebedarf, weil sie Aufträge aus dem Sondervermögen Infrastruktur erwarten. In Gesundheits- und Sozialberufen machte sich dagegen bemerkbar, dass die Gesellschaft altert und vermehrten Bedarf an Gesundheits- und Pflegeleistungen hat.

Insgesamt entfielen vier von zehn (39,5 Prozent) aller rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte auf die in **Tabelle 1** dargestellten Berufe mit den meisten rechnerisch nicht besetzbaren Stellen. Die Fachkräftelücke war auf Spezialist:innen- und Expert:innenniveau noch stärker auf diese Berufe konzentriert: Bei Spezialist:innen entfielen 50,4 Prozent, bei Expert:innen sogar 53,4 Prozent der gesamten Fachkräftelücke auf die Top-5-Engpassberufe dieser Anforderungsniveaus. Bei den beruflich Qualifizierten hingegen war die Streuung breiter: Knapp jede dritte nicht besetzbare Stelle (31,6 Prozent) entfiel auf einen der fünf Top-Berufe auf Fachkraftniveau.

Tabelle 1 | Top-5-Berufe nach Fachkräftelücke und Anforderungsniveau

Jahresdurchschnitte für den Zeitraum zwischen Januar und Dezember 2025

	Berufsgattung	Fachkräftelücke	Offene Stellen	Stellenüberhangsquote (%)
Fachkräfte	Bauelektrik	16.270	21.510	75,6
	Altenpflege	15.233	19.510	78,1
	Gesundheits- und Krankenpflege	13.390	19.947	67,1
	Kraftfahrzeugtechnik	13.327	21.995	60,6
	Elektrische Betriebstechnik	13.011	16.628	78,2
Spezialist:innen	Kinderbetreuung und -erziehung	13.351	26.029	51,3
	Physiotherapie	12.543	14.731	85,1
	Ergotherapie	5.116	6.382	80,2
	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	3.806	6.120	62,2
	Aufsicht – Elektrotechnik	2.959	3.632	81,5
Expert:innen	Sozialarbeit und Sozialpädagogik	11.077	18.847	58,8
	Aufsicht und Führung – Verkauf	10.166	13.482	75,4
	Bauplanung und -überwachung	6.083	7.774	78,2
	Elektrotechnik	5.101	7.183	71,0
	Kaufm. und techn. Betriebswirtschaft	4.376	6.098	71,7

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

Die Top-Engpassberufe des Jahres 2025 weisen große Überschneidungen mit den Berufen auf, die auch in den Vorjahren zu den Top-Engpassberufen zählten. In den meisten dieser Berufe ist die Fachkräftelücke gegenüber dem Vorjahr jedoch zurückgegangen.

Dennoch lassen sich in fast allen Berufen weiterhin sechs bis mehr als acht Stellen rechnerisch nicht besetzen. Das ungünstigste Verhältnis von offenen Stellen zu Arbeitslosen bestand in der Physiotherapie, wo nur für 15 Prozent der Stellen genügend passende Fachkräfte bereitstehen und somit 85 Prozent der Stellen rechnerisch vakant bleiben müssen. Kleine und mittlere Unternehmen blieben dabei besonders betroffen ([Arndt et al., 2026](#)). In sechs der genannten Berufe entfiel ein überproportional großer Teil der Arbeitskräftenachfrage auf kleine und mittlere Unternehmen. In vier weiteren Berufen – darunter Gesundheits- und Krankenpflege, Bauplanung und -überwachung, Elektrotechnik-Ingenieur:innen und kaufmännisch-technische Betriebswirt:innen – war dagegen der Wettbewerb mit Großunternehmen besonders stark, da diese in den genannten Stellen mehr als 50 Prozent der offenen Stellen auf sich vereinten.

Steigende Fachkräfteengpässe in nur wenigen Berufen

Entgegen dem allgemeinen Rückgang der Fachkräftelücke stieg die Fachkräftelücke zuletzt in einigen wenigen Berufen. [Tabelle 2](#) zeigt die 16 Berufe für qualifizierte Arbeitskräfte mit einer Fachkräftelücke von 1.000 oder höher, in denen die Fachkräftelücke im Jahresdurchschnitt 2025 höher lag als im Vorjahresdurchschnitt. Auch hier zeigt sich die schwache Wirtschaftslage im vergangenen Jahr deutlich, denn unter diesen Berufen finden sich kaum Berufe aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Trotz eines leichten Wachstums der deutschen Wirtschaft von 0,2 Prozent im vergangenen Jahr, welches vorwiegend aus steigenden staatlichen und privaten Konsumausgaben resultierte, stagnierte die Produktion im Verarbeitenden Gewerbe weiterhin auf einem niedrigen Niveau ([destatis, 2026a; 2026b](#)). Für das Jahr 2026 dürfte sich dies ändern, wie eine IW-Unternehmensbefragung zeigt ([Risius / Arndt, 2026](#)). Viele Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes rechnen aufgrund des Sondervermögens mit einer verbesserten Auftragslage und wachsenden Rekrutierungsproblemen. Bereits im vierten Quartal 2025 gab es erste Anzeichen für eine Trendwende im Verarbeitenden Gewerbe. So lag der Auftragseingang im vierten Quartal 2025 um 9,5 Prozent höher als im dritten Quartal ([destatis, 2026c](#)).

Ein Anstieg der Fachkräfteengpässe zeigt sich hingegen in verschiedenen Berufen, die für den Ausbau öffentlicher Infrastruktur sowie die ökologische Transformation relevant sind. So stieg die Zahl rechnerisch nicht besetzbarer Stellen für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung im Bereich Führung von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen im vergangenen Jahr um gut ein Drittel (plus 38,0 Prozent) gegenüber dem Vorjahr auf bundesweit zuletzt 1.540. Erdbewegungsmaschinenführer:innen sind unerlässlich für verschiedenste Erdbauarbeiten beispielsweise im Straßen-, aber auch im Hochbau. Passend dazu legte auch die Fachkräftelücke bei Fachkräften im Straßen- und Asphaltbau im gleichen Zeitraum um fast ein Zehntel (plus 9,6 Prozent) zu. Zuletzt fehlten hier bundesweit für rund 1.380 offene Stellen passend qualifizierte Arbeitslose zur Besetzung dieser. Für Fachkräfte im Tiefbau stieg die Fachkräftelücke ebenfalls und lag im Jahr 2025 bei mehr als 2.200 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen (plus 6,9 Prozent). Die Fachkräfteengpässe verschärften sich im vergangenen Jahr darüber hinaus deutlich für Fachkräfte der Kältetechnik (plus 18,7 Prozent) sowie der Schweiß- und Verbindungstechnik (plus 19,3 Prozent). Auch für Spezialist:innen in der Aufsicht – Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik legte die Fachkräftelücke leicht zu (plus 4,4 Prozent).

Die sich verschärfende Fachkräftesituation in den genannten Berufen könnte ein erster Vorbote des im vergangenen Jahr beschlossenen Sondervermögens für Infrastruktur und Klimaneutralität sein. Im Jahr 2025 wurden zwar – gemessen am Gesamtvolumen – erst geringe Investitionen von knapp 24 Milliarden Euro finanziert ([Bundesfinanzministerium, 2025](#)), und auch im Baugewerbe zeigte sich im vergangenen Jahr noch kein nennenswertes Auftragsplus; im Straßenbau war sogar ein deutlicher Rückgang ([Bauindustrie, 2026](#)) zu verzeichnen. In Anbetracht deutlich umfangreicherer Investitionen und Aufträge in den kommenden Jahren könnten Unternehmen dennoch bereits angefangen haben, passende Fachkräfte zu suchen. So rechnet die Branche für das kommende Jahr mit einem realen Auftragsplus von 1,5 Prozent im Öffentlichen Bau ([Bauindustrie, 2026](#)).

Der größte Anstieg der Fachkräftelücke im vergangenen Jahr zeigte sich bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung im Verkauf von Fleischwaren. Ein Grund hierfür könnte ein erhöhter Ersatzbedarf aufgrund des hohen Anteils älterer Beschäftigter in diesem Beruf sein. Im Jahr 2024 war ein gutes Drittel (38,3 Prozent) der Beschäftigten älter als 55 Jahre und tritt damit in den kommenden zehn Jahren voraussichtlich in den Ruhestand. Bereits seit dem Jahr 2017 ist die Beschäftigung in dieser Berufsgattung rückläufig und lag im Jahr 2024 um fast ein Fünftel (minus 19,3 Prozent) niedriger als noch vor sieben Jahren. Während des gesamten Zeitraums bestanden gleichzeitig große Fachkräfteengpässe.

Tabelle 2 | Berufe mit einem Anstieg der Fachkräftelücke im Jahr 2025 gegenüber dem Vorjahr

Berufsuntergruppe	Anstieg Fachkräftelücke 2024 auf 2025 (in %)	Fachkräftelücke 2025	Anstieg offener Stellen 2024 auf 2025 (in %)	Offene Stellen 2025
Verkauf von Fleischwaren – Fachkraft	40,6	4.665	28,0	6.085
Führer:innen von Erdbewe- gungs- und verwandten Maschinen – Fachkraft	38,0	1.540	9,7	4.622
Steuerberatung – Expert:in	26,7	2.318	25,8	2.671
Berufskraftfahrer:innen (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft	20,6	5.053	2,0	25.120
Lehrkräfte für berufsbildende Fächer – Spezialist:in	19,4	1.303	16,4	1.500
Schweiß- und Verbindungs- technik – Fachkraft	19,3	5.641	8,7	11.728
Kältetechnik – Fachkraft	18,7	2.145	17,4	2.501
Aufsicht und Führung - Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik – Spezialist:in	13,0	1.344	9,8	1.639
Aufsicht und Führung - Verkauf – Expert:in	10,7	10.166	9,7	13.482
Farb- und Lacktechnik – Fachkraft	10,6	1.693	9,0	2.162
Straßen- und Asphaltbau – Fachkraft	9,6	1.381	6,7	2.619
Sprachtherapie – Spezialist:in	6,9	2.284	7,5	2.738
Tiefbau – Fachkraft	6,9	2.216	6,9	2.820
Altenpflege – Fachkraft	5,0	15.233	5,2	19.510
Lebensmittelherstellung – Fachkraft	5,0	1.621	6,4	2.546
Aufsicht - Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klima- technik – Spezialist:in	4,4	1.525	5,8	2.031

Hinweis: Ohne Helfer:innen Tätigkeiten. Es werden nur Berufsuntergruppen berücksichtigt, die im Jahr 2024 eine Fachkräftelücke von mindestens 1.000 aufweisen.

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

Trotz Rückgang der Fachkräftelücke weiterhin aktiv Fachkräftesicherung betreiben

Trotz des konjunkturell bedingten Rückgangs der Fachkräftelücke bleibt die Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte eine wichtige Aufgabe für Unternehmen. In vielen Branchen und Tätigkeitsfeldern fehlen weiterhin passend ausgebildete Fachkräfte. Gerade in Anbetracht des prognostizierten Wirtschaftswachstums im Jahr 2026 nach Jahren der Stagnation ist mit einem steigenden Fachkräftebedarf zu rechnen. Besonders die mit dem Sondervermögen in Zusammenhang stehenden Branchen wie die Bauindustrie oder das Handwerk dürften eine deutlich steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften verzeichnen. Einige der Berufe wie die Bauelektrik zählen bereits seit langer Zeit zu den größten Engpassberufen. Aber auch in den Gesundheits- und Sozialberufen verschärft der demografische Wandel den Fachkräftebedarf. Zum einen scheiden die geburtenstarken Jahrgänge zunehmend aus dem Arbeitsmarkt aus. Zum anderen erhöht sich durch die Alterung der Gesellschaft die Nachfrage nach Pflege- und Gesundheitsleistungen. Außerdem rücken deutlich weniger junge Menschen nach, sodass viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben.

Für eine gelingende Fachkräftesicherung ist es entscheidend, alle verfügbaren Potenziale zu nutzen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Qualifizierung, etwa von An- und Ungelernten ([Köhne-Finster et al., 2023](#)). Viele Arbeitslose finden in ihrem bisherigen Berufsfeld keine passende Stelle, können jedoch durch gezielte Maßnahmen zu dringend benötigten Fachkräften ausgebildet werden. Hier sind Umschulungen und Weiterbildungen wichtige Werkzeuge. Oft reichen aber auch bereits Teilqualifikationen aus. Im vergangenen Jahr kündigten viele Unternehmen aufgrund der anhaltend schwachen wirtschaftlichen Lage einen Beschäftigungsabbau an. Das hierdurch freigesetzte bereits qualifizierte Personal bietet für Unternehmen mit Fachkräftebedarf ein großes Potenzial und kann mit solchen Maßnahmen schnell für spezifische Anforderungen der suchenden Unternehmen qualifiziert werden. Informationen, wie Teilqualifizierungen zur Fachkräftesicherung beitragen können, finden Sie auf der KOFA-Seite: [Teilqualifizierung in KMU](#).

Nachhaltige Fachkräftesicherung beginnt auch mit der Nachwuchssicherung. Damit möglichst wenige Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben, braucht es eine gute Berufsorientierung, ein ansprechendes Ausbildungsmarketing und eine enge Zusammenarbeit der regionalen Akteure ([Arndt et al., 2025](#)). Außerdem ist es wichtig, dass Unternehmen bei der Gewinnung von Auszubildenden die potenziellen Nachwuchskräfte passend und über die richtigen Kommunikationswege ansprechen ([Arndt et al., 2024](#)). Nur wenn jungen Menschen der Übergang in Ausbildung verlässlich gelingt, können langfristig Fachkräfteengpässe gemildert werden.

Eine Ausweitung der Zielgruppen in der Personalstrategie kann ebenfalls bei der Fachkräftesicherung helfen. Beispielsweise eröffnen Quereinstiege neue Chancen. Sie bieten sowohl arbeitslosen Fachkräften ohne passende Stelle als auch Unternehmen, die ihren Kreis der Bewerber:innen erweitern möchten, eine wertvolle Möglichkeit. Wichtig ist, dass Unternehmen diese Offenheit klar kommunizieren und ihre Anforderungen stärker auf Kompetenzen und nicht ausschließlich auf formale Abschlüsse ausrichten. Detaillierte Informationen und Handlungsempfehlungen stellt das KOFA hier bereit: [Quereinsteiger einstellen – Chancen für Unternehmen](#).

Ein weiteres wichtiges Potenzial bietet die Gewinnung internationaler Fachkräfte. Damit dies noch besser gelingt, sollte die Politik die Rahmenbedingungen für einfachere und schnellere Anerkennungsverfahren schaffen. Wie Unternehmen internationale Fachkräfte finden und langfristig an sich binden können, erfahren Sie auf der [Themenseite zu Beschäftigten aus dem Ausland des KOFA](#). Auch ältere Beschäftigte länger zu halten, kann Teil einer Personalstrategie sein. Mit passenden Arbeitsbedingungen und geeigneten Anreizen lässt sich ihre Erfahrung länger im Arbeitsmarkt halten. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf der [KOFA-Seite Ältere Mitarbeitende](#).

Auch die Flexibilität der Arbeitsgestaltung hinsichtlich Zeit und Ort ist zentral für die Arbeitsmarktintegration von Eltern und Pflegenden, da so eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben möglich wird. Zusätzlich kann etwa die Erwerbsbeteiligung von Eltern gestärkt werden, indem Kinderbetreuungsangebote ausgeweitet und verlässlich gestaltet werden. Ebenso kann die Arbeitsmarktbeteiligung von pflegenden Angehörigen durch passende Unterstützungsangebote erhöht werden.



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
Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: kofa.de/newsletter