



Fachkräftereport Juni 2026 – M+E-Berufe zwischen schwacher Automobil- und starker Rüstungsindustrie

Gero Kunath / Katja Pöttker

Das Wichtigste in Kürze

Die deutsche Wirtschaft wuchs im zweiten Quartal 2026 mit 0,2 Prozent gegenüber dem Vorquartal real leicht; eine Belebung am Arbeitsmarkt blieb jedoch aus. Die Fachkräftelücke sank gegenüber dem Vorjahresmonat um 2,1 Prozent auf rund 383.000 rechnerisch nicht besetzbare Stellen. Dennoch konnte damit bundesweit weiterhin mehr als jede dritte offene Stelle für qualifizierte Arbeitskräfte (34,7 Prozent) rechnerisch nicht besetzt werden. Im Juni 2026 standen rund 1,1 Millionen offenen Stellen 1,3 Millionen qualifizierten Arbeitslosen gegenüber.

Trotz wirtschaftlicher Schwäche bleibt die Fachkräftesituation in der M+E-Industrie angespannt: Während die Automobilindustrie unter Druck steht, steigt der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie. Diese Entwicklung spiegelt sich in den Fachkräfteengpässen wider: Im Metallbau und in der spanenden Metallbearbeitung konnten im Juni 2026 rechnerisch rund zwei von drei offenen Stellen nicht besetzt werden. In der Maschinenbau- und Betriebstechnik sowie in der Schweiß- und Verbindungstechnik blieb mehr als jede zweite offene Stelle rechnerisch unbesetzt. Die Rüstungsnachfrage eröffnet damit Fachkräften aus der Automobilindustrie neue Beschäftigungsperspektiven.

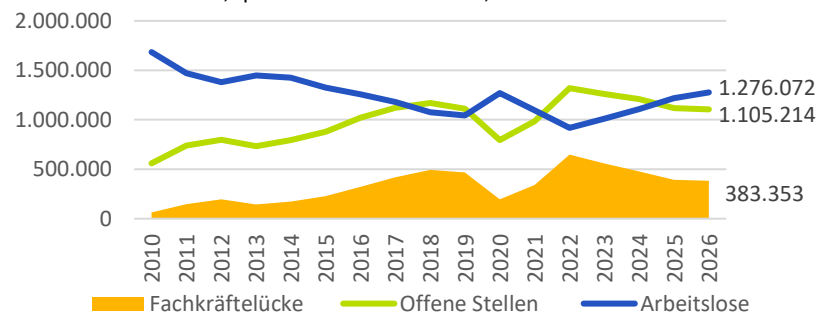
Leichtes Wirtschaftswachstum bislang ohne spürbare Belebung am Arbeitsmarkt

Die deutsche Wirtschaft ist im zweiten Quartal 2026 erneut leicht gewachsen. Das reale Bruttoinlandsprodukt stieg um 0,2 Prozent gegenüber dem Vorquartal. Bereits zu Jahresbeginn hatte die Wirtschaftsleistung leicht zugenommen ([destatis, 2026](#)). Die wirtschaftliche Dynamik ist jedoch weiterhin gering. Geopolitische Unsicherheiten durch die Kriege in der Ukraine und im Iran sowie strukturelle wirtschaftliche Herausforderungen wie die hohen Standortkosten belasten die Erholung. Die leichte Belebung reicht daher bislang nicht aus, um spürbare Impulse für den Arbeitsmarkt zu setzen.

Dies zeigt sich auch in den Arbeitsmarktdaten für das zweite Quartal 2026 (**Abbildung 1**). Im Juni 2026 standen rund 1,1 Millionen offene Stellen knapp 1,3 Millionen qualifizierten Arbeitslosen gegenüber. Bereits ohne Berücksichtigung der qualifikatorischen Passung gab es somit nicht für jeden qualifizierten Arbeitslosen auch eine potenzielle Beschäftigung. Während die Zahl der offenen Stellen gegenüber dem Vorjahresmonat um 1,1 Prozent nur leicht zurückging, stieg die Zahl der qualifizierten Arbeitslosen mit 4,6 Prozent deutlich. Die Fachkräftelücke verringerte sich im gleichen Zeitraum um 2,1 Prozent auf rund 383.000 rechnerisch nicht besetzbare Stellen. Dennoch blieb die Stellenbesetzung für Unternehmen weiterhin herausfordernd. Bundesweit konnte im Juni 2026 mehr als jede dritte offene Stelle für qualifizierte Arbeitskräfte (34,7 Prozent) nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Je nach Beruf und Region können die Stellenbesetzungsschwierigkeiten deutlich variieren.

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

Jeweils im Monat Juni, qualifizierte Arbeitskräfte, absolute Werte.



Hinweis | Die Kategorie „qualifizierte Arbeitskräfte“ umfasst die Anforderungsniveaus Fachkraft, Spezialist:in und Expert:in.

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

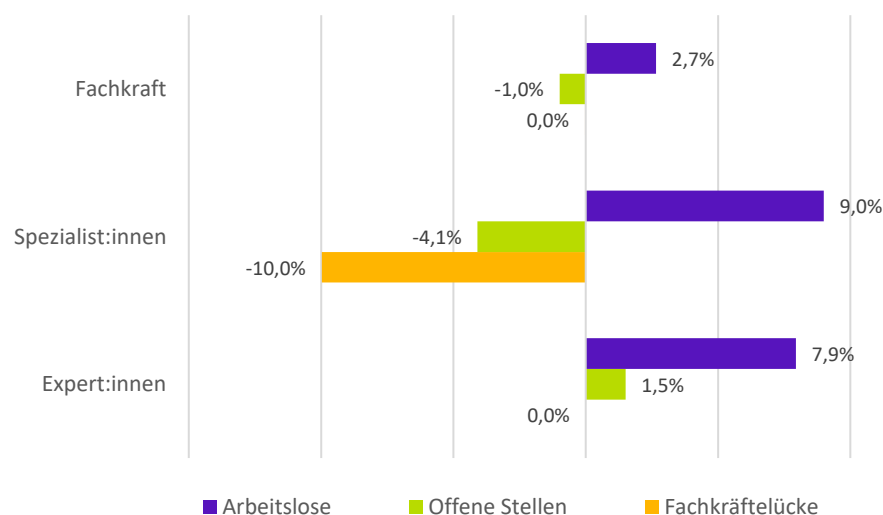
Fachkräftelücke bei Fachkräften und Expert:innen unverändert

Hinter der nahezu unveränderten Gesamtentwicklung der Fachkräftelücke verbergen sich deutliche Unterschiede je nach Anforderungsniveau (**Abbildung 3**). Bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung und bei Expert:innen mit Master oder Diplom waren die Fachkräfteengpässe im Juni 2026 im Vergleich zum Vorjahresmonat unverändert. Im Juni 2026 konnten weiterhin rund 235.000 offene Stellen für Fachkräfte rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Bei Expert:innen mit Master- oder Diplomabschluss waren es zuletzt rund 73.400 rechnerisch nicht besetzbare Stellen.

Bei Spezialist:innen mit Bachelor- oder Fortbildungsabschluss sank die Fachkräftelücke hingegen deutlich um 8.189 (minus 10,0 Prozent) auf zuletzt bundesweit mehr als 73.900 rechnerisch nicht besetzbare Stellen. Der Rückgang der Fachkräftelücke resultiert zu einem großen Teil aus stark gesunkenen Fachkräfteengpässen in der Kinderbetreuung und -erziehung. Allein bei Spezialist:innen der Kinderbetreuung verringerte sich die Fachkräftelücke zwischen Juni 2025 und Juni 2026 um rund 4.700 Stellen. Gründe hierfür sind neben sinkenden Geburtenzahlen, regionalen demografischen Unterschieden und angespannten öffentlichen Haushalten auch der zunehmende Einsatz von unqualifiziertem Personal und Quereinsteiger:innen (**Herzer/Kunath, 2026**).

Abbildung 2 | Relative Veränderung der Fachkräftelücke, der Zahl Arbeitsloser sowie der offenen Stellen zwischen Juni 2025 und Juni 2026.

Veränderungen in Prozent.



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

Die Abbildung verdeutlicht zugleich, dass die Zahl der qualifizierten Arbeitslosen auf allen drei Anforderungsniveaus gestiegen ist – relativ gesehen am stärksten bei Spezialist:innen und Expert:innen, am geringsten bei Fachkräften. Der Arbeitsmarkt bleibt damit weiterhin insbesondere von der anhaltenden konjunkturellen Schwäche geprägt.

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

Stärkster Anstieg der Arbeitslosigkeit überwiegend in Berufen ohne Fachkräfteengpass

Tabelle 1 betrachtet die zehn Berufsgattungen, in denen die Zahl der qualifizierten Arbeitslosen zwischen Juni 2025 und Juni 2026 am stärksten gestiegen ist. Der absolut größte Anstieg der Arbeitslosigkeit zeigte sich bei Büro- und Sekretariatskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung. Dort waren im Juni 2026 rund 82.000 qualifizierte Arbeitslose registriert, was gut 5.400 (plus 7,1 Prozent) mehr als im Vorjahresmonat entspricht. Den rund 23.500 offenen Stellen standen damit rund 58.000 Arbeitslose gegenüber. Somit bestand zuletzt ein großer Arbeitslosenüberhang und rein rechnerisch könnte – bundesweite Mobilität vorausgesetzt – jede offene Stelle besetzt werden. Für Spezialist:innen in der Unternehmensorganisation und im Marketing sowie für Expert:innen in der Softwareentwicklung und für Fachkräfte der Informatik stieg die Zahl der Arbeitslosen ebenfalls deutlich. Auch hier gab es im Juni 2026 mehr Arbeitslose als zu besetzende Stellen.

Tabelle 1 | Top-10-Berufe mit dem größten absoluten Anstieg der Zahl qualifizierter Arbeitsloser, Anstieg gegenüber Vorjahresmonat

Fachkräftelücke, offene Stellen und Arbeitslosenüberhang im Juni 2026, Rückgang gegenüber Vorjahresmonat, absolute Werte.

Berufsgattung	Arbeitslose 2026	Absoluter Anstieg	Fachkräfte-lücke 2026	Offene Stellen 2026	Arbeitslosenüberhang
Büro- und Sekretariatskräfte – Fachkraft	81.907	5.435	0	23.527	58.380
Aufsicht und Führung - Unternehmensorganisation und -strategie - Spezialist:in	15.754	2.027	0	5.190	10.564
Berufskraftfahrer:innen (Personentransport/PKW) - Fachkraft	15.469	1.879	0	1.947	13.522
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) - Fachkraft	51.386	1.866	2.425	53.811	0
Werbung und Marketing – Spezialist:in	11.919	1.647	0	2.368	9.551
Softwareentwicklung - Expert:in	10.252	1.607	0	4.069	6.183
Informatik - Fachkraft	6.605	1.231	0	2.752	3.853
Vertrieb (außer Informations- und Kommunikationstechnologien) – Expert:in	10.001	1.222	0	6.628	3.373
Kinderbetreuung und -erziehung - Spezialist:in	12.246	1.204	11.099	23.345	0
Technische Forschung und Entwicklung - Expert:in	4.755	1.173	0	2.023	2.732

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

Die hohen Arbeitslosenüberhänge bedeuten auch, dass nicht alle in diesen Berufen arbeitssuchenden qualifizierten Arbeitskräfte eine Beschäftigung finden können. Zugleich veranschaulicht die Tabelle aber auch das sogenannte Fachkräfteparadox: Bei Fachkräften im Verkauf stieg die Zahl der Arbeitslosen innerhalb eines Jahres deutlich, dennoch bestand weiterhin eine Fachkräftelücke von rund 2.400 Stellen. Auch bei Spezialist:innen der Kinderbetreuung und -erziehung nahm die Zahl der Arbeitslosen zu, während die Fachkräftelücke trotz des Rückgangs mit mehr als 11.000 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen weiterhin hoch blieb.

Arbeitslosigkeit und Fachkräftengpässe können somit gleichzeitig bestehen und schließen sich grundsätzlich nicht aus. Ein Anstieg der Zahl qualifizierter Arbeitsloser bedeutet nicht automatisch, dass alle offenen Stellen besetzt werden können. Maßgeblich ist vielmehr die Passung zwischen den Qualifikationen sowie der Berufserfahrung der Arbeitslosen und den Anforderungen der offenen Stellen. Aber auch im Falle passender Qualifikationen kann insbesondere mangelnde regionale Mobilität ein limitierender Faktor sein. Insbesondere Personen, die in ihrem späteren Erwerbsleben von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sind häufig familiär und damit örtlich gebunden ([Burstedde et al., 2023](#)).

Wachsende Engpässe trotz schwacher Konjunktur: Wo der Fachkräftemangel weiterhin besteht

Trotz der insgesamt schwachen Wirtschaftslage und des deutlichen Anstiegs der Arbeitslosigkeit zwischen Juni 2025 und Juni 2026, gab es auch Berufe, in denen sich die Fachkräftengpässe deutlich verschärften. **Tabelle 2** zeigt, in welchen Berufsgattungen sich die Fachkräftelücke im Juni 2026 gegenüber dem Vorjahresmonat besonders vergrößert hat.

Tabelle 2 | Top-10-Berufe mit dem größten absoluten Anstieg der Fachkräftelücke, Anstieg gegenüber Vorjahresmonat
Fachkräftelücke, offene Stellen und Stellenüberhangsquote im Juni 2026, Anstieg gegenüber Vorjahresmonat, absolute Werte.

Berufsgattung	Fachkräftelücke 2026	Absoluter Anstieg	Offene Stellen 2026	Stellenüberhangsquote
Aufsicht und Führung - Verkauf - Expert:in	15.829	7.058	19.354	81,8%
Berufskraftfahrer:innen (Güterverkehr/LKW) - Fachkraft	8.469	2.970	26.944	31,4%
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) - Fachkraft	2.425	2.425	53.811	4,5%
Maschinenbau- und Betriebstechnik - Fachkraft	11.368	1.978	21.036	54,0%
Spanende Metallbearbeitung - Fachkraft	9.714	1.604	15.274	63,6%
Schweiß- und Verbindungstechnik - Fachkraft	6.443	1.441	12.196	52,8%
Metallbau - Fachkraft	7.580	1.281	11.715	64,7%
Physiotherapie - Spezialist:in	14.217	1.237	16.224	87,6%
Metallbearbeitung – Fachkraft	2.694	1.206	8.062	33,4%
Maurerhandwerk - Fachkraft	2.166	829	5.432	39,9%

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

Den größten Zuwachs der Fachkräftelücke verzeichneten dabei Expert:innen in Aufsicht und Führung im Verkauf: Die Fachkräftelücke stieg dort um 7.058 (plus 80,4 Prozent) auf zuletzt 15.829 rechnerisch nicht besetzbare Stellen. Auch bei Fachkräften im Verkauf ohne Produktspezialisierung legte die Fachkräftelücke mit einem Zuwachs um 2.425 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen deutlich zu. Der starke Anstieg der Fachkräftelücke im Einjahresvergleich dürfte in beiden Verkaufsberufen vor allem auf die zeitweise außergewöhnlich hohe Zahl gemeldeter offener Stellen zurückzuführen sein. Eine eindeutige Ursache lässt sich aus den vorliegenden Daten nicht ableiten. Eine mögliche Erklärung ist, dass Zeitarbeitsfirmen vorübergehend zahlreiche Stellen ausgeschrieben haben. Obwohl sich der Anstieg der offenen Stellen bis zur Jahresmitte teilweise relativierte, lag die Fachkräftelücke im Juni 2026 noch deutlich über dem Vorjahresniveau. Langfristig fügt sich der Befund in die aktuelle IW-Arbeitsmarktfortschreibung für das Jahr 2029 ein, die von zunehmenden Fachkräftengpässen im Verkauf ausgeht ([Burstedde, 2026](#)). Der zweitgrößte Anstieg

zeigte sich bei Berufskraftfahrer:innen im Güterverkehr mit einem Anstieg um 2.970 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen (plus 54,0 Prozent) auf eine Fachkräftelücke von zuletzt 8.469. Ebenfalls deutliche Anstiege der Fachkräfteengpässe zeigten sich in Berufen in den Bereichen Gesundheitsdienstleistungen und Bau- und Sanierung.

Besonders auffällig ist die Häufung von Metall- und Elektroberufen unter den Berufen mit den größten Anstiegen der Fachkräfteengpässe. Die Stellenbesetzung in diesen M+E-Berufen ist dabei für Unternehmen besonders herausfordernd. So fehlten bei Fachkräften in der Metallbearbeitung rechnerisch für 2.694 der insgesamt 8.062 offenen Stellen passend qualifizierte Arbeitslose. Damit konnte rund jede dritte offene Stelle (33,4 Prozent) rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Bei Fachkräften im Metallbau und in der spanenden Metallbearbeitung waren es sogar 7.580 von 11.715 beziehungsweise 9.714 von 15.274 offenen Stellen. Somit konnten dort mehr als sechs von zehn offenen Stellen (64,7 beziehungsweise 63,6 Prozent) rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Bei Fachkräften der Maschinenbau- und Betriebstechnik sowie der Schweiß- und Verbindungstechnik fehlten rechnerisch für 11.368 von 21.036 beziehungsweise 6.443 von 12.196 offenen Stellen passende Arbeitskräfte. Dies entsprach mehr als jeder zweiten offenen Stelle (54,0 beziehungsweise 52,8 Prozent).

Zwischen Automobilkrise und Verteidigungsnachfrage: Transferpotenziale für M+E-Fachkräfte

Die Metall- und Elektroberufe verdeutlichen die angespannte Situation im Arbeitsmarkt zwischen konjunktureller Schwäche und strukturellem Wandel. Während insbesondere die Automobilwirtschaft vor strukturellen Herausforderungen steht und Beschäftigung in M+E-Berufen abbaut, steigt der Fachkräftebedarf in diesen Berufen insbesondere durch das Sondervermögen für Verteidigung in der Rüstungsindustrie deutlich. Die steigenden Verteidigungsausgaben übersetzten sich zuletzt zunehmend in konkrete Beschaffungsaufträge. Im zweiten Quartal hat sich die Verteidigungsnachfrage durch umfangreiche Beschaffungsaufträge konkretisiert. Im zweiten Quartal gab die Bundeswehr weitere Soldatensysteme im Wert von gut einer Milliarde Euro bei einem großen deutschen Rüstungsunternehmen in Auftrag ([Europäische Sicherheit & Technik, 2026](#)). Entsprechend stiegen zuletzt damit auch die Produktions- und Fachkräftebedarfe in der Branche. Im zweiten Quartal 2026: Zwischen März und Juni stieg die Fachkräftelücke im Metallbau um 14,7 Prozent, in der spanenden Metallbearbeitung um 10,1 Prozent, in der Metallbearbeitung um 40,7 Prozent und in der Maschinenbau- und Betriebstechnik um 16,6 Prozent. Dass diese Entwicklung trotz der insgesamt schwachen Lage der M+E-Industrie auftritt, deutet daraufhin, dass die Nachfrage nach M+E-Fachkräften zunehmend durch die Rüstungsindustrie geprägt ist.

Trotz der starken Rüstungsindustrie belasten die schwache Wirtschaftslage und strukturelle Herausforderungen weite Teile der M+E-Industrie weiterhin merklich. Die M+E-Produktion lag im ersten Halbjahr 2026 um 2,2 Prozent unter dem Vorjahresniveau. Zugleich ist die Beschäftigung in der Branche seit 2019 insgesamt rückläufig ([Gesamtmetall, 2026](#)). Zwar stiegen die Neuaufträge im Mai um 6,5 Prozent gegenüber dem Vormonat. Jedoch beruhte dieser Anstieg nach Angaben von Gesamtmetall vor allem auf Großaufträgen aus verteidigungsrelevanten Bereichen. Außerhalb dieser Bereiche sanken die Neuaufträge um 0,2 Prozent. So steht insbesondere die Automobilwirtschaft unter Druck. Eine nicht repräsentative Umfrage des Verbandes der Automobilindustrie von Mai 2026 unter 116 Automobilzulieferern sowie mittelständischen Unternehmen zeigt, dass 54 Prozent der Befragten Beschäftigung in Deutschland abbauen. Nur 3 Prozent bauten hingegen Beschäftigung auf ([VDA, 2026](#)). Bereits die IW-Verbandsumfrage von Ende 2025 deutete auf eine anhaltend schwierige Lage der Automobilindustrie im Jahr 2026 hin. Für die Branche wurden sowohl eine niedrigere Produktion als auch geringere Investitionen gegenüber dem Vorjahr erwartet ([Grömling, 2025](#)).

Die in der Automobilindustrie freigesetzten Fachkräfte könnten mit ihren Kompetenzen grundsätzlich durch einen Quereinstieg in die Verteidigungsindustrie zur Deckung des dort gestiegenen Fachkräftebedarfs beitragen. Ob Übergänge von Beschäftigten aus der Automobilindustrie in die Verteidigungsindustrie zustande kommen, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab. Tätigkeiten in der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie können zusätzliche Anforderungen an Produktkenntnisse, Qualität, Dokumentation, Rückverfolgbarkeit, IT-Sicherheit, Geheimschutz, Exportkontrolle sowie besondere Entwicklungs- und Zulassungsverfahren stellen. Zudem sind in einzelnen Bereichen Sicherheitsüberprüfungen erforderlich ([Schabel et al., 2025](#)).

Die steigende Auftragslage in der Verteidigungsindustrie hat aber auch einen stabilisierenden Effekt auf die Beschäftigung in der Automobilzulieferindustrie und kann Auftragsrückgänge aus der Automobilindustrie zumindest teilweise abfedern. Laut

Automotive Cluster Ostdeutschland bestehen zwischen den beiden Branchen Anknüpfungspunkte bei Fertigung, Elektronik, Sensorik und Software. Der Verteidigungssektor kann damit für Automobilzulieferer mit passenden Kompetenzen ein strategisches Geschäftsfeld darstellen ([ACOD, 2026](#)).

So können Übergänge gelingen

Passungsprobleme prägen den Arbeitsmarkt im strukturellen Wandel: Arbeitskräfteangebot und -nachfrage stimmen nach Qualifikation, Tätigkeit und Region oft nicht überein. Deshalb können Fachkräfteengpässe und Arbeitslosigkeit gleichzeitig bestehen. Das aktuelle Beispiel des möglichen Übergangs von der Automobil- in die Sicherheits- und Verteidigungsindustrie zeigt, wie Branchenwechsel Arbeitslosigkeit verhindern und gleichzeitig zur Fachkräftesicherung beitragen können. Dabei geht ein Branchenwechsel nicht immer mit einem Berufswechsel einher, was den Übergang noch einfacher gestaltet.

Gerade in Zeiten von beschleunigtem wirtschaftlichem und technologischem Wandel gewinnt auch die Fähigkeit zur Anpassung von Kompetenzen und auch Qualifikationen an die Anforderungen des Arbeitsmarkts an Bedeutung. Damit solche Transformationsprozesse erfolgreich gelingen, kommt es auf eine Vielzahl an Faktoren an. Unternehmen sollten Transfermöglichkeiten erkennen und Qualifikationen gezielt weiterentwickeln und fördern. Gleichzeitig benötigen Beschäftigte ebenfalls eine Bereitschaft zu beruflicher Veränderung und Weiterbildung. Tipps zur Identifizierung von möglichen Weiterbildungsbedarfen finden sich auf der [KOFA-Themenseite Weiterbildungsbedarfe ermitteln](#).

Um die regionale Mobilität von Arbeitssuchenden zu erhöhen, können Unternehmen Bewerber:innen Unterstützung bei den mit einem Wohnortwechsel verbundenen Herausforderungen anbieten - ähnlich wie bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte. Dazu zählen beispielsweise das Suchen und Finden einer geeigneten Wohnung sowie eines Schul- oder Kindergartenplatzes. Eine [IW-Studie zum Mitarbeiterwohnen](#) zeigt, dass rund 6 von 10 (58 Prozent) Unternehmen die Rekrutierung von Fachkräften auf diese Art erleichtern konnten. Für die langfristige Bindung der Arbeitskräfte ist auch die aktive Einbindung in ein soziales Umfeld vor Ort entscheidend. Gerade auch für Unternehmen im ländlichen Raum, wo die Fachkräftesituation angespannter ist als in städtischen Gebieten und welcher von Bewerber:innen möglicherweise als weniger attraktiv bewertet wird, spielen die Faktoren eine entscheidende Rolle ([KOFA, 2025](#)).

Zur Unterstützung von Arbeitssuchenden bei einer beruflichen Neuorientierung und einem Quereinstieg können Unternehmen auf eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten zurückgreifen. Bereits jetzt nutzen viele Unternehmen das Potenzial von Quereinsteigern für die Fachkräftesicherung. 2025 beschäftigten sechs von zehn Unternehmen mindestens eine:n Quereinsteiger:in und knapp neun von zehn Unternehmen mit Erfahrung bewerten diese als positiv ([KOFA, 2026](#)). Weitere Informationen und konkrete Hilfestellungen beispielsweise zur Gestaltung von Stellenprofilen, zur Rekrutierung in verwandten Berufsfeldern und zum Mentoring und zur Weiterbildung von Quereinsteiger:innen finden sich auf dieser [KOFA-Themenseite Quereinsteige](#).

Zur Anpassung der beruflichen Passung von Quereinsteiger:innen an die Anforderungen der Stellen stehen Unternehmen verschiedene Wege und Unterstützungsmöglichkeiten offen. Für berufliche Übergänge sollten Betriebe deshalb zunächst übertragbare Kompetenzen und zusätzlichen Qualifizierungsbedarf prüfen und erkennen (siehe auch [KOFA-Studie 03/2025](#)). Berufsbegleitende Anpassungsqualifizierungen sowie [Teilqualifizierungen für KMU](#) ermöglichen beispielsweise einen schrittweisen Kompetenzerwerb – ohne eine vollständige Berufsausbildung oder Umschulung absolvieren zu müssen. Je nach Voraussetzungen können zudem Weiterbildungskosten, Arbeitsentgelt, Qualifizierungsgeld oder Einstellungsmaßnahmen gefördert werden. Der [KOFA-Überblick zu Fördermaßnahmen in der Weiterbildung](#) und der [Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit](#) bieten Unternehmen Orientierung bei der Auswahl der geeigneten Maßnahmen.



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