



STUDIE 02/2026

Fachkräftemangel in KMU

Eine Analyse der Fachkräftesituation nach Betriebsgrößenklassen

Franziska Arndt / Paula Risius / Lydia Malin / Valeria Quispe

unter Mitarbeit von Katja Pöttker

Mehr Informationen auf

www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de

Telefon: 0221-4981-543

facebook.com/Personalarbeit

linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung

youtube.com/c/KOFA-für-KMU

instagram.com/kofa_de

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	4
1. Einleitung	6
2. Definitionen und Methodik	7
2.1 Definition von KMU	7
2.2 Daten und Methodik	8
3. Welche Beschäftigten arbeiten in KMU?	11
3.1 Verteilung und Entwicklung der Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen	12
3.2 Beschäftigungsschwerpunkte nach Betriebsgrößenklassen	15
4. Wo ist der Wettbewerb um Fachkräfte besonders groß?	18
4.1 Entwicklung der Fachkräftelücke nach Betriebsgrößenklasse	19
4.2 Zentrale Engpassberufe und Wettbewerbssituation	23
5. Diskussion und Fazit	30
6. Handlungsempfehlungen	33
Abbildungen	36
Tabellen.....	37
Literatur	38

Das Wichtigste in Kürze

Sieben von zehn nicht besetzbaren offenen Stellen entfallen auf KMU.

Mit 64,3 Prozent arbeiten knapp zwei Drittel aller qualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland in kleinen oder mittleren Unternehmen (KMU). Diese umfassen 99,3 Prozent aller Unternehmen und sind somit prägend für den Standort Deutschland. Eine neue Auswertung der Daten der Bundesagentur für Arbeit erlaubt erstmals die Analyse der Fachkräftelücke nach Betriebsgröße. Die Daten zeigen, dass zwischen Juli 2024 und Juni 2025 72,3 Prozent aller offenen Stellen von KMU ausgeschrieben wurden und ihnen insgesamt 281.532 Fachkräfte fehlten. Kleinunternehmen mit maximal 49 Mitarbeiter:innen verzeichneten mit 177.347 fehlenden Fachkräften den größten absoluten Engpass. In Großunternehmen lag die Fachkräftelücke zuletzt bei 111.240 fehlenden Fachkräften. Damit entfielen gut sieben von zehn (71,7 Prozent) aller nicht besetzbaren offenen Stellen auf KMU.

Viele Engpässe in Fachkraftberufen treffen KMU besonders stark.

KMU sind von vielen Engpässen in Berufen für ausgebildete Fachkräfte stärker betroffen als Großunternehmen. Beispielsweise entfallen neun von zehn (89,0 Prozent) der rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen für Fachkräfte der Bauelektrik auf KMU. Mit knapp 11.000 fehlenden Fachkräften trifft dieser Engpass vor allem Kleinunternehmen. Auch ausgebildete Altenpfleger:innen sowie Zahnmedizinische Fachangestellte gehören in KMU zu den Top-Engpassberufen. Unter Höherqualifizierten sind KMU ebenfalls von großen Engpässen betroffen. Mit knapp 10.500 rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen entfällt beispielsweise die Fachkräftelücke für Physiotherapie-Spezialist:innen fast vollständig auf Kleinunternehmen (86,4 Prozent). Auch leitende Expert:innen in Bau und Architektur fehlen primär in KMU (79,9 Prozent).

In der Kinderbetreuung und der Bauplanung und -überwachung ist der Wettbewerb zwischen KMU und Großunternehmen besonders groß.

In einigen Berufen stehen KMU mit Großunternehmen in besonders großem Wettbewerb um Fachkräfte. Spezialist:innen in der Kinderbetreuung und -erziehung sowie Expert:innen in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik

fehlen in allen drei Betriebsgrößenklassen in einem ähnlichen Umfang. Auch Akademiker:innen in der Bauplanung und -überwachung gehören sowohl in KMU als auch in Großunternehmen zu den Top-Engpassberufen. Darüber hinaus stehen mittelständische Unternehmen zudem bei der Suche nach Fachkräften in der Elektrischen Betriebstechnik, in Maschinenbau- und Betriebstechnik sowie in der Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik in direktem Wettbewerb mit Großunternehmen. Dieser Wettbewerb erhöht den Druck durch Fachkräfteengpässe für KMU zusätzlich.

KMU beschäftigen andere Berufe als große Unternehmen.

Handwerks- und einzelne Gesundheitsberufe beispielsweise sind in Kleinunternehmen besonders häufig anzutreffen. Mittlere Unternehmen sind hingegen eher durch Berufe, die in der Altenpflege oder für Zulieferer der Industrie relevant sind, geprägt. In großen Unternehmen gibt es neben Fachkräften der öffentlichen Verwaltung vor allem Krankenhauspersonal. Während in Kleinunternehmen Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung den Großteil der Beschäftigten ausmachen, sind in Großunternehmen deutlich mehr Höherqualifizierte beschäftigt. Dennoch lassen sich auch Berufe ausmachen, die in allen Betriebsgrößenklassen häufig beschäftigt bzw. gesucht werden. Hierzu zählen etwa Fachkräfte in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft sowie in Büro und Sekretariat. Die Unterschiede in der Berufsstruktur spiegeln wider, dass sich die Branchenstruktur in Deutschland stark in der Zusammensetzung der Größe der dazugehörigen Unternehmen unterscheidet.

Die Zahl der mittleren und großen Unternehmen wächst, während Kleinunternehmen weniger werden.

Während KMU innerhalb der letzten zehn Jahre ihr Beschäftigungsniveau leicht ausbauen konnten (kleine Unternehmen plus 6,6 Prozent, mittlere Unternehmen plus 15,0 Prozent), verzeichneten Großunternehmen ein deutlicheres Beschäftigungswachstum (plus 23,8 Prozent). Insbesondere bei akademisch qualifizierten Expert:innen gab es in großen Unternehmen einen Beschäftigungsaufbau. Allerdings ist die Zahl der mittleren und großen Unternehmen gewachsen – seit 2019 um plus 3,3 bzw. plus 5,8 Prozent –, während Kleinunternehmen einen Rückgang (minus 2,4 Prozent) verzeichneten. Neben branchenspezifischen Entwicklungen kann dies auch mit dem

Aufstieg wachsender Unternehmen in die nächstgrößere Betriebsgrößenklasse zusammenhängen.

Mitarbeitende finden, binden und qualifizieren ist die zentrale Herausforderung.

Angesichts der Fachkräfteengpässe und des Wettbewerbs mit Großunternehmen, ist es für KMU entscheidend, alle Stellschrauben der Fachkräftesicherung zu nutzen. Bestehende Mitarbeitende zu binden ist dabei genauso wichtig wie zusätzliche Fachkräfte zu finden. Gutes Employer Branding kann helfen, die Attraktivität zu steigern und die Mitarbeiterbindung und -rekrutierung zu stärken. Auch KMU können eine starke Arbeitgebermarke aufbauen. Hierbei können sie die Vorteile ihrer Betriebsgröße nutzen: Persönlicher Kontakt, schnellere Entscheidungsprozesse und eine stärkere Einbindung der Mitarbeitenden in Veränderungsprozesse des Unternehmens gelingt in Kleinunternehmen oft besser als in Großunternehmen. Durch größere persönliche Nähe können die Bedürfnisse der Belegschaft gehört und individuelle Lösungen beispielsweise für die Arbeit im Alter oder in der Phase der Familiengründung gefunden werden. Zudem profitieren KMU von Mitarbeiterempfehlungen als erfolgreicher Recruiting-Strategie. Kleine und mittelständische Unternehmen können die vorhandenen Ressourcen im Unternehmen nutzen und ihre Beschäftigten und Auszubildenden als Markenbotschafter:innen einsetzen. Durch die kleinere Betriebsgröße haben ihre Botschafter:innen umfangreiche Einblicke und können ein authentisches Bild des Unternehmens zeichnen, wenn sie beispielsweise im Rahmen von Schulkooperationen oder auf Social Media im Einsatz sind. Solche sichtbaren und authentischen Vertreter des Unternehmens können dazu beitragen, sowohl neue Fachkräfte als auch Auszubildende zu gewinnen. Gerade die duale Berufsausbildung im Unternehmen ist ein entscheidender Baustein für die Nachwuchssicherung in KMU, da diese besonders auf Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung angewiesen sind. Da viele der Beschäftigten in kleinen und mittelständischen Unternehmen in Helfertätigkeiten arbeiten, kann es sich darüber hinaus lohnen zu prüfen, inwiefern diese zu Fachkräften nachqualifiziert werden können.

1. Einleitung

Der Fachkräftemangel ist eine zentrale Herausforderung für Unternehmen in Deutschland. Auch wenn sich die Fachkräftelücke nach ihrem Höchststand von 630.000 nicht besetzbaren Stellen im Jahresdurchschnitt 2022 verringert hat, fehlten zuletzt nach wie vor 418.588 Fachkräfte in Deutschland. Während die andauernde Rezession sowie globale Krisen die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt dämpfen, führen der demografische Wandel ebenso wie ökologische und digitale Transformationsprozesse zu einem steigenden Wettbewerb um qualifiziertes Personal.

Kleine und mittlere Unternehmen sind für den Wirtschaftsstandort Deutschland von zentraler Bedeutung, denn sie machen 99,3 Prozent aller Unternehmen aus (Bundesagentur für Arbeit, 2025b). In KMU arbeiten zwei Drittel der qualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland (64,3 Prozent). Bei der Suche nach Fachkräften stehen KMU nicht nur untereinander im Wettbewerb, sondern vor allem auch mit Großunternehmen. Auch wenn Großunternehmen weniger zahlreich sind, haben sie überproportional viele Beschäftigte, profitieren häufig von einer größeren Bekanntheit und verfügen in der Regel über mehr Ressourcen für die Personalarbeit.

Auch wenn KMU und große Unternehmen sich auf unterschiedliche Branchen konzentrieren und dementsprechend eine andere Nachfrage nach Berufen und Qualifikationen haben, stehen sie dennoch in vielen Engpassberufen im Wettbewerb um Fachkräfte. Aktuelle Befragungen legen nahe, dass KMU von Fachkräftengpässen stärker betroffen sind als Großunternehmen: Laut DIHK-Fachkräftereport (2025) gelingt die Stellenbesetzung nur in 13 Prozent der Unternehmen mit weniger als 200 Mitarbeitenden problemlos. In Unternehmen ab 200 Beschäftigten traf dies auf rund ein Fünftel (19 bzw. 20 Prozent) zu. Rund sechs von zehn (58 Prozent) KMU erwarten in den kommenden fünf Jahren Probleme bei der Stellenbesetzung, und ein Drittel (32 Prozent) sieht ihre Existenz mittel- bis langfristig durch den Personalmangel bedroht

(Grewenig/Gerstenberger, 2025). Die Fachkräftengpässe führen in KMU dazu, dass Aufträge abgelehnt oder die Produktions- beziehungsweise Öffnungszeiten eines Unternehmens reduziert werden müssen (ebd.). Zudem bedeuten Personalengpässe Mehrbelastungen für die Belegschaft (Kunath et al., 2023),

Die vorliegende Studie schlüsselt die Fachkräftelücke erstmals nach Betriebsgrößenklassen auf. Neben der Fachkräftelücke wird auch die Wettbewerbssituation zwischen den Größenklassen untersucht. Im Zentrum stehen sowohl der Vergleich im Zeitverlauf als auch die zentralen Engpassberufe in den verschiedenen Größenklassen. Das methodisch neuartige Vorgehen ermöglicht eine direkte Gegenüberstellung der Engpässe in KMU und Großunternehmen. In der Vergangenheit wurden die Fachkräftengpässe nach Betriebsgrößenklassen näherungsweise über eine Berufstypik untersucht, bei der Berufe auf Basis ihrer Beschäftigtenverteilung in Berufe unterteilt wurden, die typisch für KMU oder für Großunternehmen sind oder aber keinen klaren Schwerpunkt in einer der beiden Kategorien aufweisen (Burstedde et al., 2018). Die Studie konnte zeigen, dass sich die Engpässe in KMU-typischen Berufen über die Zeit deutlich verschärft hatten und zusehends Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung fehlten, die besonders für KMU zentral sind.

Die vorliegende Studie gliedert sich in die folgenden Abschnitte. Grundlegende Definitionen sowie die Daten und die angewandte Methodik werden in [Kapitel 2](#) erläutert. In [Kapitel 3](#) wird zunächst der Blick auf die Beschäftigungssituation gelegt und untersucht, wie sie sich verteilt und entwickelt hat sowie welche Berufe für die verschiedenen Betriebsgrößenklassen relevant sind. In [Kapitel 4](#) werden die Fachkräftengpässe und die Wettbewerbssituation zwischen den Größenklassen ausführlich analysiert. In [Kapitel 5](#) werden die Ergebnisse der Studie zusammengefasst und diskutiert. Auf Basis der Ergebnisse dieser Studie sind in [Kapitel 6](#) abschließend passende Handlungsempfehlungen für KMU zusammengestellt.

2. Definitionen und Methodik

2.1 Definition von KMU

Die Definition kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) erfolgt in Deutschland nach verschiedenen Abgrenzungen, die sich hinsichtlich der verwendeten Kriterien und Schwellenwerte unterscheiden.

In der Empfehlung der Europäischen Kommission von 2003 wurde eine einheitliche Definition für die KMU-Begrifflichkeit verfasst. Die Einordnung verschiedener Größenklassen erfolgt entsprechend anhand der Beschäftigtenzahl eines Unternehmens sowie an einer Umsatzgrößenklasse, die entweder dem Jahresumsatz oder der Bilanzsumme eines Unternehmens entspricht. Kleinunternehmen werden demnach als Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten definiert, kleine Unternehmen umfassen zehn bis 49 Beschäftigte und mittlere Unternehmen 50 bis 249 Beschäftigte. Diese Definition ermöglicht eine einheitliche statistische Erfassung in den EU-Mitgliedsstaaten und dient als Grundlage für europäische Förderinstrumente (Europäische Kommission, 2003). Hieran angelehnt ist die Definition und Abgrenzung des Statistischen Bundesamts (Destatis, o. D.), die neben der Beschäftigtenzahl ebenfalls den Jahresumsatz berücksichtigt.

Die Bundesagentur für Arbeit (2021a) klassifiziert die Größenklassen hingegen ausschließlich auf Basis der Zahl der Beschäftigten. Weitere wirtschaftliche Kennzahlen finden folglich keine Berücksichtigung. Die Unterteilung der Größenklassen auf Basis der Beschäftigtenzahl folgt dabei den Schwellenwerten der Europäischen Kommission.

Darüber hinaus wird in der deutschen Mittelstandsforschung häufig die im Jahr 2016 formulierte KMU-Definition des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn genutzt (2016). Diese orientiert sich im Bereich der Kleinst- und Kleinunternehmen ebenfalls an der EU-Definition im Rahmen der Beschäftigtenzahl und Umsatzgrößenklassen. Sie erweitert jedoch den Schwellenwert für mittlere Unternehmen auf bis zu 499 Beschäftigte. Der höher gesteckte Wert soll die Struktur des deutschen Mittelstands unterstreichen, in dem auch größere, häufig familiengeführte Unternehmen eine zentrale Rolle spielen (Welter et al., 2014). Darüber hinaus wird zunehmend auch auf die Erfassung qualitativer Merkmale wie Eigentumsverhältnisse oder die strategischen Ausrichtungen

eines Unternehmens hingewiesen (Pahnke et al., 2022). Da quantitative Kriterien jedoch eine einheitliche und messbare Grundlage bieten, bilden sie weiterhin den Standard für die amtliche Statistik und für die Wirtschaftsforschung.

Die vorliegende Studie basiert auf der Definition und Unterteilung der Betriebsgrößenklassen der Bundesagentur für Arbeit. Die Grundlage bildet demnach ausschließlich die Anzahl der Beschäftigten eines Betriebs, während wirtschaftliche Kennzahlen nicht berücksichtigt werden. Im Zentrum stehen Betriebe, nicht Unternehmen. Ein Unternehmen ist eine organisatorische und rechtliche Einheit, die über mehrere Niederlassungen verfügen kann. Betriebe sind regional und wirtschaftsfachlich abgegrenzte Einheiten. Der wirtschaftsfachliche Schwerpunkt hängt vom Betriebszweck bzw. der wirtschaftlichen Tätigkeit des Großteils der Belegschaft ab. Die regionale Zuordnung erfolgt auf der Ebene der Gemeinde, in der der Betriebsstandort liegt. Betriebe, die in der gleichen Gemeinde denselben wirtschaftsfachlichen Schwerpunkt aufweisen, erhalten eine gemeinsame Betriebsnummer (BA, 2025a). So werden beispielsweise alle Filialen eines Supermarkts innerhalb der gleichen Gemeinde als ein Betrieb gezählt. Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Studie statt von Betrieben von Unternehmen gesprochen.

Kleinst- und Kleinunternehmen werden aufgrund ihrer strukturellen Nähe im Weiteren zu einer gemeinsamen Kategorie zusammengefasst. Die KMU-Definition der vorliegenden Studie beruht damit auf den folgenden Schwellenwerten:



BETRIEBSGRÖSSENKLASSEN:

- Kleine Unternehmen: 1-49 Beschäftigte
- Mittlere Unternehmen: 50-249 Beschäftigte
- Große Unternehmen: ab 250 Beschäftigte

KMU umfassen kleine und mittlere Unternehmen.

2.2 Daten und Methodik

Zur Analyse der Fachkräftesituation nach Betriebsgrößenklassen werden **Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit (BA)** herangezogen. Die Studie basiert auf Daten zu gemeldeten offenen Stellen und zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen sowie zu Arbeitslosen. Die Daten liegen nach Berufsgattungen vor, die auf Basis der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) erfasst werden. Diese Systematik unterscheidet zwischen 1.300 Berufsgattungen. Viele Berufsgattungen umfassen mehrere Einzelberufe, die auf Basis ihrer Tätigkeiten und dafür

benötigten Fertigkeiten eine Ähnlichkeit aufweisen. Neben dieser fachlichen Differenzierung erfasst die Klassifikation auch das **Anforderungsniveau** der Berufsgattung. Unterschieden wird nach Tätigkeiten für Fachkräfte, die eine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen, für Spezialist:innen, die einen Fortbildungs- oder Bachelorabschluss haben, und für Expert:innen mit Masterabschluss bzw. Diplom (Tabelle 1). Zur besseren Lesbarkeit werden im Folgenden Berufsgattungen als **Berufe** bezeichnet.

Tabelle 1 | Anforderungsniveaus

Anforderungsniveau	Bezeichnung	Typische Qualifikation
1	Helfer:innen	ohne formale Berufsqualifikation
2	Fachkräfte	Berufsausbildung (in der Regel mindestens zweijährig)
3	Spezialist:innen	Fortbildungsabschluss (z. B. Meister:in, Techniker:in, Fachwirt:in) oder Bachelor
4	Expert:innen	Diplom, Master oder Promotion

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2011

Die Methodik, mit der in der vorliegenden Studie Fachkräftengpässe nach Betriebsgrößenklassen berechnet werden, greift auf zwei bestehende Ansätze zurück. Zum einen liegt die Methodik der IW-Fachkräftedatenbank nach Burstedde et al. (2020) zugrunde, welche die Definition und Berechnung der relevanten Kennzahlen für den Gesamtarbeitsmarkt umfasst. Zum anderen wird die Weiterentwicklung dieser Methodik für die Übertragung auf Wirtschaftszweige nach Quispe et al. (2025) herangezogen. Im Folgenden wird die auf diesen Ansätzen basierende Methodik der vorliegenden Studie zur Berechnung der Fachkräftesituation nach Betriebsgrößenklassen erläutert.

Die bei der BA **gemeldeten offenen Stellen** bilden die Basis für die Berechnung der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Da nicht alle vakanten Stellen bei der BA gemeldet werden, übersteigt die tatsächliche Nachfrage die Zahl gemeldeter offener Stellen. Aus diesem Grund werden die gemeldeten offenen Stellen hochgerechnet. Diese Hochrechnung erfolgt zunächst analog der Berechnung nach Burstedde et al. (2020), differenziert nach Anforderungsniveau. In der vorliegenden Studie wird davon ausgegangen, dass es zwischen den Betriebsgrößenklassen

keine Unterschiede im Meldeverhalten der offenen Stellen gibt.

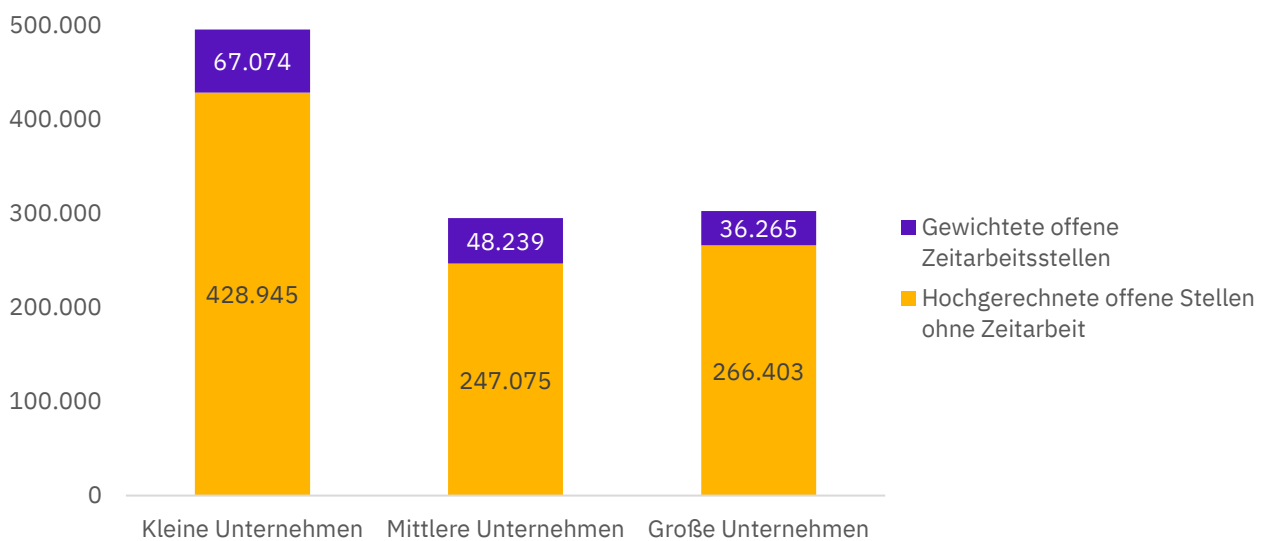
In der Hochrechnung werden zudem die gemeldeten offenen **Zeitarbeitsstellen** teilweise korrigiert. Dies ist notwendig, da die Meldequoten von Zeitarbeitsunternehmen stark von regulären Unternehmen abweichen. Das liegt zum einen daran, dass eine vakante Stelle bei verschiedenen Zeitarbeitsfirmen gleichzeitig erfasst werden kann. Zum anderen nutzen einige Zeitarbeitsfirmen die Stellen auch zum Aufbau eines Portfolios, sodass bei einer ausgeschriebenen Zeitarbeitsstelle nicht immer ein unmittelbares Beschäftigungsangebot besteht. Darüber hinaus ist für die Analyse nach Betriebsgrößenklassen zu beachten, dass die gemeldeten Zeitarbeitsstellen dem Zeitarbeitsunternehmen zugeordnet sind und nicht dem beauftragenden Unternehmen, in dem der tatsächliche Arbeitsinsatz erfolgt. Informationen zur Betriebsgrößenklasse des beauftragenden Unternehmens sind in der amtlichen Statistik nicht erfasst. Um dennoch eine Verteilung der Zeitarbeitsstellen nach Größenklassen zu ermöglichen, wird die Annahme getroffen, dass die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften mit der Nachfrage nach regulären gemeldeten offenen Stellen korreliert. Das heißt,

Unternehmen, die überdurchschnittlich viele Stellen (ohne Zeitarbeitsstellen) melden, weisen wahrscheinlich auch eine höhere Nachfrage nach Zeitarbeitskräften auf. Somit lässt sich die Gesamtzahl der Zeitarbeitsstellen in einem Beruf anhand der Verteilung der regulären gemeldeten offenen Stellen aufschlüsseln.

Anhand der Verteilung der gemeldeten offenen Stellen ohne Zeitarbeit werden die hochgerechneten offenen Stellen ohne Zeitarbeit auf die Betriebsgrößenklassen

verteilt. Ebenso werden die hochgerechneten offenen Zeitarbeitsstellen proportional zu den gemeldeten offenen Zeitarbeitsstellen auf die Größenklassen verteilt. Hieraus ergeben sich die **offenen Stellen** nach Betriebsgrößenklasse (Abbildung 1). Rund 39.000 gemeldete offene Stellen sowie etwa 170.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind keiner Betriebsgrößenklasse zugeordnet. Da diese in der vorliegenden Studie nicht berücksichtigt werden, ergeben sich entsprechende Differenzen zur Gesamtwirtschaft.

Abbildung 1 | Verteilung der hochgerechneten offenen Stellen und gewichteten offenen Zeitarbeitsstellen
Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025, ohne Helfertätigkeiten, absolute Werte



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

Zur Berechnung der Fachkräftelücke werden offene Stellen und Arbeitslose eines Berufs in einer Betriebsgrößenklasse einander gegenübergestellt. Die Sonderauswertungen der BA erfassen die gemeldeten **Arbeitslosen** nach Beruf. Hierbei ist der Zielberuf entscheidend, nach dem die Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt suchen. Da die Arbeitslosenmeldung bei der BA eine Vollerhebung darstellt, muss die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen – anders als die Zahl der gemeldeten offenen Stellen – nicht hochgerechnet werden (vgl. Burstedde et al., 2020). Die vorliegende Studie nimmt die Nachfrage in einer Betriebsgrößenklasse als Indikator und verteilt die Arbeitslosen proportional zu den gemeldeten offenen Stellen ohne Zeitarbeit auf die Größenklassen. Es wird davon ausgegangen, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein:e Arbeitslose:r eine Beschäftigung in dieser Betriebsgrößenklasse aufnimmt, höher ist, je mehr offene Stellen es in diesem Beruf in einer Größenklasse gibt. Sucht ein:e Arbeitslose:r beispielsweise eine Beschäftigung als Zimmerer-Fachkraft, die insbesondere in kleinen Unternehmen nachgefragt ist, wird davon ausgegangen, dass die

Wahrscheinlichkeit höher ist, dass eine Beschäftigung in einem Kleinunternehmen aufgenommen wird als in einem Großunternehmen

Auf Basis der offenen Stellen und Arbeitslosen wird die **Fachkräftelücke** nach Betriebsgrößenklassen berechnet. Hierfür wird innerhalb einer Größenklasse die Zahl der offenen Stellen eines Berufs der Zahl proportional zugeordneter Arbeitsloser, die für diesen Zielberuf erfasst sind, gegenübergestellt. Gibt es mehr offene Stellen als Arbeitslose in einem Beruf, besteht eine Fachkräftelücke.

Die Wahrscheinlichkeit, mit der sich eine Person auf eine Stelle in einem Klein- oder einem Großunternehmen bewirbt, unterscheidet sich – anders als in dieser Studie angenommen – vermutlich zwischen den Größenklassen. So zeigen Studien, dass der Anteil an nicht besetzbaren Fachkraftstellen in kleineren Unternehmen höher liegt als in Großunternehmen (Bennewitz et al., 2023). Auch für frühere Jahre geht aus der IAB-Stellenerhebung hervor, dass KMU größere Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben als Großunternehmen. Das liegt

insbesondere am Mangel an Bewerber:innen. Die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung führen dazu, dass Kleinunternehmen ihre Personalsuche häufiger abbrechen als Großunternehmen (Bassler et al., 2017). Die Unterschiede dürften zum einen darauf zurückgehen, dass die Ressourcen über die Größenklassen unterschiedlich verteilt sind. Großunternehmen sind oft überregional bekannt und haben zudem in der Regel entsprechendes Personal sowie ausgewählte Strategien für die Personalsuche (Koneberg et al., 2021). Zum anderen können persönliche Präferenzen der Bewerber:innen eine Rolle bei der Bewerbung spielen. Großunternehmen können für Bewerber:innen attraktiver sein, da sie häufiger bestimmte Benefits und Rahmenbedingungen schaffen als Kleinunternehmen. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Altersvorsorge oder Betriebsrente, aber auch Unterstützungen bei der Kinderbetreuung oder Pflege Angehöriger können Großunternehmen häufiger anbieten (Herzer et al., 2025)

Aufgrund fehlender aktueller empirischer Grundlagen lassen sich die Unterschiede zwischen den

Betriebsgrößenklassen jedoch nicht genau quantifizieren. Aus diesem Grund werden unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten, mit denen die Betriebsgrößenklassen eine Bewerbung erhalten, in der vorliegenden Methodik nicht berücksichtigt. Stattdessen nimmt diese Studie an, dass die Arbeitsnachfrage, gemessen an den offenen Stellen in einer Betriebsgrößenklasse dafür ausschlaggebend ist, wie sich die Arbeitslosen über die Größenklassen verteilen. Dieses Vorgehen impliziert, dass ein Fachkräftengpass in einem bestimmten Beruf großen, mittleren und kleinen Unternehmen die Fachkräftesuche in gleichem Maße erschwert. Angesichts der vermutlich real unterschiedlichen Bewerberverteilung ist folglich anzunehmen, dass die berechneten Engpässe dieser Studie von den realen Engpässen abweichen. Es ist anzunehmen, dass die tatsächlichen Schwierigkeiten für Kleinunternehmen tendenziell unterschätzt werden, da sich vermutlich weniger Personen bei ihnen bewerben. Für Großunternehmen stehen hingegen wahrscheinlich mehr Bewerber:innen bereit, sodass die Engpässe für diese Betriebsgrößenklasse in dieser Studie tendenziell überschätzt werden.

3. Welche Beschäftigten arbeiten in KMU?

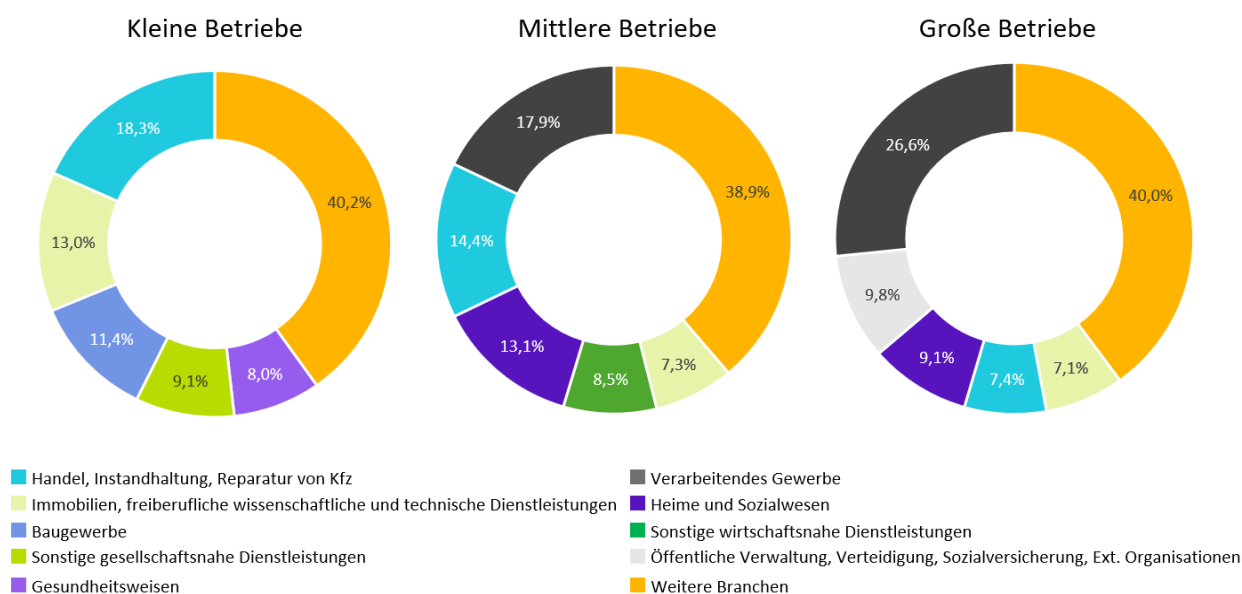
Mit rund 17,8 Millionen Qualifizierten arbeiten die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland in KMU. Das liegt insbesondere daran, dass KMU die Unternehmenslandschaft in Deutschland maßgeblich prägen: 99,3 Prozent aller Unternehmen sind KMU. Kleinunternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten spielen eine zentrale Rolle, denn sie allein machen 95,4 Prozent der rund 3 Millionen Unternehmen in Deutschland aus. Zu mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden zählen 3,9 Prozent der Unternehmen. Nur 0,7 Prozent sind Großunternehmen (BA, 2025b). Allerdings zeigt die Entwicklung seit dem Jahr 2019, dass die Zahl der Kleinunternehmen zurückgegangen ist (minus 2,4 Prozent), während es etwas mehr mittlere und große Unternehmen gibt (plus 3,3 bzw. 5,8 Prozent) (BA, 2021b). Das kann einerseits methodische Gründe haben, weil wachsende Unternehmen, die den Schwellenwert erreichen, der nächstgrößeren Betriebsgrößenklasse zugeordnet werden. Andererseits kann es auch mit branchenspezifischen Entwicklungen, wie einem starken Rückgang im Wirtschaftszweig „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz“, zusammenhängen, der für KMU eine zentrale Bedeutung hat. Die Branchenschwerpunkte variieren zwischen den Betriebsgrößenklassen (Abbildung 2). Dies ist auch für den berufsfachlichen Hintergrund der

Beschäftigten in den verschiedenen Betriebsgrößenklasse relevant.

Unter Kleinunternehmen zählen rund ein Fünftel (18,3 Prozent) zu „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ sowie weitere 13,0 Prozent zu „Immobilien, freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“. Hierzu gehören neben dem Grundstücks- und Wohnungswesen auch Rechts- und Steuerberatung, Architektur sowie Forschung und Entwicklung. Rund je einer von zehn Kleinunternehmen ist dem Baugewerbe (11,4 Prozent) oder dem Gesundheitswesen (8,0 Prozent) zugeordnet. Einen ähnlich hohen Anteil machen „sonstige gesellschaftsnahe Dienstleistungen“ (9,1 Prozent) aus. Hierunter fallen neben Kunst und Unterhaltung auch Interessensvertretungen und persönliche Dienstleistungen wie Friseursalons. Mittlere Unternehmen sind hingegen am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe (17,9 Prozent) zu finden. Doch auch „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ (14,4 Prozent) sowie „Heime und Sozialwesen“ (13,1 Prozent) sind zentrale Wirtschaftszweige für diese Betriebsgrößenklasse. Hinzu kommen „sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungen“ (8,5 Prozent), zu denen unter anderem die Vermietungen von Kraftwagen und Maschinen, Reisebüros sowie Wach- und Sicherheitsdienste gehören. „Immobilien, freiberufliche

Abbildung 2 | Top-5-Wirtschaftszweige nach Betriebsgrößenklasse

Anteile der Betriebe, die zum 30.06.2024 in einem Wirtschaftszweig erfasst sind, in Prozent



Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis der Bundesagentur für Arbeit, 2025

wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ (7,3 Prozent) zählen auch unter mittleren Unternehmen zu den fünf wichtigsten Wirtschaftszweigen, allerdings in einem geringeren Umfang als unter Kleinunternehmen.

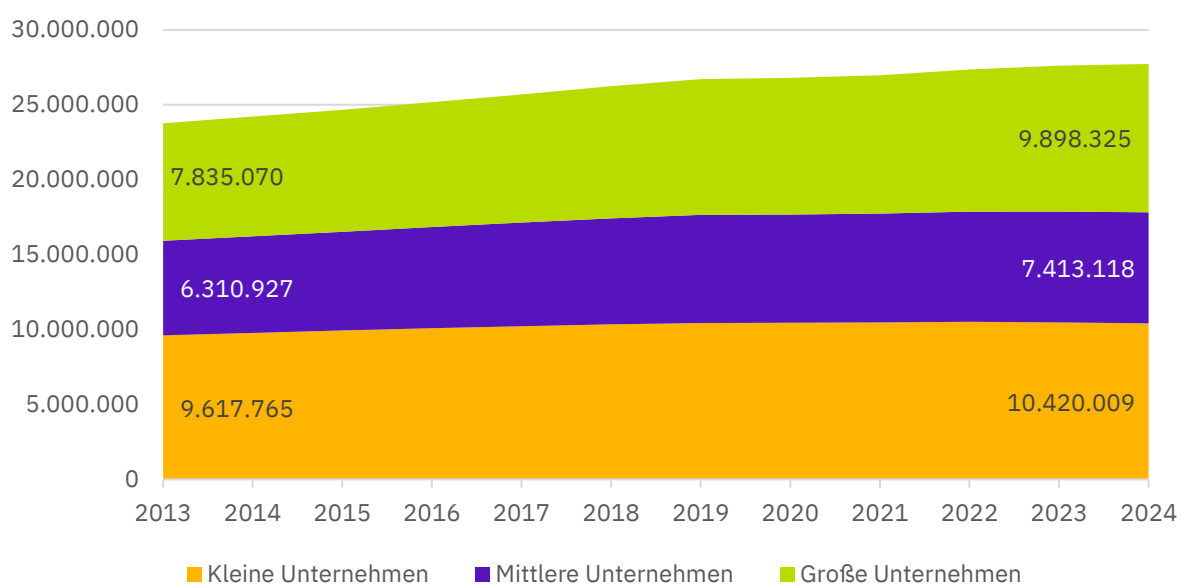
Großunternehmen sind besonders stark vom „Verarbeitenden Gewerbe“ geprägt: Mehr als ein Viertel (26,6 Prozent) der großen Unternehmen sind in dieser Branche tätig. Mit weitem Abstand folgen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Exterritoriale Organisationen“ (9,8 Prozent), die nur in Großunternehmen zu den wichtigsten fünf Wirtschaftszweigen zählen. Ähnlich relevant sind „Heime und Sozialwesen“ (9,1 Prozent) in dieser Betriebsgrößenklasse. Wenn auch anteilig in geringerem Umfang spielen, wie für KMU, auch für Großunternehmen „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ (7,4 Prozent) sowie „Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ (7,1 Prozent) eine wichtige Rolle. Darüber hinaus sind rund vier von zehn Unternehmen jeder Größenklasse anderen Branchen als den wichtigsten fünf Wirtschaftszweigen zugeordnet.

Im Vergleich zum Jahr 2019 gibt es 2,4 Prozent weniger Kleinunternehmen. Die im Vergleich zum Jahr 2019 verzeichneten Rückgänge der Zahl an Kleinunternehmen fanden in zentralen Branchen dieser Größenklasse statt. Vor allem im Wirtschaftszweig „Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kfz“, in sonstigen gesellschaftsnahen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe, aber auch im Gesundheitswesen gab es im Jahr 2024 deutlich weniger Kleinunternehmen als noch im Jahr 2019. Neben den Folgen der Corona-Pandemie hängen diese Entwicklung auch mit Gründungsrückgängen und Nachfolgeproblemen zusammen (u. a. ZEW, 2025; Schwartz, 2025). Größere Unternehmen verzeichnen in einigen dieser Branchen wie „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ und „Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ hingegen Zuwächse. Diese sind allerdings nicht hinreichend, um die Rückgänge unter Kleinunternehmen rein durch eine Verschiebung hin in eine höhere Betriebsgrößenklasse zu erklären. Der Zuwachs an Großunternehmen geht zudem auch auf ein Wachstum in den Branchen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Exterritorialer Organisationen“ sowie „Heime und Sozialwesen“ zurück.

3.1 Verteilung und Entwicklung der Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen

Abbildung 3 | Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklasse

Jahresdurchschnitte zum 31.12. eines Jahres, ohne Helfertätigkeiten, absolute Werte



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

Im Jahresdurchschnitt 2024 waren insgesamt 27,7 Millionen Qualifizierte sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Mit 10,4 Millionen Beschäftigten zählen kleine Unternehmen die meisten Köpfe, während in mittleren Unternehmen 7,4 Millionen Beschäftigte tätig waren. Großunternehmen beschäftigten 9,9 Millionen Beschäftigte. Somit sind rund zwei Drittel (64,3 Prozent) aller Qualifizierten in KMU beschäftigt. Im Zeitverlauf zeigt sich allerdings, dass die Beschäftigtenzahl in KMU in den letzten Jahren in deutlich geringerem Umfang gewachsen ist als in Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden (Abbildung 3). So sind große Unternehmen binnen zehn Jahren um ein Viertel (plus 23,8 Prozent) gewachsen. KMU verzeichnen hingegen ein Wachstum von 6,6 Prozent bei kleinen und von 15,0 Prozent bei mittleren Unternehmen.

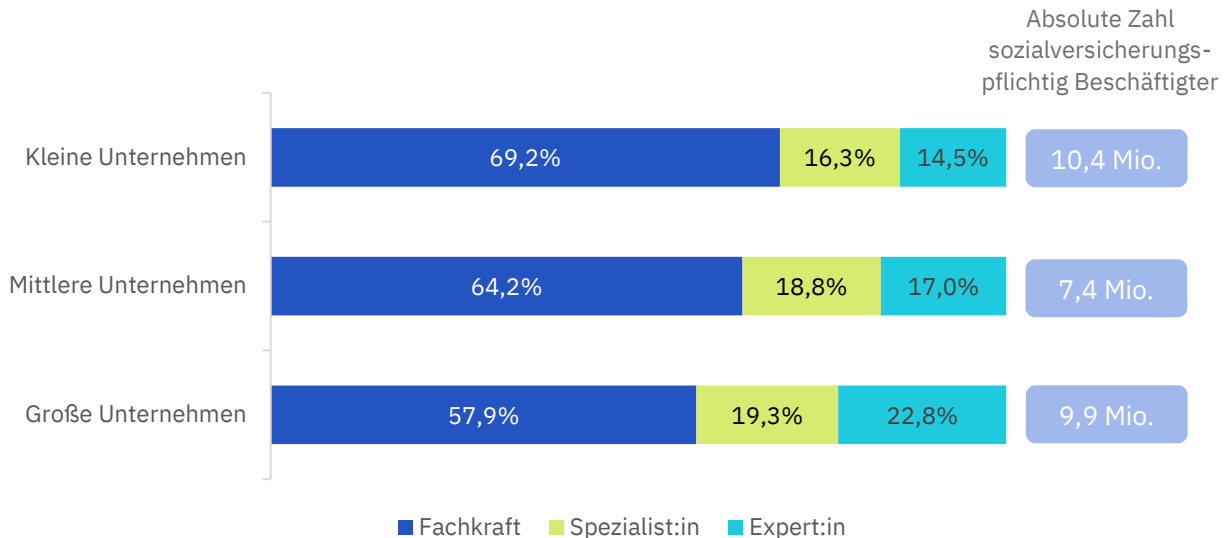
Dieser Zuwachs bei Großunternehmen hat auch den wirtschaftlich schwierigeren Jahren seit der Corona-Pandemie standgehalten: Im Vergleich zu 2019 ist die Beschäftigtenzahl in großen Unternehmen um 9,3 Prozent angestiegen. Mittlere Unternehmen sind in dieser Zeit nur um 2,9 Prozent gewachsen. Kleine Unternehmen verzeichnen gegenüber dem Jahr 2019 sogar einen leichten Rückgang um 0,3 Prozent. Diese Entwicklung hängt allerdings auch mit der wachsenden Zahl an Großunternehmen zusammen, weil einerseits mittlere Unternehmen in diese Größenklasse hineingewachsen sind und Branchen wie „Heime und Sozialwesen“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Exterritoriale Organisationen“ eine größere Anzahl an Großunternehmen verzeichnen (vgl. Kapitel 3). Durch den Rückgang an Kleinunternehmen hat sich die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten in dieser Betriebsgrößenklasse leicht erhöht, während sie in mittleren und großen Unternehmen – von denen es mehr gibt – abgenommen hat (BA, 2021b und 2025b). Während Großunternehmen insbesondere nach der Corona-Pandemie ein starkes Wachstum an offenen Stellen verzeichneten und infolgedessen Beschäftigung aufbaute, stieg die Beschäftigtenzahl in KMU nur leicht. Dadurch hat sich der Abstand der Beschäftigtenzahl in Klein- und Großunternehmen innerhalb der letzten zehn Jahre erheblich reduziert.

Hinsichtlich der Qualifikationsstruktur zeigt sich, dass der Anteil an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung mit steigender Unternehmensgröße abnimmt, während der Anteil an Höherqualifizierten steigt (Abbildung 4). Dennoch stellen Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung in allen drei Betriebsgrößenklassen die größte Gruppe dar. Absolut gesehen sind sie allerdings mit 7,2 Millionen Fachkräften am meisten in Kleinunternehmen vertreten. In dieser Betriebsgrößenklasse stellen sie zugleich den größten Anteil an den Beschäftigten dar, da sieben von zehn Qualifizierten eine Tätigkeit ausüben, für die es typischerweise eine abgeschlossene Berufsausbildung braucht. In Großunternehmen machen Spezialist:innen mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss sowie Expert:innen mit Diplom bzw. Masterabschluss 42,1 Prozent der Beschäftigten aus. In Kleinunternehmen sind es weniger als ein Drittel (30,8 Prozent). Entsprechend dieser Qualifikationsstruktur in der Beschäftigung weisen auch die offenen Stellen Schwerpunkte auf: In Kleinunternehmen richten sich fast drei Viertel (73,1 Prozent) aller offenen Stellen an beruflich qualifizierte Fachkräfte – in Großunternehmen sind es nur rund die Hälfte (52,8 Prozent). In dieser Betriebsgrößenklasse erfordert dagegen fast ein Drittel (30,6 Prozent) der offenen Stellen typischerweise einen Hochschulabschluss auf Master- oder Diplomniveau, weitere 16,6 Prozent der offenen Stellen einen Fortbildungs- oder Bachelorabschluss. In Kleinunternehmen entfallen nur 9,6 Prozent der offenen Stellen auf Expert:innen und 17,4 Prozent auf Spezialist:innen.

Neben qualifizierten Beschäftigten spielen in allen Betriebsgrößenklassen auch Helfer:innen, die nicht über eine formale Qualifikation verfügen, eine wichtige Rolle. Mit 2,1 Millionen Köpfen sind die meisten von ihnen in Kleinunternehmen tätig. Hier ist die Zahl an Helfer:innen über die Zeit zudem am stärksten gestiegen: Im Vergleich zum Jahr 2014 gab es zuletzt 36,9 Prozent mehr Helfer:innen in Kleinunternehmen. In mittleren Unternehmen zählen sie 1,8 Millionen und in Großunternehmen 1,7 Millionen Köpfe.

Abbildung 4 | Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau und Betriebsgrößenklasse

Jahresdurchschnitt 2024, ohne Helfertätigkeiten, Verteilung in Prozent, Gesamtzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in absoluten Werten



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

Im Zeitverlauf gab es unter Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung in KMU einen Beschäftigungsrückgang. Im Vergleich zu 2019 arbeiten in kleinen Unternehmen 6,1 Prozent weniger Fachkräfte, in mittleren Unternehmen betrug der Rückgang 3,3 Prozent. Aufgrund des langanhaltenden Beschäftigungsaufbaus in dieser Gruppe in den vorherigen Jahren, zeigt sich für mittlere Unternehmen im Vergleich zu 2014 zwar noch immer ein Zuwachs an Fachkräften. In Kleinunternehmen ist der Rückgang jedoch so stark, dass die Zahl an Fachkräften im Jahr 2024 um 1,6 Prozent niedriger ausfällt als im Jahr 2014. Auf keinem anderen Qualifikationsniveau der drei Betriebsgrößenklassen lässt sich ein Rückgang erkennen. Großunternehmen sind von dem Rückgang an Fachkräften nicht betroffen: Sie verzeichnen unter Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung seit 2014 ein Wachstum von 15,5 Prozent.

Diese ungleiche Entwicklung kann zum einen dadurch bedingt sein, dass – wie bereits gezeigt wurde – Großunternehmen insgesamt nicht nur im stärkeren Umfang gewachsen sind als Kleinunternehmen, sondern auch in der Zahl zugelegt haben. Zum anderen finden insbesondere kleine Unternehmen zu wenige Auszubildende: Ein Fünftel (20,8 Prozent) aller ausbildungsaktiven Kleinunternehmen konnten im Ausbildungsjahr 2024/2025 keinen ihrer Ausbildungsplätze besetzen. Unter Großunternehmen sind nur 0,5 Prozent betroffen (Arndt et al., 2025). Aufgrund von Rekrutierungsschwierigkeiten und hoher Kosten ist zudem vor allem in kleinen Unternehmen die Ausbildungstätigkeit zurückgegangen (Eckelt et al.,

2020). Werden weniger Nachwuchskräfte im Unternehmen gewonnen, während zugleich ältere Fachkräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden, sinkt die Zahl an Fachkräften im Unternehmen.

Die Anzahl an Spezialist:innen hat sich im Zeitverlauf über alle Betriebsgrößenklassen hinweg ähnlich entwickelt und wuchs in den letzten zehn Jahren um rund 30 bis 35 Prozent. Die Anzahl an Expert:innen ist hingegen insbesondere in Großunternehmen stark gestiegen. Das Wachstum dieser Beschäftigtengruppe in dieser Betriebsgrößenklasse ist der stärkste Zuwachs, der sich auf den Qualifikationsniveaus und Betriebsgrößenklassen finden lässt. Innerhalb von zehn Jahren hat sich die Anzahl an Beschäftigten mit Diplom oder Masterabschluss in großen Unternehmen um 39,5 Prozent erhöht und liegt nun bei 2,3 Millionen. Der Abstand zur Anzahl an Expert:innen in anderen Betriebsgrößenklassen hat sich somit vergrößert, da in Kleinunternehmen 1,5 Millionen und in mittleren Unternehmen 1,3 Millionen Expert:innen beschäftigt sind.

Der Beschäftigungsaufbau in Großunternehmen geht somit maßgeblich auf den Zuwachs an Expert:innen zurück. Hierfür dürfte die zunehmende Anzahl an großen Unternehmen eine Rolle spielen, die insbesondere in den Wirtschaftszweigen „Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“, „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen“ sowie „Heime und Sozialwesen“ verzeichnet wurden (Bundesagentur für Arbeit, 2021b).

In relevanten Berufen wie Sozialarbeiter:innen und -pädagog:innen sowie Führungskräften in der Unternehmensorganisation sind besonders viele Expert:innen in Großunternehmen beschäftigt. Für den Zuwachs an Expert:innen dürften darüber hinaus Demografie- und Bildungseffekte eine Rolle spielen. Ältere Beschäftigte, die häufiger über eine abgeschlossene Ausbildung verfügen, verlassen altersbedingt den Arbeitsmarkt. Unter den

Nachwuchskräften besitzen viele jüngere Beschäftigte einen akademischen Abschluss und nehmen daher eine Tätigkeit als Spezialist:in oder Expert:in auf. Dass vor allem Großunternehmen vermehrt Expert:innen beschäftigen, liegt an den Tätigkeitsanforderungen in Großunternehmen. Aufgrund der Bandbreite an hochkomplexen Tätigkeiten, die Großunternehmen bieten, kommen sie für eine Vielzahl an Expert:innen als Arbeitgeber infrage.

3.2 Beschäftigungsschwerpunkte nach Betriebsgrößenklassen

Unter den Berufen mit den meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigen sich große Überschneidungen zwischen den Betriebsgrößenklassen (Tabelle 2). Berufe, die in fast jedem Unternehmen gebraucht werden, wie Büro- und Sekretariatskräfte und Fachkräfte der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft, zählen in allen drei Betriebsgrößenklassen zu den Berufen mit den meisten Beschäftigten. Auch Erzieher:innen sind für alle Betriebsgrößenklassen relevant und gehören in der Gesamtwirtschaft zu den Berufen mit den meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Fachkräfte und Spezialist:innen in der Kinderbetreuung sind aufgrund eines Strukturbruchs in den Daten zusammenzudenken, da seit 2021 ausgebildete Erzieher:innen in der KldB nicht mehr als Fachkräfte, sondern als Spezialist:innen geführt werden. Trotz der Überschneidungen weisen die meisten der genannten Berufe einen Schwerpunkt in einer Betriebsgrößenklasse auf. So ist jede zweite Büro- und Sekretariatskraft in Kleinunternehmen beschäftigt und fast die Hälfte aller kaufmännischen und technischen Betriebswirt:innen in Großunternehmen.

Einige weitere Berufe sind für zwei benachbarte Betriebsgrößenklassen zentral. So sind Fachkräfte im Verkauf sowie Berufskraftfahrer:innen für Güterverkehr und LKWs in kleinen und mittleren Unternehmen unter den Berufen mit den meisten Beschäftigten, wobei der jeweils größere Teil von ihnen in Kleinunternehmen tätig ist. Fachkräfte in der Lagerwirtschaft, in der Öffentlichen Verwaltung sowie in der Gesundheits- und Krankenpflege gehören hingegen sowohl für mittlere als auch für große Unternehmen zu den wichtigsten Berufen. Allerdings sind weniger als ein Drittel der Beschäftigten in diesen Berufen in einem mittleren Unternehmen angestellt, während der größere Teil auf Großunternehmen entfällt.

Andere Berufe hingegen sind primär für eine Betriebsgrößenklasse relevant. In Kleinunternehmen arbeiten zum einen besonders viele Fachkräfte in der Kraftfahrzeugtechnik. Knapp die Hälfte (47,1 Prozent) aller Fachkräfte in diesem Beruf arbeiten in kleinen Unternehmen. Auch

Geschäftsführer:innen und Vorstände gehören zu den Top-10-Berufen mit den meisten Beschäftigten in Kleinunternehmen. Zwei Drittel (69,7 Prozent) aller Beschäftigten dieses Berufs sind in Kleinunternehmen tätig. Aufgrund der Vielzahl an Kleinunternehmen braucht es mehr Geschäftsführer:innen. Ähnlich stark konzentriert sind medizinische Fachangestellte auf Kleinunternehmen. Zahnmedizinische Fachangestellte arbeiten hingegen fast ausschließlich in Kleinunternehmen (96,4 Prozent). Auch weitere gesundheitsrelevante Berufe wie Spezialist:innen der Physiotherapie, Podolog:innen, Augenoptiker:innen und Zahntechniker:innen sind für Kleinunternehmen typisch, da der überwiegende Teil der Beschäftigten in dieser Betriebsgrößenklasse tätig ist. Das liegt daran, dass das Gesundheitswesen zu den wichtigsten Wirtschaftszweigen gehört, in denen Kleinunternehmen tätig sind (vgl. Abbildung 2). Praxen, in denen diese Beschäftigten typischerweise arbeiten, umfassen daher oftmals nur wenige Mitarbeitende.

Darüber hinaus sind auf kleine Unternehmen in erster Linie Handwerksberufe wie Schornsteinfeger:innen und Dachdecker:innen konzentriert. Über 90 Prozent der Beschäftigten in diesen Berufen arbeiten in dieser Betriebsgrößenklasse. Grund hierfür ist, dass das Baugewerbe der dritt wichtigste Wirtschaftszweig unter Kleinunternehmen ist (vgl. Abbildung 2). Auch Handwerksberufe außerhalb des Baugewerbes, wie Fachkräfte des Friseurgewerbes sowie der Kosmetik, sind stark auf Kleinunternehmen konzentriert.

Zu den Berufen, die in erster Linie für Großunternehmen relevant sind, gehören neben leitenden Spezialist:innen der Unternehmensorganisation auch Expert:innen in Hochschullehre und -forschung sowie in der Technischen Forschung und Entwicklung. Hochschullehrer:innen und -forscher:innen sind stark auf Großunternehmen konzentriert: 82,9 Prozent der Beschäftigten sind in Großunternehmen tätig. Darüber hinaus sind fast drei Viertel (71,4 Prozent) aller Ärzt:innen sowie aller Gesundheits- und Krankenpfleger:innen in Großunternehmen

beschäftigt, die in erster Linie große Krankenhäuser sein dürften. Auch industrierelevante Berufe wie Spezialist:innen in der Steuerung von Erdöl- und Erdgasraffinationsanlagen sowie der Technischen Produktionsplanung und -steuerung, aber auch Expert:innen in der Leitung in Fahrzeug-, Luftfahrt- und Schiffbau sind schwerpunktmäßig in Unternehmen ab 250 Beschäftigten tätig. Des Weiteren zählen auch Akademiker:innen in der Öffentlichen Verwaltung zu Berufen, die für diese Betriebsgrößenklasse typisch sind. Ein Grund hierfür ist, dass Großunternehmen besonders häufig dem Verarbeitenden Gewerbe, der öffentlichen Verwaltung, der Verteidigung, der Sozialversicherung, exterritorialen Organisationen sowie den Heimen und dem Sozialwesen zugeordnet sind (vgl. Abbildung 2). Hochschulen, stationäre Einrichtungen, aber auch die öffentliche Verwaltung und Industriekonzerne sind in der Regel große Unternehmen und beschäftigen daher im großen Umfang Fachkräfte entsprechender Kernberufe.

Mittlere Unternehmen weisen hingegen kaum Berufe auf, die nicht auch in den anderen Betriebsgrößenklassen zu den wichtigsten Berufen zählen. Nur unter Altenpflegefachkräften arbeiten die meisten Beschäftigten in mittleren Unternehmen. Insgesamt weisen mittlere Unternehmen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten in Berufen der Altenpflege auf: 60,2 Prozent der leitenden Expert:innen in der Altenpflege und 58,9 Prozent der Altenpflege-Spezialist:innen arbeiten in mittleren Unternehmen. Aber auch Berufe, wie Fachkräfte in der Textilveredlung, die vermutlich bei Zulieferern arbeiten, sind überdurchschnittlich stark in dieser Betriebsgrößenklasse beschäftigt. Das liegt daran, dass mittlere Unternehmen häufig im Heim- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe tätig sind (vgl. Abbildung 2).

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur der zentralen Berufe zeigt zudem, dass es nicht nur Parallelen in der beruflichen Struktur zwischen den Betriebsgrößenklassen gibt, sondern auch Ähnlichkeiten in der demografischen Struktur. So gibt es in allen drei Betriebsgrößenklassen einen ähnlichen Umfang an Berufen, die einen überdurchschnittlichen Anteil älterer Beschäftigter verzeichnen oder primär von einem Geschlecht geprägt sind. Diese Ähnlichkeit ergibt sich aus den hohen Überschneidungen in den relevanten Berufen zwischen den Betriebsgrößenklassen. Rund ein Drittel der zehn größten Berufe pro Betriebsgrößenklasse verzeichnen in der Gesamtwirtschaft einen überdurchschnittlich hohen Anteil älterer Beschäftigter. Unter Berufskraftfahrer:innen für Güterverkehr und LKW beispielsweise sind fast vier von zehn (37,0 Prozent) Beschäftigten über alle Betriebsgrößenklassen hinweg 55 Jahre oder älter. Diese Beschäftigten werden in absehbarer Zeit den Arbeitsmarkt verlassen. Zugleich arbeiten in diesem Beruf fast ausschließlich Männer (97,8 Prozent). Zu den stark weiblich geprägten Berufen gehören Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte (98,4 bzw. 98,7 Prozent Frauen), Erzieher:innen (rund 89 Prozent Frauen) sowie Fachkräfte in der Altenpflege (81,1 Prozent Frauen) und in der Gesundheits- und Krankenpflege (83,9 Prozent Frauen). Hingegen gibt es nur wenige geschlechtsuntypische Berufe. Hierzu zählen beispielsweise Fachkräfte in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft und Bankkaufleute auf Fachkraftniveau. Allerdings kann die Verteilung zwischen den Altersgruppen und Geschlechtern zwischen den Betriebsgrößenklassen variieren. Es ist daher möglich, dass die Betriebsgrößenklassen in unterschiedlichem Umfang mit Herausforderungen in der Demographie oder Geschlechtstypik ihrer Kernberufsbilder konfrontiert sind.

Tabelle 2 | Top-10-Berufe mit den meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklasse
Jahresdurchschnitt 2024, ohne Helfertätigkeiten, absolute Werte

Beruf	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in dieser Betriebsgrößenklasse
Kleine Unternehmen	
Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft	834.644
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	517.478
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	276.756
Berufskraftfahrer:innen (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft	262.848
kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Fachkraft	205.888
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	167.923
Geschäftsführer:innen, Vorstände – Expert:in	164.464
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist:in	146.548
Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft	141.408
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	132.682
Mittlere Unternehmen	
Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft	360.757
kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Fachkraft	240.446
Verkauf ohne Produktspezialisierung – Fachkraft	238.712
Berufskraftfahrer:innen (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft	190.411
Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft	176.015
Lagerwirtschaft – Fachkraft	167.549
Altenpflege – Fachkraft	143.503
Öffentliche Verwaltung – Fachkraft	125.638
Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft	115.978
Kinderbetreuung, -erziehung – Spezialist:in	114.496
Große Unternehmen	
Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft	471.556
Büro-, Sekretariatskräfte – Fachkraft	441.785
kaufmännische/technische Betriebswirtschaft – Fachkraft	361.562
Öffentliche Verwaltung – Fachkraft	266.861
Hochschullehre, -forschung – Expert:in	211.850
Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft	208.498
Bankkaufleute – Fachkraft	197.547
Lagerwirtschaft – Fachkraft	191.064
Leitung – Unternehmensorganisation – Spezialist:in	169.430
Technische Forschung, Entwicklung – Expert:in	159.697

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

4. Wo ist der Wettbewerb um Fachkräfte besonders groß?

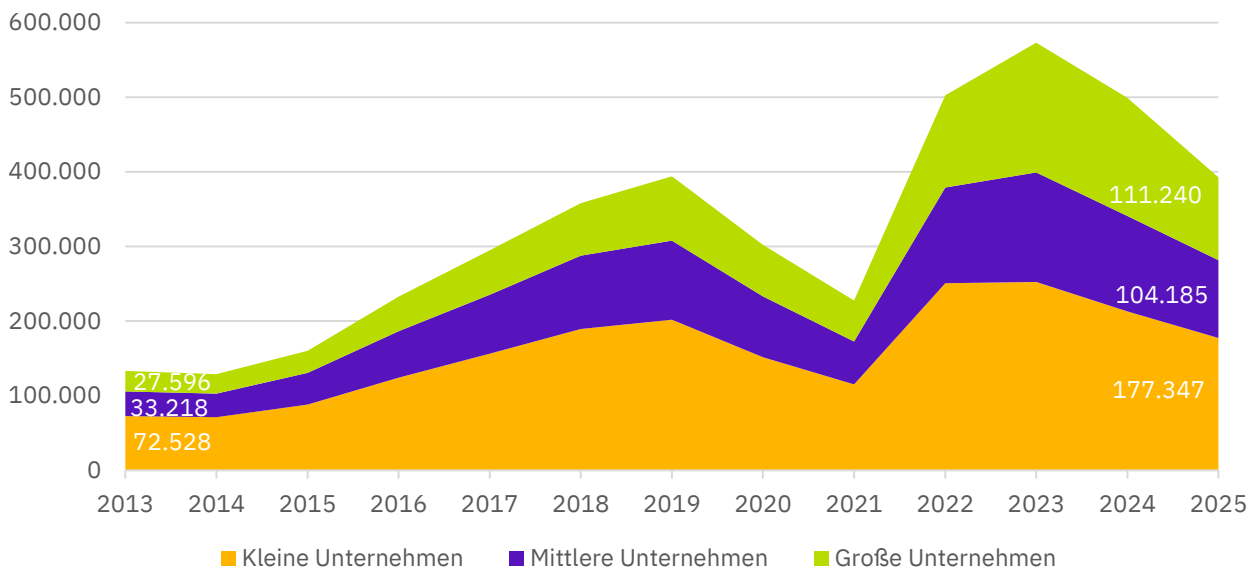
Rein rechnerisch konnten im Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025 392.773 von insgesamt rund 1,1 Millionen offenen Stellen für Qualifizierte nicht besetzt werden. Damit ist die Fachkräftelücke zwar gegenüber demselben Zeitraum ein Jahr zuvor konjunkturbedingt um mehr als 100.000 rechnerisch nicht besetzbare Stellen zurückgegangen, liegt aber nach wie vor auf hohem Niveau. In absoluten Zahlen gemessen war die Fachkräftelücke zuletzt somit ähnlich hoch wie kurz vor der Corona-Pandemie. Insgesamt konnten 35,8 Prozent der Stellen in kleinen Unternehmen, 35,3 Prozent in mittleren und 36,8 Prozent in großen Unternehmen rechnerisch nicht besetzt werden. Für gut jede dritte offene

Stelle, die mit qualifizierten Fachkräften besetzt werden soll, fehlten somit zuletzt entsprechende Arbeitslose.

Die meisten Fachkräfte fehlten rein rechnerisch in kleinen Unternehmen (Abbildung 5). Zwischen Juli 2024 und Juni 2025 konnten in Kleinunternehmen 177.347 Stellen für Qualifizierte nicht besetzt werden, während es in mittleren Unternehmen 104.185 und in großen Unternehmen 111.240 Stellen waren. Somit entfällt 71,7 Prozent der Fachkräftelücke auf KMU. Die Unterschiede in der Fachkräftelücke hängen damit zusammen, dass die Nachfrage nach Fachkräften in KMU am größten ist: Mit insgesamt 791.334 offenen Stellen entfällt 72,3 Prozent des Stellenangebots auf kleine und mittlere Unternehmen.

Abbildung 5 | Entwicklung der Fachkräftelücke nach Betriebsgrößenklasse

Jahresdurchschnitt zum 30.06. eines Jahres, ohne Helfertätigkeiten, absolute Werte



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

Die Verteilung der Fachkräftelücke über Betriebsgrößenklassen hat sich über die Jahre merklich verändert: Zwischen Juli 2014 und Juni 2015 entfielen 55,0 Prozent der rein rechnerisch nicht besetzbaren Stellen auf kleine und 18,5 Prozent auf große Unternehmen. Am aktuellen Datenrand hingegen sind 45,2 Prozent der Fachkräftelücke rein rechnerisch kleinen und 28,3 Prozent großen Unternehmen zuzuordnen. Auf mittlere Unternehmen entfielen

bzw. entfallen damals wie heute knapp 27 Prozent der Fachkräftelücke. Die Entwicklung bei kleinen und großen Unternehmen ist annähernd kontinuierlich, wobei zuletzt wieder eine leichte Verschiebung in Richtung kleiner Unternehmen spürbar war (plus 2,5 Prozentpunkte bei Kleinunternehmen minus 3,4 Prozentpunkte bei Großunternehmen). Diese Entwicklung der Fachkräftelücke geht darauf zurück, dass die Zahl offener Stellen in

Großunternehmen im gleichen Zeitraum deutlich stärker gestiegen ist (plus 126,6 Prozent) als in kleinen (plus 19,4 Prozent) und mittleren Unternehmen (plus 53,1 Prozent).

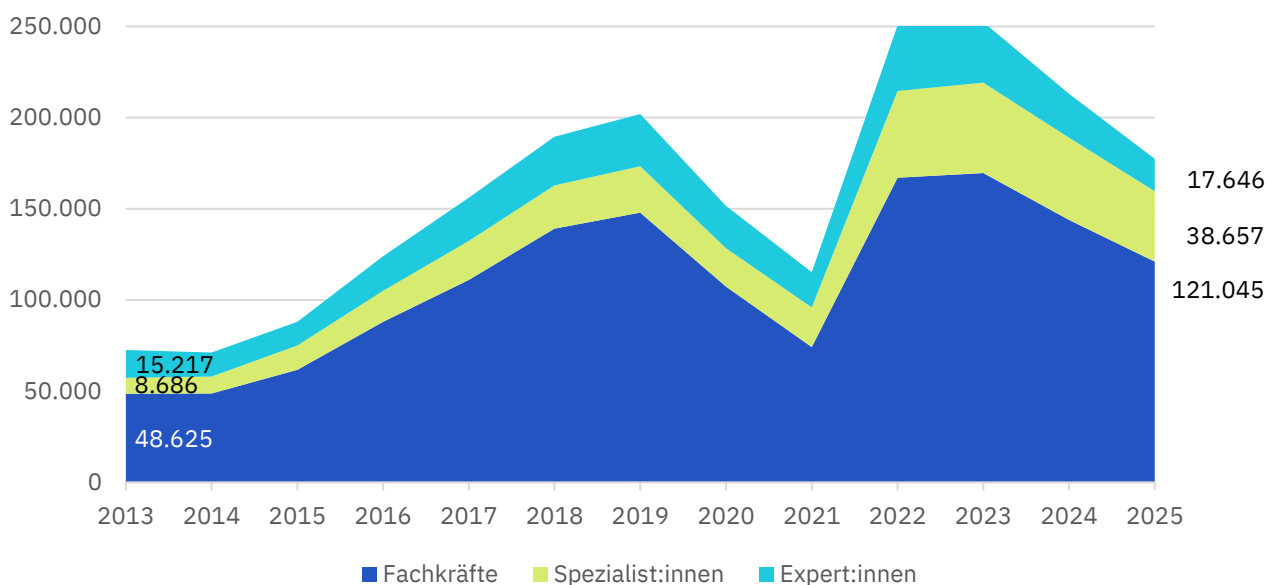
Die Corona-Pandemie hat sich auf das Ausmaß der Herausforderungen kleiner, mittlerer und großer Unternehmen bei der Fachkräftesuche rein rechnerisch ähnlich ausgewirkt: Insgesamt verzeichnete die Fachkräftelücke von ihrem damaligen Höchststand zur Jahresmitte 2019 (394.066 rechnerisch nicht besetzbare Stellen) bis zum Höhepunkt der pandemiebedingten Arbeitsmarktrezession zur Jahresmitte 2021 (227.683 rechnerisch nicht besetzbare Stellen) einen deutlichen Rückgang. Während dieser Periode gab es jedoch keine größeren Verschiebungen, wie viele der nicht besetzbaren Stellen auf kleine, mittlere oder große Unternehmen entfielen. Die

maximale Schwankungsbreite lag bei lediglich 1,7 Prozentpunkten.

Wie bereits in den methodischen Hinweisen (vgl. Kapitel 2) erwähnt, stehen KMU bei der Personalgewinnung vor besonderen Herausforderungen im Vergleich zu Großunternehmen. Da diese Unterschiede jedoch nicht quantifiziert werden können, werden sie in der vorliegenden Studie nicht berücksichtigt. Daher ist bei der Interpretation der Ergebnisse davon auszugehen, dass es sich bei der Fachkräftelücke in kleinen Unternehmen eher um die Untergrenze der tatsächlich nicht besetzbaren Stellen handelt, während es bei Großunternehmen näher an der oberen Grenze sein dürfte.

4.1 Entwicklung der Fachkräftelücke nach Betriebsgrößenklasse

Abbildung 66 | Kleine Unternehmen: Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau
Jahresdurchschnitt zum 30.06. eines Jahres, ohne Helfertätigkeiten, absolute Werte



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

In kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten entfiel im Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025 gut zwei Drittel der Fachkräftelücke auf ausgebildete Fachkräfte, ein knappes Fünftel auf Spezialist:innen mit Bachelor oder Fortbildungsabschluss, und jede zehnte nicht besetzbare Stelle bestand unter Expert:innen mit Master, Examen oder Diplom (Abbildung 6). Verglichen mit der Verteilung offener Stellen entfällt bei der

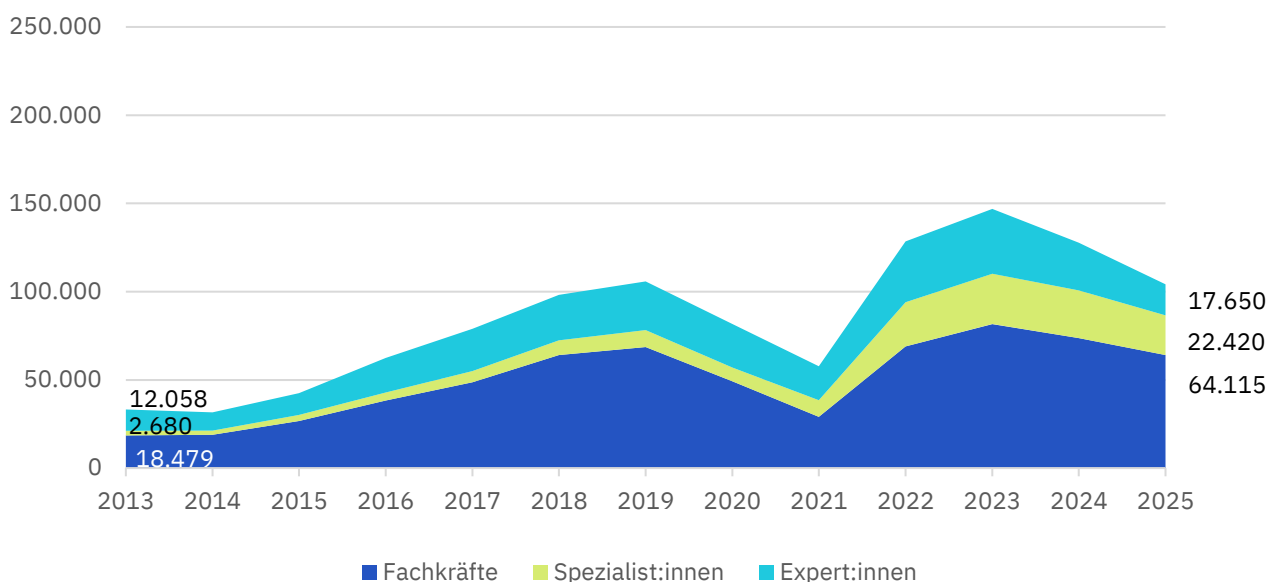
Fachkräftelücke ein größerer Anteil auf Spezialist:innen (17,4 Prozent der offenen Stellen, 21,8 Prozent der Fachkräftelücke) und ein kleinerer Anteil auf Fachkräfte (73,1 Prozent der offenen Stellen, 68,3 Prozent der Fachkräftelücke). Es fällt kleinen Unternehmen somit besonders schwer, Stellen für Spezialist:innen zu besetzen.

Im Zeitverlauf ist erkennbar, dass sich die Fachkräftelücke seit dem Jahr 2013 stark erhöht hat. Seit dem Jahresdurchschnitt zum 30. Juni 2023 ist die Fachkräftelücke um 75.009 nicht besetzbare Stellen zurückgegangen. Dieser Rückgang ist konjunkturbedingt und verlief bei Betrachtung der Kleinunternehmen in den letzten zwei Jahren annähernd linear auf allen Anforderungsniveaus, anders als bei Großunternehmen. Bei diesen war zwischen Juli 2024 und Juni 2025 ein deutlich stärkerer Rückgang zu verzeichnen (Abbildung 8).

Darüber hinaus ist eine Verschiebung zwischen den Anforderungsniveaus ersichtlich: Zur Jahresmitte 2013 entfielen nur 12,0 Prozent der rechnerisch nicht besetzbaren Stellen auf Spezialist:innen, heute sind es mit 21,8 Prozent beinahe doppelt so viele. Diese Entwicklung ist jedoch vorsichtig zu interpretieren, denn sie geht (mindestens) in Teilen auf Strukturbrüche in den Daten zurück. Diese entstehen, weil einige Berufe in der Statistik seit 2021 einem anderen Anforderungsniveau zugeordnet wurden. Beispielsweise werden ausgebildete Erzieher:innen seit 2021 in der KldB statt als Fachkräfte, als Spezialist:innen geführt (vgl. Kapitel 3.2).

Abbildung 77 | Mittlere Unternehmen: Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau

Jahresdurchschnitt zum 30.06. eines Jahres, ohne Helfertätigkeiten, absolute Werte



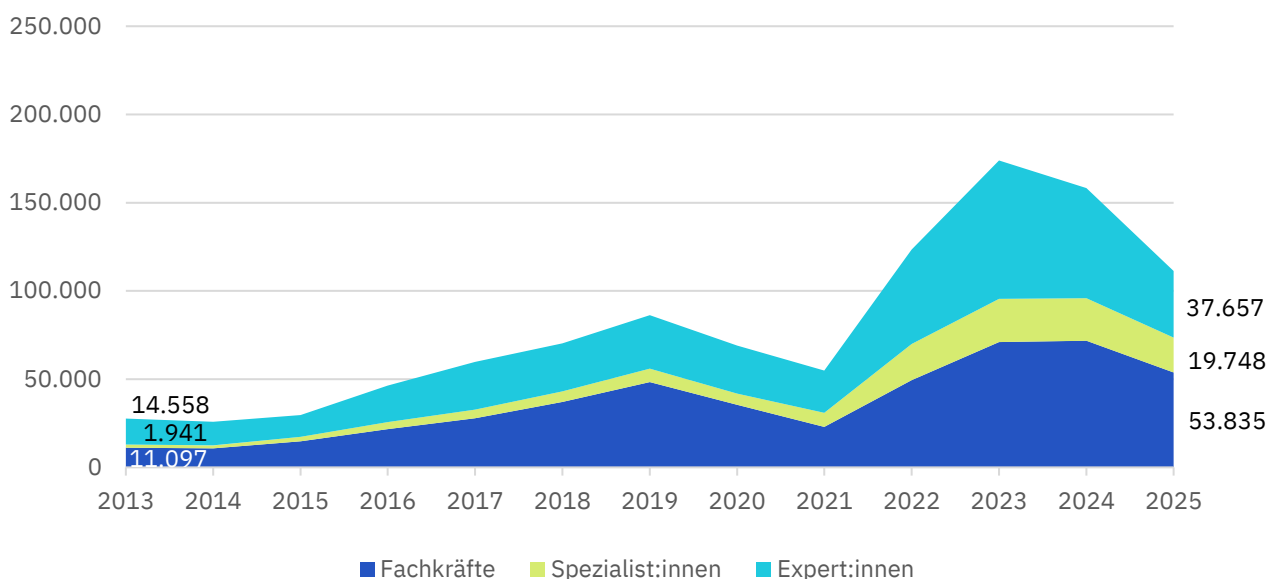
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025

In mittleren Unternehmen folgte die Fachkräftelücke einer ähnlichen Dynamik wie in Kleinunternehmen (Abbildung 7). Zwischen 2013 und 2019 kam es zu einem kontinuierlichen Anstieg und in der Corona-Pandemie (2020/2021) zu einem deutlichen Rückgang der Besetzungsschwierigkeiten. In den Jahren 2022 und 2023 erholte sich die Fachkräftenachfrage, wodurch die Engpässe wieder stiegen. Seither fallen sie konjunkturbedingt ab. Wie bei Kleinunternehmen konzentrieren sich die Besetzungsschwierigkeiten auch in mittleren Unternehmen auf Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Sie machen anteilig die meisten rechnerisch nicht besetzbaren Stellen aus. Unterschiede gibt es bei den Engpässen auf Spezialist:innen- und Expert:innenniveau: Im Vergleich zu Kleinunternehmen entfiel

insbesondere zu Beginn des Betrachtungszeitraums ein deutlich größerer Teil der Fachkräftelücke in mittleren Unternehmen auf Expert:innen. Bis heute hat sich dieser Anteil angenähert. In absoluten Zahlen gemessen können heute in mittleren wie in kleinen Unternehmen auf Expert:innenniveau etwa gleich viele Stellen rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden (rund 17.600). Die absolute Fachkräftelücke auf Fachkraftniveau fällt hingegen in mittleren Unternehmen mit 64.115 rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen nur etwa halb so groß aus wie in Kleinunternehmen (121.045). Auch Spezialist:innen fehlen in Kleinunternehmen (38.657) in größerem Umfang als in mittleren Unternehmen (22.420).

Abbildung 88 | Große Unternehmen: Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau

Jahresdurchschnitt zum 30.06. eines Jahres, ohne Helfertätigkeiten, absolute Werte



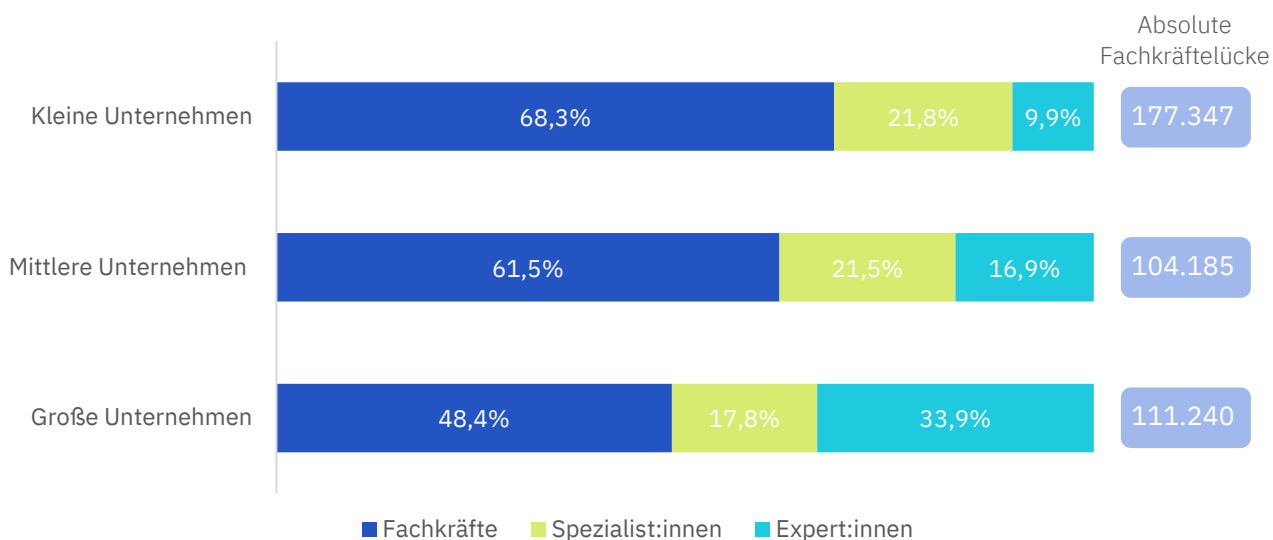
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025

In Großunternehmen entfällt knapp die Hälfte der Fachkräftelücke auf ausgebildete Fachkräfte, rund ein Drittel auf Expert:innen und ein gutes Sechstel auf Spezialist:innen (Abbildung 8). Im Zeitverlauf zeigt sich ein ähnliches Muster wie für kleine und mittlere Unternehmen – mit einem kleinen Unterschied: Nach der Pandemie legten kleine, mittlere und große Unternehmen zunächst ähnlich stark zu. Im zweiten Post-Pandemie Jahr, 2023, wuchs die Fachkräftelücke in Großunternehmen jedoch weiterhin deutlich, während sich die Entwicklung in den anderen beiden Betriebsgrößenklassen weniger markant abzeichnete. Die Entwicklung geht weitestgehend auf die Ausschreibung neuer Stellen zurück, die in

Großunternehmen stärker zugenommen hat als in KMU. Dabei zeigten sich auch Wechselwirkungen mit anderen Betriebsgrößenklassen: Im Jahr 2024 schrieben kleine Unternehmen 6,9 Prozent und mittlere Unternehmen 5,5 Prozent weniger Stellen aus, während die Nachfrage auf Seiten der großen Unternehmen annähernd konstant blieb bzw. um ein Prozent zulegte. Der Rückgang der Fachkräftelücke im Jahr 2024 ging somit weitestgehend auf einen Nachfragerückgang in KMU zurück. Im Jahr 2025 drehte sich die Entwicklung und die Fachkräftenachfrage ging vor allem bei Großunternehmen zurück, was den zuletzt stärkeren Rückgang der Fachkräftelücke bei Großunternehmen erklärt.

Abbildung 99 | Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau und Betriebsgrößenklasse

Jahresdurchschnitt für den Zeitraum Juli 2024 bis Juni 2025, ohne Helfertätigkeiten, Verteilung in Prozent, Fachkräftelücke insgesamt in absoluten Werten



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

Im Gesamtbild wird deutlich, dass sich die Fachkräftelücke je nach Betriebsgröße unterschiedlich auf die Anforderungsniveaus verteilt (Abbildung 9). Varianz besteht einerseits auf Expert:innen-, andererseits auf Fachkraftniveau: Stellen für ausgebildete Fachkräfte nehmen gut zwei Drittel (68,3 Prozent) der 177.347 nicht besetzbaren Stellen für Qualifizierte in kleinen Unternehmen ein. In großen Unternehmen entfällt jedoch nur knapp die Hälfte (48,4 Prozent) der Fachkräftelücke auf das Fachkraftniveau. Gleichzeitig ist jede dritte (33,9 Prozent) der insgesamt 111.240 nicht besetzbaren offenen Stellen in Großunternehmen auf Expert:innenniveau ausgeschrieben, wohingegen es in mittleren Unternehmen knapp jede sechste Stelle (16,9 Prozent) ist und in Kleinunternehmen nur etwa jede zehnte. Je größer das Unternehmen, umso größer ist somit auch der Anteil der Expert:innen-, und je kleiner ist der Anteil der Fachkräftestellen, die sich rechnerisch nicht besetzen lassen. Spezialist:innen machen mit einem guten Fünftel in KMU beziehungsweise einem knappen Fünftel in Großunternehmen jeweils einen etwa ähnlich großen Teil an der Gesamt-Fachkräftelücke im Unternehmen aus.

Dass Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung in allen drei Betriebsgrößenklassen den größten Teil der nicht besetzbaren Stellen ausmachen, verdeutlicht die Relevanz der betrieblichen Ausbildung für alle Betriebsgrößenklassen. Für kleine, wie auch für große Unternehmen ist sie daher ein zentrales Element der Fachkräftesicherung. Im Jahr 2023 bildeten 388.261 KMU und 14.572 Großunternehmen aus (BIBB-Datenreport, 2025). Etwa zwei Drittel (67,5 Prozent) aller derzeitigen Auszubildenden erlernen ihren Ausbildungsberuf in einem kleinen oder mittleren Unternehmen. Insgesamt betrachtet beteiligen sich über die Jahre immer weniger Unternehmen an der Ausbildung, womit die Ausbildungsbeziehung über die Jahre rückläufig ist. Dies wird auf Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Bewerber:innen, auf fehlende Bewerbungen, aber – speziell bei Kleinunternehmen – auch auf steigende Ausbildungskosten zurückgeführt (Eckelt et al., 2020). Da in KMU allerdings aufgrund des höheren Bedarfs dreimal so viele ausgebildete Fachkräfte fehlen wie in Großunternehmen, ist die duale Ausbildung ein zentraler Baustein für die Fachkräftesicherung in KMU.

4.2 Zentrale Engpassberufe und Wettbewerbssituation

Wie bereits bei der Analyse der Top-Berufe nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kapitel 3.2, zeigen sich auch mit Blick auf die Top-Engpassberufe nach Anforderungsniveau Unterschiede nach Betriebsgröße. Insbesondere die Top-Engpassberufe von Klein- und Großunternehmen unterscheiden sich voneinander, während es bei mittleren Unternehmen viele Dopplungen zu den Berufen gibt, die auch in anderen Größenklassen zu den Top-Engpassberufen gehören (Tabellen 3-5).

Die Top-5-Engpassberufe besitzen jeweils eine hohe Bedeutung für die Fachkräftesituation in Unternehmen der jeweiligen Größenklasse. Ein Drittel aller nicht besetzbaren Stellen für Fachkräfte in Kleinunternehmen entfällt auf die Top-5-Engpassberufe. Damit streut die Fachkräftelücke auf dem Fachkraftniveau bei Kleinunternehmen stärker über unterschiedliche Berufe als in mittleren Unternehmen, in denen die Top-5-Engpassberufe 35,2 Prozent aller fehlenden Fachkräfte auf diesem Niveau ausmachen, sowie in Großunternehmen, bei denen dieser Anteil 39,1 Prozent beträgt. Auf Ebene der Spezialist:innen- und Expert:innenberufe nehmen die Top-5-Berufe in allen Betriebsgrößenklassen einen noch größeren Anteil an der Fachkräftelücke auf dem jeweiligen Anforderungsniveau ein: Knapp sechs von zehn (58,6 Prozent) fehlenden Fachkräften auf Spezialist:innenniveau in Kleinunternehmen konzentrieren sich auf die fünf Top-Berufe; bei Expert:innen sind dies 55,2 Prozent. In mittleren und großen Unternehmen entfällt jeweils etwa jede zweite rechnerisch nicht besetzbare Stelle für Expert:innen bzw. Spezialist:innen auf einen der Top-5-Engpassberufe (auf beiden Niveaus: mittlere Unternehmen: rund 51 Prozent, Großunternehmen: etwa 52 Prozent).

Darüber hinaus fällt auf, dass es sich bei den Top-5-Berufen mit wenigen Ausnahmen um männer- bzw. frauentypische Berufe handelt. Geschlechtstypische Berufe sind allgemein häufiger von Engpässen betroffen als Berufe, in denen Frauen und Männer zu vergleichbaren Teilen arbeiten (Burstedde et al., 2017). Die einzigen Berufe ohne Geschlechtstypik sind auf Spezialist:innenniveau in der Heilerziehungspflege und der öffentlichen Verwaltung sowie auf Expert:innenniveau in der kaufmännischen/technischen Betriebswirtschaft, unter Führungskräften im Verkauf sowie unter Führungskräften in Bau und Architektur zu finden. Auf Fachkraftniveau weisen alle Top-5-Engpassberufe eine Geschlechtstypik auf.

Mit Blick auf den Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Fachkräfte über 55 Jahren in den Top-5-Engpassberufen zeigen sich deutliche Unterschiede nach Anforderungsniveau und teilweise auch nach Betriebsgrößenklasse. Über alle Berufe auf Fachkraftniveau hinweg

sind etwa 26,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 55 Jahre alt, während es in Spezialist:innenberufen 24,1 Prozent und in Expert:innenberufen 23,4 Prozent sind. Auf Fachkraftniveau liegt nur ein Beruf – Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung, die in den Top-5-Engpassberufen großer Unternehmen zählen – mit 29,8 Prozent über diesem Wert. Ein weiterer Beruf (Maschinenbau- und Betriebstechnik, 26,4 Prozent) liegt in etwa im Schnitt. Alle anderen Berufe haben deutlich geringere Anteile älterer Beschäftigter. Auf Spezialist:innenniveau ergibt sich ein durchmisches Bild mit einigen Berufen, in denen der Anteil älterer Beschäftigter besonders niedrig ist (z. B. Therapieberufe, Kinderbetreuung), während andere Berufe besonders hohe Anteile älterer Beschäftigter aufweisen (z. B. Verwaltungsberufe, Elektrotechnik). Nur ein Beruf liegt annähernd im Altersdurchschnitt (Heilerziehungspflege, 24,4 Prozent). Bei Expert:innen liegen die Top-Berufe hinsichtlich des Anteils der über 55-Jährigen nahezu vollständig im Durchschnitt. Ausnahmen stellen Elektrotechnik-Expert:innen (29,4 Prozent) und Führungskräfte in Bauberufen (27,9 Prozent) dar.

Die Anteile älterer Beschäftigter lassen sich wie folgt interpretieren: Liegt der Anteil älterer Beschäftigter unter dem Durchschnitt, kann dies bedeuten, dass hier besonders viele jüngere Fachkräfte nachkommen, etwa durch höhere Ausbildungstätigkeit. Es kann aber auch ein Hinweis dafür sein, dass es nicht gut gelingt, ältere Beschäftigte in diesem Beruf zu binden. Hierbei können körperliche Anforderungen, wie schwere körperliche Tätigkeiten oder Schichtarbeit, eine Rolle spielen. Außerdem gibt es einige Berufe noch nicht so lange, sodass Personen aus früheren Geburtsjahrgängen keine Gelegenheit hatten, sich in jungen Jahren für die jeweiligen Berufe zu entscheiden. Es fehlt also möglicherweise an passend qualifizierten Personen in dieser Altersgruppe. Darüber hinaus kann ein geringer Anteil älterer Beschäftigter aber auch darauf hinweisen, dass der Aufstieg in höhere Anforderungsniveaus hier besonders gut gelingt und sich der Anteil Älterer folglich aufstiegsbedingt verringert. Hier sind insbesondere Wechsel in Berufe mit Aufstiegsfortbildung (z. B. Kfz-Meister:innen, Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnikmeister:innen) zu nennen, die mit der Gründung eigener Unternehmen einhergehen können.

Ist der Anteil älterer Beschäftigter hingegen überdurchschnittlich hoch, kann dies darauf hinweisen, dass die Bindung älterer Mitarbeitender hier besonders gut gelingt. In einigen Fällen kann dies auch am Beruf selbst liegen, beispielsweise, wenn es um Führungspositionen geht. Die Analyseergebnisse legen nahe, dass

insbesondere auf Fachkraftniveau die Mitarbeiterbindung älterer Beschäftigter eine wichtige Stellschraube für die Fachkräftesicherung darstellt. Mit Blick auf akademische Berufe ist darüber hinaus festzuhalten, dass sich in den jeweiligen Top-5-Engpassberufen auch in der Zukunft

eine Verschärfung der Engpässe in allen Betriebsgrößenklassen zu erwarten ist. In vielen Berufen liegt der Anteil älterer Beschäftigter hier bei einem knappen Viertel bis knapp 30 Prozent der Beschäftigten.

Tabelle 33 | Kleine Unternehmen: Top-5-Engpassberufe

Fachkräftelücke und offene Stellen nach Anforderungsniveau in absoluten Werten, Anteil der Fachkräftelücke eines Berufs in dieser Betriebsgrößenklasse in Prozent, Jahresdurchschnitt von Juli 2024 bis Juni 2025, ohne Helfertätigkeiten

	Beruf	Fachkräfte- lücke in kleinen Unternehmen	Anteil der Fachkräfte- lücke in kleinen Unter- nehmen an der gesamten Fachkräftelücke	Offene Stellen in kleinen Unternehmen
Fachkraft	Bauelektrik	10.946	67,4%	14.083
	Kraftfahrzeugtechnik	9.786	69,4%	15.316
	Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	8.128	75,1%	11.195
	Zahnmedizinische Fachangestellte	5.662	96,8%	9.881
	Altenpflege	5.339	37,9%	6.845
Spezialist:in	Physiotherapie	10.461	86,4%	12.241
	Kinderbetreuung, -erziehung	5.187	31,9%	8.692
	Buchhaltung	3.138	63,3%	3.882
	Ergotherapie	2.440	55,4%	8.816
	Sprachtherapie	1.419	69,1%	1.701
Expert:in	Sozialarbeit, Sozialpädagogik	3.650	28,9%	5.624
	Leitung - Verkauf	2.644	48,7%	3.567
	Leitung - Bau, Architektur	1.238	46,8%	2.543
	Steuerberatung	1.108	55,4%	1.284
	Bauplanung, -überwachung	1.096	16,1%	1.350

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

In Kleinunternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden fehlen die meisten Fachkräfte mit Berufsausbildung in der Bau-elektrik (Tabelle 3). Zuletzt konnten hier 10.946 von ins-gesamt rund 14.100 offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden. Die Bauelektrik ist auch in mittleren Unter-nehmen unter den Top-Engpassberufen, in Großunter-nehmen zählt sie mit knapp 1.800 fehlenden Fachkräften nicht zu den Berufen mit den größten Engpässen. Den-noch betrifft der Engpass besonders Kleinunternehmen: Zwei Drittel der Fachkräftelücke entfällt auf diese Be-triebsgrößenklasse. Das hängt damit zusammen, dass die Nachfrage, gemessen an der Zahl offener Stellen, für Bau-elektriker in Kleinunternehmen am höchsten ist.

Dicht hinter der Bauelektrik folgt die Physiotherapie auf Spezialist:innenniveau als größter Engpassberuf in Klein-unternehmen. Nicht nur in der absoluten Zahl fehlender Köpfe, auch im Verhältnis zur Gesamtzahl offener Stellen fällt für Kleinunternehmen der Engpass in der Physiothe-rapie ähnlich hoch aus wie in der Bauelektrik. Allerdings ist die Fachkräftelücke in der Physiotherapie noch stärker auf Kleinbetriebe konzentriert (86,4 Prozent) als in der Bauelektrik (67,4 Prozent).

Die weiteren Berufe mit besonders großen Fachkräftelü-cken in Kleinunternehmen sind vor allem einerseits im Handwerk und Bauwesen (Kraftfahrzeugtechnik und Sa-nitär-, Heizungs-, Klimatechnik, Leitung – Bau, Architek-tur, Bauplanung und -überwachung), andererseits im

Sozial- und Gesundheitswesen (Kinderbetreuung, Ergotherapie, Sprachtherapie, Zahnmedizinische Fachangestellte, Altenpflege, Sozialarbeit und -pädagogik) angesiedelt. Unter Zahnmedizinischen Fachangestellten besteht der Engpass fast ausschließlich in Kleinunternehmen (96,8 Prozent). Das liegt auch daran, dass dieser Beruf stark auf Kleinunternehmen konzentriert ist (vgl. Kapitel 3.2). Im Verhältnis zur Gesamtzahl an offenen Stellen ist neben der Bauelektrik und der Physiotherapie auch der Engpass in der Altenpflege, der Ergo- und Sprachtherapie sowie in der Steuerberatung und Bauplanung und -überwachung besonders ausgeprägt.

In einigen Berufen zeigt sich, dass KMU primär miteinander im Wettbewerb stehen. Hierzu gehören insbesondere Fachkräfte der Altenpflege, da ein ähnlicher hoher Anteil der Fachkräftelücke auf kleine wie mittlere Unternehmen entfällt (37,9 bzw. 48,7 Prozent). Auch Führungskräfte in Bau und Architektur fehlen in kleinen und mittleren Unternehmen in ähnlichem Umfang (46,8 bzw. 33,1 Prozent). Um Ergotherapeut:innen und Führungskräfte im Verkauf ist die Wettbewerbssituation etwas schwächer ausgeprägt, da die Engpässe in diesen Berufen stärker in kleinen Unternehmen liegen.

Besonders auffällig sind Engpassberufe, in denen der Wettbewerb zwischen allen drei Betriebsgrößenklassen besteht: Das betrifft vor allem Spezialist:innen der Kinderbetreuung und -erziehung, bei denen insgesamt rund 16.300 offene Stellen rechnerisch nicht besetzbar sind. Dieser Beruf zählt in allen drei Größenklassen in ähnlichem Umfang zu den Top-5-Engpassberufen. Die Tatsache, dass Erzieher:innen ebenfalls in allen drei Betriebsgrößenklassen zu den Berufen mit den meisten Beschäftigten gehören (vgl. Kapitel 3.2), unterstreicht den Wettbewerb, in dem KMU mit Großunternehmen um diese Fachkräfte stehen.

Ähnlich ausgeprägt ist der Wettbewerb um Expert:innen in der Sozialarbeit und -pädagogik, von denen insgesamt 12.600 Fachkräfte fehlen. Auch hier verteilt sich die Fachkräftelücke weitestgehend gleich auf die drei Betriebsgrößenklassen. Expert:innen der Bauplanung und -überwachung sind in ihrem Engpass von 4.512 rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen wiederum größtenteils auf Großunternehmen konzentriert. Für kleine und mittlere Unternehmen besteht dennoch ein Wettbewerb, denn auch in KMU zählt dieser Beruf mit rund 2.300 fehlenden Fachkräften zu den Top-Engpassberufen.

Tabelle 44 | Mittlere Unternehmen: Top-5-Engpassberufe

Fachkräftelücke und offene Stellen nach Anforderungsniveau in absoluten Werten, Anteil der Fachkräftelücke eines Berufs in dieser Betriebsgrößenklasse in Prozent, Jahresdurchschnitt von Juli 2024 bis Juni 2025, ohne Helfertätigkeiten

	Beruf	Fachkräfte- lücke in mittleren Unternehmen	Anteil der Fachkräfte- lücke in mittleren Unternehmen an der gesamten Fachkräftelücke	Offene Stellen in mittleren Unternehmen
Fachkraft	Altenpflege	6.851	48,7%	8.784
	Elektrische Betriebstechnik	4.886	38,2%	6.098
	Maschinenbau-, Betriebstechnik	3.780	33,7%	6.783
	Gesundheits-, Krankenpflege	3.561	26,9%	5.284
	Bauelektrik	3.512	21,6%	4.518
Spezialist:in	Kinderbetreuung und -erziehung	6.166	37,9%	10.334
	Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik	1.712	42,3%	2.594
	Buchhaltung	1.407	31,9%	5.083
	Ergotherapie	1.190	24,0%	1.472
	Physiotherapie	1.031	8,5%	1.207
Expert:in	Sozialarbeit und Sozialpädagogik	4.575	36,3%	7.050
	Leitung - Verkauf	1.345	24,8%	1.815
	Bauplanung, -überwachung	1.197	17,6%	1.474
	Elektrotechnik	1.069	18,5%	1.384
	Leitung - Bau, Architektur	875	33,1%	1.797

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

In mittleren Unternehmen zeigt sich mit Blick auf den Berufe-Mix in den Top-5-Engpassberufen auf Fachkraftniveau ein ähnlich zweigeteiltes Bild wie in Kleinunternehmen (Tabelle 4). Besonders viele Fachkräfte fehlen hier einerseits in der Pflege und andererseits in technischen Berufen, die jedoch eher der Produktion als dem Handwerk zuzuordnen sind. Die größte Fachkräftelücke auf Fachkraftniveau liegt für mittlere Unternehmen mit 6.851 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen in der Altenpflege, in der insgesamt 8.784 Stellen vakant sind. Das liegt daran, dass die Altenpflege zu den größten Berufen in mittleren Unternehmen gehört (vgl. Kapitel 3.2).

Wie in kleinen Unternehmen finden sich auf Spezialist:innenniveau auch hier keine Berufe für Meister:innen und Techniker:innen unter den Top-5-Engpassberufen, sondern vielmehr Berufe, auf die Fachschulen, Berufsfachschulen und Bachelorstudiengänge vorbereiten. Die meisten Spezialist:innen fehlen in mittleren Unternehmen mit Abstand in der Kinderbetreuung und -erziehung. Rund 6.200 der 10.300 offenen Stellen können mittlere

Unternehmen in diesem Beruf rechnerisch nicht besetzen.

Mittlere Unternehmen konnten zwischen Juli 2024 und Juni 2025 insgesamt 17.650 Stellen für Expert:innen rechnerisch nicht besetzen. Damit stellen Expert:innen, wie in kleinen Unternehmen auch, die kleinste Fachkräftelücke der drei Anforderungsniveaus dar. Die mit Abstand meisten Fachkräfte fehlen in der Sozialarbeit und -pädagogik, wo 4.575 der 7.050 offenen Stellen rechnerisch nicht besetzbar sind.

Neben dem bereits aufgezeigten Wettbewerb, in dem KMU miteinander bzw. mit Großunternehmen stehen, treten mittlere Unternehmen in einigen Berufen zusätzlich in Konkurrenz zu großen Unternehmen. Besonders stark stehen mittlere Unternehmen mit Großunternehmen in der elektrischen Betriebstechnik im Wettbewerb, da hier in ähnlichem Umfang ausgebildete Fachkräfte fehlen (4.886 bzw. 4.131 nicht besetzbare offene Stellen). Ähnlich ausgeprägt ist der Wettbewerb um Fachkräfte in der

Maschinenbau- und Betriebstechnik sowie um Spezialist:innen in der Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik (Tabelle 5). Auch Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie Elektrotechniker:innen auf

Expert:innenniveau zählen in mittleren und großen Unternehmen zu den Top-Engpassberufen, allerdings liegen die Engpässe hier schwerpunktmäßig in Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden.

Tabelle 55 | Große Unternehmen: Top-5-Engpassberufe

Fachkräftelücke und offene Stellen nach Anforderungsniveau in absoluten Werten, Anteil der Fachkräftelücke eines Berufs in dieser Betriebsgrößenklasse in Prozent, Jahresdurchschnitt von Juli 2024 bis Juni 2025, ohne Helfertätigkeiten

	Beruf	Fachkräfte- lücke in großen Unternehmen	Anteil der Fachkräfte- lücke in großen Unter- nehmen an der gesamten Fachkräftelücke	Offene Stellen in großen Unternehmen
Fachkraft	Gesundheits-, Krankenpflege	7.160	54,0%	10.622
	Mechatronik	4.170	43,5%	4.895
	Elektrische Betriebstechnik	4.131	32,3%	5.157
	Maschinenbau-, Betriebstechnik	2.995	26,7%	5.375
	Öffentliche Verwaltung	2.599	63,4%	4.625
Spezialist:in	Kinderbetreuung, -erziehung	4.928	30,3%	8.260
	Öffentliche Verwaltung	2.361	76,5%	2.987
	Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik	1.489	36,8%	2.255
	Leitung - Elektrotechnik	820	25,8%	975
	Sonstige öffentliche Verwaltung	748	79,2%	768
Expert:in	Bauplanung, -überwachung	4.512	66,3%	5.555
	Sozialarbeit, Sozialpädagogik	4.384	34,8%	6.755
	Kaufmännische/technische Betriebswirtschaft	3.717	83,4%	4.957
	Elektrotechnik	3.639	62,9%	4.710
	Informatik	3.185	74,1%	5.457

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

Die Top-5-Engpassberufe nach Anforderungsniveau in Großunternehmen (Tabelle 5) ähneln in der Gesamtbeurteilung weit eher den Top-Engpassberufen in mittleren Unternehmen als jenen in Kleinunternehmen. Hier gibt es auf allen Anforderungsniveaus Überschneidungen unter den Berufen mit den jeweils größten Fachkräftelücken. Die meisten Stellen für Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung waren in Großunternehmen zwischen Juli 2024 und Juni 2025 in der Gesundheits- und Krankenpflege rechnerisch nicht besetzbar. Für 7.160 der insgesamt 10.622 offenen Stellen standen keine passend qualifizierten Fachkräfte zur Verfügung. Große Engpässe bestanden mit über 4.100 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen auch in der Mechatronik und elektrischen Betriebstechnik, die insgesamt rund 4.900 bzw. 5.200 Fachkräfte suchen.

Auch Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung zählten mit etwa 2.600 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen zu den Top-Engpassberufen, während sie einen der größten Berufe in Großunternehmen ausmachen (vgl. Kapitel 3.2). Unter den Top-5-Engpassberufen für Spezialist:innen in Großunternehmen finden sich zwei weitere Berufe, die der öffentlichen Verwaltung zuzurechnen sind. Allen drei Berufen ist gemeinsam, dass sie überdurchschnittlich hohe Anteile älterer Beschäftigter aufweisen, die zwischen 27,6 Prozent (Spezialist:innen in der öffentlichen Verwaltung, z. B. Verwaltungsfachwirt:innen) und 32,7 Prozent (sonstige Spezialist:innen in der öffentlichen Verwaltung, z. B. Kassenverwalter:innen) liegen. Zusammengefasst fehlen Großunternehmen hier schon heute

gut 3.000 passend qualifizierte Personen, die rechnerisch zur Besetzung der offenen Stellen nötig wären.

Auch Elektrotechniker:innen in leitender Position gehörten mit 820 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen von insgesamt 975 offenen Stellen schon heute zu den Spezialist:innenberufen mit den meisten fehlenden Fachkräften in großen Unternehmen. Da in der Gesamtwirtschaft mehr als ein Drittel der Beschäftigten dieses Berufs über 55 Jahre alt sind, dürften sich diese Besetzungsschwierigkeiten in den nächsten Jahren verstärken. Mit knapp 5.000 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen fehlten in Großunternehmen die meisten Spezialist:innen im Betrachtungszeitraum in der Kinderbetreuung. Auf den Wettbewerb mit KMU, die diesen Beruf ebenfalls stark nachfragen, wurde bereits hingewiesen.

Auf dem Niveau von Expert:innen sind insbesondere Bauplaner:innen rar: Hier fehlten am Arbeitsmarkt 4.512 passend qualifizierte Arbeitslose, um die 5.555 Vakanzen zu füllen. Gemessen an den offenen Stellen werden Expert:innen in der Bauplanung und -überwachung in großen Unternehmen häufiger gesucht als in KMU, auch wenn sie in deren Top-5-Engpassberufen ebenfalls auftauchen. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch, dass aus Sicht von KMU der Wettbewerb mit Großunternehmen hier besonders stark ist. Kaufmännisch-technische Betriebswirt:innen (Fachkräftelücke von 3.717) und Informatiker:innen (3.185) gehören nur in Großunternehmen zu den fünf Berufen mit den stärksten Engpässen.

Tabelle 66 | Top-5-Engpassberufe mit der größten prozentualen Veränderung nach Betriebsgrößenklasse

Fachkräftelücke und offene Stellen als Jahresdurchschnitt von Juli 2024 bis Juni 2025, absolut, ohne Helfertätigkeiten, Veränderung der Fachkräftelücke zum Jahresdurchschnitt von Juli 2018 bis Juni 2019, in Prozent

Beruf	Veränderung seit 2019 (%)	Fachkräftelücke 2025	Offene Stellen 2025
Kleine Unternehmen			
Buchhaltung - Spezialist:in	331,4	2.440	8.816
Zahnmedizinische Fachangestellte - Spezialist:in	152,9	1.092	1.656
Steuerberatung - Spezialist:in	140,3	606	832
Steuerberatung - Expert:in	99,5	1.108	1.284
Straßen-, Asphaltbau - Fachkraft	97,6	709	1.361
Mittlere Unternehmen			
Lehrkräfte für berufsbildende Fächer - Spezialist:in	925,6	578	677
Buchhaltung - Spezialist:in	372,7	1.407	5.083
Lebensmittelherstellung - Fachkraft	123,0	700	1.099
Steuerberatung - Fachkraft	115,4	707	913
Leitung - Elektrotechnik - Spezialist:in	107,6	953	1.134
Große Unternehmen			
Steuerberatung - Expert:in	803,4	587	680
Überwachung, Steuerung Eisenbahnverkehr - Fachkraft	659,6	2.504	2.835
Versicherungskaufleute - Fachkraft	463,0	683	1.314
Buchhaltung - Spezialist:in	328,4	559	2.020
Operations-/medizinische Assistenz - Fachkraft	239,8	614	876

Hinweis: Es wurden nur Engpassberufe betrachtet, deren Fachkräftelücke im Jahresdurchschnitt von Juli 2024 bis Juni 2025 bei mindestens 500 lag.
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025

Unter den Top-5-Engpassberufen, die die größten Veränderungen seit dem Jahr 2019 aufweisen, fällt auf, dass die größten Veränderungen in Großunternehmen verzeichnet wurden (Tabelle 6). So ist die Fachkräftelücke für Fachkräfte in der Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrs in Großunternehmen im Vergleich zum Vor-Corona-Niveau um 659,6 Prozent gestiegen. Fehlten zwischen Juli 2018 und Juni 2019 rechnerisch noch 330 Fachkräfte in diesem Beruf, konnten zwischen Juli 2024 und Juni 2025 2.504 offene Stellen rechnerisch nicht besetzt werden.

Auch die Fachkräftelücke für Expert:innen der Steuerberatung ist in Großunternehmen innerhalb der letzten sechs Jahre stark gewachsen – wenn auch auf einem niedrigeren absoluten Niveau. In Kleinunternehmen findet sich dieser Beruf ebenfalls unter den Top-5-Engpassberufen mit der größten Veränderung. Während der Engpass in Großunternehmen um 803,4 Prozent auf 587 nicht besetzbare offene Stellen angewachsen ist und sich somit verneunfacht hat, hat er sich in Kleinunternehmen verdoppelt und liegt nun bei 1.108 fehlenden Fachkräften. Damit entfällt der Großteil der Fachkräftelücke dieses Berufs auch weiterhin auf Kleinunternehmen und zählt auch absolut gesehen zu den Top-Engpassberufen in dieser Betriebsgrößenklasse (vgl. Tabelle 3). Dennoch ist durch eine stark gewachsene Nachfrage nach Steuerberatungs-Expert:innen in Großunternehmen die Fachkräftelücke in dieser Betriebsgrößenklasse so weit gestiegen, dass fast ein Drittel (29,3 Prozent) der Gesamtfachkräftelücke dieses Berufs auf Großunternehmen entfällt. Der Wettbewerb zwischen kleinen und großen Unternehmen hat sich folglich deutlich verstärkt. Auch auf

den anderen Niveaus gehören Steuerberater:innen zu den Berufen, die in den vergangenen sechs Jahren zusehends fehlen. So hat sich die Fachkräftelücke für Steuerberatungs-Spezialist:innen in Kleinunternehmen und -Fachkräften in mittleren Unternehmen mehr als verdoppelt (plus 140,3 Prozent bzw. plus 115,4 Prozent).

In jeder der drei Betriebsgrößenklassen ist die Fachkräftelücke für Spezialist:innen in der Buchhaltung um mehr als 300 Prozent gewachsen. Das hängt damit zusammen, dass die Nachfrage, gemessen in der Anzahl offener Stellen, nach diesem Beruf in allen drei Betriebsgrößenklassen groß ist. In KMU gehört der Beruf nicht nur zu den Berufen mit den meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf diesem Niveau (vgl. Kapitel 3.2), sondern auch zu den Top-Engpassberufen (vgl. Tabelle 3 und Tabelle 4). Dass die Fachkräftelücke für Spezialist:innen der Buchhaltung so stark gewachsen ist, hängt auch damit zusammen, dass die Beschäftigten dieses Berufs überdurchschnittlich alt sind: 33,4 Prozent der Spezialist:innen in der Buchhaltung sind 55 Jahre oder älter. Nominell ist der Engpass in Kleinunternehmen am größten und nimmt die Hälfte (55,4 Prozent) der Gesamtfachkräftelücke in diesem Beruf ein.

In den meisten anderen Berufen, deren Engpass sich insbesondere in einer Betriebsgrößenklasse verschärft hat, besteht die Fachkräftelücke auch schwerpunktmäßig in dieser Betriebsgrößenklasse. So entfällt der Engpass für Zahnmedizinische Fachangestellte fast ausschließlich (95,7 Prozent) in Kleinunternehmen, was damit zusammenhängt, dass sie primär in dieser Betriebsgrößenklasse beschäftigt sind (vgl. Kapitel 3.2).

5. Diskussion und Fazit

Knapp zwei Drittel aller qualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland arbeiten in einem kleinen oder mittleren Unternehmen (64,3 Prozent). Diese machen 99,3 Prozent aller Unternehmen aus und sind somit zentral für den Standort Deutschland. Die vorliegende Studie hat gezeigt: 72,3 Prozent aller Stellen zwischen Juli 2024 und Juni 2025 wurden in KMU ausgeschrieben und 71,7 Prozent aller rechnerisch nicht besetzbaren Stellen entfielen auf diese Betriebsgrößenklassen. Während über alle Betriebsgrößenklassen hinweg insgesamt 392.773 Fachkräfte fehlten, konnten in KMU zuletzt 281.532 offene Stellen nicht besetzt werden. 177.347 rechnerisch nicht besetzbare offene Stellen entfielen davon auf kleine und 104.185 auf mittlere Unternehmen. In KMU konnten somit mehr als jede dritte offene Stelle nicht besetzt werden. Diese Engpässe sind als Untergrenze zu verstehen, denn KMU haben vermutlich größere Probleme in der Stellenbesetzung als Großunternehmen (Bennewitz et al., 2023, Bassler et al., 2017). Große Unternehmen verfügen in der Regel über mehr Ressourcen für gezielte Strategien in der Personalarbeit und können auch durch eine oft größere Bandbreite an Benefits attraktiver für Bewerber:innen sein. Zudem sind große Unternehmen in der Regel überregional bekannt und können so eher auch Fachkräfte aus anderen Regionen auf sich aufmerksam machen. Dieses Ungleichgewicht zwischen KMU und Großunternehmen lässt sich jedoch nicht hinreichend quantifizieren. Aus diesem Grund wurde in der vorliegenden Studie davon ausgegangen, dass Arbeitslose bei der Jobwahl keine Präferenz hinsichtlich der Betriebsgröße haben. Somit markieren die fehlenden 281.532 Fachkräfte in KMU den Engpass, dem kleine und mittlere Unternehmen mindestens gegenüberstehen. Die Ergebnisse verdeutlichen den Wettbewerb, in dem KMU mit Großunternehmen in der Personalsuche stehen. Besonders schwierig dürfte die Personalsuche für KMU in Berufen sein, die auch Großunternehmen in großem Umfang suchen. Hierzu gehören beispielsweise Spezialist:innen der Kinderbetreuung und -erziehung, Expert:innen in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik sowie Expert:innen der Bauplanung und -überwachung.

In dieser Studie wurde nicht nur die Engpass-, sondern auch die Beschäftigungssituation sowie die Struktur der gesuchten Berufsprofile betrachtet, um ein genaueres Bild davon zu bekommen, wie sich die Arbeitsmarktsituation mit Blick auf kleine und mittlere Unternehmen aktuell darstellt und wie sie sich in den letzten zwölf Jahren verändert hat. Insgesamt zeigt sich, dass KMU in den letzten Jahren ihr Beschäftigungsniveau gehalten haben,

während Großunternehmen größere Zuwächse verzeichnen. Diese Entwicklung hängt mit einer gestiegenen Anzahl an Großunternehmen und einem Rückgang der Kleinunternehmen zusammen. Das Beschäftigungswachstum in Großunternehmen geht vor allem auf die Gewinnung zusätzlicher Expert:innen mit Hochschulstudium zurück. In der Folge hat sich einerseits der Abstand der Beschäftigtenzahl in Klein- und Großunternehmen verringert. Andererseits verstärken sich somit auch die unterschiedlichen Schwerpunkte in der Qualifikationsstruktur der Betriebsgrößenklassen: Je größer das Unternehmen, desto größer ist der Anteil an Höherqualifizierten. Während in Kleinunternehmen besonders viele Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung beschäftigt sind, arbeiten in Großunternehmen mehr Akademiker:innen und Spezialist:innen mit Fortbildungsabschluss.

Die Fachkräftelücke hat sich in den letzten Jahren auf allen Anforderungsniveaus dynamisch entwickelt. Nach dem Allzeithoch der Fachkräftelücke im Jahr 2023 kam es seither aufgrund der andauernden Rezession und globaler Krisen zu einem Rückgang der Engpässe. Inzwischen fehlen etwa so viele Fachkräfte wie im Jahr 2019, kurz vor der Corona-Pandemie. Darüber hinaus zeigten sich im Zeitverlauf auch Verschiebungen im Anforderungsniveau der Stellen: Inzwischen entfällt relativ betrachtet ein geringerer Anteil auf Fachkräfte und ein größerer besonders auf Spezialist:innen. Diese Entwicklung ist jedoch mindestens teilweise auf Veränderungen in der statistischen Erfassung der Berufe zurückzuführen, speziell auf eine statistische Neuordnung bestimmter Erhebungsberufe. Sie spiegelt nicht notwendigerweise und vor allem nicht in vollem Umfang eine Entwicklung auf betrieblicher Ebene wider.

Auch die Alters- und Geschlechtsstruktur der Berufe hatten einen Einfluss auf die Engpässe. Zu diesen Merkmalen liegen nur gesamtwirtschaftliche Daten vor, nicht auf Ebene der unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen. Dennoch wurde festgestellt, dass viele der Engpassberufe eine Geschlechtstypik – also einen besonders hohen Frauen- oder Männeranteil – oder einen sehr hohen bzw. niedrigen Anteil älterer Beschäftigter aufweisen. Dies verdeutlicht die Relevanz von Personalarbeit, die alle gesellschaftlichen Gruppen in den Blick nimmt und sich auf die Lebensphasen der Beschäftigten einstellt. Die Beschäftigtenstrukturen in kleinen, mittleren und großen Unternehmen könnten in weiterführenden Studien eingehender betrachtet werden, um die Fachkräftepotenziale genauer zu benennen.

Bei der berufsweisen Betrachtung von Stellen, Beschäftigten und Fachkräfteengpässen fällt zunächst auf, dass sich kleine und mittlere Unternehmen einerseits und mittlere und große Unternehmen andererseits stärker ähneln als Klein- und Großunternehmen. Die großen Berufe „Büro- und Sekretariatskräfte“ (Fachkraft), „Kaufmännische und technische Betriebswirtschaft“ (Fachkraft) sowie „Kinderbetreuung und -erziehung“ (Spezialist:in) gehören in allen drei Betriebsgrößenklassen zu den Berufen mit den meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und finden sich fast alle auch unter den Top-5-Berufen mit den meisten offenen Stellen wieder. In der Analyse der Fachkräftelücke zeigen sich ebenfalls große Überschneidungen zwischen den Betriebsgrößenklassen. Auf den ersten Blick mag daher fraglich erscheinen, weshalb die größten Berufe als Analysegegenstand gewählt wurden. Die Alternative wäre gewesen, zur Betrachtung

von Fachkräfteengpässen in kleinen und mittleren Unternehmen diejenigen Berufe auszuwählen, in denen besonders große Anteile der Fachkräftelücke auf kleine und mittlere Unternehmen entfallen. In dieser Betrachtung wären teilweise andere Berufe genannt worden, mit großen Schwerpunkten beispielsweise im Handwerk, zu welchem jedoch bereits eine Studiengrundlage besteht (z. B. Malin/Hickmann, 2025; Malin/Köppen, 2023). Hinweise darauf, was nach dieser alternativen Betrachtungsweise relevant erschien, wurden an geeigneten Stellen eingearbeitet, auch wenn sie nicht im Zentrum der Analyse standen. Mit dem gewählten Fokus wird deutlich: KMU sind am Arbeitsmarkt in vielen Fällen starkem Wettbewerb mit Großunternehmen ausgesetzt. Insbesondere in dieser Situation ist Personalarbeit von hoher Relevanz: Mitarbeiter finden, binden und qualifizieren wird für KMU in einem kompetitiven Umfeld zur zentralen Herausforderung.

6. Handlungsempfehlungen

Employer Branding – Stärken sichtbar machen

Wie die vorliegende Studie zeigt, ist die Fachkräftelücke in KMU besonders groß. In der Suche nach fehlendem Personal stehen kleine und mittlere Unternehmen im Wettbewerb mit Großunternehmen, die von ihren hohen personellen und finanziellen Ressourcen profitieren. Dadurch können große Unternehmen häufiger eine strategische Personalarbeit verfolgen. Doch auch KMU können mit ihren Stärken punkten. Entscheidend hierfür ist eine starke Arbeitgebermarke. Durch strategisches Employer Branding wird die Attraktivität eines Unternehmens sichtbar gemacht. Das zählt nicht nur auf die Personalgewinnung, sondern auch auf die Mitarbeiterbindung ein. Was zu Employer Branding gehört und wie es konkret umgesetzt werden kann, zeigt das KOFA:

- **Analyse:** Wie analysiert man in einem ersten Schritt die Stärken und Schwächen des Unternehmens?
- **Selbstcheck:** Wie weit ist das Employer Branding im Unternehmen?
- **Praxisbeispiel:** Wie gelingt Employer Branding ganz konkret?

Ausbildung stärken – Nachwuchs sichern

KMU beschäftigen nicht nur besonders viele Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, sondern suchen auch sehr viele von ihnen vergeblich. Die Ausbildung im eigenen Unternehmen ist eine wichtige Säule für die Fachkräftesicherung im Unternehmen. Damit die Nachwuchsgewinnung trotz des demografischen Wandels klappt, ist es wichtig, verschiedene Zielgruppen in den Blick zu nehmen. Hierzu gehört auch, Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten und Unterstützungsbedarf stärker in den Blick zu nehmen. Eine Vielzahl an **Fördermaßnahmen** können Unternehmen dabei unterstützen, Auszubildende mit unterschiedlichen Hintergründen und Bedürfnissen erfolgreich durch die Ausbildung zu begleiten. Auch eine Ausbildung in Teilzeit kann den Kreis an potenziellen Auszubildenden erweitern, da auch Interessierte mit Familienverpflichtung die Ausbildung absolvieren können. Wie eine **Ausbildung in Teilzeit** gelingen kann, erklärt das KOFA. Darüber hinaus bietet es auch Einblicke, welche Möglichkeiten KMU haben, um **Azubiwohnen** zu ermöglichen und somit auch für Jugendliche attraktiv zu sein, die weiter weg vom Unternehmen leben.

Um über Formate wie **Schulkooperationen** und Ausbildungsmessen hinaus Auszubildende zu finden, können auch **Jugendberufsagenturen** bei der Bewerbersuche helfen. Auch die Programme **Passgenaue Besetzung** und **Willkommenslotsen** unterstützen und beraten KMU bei der Suche und Integration von Auszubildenden. Um Auszubildende aus dem Ausland zu rekrutieren, liefern Informationsportale wie **Make it in Germany** einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten und bieten Hinweise, was bei der Rekrutierung aus dem Ausland beachtet werden muss.

Zielgruppengerechtes Ausbildungsmarketing gestalten

Studien zeigen, dass die Bedeutung, in einem Großunternehmen zu arbeiten, für Jugendliche sinkt (IfD Allensbach, 2025). Das erhöht die Chancen für KMU, Jugendliche mit ihrem Ausbildungsangebot zu überzeugen. Damit Auszubildende erfolgreich gewonnen werden, ist ein gezieltes Ausbildungsmarketing entscheidend. Zentral ist zum einen, die richtigen Kommunikationskanäle zu wählen, um den Ausbildungsplatz zu bewerben. Wie eine Kooperationsstudie vom Institut der deutschen Wirtschaft und der Bertelsmann Stiftung zeigt, kommunizieren Unternehmen und Jugendliche oft aneinander vorbei, weil insbesondere auf Social Media unterschiedliche Kanäle genutzt werden (Arndt et al., 2024).

Für ein erfolgreiches Ausbildungsmarketing ist darüber hinaus zentral, die Stärken des Unternehmens gezielt zu präsentieren. Denn vieles, was aus Sicht der Jugendlichen eine Ausbildung attraktiv macht, bieten Unternehmen auch an – sie informieren aber oft nicht darüber. Hierzu gehören beispielsweise gute Übernahmechancen nach der Ausbildung oder ein einfaches Bewerbungsverfahren (Arndt et al., 2025). Weitere Tipps für **konkrete Strategien im Ausbildungsmarketing** gibt das KOFA.

Mitarbeiter:innen erfolgreich finden und binden

In der Suche nach Fachkräften stehen KMU in großem Wettbewerb mit Großunternehmen, die mehr Ressourcen für die Personalgewinnung und -bindung haben. Daher ist es wichtig, dass KMU ihre Stärken kennen und gezielt einsetzen. KMU können dabei von ihrer Flexibilität profitieren, die sie ihren Beschäftigten ermöglichen können, etwa durch kürzere Probezeiten. Herzer et al., (2025) haben untersucht, welche Strategien der Mitarbeitergewinnung und -bindung besonders erfolgsversprechend sind. Hierfür wurden Unternehmen in einer repräsentativen

Befragung dazu befragt, welche Strategien sie in der Rekrutierung und Mitarbeiterbindung verfolgen und welche dieser genutzten Ansätze für sie am wirkungsvollsten sind.

→ Mitarbeiterempfehlungen

Für die Personalgewinnung zeigt sich, dass Mitarbeiterempfehlungen die erfolgversprechendste Maßnahme sind. Besonders wirkungsvoll funktioniert sie in mittleren Unternehmen, da diese davon profitieren, dass sie einen persönlicheren Kontakt zu den Beschäftigten haben als Großunternehmen, aber zugleich mit einer größeren Zahl an Beschäftigten auch ein größeres Netzwerk für persönliche Empfehlungen haben als Kleinunternehmen. Das KOFA zeigt, wie [passende Rahmenbedingungen und gezielte Anreize](#) genutzt werden können, um Mitarbeiterempfehlungen häufiger umzusetzen und stellt eine entsprechende [Checkliste](#) bereit. Ein zentraler Schritt dabei ist, [Mitarbeitende als Markenbotschafter:innen](#) einzubinden. Neben Praktika ist außerdem Active Sourcing ein erfolgversprechendes Instrument, um Fachkräfte zu finden. Potenzielle Bewerber:innen gezielt und direkt anzusprechen, ist bisher nicht weit verbreitet – wird aber von den Unternehmen, die es nutzen, als besonders erfolgreich bewertet (Herzer et al., 2025).

→ Flexibilisierungen der Arbeitsbedingungen

Um Mitarbeitende zu binden, sind Vertrauen und Flexibilität wichtige Bausteine: Vertrauensvolle Führungskultur sowie Flexibilität in Arbeitszeit und -ort sehen viele Unternehmen als Schlüssel für die Mitarbeiterbindung (ebd.). Das KOFA stellt einen [Leitfaden zu flexiblen Arbeitszeiten](#) bereit, der erläutert, welche Modelle existieren und wie sie passgenau implementiert werden können. Zusätzlich wird eine [Checkliste](#) geboten, mit der Unternehmen prüfen können, ob und wie gut sie auf virtuelle Zusammenarbeit und digitale Prozesse vorbereitet sind.

→ Einbindung in Veränderungsprozesse

Für die Mitarbeiterbindung können KMU zudem von ihren Stärken profitieren, denn ihnen gelingt die Einbindung in Veränderungsprozesse besser als Großunternehmen (Herzer et al., 2025). Beschäftigte in Veränderungsprozesse einzubeziehen schafft Vertrauen und das Verständnis für die Ziele und Visionen des Unternehmens. Großunternehmen können ihre Beschäftigten aufgrund von komplexeren Organisationen oftmals weniger gut einbinden.

→ Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Darüber hinaus zeigt die Studie, dass Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen nachweislich die Fluktuation im Unternehmen senkt (ebd.). In einem Praxisbeispiel zeigt das KOFA, wie die [Einführung von Elternschichten](#) die Mitarbeiterbindung gestärkt hat

und stellt eine [Checkliste](#) sowie einen [Überblick über Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf](#) bereit.

Mit altersgerechter Arbeit ältere Beschäftigte länger halten

Angesichts des demografischen Wandels, der Personalengpässe zusätzlich verschärft, ist es wichtig, ältere Beschäftigte länger zu halten. Hierfür ist es zentral, die Arbeit altersgerecht zu gestalten. Entscheidend ist dabei unter anderem das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Gesundheitsfördernde Maßnahmen wie ein ergonomischer Arbeitsplatz, unterstützende Arbeitsmittel und Anpassungen der Arbeitsbedingungen, sind wichtige Stellschrauben, damit das Arbeiten im Alter gelingen kann. Das KOFA gibt nicht nur einen Überblick über [Betriebliches Gesundheitsmanagement](#) und [Altersgerechtes Arbeiten](#), sondern erklärt auch, [wie ältere Mitarbeitende gezielt eingestellt und gefördert](#) werden können.

Weiterbildung im Unternehmen stärken

Die Weiterentwicklung der Beschäftigten ist angesichts von wirtschaftlicher Transformation nicht nur für Unternehmen zentral, sondern auch für die Bindung von Mitarbeitenden bedeutsam. Obwohl KMU knappe Ressourcen haben, weisen sie dennoch eine ausgeprägte Weiterbildungskultur auf. Wie die Weiterbildungserhebung von Seyda und Köhne-Finster (2024) zeigt, investieren KMU mehr Zeit und Geld in Weiterbildungen als große Unternehmen. Allerdings ermitteln sie seltener systematisch den Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf im Unternehmen. Da Weiterbildungsbedarfe individueller und spezifischer werden, ist es für KMU wichtig, sich mit anderen Unternehmen zu vernetzen und Ressourcen zu bündeln. Das KOFA bietet eine Übersicht, um [Weiterbildungen zu etablieren](#) und gibt Einblicke in die [erfolgreiche Umsetzung in der Praxis](#).

Potenziale von Quereinstiegen und Berufswechseln nutzen

Auch Berufswechsel und Quereinstiege sind wichtige Stellschrauben für die Fachkräftesicherung. Unter den Top-Engpassberufen der drei Betriebsgrößenklassen finden sich einige Berufe, für die Malin et al. (2025) in einer exemplarischen Analyse die Potenziale von Berufswechseln aufzeigen konnte. Beispielsweise für die Elektrische Betriebstechnik sowie für Maschinenbau und Betriebstechnik, in der mittlere Unternehmen mit Großunternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte stehen, konnten Potenziale für Berufswechsel festgestellt werden. Auch für die Bauelektrik, die in ihren Engpässen vor allem KMU betrifft, wurden Wechselfade aufgezeigt. Darüber hinaus können KMU von ihren bestehenden Beschäftigten für Berufswechsel profitieren: Fachkräfte in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft sowie

Spezialist:innen im Vertrieb – beides Berufe, die in KMU die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen – erkennt die gleiche Studie als Herkunftsberufe für verschiedene Engpassberufe im Bereich erneuerbare Energien. Darüber hinaus birgt der Aufstieg von Helfer:innen große Potenziale für Wechsel in Engpassberufe. Mit entsprechenden Nachqualifizierungen bringen viele Helfer:innen bereits Kompetenzen mit, die für eine qualifizierte Tätigkeiten relevant sind. Helfer:innen in der Metallbearbeitung wechseln schon heute in großem Umfang in eine Tätigkeit als Fachkraft für Maschinenbau und Betriebstechnik. KMU können dabei von ihrer großen Zahl an Helfer:innen profitieren, denn mit rund 3,9 Millionen Beschäftigten arbeiten 70,2 Prozent aller Helfer:innen in KMU. Wie KMU [Quereinsteiger:innen erfolgreich rekrutieren und im Betrieb integrieren](#) können, erläutert das KOFA auf seiner Website und stellt eine entsprechende [Checkliste](#) bereit. Über [Teilqualifizierungen](#) gelingt es zudem, Personen ohne Berufsabschluss, berufserfahrene Hilfskräfte sowie An- oder Ungelernte gezielt zu qualifizieren und langfristig an das Unternehmen zu binden. Das KOFA stellt dazu eine entsprechende [Checkliste](#) bereit.

Geschlechterspezifische Stereotype überwinden

Einige Berufe, die in KMU eine besonders große Rolle spielen, werden primär von einem Geschlecht ausgeübt. Hierzu zählen insbesondere Berufe im Handwerk oder in der Pflege. Für eine nachhaltige Fachkräftesicherung ist es wichtig, geschlechterspezifische Berufsbilder zu überwinden und somit den Kreis an Interessenten zu erweitern. Unternehmen können einen wichtigen Beitrag leisten, um Berufe für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv zu machen. Dazu gehört beispielsweise, Vorbilder sichtbar zu machen, die dabei helfen, Vorurteile abzubauen. Das ist insbesondere in Formaten der Berufsorientierung wichtig, die Unternehmen anbieten. Zudem ist es wichtig, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Das KOFA gibt unter anderem dazu Tipps, wie mit [Stellenanzeigen gezielt Frauen angesprochen](#) werden können, wie der [Wiedereinstieg nach der Elternzeit](#) gelingt und wie [Führen in Teilzeit](#) erfolgreich wird.

Abbildungen

Abbildung 1 Verteilung der hochgerechneten offenen Stellen und gewichteten offenen Zeitarbeitsstellen	9
Abbildung 2 Top-5-Wirtschaftszweige nach Betriebsgrößenklasse	11
Abbildung 3 Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklasse	12
Abbildung 4 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau und Betriebsgrößenklasse	14
Abbildung 5 Entwicklung der Fachkräftelücke nach Betriebsgrößenklasse	18
Abbildung 6 Kleine Unternehmen: Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau	19
Abbildung 7 Mittlere Unternehmen: Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau	20
Abbildung 8 Große Unternehmen: Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau	21
Abbildung 9 Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau und Betriebsgrößenklasse	22

Tabellen

Tabelle 1 Anforderungsniveaus	8
Tabelle 2 Top-10-Berufe mit den meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklasse	17
Tabelle 3 Kleine Unternehmen: Top-5-Engpassberufe	24
Tabelle 4 Mittlere Unternehmen: Top-5-Engpassberufe	26
Tabelle 5 Große Unternehmen: Top-5-Engpassberufe.....	27
Tabelle 6 Top-5-Engpassberufe mit der größten prozentualen Veränderung nach Betriebsgrößenklasse	28

Literatur

Arndt, Franziska / Herzer, Philip / Risius, Paula / Werner, Dirk / Renk, Helen / Schaffer, Fabian / Wieland, Clemens, 2024, Wie sich Jugendliche und Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt suchen und finden (können), Gutachten in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/franziska-arndt-philip-herzer-paula-risius-dirk-werner-wie-sich-jugendliche-und-unternehmen-auf-dem-ausbildungsmarkt-suchen-und-finden-koennen.html> [28.11.2025]

Arndt, Franziska / Flake, Regina / Herzer, Philip / Werner, Dirk / Renk, Helen / Schaffer, Fabian / Wieland, Clemens, 2025, Was macht die duale Ausbildung attraktiv? Wünsche von jungen Menschen und Angebote von Unternehmen im Vergleich, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh, <https://www.iwkoeln.de/studien/franziska-arndt-regina-flake-philip-herzer-dirk-werner-was-macht-die-duale-ausbildung-attraktiv-wuensche-von-jungen-menschen-und-angebote-von-unternehmen-im-vergleich.html> [21.11.2025]

Bassler, Mario / Kubis, Alexander / Moczall, Andreas, 2017, Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn (IAB-Kurzbericht 18/2017), Nürnberg, <https://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1817.pdf> [28.11.2025]

Bennewitz, Emanuel / Klinge, Silke / Neu-Yanders, Nathalie / Leber, Ute / Schwengler, Barbara, 2023, Auswirkungen des Angriffskrieges auf die Ukraine auf die Betriebe in Deutschland und weitere Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022. (IAB-Forschungsbericht 15/2023), Nürnberg, <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=1501601> [28.11.2025]

BA - Bundesagentur für Arbeit, 2011, Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 in die Arbeitsmarktstatistik, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Einfuehrung-KLDB2010.html?__blob=publicationFile [28.11.2025]

BA, 2021a, Betriebsgrößen auf Basis von Beschäftigungsverhältnissen, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Betriebsgroessen-auf-Basis-von-Beschaeftigungsverhaeltnissen.pdf?__blob=publicationFile [24.11.2025]

BA, 2021b, Statistik. Tabellen, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Nürnberg, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Betriebe/Betriebe-Nav.html> [28.11.2025]

BA, 2025a, Statistik erklärt: Beschäftigung, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Statistik-erklart/Beschaeftigung-Nav.html> [10.12.2025]

BA, 2025b, Statistik. Tabellen, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Nürnberg, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Betriebe/Betriebe-Nav.html> [21.11.2025]

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB, 2025, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/download/20621> [21.11.2025]

Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula / Seyda, Susanne / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk, 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-regina-flake-anika-jansen-lydia-malin-paula-risius-susanne-seyda-sebastian-schirner-dirk-werner-die-messung-des-fachkraeftemangels.html> [18.11.2025]

Burstedde, Alexander / Malin, Lydia / Risius, Paula, 2017, Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Rezepte gegen den Fachkräftemangel: Internationale Fachkräfte, ältere Beschäftigte und Frauen finden und binden, Köln, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/rezepte-gegen-den-fachkraeftemangel/> [21.11.2025]

Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Risius, Paula, 2018, Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende, Köln, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/kmu-finden-immer-schwerer-fachkraefte-und-auszubildende/> [28.11.2025]

Destatis - Statistisches Bundesamt, o. D., Kleine und mittlere Betriebe (KMU), <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/Glossar/kmu.html> [24.11.2025]

DIHK – Deutsche Industrie und Handelskammer, 2024, Fachkräfteengpässe und Wirtschaftsschwäche, DIHK-Fachreport 2024/ 2025, <https://www.dihk.de/resource/blob/127242/6ffb666cfa53e926e07b3cf91d5d021f/fachkraefte-dihk-report-fachkraeftesicherung-2024-2025-data.pdf> [28.11.2025]

Eckelt, Marcus / Mohr, Sabine / Gerhards, Christian / Burkard, Claudia, 2020, Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe, Bonn, <https://res.bibb.de/777108> [21.11.2025]

Europäische Kommission, 2003, Empfehlung 2003/361/EG des Rates vom 6. Mai 2003 zur Definition von Kleinunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 124, 20.5.2003, S. 36–41. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003H0361> [24.11.2025]

Grewenig, Elisabeth / Gerstenberger, Juliane, 2025, Mittelstand stellt sich auf Herausforderungen durch demografischen Wandel ein, KfW Research, Fokus Volkswirtschaft, Nr. 489, 11. März 2025, S. 1– 6, Frankfurt/Main, <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2025/Fokus-Nr.-489-Maerz-2025-Arbeitskraefte.pdf> [28.11.2025]

Herzer, Philip / Arndt, Franziska / Freisburger, Judith / Stippler, Sibylle, 2025, Fachkräfte finden und binden. Was Unternehmen wirklich erfolgreich macht, KOFA-Studie 4/2025, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraefte-finden-und-binden/> [01.12.2025]

IfD Allensbach – Institut für Demoskopie Allensbach, 2025, Sehnsucht nach Halt. Gen Z auf der Suche nach Sinn, Sicherheit und Selbstbestimmung, Allensbach, https://www.mcdonalds.com/content/dam/sites/de/Downloads/McDonald's_Ausbildungsstudie_2025_online.pdf [08.12.2025].

IfM - Institut für Mittelstandsforschung Bonn, o. D., KMU-Definition des IfM Bonn, Bonn, <https://www.ifm-bonn.org/definitionen-/kmu-definition-des-ifm-bonn> [28.11.2025]

Koneberg, Filiz / Seyda, Susanne / Stippler, Sibylle / Flake, Regina / Werner, Dirk, 2021, KOFA-Personalarbeitsindex – Strategische Personalarbeit als erfolgreicher Ansatz zur Fachkräftesicherung in KMU, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Köln, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/personalarbeitsindex/> [28.11.2025]

Kunath, Gero / Malin, Lydia / Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2023, Müde durch Mehrarbeit? Folgen von Personalengpässen für Beschäftigte und Handlungsbedarf für Unternehmen, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/muede-durch-mehrarbeit/> [28.11.2025]

Malin, Lydia / Arndt, Franziska / Risius, Paula / Quispe, Valeria, 2025, Berufswechsel für den Ausbau erneuerbarer Energien, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/berufswechsel-fuer-den-ausbau-erneuerbarer-energien> [24.11.2025]

Malin, Lydia / Hickmann, Helen, 2025, Fachkräftemangel in Handwerksberufen – Frauen sind ein wichtiger Teil der Lösung, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraeftemangel-in-handwerksberufen-frauen-sind-ein-wichtiger-teil-der-loesung/> [28.11.2025] <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraeftemangel-in-handwerksberufen-frauen-sind-ein-wichtiger-teil-der-loesung/>

Malin, Lydia / Köppen, Robert, 2023, Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraeftemangel-und-ausbildung-im-handwerk-2023/> [28.11.2025]

Pahnke, André / Welter, Friederike / Audretsch, David B., 2022, In the eye of the beholder? Differentiating between SMEs and Mittelstand. Small Business Economics, 60(2), 729-743, <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00612-x>

Quispe, Valeria / Kunath, Gero / Köhne-Finster, Sabine / Werner, Dirk, 2025, Berechnung von Fachkräfteengpässen nach Wirtschaftszweigen. Methodik und Ergebnisse einer methodischen Erweiterung der IW-Fachkräftedatenbank, IW-Report, Nr. 55, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/valeria-quispe-gero-kunath-sabine-koehne-finster-dirk-werner-berechnung-von-fachkraefteengpaessen-nach-wirtschaftszweigen.html> [14.11.2025]

Schwartz, Michael, 2025, Nachfolge-Monitoring Mittelstand 2024: Jedes vierte Unternehmen denkt über Geschäftsaufgabe nach – Alter ist Hauptgrund, Fokus Volkswirtschaft, Nr. 481, 10. Januar 2025, S. 1– 9, Frankfurt/Main, <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2025/Fokus-Nr.-481-Januar-2025-Nachfolge.pdf> [08.12.2025]

Seyda, Susanne / Köhne-Finster, Sabine, 2024, Weiterbildungskultur in KMU, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln. <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/weiterbildungskultur-in-kmu/> [25.11.2025]

Welter, Friederike / May-Strobl, Eva / Wolter, Hans-Jürgen, 2014, Mittelstand im Wandel (IfM-Materialien Nr. 232). Institut für Mittelstandsforschung Bonn, Bonn, https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/publikationen/ifm_materialien/dokumente/IfM-Materialien-232_2014.pdf [28.11.2025]

ZEW – Leibnitz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, 2025, Wenig dynamisches Gründungsgeschehen in Deutschland -besonders negativer Trend in innovativen Branchen, Junge Unternehmen, Nr. 12, https://www.zew.de/fileadmin/FTP/jungeunternehmen/jungeunternehmen_0225.pdf [08.12.2025]

IMPRESSUM**Herausgeber**

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen

Franziska Arndt
Paula Risius
Lydia Malin
Valeria Quispe

Kontaktdaten

Franziska Arndt
Telefon: 0221-4981-305
E-Mail: arndt@iwkoeln.de

Paula Risius
Telefon: 0221-4981-680
E-Mail: risius@iwkoeln.de

Stand

Januar 2026

