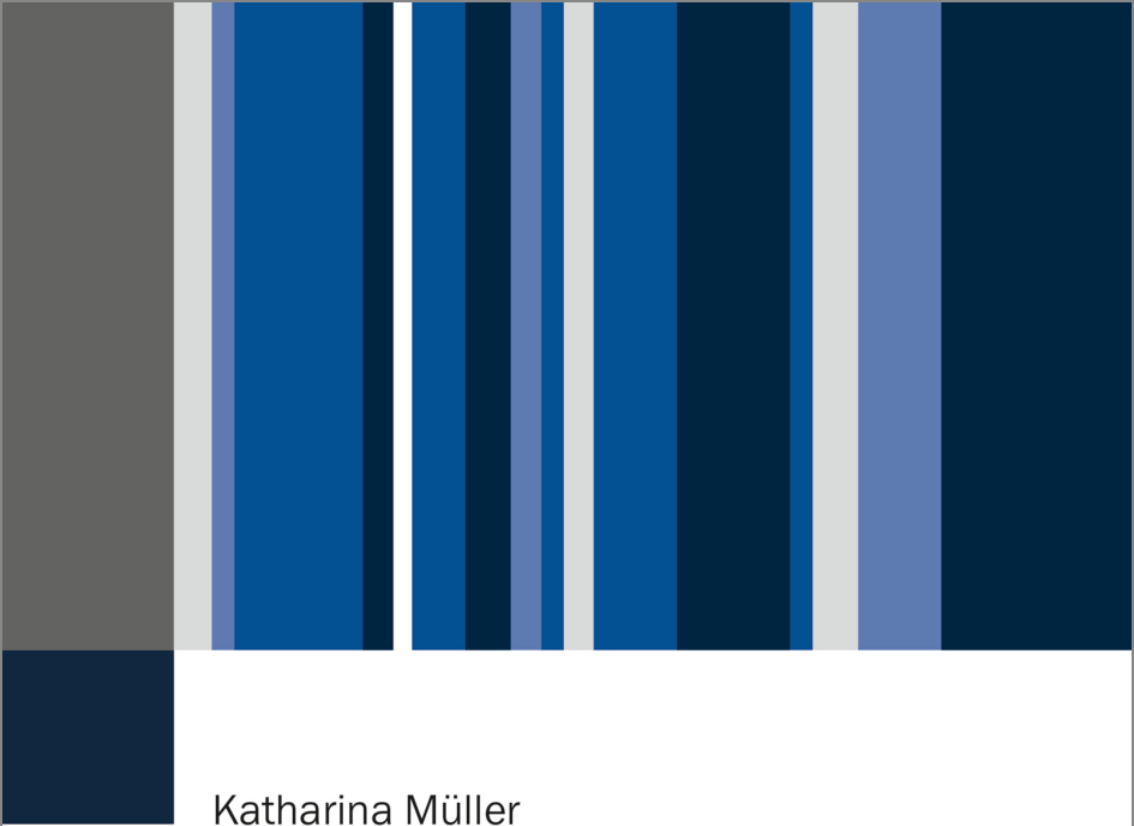




Katharina Müller

Fachkräftemangel in Deutschland

Herausforderungen und Lösungs-
ansätze zwischen Megatrends
und Polykrise

BELTZ JUVENTA

Die Autorin

Katharina Müller, Jg. 1967, Dr. rer. pol., ist Professorin an der Fakultät für Sozialwesen der Technischen Hochschule Mannheim. Ihr Arbeitsschwerpunkt liegt im Bereich Sozialpolitik.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Die Beltz Verlagsgruppe behält sich die Nutzung ihrer Inhalte für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Dieses Buch ist erhältlich als:

ISBN 978-3-7799-9479-4 Print

ISBN 978-3-7799-9480-0 E-Book (PDF)

ISBN 978-3-7799-9481-7 E-Book (ePub)

1. Auflage 2026

© 2026 Beltz Juventa

Beltz Verlagsgruppe GmbH & Co. KG

Werderstraße 10, 69469 Weinheim

service@beltz.de

Alle Rechte vorbehalten

Satz: Helmut Rohde, Euskirchen

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza

Beltz Grafische Betriebe ist ein Unternehmen mit finanziellem Klimabeitrag

(ID 15985-2104-1001)

Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor:innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

*Al volver la vista atrás
se ve la senda que nunca
se ha de volver a pisar.
(Antonio Machado)*

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	<u>9</u>
Tabellenverzeichnis	<u>13</u>
Abbildungsverzeichnis	<u>15</u>
Vorwort	<u>17</u>
1 Einleitung	<u>19</u>
2 Der Fachkräftemangel in Deutschland	<u>21</u>
2.1 Begriffsdiskussion	<u>21</u>
2.2 Empirische Befunde	<u>24</u>
2.3 Ursachen und Folgen	<u>50</u>
3 Lösungsansätze	<u>65</u>
3.1 Überblick	<u>65</u>
3.2 Bildungspolitische Ansätze	<u>75</u>
3.3 Gleichstellungspolitische Ansätze	<u>105</u>
3.4 Migrationspolitische Ansätze	<u>133</u>
4 Fachkräftemangel zwischen Megatrends und Polykrise	<u>165</u>
4.1 Einführung	<u>165</u>
4.2 Begriffsklärung	<u>165</u>
4.3 Wirkungen auf Herausforderungen	<u>170</u>
4.4 Wirkungen auf Lösungsmöglichkeiten	<u>173</u>
4.5 Zwischenfazit	<u>180</u>
5 Schlussbemerkungen	<u>183</u>
Literaturverzeichnis	<u>187</u>

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Die vier Anforderungsniveaus der Klassifikation der Berufe (KldB)	22
Tabelle 2	Top-5-Berufe nach Fachkräftelücke und Anforderungsniveau	32
Tabelle 3	Liste der Engpass-, Risiko- und Ergänzungsindikatoren	35
Tabelle 4	Beschäftigungsstärkste Engpassberufe, 2024	38
Tabelle 5	Top-5-Engpassberufe nach Fachkräftelücke, 2028	41
Tabelle 6	Als Träger von GND selektierte Branche-Berufe-Kombinationen	60
Tabelle 7	Der ifo-„Ein Herz für Kinder“-Chancenmonitor	80
Tabelle 8	Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten, 1960–2024	106

Vorwort

Die Sorge vor einem Mangel an Fachkräften in Deutschland markiert einen Paradigmenwechsel in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion, die lange Zeit vom Thema Massenarbeitslosigkeit beherrscht war (Fuchs/Schnur/Zika 2000; Brücker et al. 2012). Fünfzehn Jahre lang verfolgte ich Diskurse und Empirie zu dem neu aufgekommenen Thema und thematisierte es in meinen sozialpolitischen Lehrveranstaltungen.

Durch ein Forschungssemester, das mir die Technische Hochschule Mannheim gewährte, erhielt ich die Gelegenheit, mich dem Thema eingehender zu widmen. Just in diesem Moment – in den ersten Wochen und Monaten des Jahres 2025 – schien die Polykrise, von der auf diesen Seiten noch die Rede sein wird, zur täglichen Begleiterin geworden zu sein und immer neue Ausprägungen anzunehmen.

Die Freistellung von meinen Lehrverpflichtungen im Sommersemester 2025 trug wesentlich dazu bei, dass dieses Buch entstehen konnte. Bei der Literaturbeschaffung konnte ich stets auf die engagierte Unterstützung von Viola Möhler, Andrea Rummer und Christiane Voß zählen. Meine Ergebnisse diskutierte ich gewinnbringend mit Kolleg*innen und Studierenden der Technischen Hochschule Mannheim. Der Weg zum Buch wurde von Natalie Schmelzer kompetent und geduldig begleitet. Für die gute Zusammenarbeit bei Herstellung und Satz danke ich Denis Ott und Helmut Rohde.

Genehmigungen zum Nachdruck von Abbildungen und Tabellen erhielt ich freundlicherweise von der Bundesagentur für Arbeit (BA), dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK), dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), dem ifo Institut, dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW), dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, dem Institut für Demoskopie (IfD) Allensbach, KfW Research, dem Kiel Institut für Weltwirtschaft (IfW), dem Mediendienst Integration, dem Statistischen Bundesamt, dem Waxmann Verlag, dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), dem Verlag Bertelsmann Stiftung sowie der Zeitschrift bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. Marcel Helbig und Simone Grellmann verdanke ich die Aktualisierung eines Schaubildes.

„Schreiben trotz Care-Arbeit“ (Vogelaar 2024) war eine Herausforderung. Ohne die Ermutigung und Entlastung aus meinem engsten Umfeld hätte ich die herausfordernde Schreibphase nicht meistern können. Ein ganz besonderer Dank

geht an den Boomer an meiner Seite, der diesen Weg mit mir gegangen ist, und auch an meine lieben Töchter – Fachkräfte von morgen.

Mannheim, im Oktober 2025

Katharina Müller

1 Einleitung

Ob und in welchem Ausmaß Fachkräfte in Deutschland fehlen, wird seit einiger Zeit kontrovers diskutiert. Noch vor 15 Jahren wurde teilweise die Ansicht vertreten, es drohe eher eine „Fachkräfteschwemme“ als ein Fachkräftemangel (Brenke 2010a, 2010b).¹ Im Bundestag wurde eine Kleine Anfrage zum „so genannten“ bzw. „angeblichen“ Fachkräftemangel gestellt (Deutscher Bundestag 2011: 1).² Fast zeitgleich legte das IAB eine umfassende Analyse des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs vor, in der bereits „erhebliche Engpässe bei der Rekrutierung von Fachkräften“ festgestellt wurden (Brücker et al. 2012: 280).

Inzwischen sind die gravierenden Fachkräfteengpässe im Alltag kaum noch zu übersehen – sei es, dass das Warten auf Handwerksleistungen sich in die Länge zieht, Züge wegen unbesetzter Stellwerke ausfallen, die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten eingeschränkt werden oder Praxen und Pflegeheime schließen müssen, weil trotz intensiver Bemühungen nicht genügend Personal gefunden werden kann.³ Dem Staat entstehen vermehrt Steuerausfälle, weil Fachkräfte in den Finanzbehörden fehlen (Clemens 2024; SZ 2025). In ihrem aktuellen Wirtschaftsbericht meldet die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), dass der Anteil der Unternehmen mit gravierenden Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen in Deutschland höher ist als in den 33 anderen untersuchten Ländern (Wittneben/Grundke 2025: 94).⁴ In den kommenden Jahren wird sich die Fachkräftesituation aus demografischen Gründen weiter verschärfen, denn 2024 feierte der geburtenstärkste Jahrgang der Bundesrepublik seinen 60. Geburtstag.⁵

-
- 1 Diese Einschätzung sorgte innerhalb des DIW, dem Karl Brenke angehörte, für Kontroversen (DER SPIEGEL 2010; Zimmermann 2010). Eine erneute Klage Brenkes (2012), dass die Warnung vor einem Mangel an Fachkräften überzogen sei, erntete methodischen Widerspruch (Koppel 2012).
 - 2 Die Fraktion DIE LINKE stellte damals die Kleine Anfrage, da sie eine Instrumentalisierung des Themas durch wirtschaftsnahe Kreise befürchtete, um Eigeninteressen – wie längere Wochenarbeitszeiten und einen späteren Rentenbeginn – durchzusetzen (Deutscher Bundestag 2011).
 - 3 Siehe etwa Bähr (2023b), Beeger/Fischer (2019), Diepenbruck (2025), Jens (2024), Rinas (2024) und Wollseifer (2022).
 - 4 In der Untersuchung aus den Jahren 2022 und 2023 gaben über 81 % der befragten deutschen Firmen an, mit Personalengpässen zu kämpfen, rund 36 % der Firmen berichteten sogar von gravierenden Personalengpässen. Letztere liegen vor, wenn alle oder die meisten – anstatt einige, wenige oder keine – offenen Stellen im Unternehmen schwer zu besetzen waren (Wittneben/Grundke 2025: 94).
 - 5 Im Jahr 1964 wurden in der alten Bundesrepublik 1,36 Millionen Kinder geboren, während es 2023 – im wiedervereinigten Deutschland – nur noch 692.989 Neugeborene gab (Destatis 2025k).

Einfache Lösungen zur Deckung des gegenwärtigen und künftigen Fachkräftebedarfs gibt es nicht. Vielmehr lässt sich eine Vielzahl von notwendigen Ansatzpunkten benennen. Hierzu zählt die Steigerung der Erwerbsbeteiligung im Inland, etwa durch bessere Beschäftigungschancen für Frauen, aber auch für Ältere, Menschen mit Behinderung, Geringqualifizierte und Geflüchtete (OECD 2023d; Leopoldina 2024). Um inländische Potenziale zu heben, müssen zudem die herkunftsbezogenen Bildungsungleichheiten stärker adressiert werden als bisher (El-Mafaalani 2022; Kleinert/Leuze/Pollak 2023). Außerdem ist Deutschland auf verstärkte Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland angewiesen (Angenendt/Knapp/Kipp 2023: 12).

Sowohl die skizzierten Herausforderungen als auch in Frage kommende Lösungsansätze sind eng mit den multiplen Krisen verwoben, die im 21. Jahrhundert den Normalzustand darstellen – eine Situation, die als „Polykrise“ bezeichnet werden kann.⁶ Auch aktuelle Megatrends⁷ wirken sich in vielfältiger Weise auf sozialpolitische Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze aus (GVG 2025). Die Sozialpolitik soll hier die Bildungspolitik miteinschließen, die in Deutschland traditionell als getrenntes Politikfeld angesehen wurde, was heute jedoch kaum noch zu rechtfertigen ist.⁸

Nach einer Begriffsdiskussion werden in Kapitel 2 die aktuellen empirischen Befunde zum Fachkräftemangel in Deutschland zusammengetragen. Außerdem wird auf Ursachen und Folgen von Fachkräftengpässen eingegangen. In Kapitel 3 werden mögliche Lösungsansätze vorgestellt. Zunächst wird ein Überblick über die vorhandenen Vorschläge aus Wissenschaft und Politik gegeben, bevor dann ausgewählte Handlungsfelder näher beleuchtet werden. Hierbei handelt es sich um bildungspolitische, gleichstellungspolitische und migrationspolitische Lösungsansätze. Kapitel 4 widmet sich Polykrise und Megatrends sowie der Frage, inwieweit diese die dargelegten Herausforderungen und die Verfügbarkeit möglicher Lösungen beeinflussen. In Kapitel 5 werden schließlich die wichtigsten Erkenntnisse kurz zusammengefasst.

6 Siehe etwa Morin/Kern (1993), Juncker (2016a, 2016b, 2016c), Tooze (2022b), Hoffmann (2025) und Kapitel 4.2.

7 Siehe etwa Naisbitt (1982, 1985), Helmrich/Hummel/Neuber-Pohl (2015), Helmrich/Hummel/Wolter (2020) und Kapitel 4.2.

8 Vgl. Allmendinger/Leibfried (2003: 12 f.), Bäcker/Naeyele/Bispinck (2020: 514) und Heilmann (2024: 27). Engartner (2025: 23, 200) bezeichnet Bildungspolitik als „präventive Sozialpolitik“.

2 Der Fachkräftemangel in Deutschland

2.1 Begriffsdiskussion

Eingangs sollen einige wichtige Begriffe näher beleuchtet werden, die im Zusammenhang mit dem ungedeckten Fachkräftebedarf von Bedeutung sind, und zwar Fachkraft, Fachkräftemangel, Fachkräfteengpass, Fachkräftelücke und Arbeitskräftemangel. Dabei zeigt sich, dass die Verwendung einiger dieser Begriffe nicht einheitlich erfolgt.⁹

Dies gilt bereits für den Begriff der Fachkraft. Eine **Fachkraft** ist laut Duden (2025a) „jemand, der innerhalb seines Berufs, seines Fachgebiets über die entsprechenden Kenntnisse, Fähigkeiten verfügt“. Nach Burstedde et al. (2020: 5) handelt es sich um eine qualifizierte Arbeitskraft, „die eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine abgeschlossene Fortbildung, ein abgeschlossenes Studium oder eine vergleichbare mehrjährige Qualifizierung vorweisen kann.“ Unter einer Fachkraft versteht die Bundesregierung „sowohl Personen mit einer anerkannten akademischen als auch einer anerkannten anderweitigen mindestens zweijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung“ (Bundestag 2011: 3). Auch im Sinne des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FachKrEG) sind Fachkräfte Personen mit einer qualifizierten mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss (BMI 2025a).¹⁰

9 Kettner (2012: 17) weist darauf hin, dass es in der englischsprachigen Literatur, wo v. a. von „skill shortages“ und „skill gap“ gesprochen wird, ebenfalls keine einheitliche Begriffsverwendung gibt.

10 „Fachkraft im Sinne dieses Gesetzes ist ein Ausländer, der 1. eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt (Fachkraft mit Berufsausbildung) oder 2. einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (Fachkraft mit akademischer Ausbildung)“ (§ 18 Abs. 3 FachKrEG). Das Bundesinnenministerium präzisiert, dass es sich dabei um „drittstaatsangehörige Ausländer“ handelt (BMI 2025c). Zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz siehe auch Kapitel 3.4.

Tabelle 1: Die vier Anforderungsniveaus der Klassifikation der Berufe (KldB)

Anforderungsniveau	Langfassung	Kurzfassung
1	Helfer*in- und Anlern Tätigkeiten	Helfer*in
2	Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Fachkraft
3	Komplexe Spezialist*innentätigkeiten	Spezialist*in
4	Hoch komplexe Tätigkeiten	Expert*in

Quelle: Wiemer/Schweitzer/Paulus (2011: 225), eigene Bearbeitung

In ihrer Berufsklassifikation, die vier Anforderungsniveaus unterscheidet (vgl. Tabelle 1), siedelt die BA die „Fachkraft“ hingegen auf der zweiten Stufe an – also oberhalb von „Helfer- und Anlern Tätigkeiten“, jedoch unterhalb von Tätigkeiten als Spezialist*in bzw. Expert*in (Wiemer/Schweitzer/Paulus 2011: 275).¹¹ Anders als die beiden letztgenannten Tätigkeiten setzt Anforderungsniveau 2 (Fachkraft) nach dieser Berufsklassifikation kein Studium voraus, sondern üblicherweise den Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung (BA 2021: 26 f.). In ihre Fachkräfteengpassanalyse bezieht die BA jedoch die Anforderungsniveaus 2 bis 4 ein, also neben Fachkräften i. e. S. auch Spezialist*innen und Expert*innen. Helfer*innenberufe auf Anforderungsniveau 1 sind hingegen kein Bestandteil der Fachkräfteengpassanalyse (BA 2025h: 11).

Von **Fachkräftemangel** kann gesprochen werden, „wenn die Nachfrage nach Fachkräften über einen längeren Zeitraum nicht mehr ausreichend gedeckt werden kann“ (Obermeier 2014) bzw. „wenn viele Arbeitsplätze über einen längeren Zeitraum nicht besetzt werden können, weil keine entsprechend qualifizierten Arbeitskräfte gefunden werden können“ (Fitzenberger/Hiesinger/Holleitner 2024: 5). Eine ähnlich lautende Definition findet sich bereits bei Franke/Sobel (1968: 10 f.): „a situation existing over an extended period of time in which employers were unable to hire at going wages or salaries sufficient numbers of qualified persons to fill positions for which there were budgeted funds and for which personnel were required to meet existing demands for services.“¹²

Ein Fachkräftemangel kann für die gesamte Volkswirtschaft oder nur für bestimmte Regionen bzw. Berufsgruppen festgestellt werden (Obermeier 2014). Die letztgenannte Form der Knappheit wird meist als **Fachkräfteengpass** bezeichnet. Ein Fachkräfteengpass besteht dann, wenn in spezifischen Berufen, Branchen und Regionen die Nachfrage nach Fachkräften das Angebot an Fach-

11 Für einen Überblick über die im Jahr 2010 durch die BA entwickelte KldB siehe Wiemer/Schweitzer/Paulus (2011). Die KldB wurde im Jahr 2020 überarbeitet (BA 2021).

12 Einer alternativen Definition, wonach bei einem Fachkräftemangel die gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfrage das gesamtwirtschaftliche Angebot an qualifizierten Arbeitskräften dauerhaft übersteigen muss, wird hier nicht gefolgt. Auf der Basis dieser Definition wird argumentiert, dass in Deutschland kein Fachkräftemangel herrsche (z. B. BIBB 2025e; DIW 2025). Diese Position wird jedoch nicht von allen Volkswirt*innen geteilt. Siehe etwa Fratzscher (2022), Burstedde/Kunath/Werner (2023) und Fitzenberger (2023).

kräften übersteigt (Brücker et al. 2012: 210; BMWI 2014: 4).¹³ Bei der Betrachtung dieser Engpässe spielt die berufsfachliche Qualifikation eine große Rolle (BA 2024a; BIBB 2025d). Da Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage in diesen Berufen, Branchen und Regionen nicht zusammenpassen (Mismatch¹⁴), können sich Fachkräftengpässe auch bei vorhandener Arbeitslosigkeit manifestieren (Brücker et al. 2012: 210; Obermeier 2014; BA 2024a; Arntz 2025).

Dasselbe gilt für die **Fachkräftelücke**, die das IW berechnet.¹⁵ Dieser Indikator „gibt die Anzahl der qualifizierten Arbeitskräfte an, die in einem Beruf fehlen, um alle offenen Stellen in der betrachteten Region besetzen zu können“ (Burstedde et al. 2020: 31). Bei diesem Konzept wird die Annahme getroffen, dass es innerhalb der beruflichen und regionalen Passung zu einem perfekten Matching kommt, dass also eine zu besetzende Stelle und eine arbeitssuchende Person mit der passenden Qualifikation in derselben Region stets zusammenfinden (Burstedde et al. 2020: 6).¹⁶

Der **Arbeitskräftemangel** unterscheidet sich vom Fachkräftemangel dadurch, dass alle Arbeitskräfte unabhängig von ihrer formalen Qualifikation in die Betrachtung einbezogen werden (Bott/Helmrich/Zika 2011: 12). Ein Arbeitskräftemangel äußert sich in der betrieblichen Realität so, dass es keine oder nur wenige Bewerbungen auf offene Stellen gibt (Kettner 2011: 1). Barnow/Trutko/Piatak (2013: 3) definieren den Arbeitskräftemangel als „sustained market disequilibrium between supply and demand in which the quantity of workers demanded exceeds the supply available and willing to work at a particular wage and working conditions at a particular place and point in time.“¹⁷

13 Rein sprachlich erschließt sich die Differenzierung zwischen „Mangel“ und „Engpass“ nicht. So führt auch das IAB (2017a) die Begriffe „Fachkräftemangel“ und „Fachkräftengpässe“ als Synonyme auf und weist darauf hin, dass sich eine trennscharfe Abgrenzung in der Praxis als schwierig erweist.

14 In Kapitel 2.3 wird ausführlicher auf das Thema Mismatch eingegangen.

15 Mitunter wird der Begriff auch von anderen Institutionen verwendet. Siehe etwa Haft (2023), Fahimi (2024), Maier/Zika/Wolter (2024), McGrath/Peucker/Seckinger (2024), Rauschenbach (2024) und ver.di (2025).

16 Hierzu präzisieren Burstedde et al. (2020: 6): „Ein beruflich und regional passendes Arbeitsangebot, das lediglich aufgrund von Matching-Problemen – wie begrenzten Suchrädien oder unterschiedlichen Gehaltsvorstellungen – nicht ausgeschöpft wird, erhöht die Fachkräftelücke ausdrücklich nicht.“

17 Ein dauerhafter Überschuss der Arbeitsnachfrage über das Arbeitsangebot gilt in der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie als unwahrscheinlich (Störmann 2025: 149), da beim Auftreten einer Arbeitskräfteknappheit Anpassungsreaktionen der Marktteilnehmenden erwartet werden. Allerdings kann hier nicht von vollkommenen Märkten ausgegangen werden (Barnow/Trutko/Piatak 2013; Fuest/Jäger 2023). Der in Teilen der Literatur vertretenen These, in Deutschland gebe es keinen Arbeitskräftemangel (z. B. Obermaier 2014; BA 2024a: 12), wird daher nicht überall gefolgt. Siehe etwa Bonin/Rinne (2022: 665), Kubis (2022: 9), Leopoldina (2024: 12, 15, 27, 30), Wissenschaftlicher Beirat (2024: 1) und Boockmann/Meister-Scheufelen/Unger (2025).

Jenseits aller konzeptioneller und theoretischer Kontroversen, die ein einheitliches Begriffsverständnis verhindern und hier nicht näher ausgeführt werden können, ist zu konstatieren, dass der Terminus Fachkräftemangel seit einigen Jahren breite Verwendung findet, um die aktuellen Herausforderungen in Deutschland zu charakterisieren. Der Begriff ist nicht nur in Medien und Öffentlichkeit gängig, sondern auch auf Fachtagungen und in wissenschaftlichen Publikationen.

Teilweise wird auch ein Arbeitskräftemangel in Deutschland wahrgenommen. So urteilen Bonin/Rinne (2022: 665): „Der Fachkräftemangel, der schon vor der Krise die Entwicklung der deutschen Wirtschaft hemmte, hat sich zu einem Arbeitskräftemangel ausgewachsen, der auch den Niedriglohnsektor erreicht hat.“ Fitzenberger (2023) schlussfolgert: „Es ist also offensichtlich, dass es einen Fachkräftemangel gibt – und in vielen Berufsfeldern darüber hinaus sogar einen allgemeinen Arbeitskräftemangel.“¹⁸

2.2 Empirische Befunde

Nicht nur über die Verwendung der zentralen Begriffe herrscht Uneinigkeit. Bei der Messung und Quantifizierung von Fachkräfteengpässen gibt es ebenfalls unterschiedliche Verfahren und auch methodische Kontroversen.¹⁹ Im Folgenden werden die Ansätze vorgestellt, die derzeit in Deutschland am gängigsten sind. Dabei wird auch auf die jeweils ermittelten Ergebnisse eingegangen. Dadurch sollen die aktuellen und künftigen Herausforderungen im Fachkräftebereich näher beleuchtet werden.

18 Der DIHK (2023: 10) berichtet, dass 35 % der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen erfolglos Personal ohne abgeschlossene Berufsausbildung suchen und dass „viele Betriebe längst nicht mehr nur von häufig diskutierten Fachkräfteengpässen, sondern von Arbeitskräfteengpässen insgesamt betroffen sind“. Siehe hierzu auch den Arbeitskräfteknappheits-Index des IAB (2025a), der auf monatlichen Befragungen der Arbeitsagenturen basiert. Diese geben seit Juni 2018 eine Einschätzung darüber ab, inwieweit die Besetzung offener Stellen in ihrem Agenturbezirk durch begrenzt verfügbare Arbeitskräfte in den kommenden drei Monaten erschwert werden wird (Gürtzgen/Kubis/Popp 2023).

19 Siehe etwa Brunow et al. (2012), Burstedde et al. (2020: 6–14), Seghir (2024) und DIW (2025).

Aktuelle Lage

Einen allerersten, wenn auch recht groben Anhaltspunkt kann eine **Gegenüberstellung der Zahl der offenen Stellen und der Zahl der Arbeitslosen** liefern (Kettner 2011: 2). Dabei liegt der Fokus allerdings nicht auf Fachkräften, sondern auf Arbeitskräften (BIBB 2025e). Die Aussagekraft einer solchen Gegenüberstellung ist aus verschiedenen Gründen sehr begrenzt. So ist eine offene Stelle zunächst Ausdruck eines dynamischen Arbeitsmarktgeschehens und nicht mit einem Engpass oder Mangel gleichzusetzen. Erst wenn Vakanzen längere Zeit bestehen, kann dies auf fehlende Arbeitskräfte hinweisen (BA 2025h: 5). Zudem ist zu bedenken, dass nur etwa die Hälfte der offenen Stellen an die BA gemeldet wird (IAB 2025c).²⁰ Aber auch die vorhandenen Arbeitslosen sind nicht gleichzusetzen mit den Personen, die zur Besetzung der ausgeschriebenen Stellen geeignet wären und dafür auch tatsächlich zur Verfügung stehen. Es könnten auch Personen in Frage kommen, die derzeit nicht als erwerbslos²¹ gelten, etwa weil sie derzeit unterbeschäftigt²² sind bzw. der Stillen Reserve²³ angehören.

20 In den letzten 15 Jahren schwankte die Meldequote zwischen 33,17 % im 1. Quartal 2011 und 58,31 % im 3. Quartal 2016. Im 4. Quartal 2024 lag sie bei 44,16 % (IAB 2025c).

21 In ihrem Glossar weist die BA (2025): 30) darauf hin, dass die Begriffe „Erwerbslose“ und „Arbeitslose“ im Sinne arbeitsloser Arbeitssuchender unterschiedlich definiert sind: „Als Erwerbslose gelten nach dem Erwerbskonzept der ILO [...], an der sich der Mikrozensus und die EU-Arbeitskräfteerhebung orientieren, alle Personen im erwerbsfähigen Alter, die im Berichtszeitraum nicht erwerbstätig waren, die aber nach eigenen Angaben in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht haben und innerhalb von zwei Wochen für die neue Tätigkeit zur Verfügung stehen. Auf den zeitlichen Umfang der gesuchten Tätigkeit kommt es nicht an. Die Einschaltung einer Agentur für Arbeit oder eines kommunalen Trägers in die Suchbemühungen ist nicht erforderlich. Der Begriff ‚Erwerbslose‘ wird für das ILO-Erwerbskonzept und der Begriff ‚Arbeitslose‘ für die registrierten Arbeitslosen nach dem SGB verwendet.“

22 Die Unterbeschäftigung wird im ILO-Konzept zeitbezogen definiert. Demnach sind Unterbeschäftigte Erwerbstätige, die sich zusätzliche Arbeitsstunden wünschen und entsprechend verfügbar sind. Hingegen definiert das IAB die Unterbeschäftigung als Summe von Erwerbslosen und Stiller Reserve (IAB 2017b).

23 Laut BA (2025): 61) gehören zur Stillen Reserve „insbesondere: Personen, die beschäftigungslos sowie verfügbar sind und Arbeit suchen, ohne als Arbeitslose registriert zu sein, Personen, die die Arbeitsuche vorerst aufgegeben haben, aber bei guter Arbeitsmarktlage Arbeitsplätze nachfragen würden, Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen [...] und in Warteschleifen des Bildungs- und Ausbildungssystems und Personen, die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.“ Da ein Teil dieser Personengruppen nicht in amtlichen Statistiken erfasst wird, kann die Stille Reserve nur geschätzt werden. Zu beachten ist, dass es weitere Definitionen und Konzepte der Stillen Reserve gibt. Siehe dazu Fuchs/Weber (2021: 8 ff.) und Rengers/Fuchs (2022).

Abbildung 1: Stille Reserve und ungenutztes Arbeitskräftepotenzial (Labour-Force-Konzept)

Erwerbspersonen				Nichterwerbspersonen			
Erwerbstätige			Erwerbslose	Stille Reserve		Sonstige	
Unterbeschäftigte				Kategorie A: suchend, nicht verfügbar	Kategorie B: verfügbar, nicht suchend	mit Arbeits- wunsch	ohne Arbeits- wunsch
Vollzeit ¹	Teilzeit ¹						
Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial							

1 Im Rahmen des Europäischen Statistischen Systems (ESS) werden nur "underemployed part-time workers" gemessen, also nur unterbeschäftigt Erwerbstätige mit einer Teilzeittätigkeit.

Quelle: Rengers (2016: 32)

Abbildung 1 zeigt exemplarisch die Ermittlung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials nach dem Labour-Force-Konzept der International Labour Organisation (ILO).²⁴ Einer anderen Methodik folgt der schematische Überblick über Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, den das IAQ alljährlich vorlegt (siehe Abbildung 2).²⁵ Dieser basiert auf Vorausberechnungen, die nicht mit den tatsächlich realisierten Werten für 2025 gleichzusetzen sind (IAQ 2025a: 2). Das Arbeitsangebot wird hier durch das Erwerbspersonenpotenzial (Erwerbstätige und Beschäftigungslose) operationalisiert.²⁶ Auf das Erwerbspersonenpotenzial wirken zahlreiche Faktoren, nicht zuletzt die natürliche Bevölkerungsentwicklung (Saldo von Geburten- und Sterbefällen), der Wanderungssaldo (Nettozuwanderung), die Erwerbsbeteiligung, die nach Geschlecht und Alter differiert, sowie die Altersgrenzen für den Renteneintritt (Bäcker/Naegele/Bispinck 2020: 425; IAQ 2025a: 2). Bei der Arbeitsnachfrage wird hier zwischen realisierter Nachfrage (besetzte Stellen) und nicht realisierter Nachfrage (offene Stellen) unterschieden. Hierauf wirken im Wesentlichen das Wirtschaftswachstum, die Veränderung der Arbeitsproduktivität sowie die wöchentliche bzw. jährliche Arbeitszeit (Bäcker/Naegele/Bispinck 2020: 426; IAQ 2025a: 2).

24 Für eine andere Version dieses Schaubilds siehe Rengers/Fuchs (2022: 194).

25 Neben den Begriffen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage werden auch die Begriffe Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage verwendet, so etwa in Bäcker/Naegele/Bispinck (2020: 425 ff.), BA (2024a) und Maier et al. (2024).

26 Das Erwerbspersonenpotenzial umfasst laut BA (2025j: 30) „alle Menschen einer Wohnbevölkerung, die arbeiten können, wollen und dürfen. Als Maß für das Arbeitskräfteangebot beinhaltet es sowohl die Personen, die ihren Erwerbswunsch realisiert haben (Erwerbstätige, Beschäftigte), als auch diejenigen, denen das noch nicht gelungen ist (Beschäftigungslose).“

Abbildung 2: Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage im Überblick (Orientierungsgrößen für 2025)

Arbeitsangebot	Erwerbspersonenpotenzial 48,7 Mio.					
	Erwerbstätige (realisiertes Potenzial) 46,0 Mio.				Beschäftigungslose 4,0 Mio.	
	Erwerbspersonenangebot 48,9 Mio.					Stille Reserve 1,1 Mio. (davon im engeren Sinne 0,5 Mio.)
	Abhängig Beschäftigte 42,3 Mio.			Selbst- ständige und Mithelfende 3,7 Mio.	Registrierte Arbeitslose 2,9 Mio.	
	Sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte 35,0 Mio.	Marginal Beschäftigte ¹ 4,8 Mio.	Beamt*innen 2,1 Mio.			
Unbesetzte Stellen (nicht realisierte Nachfrage) ² 1,4 Mio.	Besetzte Stellen (realisierte Arbeitsnachfrage)				Arbeits- nachfrage	

Quelle: Darstellung in Anlehnung an Bundesagentur für Arbeit (2019): Arbeitsmarktbericht 2018; Bei den Daten handelt es sich um Orientierungsgrößen, die auf Prognosen des IAB für das Jahr 2025 zurückgehen (IAB-Kurzbericht 3/2025). Diese Größen geben einen Überblick über die Struktur des Arbeitsmarktes, müssen jedoch nicht den tatsächlichen Größen des Jahres 2025 entsprechen und lassen sich nicht aufsummieren.

¹ Zu den marginal Beschäftigten zählen geringfügig Beschäftigte sowie Personen in Arbeitsgelegenheiten ² Vorläufige Daten des 4. Quartals 2024 (IAB-Stellenerhebung)

Sozialpolitik-aktuell.de

Quelle: IAQ (2025a: 1)

Trotz der begrenzten Aussagekraft soll die Gegenüberstellung der Zahl der offenen Stellen und der Zahl der Arbeitslosen hier vorgenommen werden, da die Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit oftmals als paradox empfunden wird (z. B. BA 2024a: 5; Polloczek/Kohlrausch 2024: 15).²⁷ Für das 4. Quartal 2023 ermittelte die IAB-Stellenerhebung bundesweit 1,73 Millionen offene Stellen (BA 2024a: 10; IAB 2025d).²⁸ Demgegenüber waren im Jahr 2023 in Deutschland durchschnittlich 2,61 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet.²⁹

27 In diesem Zusammenhang wird auch von einem „Fachkräfteparadox“ gesprochen (BMAS 2022: 10, 13, 31, Köhne-Finster/Seyda/Tiedemann 2023: 5; Zanker/Daum 2024: 40; BMAS 2025a). Burstedde/Kunath/Werner (2023: 3) lehnen diese Charakterisierung jedoch ab.

28 Die Stellenerhebung erfasst viermal im Jahr das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot und damit sowohl offene Stellen, die den Arbeitsagenturen gemeldet werden, als auch andere zu besetzende Stellen (BA 2024a: 10). Für nähere Ausführungen zur Methodik siehe IAB (2025e).

29 Arbeitslos sind laut BA (2025j: 6) „Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben [...], eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen [...], den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeiten dürfen, arbeitsfähig und -bereit sind [...], in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben [sowie] sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben.“ An Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Teilnehmende gelten nicht als arbeitslos.

Die Zahl von 4,4 Millionen arbeitsuchenden Menschen ergibt sich, wenn zusätzlich Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, in absehbar endender Erwerbstätigkeit sowie in vorübergehender Arbeitsunfähigkeit berücksichtigt werden (BA 2024a: 12).³⁰

Beim Blick auf die Gesamtzahlen dürfen die unterschiedlichen Dynamiken in den beiden Rechtskreisen nicht außer Acht gelassen werden. Während im Bereich der Arbeitslosenversicherung (SGB III) ein sehr dynamischer Austausch zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung zu verzeichnen ist, so ist ein solcher Wechsel im Bereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) sehr viel seltener. Dort sind indes zwei Drittel aller Arbeitslosen zu finden: 2023 waren dies 1.734.000 von 2.609.000 Arbeitslosen, von denen im Jahresdurchschnitt 47 % langzeitarbeitslos waren (BA 2024a: 7).³¹

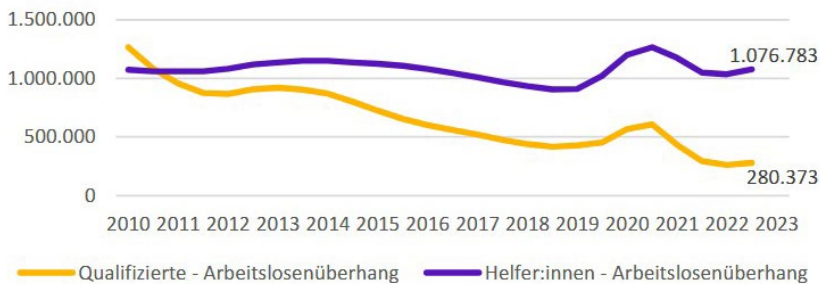
Der deutlich längere Verbleib im Grundsicherungsbezug steht mit häufiger auftretenden Vermittlungshemmnissen in Verbindung. Dazu zählen neben Langzeitarbeitslosigkeit auch geringe Qualifikation, Schwerbehinderung, ein Alter von 55 Jahren oder älter sowie eine Berufsrückkehr nach Zeiten der Kinderbetreuung und Angehörigenpflege.³² Bei 88 % der Arbeitslosen im SGB II-Bezug lag mindestens ein vermittlungshemmendes Merkmal vor, bei 44 % sogar zwei oder mehr Merkmale. Nur 12 % der Arbeitslosen im SGB II-Bezug wiesen kein vermittlungshemmendes Merkmal auf, während dies im Bereich der Arbeitslosenversicherung auf rund ein Drittel der Arbeitslosen zutrif (BA 2024a: 8 f.).

30 Arbeitsuchend sind laut BA (2025j: 8) „Personen, die eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen, sich wegen der Vermittlung in ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter gemeldet haben [sowie] die angestrebte Tätigkeit ausüben können und dürfen. Dies gilt auch, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ausüben.“ Hierbei wird also zwischen arbeitslosen und nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden unterschieden.

31 Als langzeitarbeitslos gelten Personen, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos gemeldet sind (BA 2025j: 41).

32 Berufsrückkehrende sind laut BA (2025j: 17) Personen, die „ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und in angemessener Zeit danach in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.“

Abbildung 3: Entwicklung des Arbeitslosenüberhangs, (gleitende) Jahresdurchschnitte, absolute Werte



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von BA-Sonderauswertungen und IAB-Stellenerhebung, 2023

Quelle: Tiedemann/Werner (2024: 1)

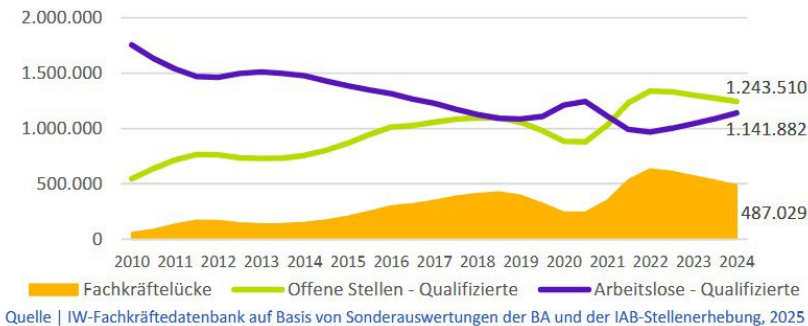
Der **Arbeitslosenüberhang** gibt die Anzahl an Arbeitslosen an, für die es im angestrebten oder erlernten Beruf keine offenen Stellen gibt (Tiedemann/Werner 2024: 2). Das im IW angesiedelte Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)³³ berechnet diesen Überhang (siehe Abbildung 3). Es zeigt sich, dass der Arbeitslosenüberhang bei Helfer*innen besonders groß ist. Seit 2010 lag er fast durchgängig bei mehr als einer Million Personen und erreichte im Jahresdurchschnitt 2022/23 die Zahl von 1,08 Millionen arbeitslosen An- und Ungelernten. Gleichzeitig sank der Arbeitslosenüberhang bei Qualifizierten deutlich und erreichte zuletzt 0,3 Millionen Personen. Es kann also auch dann zu Fachkräftengpässen bzw. -lücken kommen, wenn Millionen von Menschen arbeitslos oder arbeitssuchend sind: In spezifischen Berufen, Branchen oder Regionen übersteigt die Nachfrage das Angebot. Hinzu kommt, dass sich im Jahr 2023 rund drei Viertel der offenen Stellen an Personen mit einer vorhandenen Berufsausbildung bzw. einem Hochschulabschluss richteten, jedoch knapp 56 % aller Arbeitslosen keinen formalen Berufsabschluss vorweisen konnten (BA 2024a: 9; BA 2024c: 12).

Die vom IW berechnete **Fachkräftelücke**, auch Stellenüberhang genannt (Burstedde et al. 2020: 31), gibt die Anzahl der offenen Stellen an, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt (Tiedemann/Werner 2024: 2). Die Zahl der offenen Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte bezifferte das IW im Jahresdurchschnitt 2024 auf insgesamt 1.243.510, während die Zahl der qualifizierten Arbeitslosen bei 1.141.882 lag (Tiedemann/Risius 2025: 1). Rechnerisch konnten im Jahr 2024 knapp 40 % aller offenen Stellen nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Die vom IW berechnete Fachkräftelücke erreichte

33 Das KOFA, ein Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), existiert seit 2011 (Bundesregierung 2023).

einen Wert von 487.029.³⁴ Das heißt, im Jahr 2024 konnten bundesweit durchschnittlich 487.029 offene Stellen nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden (Tiedemann/Risius 2025: 1). Abbildung 4 stellt die Zahl der offenen Stellen für Qualifizierte im Zeitraum 2010 bis 2024 der Zahl der qualifizierten Arbeitslosen gegenüber und macht deutlich, wie stark die Fachkräftelücke in Deutschland in den letzten 15 Jahren angestiegen ist. Sie hat sich zwischen 2010 und 2023 von 57.143 auf 572.724 erhöht und somit mehr als verzehnfacht (Burstedde 2024).

Abbildung 4: Offene Stellen für Qualifizierte, qualifizierte Arbeitslose und Fachkräftelücke, 2010–2024
(gleitende) Jahresdurchschnitte, absolute Werte



Quelle: Tiedemann/Risius (2025: 1)

Abbildung 5 zeigt die zehn Berufe mit den größten Fachkräftelücken im Jahresdurchschnitt 2023/24 und weist dabei das jeweilige fachliche Anforderungsniveau aus (Fachkraft, Spezialist*in, Expert*in). Dabei fällt auf, dass unter den zehn Berufen mit den größten Fachkräftelücken Sozial- und Gesundheitsberufe besonders prominent vertreten sind. Fünf der zehn genannten Berufe sind diesem Bereich zuzuordnen. Dabei belegen Kinderbetreuung und -erziehung (Spezialist*in) und Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Expert*in) die ersten beiden Plätze. Auf Platz 4 folgen Gesundheits- und Krankenpflege (Fachkraft), auf Platz 6 Altenpflege (Fachkraft) und auf Platz 10 Physiotherapie (Spezialist*in). Abbildung 5 zeigt auch die Stellenüberhangsquoten für die jeweiligen Berufe. Dabei handelt es sich um einen vom IW berechneten Indikator, der die Intensität

34 Die Fachkräftelücke wird durch eine Bottom-Up-Aggregation berufsspezifischer Fachkräftelücken errechnet (Burstedde/Kolev-Schaefer 2024, basierend auf Burstedde et al. 2020: 31). Für eine interaktive Karte zur Fachkräftesituation nach Berufen und Regionen siehe KOFA (2025). Bundesländersteckbriefe zur Fachkräftesituation finden sich unter KOFA (2024).