



KfW Research Chartbook

Demografie

22. September 2026

KfW

Bank aus Verantwortung

Inhalt

1. Zusammenfassung
2. Neue Szenarien zu den demografischen Perspektiven Deutschlands
3. Alterung und Schrumpfung erfordern weitere Reformen auf dem Arbeitsmarkt
4. Herausforderung Arbeitskräftemangel ist bei den Unternehmen angekommen
5. Alterung verschärft Problematik Unternehmensnachfolge und drückt auf Investitionen
6. Der demografische Wandel wirkt regional sehr unterschiedlich und der Personalmangel im öffentlichen Dienst verschärft sich

1. Zusammenfassung

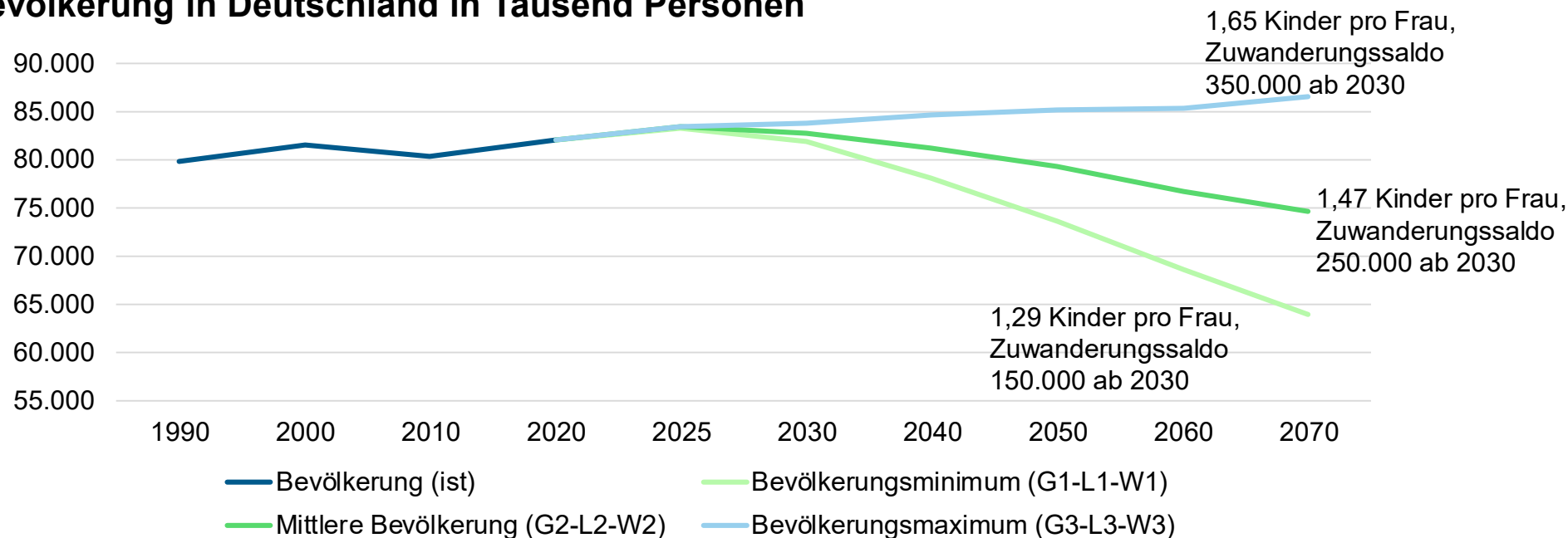
- **Die Bevölkerung in Deutschland schrumpft – nach aktuellen Berechnungen voraussichtlich um ca. 10 % bis 2070** (im mittleren Szenario des Statistischen Bundesamtes). Damit schrumpft auch die Erwerbsbevölkerung. Schon bis 2035 wird diese um 3,8 Mio. Menschen abnehmen. Die Geburtenrate in Deutschland liegt seit den 1980er-Jahren unter 1,5 Kindern pro Frau und ist am aktuellen Rand auf ein neues Tief gefallen.
- **Durch Schrumpfung und Alterung verschlechtert sich die Relation zwischen Erwerbstätigen und Rentnern massiv mit entsprechenden Belastungen für die Sozialsysteme.** Bis 2035 ist durch den Rentneneintritt der Babyboomer ein besonders starker Schub zu erwarten. Sinkende Arbeitszeiten und rückläufige Fachkräftezuwanderung verschärfen das Problem. Reformen sind daher unumgänglich.
- **Demografischer Wandel verstärkt den Arbeitskräftebedarf:** Im zweiten Quartal 2026 beeinträchtigte der Fachkräftemangel die Geschäftstätigkeit von 21 % der Unternehmen. Besonders im Mittelstand rechnen fast drei von fünf KMU mit Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Vor diesem Hintergrund prüfen Unternehmen Maßnahmen, die die Arbeitgeberattraktivität erhöhen bzw. den potenziellen Bewerberkreis ausweiten können (z. B. Lohnerhöhungen, flexible Arbeitszeitmodelle / -orte). Um den Arbeitskräftebedarf zu verringern, besteht bereits heute in jedem dritten KMU die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitender.
- **Durch den demografischen Wandel erhöht sich die Zahl der Unternehmensinhaberinnen und -inhaber, die ihren Ruhestand in Betracht ziehen.** Im Jahr 2025 waren bereits 57 % der mittelständischen Unternehmerschaft 55 Jahre oder älter – eine Verdreifachung seit 2003. Die Zahl angestrebter Unternehmensnachfolgen ist hoch. Gleichzeitig fehlen Nachfolgekandidaten. Die „Nachfolgelücke“ wächst, freiwillige Geschäftsaufgaben gewinnen an Bedeutung. Zudem sinkt die Investitionsbereitschaft mit dem Alter, ungeklärte Nachfolgeregelungen sind eine enorme Investitionsbremse. Es braucht nachhaltig mehr Existenzgründungen in Deutschland, um die demografisch bedingte Schieflage bei den Inhaberinnen und Inhabern mittelständischer Unternehmen aufzufangen oder auszugleichen.
- **Der demografische Wandel wirkt sich regional sehr unterschiedlich aus.** In wachsenden Kommunen steigt der Bedarf an öffentlicher Infrastruktur, schrumpfende Gemeinden haben steigende Unterhaltskosten zu stemmen. Kommunen in Ballungsgebieten können von Pendlerströmen in die Zentren profitieren. Wohnraum, Kitas, Schulen, Sportstätten, medizinische Versorgung und Telekommunikationsnetze werden zu Standortfaktoren im Wettbewerb um die Ansiedlung von Pendlerfamilien im Umland. Demografie verstärkt den Personalmangel im kommunalen öffentlichen Dienst, der bereits heute ein Hemmnis für die Umsetzung lokaler Infrastrukturmaßnahmen ist.

2. Neue Szenarien zu den demografischen Perspektiven Deutschlands

Bevölkerungsszenarien für Deutschland bis 2070 zeigen große Spannweite

Im mittleren Szenario stetige Schrumpfung um insgesamt 8,7 Mio. Menschen (10 %)

Bevölkerung in Deutschland in Tausend Personen



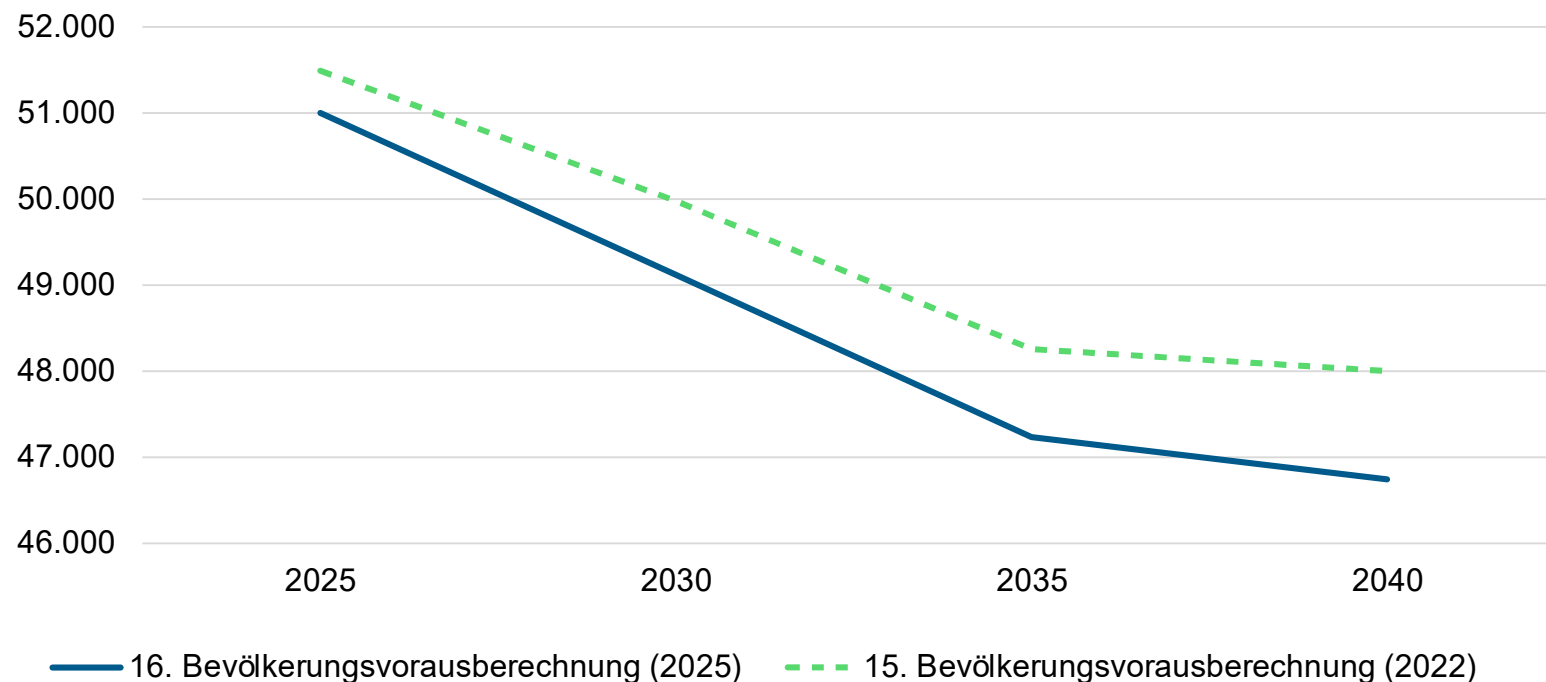
Anmerkung: Szenarien unterscheiden sich in Annahmen hinsichtlich Geburtenrate (G), Lebenserwartung (L) und Wanderungssaldo (W).

Quelle: Statistisches Bundesamt, 16. Bevölkerungsvorausberechnung, KfW Research.

Erwerbsbevölkerung schrumpft voraussichtlich schneller als erwartet

Bis 2035 wird es 3,8 Mio Menschen im Alter von 20 bis 67 weniger geben, 1 Mio. weniger Fachkräfte könnten verfügbar sein als bisher erwartet

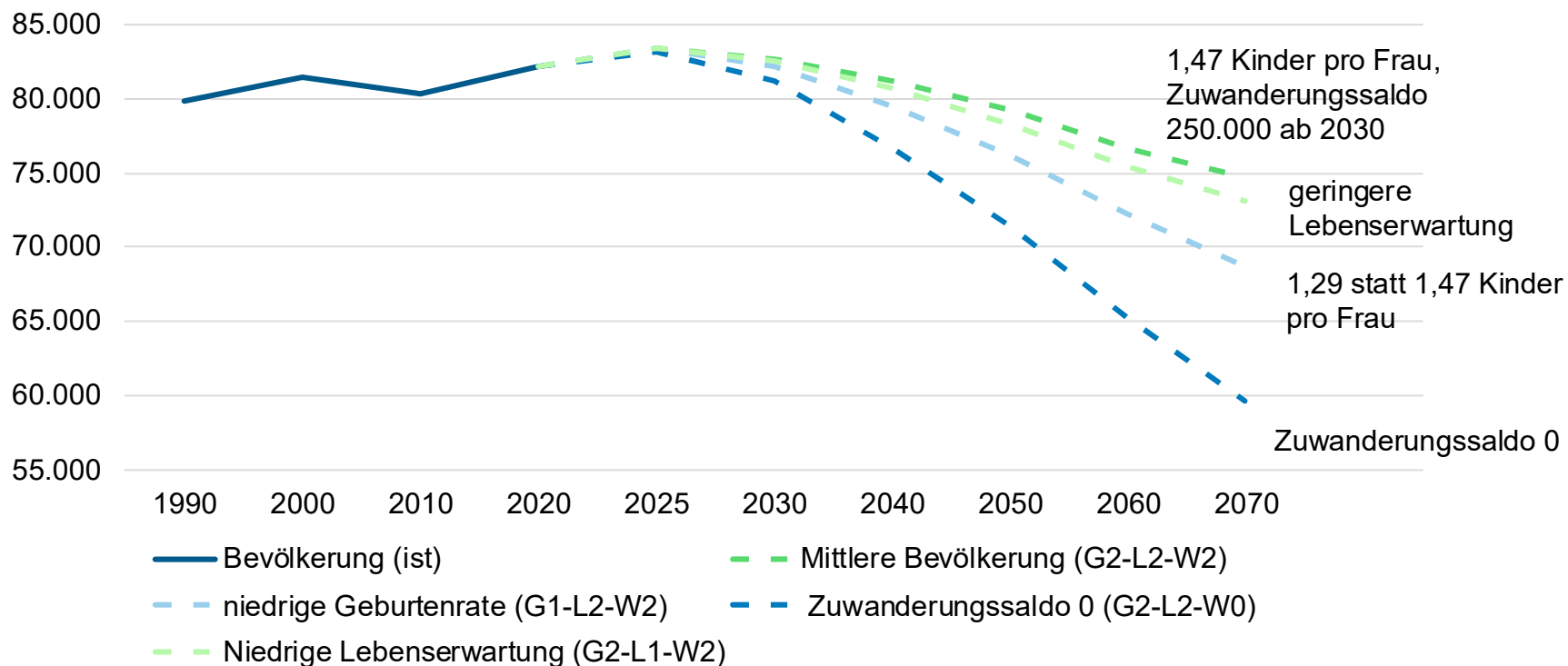
Bevölkerung im Alter von 20 bis 67 in 1.000, Szenario G2-L2-W2



Quelle: Statistisches Bundesamt, 15. und 16. Bevölkerungsvorausberechnung, KfW Research.

Besonders fehlende Zuwanderung und stärker sinkende Geburten würden den Bevölkerungsrückgang beschleunigen

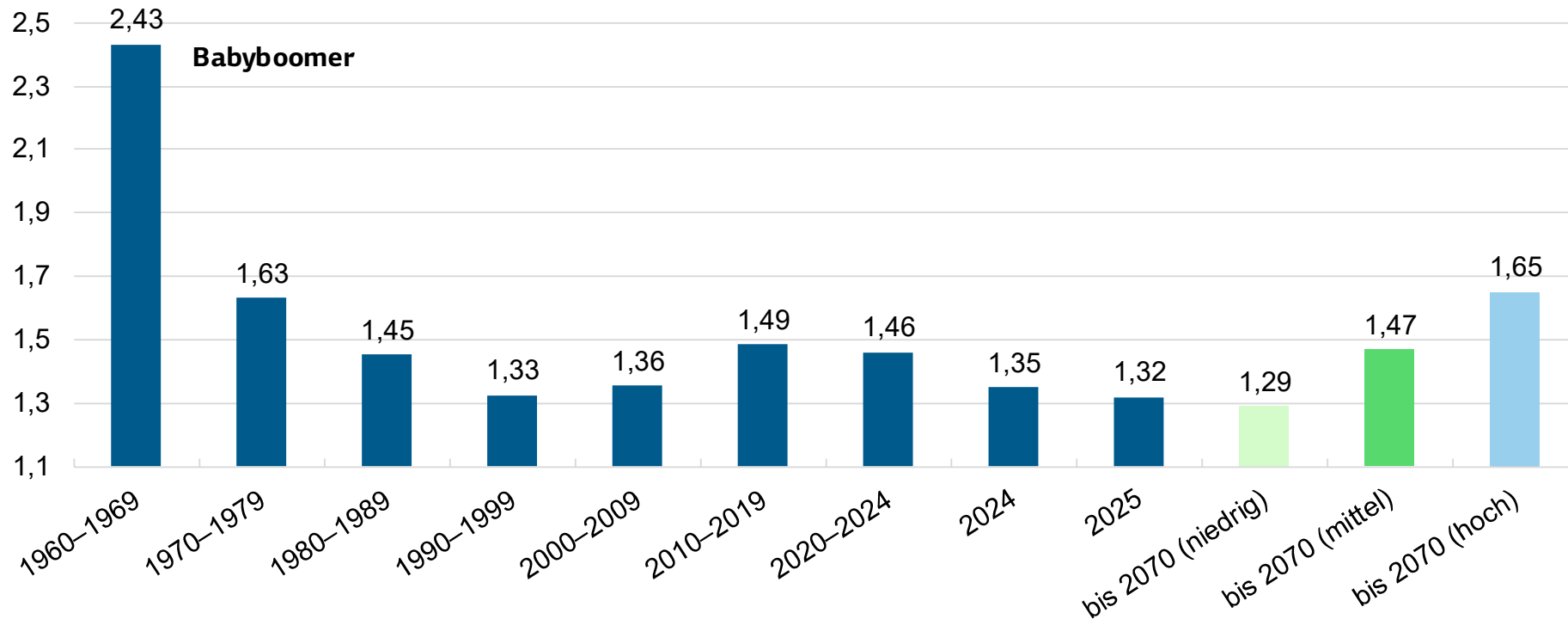
Bevölkerung in Deutschland in Tausend Personen



Quelle: Statistisches Bundesamt, 16. Bevölkerungsvorausberechnung, KfW Research.

Die Geburtenrate liegt seit den 1980er-Jahren unter 1,5 Kindern pro Frau, in den letzten Jahren ist sie wieder gesunken

Geburtenrate (zusammengefasste Geburtenziffer), Kinder je Frau

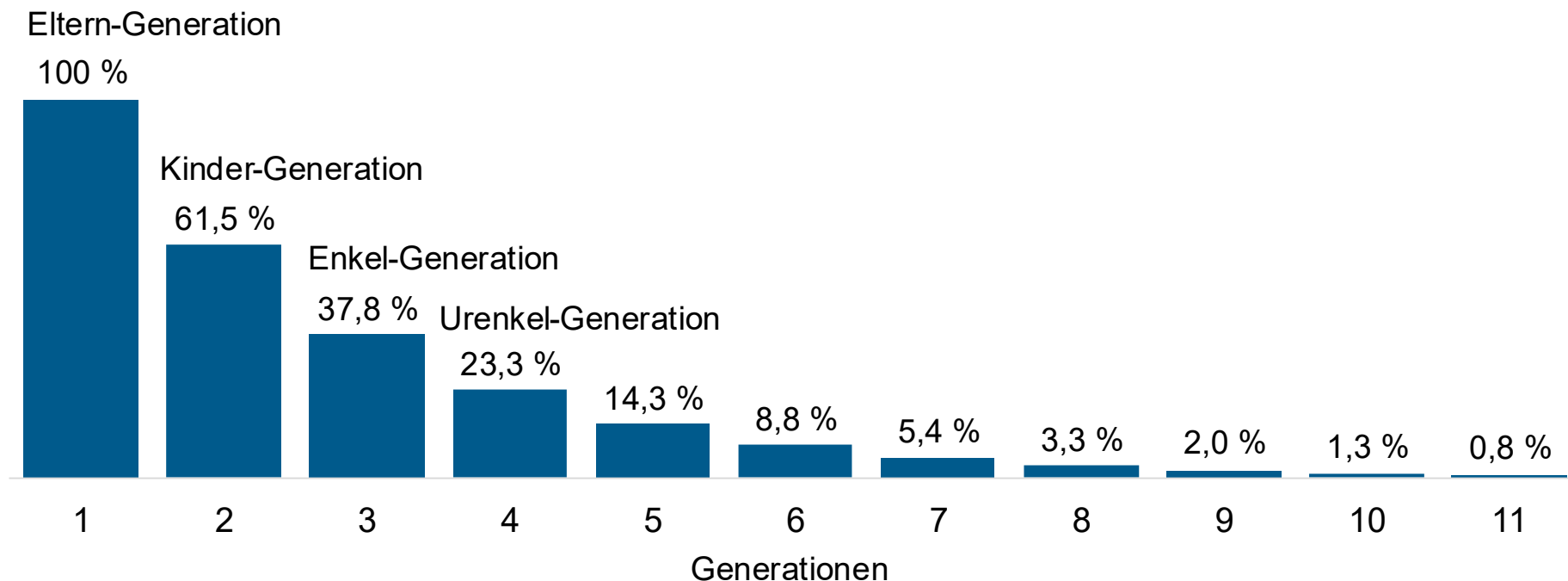


Quelle: Statistisches Bundesamt, KfW Research.

Die einheimische Bevölkerung würde bei der derzeitigen Geburtenrate ohne Zuwachs durch Migranten schnell schrumpfen

**Schrumpfung der Bevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit
bei der Geburtenrate von 1,23 im Jahr 2024 ohne Zuwanderung**

(Modellrechnung, 50 % Frauen und Männer je Generation)



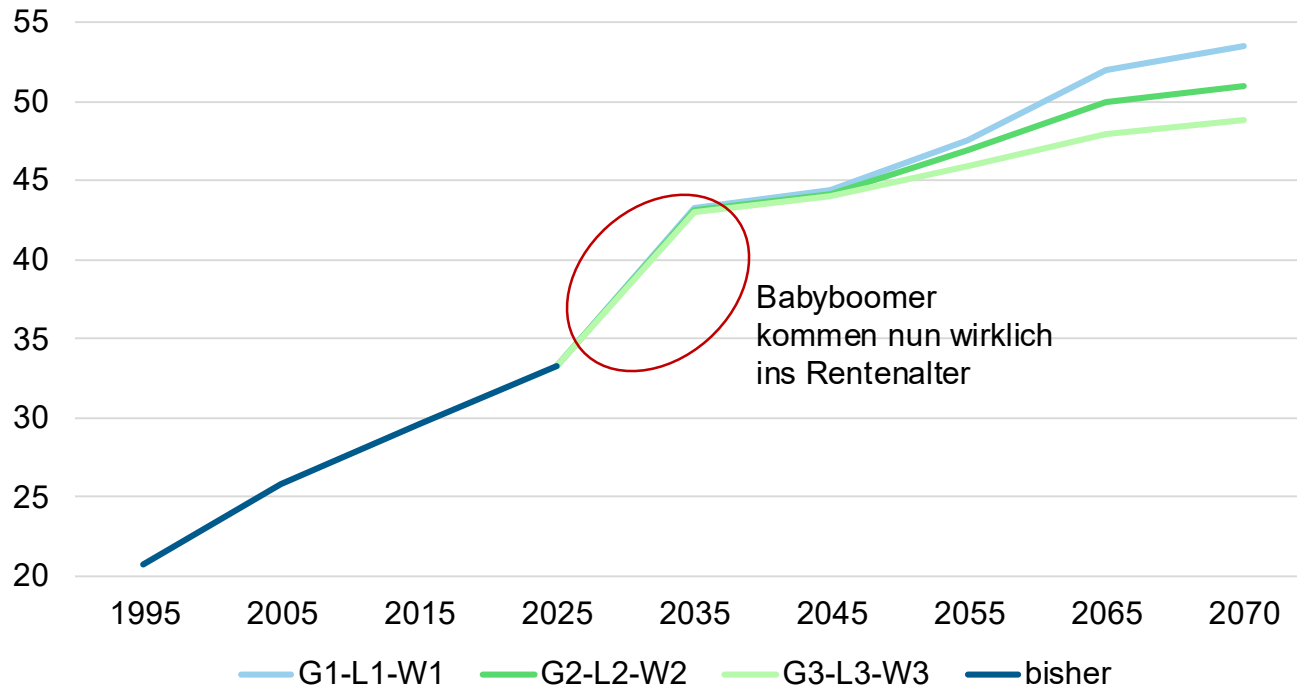
Quelle: KfW Research.

3. Alterung und Schrumpfung erfordern weitere Reformen auf dem Arbeitsmarkt

Die Relation von Rentnern zu Erwerbstätigen steigt bis 2035 stark

Schon bis 2035 wird die Zahl der Menschen im Haupterwerbsalter im mittleren Szenario um 3,8 Mio. schrumpfen, die der Menschen im Rentenalter um 3,4 Mio. wachsen

Relation von Menschen ab 67 zu Menschen im Alter von 20 bis 67



Die Relation zwischen Menschen im Rentenalter und im Erwerbsalter, der **Altenkoeffizient (20 bis 67)**, wird bis **2035 um rd. 10 Prozentpunkte steigen**. Zum Vergleich: In den letzten 10 Jahren stieg der Altenkoeffizient um etwa 3,5 Prozentpunkte.

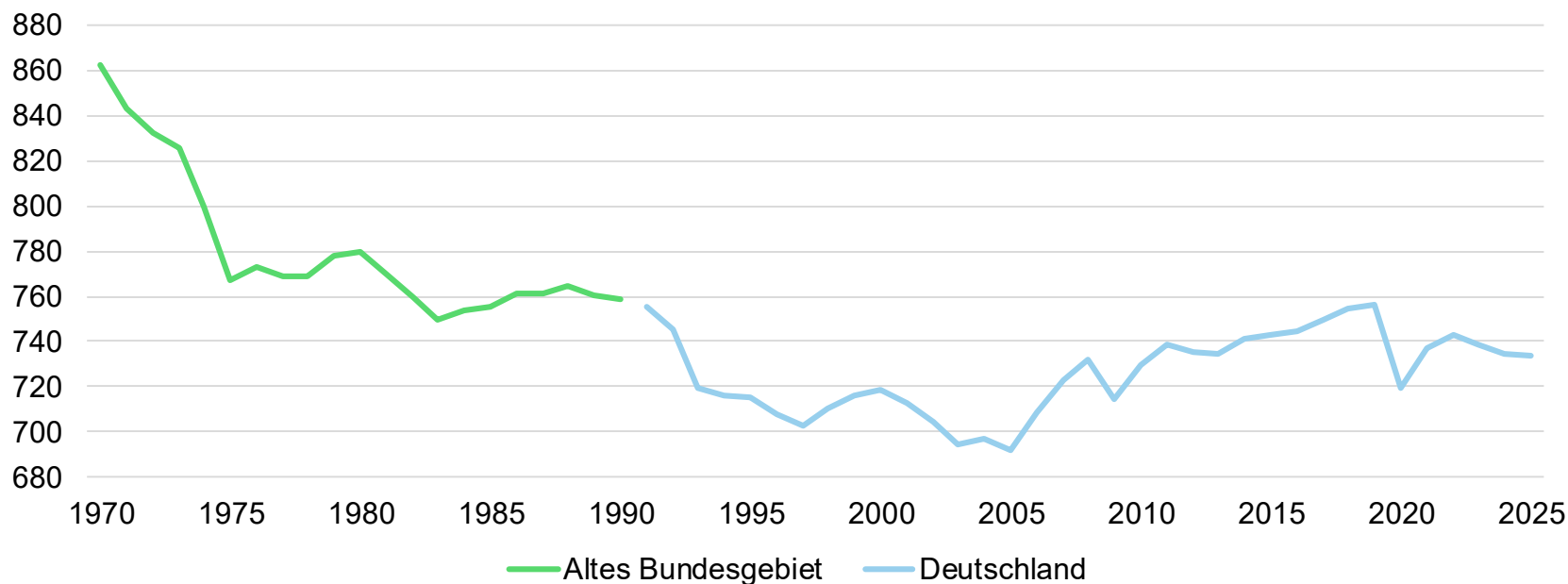
Schon ohne Rentnerhöhungen werden dadurch die Ausgaben für Altersrenten von 2025 bis 2035 um rd. 20 % steigen. Das bedeutet Mehrausgaben in der **Rentenversicherung um rd. 80 Mrd. EUR** pro Jahr.

Auch die Ausgaben in der **Kranken- und Pflegeversicherung** würden ohne kostendämpfende Reformen weiterhin stark steigen.

Die Arbeitszeit je Einwohner ist seit 1970 stark gesunken – weniger Arbeitseinsatz verstärkt die Arbeitskräfteknappheit

Ursachen für den aktuellen Abwärtstrend sind die Abnahme der inländischen Erwerbsbevölkerung, die gestiegene Arbeitslosigkeit und weiter gesunkene Arbeitszeiten

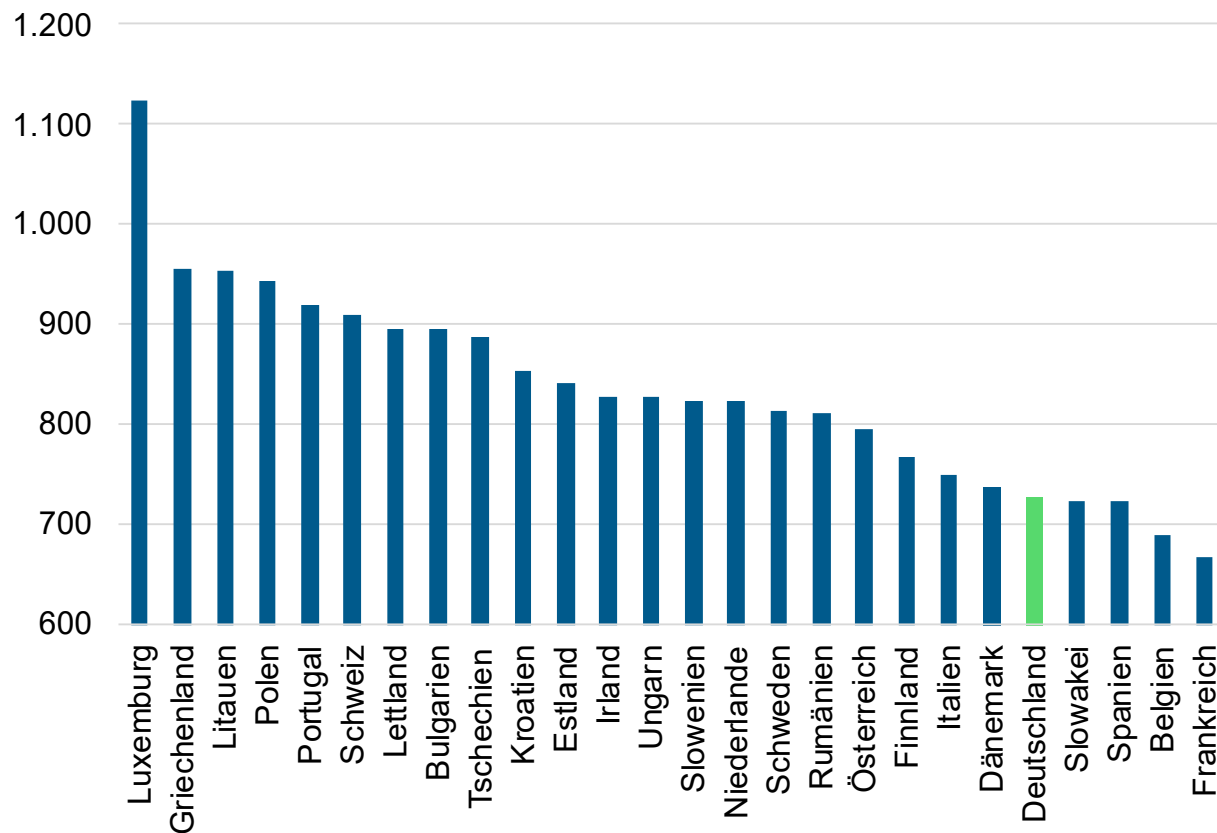
Geleistete Arbeitsstunden in Erwerbstätigkeit je Einwohner pro Jahr



Quelle: Statistisches Bundesamt, KfW Research.

Die Deutschen arbeiten auch im EU-Vergleich relativ wenig

Geleistete Arbeitsstunden je Einwohner in EU und Schweiz im Jahr 2023



Quelle: Eurostat, KfW Research.

Würden die Erwerbstätigen im Schnitt **eine Stunde pro Woche mehr arbeiten**, entspräche dies der Arbeitsleistung von **1,5 Mio. Erwerbstätigen** und brächte rechnerisch einen einmaligen BIP-Zuwachs von **3,3 %**.

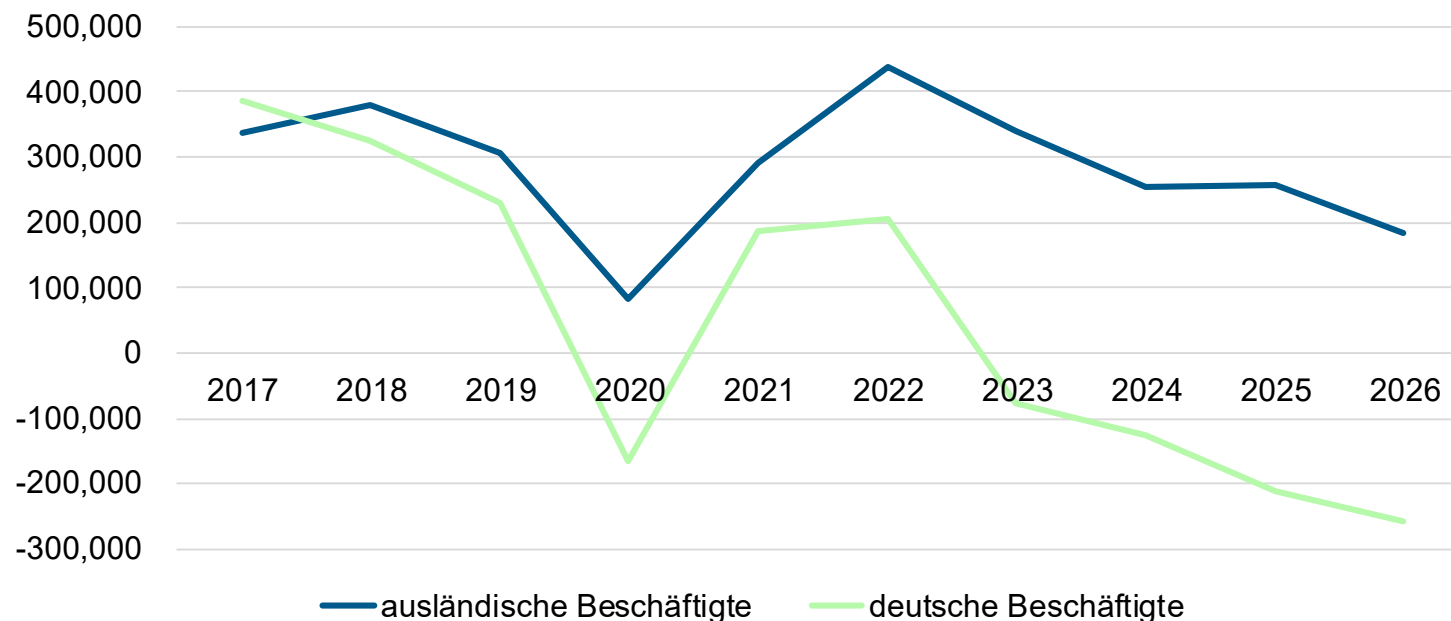
Würden die Deutschen **so viel wie die Schweizer** arbeiten, wären dies **7,5 Stunden mehr pro Woche**. Das entspräche der Arbeitsleistung von über 11 Mio. Erwerbstätigen und brächte rechnerisch einen **BIP-Zuwachs von 25 %**. Der höhere Arbeitseinsatz der Schweizer ist teils auf eine höhere Erwerbsbeteiligung, teils auf längere Arbeitszeiten zurückzuführen. Dabei wirkt sich auch aus, dass die Schweizer Bevölkerung im Schnitt jünger ist.

Arbeitsanreize und **gute, motivierende Arbeitsbedingungen** haben positiven Einfluss auf Arbeitseinsatz, Arbeitsleistung, Arbeitgeberbindung. Ausreichende Angebote zu **Kinderbetreuung** und **professioneller Pflege** helfen ebenfalls.

Nur durch ausländische Beschäftigte konnte die Erwerbstätigkeit in den letzten drei Jahren noch steigen

Gegen den Arbeitskräftemangel muss Deutschland sich um qualifizierte Zuwandernde und deren Integration in den Arbeitsmarkt, das Bildungssystem und die Gesellschaft bemühen

Veränderung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr jeweils für Juni

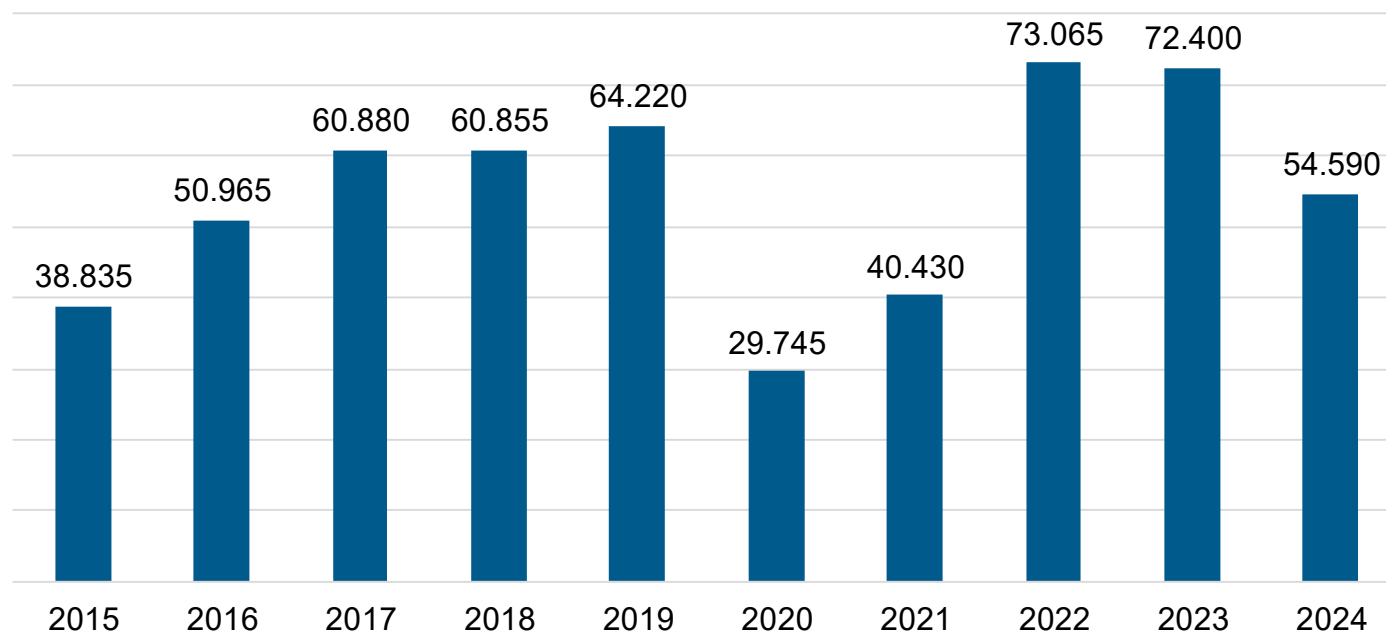


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, KfW Research.

Die Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten ist 2024 zurückgegangen

Die deutsche Wirtschaft bemüht sich verstärkt um Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten – das Fachkräfteeinwanderungsgesetz zeigt seit 2020 begrenzten Erfolg

Zahl der jährlich aus Drittstaaten (außerhalb der EU) zu Erwerbszwecken eingewanderten Migranten und Migrantinnen



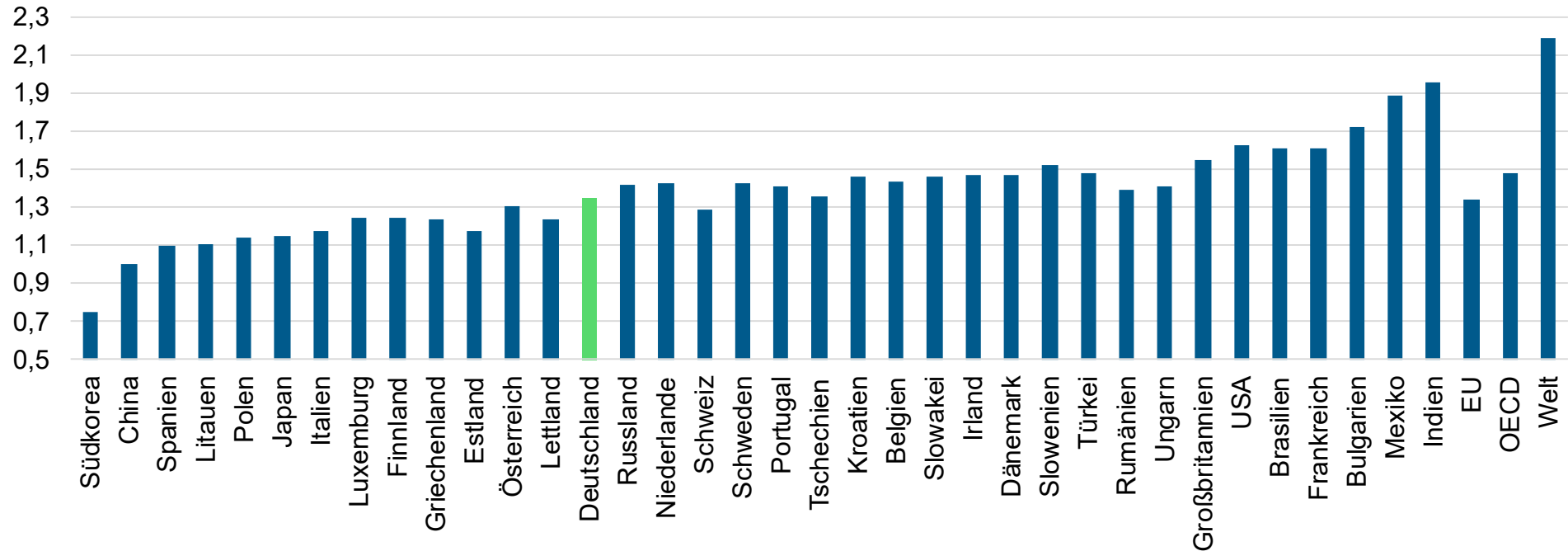
Soll der Arbeitskräftemangel eingedämmt werden, muss Deutschland verstärkt Fachkräfte von außerhalb der EU anwerben. Dafür braucht es für Einwandernde attraktive Perspektiven und verstärkte Bemühungen um eine reibungslose und erfolgreiche Integration.

Wenn Deutschland im internationalen Wettbewerb mithalten und seinen Wohlstand mehren will, ist es auf Weltoffenheit, regelbasierte Kooperation und verlässliche Bündnisse angewiesen. Der EU kommt dabei große Bedeutung zu, auch weil die meisten ausländischen Fachkräfte aus der EU kommen.

Auf fast alle Industriestaaten kommt aufgrund Geburtenrate unter zwei Kindern je Frau die gleiche demografische Herausforderung zu

Rückgang der inländischen Bevölkerung in fast allen Industrieländern birgt weltweit immense wirtschaftliche Herausforderungen – KI kann helfen, diese zu meistern

Geburtenrate (Kinder pro Frau) in Industrieländern 2024



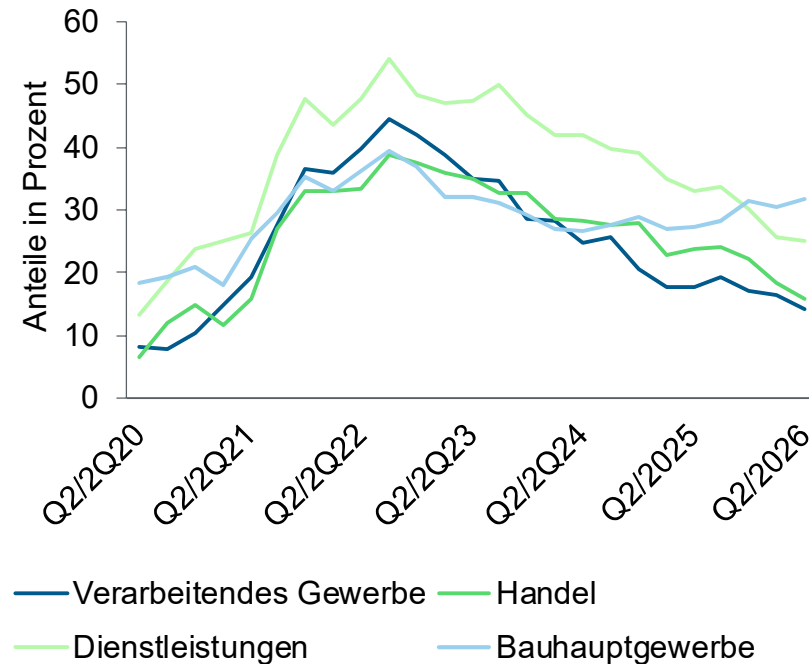
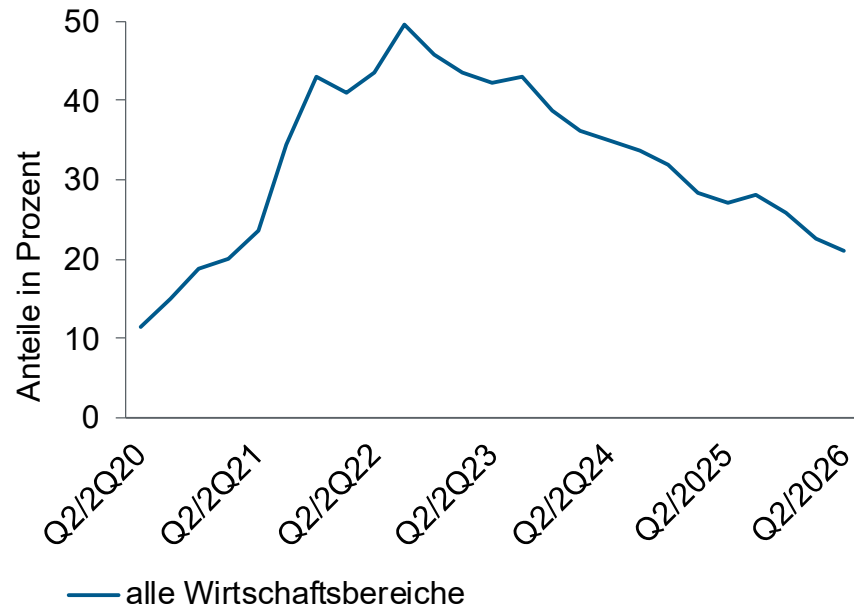
Quelle: Weltbank, KfW Research.

4. Herausforderung Arbeitskräftemangel ist bei den Unternehmen angekommen

Der Fachkräftemangel hat durch die lange Wirtschaftsflaute nachgelassen, behindert aber immer noch viele Unternehmen

Im 2. Quartal 2026 behinderte Fachkräftemangel die Geschäftstätigkeit von 21 % der Unternehmen

Anteile der Unternehmen mit Behinderungen der Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel



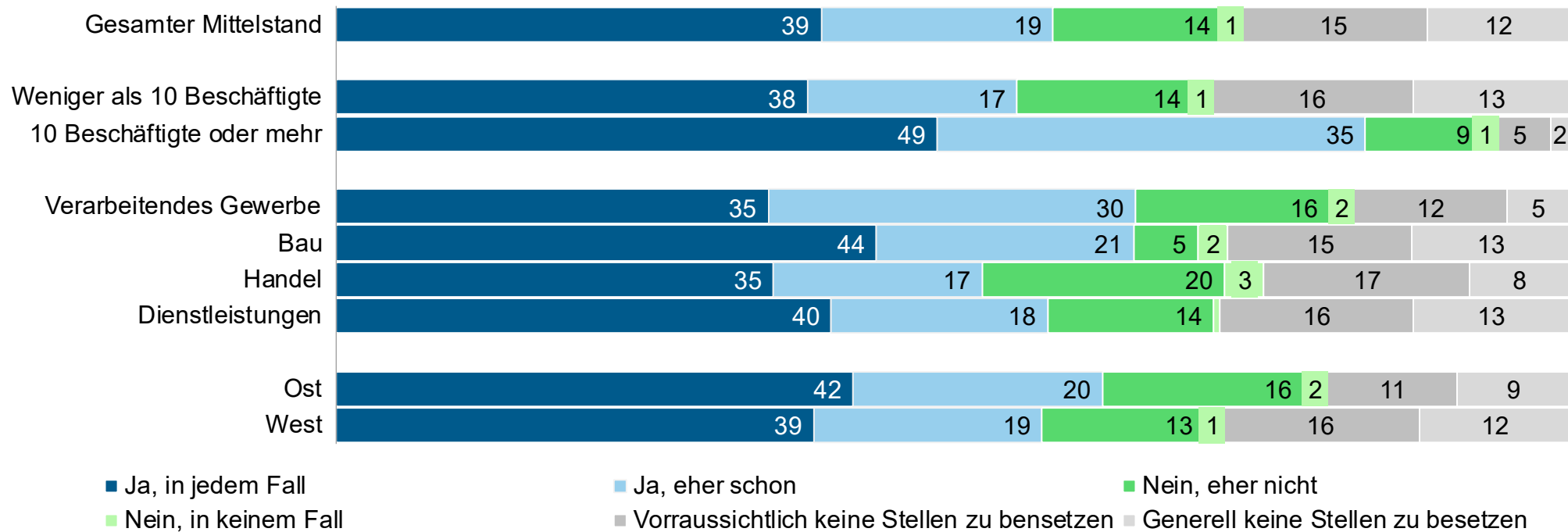
Q2/2026 bedeutet z. B. 2. Quartal 2026, wobei die Befragung jeweils im ersten Monat des Quartals durchgeführt wird, das heißt zuletzt im April.

Quelle: KfW Research, ifo.

Demografischer Wandel wird (zukünftig) zu einer der größten Herausforderungen für den Mittelstand

Fast drei von fünf KMU rechnen mit Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen

Erwartete Probleme bei der Stellenbesetzung in den kommenden 5 Jahren (Anteil in Prozent)



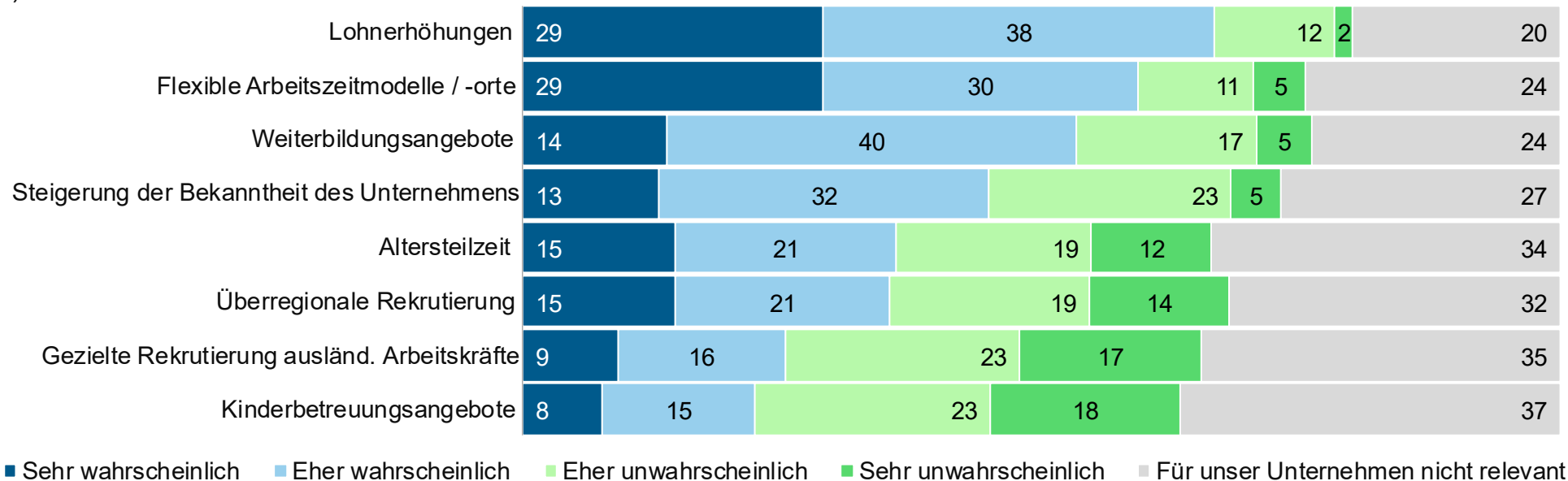
Quelle: Sondererhebung zum KfW-Mittelstandspanel September 2024

Um dem Arbeitskräftemangel zu begegnen, setzen Unternehmen vor allem auf Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

Auch Maßnahmen zur Verringerung des Arbeitskräftebedarfs werden erwogen

Erwartete Durchführung verschiedener Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität bzw. Ausweitung des potenziellen Bewerberkreises

(Bezogen auf 58 % aller KMU, die in den nächsten 5 Jahren (in jedem Fall oder eher) mit Stellenbesetzungsproblemen rechnen, Anteil in Prozent)

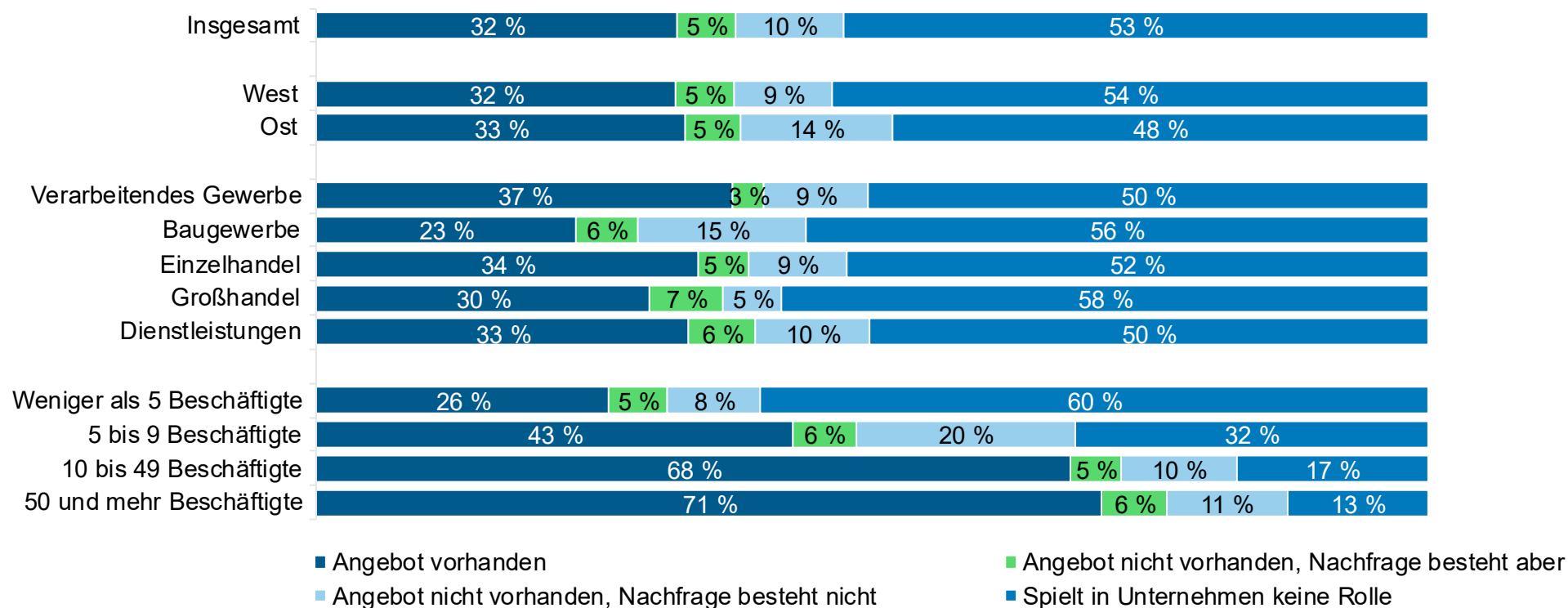


Quelle: Sondererhebung zum KfW-Mittelstandspanel September 2024

Möglichkeit der Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiter in rund jedem dritten KMU bereits vorhanden

Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in KMU

(Anteil der Unternehmen in Prozent)

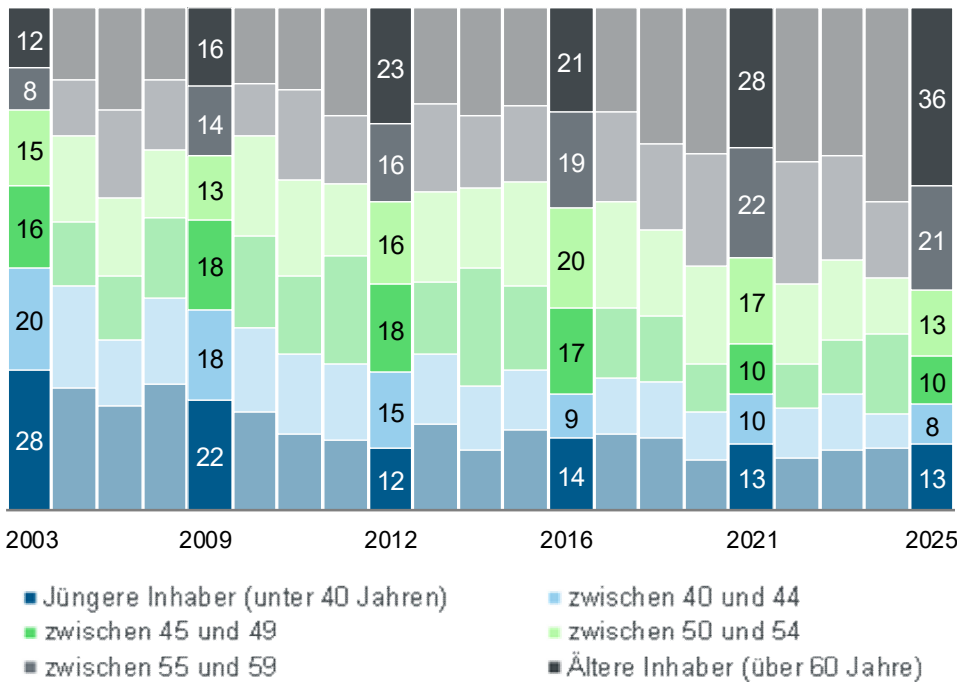


Quelle: Sondererhebung zum KfW-Mittelstandspanel September 2025.

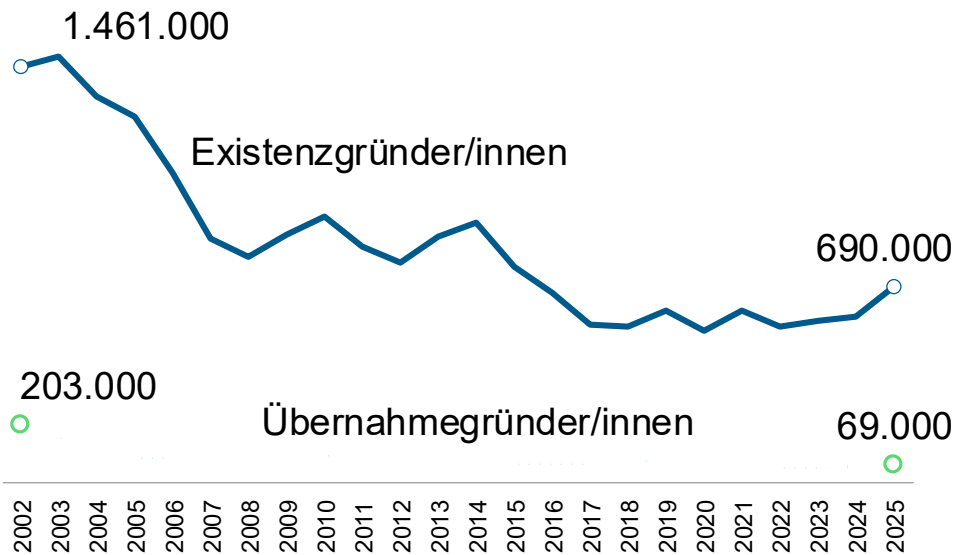
5. Alterung verschärft Problematik Unternehmensnachfolge und drückt auf Investitionen

Demografischer Wandel lässt die Zahl älterer Inhaber und Inhaberinnen, die sich mit Nachfolgegedanken tragen, zunehmen – gleichzeitig fehlen Nachfolgekandidaten

Alter der Inhaberinnen und Inhaber
(Anteile in Prozent)



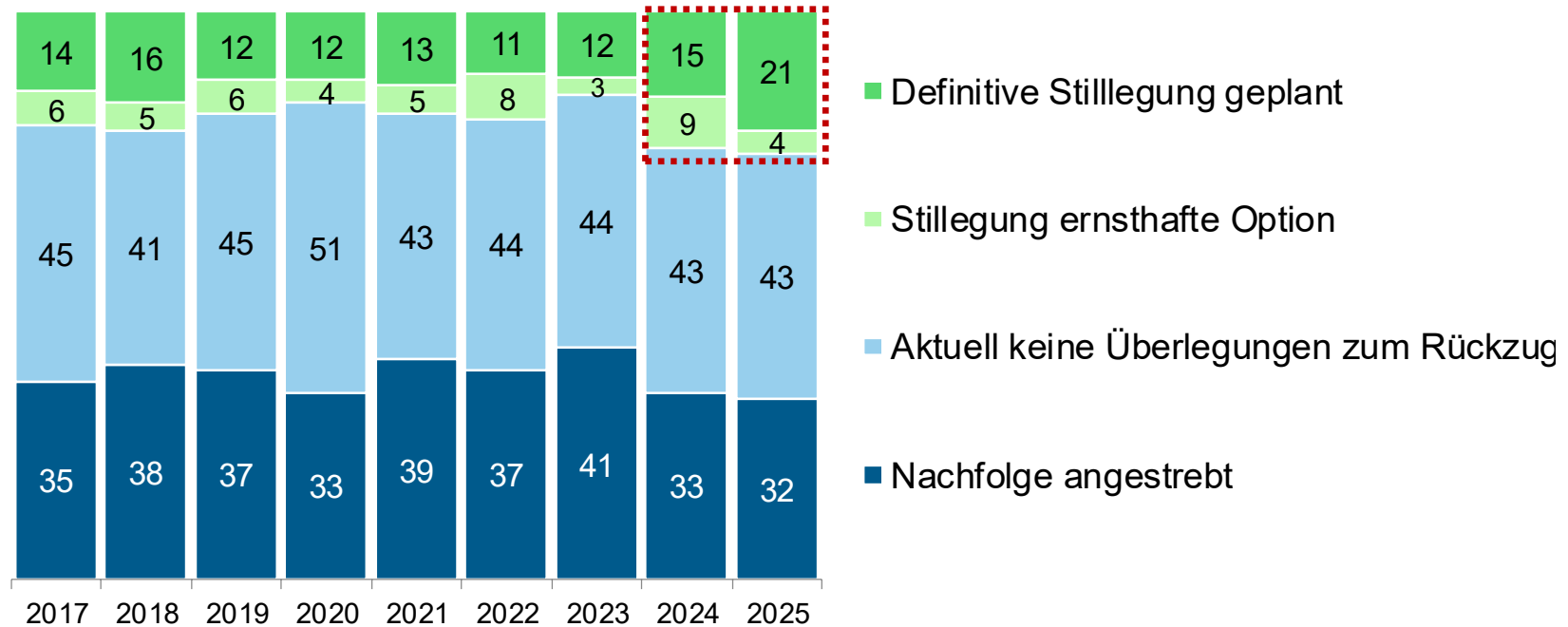
Existenzgründungen in Deutschland



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2025, KfW-Gründungsmonitor 2025.

Pläne für Geschäftsaufgaben ohne Nachfolge wachsen: Jedes vierte KMU plant Stilllegung ohne Nachfolgelösung – jährlich 114.000

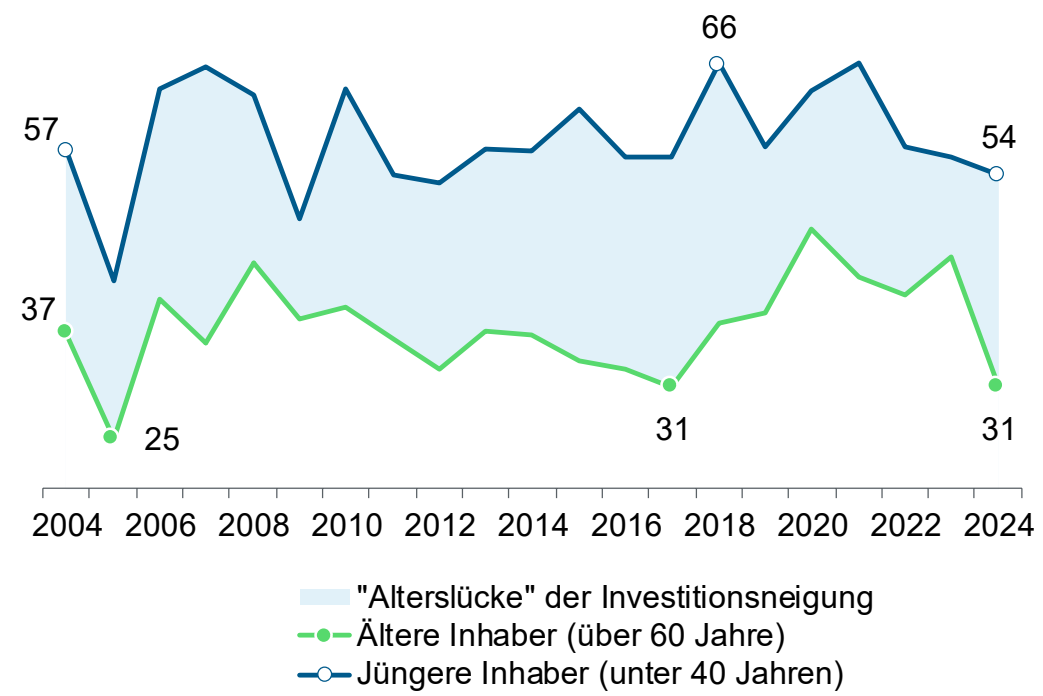
Zukunftspläne der Senior-Generation nach dem Rückzug aus dem Unternehmen (Anteile in Prozent)



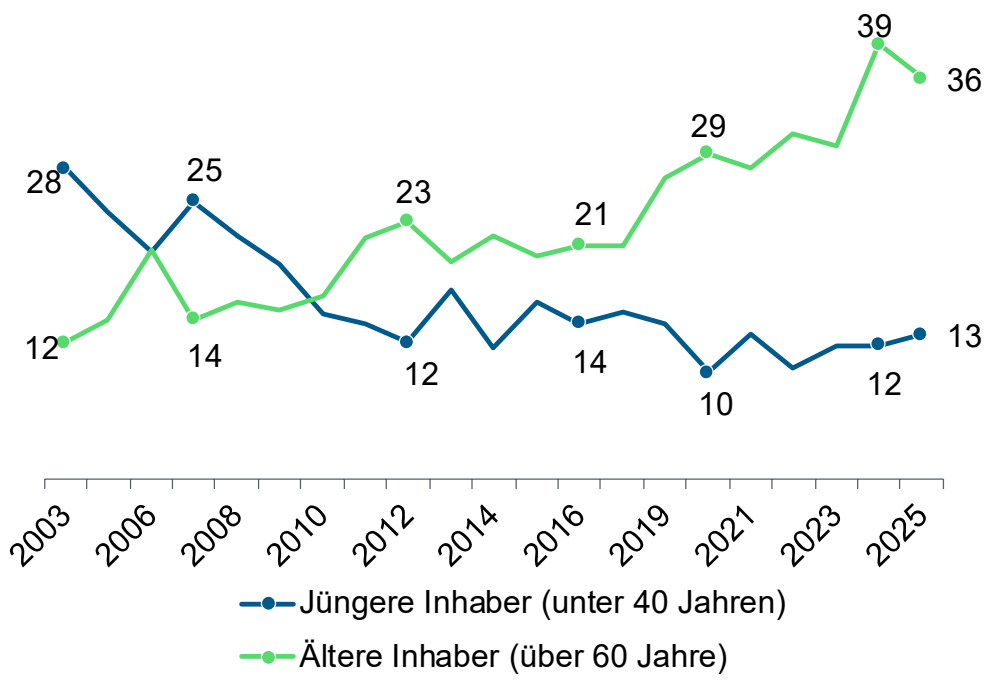
Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2025.

Investitionsbereitschaft sinkt mit steigendem Alter des Unternehmers – zunehmende Alterung führt zu negativem gesamtwirtschaftlichem Effekt

Anteil Unternehmen mit Investitionsprojekten nach Alter der Inhaberinnen und Inhaber (Anteil in Prozent)



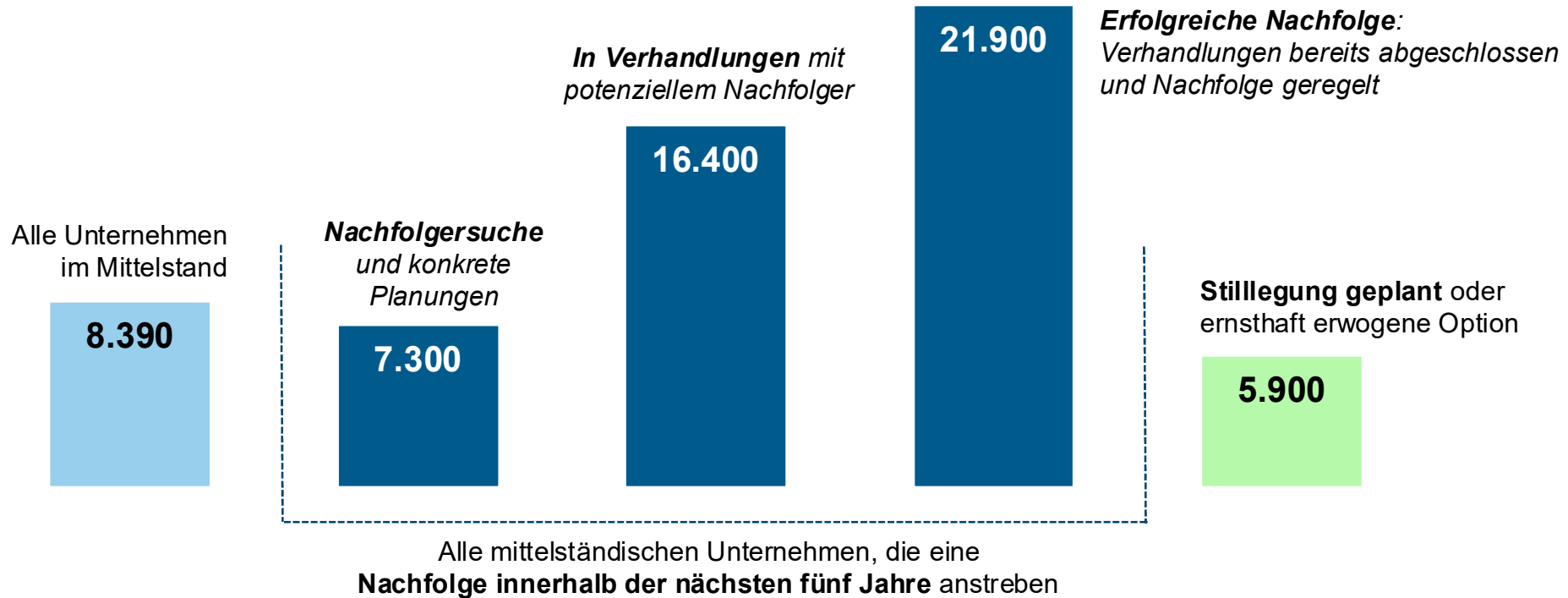
Altersstruktur der Inhaberinnen und Inhaber mittelständischer Unternehmen (Anteile in Prozent)



Unternehmer werden deutlich investitionsfreudiger, wenn sie Nachfolgefrage gelöst haben

Investitionsverhalten von KMU nach Prozessfortschritt bei der Nachfolgeplanung

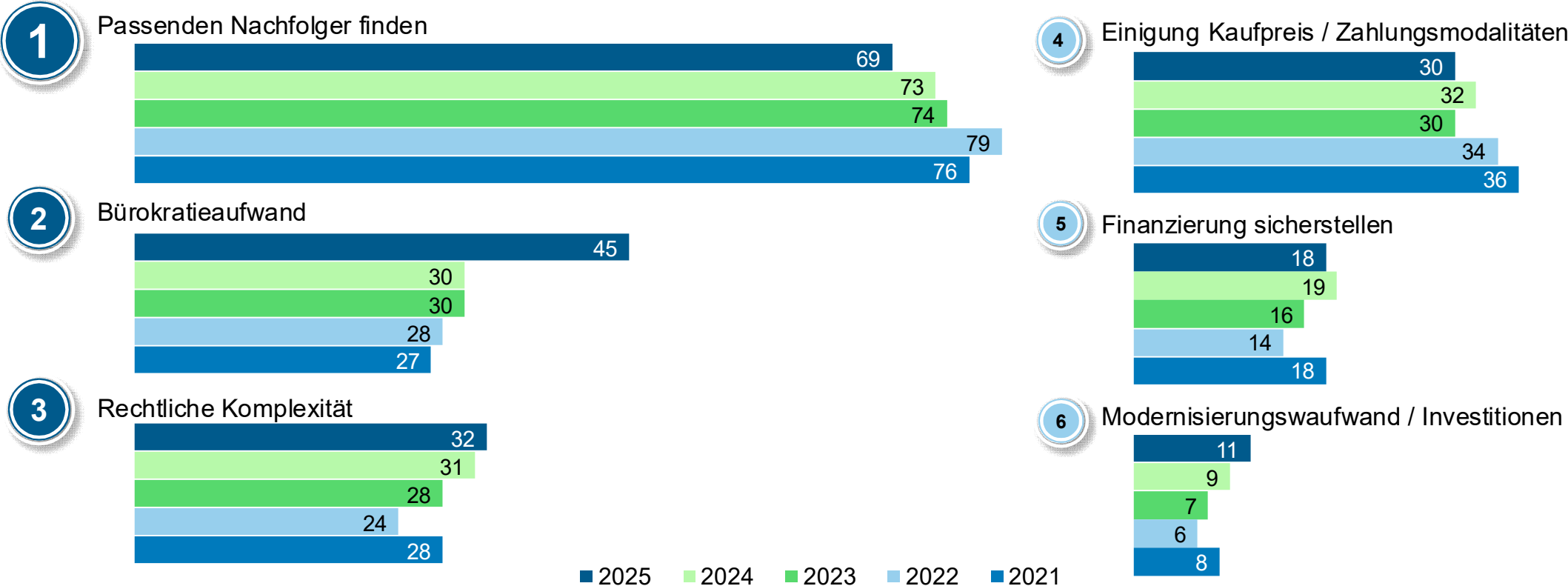
(Investitionsvolumen in EUR je Vollzeitäquivalent-Beschäftigten als Durchschnitt der Jahre 2017–2024)



Quelle: KfW-Mittelstandspanel

Gründerinnen und Gründer weiter händleringend gesucht. Vernetzung von Nachfolgekandidaten und Nachfolgeinteressierten ist zentral

Wo sehen die Unternehmen im Mittelstand Schwierigkeiten beim Thema Unternehmensnachfolge
(Anteile in Prozent; Mehrfachnennung möglich, Basis: alle Unternehmen)

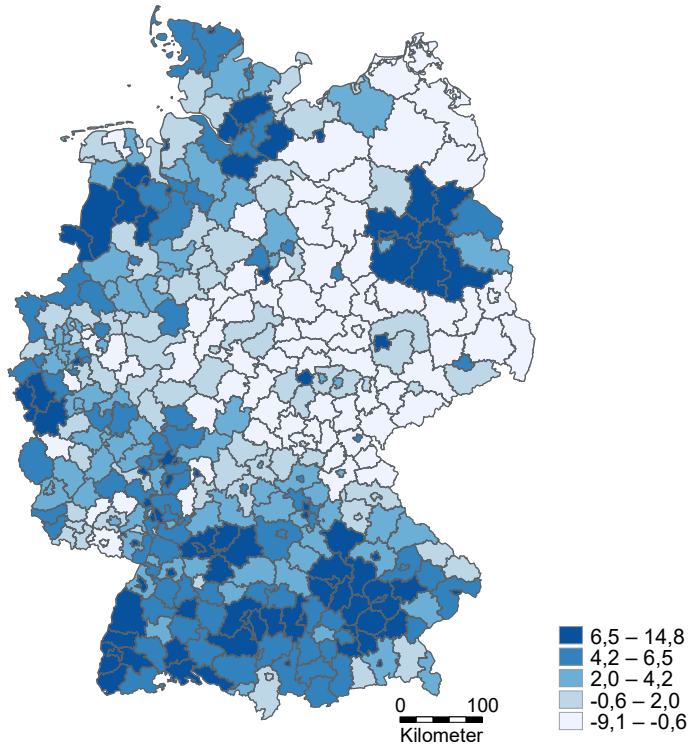


6. Der demografische Wandel wirkt regional sehr unterschiedlich und der Personal-mangel im öffentlichen Dienst verschärft sich

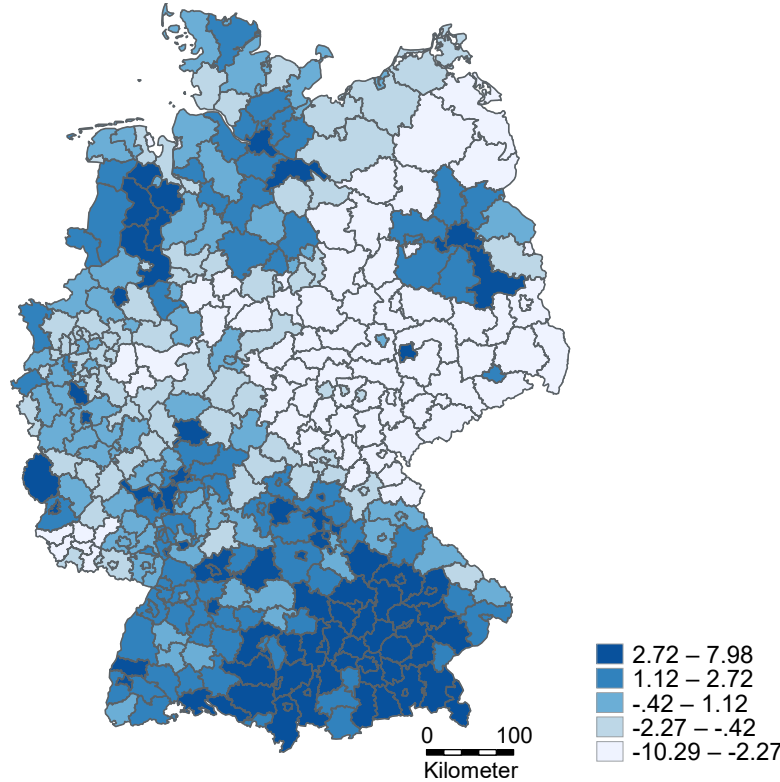
Große regionale Unterschiede in der Bevölkerungsentwicklung

Das Auseinanderlaufen der regionalen demografischen Trends wird sich auch in Zukunft fortsetzen

Bevölkerungsentwicklung 2010–2022



Bevölkerungsprognose 2022–2030



Folgen in den Kommunen:

Art und Umfang des Bedarfs an öffentlicher Infrastruktur variiert mit der Bevölkerungsentwicklung, Ausbau oder Rückbau notwendig.

Kosten des Unterhalts von Infrastruktur steigen in schrumpfenden Gemeinden, z. B. für eine überdimensionierte Wasserversorgung.

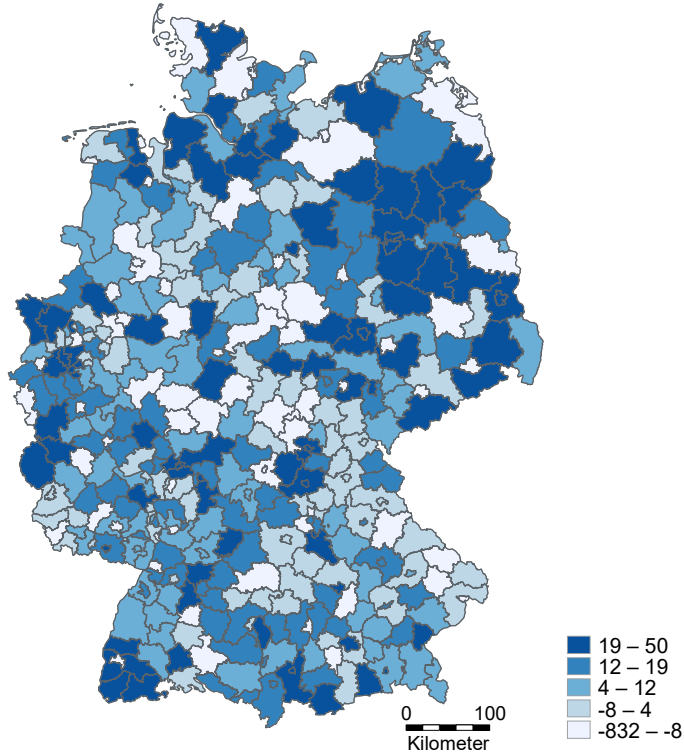
Steigende Infrastrukturbedarfe in wachsenden Gemeinden.

Quelle: Darstellung auf Basis von GeoBasis-DE / BKG 2020 und INKAR Datenbank, BBSR, Bonn 2026.

Wachstumschancen für Regionen nahe den Ballungszentren

Ein attraktives Umland entlastet die Zentren und wirkt in Richtung gleichwertiger Lebensverhältnisse

Anteil Berufseinstiegswanderung
je 1.000 Einwohner der Altersgruppe (2023)



Kommunen in Ballungsgebieten können von Pendlerströmen in die Zentren profitieren, was schrumpfenden Entwicklungen im Umland entgegenwirkt.

Wichtig im Wettbewerb um die Ansiedlung von Pendlerfamilien sind – neben der Anbindung – Investitionen in die Qualität der Infrastruktur im Umland vor Ort: Wohnraum, Kitas, Schulen, Sportstätten, medizinische Versorgung, Telekommunikationsnetze, etc.

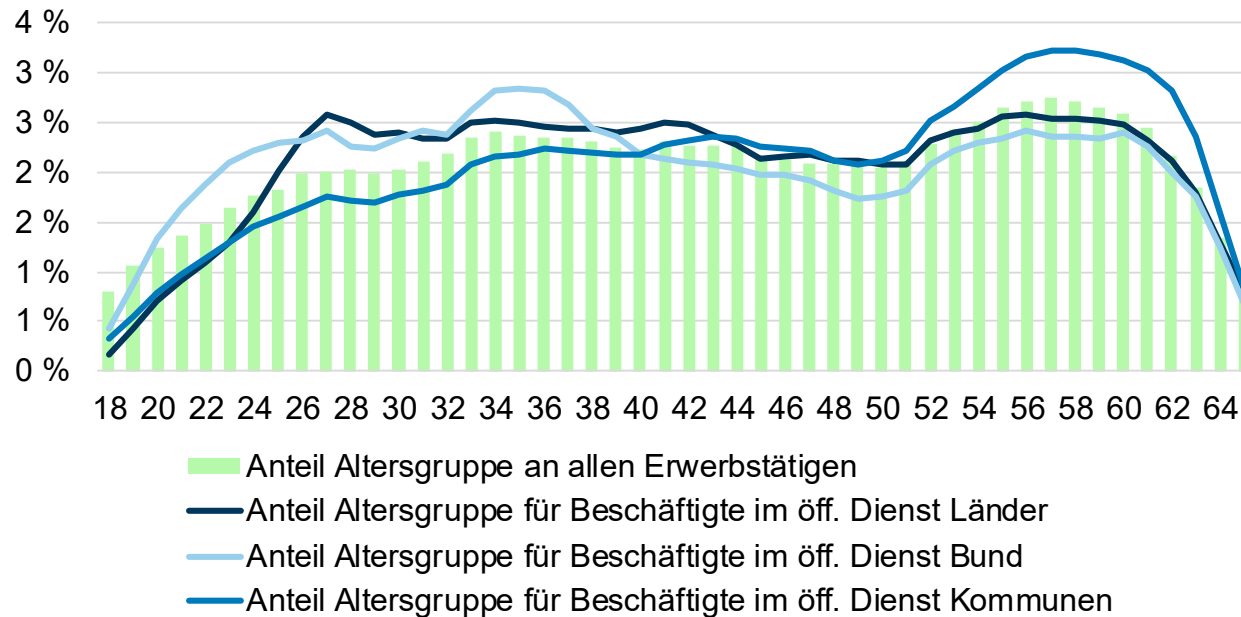
Quelle: Darstellung auf Basis von GeoBasis-DE / BKG 2020 und INKAR Datenbank, BBSR, Bonn 2026.

Lesehilfe: Als Berufseinstiegswanderung sind Wechsel des Wohnorts in der Altersgruppe von 25 bis 30 Jahren definiert. Die Kennzahl wird durch die Anzahl an Einwohnern der Altersgruppe (in 1000) normiert.

Demografie verstärkt den Personalmangel besonders im kommunalen öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst geht ein Viertel der Beschäftigten in den nächsten 10 Jahren in Rente

Altersverteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und der Erwerbstätigen insgesamt (2024, Alter 18–65)



45 Jahre

beträgt das Durchschnittsalter der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst (Bund: 42 Jahre, Länder 43 Jahre).

Im Jahr 2024 waren 30 % der kommunalen Beschäftigten 55 Jahre oder älter (Bund: 22 %, Länder: 24 %).

Personalmangel ist bereits ein Hemmnis für die Umsetzung lokaler Infrastrukturprojekte: 56 % der Kommunen sehen darin einen Grund für Verzögerungen von Investitionsprojekten (KfW-Kommunalpanel 2024.)

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Darstellung

Impressum

Herausgeber

KfW Bankengruppe
Abteilung Volkswirtschaft
Palmengartenstraße 5-9
60325 Frankfurt am Main
Telefon 069 7431-9888
www.kfw.de/research

Autoren

Dr. Malte Borghorst-Dilangu, Dr. Stefanie Brilon, Dr. Juliane Gerstenberger, Dr. Elisabeth Grewenig, Martin Müller, Kathrin Schmidt, Dr. Michael Schwartz

Disclaimer

Dieses Papier gibt die Meinung der Autoren wieder und repräsentiert nicht notwendigerweise die Position der KfW.



Bank aus Verantwortung