

Jeder zehnte Mittelständler beschäftigt ausländische Fachkräfte – adressierbare Hürden bremsen Nutzung des Potentials

Nr. 560, 23. September 2026

Autorin: Kathrin Schmidt, Tel. 069 7431-13091, kathrin.schmidt@kfw.de

Der deutsche Arbeitsmarkt steht vor einem tiefgreifenden demografischen Wandel: Die Erwerbsbevölkerung schrumpft, während die Zahl der über 65-Jährigen deutlich steigt. Bis 2035 dürfte die Gruppe der 15- bis 64-Jährigen um rund 5 Mio. Personen zurückgehen. Trotz der aktuellen Konjunkturschwäche bleibt der Fachkräftemangel auf einem historisch hohen Niveau: Rund 14 % der Industrieunternehmen berichten von spürbaren Einschränkungen ihrer Geschäftstätigkeit aufgrund fehlender Fachkräfte. Ohne Gegenmaßnahmen sind Wachstums- und Wettbewerbsverluste absehbar.

Die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte gewinnt damit an Bedeutung. Für den deutschen Mittelstand ist das Potential ausländischer Fachkräfte bislang nur begrenzt erschlossen. Laut einer Sonderbefragung des KfW-Mittelstandspanels beschäftigen erst 11,5 % der KMU-Fachkräfte aus dem Ausland. Fast die Hälfte der Unternehmen sieht derzeit keinen Bedarf, gut ein Zehntel verzichtet trotz bestehender Engpässe auf internationale Rekrutierung – ein nicht unerhebliches unausgeschöpftes Potential. Erwartungsgemäß zeigen sich vor allem größenspezifisch deutliche Unterschiede: Größere Unternehmen sind deutlich aktiver in der internationalen Fachkräftegewinnung. Auch im Branchenvergleich gibt es Unterschiede, diese sind aber nicht markant.

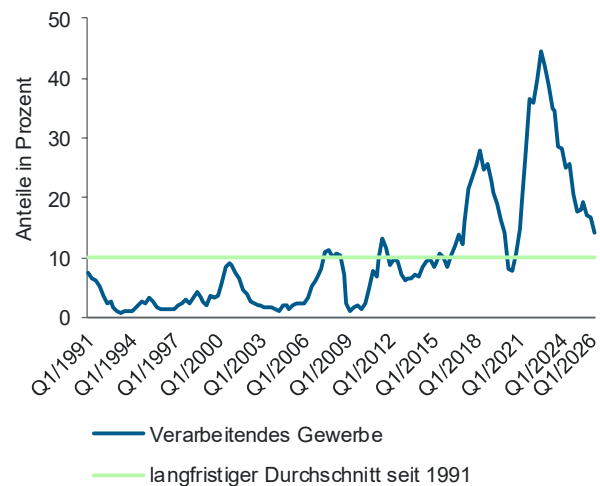
Die größten Hürden stellen Sprachbarrieren, aufwendige bürokratische Verfahren und die Anerkennung ausländischer Qualifikationen dar. Viele dieser Hindernisse sind adressierbar. Gefragt sind Unterstützungsangebote – von betriebsnaher Sprachförderung über vereinfachte Anerkennungsprozesse bis hin zu spezialisierten Rekrutierungs- und Integrationshilfen. Gelingt es, die Potentiale ausländischer Fachkräfte im Mittelstand besser zu nutzen, kann dies einen wichtigen Beitrag zur Sicherung von Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft leisten.

In Deutschland zeichnet sich seit Anfang der 2020er-Jahre ein deutlicher Wandel auf dem Arbeitsmarkt ab: Die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit treten zunehmend in den Ruhestand ein, während gleichzeitig die Zahl junger Erwerbs-einsteiger zurückgeht. Dieser demografische Trend führt zu einem spürbaren Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung.

Schätzungen der Vereinten Nationen prognostizieren bis 2035 einen Rückgang der Erwerbsbevölkerung – also der 15- bis 64-Jährigen – um 9,4 %, was einem Verlust von etwa 5 Mio. Personen entspricht.¹ Zugleich wächst die Gruppe der über 65-Jährigen deutlich an. Dies verschärft nicht nur den bereits bestehenden Fachkräftemangel, sondern erhöht zugleich den Bedarf an Arbeits- und Fachkräften insbesondere in dienstleistungs- und betreuungsintensiven Bereichen.

Grafik 1: Langfristige Entwicklung des Fachkräftemangels in der Industrie

Anteil der Unternehmen mit Behinderungen der Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel in Prozent

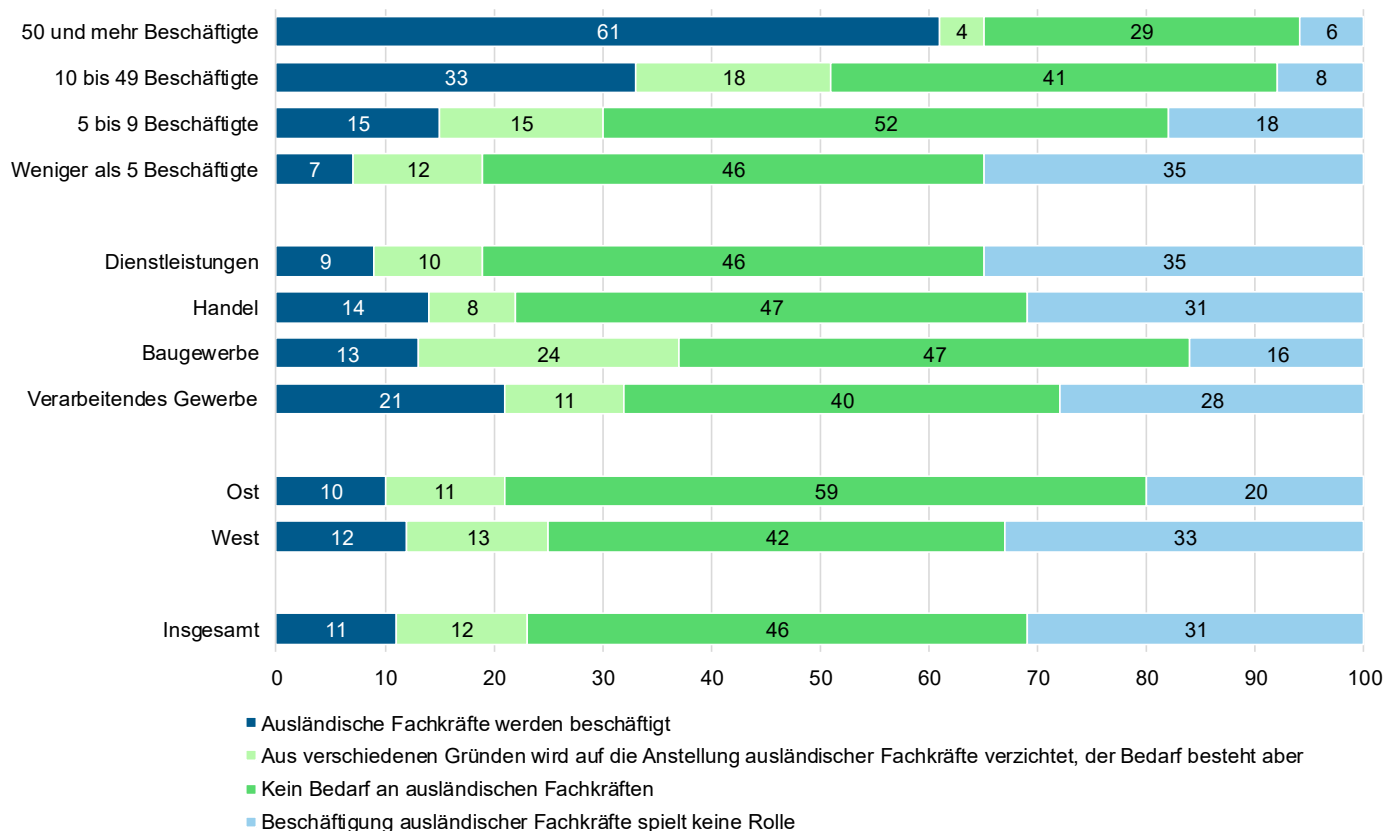


Quelle: KfW Research, ifo Institut.

Die Konjunkturlaute der vergangenen Jahre verringerte zwar die grundsätzliche Problematik, dennoch bleibt der Arbeitskräftemangel für die Unternehmen ein dauerhaftes Risiko. Aktuell berichten rund 14 % der Unternehmen in der Industrie von Behinderungen ihrer Geschäftstätigkeit aufgrund von Fachkräfteknappheit (Grafik 1).² Auch wenn dieser Wert konjunkturbedingt unter den Höchstständen der jüngeren Vergangenheit liegt, signalisiert er weiterhin einen spürbaren Druck bei der Personalgewinnung. Ohne gezielte Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sind negative Effekte für das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands absehbar.³

Grafik 2: Beschäftigung ausländischer Fachkräfte in KMU

Anteil der KMU in Prozent, nach Beschäftigtengrößenklassen, Branche und Region



Quelle: Sondererhebung zum KfW-Mittelstandspanel Januar 2026.

In diesem Kontext gewinnen ausländische Fachkräfte zunehmend an Bedeutung. Unter ausländischen Fachkräften werden hier Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit verstanden, die zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach Deutschland zugewandert sind, über eine berufliche Qualifikation oder einen akademischen Abschluss verfügen und entsprechend qualifiziert eingesetzt werden. Sie stellen ein wichtiges Potential zur Sicherung von Qualifikationen und der betrieblichen Fachkräftebasis dar und tragen damit zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen bei.

Jeder zehnte Mittelständler beschäftigt ausländische Fachkräfte

Auch der Mittelstand ist von Fachkräftemangel betroffen und auch hier kann die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland ein wichtiger Teil der Lösung sein. Die Sonderbefragung des KfW-Mittelstandspanels zeigt, dass in den befragten KMU 11,5 % bereits ausländische Fachkräfte beschäftigen (Grafik 2). Beim Großteil der Unternehmen gibt es aktuell keinen Bedarf (45,5 %) oder das Thema spielt grundsätzlich keine Rolle für das Unternehmen (30,7 %). Dass viele KMU aktuell keinen Bedarf an ausländischen Fachkräften sehen, kann unterschiedliche Ursachen haben: der demografisch bedingte Arbeitskräftemangel ist in diesen Unternehmen noch nicht spürbar angekommen, es wurde anderweitig auf den Engpass reagiert oder die allgemeine Unsicherheit dämpft die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen, sodass kein akuter Personalbedarf gesehen wird. Bei der Gruppe, für die Fachkräfte generell keine Rolle spielen, dürften hingegen strukturelle Gründe vorliegen.

Ein vergleichsweise kleiner Anteil (12,4 %) verzichtet aus unterschiedlichen Gründen auf Einstellungen von Fachkräften aus dem Ausland, obwohl grundsätzlich Bedarf besteht.

Die Betrachtung nach Unternehmensgrößenklassen offenbart einen deutlichen Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte. Während in den Segmenten der mittleren und größeren KMU überproportional hohe Beschäftigungsquoten zu verzeichnen sind, dominiert im Segment der Kleinstunternehmen (unter fünf Beschäftigte) die Angabe, dass kein Bedarf bestehe oder das Thema irrelevant sei. Diese Verteilung bestätigt bestehende Erwartungen: Größere Unternehmenseinheiten weisen aufgrund ihrer absoluten Betriebsgröße einen quantitativ höheren Personalbedarf auf und benötigen durch ausgeprägte arbeitsteilige Prozesse zunehmend qualitativ spezialisiertere Fachkräfte. Zudem verfügen sie über die notwendigen organisationalen Ressourcen, um die administrativen und finanziellen Hürden einer Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland effizient zu bewältigen.

Die Verteilung zeigt weiterhin branchenspezifische Unterschiede beim Einsatz ausländischer Fachkräfte, was auf die jeweiligen Arbeitsbedingungen und Qualifikationsprofile zurückzuführen ist. Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil der Unternehmen, die Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigen, mit 21,0 % am höchsten. Die Industrie leidet besonders stark unter dem Mangel an technischen Spezialisten und profitiert hierbei vermutlich von standardisierten Prozessen, die auch ohne besonders ausgeprägte Deutschkenntnisse funktionieren; zudem

finden sich hier traditionell größere Unternehmenseinheiten. Es folgen der Handel mit 14,3 % sowie das Baugewerbe mit 13,3 %. Während in letzterem ein hoher Anteil ausländischer Arbeitskräfte als Hilfskräfte tätig ist, erfasst die Sonderbefragung des KfW-Mittelstandspanels gezielt Fachkräfte – also Personen mit einem spezifischen, formal anerkannten Berufsabschluss. Im Dienstleistungssektor ist der Anteil dagegen mit 8,5 % am geringsten. Obwohl der akute Fachkräftemangel in bestimmten Dienstleistungsbereichen – wie der IT oder dem Gesundheitswesen – zu globaler Rekrutierung zwingt, ist davon auszugehen, dass andere, oft stark kundennahe Dienstleistungssektoren den Gesamtwert dämpfen, da hier häufig fließende Deutschkenntnisse eine zwingende Grundvoraussetzung sind. Dies dürfte den direkten Einstieg ausländischer Arbeitskräfte erschweren.

Im Vergleich zu den deutlichen Branchen- und Größeneffekten fallen die regionalen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland kaum ins Gewicht. Im Westen liegt der Anteil der Unternehmen, die ausländische Fachkräfte beschäftigen, mit 11,9 % nur geringfügig höher als im Osten (9,6 %). Auch bei den Betrieben, die trotz eines grundsätzlich vorhandenen Bedarfs bisher darauf verzichten, sind die Abweichungen minimal (Westen: 12,7 %; Osten: 10,8 %). Diese geringen Unterschiede resultieren vermutlich primär aus der Branchenstruktur, da im Westen der Anteil größerer KMU im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor traditionell etwas höher liegt. Das Thema besitzt somit bundesweit eine nahezu identische, strukturelle Relevanz.

Herausforderungen für die KMU hinsichtlich der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte liegen vor allem in Sprachbarrieren und Bürokratie

Die Ergebnisse der Sonderbefragung zeigen: Die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte spielt bei KMU durchaus eine Rolle. Wer diese beschäftigt oder beschäftigen will, stößt im Alltag aber auch auf sehr konkrete Hürden. Diese Barrieren betreffen sowohl Betriebe, die bereits Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigen, als auch jene Unternehmen, die aufgrund dieser bürokratischen Hürden letztlich ganz auf eine Anstellung verzichten (Grafik 3).

Sprachbarrieren sind mit Abstand die häufigste Herausforderung. Rund 69,1 % der KMU, die ausländische Fachkräfte beschäftigen oder aufgrund der Herausforderungen auf die Beschäftigung verzichten, berichten von Schwierigkeiten in der Verständigung. Dies dürfte etwa bei der Abstimmung im Team, der Einhaltung von Sicherheitsvorschriften oder im Kundenkontakt von Relevanz sein.

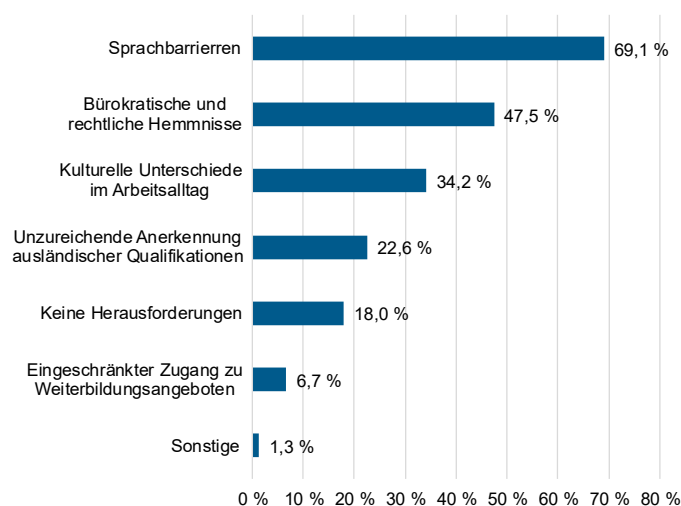
Daneben spielen bürokratische und rechtliche Hemmnisse eine zentrale Rolle, die von 47,5 % der Befragten angeführt werden. Diese können Verfahren rund um Aufenthaltstitel, Arbeitserlaubnisse oder behördliche Prozesse umfassen, die vielfach langwierig und schwer kalkulierbar sind. Kulturelle Unterschiede im Arbeitsalltag werden von rund 34,2 % der Befragten als Herausforderung beschrieben.

Auch die Anerkennung ausländischer Qualifikationen stellt eine relevante Hürde dar. Wenn Abschlüsse nicht eindeutig

einzuordnen sind oder formale Anerkennungsverfahren lange dauern, verzögert dies den gesamten Einstellungsprozess.

Grafik 3: Herausforderungen für KMU hinsichtlich Beschäftigung ausländischer Fachkräfte

Anteil der KMU in Prozent



Bemerkung: Befragt wurden hierbei Unternehmen, die entweder ausländische Fachkräfte anstellen oder aufgrund der Herausforderungen im Einstellungsprozess auf die Beschäftigung verzichten. Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: Sondererhebung zum KfW-Mittelstandspanel Januar 2026.

Bemerkenswert ist: Ein nicht unerheblicher Teil der Unternehmen, die Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigen, berichtet von keinen nennenswerten Herausforderungen (18,0 %). Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass die Integration im Alltag pragmatisch gelingt – etwa durch direkte Einarbeitung im Team, flexible Aufgabenteilung oder den gezielten Einsatz vorhandener Sprachkompetenzen. Auch kann der Wert aber auf einen Selektionseffekt hindeuten: Unternehmen dürften „keine Herausforderungen“ tendenziell dann angeben, wenn sie ohnehin nur Fachkräfte rekrutieren, die bereits fließend deutsch sprechen oder deren Abschlüsse im Inland problemlos anerkannt wurden. Die Hürden wären in diesen Fällen also bereits vor der Einstellung erfolgreich umgangen worden.

In der Gesamtschau wird deutlich, dass der Ausbau der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte im Mittelstand durch ein Bündel unterschiedlicher Hürden gebremst wird. Maßnahmen, die Sprachförderung am Arbeitsplatz stärken, Anerkennungsverfahren beschleunigen und bürokratische Prozesse vereinfachen, können daher einen spürbaren Beitrag dazu leisten, die Potentiale ausländischer Fachkräfte besser zu nutzen. Dies gilt insbesondere für das Verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor. Während die Industrie aufgrund ihrer technischen Spezialisierung akut auf hochqualifizierte MINT-Fachkräfte angewiesen ist, treibt im Dienstleistungssektor vor allem der strukturelle Personalmangel in der IT sowie in den betreuungs- und gesundheitsintensiven Berufen den Bedarf an ausländischen Kräften an.

Vielfältige Unterstützungsmaßnahmen können Beschäftigung ausländischer Fachkräfte vereinfachen

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland für KMU in Deutschland zwar

durchaus von Bedeutung ist und auch von größerer Bedeutung sein könnte, für die breite Mehrheit derzeit im Alltag jedoch noch keine flächendeckende Praxis darstellt. Mit einem Anteil von 45,5 % gibt fast die Hälfte der befragten Unternehmen an, aktuell keinen Bedarf an internationaler Personalakquise zu haben. Dies lässt darauf schließen, dass die gegenwärtige Personalsituation in diesen Unternehmen aus unterschiedlichsten Gründen keinen akuten Druck erzeugt, den bestehenden Fachkräftebedarf außerhalb der nationalen Grenzen zu decken. Gleichzeitig offenbart die Untersuchung jedoch ein bisher ungenutztes Potential: Die Gruppe der Unternehmen, die trotz eines möglichen Bedarfs aus verschiedenen Gründen auf eine ausländische Rekrutierung verzichtet (12,4 %), stößt im Rekrutierungsprozess vermutlich auf spürbare Barrieren. Es ist davon auszugehen, dass sprachliche und administrative Hürden – die sich in den Befragungsergebnissen branchenübergreifend als Hauptthemenisse zeigen – bei einer Verschärfung des Fachkräftemangels den Zugang zu internationalen Talenten gerade in personalintensiven Sektoren blockieren.

Um dieses Potential für den deutschen Mittelstand zu mobilisieren, bieten sich praxisnahe Unterstützungs- und Förderansätze an. Dabei weisen die Ergebnisse darauf hin, dass von einer direkten Entlastung bei Visa- und Verwaltungsprozessen sowie von betriebsnahen Sprachangeboten alle Unternehmen – unabhängig von ihrer Größe – spürbar profitieren könnten. Während solche pragmatischen und niederschweligen Hilfen für größere KMU eine wichtige operative Erleichterung im Rekrutierungsalltag bieten würden, sind sie für kleinere Betriebe ohne eigene, professionalisierte Personalabteilungen oft die Grundvoraussetzung, um die administrativen Hürden überhaupt bewältigen zu können.

Da der Bürokratieabbau sowie die Beschleunigung behördlicher Verfahren allen Unternehmen zugutekommen würden, sind grundlegende Vereinfachungen in diesem Bereich flächendeckend sinnvoll. Ergänzend dazu können maßgeschneiderte Konzepte dort ansetzen, wo der Fachkräftemangel besonders akut ist. Dies betrifft beispielsweise eine gezielte Rekrutierungsunterstützung oder branchenspezifische Standardisierungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in qualifizierungsintensiven Sektoren wie der IT oder dem Gesundheitswesen. Von diesen Maßnahmen profitieren zwar Unternehmen aller Größenklassen, sie dürften jedoch speziell kleinere Betriebe entlasten, die über keine eigenen, spezialisierten HR-Ressourcen für internationale Rekrutierungen verfügen.

Bei den regionalen Unterschieden spielen neben der Branchenstruktur vermutlich auch Standortfaktoren eine Rolle. Während im Westen der Anteil beschäftigter ausländischer Fachkräfte höher liegt, stehen ostdeutsche Regionen – die oft durch stärker ländliche Räume geprägt sind – vor der zusätzlichen Herausforderung, eine entsprechende Attraktivität für internationale Arbeitskräfte zu entwickeln. Neben der reinen Informationsvermittlung über Rekrutierungswege sind hier somit auch Faktoren wie die Infrastruktur vor Ort von Bedeutung, um Zuwanderung im laufenden Strukturwandel zu erleichtern.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die Herausforderungen bei der internationalen Rekrutierung im Mittelstand vor allem eng mit der Unternehmensgröße, aber auch mit der Branchenzugehörigkeit verknüpft sind. Ein konsequenter Abbau administrativer und bürokratischer Hürden bildet das notwendige Fundament für alle Unternehmen, um Fachkräfte auch aus dem Ausland erfolgreich einzusetzen. Für eine effektivere Nutzung des ausländischen Fachkräftepotentials wäre darüber hinaus eine praxisnahe Unterstützung dort hilfreich, wo administrative Hürden, sprachliche Barrieren oder Standortnachteile eine erfolgreiche Integration im Mittelstand bislang erschweren.

Datenbasis: Das KfW-Mittelstandspanel

Die hier vorgelegten Analysen basieren auf einer Online-Sonderbefragung im Rahmen des KfW-Mittelstandspanels.

Das KfW-Mittelstandspanel wird seit dem Jahr 2003 als Wiederholungsbefragung der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland durchgeführt. Zur Grundgesamtheit gehören alle privaten Unternehmen sämtlicher Wirtschaftszweige, deren Umsatz die Grenze von 500 Mio. EUR pro Jahr nicht übersteigt. Das KfW-Mittelstandspanel ist die einzige repräsentative Erhebung im deutschen Mittelstand und damit die wichtigste Datenquelle für mittelstandsrelevante Fragestellungen und Politikberatung. In der aktuellen Welle haben sich 13.079 mittelständische Unternehmen beteiligt.

Für die jüngste Sonderbefragung wurden durch die GfK GmbH, im Auftrag der KfW Bankengruppe, mittelständische Unternehmen repräsentativ online befragt. Befragt wurden jeweils sämtliche Unternehmen, die bereits früher an einer Welle des KfW Mittelstandspanels teilnahmen und zu denen eine valide E-Mail-Adresse bekannt ist. Insgesamt konnten Antworten von 2.170 Unternehmen berücksichtigt werden (Befragungszeitraum: 13.–21. Januar 2026). Aufgrund der Anbindung an den Grunddatensatz des KfW-Mittelstandspanels geben auch die Ergebnisse der Sonderbefragung ein repräsentatives Abbild.

Weiterführende Informationen finden Sie im Internet unter: www.kfw-mittelstandspanel.de

Folgen Sie KfW Research auf X:

https://x.com/KfW_Research

Abonnieren Sie unseren kostenlosen E-Mail-Newsletter, und Sie verpassen keine Publikation:

[https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Service/KfW-Newsdienste/Newsletter-Research-\(D\)/index.jsp](https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Service/KfW-Newsdienste/Newsletter-Research-(D)/index.jsp)

Oder beziehen Sie unseren Newsletter auf LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/build-relation/newsletter-follow?entityUrn=7386681947676160000>

¹ Vgl. UN (2024). World Population Prospects 2024. Genutzt wurde die mittlere Variante der Bevölkerungsprojektion der Vereinten Nationen. Diese Variante geht von einer normalen Sterblichkeit und Migration sowie einer mittleren Fertilität aus.

² Vgl. Müller, M. (2026). Fachkräftemangel nimmt weiter ab – jedoch weiterhin viele Betriebe betroffen. KfW-ifo-Fachkräftebarometer: Juni 2026. KfW Research.

³ Vgl. Müller, M. (2023). Zeitenwende durch Fachkräftemangel: Die Ära gesicherten Wachstums ist vorbei. Fokus Volkswirtschaft Nr. 414. KfW Research.