**KfW Research**
Fokus Volkswirtschaft

Bank aus Verantwortung

# Deutschland hat genug Arbeitskräfte, dennoch sind viele Stellen schwer zu besetzen – was kann der Staat tun?

Nr. 562, 3. November 2026
Autor: Martin Müller, Tel. 069 7431-3944, martin.mueller@kfw.de

Es gibt in Deutschland derzeit keinen generellen Arbeitskräftemangel. Defizite gibt es dagegen bei den Arbeitsuchenden oft bei der Qualifikation. Im Jahr 2025 standen 1,1 Mio. offene Stellen 4,6 Mio. Arbeitsuchenden gegenüber. Hinzu kommt eine mobilisierbare Stille Reserve von 1,3 Mio. Arbeitskräften. Dennoch hatten Arbeitgeber bei 340.000 offenen Stellen Probleme, sie zu besetzen. Das deutet auf einen erheblichen Mismatch zwischen den Qualifikationen und Berufswünschen der Arbeitsuchenden einerseits und den Anforderungen der Arbeitgeber andererseits hin.

Die Ursachen für Besetzungsschwierigkeiten liegen eindeutig nicht an einer zu geringen Zahl der Köpfe. Dennoch klagen Arbeitgebende in manchen Branchen und Regionen, dass in Deutschland nicht nur ein Fachkräftemangel vorläge, sondern ein Arbeitskräftemangel.[1] Das lässt darauf schließen, dass manche Unternehmen auch Schwierigkeiten haben, Helferstellen zu besetzen. In Anbetracht des großen Angebotes an Arbeitsuchenden, erscheint dieser Befund überraschend. Die Ursache kann einerseits an mangelnden Anreizen zur Arbeitsaufnahme liegen, andererseits an der fehlenden Bereitschaft von Unternehmen, die verfügbaren Arbeitskräfte einzustellen.

Die Besetzungsprobleme für Fachkraftstellen resultieren in vielen Fällen aus einem qualifikatorischen oder einem regionalen Mismatch: Die angebotenen Qualifikationen passen nicht zu den gesuchten Anforderungen oder die angebotene Stelle liegt nicht in der Region des Arbeitsuchenden und Mobilitätshemmnisse oder unzureichende Mobilitätsanreize verhindern die Besetzung.

Um das Matching zwischen Arbeitsuchenden und offenen Stellen zu verbessern, kann der Staat vor allem die Qualifizierung und die räumliche Mobilität unterstützen. Viele Instrumente sind dafür schon vorhanden, so dass bereits mehr und bessere Informationen über die Fördermöglichkeiten helfen könnten. Ebenso ist es notwendig, die Mitwirkungspflichten seitens der Arbeitsuchenden einzufordern.

## Wie können mehr Arbeitslose und Arbeitsfähige für den Arbeitsmarkt gewonnen werden?

Diese Frage stellt sich angesichts des schrumpfenden inländischen Erwerbspersonenpotenzials mit erhöhter Dringlichkeit, denn in den nächsten 10 Jahren scheiden am Arbeitsmarkt pro Jahr etwa 350.000 Babyboomer aus, für die Nachwuchs fehlt.

Im August 2026 waren 656.500 offene Stellen bei den Jobcentern gemeldet. Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung lag die Gesamtzahl der offenen Stellen (gemeldet und nicht gemeldet) im 2. Quartal 2026 bei 1 Mio. Dem stehen rund 3 Mio. Arbeitslose gegenüber. In den vergangenen 20 Jahren gab es ohne Ausnahme weit mehr Arbeitslose als offene Stellen. Seit dem Jahr 2022 hat der Arbeitskräfteüberschuss wegen der Rezession wieder stark zugenommen (Grafik 1).

Nimmt man zusätzlich die Arbeitsuchenden ins Bild, die nicht arbeitslos gemeldet waren, wird die Diskrepanz weit größer. Im Jahr 2025 wurden im Jahresdurchschnitt 4,6 Mio. Arbeitsuchende registriert. Darunter fallen neben den Arbeitslosen z. B. auch Erwerbstätige, die sich aufgrund eines bald endenden Arbeitsvertrages als arbeitsuchend gemeldet hatten, sowie Arbeitsuchende, die an einer Weiterbildung teilnahmen.

Zusätzlich gibt es die Stille Reserve, das heißt arbeitsfähige Menschen, die nach eigenen Angaben grundsätzlich arbeiten wollen, aber aktuell keine Arbeit suchen. Die Gründe dafür sind oft Betreuung oder Pflege von Kindern und älteren Familienangehörigen sowie gesundheitliche Einschränkungen. Das Statistische Bundesamt schätzt die Stille Reserve auf Basis der Befragungen im Mikrozensus auf 3,1 Mio. Personen im Jahr 2024, von denen etwa 1,3 Mio. sofort oder einigermaßen zeitnah eine Arbeit aufnehmen könnten.[2]

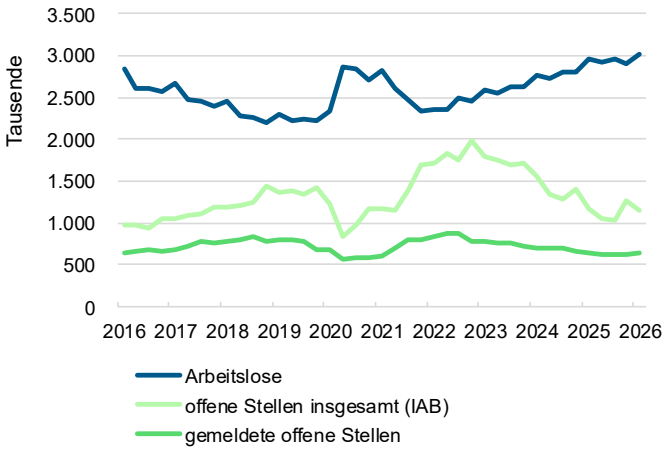
## Trotz großem Arbeitskräfteüberschuss haben viele Unternehmen Besetzungsschwierigkeiten

Offene Stellen blieben im August 2026 durchschnittlich 184 Tage vakant. Damit hat sich die abgeschlossene Vakanzzeit gegenüber 2025 um 23 Tage erhöht. Das war die längste abgeschlossene Vakanzzeit aller Monate seit dem Jahr 2000. (Grafik 2).

Gemäß der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit war zum Jahresbeginn jeder dritte Fachkraftberuf ein Engpassberuf. Ein weiteres Drittel der Berufe stand wegen Anzeichen auf Engpässe unter Beobachtung.[3]

### Grafik 1: Es gibt weit mehr Arbeitslose als offene Stellen

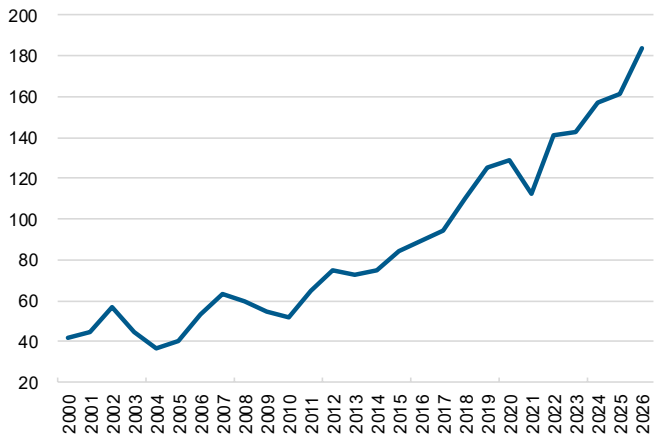
1.000 Personen bzw. Stellen, Quartalsdaten (Arbeitslose und gemeldete offene Stellen jeweils der letzte Monat im Quartal)




Quelle: Bundesagentur für Arbeit. IAB, eigene Darstellung.

### Grafik 2: Offene Stellen werden aktuell im Durchschnitt 6 Monate vakant gemeldet

Abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen, jeweils August




Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

## Die Ursachen für die Besetzungsschwierigkeiten liegen oft in qualifikatorischem oder regionalem Mismatch

Dass trotz der weit höheren Arbeitslosenzahl so viele Stellen unbesetzt sind, hat verschiedene Ursachen:

**1. Die Stellen sind nur kurze Zeit unbesetzt. Nur bei einem Teil gibt es Besetzungsschwierigkeiten.**

Im Jahr 2025 hatten Betriebe 43 % der abgemeldeten offenen sozialversicherungspflichtigen Stellen weniger als 3 Monate unbesetzt gemeldet.

Besetzungsschwierigkeiten meldeten die Unternehmen in der IAB-Stellenerhebung im Jahr 2025 dagegen für 31 % der offenen Stellen. Das entspricht etwa 340.000 Stellen.

**2. Die gemeldeten Stellen sind nicht sofort zu besetzen.**

Gemäß der Stellenerhebung des IAB waren 19 % der offenen Stellen im 2. Quartal 2026 erst später zu besetzen.

**3. Das Qualifikationsniveau der Arbeitsuchenden passt nicht zu den offenen Stellen.**

Im August 2026 gab es 2,5 Mio. Arbeitsuchende ohne Berufsabschluss. Dem standen nur 112.000 offene Helferstellen gegenüber. (Grafik 3).

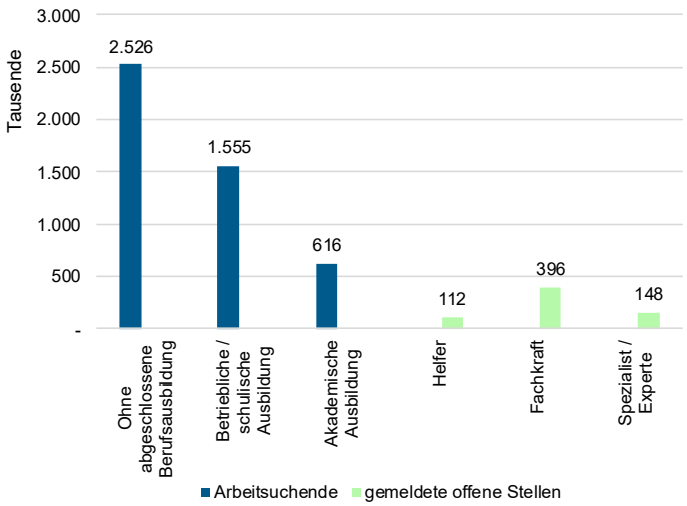
1,6 Mio. Arbeitsuchende verfügten im Juni 2026 über einen betrieblichen Berufsabschluss. Dem standen 396.000 offene Stellen für Fachkräfte mit einem betrieblichen Berufsabschluss gegenüber.

616.000 Arbeitsuchenden mit einem akademischen Abschluss standen im Juni 2026 rund 148.000 offene Stellen für Spezialisten oder Experten gegenüber.

Es gab somit über alle Qualifikationen hinweg weit mehr Arbeitsuchende als offene Stellen, vor allem aber für Geringqualifizierte ohne Berufsabschluss.

### Grafik 3: Für alle Anforderungsniveaus gibt es weit mehr Arbeitsuchende als offene Stellen

Anzahl an Arbeitsuchenden und gemeldete offenen Stellen nach Qualifikations- bzw. Anforderungsniveau in 1.000 im August 2026




Zu den Anforderungsniveaus der offene Stellen:
**Helfer/-in**: keine berufliche Ausbildung oder eine einjährige Berufsausbildung
**Fachkraft**: mindestens zweijährige Berufsausbildung oder ein berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfach- oder Kollegschule
**Spezialist/-in**: Meister- oder Technikerausbildung bzw. weiterführender Fachschul- oder Bachelorabschluss
**Experte/Expertin**: ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

**4. Die Berufsabschlüsse von Arbeitsuchenden passen nicht zu den gesuchten Berufsabschlüssen.**

In ihrer Fachkräfteengpassanalyse verwendet die Bundesagentur für Arbeit als einen Engpassindikator die Relation von Arbeitsuchenden zu offenen Stellen nach Berufen. Von 441 Berufen, für die die Relation von Arbeitsuchenden zu offenen Stellen ausgewertet wurde, gab es im Jahr 2025 lediglich in 26 Berufen weniger Arbeitsuchende als offene Stellen. Für 94 % der Berufe gab es somit genügend Arbeitsuchende, die von der beruflichen Qualifikation her die offenen Stellen hätten ausfüllen können.

Dennoch kann in diesen Berufen ein Engpass vorliegen. Die Bundesagentur für Arbeit wertet es als ein Anzeichen für einen Engpass, wenn es in einem Beruf weniger als 2 Arbeitsuchende pro offene Stelle gibt. Dies war für 100 Berufe bzw. 23 % der Berufe der Fall.

In der IAB-Stellenerhebung gaben die Unternehmen für 19 % der offenen Stellen unzureichende Qualifikationen der Bewerber als Grund für Besetzungsschwierigkeiten an.

**5. Die Qualifikation passt zwar, aber Arbeitgeber und Arbeitsuchende kommen aus anderen Gründen nicht zusammen.**

In der IAB-Stellenerhebung gaben die Unternehmen im Jahr 2025 außer einer unpassenden Qualifikation folgende Gründe für Besetzungsschwierigkeiten an:

- zu hohe Lohnforderungen (14 %)
- fehlende Bereitschaft der Arbeitsuchenden, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen (13 %)
- zu wenige Bewerber (19 %)

Auch besondere Vermittlungshemmnisse auf Seiten von Arbeitslosen können eine Arbeitsaufnahme verhindern. Ein erheblicher Teil der Langzeitarbeitslosen weist multiple Vermittlungshemmnisse auf (u. a. fehlender Berufsabschluss, fortgeschrittenes Alter, gesundheitliche Beeinträchtigungen, unzureichende Deutschkenntnisse). 772.000 langzeitarbeitslose Menschen waren aufgrund erheblicher Vermittlungshemmnisse sehr schwer zu vermitteln.[4]

**6. Die Stelle erfordert den Umzug in eine andere Region, und Arbeitsuchende sind dazu nicht bereit.**

Es gibt große regionale Unterschiede bezüglich der Zahl der Arbeitsuchenden und der offenen Stellen.

- Große Unterschiede zeigen sich bereits bei den Arbeitslosenquoten der Bundesländer (Grafik 4). Diese variieren für das Jahr 2025 zwischen 4,0 % in Bayern und 11,5 % in Bremen.
- Auf Kreisebene sind die Unterschiede noch größer. So lag in Bamberg die Arbeitslosenquote im Jahr 2025 bei 2,7 %, in Gelsenkirchen bei 15,2 %.
- Die große Diskrepanz ist vor allem auf Arbeitslose ohne Berufsabschluss zurückzuführen. Für Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss streute die Arbeitslosenquote zwischen 8,5 % in Bamberg und 48,8 % in der Uckermark.
- Für Erwerbspersonen mit einem Berufsabschluss ist die Bandbreite dagegen weit geringer, wenn auch immer noch beachtlich. Am höchsten war die Arbeitslosenquote für betriebliche Fachkräfte im Jahr 2025 in der Uckermark mit 7,1 %, am niedrigsten im bayerischen Günzburg mit 1,4 %. Für akademische Fachkräfte streute sie zwischen 6 % in Gera und 1,1 % in Günzburg.
- In ländlichen Regionen kommen Besetzungsschwierigkeiten häufiger vor als in städtischen.[5]

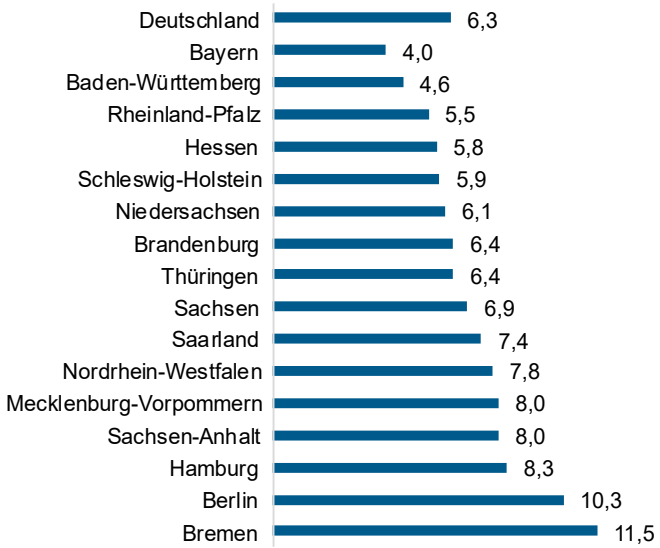
Hohe regionale Arbeitslosigkeit hatte Analysen zufolge keinen positiven Effekt auf die regionale Mobilität von Arbeitslosen. **Die Bereitschaft für den Beruf in eine andere Region zu ziehen, steigt dagegen mit der beruflichen Qualifikation** und ist bei Menschen mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss am höchsten. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass akademisch Qualifizierte besonders gute überregionale Beschäftigungsmöglichkeiten haben und mit dem Wechsel häufiger erheblich höhere Einkommen erzielen können.

Wesentliche Mobilitätshemmnisse sind die sozialen Kosten durch den Wegzug von Familie und Freundeskreis **sowie höhere Wohnkosten in wirtschaftsstärkeren Regionen**.[6]

**Fremdenfeindlichkeit verstärkt Fachkräfteengpässe**. Regionalanalysen zeigen, dass ausgeprägte Fremdenfeindlichkeit Fachkräfte aus dem In- und Ausland vom Zuzug abschreckt, besonders junge Arbeitskräfte und akademisch Qualifizierte. Oft betrifft dies Regionen, in denen die Fachkräfteengpässe aufgrund einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung ohnehin schon besonders ausgeprägt sind.[7]

### Grafik 4: Die Arbeitslosenquoten variieren erheblich zwischen den Bundesländern

Arbeitslosenquoten im Jahr 2025.




Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

### Was kann der Staat tun, um mehr Arbeitsuchende für offene Stellen zu gewinnen?

Gelänge es, nur einen Bruchteil der Arbeitsuchenden und der Stillen Reserve an den richtigen Stellen zu mobilisieren, könnten die aktuell bestehenden Arbeitskräfteengpässe, zumindest rechnerisch, vollständig behoben werden. Es macht somit Sinn, nach Mitteln und Wegen zu suchen, wie das Matching zwischen Arbeitsuchenden und offenen Stellen zu vertretbaren Kosten und Bedingungen verbessert werden kann.[8]

### Qualifizierung ist das A und O

Der vielversprechendste Ansatz besteht im **Nachholen eines Berufsabschlusses**, **Nachqualifizierung** oder **Umschulung** auf einen anderen Beruf. Als ein Ziel bietet sich an, dass möglichst jede Erwerbsperson **bis zum 25. Lebensjahr** eine Berufsausbildung abgeschlossen bzw. begonnen hat.

Die Chancen, Arbeitslose für das Nachholen einer Berufsausbildung zu gewinnen oder sich auf einen anderen Beruf umschulen zu lassen, nimmt mit dem Alter ab. Ein erheblicher Teil der Arbeitslosen sollte jedoch vom Alter her noch dafür gewonnen werden können. Im Jahr 2025 waren 273.000 Arbeitslose unter 25 Jahre alt und 1,9 Mio. zwischen 25 und 55.

Untersuchungen zeigen, dass sich das **Nachholen eines Berufsabschlusses** überwiegend **positiv auf die künftigen Beschäftigungschancen und das Einkommen** auswirkt. In der Bildungsphase sind jedoch Einkommenseinbußen hinzunehmen. **Finanzielle Unterstützung** kann somit die Bereitschaft zum Nachholen eines Berufsabschlusses erhöhen.[9]

Eine Alternative besteht in einer **Teilqualifizierung bei modularer Weiterbildung**. Diese wird bereits durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Die meisten Teilnehmenden schließen nur ein Modul ab. Hier wäre zu prüfen, ob dies für eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit reicht oder ob zusätzliche Anreize zur Absolvierung mehrerer Module, evtl. bis zum Erreichen eines Berufsabschlusses sinnvoll wären. Grundsätzlich sollte es das Ziel sein, Arbeitsuchende bei Bedarf derart durch Berufsberatung, Fortbildung und Umschulung, finanzielle Förderung und Vermittlung zu unterstützen, dass eine möglichst dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt gelingt.[10]

Der Staat fördert Umschulungen und das Nachholen eines Abschlusses unter anderem mit der Weiterbildungsprämie und dem Weiterbildungsgeld. Nach Erhebungen es IAB kennen Umschulungswillige die Fördermöglichkeiten jedoch oft nicht. Helfen könnte also bereits **die Information über die Fördermöglichkeiten**. **Qualitätsgeprüfte Online-Angebote und modular aufgebaute Berufsbildungskurse** können zudem den Zeitaufwand senken.[11]

Deutschland ist in großem Umfang darauf angewiesen, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, weil die hier verfügbaren Arbeitsuchenden die benötigten Qualifikationen nicht haben. Für zugewanderte Menschen wurden **gute Deutschkenntnisse als sehr bedeutender Erfolgsfaktor** für eine Integration in den Arbeitsmarkt identifiziert. Die **Teilnahme an Sprachkursen sollte also bei Bedarf möglichst verbindlich sein**. In einer Befragung des IAB im Jahr 2025 erwarten 57 % der Betriebe mindestens ein B2-Sprachniveau von Bewerberinnen und Bewerbern. Das erfordert die Kompetenz, sich fließend auf Deutsch zu verständigen, die Hauptinhalte komplexer Texte zu verstehen und im eigenen Spezialgebiet Fachdiskussionen zu führen. Dabei variieren die Anforderungen von Branche zu Branche erheblich. Im Gastgewerbe erwarteten lediglich 30 % der Betrieb ein B2-Deutschniveau, im Bereich Finanzdienstleistungen und Versicherungen dagegen 79 %.[12]

Gegen regional ausgeprägte fremdenfeindliche Einstellungen, die Arbeitsuchende abschrecken, können bessere wirtschaftliche und politische Bildung und Aufklärung helfen, um **die gravierenden Folgen ausbleibender Zuwanderung für die Wirtschaft und die Versorgung mit Dienstleistungen** darzulegen, Falschaussagen über Migration zu widerlegen, das **Demokratieverständnis zu verbessern** und **vor den Folgen und Gefahren von Rechtsextremismus zu warnen**. Das gilt insbesondere auch für Schulen und die Sozialen Medien.[13] Offenbar gibt es hier gravierende Defizite. Auch kann **Sozial- und Gemeindearbeit** nützen, die jungen Menschen, besonders in ländlichen Regionen, **Alternativen zum Anschluss an rechtsextreme Gruppen** aufzeigt.

### Unterstützung der räumlichen Mobilität

Hier geht es um die Erhöhung der Motivation bzw. der Anreize für Auszubildende und Arbeitsuchende, sich bei Bedarf in einer anderen Region eine Stelle zu suchen. Dazu gibt es diverse Möglichkeiten:

- Bereitstellen von **Informationen** über geeignete offene Arbeitsstellen und Verdienstmöglichkeiten.
- **Hilfen bei der Wohnungssuche**, ggf. beim Finden von Plätzen zur **Kinderbetreuung, Entlastung von Kosten** für Umzüge, Bewerbungsreisen, doppelte Haushaltsführung etc. Zur Kostenübernahme können Jobcenter bereits das Vermittlungsbudget (§ 44 SGB III) einsetzen. Für Auszubildende gibt es die Berufsausbildungsbeihilfe und den Mobilitätszuschuss. Geeignete Instrumente sind also bereits da.
- Gezielte Vermittlung und **Förderung von Weiterbildungen in Regionen mit Fachkräfteknappheit** für Menschen in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit.
- Den **Umzug und Verbleib in ländlichen Regionen mit ausgeprägter Arbeitskräfteknappheit attraktiver gestalten**, z. B. durch den Ausbau von regionalen Bildungs- und Freizeitangeboten sowie der flächendeckenden gesundheitlichen Versorgung.
- Förderung der **Ansiedlung bestimmter Berufsgruppen**, z. B. von Ärzten, in ländlichen Regionen.
- **Regionalförderung** zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit.
- Erhalt und Ausbau einer guten **Verkehrsinfrastruktur für Berufspendler**.
- Weiterer Ausbau von Anschlüssen für **schnelles Internet zur Verbesserung der digitalen Infrastruktur für Betriebe** und für **Homeoffice in ländlichen Regionen.**

Damit finanzielle Hilfen zur Förderung der regionalen Mobilität von Arbeitsuchenden und Auszubildenden voll wirken können, müssen auch sie breit bekannt gemacht und eingesetzt werden.

### Neben fördern auch fordern

Mit der Einführung des Bürgergeldes wurde die Möglichkeit der Jobcenter zum Verhängen von Leistungsminderungen bei mangelnder Mitwirkung bei der Arbeitsuche eingeschränkt. Dies zeigt sich an der stark verringerten Anzahl der Leistungsminderungen: Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit wurden im Jahr 2019 noch 807.000 neue Leistungsminderungen für

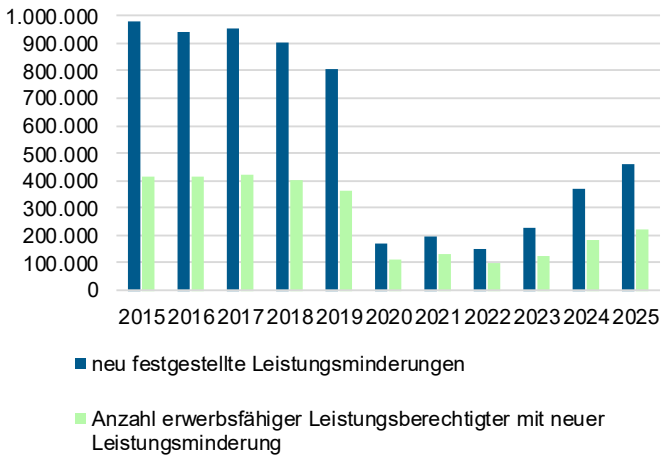
366.000 arbeitsfähige Leistungsbezieher für Verstöße gegen die Mitwirkungspflicht bei der Arbeitsuche verhängt (Grafik 5). Weit überwiegend hatten die Betroffenen Termine bei den Jobcentern ohne triftige Begründung wiederholt versäumt.

In der Corona-Pandemie gingen die Sanktionen im Jahr 2020 wegen Aussetzung der Meldepflichten abrupt auf 171.000 neue Minderungen für 115.000 arbeitsfähige Leistungsbezieher zurück. Durch das Verhängen eines Sanktionsmoratoriums und die Einführung des Bürgergeldes blieb die Zahl der verhängten Sanktionen auch in den Folgejahren deutlich niedriger als im Jahr 2019.

Soll es das vorrangige Ziel sein, mehr Arbeitslose für offene Stellen zu gewinnen, hat die Bundesregierung mit der neuen Grundsicherung einen Schritt in die richtige Richtung getan, indem sie die Möglichkeit zum Verhängen von Sanktionen maßvoll ausgeweitet hat. Untersuchungen belegen, dass angemessene, sozial zumutbare Leistungsminderungen die Mitwirkungsbereitschaft bei der Arbeitsuche allgemein erhöhen, sowohl Ex-post als auch Ex-ante, indem sie Verbindlichkeit schaffen. Sie tragen zur Einhaltung der Pflichten und zu einer schnelleren Beschäftigungsaufnahme bei.[14]

### Grafik 5: Seit dem Jahr 2020 wurden sehr viel weniger Leistungsminderungen für Verstöße gegen die Mitwirkung bei der Arbeitsuche verhängt

Anzahl der neuen Leistungsminderungen für Verstöße gegen die Mitwirkung bei der Eingliederung in Arbeit sowie Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die von diesen Leistungsminderungen betroffen waren.




Es ist möglich, dass die Leistungen für einen Leistungsberechtigten in einem Jahr bei wiederholten Verstößen wiederholt gemindert werden. Daher ist die Anzahl der Leistungsminderungen höher als die Anzahl der betroffenen Leistungsberechtigten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Zum Fordern gehört das Erarbeiten verbindlicher Kooperationsvereinbarungen und Weiterbildungspläne mit konkreten beruflichen Perspektiven. Zu den Mitwirkungspflichten gehört schon heute grundsätzlich auch das Annehmen geeigneter, zumutbarer Jobangebote in anderen Regionen.

### Fazit

Ein genereller Arbeitskräftemangel liegt derzeit in Deutschland nicht vor. Im Gegenteil, es gibt weit mehr Arbeitsuchende als offene Stellen. Das gilt besonders für Tätigkeiten, die keinen Berufsabschluss erfordern.

Fachkräftemangel ist dagegen weit verbreitet. Für eine große Anzahl von Fachkraftberufen sind Engpässe oder zumindest Anzeichen von Engpässen festzustellen. Die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung unterscheiden sich regional teils erheblich.

Um den Mismatch zu beheben, helfen Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Erhöhung der beruflichen und räumlichen Mobilität für Arbeitsuchende. Besonders wirksam sind Maßnahmen, die der Realisierung konkreter beruflicher Pläne und der Verbesserung der beruflichen Chancen am Arbeitsmarkt dienen. Das Aufzeigen des konkreten Nutzens von Weiterbildung (z. B. verbesserte Job- oder Einkommensperspektiven) erhöht die Mitwirkungsbereitschaft. Auch die Entlastung von Weiterbildungskosten kann helfen. Teilnahmegebühren und Einkommensausfälle werden oft als Hemmnis genannt. Qualitätsgeprüfte Online-Angebote und modular aufgebaute Berufsbildungskurse können zudem den Zeitaufwand senken.

Für Zugewanderte ist die Vermittlung guter Deutschkenntnisse von großer Bedeutung für die Integration in den Arbeitsmarkt. Regional ausgeprägte Fremdenfeindlichkeit verstärkt dagegen den Arbeitskräftemangel, da sie vor allem junge und akademisch qualifizierte Arbeitskräfte vom Zuzug abschreckt.

Auch Maßnahmen der regionalen Wirtschaftsförderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen und die Förderung von Unternehmensgründungen in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit können helfen. Ebenso eine gut ausgebaute moderne Verkehrsinfrastruktur für Berufspendelnde.

Viele der vorgeschlagenen Maßnahmen können auch von Arbeitgeberseite angeboten werden, z.B. Unterstützung bei der Wohnungssuche oder bei der betriebsinternen oder externen Weiterqualifikation von vielversprechenden Bewerbenden. Auch das geschieht bereits, könnte aber noch ausgeweitet werden, wo Fachkräfte mit benötigten Qualifikationen fehlen. Wirtschaftskammern und Verbände können dies unterstützen.

---

[1] Bundesagentur für Arbeit (2025): Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt | November 2025, Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf.

Fitzenberger, B. (2023): Fach- und Arbeitskräftemangel … und es gibt ihn doch! IAB-Forum, 28. März 2023 | IAB-Debattenbeiträge, Fach- und Arbeitskräftemangel … und es gibt ihn doch! - IAB-Forum.

Fitzenberger, B., Hiesinger, K. und J. Holleitner (2024): Fach- und Arbeitskräftemangel ohne Ende? Aus Politik und Zeitgeschichte, Bundeszentrale für politische Bildung, Fach- und Arbeitskräftemangel ohne Ende? | Fachkräftemangel | bpb.de.

IHK München (2025): IHK-Umfrage Arbeitskräftemangel (Herbst 2025), Unternehmensbefragung Arbeitskräftemangel | IHK München.

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2023): Helferinnen und Helfer als Potenzial zur Fachkräftesicherung, KOFA-Studie 4/2023, Helferinnen und Helfer als Potenzial zur Fachkräftesicherung - KOFA.

[2] Statistisches Bundesamt (2025): 3,1 Mio. Menschen 2024 in Stiller Reserve am Arbeitsmarkt, Pressemitteilung Nr. 231 vom 27. Juni 2025, 3,1 Millionen Menschen 2024 in Stiller Reserve am Arbeitsmarkt - Statistisches Bundesamt.

[3] Genauer gesagt handelt es sich um Berufsgattungen. Diese fassen Einzelberufe mit ähnlichen Fachkenntnissen, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen zusammen.

[4] Bundesagentur für Arbeit (2026): Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Blickpunkt Arbeitsmarkt Februar 2026, Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitenlosen Menschen.

[5] Herzer, P. und J. Tiedemann (2025): Die Fachkräftesituation im ländlichen Raum, STUDIE 01/2025, KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, KOFA-Studie-01-2025-Ländlicher-Raum.pdf.

[6] Bundesagentur für Arbeit (2019): Regionale Mobilität von Arbeitslosen bei der Beschäftigungsaufnahme, Grundlagen: Methodenbericht | März 2019, Methodenbericht.

Dauth, W., Mense, A. und K. Wolf (2025): Regionaler Mismatch: Arbeitskräftemobilität steigern, Wirtschaftsdienst 105. Jahrgang, 2025 · Heft 10 · S. 690, Regionaler Mismatch: Arbeitskräftemobilität steigern - Wirtschaftsdienst.

Dütsch, M., Ganesch, F. und O Struck (2017): Räumliche Mobilität am Arbeitsmarkt: Einfluss- und Erfolgsfaktoren, Universität Bamberg, WORKING PAPER – NO. 21 – 2017, Arbeitspapier_No_21.pdf.

Lüdeke, B., Seibert, H. und D. Wiethölter (2018): Bessere Chancen anderswo? IAB Regional 2/2018, Bessere Chancen anderswo? Der Einfluss der regionalen Mobilität auf die berufliche Platzierung nach Arbeitslosigkeit in Berlin und Brandenburg

[7] Bucha, T. und A. Rossen (2025): Who wants to live among racists? The impact of local right-wing attitudes on interregional labour migration in Germany, JOURNAL OF ETHNIC AND MIGRATION STUDIES, 2025, VOL. 51, NO. 7, 1623–1646, Who wants to live among racists? The impact of local right-wing attitudes on interregional labour migration in Germany.

Diermeier M. et al. (2025): Rechtsaußen-Erstarken in Deutschland: Implikationen für den Wirtschaftsstandort, Gutachten, Institut der Deutschen Wirtschaft, S. 14 f, IW-Gutachten Vielfalt ist Zukunft.

Gropp, A. und A. Reifschneider (2026): Demografischer Wandel, ausländische Beschäftigte und der Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalts vor der Landtagswahl am 6. September 2026, IWH Policy Notes 3/2026, Demografischer Wandel, ausländische Beschäftigte und der Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalts vor der Landtagswahl am 6. September 2026 – IWH Halle.

Keitel, C. (2025): Fremdenfeindlichkeit in Regionen bremst die Zuwanderung von Fachkräften, IAB-Forum, „Fremdenfeindlichkeit in Regionen bremst die Zuwanderung von Fachkräften“ - IAB-Forum.

[8] Weitere Vorschläge für Reformen zur Erhöhung des Arbeitsangebotes finden sich in der Studie: KfW Research (Hrsg., 2026): Standort Zukunft: Wie Deutschland zu neuer Stärke und Wachstum findet, S. 61 ff. https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Standort-Zukunft/Chancen-Studie.pdf

[9] Bönke, T., Hammer, L. und D. Hügle (2022): Berufsabschluss durch Weiterbildung, Bertelsmann Stiftung, Berufsabschluss_durch_Weiterbildung.pdf

[10] Lang, J., Lawkert, A., Osiander, C. und G. Stephan (2026): Teilqualifizierung: Die meisten Teilnehmenden schließen nur ein Modul ab, In: IAB-Forum 4. Mai 2026, https://iab-forum.de/teilqualifizierung-die-meisten-teilnehmenden-schliessen-nur-ein-modul-ab/.

[11] Artmann, E. (2026): Nur eine Minderheit der Personen ohne Berufsabschluss kennt Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld. In: IAB-Forum H. 13.05.2026. Nur eine Minderheit der Personen ohne Berufsabschluss kennt Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld - IAB-Forum

Biermeier, s. et al. (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben, IAB-Forschungsbericht 13 / 2023, Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben.

[12] Bähr,S., Beste, J. und C. Wenzig (2019): Gute Sprachkenntnisse sind der wichtigste Erfolgsfaktor, IAB-Kurzbericht 5 / 2019, Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Syrern und Irakern im SGB II: Gute Sprachkenntnisse sind der wichtigste Erfolgsfaktor.

Keita, S. und A. Kubis (2026): Die Hälfte der Betriebe fordert bei Einstellungen mindestens ein B2-Sprachniveau, IAB-Kurzbericht 7 / 2026, Deutschkenntnisse und Arbeitsmarktintegration: Die Hälfte der Betriebe fordert bei Einstellungen mindestens ein B2-Sprachniveau

[13] Ein weiterer Vorschlag geht dahin, mit staatlicher Unterstützung einen „digitalen Zivilschutz“ einzurichten, um faktenbasierte „Gegenrede-Strukturen“ zu schaffen. Dabei geht es insbesondere darum, in den Sozialen Medien Desinformationskampagnen und manipulativen Narrativen in Echtzeit entgegenzuwirken. Vgl. Polenz, R. (2026): Wie ein Volk den Verstand verliert und was wir dagegen tun können, C. H. Beck Paparback, S. 135 ff.

[14] Wolf, M. (2025): Fach- und Arbeitskräftemangel ohne Ende? Aus Politik und Zeitgeschichte, Bundeszentrale für politische Bildung, Sanktionen in der Grundsicherung, Sanktionen in der Grundsicherung | Sanktionen | bpb.de.