3.1 Chance Fach- und Arbeitskräfte: wider den Mangel

Befragungen zeigen, dass Unternehmen gut qualifizierte, engagierte Fachkräfte als eine Stärke des Standorts Deutschland ansehen. Allerdings wird die inländische Erwerbsbevölkerung künftig weitaus stärker als bislang schon schrumpfen, während die Zahl der Rentenbezieher steigt. Dies ist für die nächsten zwei Jahrzehnte vorgezeichnet. Ohne entschiedenes Gegensteuern steht ein stärker wachsender Fach- und Arbeitskräftemangel bevor. Erforderlich sind Reformen, die erhebliche produktive Ressourcen mobilisieren und Wirtschaft und Gesellschaft fit für den demografischen Wandel machen.

Staatliche Maßnahmen können daran ansetzen, das Arbeitsangebot quantitativ und qualitativ zu stärken. Um noch mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen und länger dort zu halten, gilt es, die Anreize für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung vor allem von Frauen und Älteren richtig zu setzen. Hier sind alle Faktoren, die die Arbeitsaufnahme finanziell nur wenig attraktiv machen, auf den Prüfstand zu stellen. Die von der Alterssicherungskommission empfohlene Anhebung des Renteneintrittsalters wäre ein wirksamer Schritt in diese Richtung, aber es braucht mehr. Ebenso notwendig ist die weitere Verbesserung der Bedingungen für die bedarfsgerechte Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland.

Damit die Qualifikationsprofile der Arbeitsuchenden und Beschäftigten mit den benötigten Bedarfen gut zusammenpassen und die Beschäftigten für zukünftige Anforderungen gut gerüstet sind, sind Ausbildung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen unverzichtbar. Die Förderung von notwendiger Qualifizierung und Umschulung im Rahmen der staatlichen Arbeitsmarktpolitik unterstützt die Mobilität und Flexibilität, die von Beschäftigten im Strukturwandel verlangt wird. Gleichzeitig erhält und erhöht dies die Arbeitsproduktivität.

Deutschland schrumpft, nur die Anzahl der Alten wächst erheblich

Die Bevölkerung im Erwerbsalter von 20 bis unter 67 Jahren wird nach dem neuen mittleren Szenario der 16. Bevölkerungsvorausschau des Statistischen Bundesamtes stärker schrumpfen als zuvor erwartet. Bis zum Jahr 2040 wird sie um 4,3 Mio. sinken, die Zahl der Menschen im Rentenalter ab 67 dagegen um 3,9 Mio. steigen.

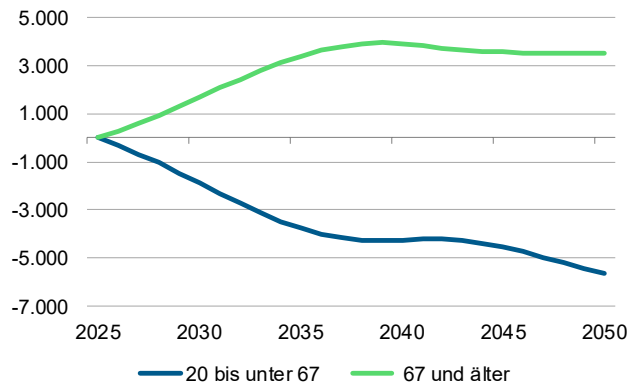
Das bedeutet: Immer weniger erwerbsfähige junge Menschen werden immer mehr Rentner und Pensionäre mitversorgen müssen. Die Relation zwischen den Menschen im Rentenalter und denen im Erwerbsalter wird bis 2035 um rund 30 % steigen. Zum Vergleich: In den letzten 10 Jahren stieg dieser Altenkoeffizient lediglich um rund 10 %.

Der damit in vielen Wirtschaftsbereichen einhergehende Fachkräftemangel geht über Besetzungsschwierigkeiten von Unternehmen weit hinaus. Viele Unternehmen lehnen Aufträge ab, wenn die Belegschaft ausgelastet ist, Familienbetriebe ohne Nachfolger und ohne Käufer werden stillgelegt und Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung verzögern sich. Die Bürger bekommen dies durch vermehrte Lücken im Güter- und Dienstleistungsangebot, Einschränkungen in der Servicequalität und längere Wartezeiten zu spüren.

Ein ausreichendes Fachkräfteangebot ist zudem erforderlich, um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu erhalten und die Energiewende voranzubringen. Die umwälzenden technologischen Veränderungen durch KI, der verstärkte internationale Wettbewerb, die geopolitischen Krisen und Konflikte und die steigenden Ausgaben in den Sozialversicherungen durch die Alterung der Gesellschaft stellen erhebliche zusätzliche Anforderungen an Erwerbstätige und Unternehmen.

Grafik 3.1.1: Die Zahl der Erwerbspersonen sinkt, die der Rentner steigt erheblich

1.000 Einwohner, Summe der jährlichen Veränderungen ab 2025

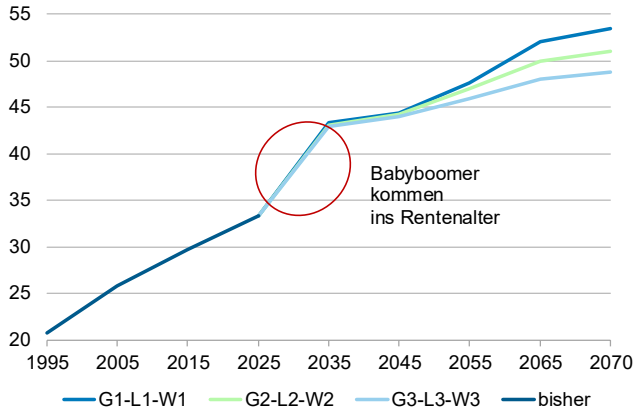


Anmerkung: 16. Bevölkerungsvorausschau, Szenario G2L2W2

Quelle: Statistisches Bundesamt, KfW Research.

Grafik 3.1.2: In den nächsten 10 Jahren steigt die Relation von Rentnern zu Erwerbstätigen stark an

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



Anmerkung: Bevölkerungsszenarien der 16. Bevölkerungsvorausschau

Quelle: Statistisches Bundesamt, KfW Research.

Die drei Hebel für Gegenmaßnahmen

Zur Eindämmung des Fachkräftemangels lässt sich an drei Hebeln ansetzen:

1. Erhöhung des Arbeitseinsatzes

Eine höhere Erwerbsbeteiligung bietet noch großes Potenzial zur Eindämmung von Arbeitskräfteknappheit. Das gilt vor allem für Frauen, Menschen zwischen dem 63. und dem 75. Lebensjahr sowie Geringqualifizierte und Geringverdienende.

Die Erhebungen von Eurostat zeigen, dass die geleisteten Arbeitsstunden pro Kopf der Bevölkerung und pro Kopf der Erwerbstätigen in kaum einem anderen europäischen Land so niedrig sind wie in Deutschland. Auch die Debatte um das Renteneintrittsalter legt nahe, dass die Bereitschaft in Deutschland, zum Erhalt des Wohlstands mehr zu arbeiten, geringer als in anderen Ländern ausgeprägt ist. In Dänemark, den Niederlanden und Schweden wurde z. B. die Kopplung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung und dessen schrittweise Anhebung auf 70 Jahre bereits beschlossen. Es ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung auf Grundlage der Empfehlungen der Alterssicherungskommission eine entsprechende Regelung einführen will. Für die Sicherung der Sozialsysteme und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft ist das vorteilhaft.

Die Gewinnung von Arbeitskräften aus dem Ausland leistet seit vielen Jahren einen substanziellen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Zur Verdeutlichung des Potenzials: Von 2024 auf 2025 ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutscher Staatsbürgerschaft um 223.000 zurück, die der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft stieg dagegen um 245.000. Da der Zuwanderungssaldo mit den EU-Staaten abgeschmolzen ist, wird die Anwerbung von Arbeitskräften aus Nicht-EU-Staaten bedeutsamer.

Es wäre wünschenswert, die Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten (Nicht-EU-Staaten) erheblich zu steigern. Im Jahr 2024 wanderten lediglich 54.600 Menschen aus Drittstaaten zu Erwerbszwecken nach Deutschland ein, rund 18.000 weniger als im Jahr zuvor. Ein Drittel davon kam aus Indien, der Türkei, dem Kosovo und Albanien, den quantitativ bedeutendsten Herkunftsländern. Der Rückgang der Zuwanderung dürfte auf die verringerte Arbeitskräftenachfrage deutscher Unternehmen infolge der wirtschaftlichen Belastungen und der Nachfrageschwäche zurückzuführen sein.

2. Qualifizierung und berufliche Flexibilität

Wettbewerbsfähig qualifizierte, anpassungsfähige Arbeitskräfte sind Deutschlands wertvollste Ressource. Es besteht deshalb Handlungsbedarf, wenn ein Fünftel der Unternehmen von Fachkräftemangel betroffen ist, in manchen Branchen sogar erheblich mehr.[1] In den kommenden Jahren wird die volkswirtschaftliche Fachkräfteknappheit wieder zunehmen, wenn sich die Konjunktur erholt und das inländische Arbeitskräfteangebot weiter zurückgeht. Im Jahr 2022 war gemäß den Erhebungen im KfW-ifo-Fachkräftebarometer die Hälfte der Unternehmen von Fachkräftemangel betroffen.

Die Zahl der Arbeitslosen ist gegenüber ihrem Höchststand im Jahr 2005 stark gesunken auf heute rund 3 Mio. und wachsende Fach- und Arbeitskräfteknappheit wird deren weiteren Abbau begünstigen. Dennoch ist es wahrscheinlich, dass die Vermeidung von Arbeitslosigkeit eine Herausforderung bleibt, weil Arbeitgeber Stellen abbauen, sei es, um Kosten zu reduzieren, sei es als Reaktion auf den Strukturwandel. Die Tätigkeitsprofile ändern sich unter anderem durch den Einsatz von KI in vielen Berufen erheblich, und auch die Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung wird zu einer veränderten Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen führen. Qualifizierung und Weiterbildung, um sich anzupassen, sind bei dieser Perspektive von besonderer Bedeutung.

3. Erhöhung der Arbeitsproduktivität

Das verfügbare Humankapital bestimmt das Entwicklungspotenzial der Volkswirtschaft. Doch Potenzial

[1] Vgl. Müller, M. (2026): Fachkräftemangel nimmt weiter ab, KfW-ifo-Fachkräftebarometer April, KfW Research.

nutzt nur dem etwas, der es wirksam einsetzt. Je knapper Arbeitskräfte werden, umso wichtiger wird es, die vorhandenen möglichst produktiv und wertschöpfungsorientiert einzusetzen.

Das Wachstum der Arbeitsproduktivität hat in den letzten Jahrzehnten stark nachgelassen. In den letzten zehn Jahren hat sich die Stundenproduktivität in der deutschen Wirtschaft nur noch um 0,6 % pro Jahr erhöht. Je Erwerbstätigem ist sie stagniert. Gesamtwirtschaftliche Stagnation bedeutet in vielen Bereichen mehr Knappheit. Das gilt für die kommenden Jahre besonders, weil die erforderlichen Erhöhungen von Investitionen und Ausgaben in Bereichen wie militärische Sicherheit, Verkehrsinfrastruktur, digitale Infrastruktur, Klimaschutz, Pflege und Gesundheit auch den dortigen Arbeitskräftebedarf erhöhen. Unternehmen und Staat sollten daher nach Mitteln und Wegen suchen, die Produktivität zu erhöhen, insbesondere dort, wo Arbeitskräfte fehlen. Das erfordert Innovationen und Investitionen in Sach- und Humankapital, auch in berufsvorbereitende Schulbildung (siehe dazu auch die Kapitel 1 und 4 sowie 3.2).

Handlungsempfehlungen

☞ **Um den Arbeitseinsatz zu erhöhen sind alle Faktoren, die eine Arbeitsaufnahme oder Ausweitung der Arbeitszeit** durch eine hohe Transferentzugsrate vor allem im unteren Lohnbereich **finanziell wenig attraktiv machen, auf den Prüfstand zu stellen.**

Dies gilt z. B. für das Ehegattensplitting und die kostenlose Mitversicherung von Familienangehörigen in der Krankenversicherung.

Auch eine auskömmliche Frührente, ob mit oder ohne Abschlag, zählt zu den Sozialleistungen, die den Arbeitsanreiz reduzieren, vor allem für Erwerbstätige mit relativ hohen Einkommen. Die von der Rentenreformkommission empfohlene zeitnahe Anhebung des Alters zum Bezug einer Frührente für langjährig Versicherte von 63 auf 64 Jahre wird das Arbeitsangebot erhöhen, wird sie wie geplant umgesetzt.

☞ **Sicher wirksam ist auch die geplante weitere Anhebung des Renteneintrittsalters nach dem Jahr 2031 bei weiter steigender Lebenserwartung.**

Zur Verdeutlichung des damit erschließbaren Zuwachses an Arbeitskräften: Im Jahr 2041 werden nach dem mittleren Bevölkerungsszenario des Statistischen Bundesamtes knapp 900 000 Menschen in Deutschland 67 Jahre alt sein. Nach dem Szenario wäre ein Anstieg der Lebenserwartung, um rd. 0,5 Jahre von 2031 bis 2041 zu erwarten. Würde das reguläre Rentenalter im Jahr 2041 von 67 auf 67,5 Jahre angehoben, würde dadurch ein Äquivalent von rund 180.000 Arbeitskräften im Jahr mehr zur Verfügung stehen bei einer Erwerbstätigenquote von 65 % in dem Alter. Etwa ein Viertel der 67-Jährigen würde bei derzeitigem Erwerbsverhalten auch so arbeiten. Etwa 250.000 Arbeitskräfte mehr können bereits zeitnah mobilisiert werden, wenn das Alter zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente für langjährig Versicherte von 63 auf 64 Jahre angehoben wird.

Um die Schwelle zu einer Erwerbstätigkeit Älterer weiter zu senken, könnte der Staat zusätzlich ein festes reguläres Renteneintrittsalter entfallen lassen, so wie es Schweden praktiziert. Stattdessen würde nach dem schwedischen Modell ein Zielalter für den regulären Renteneintritt festgelegt, das mit steigender Lebenserwartung steigt. Ist das Zielalter erreicht, wird das Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt, sofern es nicht bis dahin gekündigt wird. Danach können Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit ohne Angabe von Gründen das Arbeitsverhältnis mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat beenden. Der Bezug der staatlichen Altersrente ist bereits drei Jahre vor Erreichen des Zielalters möglich. Wer länger arbeitet, erhält eine höhere Rente.

☞ **Zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte gilt es, die Einwanderung nach Deutschland einfacher und transparenter zu gestalten und die Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern.** Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, die Westbalkanregelung und die geplante Work-and-Stay-Agentur zählen hierbei zu den bedeutenden Weichenstellungen. Für die ausländischen Arbeitskräfte, Auszubildenden und Studierenden gilt es zudem, attraktive Bleibeperspektiven zu schaffen. Dazu tragen unter anderem eine Willkommens- und Integrationskultur, bezahlbare Wohnungen und Möglichkeiten zur Kinderbetreuung bei, auch die Aussicht auf Einbürgerung.

Von zentraler Bedeutung ist der weitere Abbau bürokratischer Hemmnisse, z. B. bei Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis oder der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen. In aktuellen Befragungen des IAB gaben über 30 % der ausländischen Arbeitskräfte, die Deutschland wieder verlassen haben oder eine Abwanderung erwogen, aufwändige bürokratische Prozesse als einen Grund dafür an. Kritisiert wurden die Dauer der Verfahren, deren Kosten und die Verständlichkeit des Verfahrensablaufs. Häufig wurde angegeben, dass die zuständigen Stellen nicht

ausreichend bekannt waren.[2] Auch bei der Arbeitsmarktintegration besteht noch erheblicher Verbesserungsbedarf. Der Anteil von Hilfskräften und Arbeitslosen unter ausländischen Erwerbspersonen ist wesentlich höher als unter Einheimischen, die Erwerbsbeteiligung deutlich niedriger.

Um dies zu ändern, sind Qualifizierung und der Abbau sprachlicher Hürden von zentraler Bedeutung, besonders in reglementierten Berufen. Dies verursacht zwar Kosten, aber es sollte bedacht werden, dass Beschulung und Ausbildung einheimischer Kinder und Jugendlicher auch Erhebliches kosten. So betrug nach einer Erhebung im Jahr 2021 der finanzielle staatliche und betriebliche Aufwand für Kindergarten, Beschulung und Ausbildung eines jungen Menschen bei betrieblichem Berufsausabschluss rund 150.000 EUR, bei einen Bachelor 165.000 EUR und bei einem Master gut 200.000 EUR mit einer Bildungsdauer von 16 bis 23 Jahren.[3] Mittlerweile dürften die Kosten 10 bis 20 % höher liegen.

Forderungen nach groß angelegten Offensiven zur Remigration sowie Diffamierung und Herabwürdigung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte jedweder Kultur und Religion schrecken dagegen ab, schaden dem Ansehen Deutschlands und sind kontraproduktiv für die Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte, ohne die die Menschen in Deutschland schwere Wohlstandseinbußen hinnehmen müssten. Rund die Hälfte der Beschäftigten im Gastgewerbe und in der Arbeitnehmerüberlassung haben eine ausländische Staatsbürgerschaft; im Baugewerbe, in der Landwirtschaft, in der Pflege und im Verkehrswesen sind es zwischen 18 und 30 %. Deutschland muss ein weltoffenes Land bleiben und sich auf der Grundlage des Grundgesetzes mit seinen Menschenrechtsartikeln Toleranz bewahren, soll der Wohlstand im freiheitlich demokratischen, humanen Geist der Bundesrepublik gesichert werden.

☞ **Mit Blick auf die längere Frist gilt es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu unterstützen.** Die Geburtenrate ist zuletzt weiter gesunken auf 1,32 Kinder pro Frau.[4] Neben Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort kann der Familienleistungsausgleich (z. B. Kindergeld, steuerliche Freibeträge für Kinder) dazu genutzt werden, um die Kosten für Unterhalt, Erziehung und Betreuung von Kindern zu senken. Auch die Förderung der Wohneigentumsbildung durch junge Familien kann helfen. Denkbar wäre auch, steuerliche Vorteile beim Ehegattensplitting an Kinder zu koppeln. Zudem sind ausreichende und zuverlässige Möglichkeiten zur Unterbringung von Kindern in Kindertagesstätten und Ganztagsschulen hilfreich.

☞ **Schließlich kann der Staat auch durch Investitionen und Fördermaßnahmen dafür sorgen, dass die Verkehrsinfrastruktur für Berufspendler in gutem Zustand ist** und dass Frequenz und Kapazitäten des öffentlichen Personenverkehrs ausreichend bemessen sind.

☞ **Qualifizierung und berufliche Flexibilität kann der Staat im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik auf verschiedene Weise unterstützen,** so z. B. bei der Vermittlung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und Weiterbildungen. Weitere Maßnahmen umfassen die Anleitung zur eigenständigen Jobsuche, Präsentation in Bewerbungsverfahren und erfolgreichen Integration im Beruf, die Qualitätsprüfung von beruflicher Weiterbildung sowie die Bereitstellung von Informationen über bedarfsgerechte, qualitätsgeprüfte Weiterbildungsmöglichkeiten und offene Stellen und die Unterstützung von Netzwerken zur Vermittlung von Jobs, Ausbildungsplätzen und Weiterbildung. Die finanzielle Förderung bzw. Kostenübernahme für Qualifizierung, Weiterbildung oder Arbeitsmarktintegration ist ebenfalls ein wichtiger Baustein.

All dies wird bereits von staatlichen Institutionen auf vielfältige Weise angeboten. Angesichts von 3 Mio. Arbeitslosen, der hohen Zahl von jungen Menschen ohne Berufsabschluss und des vielfältigen Anpassungsbedarfs durch Strukturwandel sollte der Staat jedoch nachbessern.

☞ **Auch in die Qualifizierung und Sprachförderung von Zugewanderten muss ausreichend investiert werden.** Hier erscheint eine Mischung aus Fördern und Fordern angebracht. Letztlich sind eine beruflich verwertbare Qualifikation und gute Deutschkenntnisse Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt und die Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Auch für die gesellschaftliche Integration ist der Abbau sprachlicher Hürden essenziell.

☞ **Denkbar wäre auch, z. B. Englisch neben Deutsch als Zweitsprache zu etablieren, um für ausländische Fachkräfte attraktiver zu werden.** Ein solcher Schritt würde zwar viel Zeit, einigen Aufwand und hinreichende gesellschaftliche Akzeptanz erfordern. Länder wie Kanada, die Schweiz, Luxemburg

[2] Vgl. Goßner, l., Hallyburtin, J. und J. Reinold (2026): Wenn Bürokratie zur Hürde wird: Wie Eingewanderte die administrativen Verfahren in Deutschland bewerten, IAB Forum 02.07.2026.

[3] Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2023): Was kosten Bildungswege in Deutschland?

[4] Vgl. Statistisches Bundesamt (2026): Zusammengefasste Geburtenziffer sinkt im Jahr 2025 auf 1,32 Kinder je Frau, Pressemitteilung 01.07.2026.

oder Italien zeigen jedoch, dass Mehrsprachigkeit gut funktionieren kann, ist sie einmal etabliert. Und die bevorstehenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen werden nur mit einem beträchtlichen Maß an Innovationsbereitschaft und Aufgeschlossenheit für Neues erfolgreich zu bewältigen sein, gerade für eine exportorientierte Industrienation wie Deutschland. Der Wettbewerb um gut qualifizierte Fachkräfte wird sich durch die gleichgerichtete demografische Entwicklung in fast allen Industriestaaten noch verstärken.

☞ **Ein weiterer Ansatz kann ein großzügigerer Umgang mit im Ausland erworbenen Qualifikationen sein,** z. B. deren automatische Anerkennung in zertifiziertem Rahmen.

☞ **Durch das Ausscheiden der Babyboomer werden der Wirtschaft in den nächsten 10 Jahren viele Arbeitskräfte verloren gehen. Unternehmen und Staat können dies auch als Chance nutzen und bei jedem Ausscheiden prüfen, ob ausgeübte Tätigkeiten nicht wegfallen können, um bei Besetzungsschwierigkeiten Personal einzusparen.** Dies hat zusätzlich den Vorteil, dass durch die eingesparten Personalkosten an anderen Stellen höhere Löhne gezahlt werden können, um knappe Arbeitskräfte zu halten oder einzukaufen.