



Ältere Beschäftigte am Arbeitsmarkt: wertvolle Erfahrung stärker als Potenzial nutzen

Franziska Arndt / Jurek Tiedemann / Dirk Werner

Das Wichtigste in Kürze

Der demografische Wandel bedeutet eine Zäsur für den deutschen Arbeitsmarkt: In den nächsten zehn Jahren wird voraussichtlich knapp jede:r vierte Beschäftigte bzw. werden 6,7 Millionen Menschen altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Daher gilt es, alle vorhandenen Beschäftigungspotenziale noch intensiver zu nutzen, denn bereits heute besteht großer Fachkräftemangel.

Die Zahl der Beschäftigten, die 55 Jahre oder älter sind, ist in Berufen für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung besonders groß. Von ihnen verlassen in den nächsten zehn Jahren bis zu 4,5 Millionen Fachkräfte den Arbeitsmarkt.

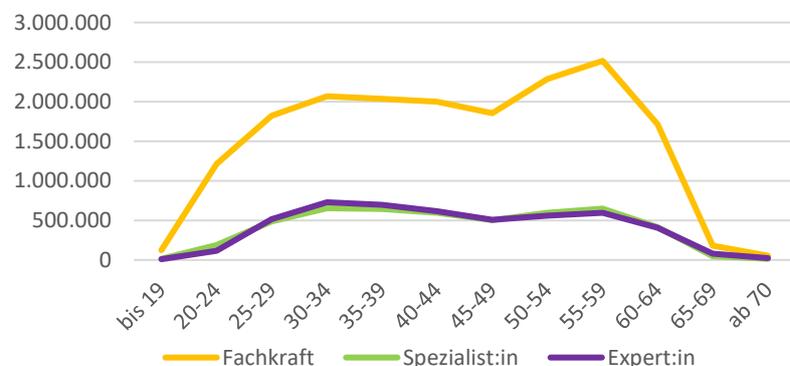
Besonders groß ist der Anteil Älterer mit knapp drei von zehn Beschäftigten im Berufsbereich „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“, wozu auch der Beruf mit dem größten Anteil älterer Beschäftigter zählt: Knapp vier von zehn (39,7 Prozent) Bus- und Straßenbahnfahrer:innen werden voraussichtlich in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Um den Fachkräftemangel und die damit verbundene Wachstumschwäche zu mildern, gilt es, erfahrene Beschäftigte mit passenden Anreizen länger in Beschäftigung zu halten.

Fast jede:r vierte Beschäftigte verlässt den Arbeitsmarkt in den nächsten zehn Jahren

Im Jahr 2023 waren in Deutschland mehr als 27 Millionen qualifizierte Arbeitskräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dazu zählen Fachkräfte mit Ausbildung, Spezialist:innen mit Fortbildungsabschluss oder Bachelor und Expert:innen mit Diplom oder Master. Die größte Altersgruppe bilden derzeit Personen zwischen 55 und 59 Jahren (Abbildung 1). Ihr gehören 13,7 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Berufsqualifikation an. Zusammen mit den Altersgruppen der 60- bis 64-Jährigen bilden sie den künftigen Ersatzbedarf am Arbeitsmarkt, wenn sie in den nächsten Jahren in Rente gehen. Insgesamt ist davon auszugehen, dass in den nächsten zehn Jahren bis zu 6,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die heute 55 Jahre oder älter sind, den Arbeitsmarkt verlassen. Damit wird fast jede:r vierte Beschäftigte (24,4 Prozent) aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

Abbildung 1 | Altersverteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Anforderungsniveau, Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2022 und Juni 2023, absolut



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2024

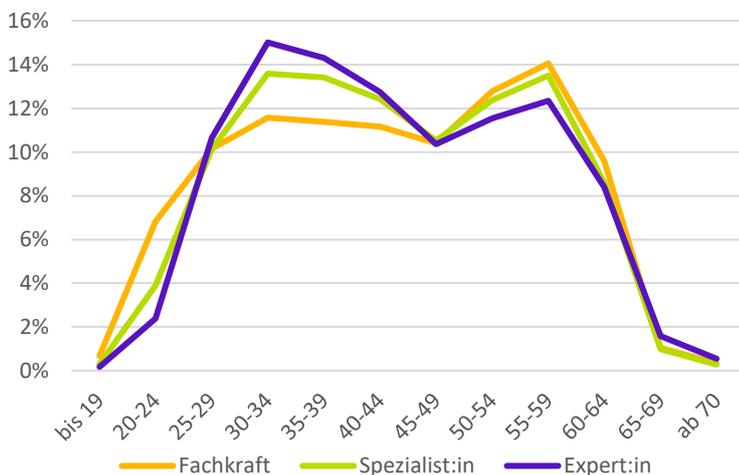
Um Wertschöpfung und Wohlstand zu erhalten, müssen freiwerdende Stellen durch jüngere Beschäftigte nachbesetzt werden. So können weiter steigende Fachkräftengaps vermieden werden. Ein Blick auf die verschiedenen Anforderungsniveaus zeigt jedoch, dass vor allem bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung deutlich weniger junge Beschäftigte nachrücken, als ältere bald in Rente gehen werden (Abbildung 1). Dem größten Jahrgang gehören Personen mit dem Geburtsjahr 1964 an, zu dem mehr als 1,37 Millionen Personen zählen. Der Jahrgang 2004 ist im Vergleich mit knapp 810.000 Personen deutlich kleiner (Destatis, 2024). Dadurch wird klar, dass es eine zentrale Rolle für die Fachkräftesicherung spielt, inwiefern es gelingt, ältere Beschäftigte länger am Arbeitsmarkt zu halten.

Es fehlen vor allem Fachkräfte mit Berufsausbildung

Das Ausscheiden vieler älterer Beschäftigter in den nächsten zehn Jahren wird sich besonders stark auf Ebene der Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung bemerkbar machen: In diesen Berufen werden innerhalb der nächsten zehn Jahre bis zu 4,5 Millionen Fachkräfte den Arbeitsmarkt altersbedingt verlassen (Abbildung 1). Nach der derzeitigen Beschäftigtenstruktur ist das jede vierte (25 Prozent) Fachkraft. Der großen Anzahl an älteren Beschäftigten stehen anders als bei den anderen Anforderungsniveaus deutlich weniger jüngere Beschäftigte gegenüber (Abbildung 2). In Summe sind etwa 3,2 Millionen Fachkräfte jünger als 30 Jahre. Somit wird sich die bereits vorhandene Fachkräftelücke bei gleichbleibender Arbeitskräftenachfrage ohne Gegenmaßnahmen weiter erhöhen.

Auch bei Spezialist:innen und Expert:innen zeigt sich ein Ungleichgewicht zwischen Beschäftigten, die jünger als 30 Jahre sind, und Beschäftigten, die 55 Jahre oder älter sind. Allerdings ist zum einen die absolute Anzahl an Personen, die in den nächsten zehn Jahren altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, deutlich geringer. Zum anderen sind Absolvent:innen von Fortbildungen und Studiengängen älter als Absolvent:innen einer Berufsausbildung und stehen dem Arbeitsmarkt meistens erst ab einem Alter von 25 Jahren zur Verfügung. Zudem hat sich in Deutschland die Zahl der Studienanfänger:innen in den vergangenen 15 Jahren deutlich erhöht (Destatis, 2022).

Abbildung 2 | Altersverteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Anforderungsniveau, Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2022 und Juni 2023, in Prozent



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2024

Bei Nachwuchsfachkräften erfolgt die Qualifizierung über die berufliche Ausbildung. Allerdings bleiben – auch in Berufen mit einem hohen Anteil an älteren Beschäftigten – zu viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Bei Maurer:innen blieb beispielsweise zuletzt mehr als jede fünfte (22,4 Prozent) Ausbildungsstelle unbesetzt. Dabei verlässt in den nächsten Jahren knapp jede:r dritte Maurer:in (30,5 Prozent) altersbedingt den Arbeitsmarkt. Dieses Ungleichgewicht stellt eine Herausforderung nicht nur im Maurerhandwerk, sondern auch in vielen anderen Ausbildungsberufen dar.

Methodik in aller Kürze

Die KOFA-Analysen beruhen auf Daten zu gemeldeten Stellen und Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen anhand von Meldequoten aus der IAB-Stellenerhebung hochgerechnet. Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialist:innen schwanken zwischen 40 und 60 Prozent, die für Expert:innen um etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden gesondert behandelt, da von Zeitarbeitsunternehmen auch Stellen gemeldet werden, denen nicht notwendigerweise ein tatsächlicher Bedarf gegenübersteht.

Die **Fachkräftelücke** ist die Zahl der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.

Die **Stellenüberhangsquote** beschreibt den Anteil an offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen.

Zum **Ersatzbedarf** werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab einem Alter von 55 Jahren gezählt. Sie verlassen den Arbeitsmarkt voraussichtlich in den nächsten Jahren und freiwerdende Stellen müssen nachbesetzt werden.

Ausführliche Methodik:

[Burstedde et al., 2020](#)

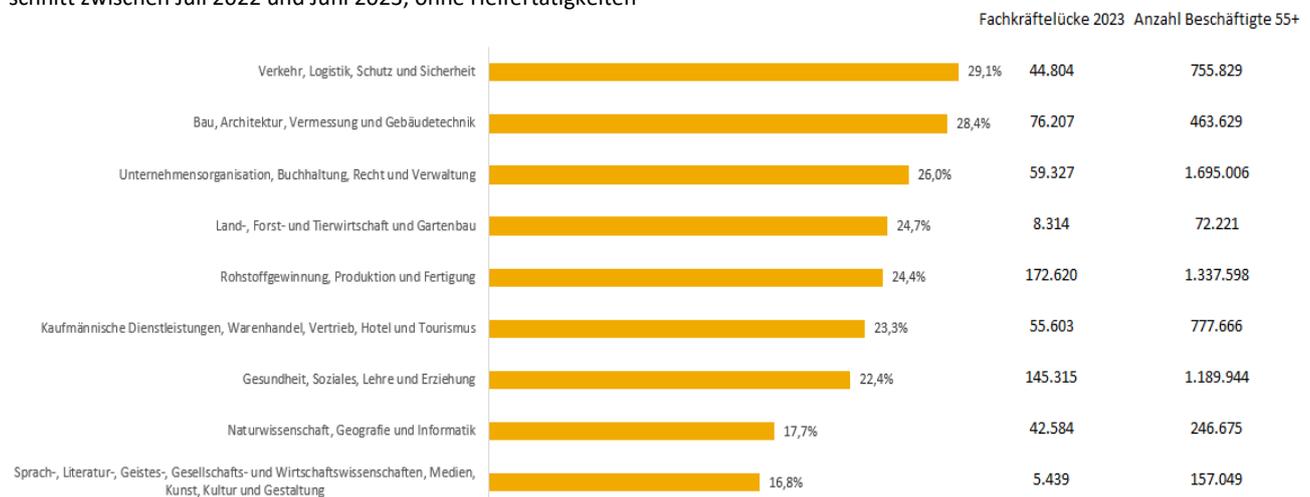
In Verkehr- und Logistikberufen ist jede:r Dritte älter als 55 Jahre

Der Anteil an Beschäftigten, die 55 Jahre oder älter sind, ist in sehr vielen Berufsbereichen hoch. Besonders viele ältere Beschäftigte arbeiten in den Bereichen „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ sowie „Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik“ (Abbildung 3). Hier sind fast drei von zehn (29,1 bzw. 28,4 Prozent) Beschäftigten 55 Jahre oder älter. Das bedeutet, dass in den nächsten zehn Jahren bis zu 755.000 Beschäftigte in Verkehrsberufen und bis zu 460.000 Beschäftigte in Bauberufen den Arbeitsmarkt verlassen könnten. Bereits heute können hier jedoch mehr als 44.000 bzw. 76.000 offene Stellen rechnerisch nicht besetzt werden. Auch im Bereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ wird sich der demografische Druck erhöhen. Zwar arbeiten anteilmäßig weniger ältere Beschäftigte in diesem Berufsbereich (22,4 Prozent), allerdings ist die Fachkräftelücke hier mit 145.315 Personen schon jetzt besonders hoch. Durch den demografischen Wandel entsteht hier die brisante Dynamik, dass weniger Beschäftigte einem steigenden Bedarf an Pflege und Gesundheitsfürsorge gegenüberstehen werden (Destatis, 2024). Auch im vielfältigen Berufsbereich der „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“, in dem rechnerisch die meisten qualifizierten Arbeitskräfte fehlen, scheidet im Laufe der nächsten zehn Jahre knapp jede vierte (24,4 Prozent) Fachkraft altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt aus.

Weniger angespannt ist die Lage hingegen im Berufsbereich „Naturwissenschaften, Geografie und Informatik“. Hier verlässt voraussichtlich lediglich jede:r sechste (17,7 Prozent) Beschäftigte den Arbeitsmarkt altersbedingt in absehbarer Zeit. Jedoch ist die Stellenbesetzung in diesem wachsenden Berufsbereich bereits heute sehr angespannt. Daher ist es für Unternehmen sehr herausfordernd, offene Stellen mit passend qualifizierten Fachkräften zu besetzen. Auch im Berufsbereich der Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften und angrenzender Berufe ist davon auszugehen, dass sich die Fachkräftesituation, bedingt durch den demografischen Wandel im Durchschnitt nicht so stark niederschlägt, da bislang noch kein starker Fachkräftemangel besteht und der Anteil Älterer vergleichsweise niedrig liegt.

Abbildung 3 | Anteil älterer Beschäftigter nach Berufsbereichen

Anteil der Beschäftigten, die 55 Jahre oder älter sind (in Prozent) und Fachkräftelücke (absolut) als Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2022 und Juni 2023, ohne Helfertätigkeiten



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Insbesondere in einzelnen Berufen, die derzeit bereits von Fachkräftengpässen betroffen sind, kann das Ausscheiden eines großen Anteils älterer Beschäftigter die Fachkräftesituation weiter anspannen. Allein in Engpassberufen verlassen in den nächsten zehn Jahren nach derzeitigem Stand knapp 4,3 Millionen Beschäftigte altersbedingt den Arbeitsmarkt. Das entspricht nach der aktuellen Beschäftigtenstruktur knapp jede:n vierte:n (23,7 Prozent) qualifizierte:n Beschäftigte:n. Diese Stellen gilt es innerhalb kurzer Zeit nachzubeseetzen, was bei einer bereits angespannten Fachkräftesituation eine große Herausforderung darstellt.

Engpassberufe mit dem größten Anteil an älteren Beschäftigten

In Berufen, in denen es bereits heute eine substantielle Fachkräftelücke gibt, ist ein hoher Anteil an älteren Beschäftigten besonders brisant, da von einer weiteren Verschärfung der Fachkräftesituation auszugehen ist (Tabelle 1). Besonders betroffen sind Berufe für Fachkräfte mit Ausbildung im Bereich Verkehr und Logistik: Knapp vier von zehn (39,7 Prozent) aller Bus- und Straßenbahnfahrer:innen sind älter als 55 Jahre. In keinem Engpassberuf ist der Anteil an Beschäftigten dieser Altersgruppe größer. Auch ein Drittel (35,3 Prozent) aller Berufskraftfahrer:innen (LKW/Güterverkehr) ist mindestens 55 Jahre alt und wird in den nächsten Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. In diesem Beruf fehlen bereits heute mehr als 8.600 qualifizierte Fachkräfte. Auch durch das absehbare Ausscheiden eines erheblichen Anteils (31,7 Prozent) an Fachkräften in der Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbetriebs ist mit einer weiteren Intensivierung der Fachkräftesituation in einem zentralen Beruf der Mobilitätswende zu rechnen.

Bei Spezialist:innen und Expert:innen weisen insbesondere für die Bauwirtschaft relevante Berufe einen großen Anteil an älteren Beschäftigten auf. So sind etwa vier von zehn (38,4 bzw. 37,9 Prozent) beschäftigten Spezialist:innen in der Aufsicht von Hoch- und Tiefbau mindestens 55 Jahre alt. Hoch- und Tiefbau finden sich auch unter den Expert:innen wieder - mit zugleich einem hohen Anteil Älterer und einer hohen Fachkräftelücke. Besonders unter zusätzlichen Rekrutierungs- und Nachwuchsdruck wird auch die Elektrotechnik kommen. Hier können bereits heute 13.942 Stellen für Expert:innen und 3.512 Stellen für Spezialist:innen rechnerisch nicht besetzt werden. Zusätzlich werden in absehbarer Zeit drei von zehn Expert:innen (29 Prozent) und gut ein Drittel der Spezialist:innen (34 Prozent) aus dem Beruf ausscheiden. Diese Entwicklung kann perspektivisch zu einer weiteren Anspannung der Fachkräftesituation in für die Bauwirtschaft relevanten Berufen führen und somit die politisch gesetzten Ziele zum Wohnungsbau und zur Energiewende gefährden.

Tabelle 1 | Top-5-Berufe für die drei Anforderungsniveaus mit dem größten Anteil älterer Beschäftigter
 Jahresdurchschnitt von Juli 2022 bis Juni 2023

	Berufsgattung	Anteil Beschäftigte 55+ in Prozent	Fachkräftelücke	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Fachkräfte	Bus- und Straßenbahnfahrer:innen	39,7	2.971	137.314
	Führer:innen von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen	37,6	1.258	50.557
	Berufskraftfahrer:innen (Güterverkehr/LKW)	35,3	8.677	555.987
	Verkauf von Fleischwaren	35,1	3.399	60.299
	Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbetriebs	31,7	1.812	13.038
Spezialist:innen	Aufsicht – Hochbau	38,4	1.456	24.135
	Aufsicht – Tiefbau	37,9	1.178	10.416
	Aufsicht – Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	34,3	1.590	11.030
	Aufsicht – Elektrotechnik	34,0	3.512	15.263
	Öffentliche Verwaltung (sonstige Spezialisierung)	33,1	1.002	2.644
Expert:innen	Tiefbau	30,5	1.335	5.143
	Aufsicht und Führung – Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	30,3	2.703	26.074
	Ver- und Entsorgung	29,9	1.531	3.926
	Elektrotechnik	29,0	13.942	43.635
	Hochbau	27,9	1.988	9.784

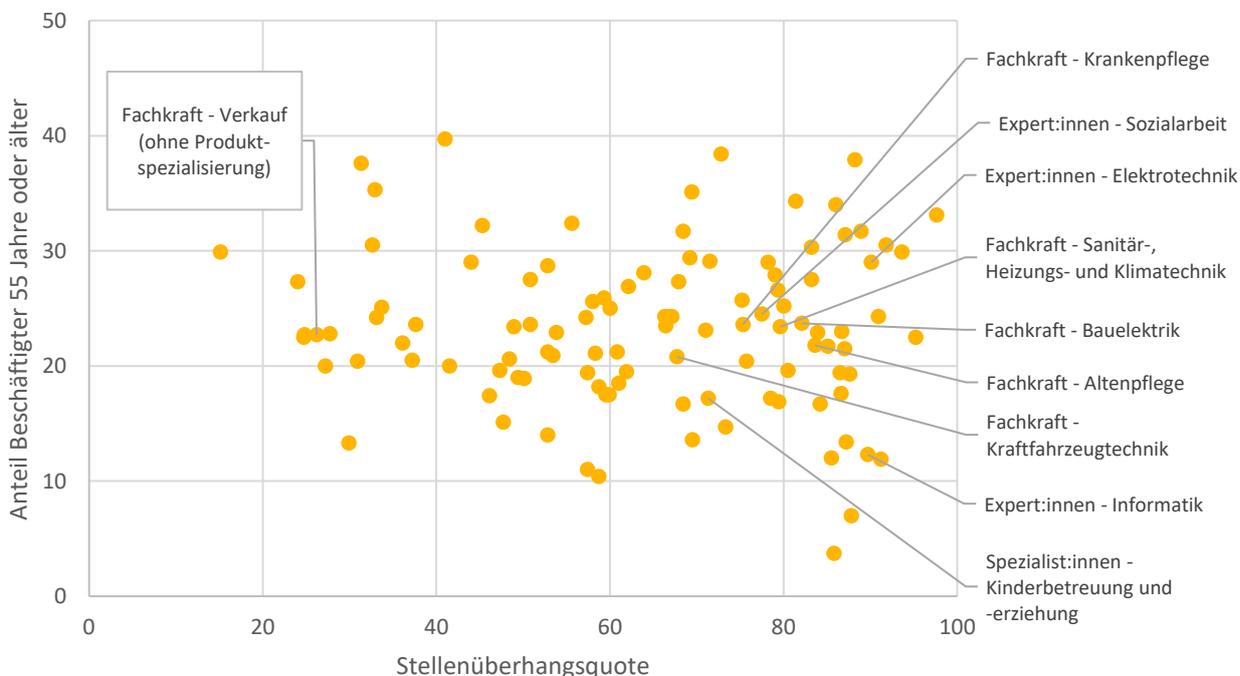
Hinweis | Es werden nur Berufe mit einer Fachkräftelücke von mindestens 1.000 berücksichtigt.
 Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Demografie verschärft den Fachkräftemangel in den meisten Engpassberufen

Ein Blick auf die zehn Berufsgattungen mit der derzeit größten Fachkräftelücke zeigt, dass diese recht unterschiedlich, aber zumeist leicht unterdurchschnittlich von der demografischen Entwicklung betroffen sind. Lediglich die Elektrotechnik, die sich bereits bei den Top 5-Berufen auf Ebene der Spezialist:innen und Expert:innen findet (Tabelle 1), weist auch über alle drei Anforderungsniveaus hinweg einen hohen Anteil an älteren Beschäftigten auf. Besonders gilt dies für Expert:innen in der Elektrotechnik mit einem Anteil älterer Beschäftigter von 29 Prozent (Abbildung 4). Fachkräfte im Verkauf sind der einzige Top-Engpassberuf mit einer vergleichsweise niedrigen Stellenüberhangsquote von 26,2 Prozent. Dennoch fehlen dort derzeit knapp 16.500 Fachkräfte, während es 22,7 Prozent ältere Beschäftigte gibt, die in den kommenden zehn Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden werden.

Abbildung 4 | Zusammenhang von Stellenbesetzungsproblemen und Anteil älterer Beschäftigter

Anteil der Beschäftigten, die 55 Jahre oder älter sind (in Prozent) und Stellenüberhangsquote (in Prozent) als Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2022 und Juni 2023, ohne Helfertätigkeiten



Hinweis | Es werden nur Berufe mit einer Fachkräftelücke von mindestens 1.000 berücksichtigt. Die Top-10 Berufe mit der größten Fachkräftelücke sind beschriftet. Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Weniger stark von der Demografie betroffen ist die Informatik. Zwar sind derzeit mehr als 17.400 offene Stellen für Expert:innen in der Informatik rechnerisch nicht zu besetzen und die Stellenüberhangsquote beträgt knapp 90 Prozent. Allerdings ist der Anteil älterer Beschäftigter mit 12,3 Prozent verhältnismäßig gering. In diesem Beruf hat sich die Zahl der Hochschulabsolvent:innen und Zuwanderer:innen in den letzten Jahren stark erhöht, was zu einem vergleichsweise niedrigen Durchschnittsalter beiträgt. Hier ist also weniger der Ersatzbedarf als vielmehr der neu entstehende Zusatzbedarf durch die digitale und ökologische Transformation relevant, die dieses Berufsfeld zu einem der aktuellen Top 10-Engpassberufe macht. Auf den ersten Blick scheinen auch Erzieher:innen weniger stark von der Demografie betroffen zu sein. Der Anteil Älterer beträgt lediglich 17,2 Prozent. Allerdings steigt der Bedarf an Kita-Plätzen weiter, so dass hier keine demografische Entspannung zu erwarten ist.

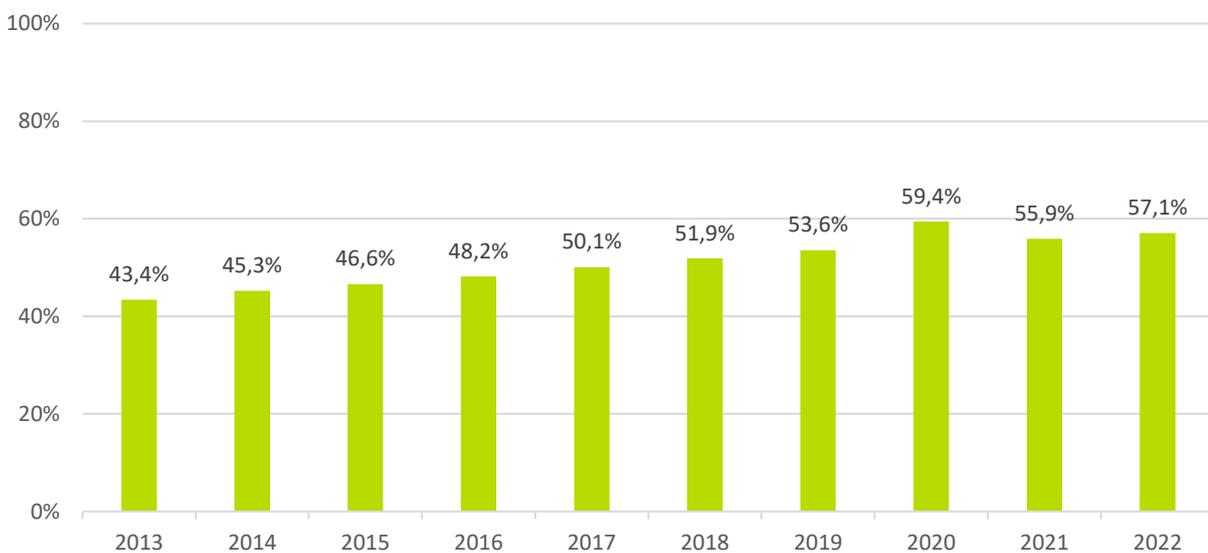
Anders als bei den Berufen mit den größten Fachkräftelücken, weisen einige Engpassberufe einen besonders hohen Anteil an älteren Beschäftigten von 30 Prozent oder mehr auf (in Abbildung 4 der Bereich oben rechts). In ihnen dürfte sich der bereits gravierende Fachkräftemangel mit einer Stellenüberhangsquote von 80 Prozent oder höher in den kommenden Jahren noch einmal verschärfen. Zu diesen acht Berufsgattungen zählen: Spezialist:innen in der Aufsicht der Elektrotechnik; Expert:innen in der Aufsicht und Führung in Gesundheits- und Krankenpflege, im Rettungsdienst und der Geburtshilfe; Fachkräfte der Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbetriebs; Spezialist:innen in der Aufsicht der Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik; Expert:innen im Tiefbau; Spezialist:innen der Aufsicht im Tiefbau sowie Lehrkräfte für berufsbildende Fächer und Spezialist:innen der öffentlichen Verwaltung.

So gelingt es, Ältere mit viel Berufserfahrung länger beschäftigt zu halten

Beschäftigte bleiben heute deutlich länger am Arbeitsmarkt aktiv als noch vor zehn Jahren. Während 2013 nur etwa vier von zehn Menschen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren (43,3 Prozent) sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, waren es im Jahr 2023 bereits knapp sechs von zehn (57,1 Prozent) (Abbildung 5). Vor dem Hintergrund der bestehenden Fachkräftelücke, die durch das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge verschärft wird, ist diese Entwicklung eine gute Nachricht. Dennoch verlassen auch weiterhin viele ältere Beschäftigte vor dem Erreichen des Renteneintrittsalters den Arbeitsmarkt (Sachverständigenrat, 2024).

Abbildung 5 | Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren an der gesamten Altersgruppe

Jahresdurchschnitte, in Prozent



Hinweis | Hier werden nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte betrachtet. Unter den Älteren gibt es zusätzlich viele Minijobber, Selbständige und Beamte, weshalb die Erwerbstätigenquoten noch höher liegen (BA, 2022)

Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und Destatis, 2024

Ältere Beschäftigte länger am Arbeitsmarkt zu halten, stellt eine sehr wichtige Stellschraube in der Fachkräftesicherung dar, da Ältere nach Frauen das zweitgrößte Beschäftigungspotenzial gemessen an der Arbeitszeit bilden. Dass dieses Potenzial bereits erkannt und erfolgreich genutzt wird, zeigt der gestiegene Beschäftigungsanteil der Älteren. Da jedoch in vielen Berufen, insbesondere auf Ebene der Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung, keine Entspannung des Fachkräfteengpasses in Sicht ist, sollten die Potenziale und Erfahrungen älterer Beschäftigter konsequenter genutzt werden.

Damit dies gelingen kann, sollten Arbeitgeber:innen ältere Menschen zum einen als Zielgruppe für Neueinstellungen noch stärker in den Blick nehmen. Zum anderen können sie bei älteren Beschäftigten, die bereits im Unternehmen tätig sind, Anreize setzen, ihr Erfahrungswissen länger einzubringen. Hierzu tragen beispielsweise Weiterbildungsangebote und Wissensmanagementprogramme in Unternehmen bei. So können Arbeitgeber:innen davon profitieren, dass sie ihre Stellen besser und länger besetzen können, damit ältere Beschäftigte ihr Fachwissen sowie ihre Erfahrungen und Netzwerke weiterhin zur Verfügung stellen. Um ältere Beschäftigte möglichst lange zu halten, ist eine altersgerechte Arbeitsgestaltung sowohl für körperlich fordernde Tätigkeiten als auch für Aufgaben im Büro sehr wichtig. Dazu gehören ein ergonomischer Arbeitsplatz, Angebote im Gesundheitsmanagement, flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten. Zum anderen bewährt es sich, Aufgaben in altersgemischten Teams zu verteilen. Hier zeigt sich, dass eine altersgemischte Belegschaft produktiver arbeitet ([Backes-Gellner & Veen, 2009](#)). Besonders wirkungsvoll können Unternehmen diese Angebote dann einsetzen, wenn Anreize für einen vorzeitigen Ruhestand wie etwa die abschlagsfreie Rente verringert und Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit gesetzt werden. Hier ist die Politik gefordert, die derzeit im „Dialogprozess Arbeit und Rente“ über geeignete Maßnahmen diskutiert, um die Erwerbstätigkeit im Alter attraktiver zu gestalten und Hemmnisse für einen freiwilligen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu beseitigen. Im Rahmen der Fachkräftestrategie der Bundesregierung, die insbesondere die Erschließung vorhandener Arbeitspotenziale von Älteren und Frauen in den Fokus nimmt, wurden Anfang 2023 bereits wichtige Maßnahmen ergriffen. Zum einen wurden die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogener Altersrente aufgehoben. Zum anderen wurde mit einer sechsprozentigen Steigerung der Rente für jedes weitere Jahr, das Personen über die Altersgrenze hinaus arbeiten, ein Anreiz für längere Beschäftigung geschaffen.

Nötig ist zudem eine Bildungsoffensive, die mehr Auszubildende für duale Ausbildungsberufe motiviert und gewinnt. Dafür sollte die Berufsorientierung an Schulen weiter intensiviert und neue Zielgruppen, die bislang keine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, intensiver unterstützt werden. Dies kann durch Praktika, Einstiegsqualifizierungen und Berufsvorbereitungen gelingen. Hierfür ist ein Zusammenspiel vielfältiger Akteur:innen an Schulen, in Unternehmen, bei Verbänden und Kammern erforderlich. Sozialarbeit sowie passende Beratungsleistungen und Förderungen der Arbeitsagenturen können dabei unterstützen. Bereits umgesetzt wird dies von der Allianz für Aus- und Weiterbildung, Sommer der Berufsausbildung und dem Netzwerk der Ausbildungsbotschafterinitiative. Das KOFA informiert über die vielfältigen vorhandenen Förderprogramme und Netzwerke, auf die Unternehmen für entsprechende Förderungen und Angebote zugreifen können.



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter: [kofa.de/studien](https://www.kofa.de/studien)
Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: [kofa.de/newsletter](https://www.kofa.de/newsletter)