STUDIE 04/2026

Wertvolle Erfahrung sichern: Ältere Beschäftigte im Unternehmen halten

Jurek Tiedemann / Franziska Arndt

unter Mitarbeit von Katja Pöttker

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Mehr Informationen auf

www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de
Telefon: 0221-4981-543

facebook.com
linkedin.com
youtube.com
instagram.com

DOI: 10.67087/2.21350

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Das KOFA ist ein Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE).

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze **4**

1. Einleitung **5**

2. Daten und Methodik **7**

3. Ältere Beschäftigte im Überblick **8**

4. Fachkräftesituation und der demografische Wandel **14**

5. Fachkräftesicherung durch Ausbildung **18**

6. Handlungsempfehlungen **20**
6.1 Handlungsempfehlungen für Betriebe 21
6.2 Handlungsempfehlungen für politische Akteure 23

Abbildungen **25**

Tabellen **26**

Literatur **27**

Das Wichtigste in Kürze

Ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verlässt den Arbeitsmarkt innerhalb der nächsten zehn Jahre

Mehr als 8,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind aktuell 55 Jahre oder älter. Sie verlassen den Arbeitsmarkt voraussichtlich innerhalb der nächsten zehn bis fünfzehn Jahre und gehen in Rente. Durch den Renteneintritt der Babyboomer wird ein Viertel (25,4 Prozent) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem Erwerbsleben austreten.

Mehr als 3,6 Millionen Beschäftigte in Engpassberufen gehen in den nächsten Jahren in Rente

In vielen Berufen ist die Fachkräftesituation bereits sehr angespannt und Unternehmen können ihre offenen Stellen nicht besetzen. In Engpassberufen dürfte die Engpasssituation durch den Renteneintritt vieler älterer Beschäftigter weiter erschwert werden. In den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren verlassen voraussichtlich 3,6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die derzeit in Engpassberufen arbeiten, altersbedingt den Arbeitsmarkt und gehen in Rente. Das heißt, zu dem bereits vorhandenen Fachkräftebedarf kommt ein zusätzlicher Ersatzbedarf.

Viele Ältere haben eine abgeschlossene Berufsausbildung

In absoluten Zahlen werden insbesondere ausgebildete Fachkräfte altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Über 4,6 Millionen und damit mehr als die Hälfte (54,8 Prozent) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab 55 Jahren sind aktuell als Fachkraft tätig und haben in der Regel eine berufliche Ausbildung abgeschlossen. Das verdeutlicht, dass sich die Auswirkungen des demografischen Wandels insbesondere in Berufen für Fachkräfte zeigen werden.

Fachkräfteengpässe könnten sich insbesondere in Bau- und Verkehrsberufen weiter intensivieren

Zu den Berufen mit dem größten Anteil älterer Beschäftigter mit wertvoller Berufserfahrung zählen zentrale Aufsichtsberufe der Bauwirtschaft. So sind etwa vier von zehn (41,2 Prozent) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Spezialist:innen der Aufsicht im Hochbau 55 Jahre oder älter. Bereits heute fehlen mehr als 1.200 Spezialist:innen in diesem Beruf, der u. a. für wichtige Infrastruktur- und Wohnprojekte relevant ist. Bei gleichbleibender Arbeitskräftenachfrage wird der demografische Wandel zu einer weiteren Intensivierung der Fachkräfteengpässe führen. Gleiches gilt für ausgebildete Bus- und Straßenbahnfahrer:innen, welche für die Verkehrswende dringend gebraucht werden. Auch hier sind vier von zehn (40,0 Prozent) der Beschäftigten 55 Jahre oder älter. Gleichzeitig können aktuell fast 3.000 offene Stellen rechnerisch nicht besetzt werden.

Nachwuchsprobleme können in weiteren Berufen zu neuen Fachkräfteengpässen führen

Auch in Berufen, die aktuell nicht von Fachkräfteengpässen betroffen sind, gehen in den nächsten Jahren viele Beschäftigte in Rente. Wenn mehr ältere Beschäftigte aus dem Arbeitsmarkt austreten als ausgebildete junge neu eintreten, kann dies zu Fachkräfteengpässen führen. Daher ist die bedarfsgerechte Nachwuchsqualifizierung eine zentrale Stellschraube, um den Effekten des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Jedoch gibt es einige Berufe wie beispielsweise zur/zum Ofen- und Luftheizungsbauer:in mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter, in denen viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben.

Anteil an älteren Menschen, die arbeiten, steigt kontinuierlich an

Der Anteil an Menschen, die bis zum Renteneintrittsalter einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, ist in den letzten zehn Jahren stetig angestiegen. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist dies eine sehr positive Entwicklung. Sechs von zehn (60,3 Prozent) aller Personen zwischen 55 und 64 Jahren gingen im Jahr 2025 einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Im Jahr 2016 waren es noch knapp fünf von zehn (46,6 Prozent). Der Großteil der Beschäftigten ist dabei als ausgebildete Fachkraft tätig.

Mit zielgruppengerechter Personalarbeit können Unternehmen ältere Beschäftigte länger halten

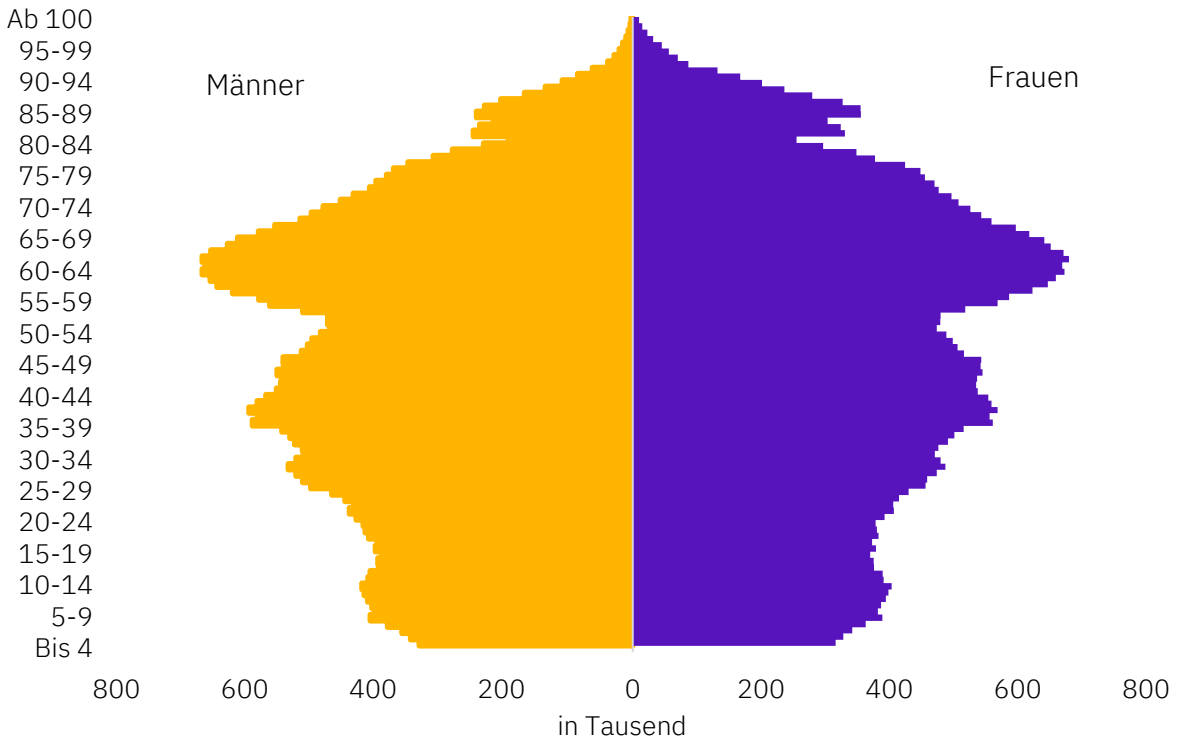
Um Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken, ist es wichtig, ältere Beschäftigte mit ihrer Erfahrung und ihrem Wissen länger im Arbeitsmarkt zu halten. Dazu können altersgerechte Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitmodelle und passende Weiterbildungsangebote beitragen. Auf diese Weise bleiben wertvolle Kompetenzen länger erhalten und können an jüngere Beschäftigte weitergegeben werden. Zudem kann ein längerer Verbleib älterer Beschäftigter Betrieben helfen, Fachkräfteengpässe besser abzufedern bzw. strategisch entgegenzuwirken.

1. Einleitung

Der demografische Wandel stellt eine der größten Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Fachkräftesicherung in Deutschland dar. Durch das altersbedingte Austreten vieler älterer Beschäftigter mit viel wertvoller Erfahrung werden sich der bereits bestehende Fachkräfteengpässe in vielen Berufen weiter intensivieren. Zudem können auch Berufe, die bisher nicht von Personalengpässen betroffen sind, zu Engpassberufen werden. Bereits Ende 2025 können bundesweit 369.516 offene Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte rechnerisch nicht besetzt werden, da nicht ausreichend passend qualifizierte Arbeitslose zur Verfügung stehen. Damit blieb zuletzt jede Dritte (33,3 Prozent) offene Stelle für Qualifizierte rechnerisch unbesetzt (Tiedemann et al., 2026).

Das Durchschnittsalter in Deutschland liegt bei 44,9 Jahren. Damit ist die deutsche Bevölkerung seit 1990 durchgehend älter geworden. Im Jahr 1990 lag das durchschnittliche Alter der Bevölkerung bei 39,3 Jahren (Destatis, 2025b). Abbildung 1 zeigt die Altersstruktur der Bevölkerung nach Geschlecht in Deutschland im Jahr 2025 und verdeutlicht das demografische Problem. 38,7 Prozent der Bevölkerung sind 55 Jahre oder älter. Allein fast ein Viertel (23,2 Prozent) sind sogar 65 Jahre oder älter. Werden nur die Erwerbspersonen, also Personen, die aktuell erwerbstätig sind oder aktiv nach einer passenden Stelle suchen, betrachtet, zeigt dies, dass insgesamt 13,4 Millionen Erwerbspersonen den Arbeitsmarkt altersbedingt in den nächsten Jahren verlassen und in Rente gehen werden (Destatis, 2025a). Einen großen Anteil an dieser Entwicklung haben die geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boomer-Generation, die nach und nach den Arbeitsmarkt verlassen, während weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten. Der an der Personenzahl gemessen größte Jahrgang 1964 ist mit derzeit 1.351.000 Menschen doppelt so groß wie der Jahrgang 2024 mit 674.000 Menschen. Da zeitgleich auch viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben und das Ausbildungsplatzangebot im Zeitverlauf deutlich abgenommen hat, funktioniert die bedarfsgerechte Nachwuchsqualifizierung nicht überall. Daher kann die Nach- und Neubesetzung von Stellen in Zukunft noch herausfordernder für Unternehmen werden.

Abbildung 1 | Demografische Struktur Deutschland 2025: Bevölkerung nach Geschlecht je Altersgruppe
Zum Stichtag des 31.12.2025, absolute Zahlen



Quelle: Destatis, 2026, eigene Darstellung

Die vorliegende KOFA-Studie analysiert die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den deutschen Arbeitsmarkt und zeigt auf, in welchen Berufen viele Beschäftigte vor dem Renteneintritt stehen. Die Studie ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 stellt die für die Auswertung verwendeten Daten der IW-Fachkräftedatenbank sowie die Methodik vor. Kapitel 3 analysiert die Strukturmerkmale älterer Beschäftigter. Kapitel 4 zeigt auf, in welchen Berufen besonders viele ältere Beschäftigte arbeiten und in welchen Berufen der Anteil älterer besonders deutlich angestiegen ist. In Kapitel 5 wird der Ausbildungsmarkt und die bedarfsgerechte Nachwuchsqualifizierung betrachtet. Abschließend werden in Kapitel 6 Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis formuliert, wie es gelingen kann, ältere Beschäftigte mit viel wertvoller Erfahrung länger am Arbeitsmarkt zu halten und den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen.

2. Daten und Methodik

Empirische Datenbasis der vorliegenden Studie ist die IW-Fachkräftedatenbank. Sie beinhaltet Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu offenen Stellen und Arbeitslosen, zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie zum Ausbildungsmarkt – jeweils auf Ebene der Berufsgattungen (5-Steller der KldB 2010). In der KldB (BA, 2011) wird zwischen vier verschiedenen Anforderungsniveaus unterschieden.

Das **Anforderungsniveau** einer Stelle gibt die Qualifikation an, die typischerweise für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorausgesetzt wird (Tabelle 1). Werden Fachkräfte, Spezialist:innen und Expert:innen in der Betrachtung zusammengefasst, spricht man von **qualifizierten Arbeitskräften**, während Helfer:innen keine formale Berufsqualifikation aufweisen.

Tabelle 1 | Anforderungsniveaus

Anforderungsniveau	Bezeichnung	Typische Qualifikation
1	Helfer:innen	ohne formale Berufsqualifikation
2	Fachkräfte	Berufsausbildung (in der Regel mindestens zweijährig)
3	Spezialist:innen	Fortbildungsabschluss (z. B. Meister:in, Techniker:in, Fachwirt:in) oder Bachelor
4	Expert:innen	Diplom, Master oder Promotion

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2011

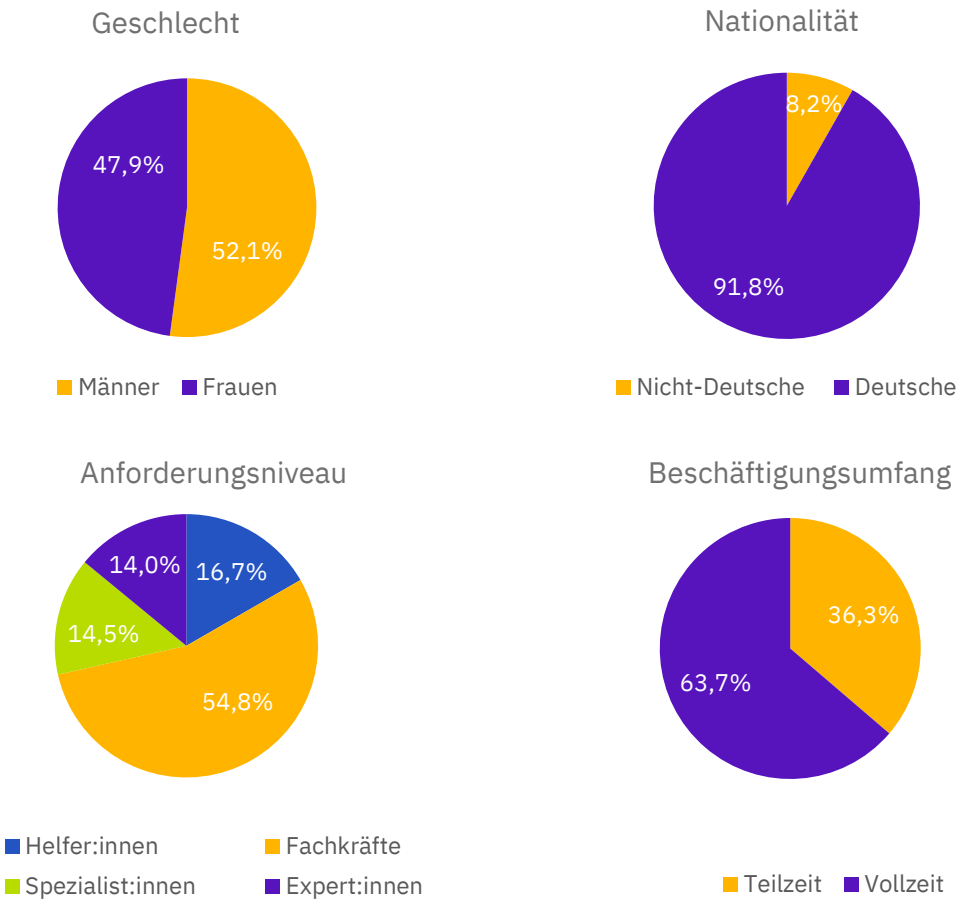
Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen der BA anhand von kontinuierlich aktualisierten Meldequoten aus der IAB-Stellenerhebung hochgerechnet (Burstedde et al., 2020). Dies ist nötig, da nicht jede offene Stelle auch bei der BA gemeldet wird und nur durch die Hochrechnung Schlüsse auf die tatsächliche Anzahl offener Stellen möglich sind. Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialist:innen schwanken zwischen 40 und 60 Prozent, die für Expert:innen um etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden dabei gesondert berücksichtigt und gewichtet, da diese Zahlen dem speziellen Meldeverhalten von Zeitarbeitsfirmen unterworfen sind. Die so hochgerechneten offenen Stellen bilden die Grundlage für die im Folgenden berechneten und ausgewiesenen Indikatoren.

Basierend auf dieser Hochrechnung wird die **Fachkräftelücke** berechnet. Sie beschreibt die Anzahl der offenen Stellen, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der betrachteten Region gibt. Damit gibt es für jeden Beruf die Information, ob dieser im betrachteten Zeitraum von Fachkräfteengpässen auf dem Arbeitsmarkt betroffen ist oder nicht.

Die **Stellenüberhangsquote** beschreibt den Anteil der offenen Stellen, für die es in der betrachteten Region keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Da die Stellenüberhangsquote eine relative Kennzahl ist, wird sie vor allem für Vergleiche (beispielsweise von unterschiedlichen Berufen oder Regionen) verwendet. Das beschriebene Verfahren wird in Burstedde et al. (2020) detailliert erläutert.

3. Ältere Beschäftigte im Überblick

Abbildung 2 | Strukturmerkmale älterer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ab 55 Jahren
Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025, alle Anforderungsniveaus, in Prozent



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

8,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland waren zwischen Juli 2024 und Juni 2025 55 Jahre oder älter. Damit entfallen 25,4 Prozent aller 33,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auf Personen, die voraussichtlich innerhalb der nächsten zehn bis fünfzehn Jahre in Rente gehen werden. Dieser Anteil ist unter Qualifizierten, also Beschäftigten, die mindestens über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, genauso hoch wie in der Gesamtheit, die auch an- und ungelernte Helfer:innen umfasst. Beschäftigte, die mit 65 Jahren und älter entweder kurz vor der Rente stehen oder über das Renteneintrittsalter hinaus arbeiten, machen mit rund 670.000 Köpfen 2,0 Prozent aller Beschäftigten aus.

Die Altersgruppe ab 55 Jahren besteht im fast gleichen Umfang aus Frauen und Männern (Abbildung 2). Diese Verteilung entspricht auch dem Bild, das sich über alle Altersgruppen hinweg zeigt: Mit 53,3 Prozent arbeiten unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur wenig mehr Männer als Frauen (46,7 Prozent).

Ein detaillierterer Blick zeigt jedoch, dass sowohl die genaue Altersgruppe als auch das Anforderungsniveau der Beschäftigung das Geschlechterverhältnis prägen. Unter Beschäftigten ab 55 Jahren arbeiten auf Fachkraftniveau gleich viele Frauen (49,7 Prozent) und Männer (50,3 Prozent). Auf Spezialisten- und Expertenniveau sind

hingegen deutlich mehr Männer im Alter tätig (59,8 Prozent bzw. 64,6 Prozent).

Auch mit steigendem Alter geht der Anteil an Frauen zurück: Unter Beschäftigten ab 65 Jahren sind 57,8 Prozent über alle Anforderungsniveaus und 60,9 Prozent unter Qualifizierten männlich. Hierbei spielt auch eine Rolle, dass in dieser Generation Alleinverdienerhaushalte verbreiteter waren als in jüngeren Jahrgängen. Unter Expert:innen ab 65 Jahren ist der Anteil an Frauen mit 31,7 Prozent am geringsten. Nur bei Helfer:innen überwiegt – sowohl ab 55 als auch ab 65 Jahren – der Anteil an Frauen: So sind 59,2 Prozent aller Helfer:innen ab 55-Jahren sowie 55,1 Prozent ab 65 Jahren weiblich. Das dürfte auch damit zusammenhängen, dass deutlich mehr Frauen als Männer Stellen unterhalb ihrer formalen Qualifikation suchen (Malin et al., 2026).

Knapp jede:r zehnte Beschäftigte ab 55 Jahren hat eine ausländische Staatsangehörigkeit, während 91,8 Prozent deutsch sind. Somit gibt es in dieser Altersgruppe nur halb so viele ausländische Beschäftigte wie über alle Altersgruppen hinweg. Hier liegt der Anteil bei 16,4 Prozent.

Mit Blick auf die Anforderungsniveaus, auf denen die Beschäftigten angestellt sind, zeigt sich für Ältere ein ähnliches Bild wie über alle Altersgruppen hinweg. Allerdings gibt es unter Beschäftigten ab 55 Jahren tendenziell mehr Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, während der Anteil Höherqualifizierter etwas niedriger ausfällt. Somit arbeitet jede:r zweite ab 55 Jahren als ausgebildete Fachkraft, rund jede:r siebte als Spezialist:in mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss bzw. als Expert:in mit Masterabschluss. Dieser Unterschied begründet sich auch darin, dass der Akademisierungstrend erst an Dynamik gewann, nachdem die Babyboomer ihre Qualifikation typischerweise bereits abgeschlossen hatten (Destatis, 2023). Weitere 16,7 Prozent der Beschäftigten ab 55 Jahren arbeiten auf einer Stelle, die keine formale Qualifikation erfordert.

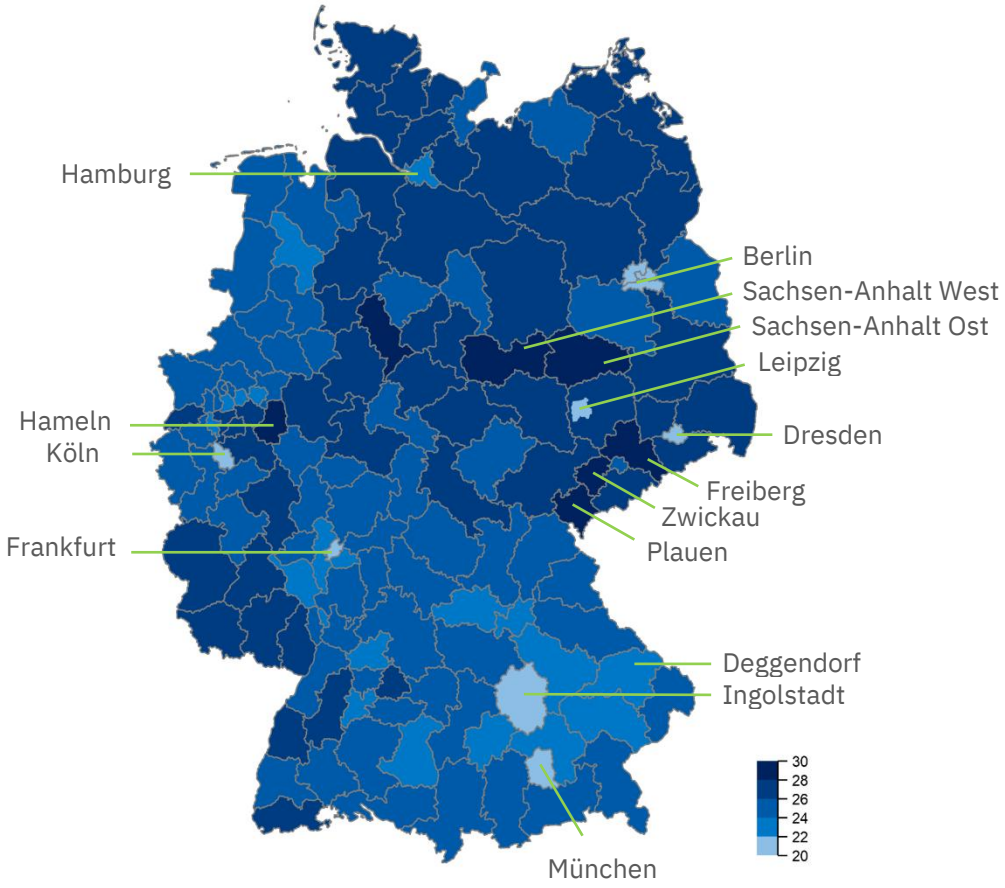
Unter Beschäftigten, die 65 Jahre oder älter sind, verschiebt sich das Bild. In dieser Altersgruppe entfallen jeweils knapp 20 Prozent auf Expert:innen und Helfer:innen. Der Anteil an Fachkräften (48,5 Prozent) fällt deutlich niedriger aus, auch Spezialist:innen gibt es weniger (12,3 Prozent). Diese Verteilung hängt unter anderem damit zusammen, dass Höherqualifizierte aufgrund ihrer längeren Ausbildungszeit seltener abschlagsfrei früher in Rente gehen können, etwa als (besonders) langjährig Versicherte. Darüber hinaus sind viele Fachkrafttätigkeiten körperlich anstrengend, während Expert:innen oftmals Bürotätigkeiten ausüben, die für das Arbeiten im Alter oft kompatibler sind. Allerdings zeigt eine Auswertung des Mikrozensus, dass unter erwerbstätigen Rentner:innen Unterschiede zwischen den Qualifikationsniveaus deutlich geringer ausfallen. Dennoch findet sich auch hier, dass ab 65 Jahren der Anteil an Erwerbstätigen mit Rentenbezug unter jenen mit hoher Qualifikation am größten ist (Brussig, 2026).

Mit Blick auf den Beschäftigungsumfang zeigt sich, dass Ältere häufiger ihre Arbeitszeit reduzieren. So sind mit 36,3 Prozent mehr Ältere in Teilzeit tätig als Beschäftigte unter 55 Jahren (31,1 Prozent). Beschäftigte, die bereits 65 Jahre oder älter sind, arbeiten hingegen mehrheitlich in Teilzeit (53,1 Prozent). Immerhin noch fast jede:r Zweite:r ab 65 Jahren ist noch in Vollzeit (46,9 Prozent) angestellt.

Auffällig ist, dass selbst im hohen Alter ab 65 Jahren die Teilzeitkräfte mehrheitlich weiblich sind (55,1 Prozent), während sieben von zehn (69,4 Prozent) aller Vollzeitkräfte dieser Altersgruppe Männer sind. Auch wenn damit die strukturellen Unterschiede erhalten bleiben, die sich auch in jüngeren Altersgruppen zwischen den Geschlechtern im Beschäftigungsumfang zeigen, nimmt der Teilzeitanteil unter Männern im hohen Alter deutlich zu. Bei männlichen Beschäftigten ab 55 Jahren ist nur etwa jeder siebte (14,1 Prozent) in Teilzeit beschäftigt – ab 65 Jahren sind es hingegen vier von zehn Männern (42,3 Prozent). Unter Frauen wächst der Teilzeitanteil ab 65 Jahren um 7,6 Prozentpunkte auf rund zwei Drittel (67,1 Prozent) an.

Auch das Qualifikationsniveau spielt für den Beschäftigungsumfang im Alter eine Rolle. Unter Beschäftigten ab 55 Jahren arbeiten ausgebildete Fachkräfte häufiger in Teilzeit (37,3 Prozent) als akademisch Qualifizierte (26,7 bzw. 26,4 Prozent). Die Mehrheit an Spezialist:innen und Expert:innen arbeitet auch im hohen Alter ab 65 Jahren noch in Vollzeit (56,0 bzw. 53,5 Prozent).

Abbildung 3 | Anteil älterer Beschäftigter nach Arbeitsagenturbezirk
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die 55+ Jahre alt sind, alle Anforderungsniveaus, in Prozent



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Daten der BA, 2026

Der Anteil älterer Beschäftigter verteilt sich unterschiedlich über die verschiedenen Arbeitsagenturbezirke Deutschlands (Abbildung 3). Auch wenn sich die Unterschiede in einer kleinen Bandbreite von zehn Prozentpunkten bewegen, lassen sich dennoch strukturelle Abweichungen erkennen.

Einzelne Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen weisen sowohl Arbeitsagenturbezirke mit hohen als auch mit niedrigen Anteilen älterer Beschäftigter auf. Andere Bundesländer zeigen ein homogeneres Bild. Während Bayern mit 24,0 Prozent der älteren Beschäftigten den niedrigsten Anteil unter allen Flächenländern Deutschlands und in allen Bezirken unterdurchschnittlich hohe Anteile aufweist, finden sich in Sachsen-Anhalt ausschließlich überdurchschnittliche Werte. Daraus ergibt sich für Sachsen-Anhalt ein Gesamtanteil älterer Beschäftigter von 28,4 Prozent – dem höchsten Wert unter allen Bundesländern. In den ländlichen Arbeitsagenturbezirken Sachsen-Anhalt West und Ost lassen sich mit 29,3 bzw. 28,8 Prozent die höchsten Anteile feststellen. In diesen aneinandergrenzenden Bezirken sind demnach knapp drei von zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre oder älter.

Auch die größtenteils ländlichen Arbeitsagenturbezirken Freiberg (28,5 Prozent), Zwickau (28,5 Prozent) und Plauen (28,4 Prozent) in Sachsen sowie das niedersächsische Hameln (28,5 Prozent) gehören deutschlandweit zu den Bezirken mit sehr hohen Anteilen älterer Beschäftigter. Am geringsten ist der Anteil hingegen in Großstädten wie München (20,5 Prozent), Leipzig (20,7 Prozent), Berlin (21,2 Prozent), Dresden (21,6 Prozent), Frankfurt (22,0 Prozent), Köln (22,0 Prozent) und Hamburg (22,1 Prozent). Auch in Ingolstadt ist nur jede:r fünfte Beschäftigte (21,4 Prozent) 55 Jahre oder älter.

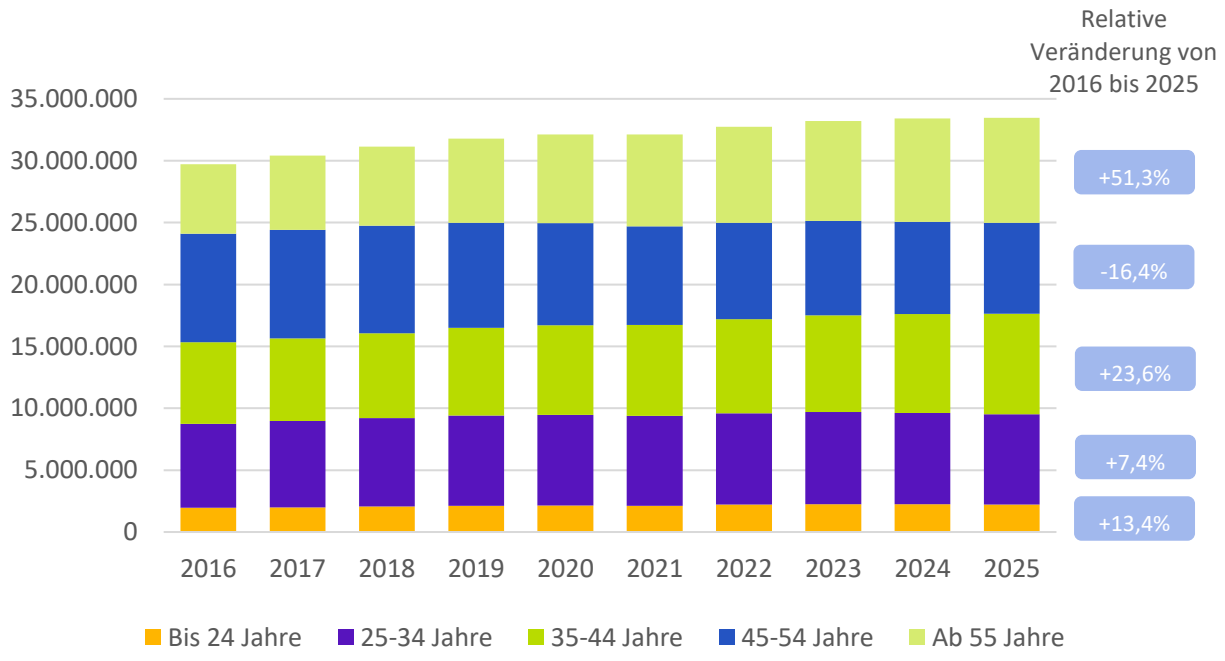
Im Gesamtbild zeigt sich, dass es in Ostdeutschland nicht nur viele Arbeitsagenturbezirke mit besonders hohen Anteilen Älterer gibt, sondern auch die meisten anderen Bezirke – mit Ausnahme einzelner Großstädte – den demografischen Wandel überdurchschnittlich stark unter ihren

Beschäftigten spüren. Die Alterung der (Erwerbs-) Bevölkerung ist in Ostdeutschland, unter anderem durch eine höhere Abwanderung jüngerer Menschen und geringerer Zuwanderung aus dem Ausland, weiter fortgeschritten als in Westdeutschland (Destatis, 2025c). Zudem zeigt eine Auswertung des Mikrozensus, dass Ältere zwischen 60 und 74 Jahren in Ostdeutschland sowohl ohne als auch mit Rentenbezug seltener erwerbstätig sind als in Westdeutschland (Brussig, 2026).

Darüber hinaus fällt in Ostdeutschland, aber auch im Norden des Landes ein Stadt-Land-Gefälle auf, da viele der ländlich geprägten Arbeitsagenturbezirke einen höheren Anteil Älterer aufweisen als die städtisch geprägten Bezirke. Dieses Muster lässt sich in Bayern, das ebenfalls sehr ländlich geprägt ist, nicht feststellen. Hier findet sich selbst in ländlichen Arbeitsagenturbezirken wie Deggendorf ein unterdurchschnittlicher Anteil älterer Beschäftigter (23,1 Prozent). Dennoch lässt sich auch hier beobachten, dass die städtisch geprägten Arbeitsagenturbezirke bei München und nordwestlich von Nürnberg weniger ältere Beschäftigte zählen.

In einer Analyse des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters auf Kreisebene zeigt das IAB, dass Beschäftigte in Ostdeutschland früher aus dem Erwerbsleben austreten als in Westdeutschland. Zudem lässt sich ein Stadt-Land-Gefälle feststellen, das für beide Landesteile besteht. Ursächlich hierfür sind insbesondere strukturelle Unterschiede durch das Qualifikationsniveau und der Branchenstruktur der Regionen. So gehen Beschäftigte in industriell geprägten Regionen im Schnitt früher in Rente (Dauth/Hirschenauer, 2025). Zugleich ist die Fachkräftesituation schon heute in ländlichen Regionen angespannter als in städtischen. So zeigt eine KOFA-Studie, dass zwischen Juli 2023 und Juni 2024 in ländlichen Regionen rund sechs von zehn offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden konnten, während es in städtischen Regionen bis zu jede zweite Stelle betraf. Das liegt neben der größeren Anzahl an Unternehmen in städtischen Regionen auch daran, dass im Jahresdurchschnitt 2023 fast drei Viertel (73,6 Prozent) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in städtischen oder städtisch geprägten Regionen arbeiten, Tendenz steigend (Tiedemann/Herzer, 2025). Der demografische Wandel wird diese Engpässe weiter verschärfen.

Abbildung 4 | Entwicklung der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland
Jahresdurchschnitt zwischen Juli und Juni eines Jahres, alle Anforderungsniveaus, absolute Werte



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

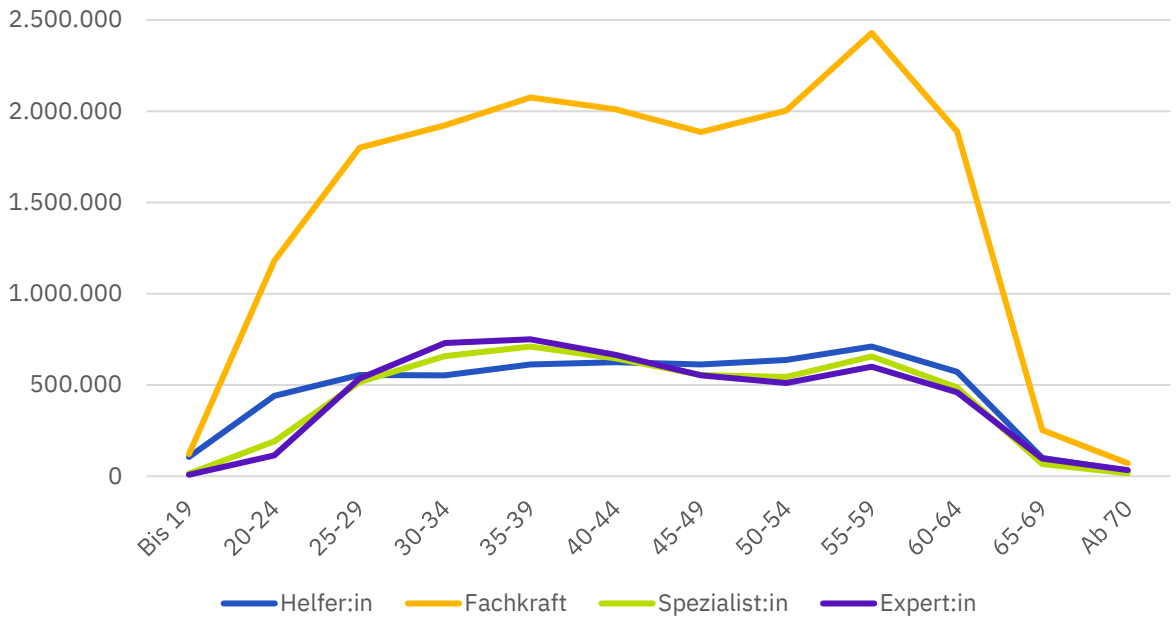
Im Zeitverlauf zeigen sich in der Beschäftigungsstatistik die Effekte des demografischen Wandels (Abbildung 4). Auch wenn innerhalb der letzten zehn Jahre ein Beschäftigungswachstum von 12,6 Prozent auf 33,4 Millionen Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2025 verzeichnet werden konnte, haben sich die Altersgruppen unterschiedlich entwickelt.

Die mit Abstand größten Zuwächse verzeichnet die älteste Gruppe. Die Zahl Beschäftigter ab 55 Jahren ist in

den vergangenen zehn Jahren um 51,3 Prozent gewachsen. Durch die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer, die inzwischen in diese Altersgruppe fallen, gab es zuletzt 2,9 Millionen mehr ältere Beschäftigte als noch im Jahr 2016. Unter den 35- bis 44-Jährigen betrug das Wachstum im gleichen Zeitraum hingegen nur 1,5 Millionen zusätzliche Köpfe (+ 23,6 Prozent). In den jüngeren Altersgruppen fiel das Wachstum mit 13,4 bzw. 7,4 Prozent deutlich geringer aus. Hinzu kommt, dass in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen ein Rückgang von 16,4 Prozent verzeichnet wurde. Im Vergleich zum Jahr 2016 gibt es 1,4 Millionen weniger Beschäftigte dieses Alters. Diese Altersgruppe ist die einzige, die im Zeitverlauf geschrumpft statt gewachsen ist. Diese Entwicklung lässt sich durch den starken Geburtenrückgang Anfang der 1970er Jahre, dem sogenannten „Pillenknick" erklären (Abbildung 1). Unter Qualifizierten ist der Rückgang mit 18,0 Prozent noch etwas stärker ausgeprägt als über alle Anforderungsniveaus. Auch in den jüngeren Altersgruppen fällt das Wachstum unter Qualifizierten etwas geringer aus: Bei den Unter-25-Jährigen ist binnen zehn Jahren ein Plus von 8,9 Prozent, in der folgenden Altersgruppe bis 34 Jahren ein Plus von 6,0 Prozent zu verzeichnen.

Durch diese Verschiebung der Altersgruppen ist der Anteil Älterer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seitdem von 18,9 Prozent auf 25,4 Prozent gewachsen. Daher wird innerhalb der nächsten zehn bis fünfzehn Jahre jede:r Vierte den Arbeitsmarkt verlassen. Da die jungen Jahrgänge nicht ausreichend viele Beschäftigte auf den Arbeitsmarkt bringen werden, spielen auch die älteren Jahrgänge derjenigen, die bereits 40 Jahre oder älter sind, eine wichtige Rolle, um die zahlreichen Renteneintritte der Älteren abzufedern. Beschäftigte ab 40 Jahren, die mitunter noch mindestens 25 Jahre im Arbeitsmarkt bleiben, können das Ungleichgewicht zwischen Alt und Jung abdämpfen.

Abbildung 5 | Altersverteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Anforderungsniveau
Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025, absolute Werte



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Abbildung 5 verdeutlicht, dass das Ungleichgewicht zwischen Alt und Jung die Anforderungsniveaus unterschiedlich stark betrifft. In absoluten Zahlen arbeiten die meisten älteren Beschäftigten als ausgebildete Fachkraft. 4,6 Millionen Fachkräfte sind 55 Jahre oder älter und allein in der Altersgruppe 55 bis 59 Jahre sind 2,4 Millionen Beschäftigte auf Fachkraftniveau tätig. Selbst in der Altersgruppe ab 70 Jahren, in der nur noch rund 150.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, arbeitet knapp die Hälfte (47,7 Prozent) als Fachkraft.

Angesichts dieser großen Gruppen an älteren Fachkräften, die perspektivisch den Arbeitsmarkt verlassen werden, ist der Nachwuchsmangel unter ausgebildeten Fachkräften am größten. Zwischen Juli 2024 und Juni 2025 wurden nur 3,1 Millionen Fachkräfte unter 30 Jahren

gezählt, die der hohen Anzahl älterer Beschäftigter gegenübersteht.

Unter Höherqualifizierten, vor allem unter Expert:innen, ist die Altersverteilung hingegen ausgeglichener. Bei der Gegenüberstellung von Alt und Jung ist zu berücksichtigen, dass Akademiker:innen typischerweise später in den Arbeitsmarkt eintreten als Fachkräfte mit Ausbildungsabschluss. Somit wächst die Zahl der Beschäftigten auf Spezialisten- und Expertenlevel erst ab einem Alter von Mitte bis Ende 20 deutlich. Zudem ist durch den Akademisierungstrend der Anteil an Höherqualifizierten unter jüngeren Beschäftigten höher. Anders als unter Fachkräften ist die Altersgruppe mit den meisten Beschäftigten nicht die 55- bis 59-Jährigen, sondern die 35- bis 39-Jährigen. Je 2,1 Millionen Beschäftigte unter 40 Jahren stehen auf dem Niveau der Spezialist:innen und Expert:innen den jeweils 1,2 Millionen älteren Beschäftigten ab 55 Jahren gegenüber. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für Helfer:innen.

Der demografische Wandel schlägt sich auf dem Arbeitsmarkt zwar deutlicher unter Fachkräften nieder, unter denen mit 26,3 Prozent überdurchschnittlich viele Ältere arbeiten, doch auch unter Höherqualifizierten liegt der Anteil nur geringfügig niedriger. 24,2 Prozent der Spezialist:innen und 23,5 Prozent der Expert:innen sind 55 Jahre oder älter. Die Alterung der Bevölkerung stellt daher für den gesamten Arbeitsmarkt eine Herausforderung dar – insbesondere für ausgebildete Fachkräfte, die den Großteil (53,0 Prozent) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigen ausmachen. Hinzu kommt, dass absolut gesehen am meisten Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung fehlen: Im Jahresdurchschnitt 2025 konnten rund 226.000 Stellen für ausgebildete Fachkräfte rechnerisch nicht besetzt werden. Demnach entfielen 61,1 Prozent der Fachkräftelücke auf Fachkraftberufe (Tiedemann et al., 2026). Darüber hinaus bleiben viele Ausbildungsstellen unbesetzt. So waren zum 30. September 2025 54.000 gemeldete Ausbildungsplätze nicht besetzt (Christ et al., 2025). Werden auch die nicht gemeldeten Ausbildungsplätze berücksichtigt, blieben laut IAB im Jahr 2024 etwa ein Drittel aller Ausbildungsplätze unbesetzt (Fitzenberger et al., 2025). Die Alterung der vorhandenen Fachkräfte bei gleichzeitigem Nachwuchsmangel verschärft die Herausforderungen am Arbeitsmarkt, insbesondere für Engpassberufe. So geht die IW-Arbeitsmarktfortschreibung davon aus, dass – angetrieben durch den demografischen Wandel – im Jahr 2028 768.000 Fachkräfte fehlen werden (Burstedde/Tiedemann, 2025).

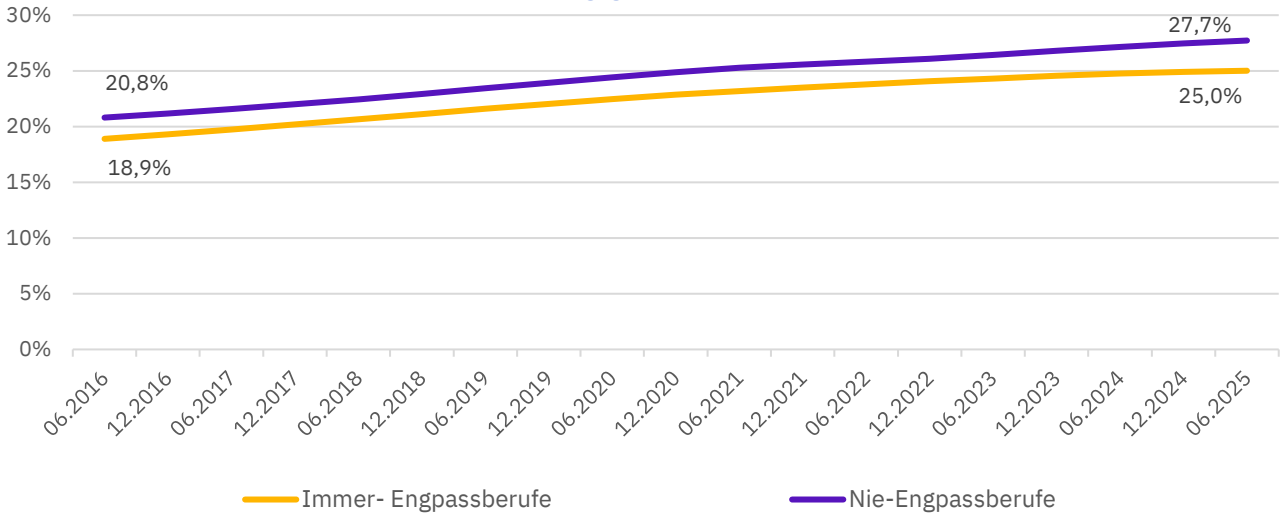
4. Fachkräftesituation und der demografische Wandel

Aktuell sind 25,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre oder älter. Vor zehn Jahren lag der Anteil noch bei 18,9 Prozent. Dabei hat sich der Anteil in Berufen, die in den letzten zehn Jahren nie oder durchgehend von Fachkräfteengpässen betroffen waren, nahezu identisch entwickelt (Abbildung 6). Im Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025 waren 25,0 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berufen, die zwischen 2016 und 2025 durchgehend von Fachkräfteengpässen betroffen waren, 55 Jahre oder älter. Im Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2015 und Juni 2016 waren es noch 18,9 Prozent. Damit ist die Zahl älterer Beschäftigter in anhaltenden Engpassberufen in den vergangenen neun Jahren um 6,1 Prozentpunkte bzw. um 32,3 Prozent angestiegen. Zu den Immer-Engpassberufen zählen insgesamt 204 Berufe, wie etwa Fachkräfte in der Bauelektrik oder in der Elektrischen Betriebstechnik sowie Expert:innen – Sozialarbeit und Sozialpädagogik. In den 491 Berufen, die zwischen 2016 und 2025 nie Fachkräfteengpässe aufwiesen, folgte die Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter einem ähnlichen Verlauf, jedoch auf einem leicht höheren Niveau. Zuletzt waren 27,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nie-Engpassberufen 55 Jahre oder älter. Vor zehn Jahren waren es hingegen 20,8 Prozent. Somit ist der Anteil älterer Beschäftigter um 6,9 Prozentpunkte bzw. 33,2 Prozent angestiegen.

Abbildung 6 verdeutlicht damit die fortschreitende Alterung der Beschäftigten in Deutschland und zeigt auf, wie wichtig ältere Beschäftigte mit viel wertvoller Erfahrung für die Fachkräftesicherung sind. Durch den Renteneintritt der älteren Beschäftigten droht sich die Fachkräftelücke in Engpassberufen zu verschärfen und Berufe, die bisher keine Fachkräfteengpässe spüren, können Engpässe entwickeln. Dass der Anteil älterer Beschäftigter in den Nie-Engpassberufen durchgängig noch höher liegt als in den Immer-Engpassberufen, zeigt zugleich, dass lang bestehende Fachkräfteengpässe nicht allein auf eine ältere Altersstruktur zurückgeführt werden können. Vielmehr wirken weitere Faktoren wie Qualifikationsstruktur, Arbeitsbedingungen und Passungsprobleme zwischen offenen Stellen und verfügbaren Arbeitskräften zusammen auf die Engpässe eines Berufs. Werden Stellen älterer Beschäftigter nicht nachbesetzt, können auch Berufe, die bisher nicht von Fachkräfteengpässen betroffen sind, Fachkräfteengpässe entwickeln.

Abbildung 6 | Entwicklung des Anteils Älterer in Engpass- und Nicht-Engpassberufen

Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die 55+ Jahre alt sind, ohne Helfertätigkeiten, in Prozent, Durchschnitt der jeweils letzten 12 Monate bis zum angegebenen Zeitpunkt



Hinweis: Berücksichtigt werden Berufe mit einem durchgängigen Fachkräfteengpass im betrachteten Zeitraum sowie Nicht-Engpassberufe, die durchgehend keine Fachkräftelücke aufwiesen. Bei den Immer-Engpassberufen werden die Jahresdurchschnitte zwischen Januar und Dezember 2020, Juli 2020 und Juni 2021 sowie Januar und Dezember 2021 aufgrund coronabedingter Sondereffekte nicht berücksichtigt.

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

In vielen aktuell von Fachkräfteengpässen betroffenen Berufen droht das altersbedingte Austreten der geburtenstarken Jahrgänge die Fachkräftesituation weiter zu verschärfen. 3.565.587 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Engpassberufen sind aktuell 55 Jahre oder älter. Damit verlässt ein Viertel (25,4 Prozent) der aktuell sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Engpassberufen den Arbeitsmarkt altersbedingt innerhalb der nächsten zehn bis fünfzehn Jahren. Tabelle 2 zeigt die Top-5 Engpassberufe mit dem größten Anteil älterer Beschäftigter nach Anforderungsniveau. Zu den gelisteten Berufen zählen viele Bau- und Verkehrsberufe sowie Berufe aus dem Bereich Gesundheit und Soziales. Der Engpassberuf mit dem größten Anteil älterer Beschäftigter war im Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025 der Beruf Aufsicht – Hochbau auf dem Anforderungsniveau Spezialist:in, also Beschäftigte mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss. Zu dieser Berufsgattung zählen unter anderem Hochbaupolier:innen, Beton- und Stahlbetonmeister:innen sowie Meister:innen im Hochbau. Vier von zehn (41,2 Prozent) der insgesamt 22.592 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieses Berufs sind 55 Jahre oder älter. Damit tritt ein großer Anteil der Beschäftigten in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt aus und geht in Rente. Dadurch könnte sich die bereits bestehende Fachkräftelücke von derzeit 1.251 rechnerisch nicht besetztbaren offenen Stellen weiter vergrößern. Wenn es nicht gelingt, freiwerdende Stellen passend nachzubesetzen wird sich die Fachkräfteengpässe weiter intensivieren. Dabei ist die Fachkräftesituation in diesem Beruf bereits sehr angespannt und sechs von zehn (64,9 Prozent) offenen Stellen können rechnerisch nicht besetzt werden.

Tabelle 2 | Top-5-Engpassberufe mit dem größten Anteil älterer Beschäftigter nach Anforderungsniveau
Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die 55+ Jahre sind, in Prozent,
Fachkräftelücke und Gesamtzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in absoluten Werten,
Jahresdurchschnitte zwischen Juli 2024 und Juni 2025, ohne Helfertätigkeiten

	Beruf	Anteil Beschäftigter 55+	Fachkräftelücke	Gesamtzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter
Fachkraft	Bus- und Straßenbahnfahrer:innen	40,0%	2.953	150.146
	Verkauf von Fleischwaren	39,1%	4.023	54.511
	Führer:innen von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen	38,5%	1.267	49.865
	Berufskraftfahrer:innen (Güterverkehr/LKW)	37,5%	4.329	532.803
	Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbetriebs	31,4%	2.697	13.912
Spezialist:in	Aufsicht - Hochbau	41,2%	1.251	22.592
	Aufsicht - Tiefbau	37,5%	1.163	11.309
	Aufsicht - Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	37,1%	1.495	11.297
	Aufsicht - Elektrotechnik	35,5%	3.340	14.543
	Fachkrankenpflege	34,8%	1.130	64.834
Expert:in	Aufsicht und Führung - Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	30,3%	2.104	26.696
	Elektrotechnik	29,3%	6.431	45.069
	Aufsicht und Führung - Bauplanung und -überwachung, Architektur	27,9%	2.790	58.643
	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	25,7%	1.073	17.185
	Bauplanung und -überwachung	25,3%	7.048	59.939

Hinweis: Es werden nur Berufe mit einer Fachkräftelücke von mindestens 1.000 und mindestens 10.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt.
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Auch in anderen Fortbildungsberufen mit Führungsverantwortung im Tiefbau, in der Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und in der Elektrotechnik ist ein großer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre oder älter. Diese Berufe zählen bereits heute zu den Berufen mit der angespanntesten Fachkräftesituation – sowohl auf Spezialisten-Niveau aber auch schon auf Fachkraft-Niveau. Für Spezialisten:innen in der Aufsicht – Tiefbau können aktuell neun von zehn (86,8 Prozent) offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden.

Auch unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Bus- und Straßenbahnfahrer:innen sind viele Beschäftigte 55 Jahre oder älter. Vier von zehn (40,0 Prozent) der insgesamt 150.146 Beschäftigten sind mindestens 55 Jahre alt. Damit verlassen in absehbarer Zeit voraussichtlich mehr als 60.000 Bus- und Straßenbahnfahrer:innen altersbedingt den Arbeitsmarkt und gehen in Rente. Damit dürfte sich die aktuell bereits sehr angespannte Fachkräftesituation weiter intensivieren. Im Jahresdurchschnitt 2025 konnten 2.953 offene Stellen rechnerisch nicht besetzt werden. Somit gab es rechnerisch für fast vier von zehn (35,5 Prozent) offenen Stellen keine passend qualifizierten Bus- und Straßenbahnfahrer:innen. Derzeit wird die Fachkräftesituation nicht nur von Beschäftigten, die das Renteneintrittsalter innerhalb der nächsten zehn bis fünfzehn Jahre erreichen, gestützt, sondern auch von Beschäftigten, die bereits 65 Jahre oder älter sind. Mehr als 10.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Bus- und Straßenbahnfahrer:innen sind derzeit 65 Jahre oder älter, was 7,0 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Beruf sind. Der hohe Anteil an Beschäftigten, die unmittelbar vor dem Renteneintritt stehen, wird die Fachkräftesituation unter Bus- und Straßenbahnfahrer:innen bereits früher weiter unter Druck kommen als in anderen Berufen. Zugleich ist dieser Beruf nicht nur für die Infrastruktur, sondern auch für die Verkehrswende zentral. Auch in anderen Berufen tragen Beschäftigte, die 65 Jahre oder älter sind zur Stabilisierung der Fachkräftesituation bei. Insgesamt sind 2,0 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 65 Jahre oder älter. Mit 2,6 Prozent ist der Anteil bei Expert:innen am größten und mit 1,6 Prozent bei Spezialist:innen am geringsten.

Neben den Engpassberufen mit dem größten aktuellen Anteil älterer Beschäftigter, ist auch ein Blick in die Engpassberufe mit dem größten prozentualen Anstieg älterer Beschäftigter von Interesse. Tabelle 3 zeigt die Top-5 Engpassberufe mit dem größten Anstieg an älteren Beschäftigten zwischen den Jahren 2016 und 2025 nach Anforderungsniveau. Besonders stark ist der Anteil älterer Beschäftigter bei Expert:innen der IT-Anwendungsberatung angestiegen. Zwischen 2016 und 2025 stieg der Anteil um 260,5 Prozent und verdreieinhalbfachte sich damit. 2015 waren 5.275 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Expert:innen der IT-Anwendungsberatung 55 Jahre oder älter. Zehn Jahre später, im Jahr 2025 waren es 19.015. Damit sind 15,3 Prozent der Expert:innen in der IT-Anwendungsberatung 55 Jahre oder älter. Trotz des deutlichen Anstiegs des Anteils älterer Beschäftigter, ist der Beruf – aufgrund seiner Tätigkeit – somit weiterhin verhältnismäßig jung. Doch auch in solchen vergleichsweise jungen Berufen, spielen ältere Beschäftigte eine zentrale Rolle in der Fachkräftesicherung. Denn ohne den deutlichen Anstieg des Anteils älterer Beschäftigter, wäre die Fachkräftelücke in diesem Beruf vermutlich noch großer. Im Jahr 2025 fehlten durchschnittlich 658 IT-Anwendungsberater:innen. Damit konnte etwa ein Drittel (35,0 Prozent) der offenen Stellen für diese Expert:innen rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden.

Auffällig ist, dass in allen bis auf zwei in Tabelle 3 gelisteten Berufen der Anteil älterer Beschäftigter niedriger als der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt von 25,4 Prozent über alle Berufe hinweg ist. Unter ausgebildeten Fachkräften der Klempnerei sind hingegen mehr als ein Drittel (34,2 Prozent) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre oder älter. Zwischen 2016 und 2025 ist der Anteil älterer Fachkräfte in der Klempnerei um 140,5 Prozent angestiegen. Auch bei Expert:innen der Aufsicht und Führung in der Bauplanung und -überwachung sowie Architektur lag der Anteil älterer zuletzt knapp über dem Durchschnitt. Im Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025 waren 27,9 Prozent der insgesamt mehr als 58.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre oder älter. Unter Klempnerei-Fachkräften und führenden Expert:innen in der Bauplanung, -überwachung und Architektur hat der große Anstieg älterer Beschäftigter dazu geführt, dass diese Berufe überdurchschnittlich alt sind. Der große Zuwachs Älterer geht vermutlich darauf zurück, dass in diesen Berufen viele Babyboomer beschäftigt sind, die inzwischen zu den älteren Beschäftigten zählen.

Tabelle 3 | Top-5-Engpassberufe, in denen der Anteil Älterer am stärksten gestiegen ist nach Anforderungsniveau
Veränderung und Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, die 55+ Jahre alt sind, in Prozent, Anzahl Älterer und Fachkräftelücke in absoluten Werten, Stellenüberhangsquote in Prozent, ohne Helfertätigkeiten, Jahresdurchschnitte von Juli 2024 bis Juni 2025, Veränderung zum Jahresdurchschnitt von Juli 2015 bis Juni 2016

	Beruf	Anstieg Anteil Ältere seit 2016	Anteil Älterer	Anzahl Älterer	Fachkräfte-lücke	Stellen-über-hangs-quote
Fachkraft	Klempnerei	140,5%	34,2%	5.506	561	59,1%
	Mechatronik	109,4%	7,6%	3.948	9.999	85,2%
	Badeaufsicht	107,3%	23,3%	3.259	603	51,1%
	Zahnmedizinische Fachangestellte	95,9%	14,7%	26.098	6.060	57,3%
	Triebfahrzeugführer:innen im Eisenbahnverkehr	95,2%	23,4%	9.407	2.179	73,9%
Spezialist:in	Steuerberatung	196,8%	13,9%	4.682	830	72,8%
	Sprachtherapie	156,4%	13,1%	2.669	2.174	83,4%
	Physiotherapie	142,7%	18,9%	26.776	12.829	85,4%
	Aufsicht und Führung - Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik	128,2%	23,9%	3.510	1.457	82,9%
	Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik	107,2%	24,3%	17.379	4.319	66,0%
Expert:in	IT-Anwendungsberatung	260,5%	15,3%	19.015	658	35,0%
	Kaufmännische und technische Betriebswirtschaft	163,8%	20,9%	4.005	5.105	75,0%
	Steuerberatung	153,9%	24,4%	6.442	2.085	86,3%
	Informatik	113,1%	12,4%	3.603	4.749	58,4%
	Aufsicht und Führung - Bauplanung und -überwachung, Architektur	98,9%	27,9%	16.333	2.790	48,7%

Hinweis: Es werden nur Berufe mit einer Fachkräftelücke in 2025 von mindestens 500 und mindestens 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2016 berücksichtigt.

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

5. Fachkräftesicherung durch Ausbildung

Um Fachkräfteengpässen und den Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt möglichst effizient entgegenzuwirken, gilt es, alle Potenziale der Fachkräftesicherung zu aktivieren. Dazu zählt auch die bedarfsgerechte Nachwuchsqualifizierung. Das gilt insbesondere, aber nicht nur, für Berufe, in denen ein großer Anteil der Beschäftigten den Arbeitsmarkt in absehbarerer Zeit altersbedingt verlässt. Gelingt die Nachwuchsgewinnung nicht, können sich Fachkräfteengpässe in betroffenen Berufen weiter intensiveren und auch Nicht-Engpassberufe können zu Engpassberufen werden. Aus vorherigen KOFA-Studien ist bekannt, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen dem Fachkräftemangel und der Entwicklung der Zahl angebotener Ausbildungsplätze gibt. Betriebe bieten also mehr Ausbildungsplätze in Berufen an, die von bundesweiten Fachkräfteengpässen auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind (Jansen/Hickmann, 2021 und Jansen et al., 2023). Dieser positive Zusammenhang besteht auch bei Engpassberufen mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter (Koneberg/Jansen, 2022). Dieser Zusammenhang besteht jedoch nicht, wenn nur Nicht-Engpassberufe betrachtet werden. Dies ist kritisch, da auch in Nicht-Engpassberufen in vielen Berufen Beschäftigte tätig sind, die den Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit altersbedingt verlassen und in Rente gehen. Wenn freiwerdende Stellen aufgrund von Azubimangel nicht nachbesetzt werden können, drohen auch diese Berufe zukünftig zu Engpassberufen zu werden.

Tabelle 4 zeigt die zehn Ausbildungsberufe mit dem größten Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen, die aktuell nicht oder nur in sehr geringem Ausmaß von Fachkräfteengpässen betroffen sind. Durch den hohen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze können diese Berufe potenziell zu Engpassberufen werden. Dieses Risiko wird durch einen hohen Anteil älterer Beschäftigter in einigen Berufen verstärkt. Treten ältere Beschäftigte altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt aus und gehen in Rente, während zu wenig junge, neu qualifizierte Beschäftigte in den Beruf nachrücken, intensiviert sich, bei gleichbleibendem Fachkräftebedarf der Fachkräftemangel.

Im Jahr 2025 blieben knapp drei von zehn (28,2 Prozent) angebotenen Ausbildungsplätzen im Ofen- und Luftheizungsbau unbesetzt. Damit konnte die Nachfrage seitens der Ausbildungsbetriebe, wie schon in den Vorjahren nicht gesättigt werden. Gleichzeitig sind überdurchschnittlich viele Beschäftigte im Alter von 55 oder älter in diesem Beruf tätig. Zuletzt waren drei von zehn (29,4 Prozent) der insgesamt 2.023 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre oder älter. Zwar ist dieser Beruf aktuell nicht von eklatanten Fachkräfteengpässem betroffen, jedoch kann sich dies durch die demografische Entwicklung zukünftig ändern. Durch den hohen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze wird es für Betriebe herausfordernder, offene Stellen neu- oder nachzubesetzen. Ähnlich ist die aktuelle Situation in der Steinmetztechnik und in Berufen für Stuckateurarbeiten. Auch hier bleiben viele Ausbildungsplätze unbesetzt, während ein großer Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten den Arbeitsmarkt voraussichtlich innerhalb der nächsten zehn bis fünfzehn Jahre verlässt und in Rente geht.

Tabelle 4 | Altersstruktur in den Top-10-Ausbildungsberufe mit dem größten Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze und einer (noch) geringen Fachkräftelücke

Ausbildungsdaten zum Stichtag des 30.09.2025, Daten zum Anteil älterer Beschäftigter, zur Fachkräftelücke und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025

Ausbildungsberuf	Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze	Anteil 55+	Fachkräftelücke	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Ofen- und Luftheizungsbau	28,2%	29,4%	62	2.023
Steinmetztechnik	26,6%	26,4%	60	5.436
Berufe für Stuckateurarbeiten	25,0%	28,0%	64	13.767
Schornsteinfeger:innen	23,6%	7,4%	0	7.034
Technische Konfektionär:innen, Segelmacher:innen	21,1%	34,1%	20	5.539
Beton- und Stahlbetonbau	20,6%	25,7%	0	29.329
Fliesen-, Platten- und Mosaikverlegung	20,4%	23,5%	0	22.976
Glasveredelung	20,2%	31,0%	0	9.083
Sport- und Fitnesskaufleute, Sportmanager:innen	20,0%	7,7%	0	5.152
Baumschule, Staudengärtnerei und Zierpflanzenbau	19,9%	26,3%	0	8.629

Hinweis: Es wurden nur Berufe betrachtet, die eine Fachkräftelücke von maximal 100 aufwiesen.

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

6. Handlungsempfehlungen

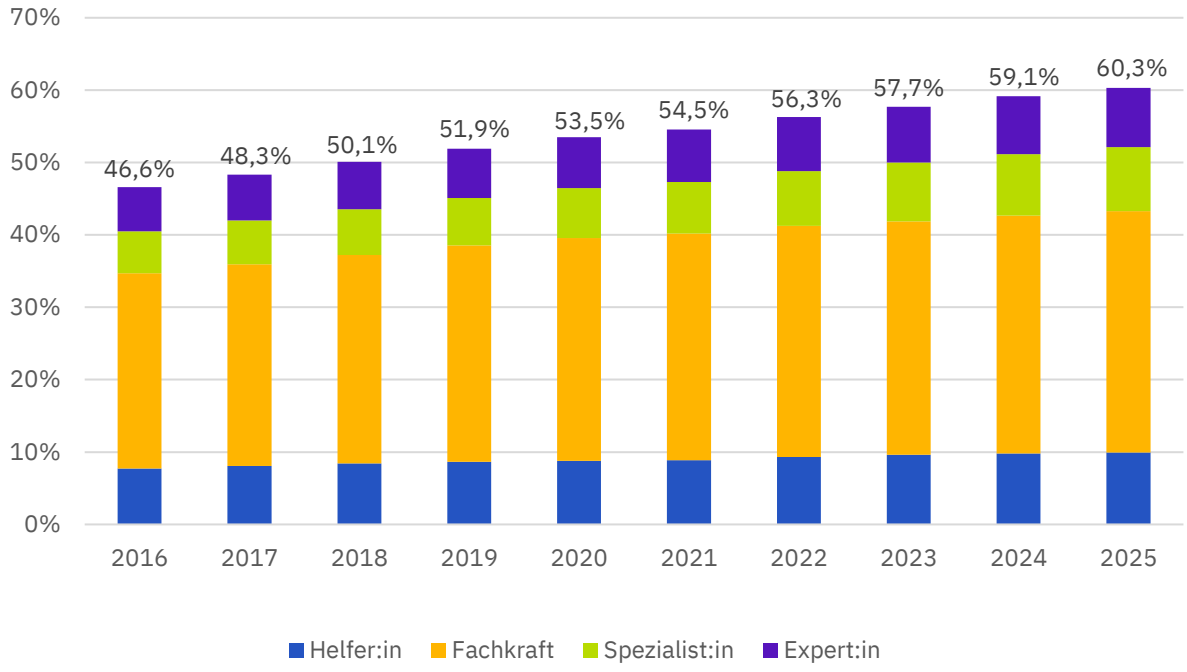
Ältere Beschäftigte mit viel wertvoller Erfahrung länger am Arbeitsmarkt zu halten, ist eine wichtige Säule der Fachkräftestrategie der Bundesregierung (BMAS, 2022). Hinzu kommt, dass viele Ältere bereits vor Erreichen des Renteneintrittsalters den Arbeitsmarkt verlassen (Schüler/Seele, 2025). In den letzten Jahren hat sich der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe durchgehend erhöht (Abbildung 7). Im Jahr 2016 gingen etwa vier von zehn (46,6 Prozent) Personen zwischen 55 und 64 Jahren einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. 2025 waren es sechs von zehn (60,3 Prozent) Personen zwischen 55 und 64 Jahren, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen. Der Zuwachs geht unter anderem darauf zurück, dass die Regelaltersgrenze gestiegen ist.

Angestiegen ist der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auf allen vier Anforderungsniveaus besonders bei ausgebildeten Fachkräften. 2016 waren 27,0 Prozent aller zwischen 55- und 64-jährigen als ausgebildete Fachkräfte tätig. Im Jahr 2025 waren es ein Drittel (33,4 Prozent). Damit erhöhte sich ihr Anteil um 6,4 Prozentpunkte. Das ist eine positive Entwicklung, da insbesondere viele ausgebildete Fachkräfte altersbedingt den Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren verlassen werden und bereits heute die meisten Engpässe unter Fachkräften mit abgeschlossener Ausbildung bestehen. Trotzdem verlassen aktuell weiterhin viele Beschäftigte den Arbeitsmarkt vor dem Erreichen des Renteneintrittsalters (Abbildung 7). Daher sollte weiterhin ein großer Fokus auf das erfolgreiche Halten älterer Beschäftigter am Arbeitsmarkt gelegt werden – bis zum Renteneintrittsalter, aber auch darüber hinaus.

Im Folgenden werden Handlungsempfehlungen für Betriebe und politische Akteure formuliert, um ältere Beschäftigte mit viel wertvoller Erfahrung erfolgreich länger im Betrieb und am Arbeitsmarkt zu halten.

Abbildung 7 | Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren an der gesamten Altersgruppe

Daten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als Jahresdurchschnitte zwischen Juli und Juni eines Jahres, Daten zur Gesamtbevölkerung zum Stichtag des 31.12. eines Jahres



Hinweis: Unter den Älteren gibt es zusätzlich viele Minijobber, Selbstständige und Beamte, weshalb die Erwerbstätigenquoten noch höher liegen (BA, 2026).

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und Destatis, 2026

6.1 Handlungsempfehlungen für Betriebe

Alterns- und altersgerechtes Arbeiten strategisch verankern

Eine altersgerechte Personalstrategie trägt dazu bei, Beschäftigte länger gesund, motiviert und leistungsfähig im Betrieb zu halten. Dafür kommt es vor allem auf altersgerechte Arbeitsbedingungen an, die sich an unterschiedliche Lebensphasen anpassen lassen. Flexible Arbeitszeiten, reduzierte Stundenumfänge, angepasste Aufgabenprofile und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen können dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit bis zum Renteneintritt und darüber hinaus zu stabilisieren. Gerade für ältere Beschäftigte ist es wichtig, dass Belastungen rechtzeitig erkannt und Arbeitsanforderungen bei Bedarf angepasst werden. KMU profitieren dabei von ihrer persönlichen Nähe zu den Beschäftigten. So bieten KMU mehr Maßnahmen zur Belastungsanpassung für ältere Beschäftigte an als Großunternehmen. Hierzu gehören beispielsweise die Anpassung von Leistungsanforderungen, ein Wechsel der Tätigkeit oder eine Reduzierung der Arbeitszeit (Keck/Brussig, 2024). Studien konnten zudem zeigen, dass in der Entscheidung über den Renteneintritt nicht nur der körperliche Zustand, sondern auch die Arbeitsbereitschaft entscheidend ist. Beschäftigte, die einerseits mit ihrer Arbeit zufrieden sind und diese als sinnvoll erleben und andererseits einen guten Gesundheitszustand sowie ein hohes Wohlbefinden aufweisen, wollen häufiger später in Rente gehen (Hammermann/Schüler, 2024; Hammermann et al., 2024b).

PRAXISBEISPIEL

Viele Unternehmen machen positive Erfahrungen, wenn es darum geht, ältere Beschäftigte mit viel wertvoller Erfahrung länger im Unternehmen zu halten. So auch der Mittelständler Hanseatic Power Solution (HPS), für den das Halten älterer Mitarbeitender eine Win-win-Situation ist. Das Unternehmen setzt dabei vor allem auf frühzeitige Gespräche über eine Weiterbeschäftigung im Alter und Wertschätzung der langjährigen Expertise ihrer älteren Mitarbeitenden.

Sinnvoll ist es zudem, Gesundheitsmanagement, Wiedereingliederung und Gespräche über die weitere Erwerbsperspektive stärker miteinander zu verbinden. Wer frühzeitig mit Beschäftigten über Veränderungen im Arbeitsalltag, Unterstützungsbedarfe oder Übergänge in den Ruhestand spricht, schafft mehr Planungssicherheit für beide Seiten. Modelle wie die Flexirente oder ein schrittweiser Übergang aus dem Erwerbsleben können zusätzliche Anreize setzen, länger im Betrieb zu bleiben. Entscheidend ist, dass solche Möglichkeiten nicht erst am Ende des Erwerbslebens, sondern rechtzeitig und mit dem nötigen Feingefühl kommuniziert werden.

Altersgemischte Teams und Wissenstransfer fördern

Altersgemischte Teams bieten Unternehmen die Chance, Erfahrungswissen, neue Impulse und unterschiedliche Blickwinkel besser zusammenzuführen. Damit diese Potenziale im Arbeitsalltag wirksam werden, braucht es jedoch eine bewusste Gestaltung der Zusammenarbeit. Hilfreich sind klare Absprachen zu Rollen, Aufgaben und Kommunikation sowie eine Führung, die Unterschiede zwischen den Generationen nicht als Problem, sondern als Ressource versteht. So lassen sich Missverständnisse reduzieren und wechselseitiges Lernen gezielt fördern.

Besonders relevant sind altersgemischte Teams auch für den Wissenserhalt und -transfer im Unternehmen. Wenn erfahrene Beschäftigte ihr Praxiswissen an jüngere Kolleg:innen weitergeben, sinkt das Risiko, dass wichtiges Know-how mit dem Renteneintritt verloren geht. Zudem können auch ältere Beschäftigte von dem Wissen Jüngerer profitieren, beispielsweise im Umgang mit KI. Mentoring, Tandemmodelle, strukturierte Übergaben oder gemeinsame Projektarbeit können diesen Transfer unterstützen. Auf diese Weise stärken altersgemischte Teams nicht nur die Zusammenarbeit, sondern auch die Fachkräftesicherung im Betrieb.

PRAXISBEISPIEL

Das Bauunternehmen Henke stärkt den Wissenstransfer in der Belegschaft mit regelmäßigen Workshops und einer eigenen Weiterbildungsakademie, die Beschäftigten aller Altersgruppen zur Weiterbildung dient. Auch die Firma Münstermann profitiert bei der Digitalisierung des Unternehmens vom Wissenstransfer zwischen den Genrationen. Während ältere Mitarbeitende wichtiges Erfahrungswissen haben, bringen jüngere Beschäftigte bereits wichtige digitale Kompetenzen mit.

Ausbildung und Weiterbildungen im Alter stärker öffnen

Qualifizierung sollte nicht an eine bestimmte Altersgruppe geknüpft sein. Angesichts veränderter Tätigkeitsprofile, digitaler Anforderungen und längerer Erwerbsbiografien gewinnt Weiterbildung auch in späteren Berufsphasen weiter an Bedeutung. Betriebe sind daher gut beraten, Lernangebote so zu gestalten, dass sie die Voraussetzungen älterer Beschäftigter berücksichtigen. Dazu zählen praxisnahe Formate, ausreichend Zeit zum Lernen, gute Anknüpfungspunkte an vorhandenes Erfahrungswissen und Unterstützung beim Einsatz digitaler Lernformen.

Darüber hinaus sollten Unternehmen Entwicklungsperspektiven auch für Beschäftigte in der zweiten Lebenshälfte sichtbar machen. Weiterbildung kann älteren Mitarbeitenden helfen, neue Aufgaben zu übernehmen, belastende Tätigkeiten zu reduzieren oder in Rollen zu wechseln, in denen sie Wissen weitergeben. Auch Teilqualifizierungen oder andere modulare Formate können hierfür geeignet sein. Ebenso lohnt es sich, Ausbildung und Nachqualifizierung nicht allein auf Jüngere auszurichten. Wer offen für Auszubildende, die bereits Berufserfahrung haben, Quereinsteigende oder bereits beschäftigte An- und Ungelernte ist, erschließt zusätzliche Fachkräftepotenziale. Für die Neueinstellung älterer Beschäftigter sollten Unternehmen diese Altersgruppe gezielt in ihren Stellenangeboten ansprechen und die Vorteile und Angebote einer altersgerechten Arbeitsorganisation im Betrieb sichtbar machen.

PRAXISBEISPIEL

Man lernt nie aus – Senior Azubis: In Folge 38 des Podcasts KOFA auf dem Sofa geht alles um einen Neuanfang im Alter und warum es für Unternehmen lohnenswert sein kann, bei der Suche nach Auszubildenden Silver-Ager nicht zu vergessen.

Nachwuchsgewinnung

Eine nachhaltige Fachkräftesicherung setzt voraus, dass Betriebe frühzeitig in den eigenen Nachwuchs investieren. Die Ausbildung eigener Fachkräfte bleibt dabei ein zentraler Hebel. Vor allem in Berufen mit Engpässen oder absehbar hohen altersbedingten Abgängen ist es sinnvoll, das Ausbildungsengagement zu stärken und die Ansprache möglicher Bewerberinnen und Bewerber gezielt auszubauen. Ein klischeefreies und zielgruppenspezifisches Ausbildungsmarketing kann dazu beitragen, mehr junge Menschen für Berufe und Betriebe zu gewinnen.

PRAXISBEISPIEL

Passende Azubis zu finden, kann für Unternehmen sehr herausfordernd sein. Schulkooperationen und authentisches Azubi-Marketing sind daher umso wichtiger. Die Firma Leibbrand hat durch erfolgreiche Schulkooperationen ihre Nachwuchssorgen überwunden. Der mittelständische Hersteller von Industrieventilatoren Elektror erreicht potenzielle Azubis über Social Media und ist damit sehr erfolgreich.

Zusätzlich können Unternehmen ihre Rekrutierungschancen erhöhen, wenn sie ihr Suchfeld erweitern und weitere Zielgruppen in den Blick nehmen. Dazu gehört nicht nur die Ansprache von Frauen und Männern sowie von Ausbildungsinteressierten mit unterschiedlichen Schulabschlüssen, sondern auch von jungen Menschen mit Unterstützungs- oder Förderbedarf aufgrund von fehlenden Sprachkenntnissen oder aufgrund körperlicher und psychischer Einschränkungen. Wo Anforderungen nicht in jedem Punkt erfüllt werden, zeigen bereits viele Unternehmen eine steigende Kompromissbereitschaft (Arndt et al., 2025). Betriebe können dabei eine Vielzahl an Unterstützungs- und Förderangebote nutzen, um Auszubildende mit unterschiedlichen Voraussetzungen erfolgreich zu qualifizieren.

PRAXISBEISPIEL

Der niedersächsische Kunststoffhersteller NIKU kämpft wie viele Betriebe in Deutschland mit Nachwuchssorgen und wagt deshalb Neues. Mit einer Ausbildung in Teilzeit lassen sich neue Zielgruppen gewinnen: etwa Mütter mit kleinen Kindern, pflegende Angehörige, Geflüchtete, Menschen mit Lernschwierigkeiten oder einer Behinderung oder andere Personen, die nicht in Vollzeit arbeiten können oder möchten.

Mitarbeiterbindung

Die Bindung bestehender Beschäftigter ist ein wesentlicher Bestandteil der Fachkräftesicherung. Dabei sollte der Blick nicht nur auf junge Fachkräfte gerichtet werden. Auch Beschäftigte in der mittleren und späteren Erwerbsphase sind für die Stabilität von Belegschaften, für Wissenserhalt und für betriebliche Kontinuität von großer Bedeutung. Unternehmen profitieren deshalb von einer

Personalpolitik, die Bindung über alle Altersgruppen hinweg stärkt und unterschiedliche Lebenslagen berücksichtigt.

Wie eine KOFA-Studie zeigt, sind Rahmenbedingungen besonders wirksam, die Verlässlichkeit, Flexibilität und Wertschätzung miteinander verbinden. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeitsmöglichkeiten, vertrauensvolle Führung sowie konkrete Unterstützungsangebote für Beschäftigte mit Betreuungs- oder Pflegeverantwortung. Ergänzend dazu tragen zielgerichtete Weiterbildungsangebote und klare Entwicklungsperspektiven dazu bei, die Verbundenheit mit dem Betrieb zu erhöhen (Herzer et al., 2025). Wo Beschäftigte gute Arbeitsbedingungen, Mitsprache und Anerkennung erleben, steigen Zufriedenheit, Engagement und Bleibebereitschaft.

6.2 Handlungsempfehlungen für politische Akteure

Rechtliche Hürden für Erwerbstätigkeit im Alter weiter abbauen

Um die Fachkräftesicherung zu stärken, sollte die Politik die rechtlichen Rahmenbedingungen für Erwerbstätigkeit im Alter konsequent weiterentwickeln. Ältere stellen eines der größten Beschäftigungspotenziale dar. Zwar ist ihre Erwerbsbeteiligung in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Angesichts anhaltender Fachkräfteengpässe, insbesondere auf Fachkraftniveau, reicht dies jedoch nicht aus. Damit ältere Menschen ihr wertvolles Potenzial länger am Arbeitsmarkt einbringen können, sollten Maßnahmen so ausgestaltet werden, dass ein freiwilliger längerer Verbleib im Erwerbsleben erleichtert wird. Dazu gehört, bestehende Hemmnisse bei der Weiterbeschäftigung im Ruhestand systematisch zu überprüfen. Wenn rechtliche Vorgaben flexible Übergänge erschweren, bleiben Fachkräftepotenziale ungenutzt. Dies gilt etwa dort, wo niedrigschwellige und befristete Formen der Weiterbeschäftigung im Anschluss an das Erwerbsleben unnötig kompliziert werden. Aus Sicht der Fachkräftesicherung kommt es darauf an, Hürden abzubauen und betriebliche Lösungen zu erleichtern, mit denen Erfahrung, Fachwissen und gewachsene Netzwerke länger im Arbeitsmarkt gehalten werden können.

Anreize für längeres Arbeiten wirksamer und zielgenauer gestalten

Damit mehr Menschen über den Renteneintritt hinaus erwerbstätig bleiben, sollte die Politik Anreize stärker an ihrer tatsächlichen Beschäftigungswirkung ausrichten. Zielführend sind Instrumente, die gezielt Hürden für längeres Arbeiten abbauen und einen freiwilligen Verbleib im Erwerbsleben attraktiv machen. Bereits eingeleitete Maßnahmen, die Weiterarbeit neben oder nach dem Rentenbezug erleichtern, gehen grundsätzlich in die richtige Richtung. Dennoch sind Ansätze wie die Aktivrente mit hohen Kosten verbunden (Beznoska et al., 2025; Bach et al., 2025). Entscheidend ist, dass politische Anreize darauf ausgerichtet werden, Fachkräftepotenziale wirksam zu aktivieren, indem zusätzliche Erwerbstätigkeit gefördert und Mitnahmeeffekte reduziert werden. Zudem sollte Betrieben die Gewinnung und Bindung erfahrener Beschäftigter einfach gemacht werden, indem bürokratischer Zusatzaufwand etwa mit Blick auf Arbeitsverträge bei Weiterbeschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus vermieden wird.

Neben konkreten Maßnahmen spielen auch gesellschaftliche Narrative eine zentrale Rolle. Die Entscheidung über den Zeitpunkt des Renteneintritts wird in erster Linie individuell getroffen. Im Vordergrund stehen dabei vor allem finanzielle Überlegungen sowie der Wunsch nach mehr freier Zeit. Auch das Empfinden, im Erwerbsleben bereits viel geleistet zu haben, kann den Wunsch nach einem früheren Ausscheiden aus dem Beruf verstärken (Hammermann et al., 2024a). Angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen wie dem sinkenden Arbeitskräfteangebot und den Herausforderungen für das Rentensystem ist es wichtig, sich kritisch mit Vorstellungen auseinanderzusetzen, die den Renteneintritt nach einer bestimmten Zahl von Erwerbsjahren grundsätzlich als automatischen Abschluss des Erwerbslebens einordnen und damit das Potenzial älterer Beschäftigter für den Arbeitsmarkt aus dem Blick geraten lassen.

Flexible Übergänge in den Ruhestand ermöglichen

Aus Sicht der Fachkräftesicherung kommt es darauf an, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten. Nicht alle Beschäftigten wollen oder können zu einem einheitlichen Zeitpunkt und in gleicher Weise aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Es sollten deshalb Rahmenbedingungen geschaffen werden, die unterschiedliche Übergänge ermöglichen und individuelle Entscheidungen unterstützen. Flexible Modelle wie die Flexirente können dazu beitragen, dass ältere Beschäftigte dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben und Betriebe länger auf ihre Kompetenzen zurückgreifen können.

Nur wenn die Regelungen anschlussfähig und verständlich sind, können Betriebe und Beschäftigte verlässlich planen. Zugleich profitieren politische Maßnahmen besonders dann, wenn sie mit betrieblichen

Voraussetzungen zusammengedacht werden. Altersgerechte Arbeitsgestaltung, Gesundheitsförderung, Weiterbildung und Wissensmanagement liegen zwar in erster Linie in der Verantwortung der Unternehmen. Damit diese Maßnahmen ihre Wirkung voll entfalten können, braucht es jedoch politische Rahmenbedingungen, die längere Erwerbsverläufe unterstützen statt erschweren.

Fachkräftesicherung durch Bildung und Ausbildung langfristig stärken

Neben der stärkeren Aktivierung älterer Beschäftigungspotenziale bleibt die Gewinnung neuer Fachkräfte ein zentrales Handlungsfeld. Die Politik sollte daher die Fachkräftesicherung auch über eine Bildungsoffensive stärken, die mehr Menschen für duale Ausbildungsberufe gewinnt und zusätzliche Zielgruppen besser erreicht. Besonders wichtig ist dies in Berufen mit bestehenden oder absehbaren Engpässen. Eine frühzeitige und praxisnahe Berufsorientierung kann dazu beitragen, die Attraktivität beruflicher Bildung sichtbarer zu machen und den Übergang in Ausbildung zu verbessern.

Darüber hinaus sollten junge Menschen ohne Abschluss gezielter unterstützt werden. Praktika, Einstiegsqualifizierungen und berufsvorbereitende Angebote können helfen, Hürden beim Einstieg in Ausbildung abzubauen und zusätzliche Fachkräftepotenziale zu erschließen. Damit dies gelingt, braucht es ein koordiniertes Zusammenspiel von Schulen, Betrieben, Kammern, Verbänden, Arbeitsagenturen und unterstützenden Beratungsstrukturen. Für eine nachhaltige Fachkräftesicherung ist entscheidend, sowohl bestehende Erwerbspotenziale besser zu nutzen als auch den Nachwuchs für qualifizierte Beschäftigung systematisch zu gewinnen.

Abbildungen

Abbildung 1 | Demografische Struktur Deutschland 2025: Bevölkerung nach Geschlecht je Altersgruppe 5

Abbildung 2 | Strukturmerkmale älterer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ab 55 Jahren 8

Abbildung 3 | Anteil älterer Beschäftigter nach Arbeitsagenturbezirk 10

Abbildung 4 | Entwicklung der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 11

Abbildung 5 | Altersverteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Anforderungsniveau 12

Abbildung 6 | Entwicklung des Anteils Älterer in Engpass- und Nicht-Engpassberufen 14

Abbildung 7 | Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren an der gesamten Altersgruppe 20

Tabellen

Tabelle 1 | Anforderungsniveaus 7

Tabelle 2 | Top-5-Engpassberufe mit dem größten Anteil älterer Beschäftigter nach Anforderungsniveau 15

Tabelle 3 | Top-5-Engpassberufe, in denen der Anteil Älterer am stärksten gestiegen ist nach Anforderungsniveau 17

Tabelle 4 | Altersstruktur in den Top-10-Ausbildungsberufe mit dem größten Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze und einer (noch) geringen Fachkräftelücke 19

Literatur

Arndt, Franziska / Flake, Regina / Herzer, Philip / Werner, Dirk / Renk, Helen / Schaffer, Fabian / Wieland, Clemens, 2025, Was macht die duale Ausbildung attraktiv? Wünsche von jungen Menschen und Angebote von Unternehmen im Vergleich, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh. https://www.iwkoeln.de/studien/franziska-arndt-regina-flake-philip-herzer-dirk-werner-was-macht-die-duale-ausbildung-attraktiv-wuensche-von-jungen-menschen-und-angebote-von-unternehmen-im-vergleich.html [20.03.2026]

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2011, Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 in die Arbeitsmarktstatistik, Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Einfuehrung-KLDB2010.html?__blob=publicationFile [26.03.2026]

Bach, Stefan / Buslei, Hermann / Geyer, Johannes / Haan, Peter / Pieper, Joris, 2025, Aktivrente entlastet vor allem besserverdienende Rentner*innen – mit unsicheren Beschäftigungseffekten, DIW Wochenbericht Nr. 25/2025, Berlin. https://www.diw.de/de/diw_01.c.958929.de/publikationen/wochenberichte/2025_25_1/aktivrente_entlastet_vor_allem_besserverdienende_rentner_innen_____mit_unsicheren_beschaeftigungseffekten.html [24.03.2026]

Beznoska, Martin / Schüler, Ruth Maria / Seele, Stefanie, 2025, Aktivrente. 2,8 Milliarden Euro steuerliche Mindereinnahmen, IW-Kurzbericht, Nr. 69, Berlin / Köln. https://www.iwkoeln.de/studien/martin-beznoska-ruth-maria-schueler-stefanie-seele-28-milliarden-euro-steuerliche-mindereinnahmen.html [20.03.2026]

Brussig, Martin, 2026, Erwerbstätigkeit im Rentenbezug: Entwicklungen und Strukturen, Altersübergangs-Report 2026-01, Düsseldorf/Duisburg, https://www.uni-due.de/iaq/auem-report-info.php?nr=2026-01 [06.03.2026]

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022, Fachkräftestrategie der Bundesregierung, Berlin. https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/Fachkraeftestrategie/fachkraeftestrategie.html%20 [26.02.2026]

Burstedde, Alexander / Tiedemann, Jurek, 2025, IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2028. Allgemeine Trendabschwächung, IW-Report, Nr. 34, Köln. https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-jurek-tiedemann-allgemeine-trendabschwaechung.html [03.03.2026]

Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula / Seyda, Susanne / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk, 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59, Köln. https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-regina-flake-anika-jansen-lydia-malin-paula-risius-susanne-seyda-sebastian-schirner-dirk-werner-die-messung-des-fachkraeftemangels.html [24.03.2026]

Christ, Alexander / Neuber-Pohl, Caroline / Weller, Sabrina Inez / Milde, Bettina / Granath, Ralf-Olaf, 2025, Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Christ_et-al_Ausbildungsmarkt_2025.pdf [03.03.2026]

Dauth, Wolfgang / Hirschenauer, Franziska, 2025, Ältere gehen im Westen später in Rente als im Osten und auf dem Land früher als in Städten, In: IAB-Forum 11. Februar 2025. https://iab-forum.de/aeltere-gehen-im-westen-spaeter-in-rente-als-im-osten-und-auf-dem-land-frueher-als-in-staedten/ [24.03.2026]

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2023, 2021 kamen 4,3 Auszubildende auf 10 Studierende, 1950 waren es noch 75,5 Azubis, Pressemitteilung. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_N036_12.html [23.04.2026]

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2025a, 13,4 Millionen Erwerbspersonen erreichen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter, Pressemitteilung. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/08/PD25_N048_13.html [24.03.2026]

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2025b, 16. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Bevölkerungsvorausberechnung - Annahmen und Ergebnisse. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/annahmen_ergebnisse_16te_kBv.html [24.03.2026]

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2025c, Bevölkerungsentwicklung in Ost- und Westdeutschland zwischen 1990 und 2024: Angleichung oder Verfestigung der Unterschiede? https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aspekte/demografie-bevoelkerungsentwicklung-ost-west.html [24.03.2026]

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2026, Bevölkerungspyramide: Altersstruktur Deutschlands von 1950 bis 2070, Bevölkerungspyramide: Altersstruktur Deutschlands von 1950 bis 2070. https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/ [24.03.2026]

Fitzenberger, Bernd / Leber, Ute / Schwengler, Barbara, 2025, Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. Steigende Übernahmequote bei rückläufiger Zahl erfolgreich beendeter Ausbildungsverträge. IAB-Kurzbericht, Nr. 14., Nürnberg. https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-14.pdf [03.03.2026]

Hammermann, Andrea / Pimpertz, Jochen / Stettes, Oliver, 2024a, Beschäftigung kurz vor und nach dem Renteneintritt. Ableitung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Empfehlungen vor dem Hintergrund demografischer Herausforderungen, Gutachten im Auftrag von der Impuls-Stiftung für den Maschinenbau- den Anlagenbau und die Informationstechnik, Köln. https://www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-jochen-pimpertz-oliver-stettes-beschaeftigung-kurz-vor-und-nach-dem-renteneintritt.html [20.03.2026]

Hammermann, Andrea / Schüler, Ruth Maria, 2024, Determinanten und Motive des Renteneintritts, in: IW-Trends, in: IW-Trends, 51. Jg., Nr. 3, S. 45-65, Köln. https://www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-ruth-maria-schueler-determinanten-und-motive-des-renteneintritts.html [20.03.2026]

Hammermann, Andrea / Schüler, Ruth Maria / Stettes, Oliver, 2024b, Wer will im Rentenalter arbeiten?, IW-Kurzbericht, Nr. 74, Köln. https://www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-ruth-maria-schueler-oliver-stettes-wer-will-im-rentenalter-arbeiten.html https://www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-ruth-maria-schueler-oliver-stettes-wer-will-im-rentenalter-arbeiten.html [24.03.2026]

Herzer, Philip / Arndt, Franziska / Freisburger, Judith / Stippler, Sibylle, 2025, Fachkräfte finden und binden – Was Unternehmen wirklich erfolgreich macht, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln. https://www.iwkoeln.de/studien/philip-herzer-franziska-arndt-judith-freisburger-sibylle-stippler-fachkraefte-finden-und-binden-was-unternehmen-wirklich-erfolgreich-macht.html [24.03.2026]

Jansen, Anika / Hickmann, Helen, 2021, Lockdown am Ausbildungsmarkt: Folgen für die Fachkräftesicherung, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln. https://www.iwkoeln.de/studien/anika-jansen-helen-hickmann-lockdown-am-ausbildungsmarkt-folgen-fuer-die-fachkraeftesicherung.html [24.03.2026]

Jansen, Anika / Tiedemann, Jurek / Werner, Dirk, 2023, Fachkräftesicherung durch Ausbildung: Potenziale von deutschen und ausländischen Jugendlichen in Engpassberufen, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln. https://www.iwkoeln.de/studien/fachkraeftesicherung-durch-ausbildung-potenziale-von-deutschen-und-auslaendischen-jugendlichen-in-engpassberufen.html [24.03.2026]

Keck, Max / Brussig, Martin, 2024, Altersgerechte Arbeitsgestaltung – betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in Betrieben mit Personal- bzw. Betriebsrat, Altersübergangs-Report 03/2024, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00082280 [24.03.2026]

Koneberg, Filiz / Jansen, Anika, 2022, Ältere am Arbeitsmarkt – Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln. https://www.iwkoeln.de/studien/filiz-koneberg-anika-jansen-aeltere-am-arbeitsmarkt-herausforderungen-und-chancen-fuer-die-fachkraeftesicherung.html [24.03.2026]

Schüler, Ruth Maria / Seele, Stefanie, 2025, 2023: 0,9 Millionen Babyboomer vor der Regelaltersgrenze in Altersrente, IW-Kurzbericht, Nr. 52, Köln / Berlin. https://www.iwkoeln.de/studien/ruth-maria-schueler-stefanie-seele-09-millionen-babyboomer-vor-der-regelaltersgrenze-in-altersrente.html [24.03.2026]

Tiedemann, Jurek / Herzer, Philip, 2025, Die Fachkräftesituation im ländlichen Raum, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln. https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/die-fachkraeftesituation-im-laendlichen-raum/ [24.03.2026]

Tiedemann, Jurek / Kunath, Gero / Risius, Paula, 2026, Jahresrückblick 2025: Schwacher Arbeitsmarkt – erste Impulse durch Sondervermögen? Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln. https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/jahresrueckblick-2025/ [25.03.2026]

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen/Autoren

Jurek Tiedemann
Franziska Arndt

Kontaktdaten

Jurek Tiedemann
Telefon: 0221-4981-419
E-Mail: tiedemann@iwkoeln.de

Franziska Arndt
Telefon: 0221-4981-305
E-Mail: arndt@iwkoeln.de

Gestaltung und Produktion

neues handeln AG

Stand

Mai 2026