



Fachkräftereport März 2026 – Weniger Engpässe in Sozialberufen, mehr bei Infrastruktur und Verteidigung

Philip Herzer / Gero Kunath

Das Wichtigste in Kürze

Die anhaltend schwache Konjunktur belastet zunehmend den Arbeitsmarkt. Im März 2026 gab es mehr arbeitslose qualifizierte Arbeitskräfte und weniger offene Stellen als im Vorjahresmonat. Die Arbeitslosen-zahl überstieg mit rund 1,3 Millionen die Zahl offener Stellen von 1,1 Millionen dabei deutlich.

Dennoch bestanden zuletzt große Fachkräfteengpässe. Die bundesweite Fachkräftelücke lag im März 2026 bei rund 357.000 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen. Die Intensität der Stellenbesetzungsschwierigkeiten für Unternehmen blieb im Vergleich zum Vorjahr damit unverändert.

Zwischen März 2025 und 2026 sanken die Fachkräfteengpässe besonders stark in klassischen Engpassberufen im sozialen Bereich. Mögliche Gründe könnten sinkende Migrationszahlen und damit verbundene Kürzungen in öffentlichen Haushalten sein.

Im gleichen Zeitraum nahmen die Engpässe in Metall- und Elektroberufen deutlich zu. Auch wenn die M+E-Branche vor großen Herausforderungen steht, wurden insbesondere in der Rüstungsindustrie, aber auch in der Energie- und Wasserwirtschaft durch die Sondervermögen für Infrastruktur und Verteidigung zuletzt dringend Fachkräfte in M+E-Berufen gesucht.

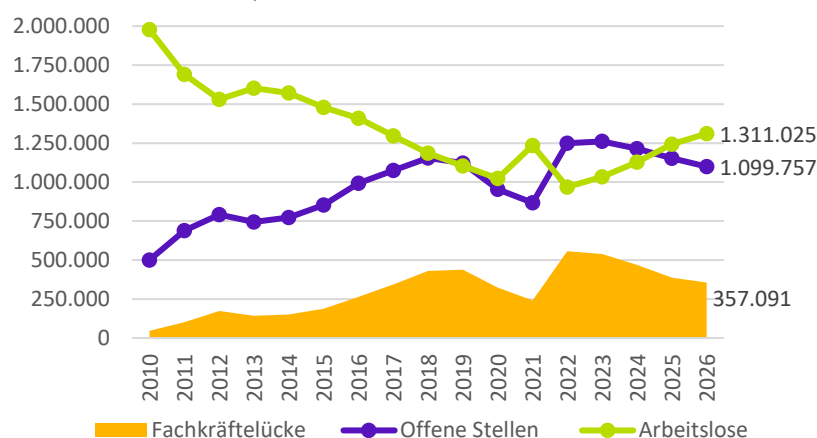
Neue Herausforderungen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Die Hoffnung auf eine Erholung der deutschen Wirtschaft im Jahr 2026 wurde mit Beginn des Irankriegs und den wirtschaftlichen Verwerfungen durch steigende Energiepreise früh enttäuscht. Entsprechend halbierte die Bundesregierung ihre Wachstumsprognose für das laufende Jahr von vormals einem Prozent auf nur noch ein halbes Prozent ([Bundesregierung, 2026](#)). Die anhaltend schwache Konjunktur belastet dabei auch zunehmend den Arbeitsmarkt (**Abbildung 1**). So stieg die bundesweite Zahl qualifizierter Arbeitsloser im März 2026 gegenüber dem Vorjahr das vierte Jahr in Folge, während die Zahl offener Stellen das dritte Jahr in Folge sank. Im März 2026 waren mehr als 1,3 Millionen qualifizierte Arbeitskräfte ohne Beschäftigung (plus 5,5 Prozent gegenüber März 2025), während knapp 1,1 Millionen offene Stellen von Unternehmen ausgeschrieben waren (minus 4,5 Prozent). Somit lag die Zahl qualifizierter Arbeitsloser deutlich über der Zahl zu besetzender Stellen.

Da die von Unternehmen gesuchten Qualifikationen nicht immer mit den Profilen von Arbeitssuchenden übereinstimmen, bestehen dennoch Fachkräfteengpässe. Zwar sank auch die Fachkräftelücke im März 2026 gegenüber dem Vorjahresmonat durch die schwache Konjunktur deutlich um 7,8 Prozent. Dennoch fehlten im März 2026 für mehr als 357.000 offene Stellen passend qualifizierte Arbeitslose, um diese zu besetzen. Das Finden passender Fachkräfte blieb damit für viele Unternehmen herausfordernd.

Abbildung 1 | Entwicklung der offenen Stellen, der Arbeitslosenzahlen und der Fachkräftelücke

Jeweils im Monat März, qualifizierte Arbeitskräfte, absolute Werte



Hinweis: Qualifizierte Arbeitskräfte umfasst die Anforderungsniveaus Fachkraft, Spezialist:in und Expert:in. Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

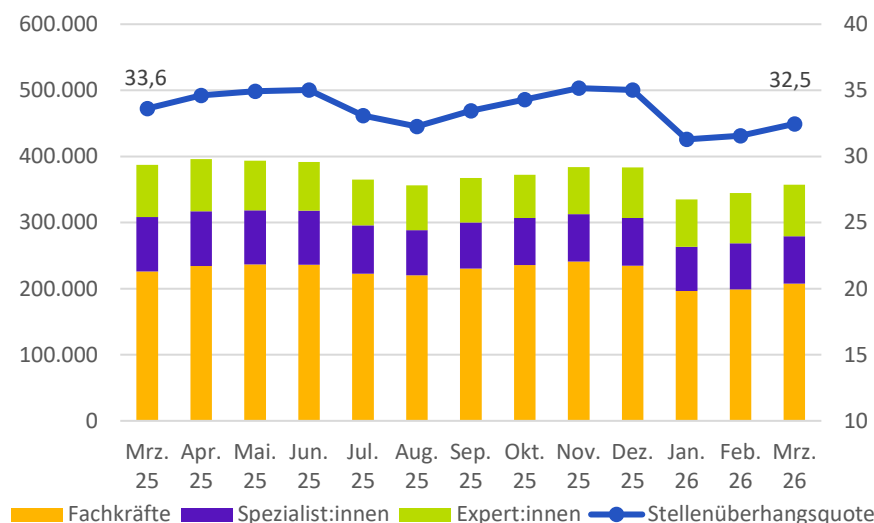
Stellenbesetzung unverändert herausfordernd

In der unterjährigen Entwicklung der bundesweiten Fachkräftelücke und den Stellenbesetzungsschwierigkeiten für Unternehmen (**Abbildung 2**) zeigt sich, dass weiterhin fast jede dritte offene Stelle (32,5 Prozent) rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden kann. Die Intensität der Stellenbesetzungsschwierigkeiten von Unternehmen blieb damit gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert.

Darüber hinaus zeigt sich, dass der allgemeine Rückgang der Fachkräftelücke im März 2026 gegenüber dem Vorjahresmonat zwar alle Anforderungsniveaus trifft – jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Bei Spezialist:innen mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss (minus 12,9 Prozent) und bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung (minus 8,1 Prozent) sanken die Fachkräfteengpässe deutlich. Für Expert:innen mit Master oder Diplom blieben die Engpässe nahezu unverändert (minus 1,8 Prozent). Beim geringen Rückgang der Fachkräftelücke für Hochqualifizierte ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Fachkräftelücke für Expert:innen bereits zwischen März 2024 und März 2025 um mehr als ein Drittel (minus 37,4 Prozent) sank. Gerade junge Akademiker:innen hatten zuletzt vermehrt Schwierigkeiten eine Anstellung zu finden (**Tiedemann et al., 2026**).

Abbildung 2 | Entwicklung der Fachkräftelücke und Stellenüberhangsquote

Fachkräftelücke in absoluten Zahlen (linke Achse), Stellenüberhangsquote in Prozent (rechte Achse), qualifizierte Arbeitskräfte



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

Ein weiteres Indiz für die schwache Arbeitsmarktlage ist die Abkühlung des für das erste Quartal üblichen Frühjahrsaufschwungs, der aus einer steigenden Arbeitsnachfrage in saisonalen Branchen wie beispielsweise dem Baugewerbe resultiert. Zwar stiegen am aktuellen Rand zwischen Januar und März 2026 die Fachkräfteengpässe um 6,6 Prozent. Im Vorjahr fiel dieser Anstieg mit 8,8 Prozent im gleichen Zeitraum jedoch noch stärker aus.

Methodik in aller Kürze

Die KOFA-Analysen zur Fachkräftesituation 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 Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hochgerechnet. Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialist:innen schwanken über die Zeit 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. Im Ergebnis entsprechen die berechneten offenen Zeitarbeitsstellen in Summe grob den gemeldeten Zeitarbeitsstellen, mit Unterschieden je nach Anforderungsniveau und Jahr.

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

Ausführliche Methodik:

Burstedde et al., 2020

Weniger Nachfrage nach Fachkräften in Sozialberufen

Tabelle 1 zeigt die zehn Berufe mit den größten Rückgängen der Fachkräftelücke zwischen März 2025 und März 2026. Der Vergleich mit dem Vorjahresmonat beleuchtet strukturelle Veränderungen, statt den für das Frühjahr typischen saisonalen Aufschwung im Arbeitsmarkt. Es zeigt sich überraschend, dass von der Konjunktur unabhängige und klassische Engpassberufe im sozialen Bereich einen deutlichen Rückgang von Fachkräfteengpässen verzeichnen.

Den größten Rückgang rechnerisch nicht besetzbarer, offener Stellen wiesen zuletzt Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung auf Spezialist:innenniveau auf. In diese Berufsgattung fallen insbesondere Erzieher:innen in Kindertagesstätten. So fiel die bundesweite Fachkräftelücke zwischen März 2025 und März 2026 um knapp 5.300 rechnerisch nicht besetzbare Stellen. Dennoch fehlten zuletzt mehr als 12.200 passend qualifizierte Arbeitskräfte in dieser Berufsgattung. Somit konnte trotz des Rückgangs der Fachkräftelücke zuletzt rund jede zweite offene Stelle (49,5 Prozent) rechnerisch nicht besetzt werden.

Auch Expert:innen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik wiesen im März 2026 einen bedeutenden Rückgang der Fachkräftelücke gegenüber dem Vorjahresmonat um knapp 2.100 auf. Trotz dieses Rückgangs bleibt auch in diesem Engpassberuf die Stellenbesetzung schwierig, denn für mehr als 10.900 offene Stellen standen bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung. Somit konnten rund sechs von zehn offenen Stellen (57,9 Prozent) im März 2026 rechnerisch nicht besetzt werden.

Tabelle 1 | Top-10-Berufe mit dem größten absoluten Rückgang der Fachkräftelücke

Fachkräftelücke, offene Stellen und Stellenüberhangsquote im März 2026, Rückgang gegenüber Vorjahresmonat, absolute Werte

Berufsgattung	Fachkräftelücke	Absoluter Rückgang	Offene Stellen	Stellenüberhangsquote (%)
Kinderbetreuung und -erziehung - Spezialist:in	12.211	-5.290	24.659	49,5
Buchhaltung - Spezialist:in	691	-3.417	14.048	4,9
Kraftfahrzeugtechnik - Fachkraft	10.215	-2.956	20.272	50,4
Bus- und Straßenbahnfahrer:innen - Fachkraft	0	-2.947	4.803	0,0
Verkauf von Fleischwaren - Fachkraft	3.866	-2.401	5.234	73,9
Sozialarbeit und Sozialpädagogik - Expert:in	10.943	-2.097	18.886	57,9
Zahnmedizinische:r Fachangestellte:r - Fachkraft	4.240	-1.913	9.063	46,8
Steuerberatung - Fachkraft	4.855	-1.499	6.911	70,3
Medizinische:r Fachangestellte:r - Fachkraft	1.200	-1.489	12.217	9,8
Informatik - Expert:in	3.197	-1.488	7.401	43,2

Hinweis: Es wurden nur Berufe berücksichtigt, die im März 2025 eine Fachkräftelücke von mindestens 1.000 aufwiesen.

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

Die Rückgänge der Fachkräfteengpässe in diesem Bereich sind das Ergebnis sinkender Arbeitsnachfrage und steigender Arbeitslosigkeit. Sie sind möglicherweise erste Auswirkungen sinkender Geburtenzahlen und sinkender Migrationszahlen und damit verbundenen Kürzungen in öffentlichen Haushalten.

Für Spezialist:innen der Kinderbetreuung und -erziehung nahmen die offenen Stellen zwischen März 2025 und März 2026 um 14,1 Prozent ab, während die Zahl an Arbeitslosen um 11,2 Prozent zunahm. Die Fachkräftesituation in der Kinderbetreuung und -erziehung ist regional sehr unterschiedlich und stark an die lokale Demografie gebunden. Insbesondere in ostdeutschen Bundesländern sanken die Geburtenzahlen in den letzten Jahren stärker als im bundesweiten Durchschnitt ([destatis, 2026](#)). Infolge gibt es hier weniger zu betreuende Kinder und Kindertagesstätten hatten zuletzt einen geringeren Bedarf an Spezialist:innen der Kinderbetreuung und -erziehung. Dies zeigt sich besonders in den ostdeutschen Bundesländern. Der geringere Bedarf lässt sich auch durch höhere Betreuungsschlüssel erklären, also dadurch, dass ein:e Erzieher:in für mehr Kinder verantwortlich ist. In westdeutschen Bundesländern wiederum sind in der Regel die Betreuungsschlüssel niedriger und somit auch dadurch die Personalengpässe ausgeprägter. Darüber hinaus entwickelten sich hier auch die Geburtenzahlen zuletzt etwas positiver als im bundesweiten Durchschnitt ([destatis, 2026](#)). Ein weiterer Grund für die rückläufige Fachkräftelücke für Spezialist:innen in der Kinderbetreuung und -erziehung könnten sinkende Fachkraftquoten sein. Aufgrund von Kostendruck setzen bundesweit Kitas vermehrt auf unqualifiziertes Personal oder Quereinsteiger:innen ([Bertelsmann Stiftung, 2025](#)). Auch wenn am aktuellen Rand die Nachfrage nach Spezialist:innen der Kinderbetreuung und -erziehung deutlich zurückgegangen ist, stieg die Beschäftigung in dieser Berufsgattung durch den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen in den letzten Jahren deutlich. So stieg die Zahl betreuter Kinder bis 14 Jahren zwischen 2015 und 2025 um 572.000 auf zuletzt 4,1 Millionen deutlich an ([BA, 2026](#)).

Bei Expert:innen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik sanken die offenen Stellen zwischen März 2025 und März 2026 um 7,5 Prozent und die Arbeitslosenzahlen stiegen um 7,7 Prozent. Im Vorjahreszeitraum zwischen März 2024 und März 2025 zeigten sich bereits ähnliche Entwicklungen. Ein Teil des sinkenden Fachkräftebedarfs in der Berufsgattung Sozialarbeit und Sozialpädagogik – insbesondere in der sozialen Arbeit mit Geflüchteten – dürfte aber auch auf die zuletzt rückläufige Zahl geflüchteter Menschen in Deutschland zurückzuführen sein. So sank die Zahl gestellter Asylanträge in 2025 gegenüber 2024 um rund die Hälfte auf zuletzt rund 113.000 Erstanträge ([BAMF, 2026](#)). Entsprechend wurde zuletzt auch die Finanzierung verschiedener beratender, integrativer und psychosozialer Angebote für Zugewanderte gekürzt. Ein weiterer wichtiger Grund für diese Kürzungen ist die angespannte finanzielle Situation vieler öffentlicher Haushalte in Deutschland.

Die demografische Entwicklung und die schwache Wirtschaft treffen damit zwei Berufsgattungen, die auch bei der Fachkräftesicherung eine wichtige Rolle spielen. Eine gut ausgebaute und verlässliche Kinderbetreuung erleichtert Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördert somit die Erwerbsbeteiligung ([Stippler et al., 2024](#)). Darüber hinaus ist sie vor allem im ländlichen Raum, wo Fachkräfte besonders dringend gesucht werden, ein wichtiger Attraktivitätsfaktor zur Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften im In- und Ausland ([Tiedemann/Herzer, 2025](#)). Sozialarbeiter:innen wiederum leisten durch die Unterstützung junger Menschen mit individuellen Herausforderungen einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung von Unternehmen. So helfen sie jungen Menschen beispielsweise ihre Schulzeit, ihre Ausbildung oder ihr Studium erfolgreich zu Ende zu führen. Jungen Zugewanderten können sie bei der Orientierung in ihrer neuen Heimat helfen und mögliche Entwicklungsperspektiven aufzeigen. Der Bedarf ist groß: trotz eines leichten Rückgangs gegenüber dem Vorjahr gab es im Jahr 2024 knapp 2,7 Millionen junge Menschen ohne Berufsabschluss – davon rund 1,6 Millionen sogenannte NEETS, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung oder Qualifizierungsmaßnahmen befinden ([bibb, 2026](#)). Sozialarbeiter:innen können durch niedrigschwellige Beratung diese Potenzialgruppe erreichen und durch persönliche Begleitung junge Menschen stabilisieren und sie schrittweise an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Fachkräftemangel in M+E-Berufen zwischen Konjunkturflaute und Auftragsboom

Entgegen dem allgemeinen Trend im Arbeitsmarkt stiegen die Fachkräftengpässe in einigen Berufsgattungen zwischen März 2025 und 2026 deutlich, wie **Tabelle 2** zeigt. Der stärkste Anstieg der Fachkräftelücke findet sich bei Expert:innen in leitenden Positionen im Verkauf. Der Anstieg geht jedoch weitestgehend auf einen sprunghaften Anstieg offener Stellen in dieser Berufsgattung zum Ende des vergangenen Jahres zurück, welcher in dieser Größenordnung nicht durch strukturelle Veränderungen im Verkauf erklärt werden kann und möglicherweise auf bisher nicht dokumentierte Umschlüsselungen in der Klassifikation der Berufe zurückzuführen ist.

Besonders fällt auf, dass die Fachkräftengpässe gleich in mehreren M+E-Berufen deutlich anstiegen, obwohl die Branche besonders von den konjunkturellen Herausforderungen betroffen ist.

Tabelle 2 | Top-10-Berufe mit dem größten absoluten Anstieg der Fachkräftelücke

Fachkräftelücke, offene Stellen und Stellenüberhangsquote im März 2026, Anstieg gegenüber Vorjahresmonat, absolute Werte

Berufsgattung	Fachkräftelücke	Absoluter Anstieg	Offene Stellen	Stellenüberhangsquote (%)
Führung - Verkauf - Expert:in	17.151	+7.723	20.676	83,0
Schweiß- und Verbindungstechnik - Fachkraft	5.903	+2.272	12.017	49,1
Gesundheits- und Krankenpflege - Fachkraft	14.811	+1.844	21.049	70,4
Berufskraftfahrer:innen (Güterverkehr/LKW) - Fachkraft	4.209	+1.758	25.385	16,6
Spanende Metallbearbeitung - Fachkraft	8.821	+1.730	14.674	60,1
Altenpflege - Fachkraft	16.190	+1.106	20.556	78,8
Metallbau - Fachkraft	6.609	+959	11.124	59,4
Maschinenbau- und Betriebstechnik - Fachkraft	9.752	+645	19.972	48,8
Lehrkräfte für berufsbildende Fächer - Spezialist:in	1.676	+460	1.870	89,6
Farb- und Lacktechnik - Fachkraft	1.759	+355	2.241	78,5

Hinweis: Es wurden nur Berufe berücksichtigt, die im März 2025 eine Fachkräftelücke von mindestens 1.000 aufwiesen.

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

Mit Fachkräften für Schweiß- und Verbindungstechnik, spanende Metallbearbeitung, Metallbau sowie Maschinenbau- und Betriebstechnik sind vier Berufe aus dem Bereich Metall und Elektro unter den zehn Berufen mit den größten Anstiegen der Fachkräftelücke zwischen März 2025 und 2026 vertreten. Den größten Anstieg der Engpässe wiesen Fachkräfte der Schweiß- und Verbindungstechnik auf: Die Fachkräftelücke stieg hier im Jahresvergleich um mehr als 2.200 rechnerisch nicht besetzbare Stellen. Dieser Anstieg geht sowohl auf eine höhere Zahl offener Stellen (plus 19,9 Prozent) als auch auf weniger qualifizierte Arbeitslose zurück (minus 5,6 Prozent). Bei Fachkräften der Metallbearbeitung stieg die Arbeitsnachfrage deutlich um 13,2 Prozent auf zuletzt mehr als 14.600 offene Stellen, während die Arbeitslosenzahlen nahezu unverändert blieben (minus 0,8 Prozent). Auch bei Fachkräften im Metallbau resultierte der starke Anstieg der Fachkräftelücke (plus 16,9 Prozent) aus einem deutlichen Anstieg der offenen Stellen (plus 8,8 Prozent) bei einem leichten Rückgang der Arbeitslosenzahlen (minus 1,1 Prozent). Für Fachkräfte der Maschinenbau- und Betriebstechnik bestanden mit mehr als 9.700 rechnerisch nicht besetzbaren Stellen im März 2026 (plus 9,4 Prozent gegenüber Vorjahresmonat) die absolut größten Fachkräfteengpässe unter den hier betrachteten M+E-Berufen. Hier stieg die Zahl offener Stellen im Vorjahresvergleich stärker als die Zahl der Arbeitslosen (plus 4,9 Prozent, beziehungsweise 2,9 Prozent).

Die stark gestiegene Arbeitsnachfrage in M+E-Berufen ist bemerkenswert, da die Metall- und Elektroindustrie am Industriestandort Deutschland weiterhin mit erheblichen konjunkturellen Herausforderungen konfrontiert ist. Der aktuelle **Konjunkturbericht des Branchenverbands Gesamtmetall (2026)** verweist auf eine anhaltend schwache Auftragslage in der Branche, die mit rückläufiger Produktion und Beschäftigungsabbau einhergeht. Auch in der Automobilindustrie, in der Fachkräfte in M+E-Berufen typischerweise stark nachgefragt werden, ist die Beschäftigung zuletzt deutlich gesunken (**destatis, 2025**).

Eine Erklärung für dennoch steigende Fachkräftebedarfe dürften die steigenden Investitionen in Verteidigung, Infrastruktur und Energie sein. Für Verteidigung standen 2025 der Bundeswehr einschließlich des Sondervermögens mehr als 86 Milliarden Euro zur Verfügung (**BMVg, 2025**). Entsprechend berichteten große Rüstungsunternehmen zuletzt von steigenden Auftragsbeständen, Kapazitätsausbau und

Beschäftigungszuwachs. Darüber hinaus treibt auch der Ausbau von kritischer Infrastruktur, Energieinfrastruktur und erneuerbarer Energien die Nachfrage nach Fachkräften in der Industrie. Im Verarbeitenden Gewerbe erwartete im Sommer 2025 mehr als jedes dritte Unternehmen zusätzlichen Personalbedarf infolge des Sondervermögens und höherer Verteidigungsausgaben; 40,3 Prozent rechneten mit zunehmenden Rekrutierungsproblemen ([Arndt/Risius, 2026](#)). Umfragedaten zeigen, dass auch in der Energie- und Wasserwirtschaft der Fachkräftemangel eine zentrale Herausforderung ist und der Bedarf besonders in praxisnahen technischen Berufen hoch ist ([BDEW, 2025](#)). Ein Beispiel für den steigenden Fachkräftebedarf in technischen Berufen ist der Wasserstoffhochlauf: Hier werden zusätzliche Fachkräftebedarfe insbesondere beim Aufbau von Elektrolyseuren und Leitungen erwartet; ausdrücklich genannt werden unter anderem Fachkräfte für Maschinenbau- und Betriebstechnik ([Risius et al., 2025](#)).

Auch in Pflegeberufen verschärfte sich die Fachkräftesituation zuletzt wieder. So konnten bundesweit rund acht von zehn offenen Stellen (78,8 Prozent) für ausgebildete Altenpfleger:innen rein rechnerisch nicht besetzt werden. Demografisch wird der Bedarf an Pflegepersonal weiter steigen. Berechnungen auf Basis der IAB-Bevölkerungsprojektion sowie der Pflegestatistik gehen davon aus, dass der Bedarf an Altenpflegepersonal bis 2040 in nahezu allen Regionen Deutschlands zunimmt, wenn auch mit unterschiedlich starken Effekten am Arbeitsmarkt ([Sonnenburg/Bernardt, 2024](#)). Besonders betroffen sind laut dieser Berechnungen einige ostdeutsche Regionen, in denen ein steigender Pflegebedarf auf ein schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial trifft. Zentral für die Fachkräftesicherung bleibt daher die Ausbildung neuer Pflegefachkräfte sowie die weitere Rekrutierung internationaler Fachkräfte über Anwerbeabkommen, die hier eine wichtige Rolle spielen.

Fachkräftesicherung trotz schwacher Konjunktur: Passung bleibt entscheidend

Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt spiegeln die aktuelle Situation der deutschen Wirtschaft zwischen Wachstum in manchen Branchen und Berufen sowie Stagnation oder Abschwung in anderen wider. Daraus ergeben sich für Unternehmen neue Herausforderungen, aber auch Chancen bei der Fachkräftesicherung. Einerseits stehen Unternehmen vor der Aufgabe, perspektivisch dringend benötigte qualifizierte Arbeitskräfte auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten zu halten. Freiwerdende Arbeitskräfte bieten andererseits Unternehmen mit bestehenden Engpässen eine Möglichkeit, ihren Personalbedarf zu decken. Entscheidend ist, ob Arbeitskräfte und offene Stellen zueinander passen, regional ebenso wie beruflich, und Übergänge entsprechend zu gestalten.

Eine erste Herausforderung ist die regionale Passung. Unternehmen im ländlichen Raum sind hier besonders betroffen, da die Fachkräftesituation dort laut einer **KOFA-Studie** angespannter ist als in städtischen Regionen und die Standorte weniger Pull-Faktoren aufweisen als städtische Regionen. Unternehmen, die überregional Fachkräftepotenziale erschließen möchten, sollten daher - ähnlich wie bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte - die Herausforderungen mitdenken, die für Fachkräfte und gegebenenfalls deren Familien mit einem Wohnortwechsel einhergehen. Hierzu gehören beispielsweise das Suchen und Finden einer geeigneten Wohnung, eines Schul- oder Kindergartenplatzes sowie die aktive Einbindung in ein soziales Umfeld vor Ort. Dass solche Unterstützung für die Rekrutierung relevant sein kann, zeigt eine aktuelle **IW-Studie** zum Mitarbeiterwohnen: 58 Prozent der Unternehmen mit entsprechenden Maßnahmen berichten, dass dadurch die Gewinnung neuer Fachkräfte erleichtert wird. Auch beim Berufseinstieg kann Wohnraum eine wichtige Rolle spielen: Das KOFA verweist am **Beispiel des Azubi-Wohnens** darauf, dass bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende regionale Passungsprobleme verringern und die Besetzung offener Ausbildungsplätze erleichtern kann.

Eine weitere Herausforderung für die Fachkräftesicherung ist die berufliche Passung. Fachkräfte aus der Automobilindustrie oder der Metall- und Elektroindustrie können mit ihren Qualifikationen unter Umständen leichter eine Beschäftigung in anderen Branchen wie beispielsweise der Rüstungsindustrie finden, die gerade dringend Personal sucht. Viele Sozialberufe sind hingegen in Einrichtungen angesiedelt, deren Angebote von staatlicher Finanzierung abhängig sind. Wenn hier Mittel gekürzt werden und weniger Fachkräfte gesucht werden, gibt es in der Privatwirtschaft nur wenig vergleichbare Stellen. Hier können Quereinstiege eine wichtige Rolle spielen. Eine aktuelle **KOFA-Studie** zeigt, dass Quereinstiege in der betrieblichen Praxis bereits weit verbreitet sind: 2025 beschäftigten sechs von zehn Unternehmen mindestens eine:n Quereinsteiger:in; knapp neun von zehn Unternehmen mit Erfahrung berichten von positiven Erfahrungen. Entscheidend ist dabei, Quereinstiege nicht nur als kurzfristige Notlösung zu verstehen, sondern passende Einsatzbereiche zu identifizieren, Kompetenzen gezielt aufzubauen und die Einarbeitung strukturiert zu begleiten. Um qualifikatorische Lücken zu schließen, können Unternehmen in manchen Berufen auch Teilqualifizierungen nutzen, die insbesondere älteren Fachkräften einen schnellen (Quer-)Einstieg in qualifizierte Beschäftigung ermöglichen können. Konkrete Tipps, wie Unternehmen passende Quereinsteiger:innen finden und erfolgreich integrieren können, bietet die KOFA-Themenseite **Quereinsteiger einstellen – Chancen für Unternehmen** unter anderem mit Hinweisen zu offenen Stellenprofilen, der Suche in verwandten Berufsfeldern, Mentoring und Weiterbildung. Informationen darüber, wie Teilqualifizierungen den Quereinstieg ermöglichen beziehungsweise unterstützen können, sind auf der KOFA-Themenseite **Teilqualifizierung für KMU** gesammelt.



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter: **kofa.de/studien**

Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: **kofa.de/newsletter**