

Peichl, Andreas; Sauer, Stefan; Wohlrabe, Klaus

**Article**

## Arbeits- und Fachkräftemangel – aktuelle Lage und Projektionen im europäischen Vergleich

ifo Schnelldienst

**Provided in Cooperation with:**

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

*Suggested Citation:* Peichl, Andreas; Sauer, Stefan; Wohlrabe, Klaus (2025) : Arbeits- und Fachkräftemangel – aktuelle Lage und Projektionen im europäischen Vergleich, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 78, Iss. 03, pp. 51-57

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/314794>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Andreas Peichl, Stefan Sauer und Klaus Wohlrabe

# Arbeits- und Fachkräftemangel – aktuelle Lage und Projektionen im europäischen Vergleich

Die deutsche Wirtschaft befindet sich in der Rezession. Das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt (BIP) Deutschlands ist im Jahr 2024 um 0,2% im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Damit verbleibt die deutsche Wirtschaft bereits im fünften Jahr in einer Phase der Stagnation. Dieser Trend spiegelt sich auch im ifo Geschäftsklimaindex wider, der seit über vier Jahren einen nahezu kontinuierlichen Rückgang verzeichnet. Die zentralen Herausforderungen – Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie und Deglobalisierung – machen eine tiefgreifende Umgestaltung der Produktionsstrukturen erforderlich. Dabei verschwinden etablierte Geschäftsmodelle, während neue entstehen. Gleichzeitig leidet die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands, insbesondere im industriellen Sektor. In den ifo Konjunkturumfragen berichtet die Mehrheit der Industrieunternehmen von einer Verschlechterung ihrer Wettbewerbsposition. Besonders kritisch werden die Auslandsmärkte eingeschätzt – ein Trend, der branchenübergreifend zu beobachten ist (Sauer und Wohlrabe 2024). Auch für 2025 bleiben die Aussichten verhalten. Zwar zeigen aktuelle Prognosen kein weiteres Schrumpfen der Wirtschaftsleistung, doch eine Rückkehr zu dynamischem Wachstum ist bislang nicht in Sicht (Wollmershäuser et al. 2024). Die Prognosen gehen zudem von einem Anstieg der Arbeitslosigkeit aus. Die Anzahl der Beschäftigten soll minimal zurückgehen, verbleibt aber auf einem hohen Niveau.

Trotz dieser schwachen konjunkturellen Entwicklung bleibt eine zentrale Herausforderung für die deutsche Wirtschaft bestehen: der Fachkräftemangel. Bereits seit einigen Jahren zählt der Mangel an (qualifizierten) Arbeitskräften zu den drängendsten Problemen der deutschen Wirtschaft (Sauer und Wollmershäuser 2021; Garnitz et al. 2023). Auch im europäischen Vergleich war Deutschland gerade in den letzten Jahren besonders betroffen (Peichl et al. 2022). Während die schwächelnde Wirtschaft kurzfristig für eine leichte Entspannung am Arbeitsmarkt sorgen könnte, sind die strukturellen Probleme keineswegs gelöst. Vielmehr dürfte der Arbeitskräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren noch an Bedeutung gewinnen.

Dieser Artikel präsentiert die aktuellen Ergebnisse der ifo Konjunkturumfragen zum Fachkräftemangel in Deutschland sowie einen europäischen Vergleich und aktualisiert auch Peichl et al. (2022). Darüber hinaus werden Projektionen zur Entwicklung der arbeitsfähigen

IN KÜRZE

**Der Fachkräftemangel in Deutschland hat sich aufgrund der bereits seit einiger Zeit schwachen Konjunktur deutlich abgeschwächt. Im Januar 2025 gaben 28,3% der an den ifo Konjunkturumfragen teilnehmenden Unternehmen an, von einem Mangel an qualifizierten Fachkräften behindert zu werden. Der Höchstwert aus dem Jahr 2022 lag bei 49,7%. Im Verarbeitenden Gewerbe klagen momentan weniger als halb so viele Firmen über Beeinträchtigungen als noch im Jahr 2022. Auch im europäischen Vergleich sind die Engpässe der deutschen Industrieunternehmen derzeit nicht so groß wie in einigen Ländern Osteuropas und des Balkans. Im Dienstleistungssektor ist Deutschland aber weiterhin unter den am stärksten betroffenen Ländern. Projektionen auf Basis von EU-Daten zeigen, dass auch langfristig die demografische Entwicklung zu einem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung führen wird, der durch eine steigende Partizipationsrate nicht vollständig ausgeglichen werden kann.**

higen Bevölkerung und der Partizipationsrate am Arbeitsmarkt, basierend auf Daten der Europäischen Kommission, herangezogen, um die mittel- und langfristigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können.

## ENGPÄSSE SCHWÄCHEN SICH AKTUELL VIELERORTS AB

In den ifo Konjunkturumfragen werden etwa 9 000 Unternehmen in Deutschland aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Bauhauptgewerbe sowie dem Handel und dem Dienstleistungssektor monatlich zu wichtigen konjunkturellen Variablen befragt (Demmelhuber et al. 2022). Vierteljährlich geben die Befragungsteilnehmer\*innen an, ob ihre Geschäftstätigkeit durch einen Mangel an qualifizierten Fachkräften beeinträchtigt wird.<sup>1</sup> Die Anteile der betroffenen Firmen werden sowohl auf Branchen- und Sektorebene als auch für die

<sup>1</sup> Statt Behinderungen der Geschäftstätigkeit wird im Verarbeitenden Gewerbe nach Behinderungen der Produktionstätigkeit bzw. im Bauhauptgewerbe nach Behinderungen der Bautätigkeit gefragt.

Gesamtwirtschaft berechnet und zeigen als Indikatoren die Entwicklungen der Engpasslage auf.<sup>2</sup>

Die aktuellen Ergebnisse zeigen, dass derzeit nicht mehr ganz so viele Unternehmen von Fachkräftemangel beeinträchtigt werden (vgl. Abb. 1).<sup>3</sup> Im Januar 2025 gaben 28,3% der an den ifo Konjunkturumfragen teilnehmenden Firmen an, dass sie unter Fachkräftemangel leiden. Der Höchstwert vom Sommer 2022 lag mit 49,7% wesentlich höher. Trotz des starken Rückgangs in den vergangenen beiden Jahren ist die momentane Situation historisch gesehen immer noch als angespannt anzusehen. Vor dem Jahr 2017 waren nie Werte über 25% erreicht worden.

Der Rückgang zieht sich durch nahezu alle Sektoren (vgl. Abb. 2). Lediglich im Bauhauptgewerbe blieb der Anteil der beeinträchtigten Firmen mit derzeit 27,1% seit einem Jahr in etwa konstant. Im Verarbeitenden Gewerbe klagten nur noch 17,8% der Unternehmen über Fachkräftemangel. Auch im Handel (22,8%) und bei den Dienstleistern (35,1%) gehen die Anteile zurück, wobei es hier weiterhin einzelne besonders stark betroffene Dienstleistungsbereiche gibt.

<sup>2</sup> Für detaillierte Beschreibungen der Methodik siehe Marjenko et al. (2021) sowie Sauer und Wohlrabe (2020).

<sup>3</sup> Im Verarbeitenden Gewerbe wird die Frage zum Fachkräftemangel bereits seit 1991 gestellt, im Handel seit 2006 und im Dienstleistungssektor gibt es seit 2009 Ergebnisse. Im Bauhauptgewerbe wird erst seit 2018 nach Fachkräftemangel gefragt. Der Indikator für die Gesamtwirtschaft startet im Jahr 2009, umfasst aber erst seit 2018 das Bauhauptgewerbe.

So stechen etwa Rechts- und Steuerberatung (75,9%), Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau (57,7%) oder Landverkehr (49,3%) heraus.

### DEUTSCHLAND IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH WEITER ÜBERDURCHSCHNITTLICH BETROFFEN

Die Europäische Kommission hat die Unternehmensbefragungen in den europäischen Ländern in Zusammenarbeit mit nationalen Partnerinstituten zum Teil harmonisiert, um identische Fragestellungen in allen Ländern sicherzustellen. Dies erlaubt eine direkte Vergleichbarkeit auch für die Ergebnisse zum Fachkräftemangel. Gegenwärtig werden dazu Ergebnisse für die Europäische Union (EU) insgesamt, den Euroraum sowie 31 Länder bereitgestellt.<sup>4</sup>

In der Industrie zeigt sich, dass Deutschland (17,8%) gegenwärtig nur noch geringfügig über dem Durchschnitt der EU (17,0%) liegt (vgl. Tab. 1). Im Jahr 2022 hatte Deutschland hier noch den höchsten Anteil an Unternehmen, die von Fachkräftemangel berichteten. Auch der deutsche Fünfjahresdurchschnitt liegt deutlich über dem der gesamten EU. Am stärksten betroffen sind derzeit jedoch die Industrieunternehmen einiger Länder Osteuropas und des Balkans. Hier waren im vergangenen Jahr vielerorts steigende Werte zu beobachten. In Polen (64,6%) werden nahezu zwei Drittel der Firmen durch Fachkräftemangel beeinträchtigt. Italien, Spanien und Portugal zählen dagegen weiterhin zu den Ländern mit den geringsten Engpässen im Verarbeitenden Gewerbe. Mit 15 von 31 Ländern liegt knapp die Hälfte momentan über dem Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre.

Im Dienstleistungssektor ist der Fachkräftemangel mit 24,1% in der EU etwas höher als in der Industrie. Dieser Wert entspricht auch in etwa dem Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre (23,6%). Deutschland (35,1%) befindet sich trotz eines leichten Rückgangs im Vergleich zum Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre mit Rang 5 nach Malta (68,5%), Polen (55,7%), den Niederlanden (44,3%) und Nordmazedonien (39,9%) weiterhin unter den am meisten betroffenen Ländern. Mit 33,0% liegt Italien knapp dahinter. Hier war im vergangenen Jahr ein spürbarer Anstieg des Fachkräftemangels bei den Dienstleistern zu verzeichnen. Nur wenig Probleme liegen aktuell in Portugal (2,6%), Finnland (7,0%) und Frankreich (8,2%) vor. Bei einer leichten Mehrheit (16 von 29 Ländern<sup>5</sup>) wird momentan ein höherer Anteil der Dienstleistungsunternehmen durch Fachkräftemangel beeinträchtigt als im Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre.

Im Bauhauptgewerbe berichten in der EU derzeit 25,1% der Unternehmen von Beeinträchtigungen durch Fachkräftemangel. Deutschland liegt mit rund

<sup>4</sup> Daten und Ergebnisse finden sich hier: [https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/business-and-consumer-surveys\\_en](https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/business-and-consumer-surveys_en). Derzeit keine Daten für Irland, dafür für Montenegro, Nordmazedonien, Albanien, Türkei und Serbien.

<sup>5</sup> Für Luxemburg gibt es keine Umfrageergebnisse im Dienstleistungsbereich und in Spanien liegt noch kein aktueller Wert vor.

Abb. 1 Anteil der vom Fachkräftemangel beeinträchtigten Unternehmen: Gesamtwirtschaft

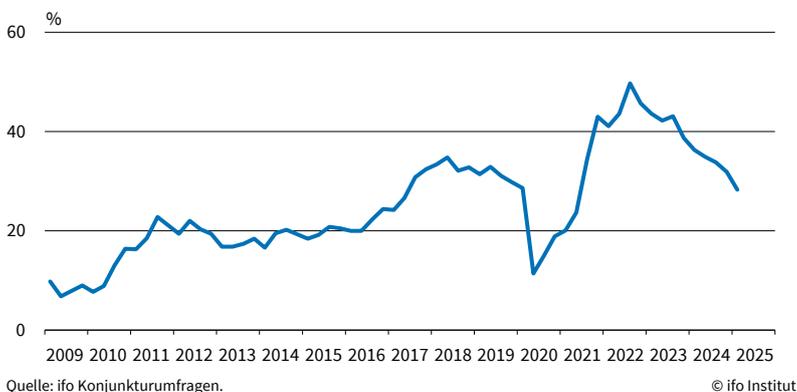
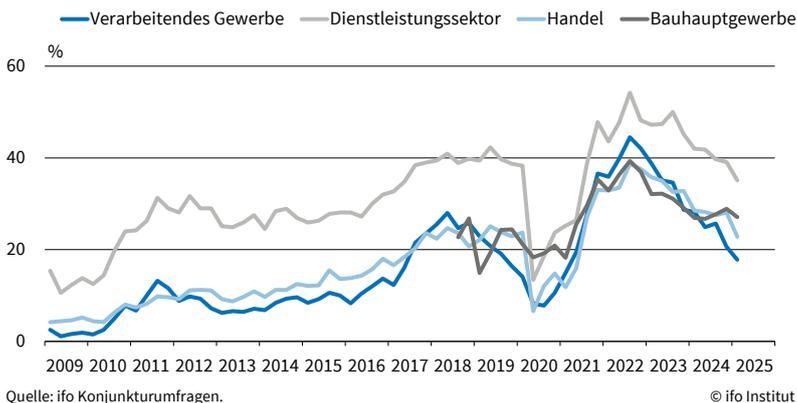


Abb. 2 Anteil der vom Fachkräftemangel beeinträchtigten Unternehmen: Sektoren



27,1% etwas darüber. Griechenland (71,2%) und Polen (70,6%) sind die einzigen Länder, in denen mehr als zwei Drittel der Bauunternehmen behindert werden. In Belgien und der Türkei zeigten sich noch nie mehr als 10% der Bauunternehmen beeinträchtigt. In diesen beiden Ländern liegen auch weiterhin die geringsten Baubehinderungen durch Fachkräftemangel vor.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Deutschland trotz des Rückgangs beim Fachkräftemangel europaweit gesehen nach wie vor überdurchschnittlich betroffen ist. Es gibt jedoch einige Länder mit aktuell deutlich größeren Problemen. Hier sticht derzeit vor allem Polen heraus.

## WIE WIRD SICH DER FACHKRÄFTEMANGEL ZUKÜNFTIG ENTWICKELN?

Der derzeit zu beobachtende Rückgang des Arbeits- und Fachkräftemangels in Deutschland dürfte vor allem auf die schwächelnde Konjunktur zurückzuführen sein. Langfristige Probleme bleiben jedoch trotz dieser Umfrageergebnisse bestehen, zumal einige Engpassbereiche, wie soziale Berufe, Kinderbetreuung oder das Gesundheitswesen und die Altenpflege, nicht in den ifo-Umfragen erfasst sind.

Welche Faktoren beeinflussen die zukünftige Entwicklung des Fachkräftemangels? Ein zentraler Aspekt ist die demografische Entwicklung. Die Zu-

Tab. 1

### Fachkräftemangel im europäischen Vergleich (in %)<sup>a</sup>

	Verarbeitendes Gewerbe			Dienstleistungssektor			Bauhauptgewerbe		
	Januar 2025	Durchschnitt 2019–2024	Maximum	Januar 2025	Durchschnitt 2019–2024	Maximum	Januar 2025	Durchschnitt 2019–2024	Maximum
Polen	64,6	64,5	70,7	55,7	57,7	64,6	70,6	71,4	78,6
Montenegro	48,7	16,3	48,7	33,8	17,7	38,3	59,0	40,1	75,0
Malta	41,6	31,8	65,1	68,5	44,7	72,1	7,9	1,8	32,3
Nordmazedonien	41,4	34,8	50,0	39,9	19,9	41,9	44,8	35,7	54,4
Bulgarien	40,7	35,3	45,5	28,8	20,9	35,2	40,0	42,4	54,8
Kroatien	40,6	29,4	51,5	24,6	23,6	37,6	48,3	46,6	64,5
Slowenien	35,7	36,0	47,7	31,4	27,5	40,0	60,2	56,7	73,9
Niederlande	34,0	27,0	40,7	44,3	39,6	60,6	15,2	17,2	35,2
Albanien	31,7	19,3	44,5	14,5	10,1	28,1	42,0	21,0	50,5
Türkei	28,9	26,7	40,6	6,3	3,7	12,5	4,7	4,4	8,4
Dänemark	20,6	16,8	42,6	22,9	25,0	43,7	15,5	7,5	38,4
Slowakei	20,0	23,6	37,0	31,0	23,1	32,0	29,0	31,3	44,0
Serbien	19,2	20,8	26,7	25,1	21,0	29,6	21,1	22,3	37,3
Griechenland	18,5	10,2	32,8	14,7	9,8	24,3	71,2	35,9	91,6
Deutschland	17,8	26,1	44,5	35,1	39,1	54,2	27,1	22,9	39,9
<b>Europäische Union</b>	<b>17,0</b>	<b>20,3</b>	<b>30,4</b>	<b>24,1</b>	<b>23,6</b>	<b>36,2</b>	<b>25,1</b>	<b>26,5</b>	<b>36,2</b>
Litauen	17,0	17,8	35,1	14,3	19,1	36,4	23,8	26,7	58,5
Lettland	16,2	19,1	46,5	13,4	13,9	32,1	17,5	21,6	57,3
Belgien	14,7	15,6	29,0	17,0	22,5	43,0	4,4	5,4	9,8
Luxemburg	14,5	16,9	31,2	NA	NA	NA	25,6	42,5	76,5
Tschechien	13,2	22,9	46,3	12,9	13,5	21,5	46,0	43,2	56,4
Ungarn	12,8	35,4	66,6	31,4	23,1	41,8	13,8	12,7	33,3
Schweden	12,2	10,2	28,0	13,9	24,8	50,0	12,2	23,1	78,7
Frankreich	9,5	14,4	44,8	8,2	16,4	26,9	27,6	39,4	51,5
Rumänien	8,2	10,3	44,7	8,5	7,5	13,5	15,9	17,5	28,9
Portugal	8,1	9,2	16,2	2,4	5,1	16,4	25,2	25,2	34,6
Spanien	8,1	5,7	8,8	NA	11,6	23,0	6,2	7,6	46,0
Estland	7,5	16,1	44,1	8,4	19,3	37,2	8,5	22,0	86,4
Österreich	6,2	14,7	25,2	17,8	23,8	41,1	16,7	30,0	53,5
Finnland	6,0	15,2	30,0	7,0	26,6	44,0	11,0	27,4	72,0
Italien	5,1	4,8	11,0	33,0	18,1	42,2	24,0	11,5	26,5
Zypern	4,5	2,7	25,2	19,3	3,7	19,9	21,8	8,6	37,7

<sup>a</sup> Ergebnisse für alle verfügbaren Länder für das Verarbeitende Gewerbe, den Dienstleistungssektor und das Bauhauptgewerbe. Die Länder sind gemäß der Größe des aktuellen Fachkräftemangels im Verarbeitenden Gewerbe sortiert. Neben dem aktuellen Wert werden die Durchschnitte der jüngsten fünf Jahre sowie der maximale Wert ausgewiesen.

Quelle: Europäische Kommission; Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

sammensetzung der Bevölkerung verändert sich, da geburtenschwache Jahrgänge auf eine wachsende Zahl von Erwerbstätigen treffen, die in den Ruhestand eintreten. Dies wirkt sich unmittelbar auf das Arbeitskräfteangebot aus und ist ein wesentlicher Treiber langfristiger Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt.

Eng mit der demografischen Entwicklung verbunden ist das Ausmaß der Zuwanderung. Die Anzahl und die Qualifikationen der nach Deutschland einwandernden Arbeitskräfte können entscheidend dazu beitragen, bestehende Lücken am Arbeitsmarkt zu schließen oder zu vergrößern. Eine höhere Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte könnte den Rückgang der arbeitsfähigen Bevölkerung teilweise ausgleichen, während eine geringere Migration den Fachkräftemangel weiter verschärfen dürfte.

Gleichzeitig spielen die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung eine zentrale Rolle. Diese Entwicklungen verändern die Anforderungen an Arbeitskräfte grundlegend. Während bestimmte Tätigkeiten durch Maschinen ersetzt werden, entstehen gleichzeitig neue Berufe, die eine hohe digitale Kompetenz erfordern. Die Geschwindigkeit und Intensität dieser technologischen Veränderungen haben einen direkten Einfluss auf die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. Die Unternehmen in Deutschland setzen verstärkt Künstliche Intelligenz (KI) ein (Kerkhof et al. 2024; Licht und Wohlrabe 2024). Sie erhoffen sich davon auch einen Produktivitätsschub in den nächsten Jahren. Die Auswirkung auf den Arbeitsmarkt sind nicht eindeutig und werden in der Forschung diskutiert.

Die Arbeitszeitmodelle und die Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Stunden beeinflussen ebenfalls den Fachkräftemangel. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle oder kürzere Arbeitswochen, wie die 4-Tage-Woche, können dazu führen, dass Arbeitskräfte länger im Erwerbsleben bleiben oder besser in den Arbeitsmarkt integriert werden (Sauer et al. 2022). Gleichzeitig könnte eine Reduzierung der Arbeitszeit in einigen Bereichen den Bedarf an zusätzlichem Personal erhöhen, was die bestehenden Engpässe verstärken könnte (Bautz et al. 2024).

Branchenspezifische Entwicklungen spielen eine weitere bedeutende Rolle. Etwa im Baugewerbe oder der Gesundheits- und Pflegebranche bleibt die Nachfrage nach Fachkräften hoch, während andere Sektoren durch Automatisierung oder eine geringere Nachfrage entlastet werden könnten. Die Dynamik innerhalb der Branchen wird maßgeblich bestimmen, wo der Fachkräftemangel in Zukunft am stärksten spürbar sein wird.

Schließlich beeinflussen auch kulturelle Veränderungen die Situation am Arbeitsmarkt. Besonders jüngere Generationen bringen andere Erwartungen an ihre Arbeitswelt mit. Aspekte wie *Work-Life-Balance*, Sinnhaftigkeit der Arbeit und flexible Arbeitsbedingungen gewinnen an Bedeutung und können die Verfüg-

barkeit und Motivation von Fachkräften beeinflussen.

## ENTWICKLUNGEN IN EUROPA

Um zu einer Einschätzung der möglichen Entwicklung des Fachkräftemangels zu kommen, greifen wir auf Daten der Europäischen Kommission zurück. Diese stellt im Rahmen ihrer Berechnungen zur Produktionslücke (*Output Gap*) eine Vielzahl von Variablen bereit, darunter auch die Entwicklung der arbeitsfähigen Bevölkerung (15–74 Jahre) sowie die Partizipationsrate. Diese Daten sind essenziell für die Abschätzung des langfristigen Fachkräfteangebots, da sie sowohl die demografische Entwicklung als auch die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung berücksichtigen. Die Schätzung des Produktionspotenzials basiert auf einer *Cobb-Douglas*-Produktionsfunktion, bei der die Arbeitskraft als einer der zentralen Produktionsfaktoren modelliert wird. Die arbeitsfähige Bevölkerung bestimmt in Kombination mit der Partizipationsrate, wie viele Personen dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung stehen.<sup>6</sup> Die aktuellen Projektionen der Europäischen Kommission vom Herbst 2024 reichen bis ins Jahr 2029 und erlauben somit eine Einschätzung der mittelfristigen Entwicklung. Die Schätzungen sind jedoch mit Unsicherheiten behaftet, da sie auf (statistischen) Modellannahmen beruhen und durch wirtschaftliche oder politische Veränderungen beeinflusst werden können. In der vorliegenden Analyse nutzen wir die von der Europäischen Kommission bereitgestellten Daten für 28 Länder.<sup>7</sup>

In den meisten europäischen Ländern nimmt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2029 leicht ab oder bleibt nahezu stabil (vgl. Tab. 2). So verzeichnet Deutschland einen – angesichts der Gesamtbevölkerung – eher geringen Rückgang um etwa 280 000 Personen. Besonders ausgeprägt ist der Rückgang in mehreren osteuropäischen Ländern. In Bulgarien nimmt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um rund 195 000 Personen ab – ein relativ hoher Wert. In Westeuropa gibt es einige Länder, in denen die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sogar leicht zunimmt (Belgien, Frankreich, Niederlande). Der stärkste Anstieg wird für Spanien prognostiziert. Diese Entwicklungen spiegeln die demografischen Unterschiede innerhalb Europas wider, wobei Länder mit niedrigeren Geburtenraten und stärkerer Abwanderung tendenziell größere Rückgänge verzeichnen.

Die Partizipationsrate, also der Anteil der Bevölkerung, der dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung steht, zeigt in den meisten Ländern einen leichten Anstieg. In Deutschland steigt die Rate um etwas mehr als einen Prozentpunkt. In einigen osteuropäischen Ländern, wie Bulgarien, fällt der Anstieg noch etwas deutlicher aus. Dies deutet darauf hin,

<sup>6</sup> Für Hintergründe zu diesem Verfahren siehe Ademmer et al. (2019). Für eine aktuelle Schätzung für Deutschland mit anderen Annahmen siehe Wollmershäuser et al. (2024).

<sup>7</sup> Die Daten können unter <https://circabc.europa.eu/ui/group/671d465b-0752-4a2e-906c-a3effd2340ba> abgerufen werden.

Tab. 2

## Entwicklung der arbeitsfähigen Bevölkerung sowie der Partizipationsrate im europäischen Vergleich

	Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (1 000 Personen)			Partizipationsrate (in %)		
	2024	2029	Differenz	2024	2029	Differenz
Deutschland	63 479	63 199	- 280	75,21	76,27	1,06
Belgien	8 768	8 891	123	61,73	62,33	0,60
Bulgarien	4 901	4 706	- 195	74,57	76,41	1,84
Dänemark	4 430	4 476	47	77,39	75,55	- 1,84
Estland	1 023	1 018	- 5	72,03	72,36	0,34
Finnland	4 231	4 245	14	70,73	71,16	0,43
Frankreich	49 827	50 324	498	66,26	66,63	0,37
Griechenland	7 792	7 612	- 180	73,06	74,79	1,72
Irland	4 005	4 220	215	71,73	73,46	1,73
Italien	44 376	43 925	- 451	63,94	65,28	1,34
Kroatien	2 959	2 857	- 102	62,53	65,98	3,44
Lettland	1 388	1 328	- 60	69,83	69,66	- 0,17
Litauen	2 181	2 149	- 32	74,54	75,00	0,45
Luxemburg	525	569	45	59,92	59,43	- 0,48
Malta	449	494	46	73,54	77,15	3,61
Niederlande	13 591	13 809	218	78,87	79,48	0,61
Österreich	6 910	6 986	76	72,31	73,81	1,49
Polen	29 755	28 943	- 812	60,39	60,11	- 0,27
Portugal	7 993	7 948	- 45	70,15	70,84	0,70
Rumänien	14 449	14 075	- 374	62,95	63,08	0,13
Schweden	7 624	7 812	188	77,96	78,60	0,63
Slowakei	4 252	4 137	- 115	60,67	60,73	0,06
Slowenien	1 600	1 595	- 5	71,47	73,78	2,31
Spanien	37 597	38 945	1 348	65,82	66,78	0,96
Tschechien	8 216	8 094	- 122	67,66	68,59	0,93
Ungarn	7 339	7 119	- 220	68,16	70,64	2,49
Vereinigtes Königreich	50 576	52 270	1 694	68,61	68,53	- 0,07
Zypern	720	735	15	72,88	73,61	0,73

Quelle: Europäische Kommission; Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

dass trotz eines Rückgangs der erwerbsfähigen Bevölkerung mehr Menschen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Gleichzeitig gibt es einige Ausnahmen, etwa Dänemark, wo die Partizipationsrate leicht sinkt. Insgesamt bleibt der Anstieg der Partizipationsrate jedoch moderat, so dass er die demografische Entwicklung nur teilweise ausgleichen kann.

Diese Prognosen legen nahe, dass sich die Arbeitsmarktbedingungen in Europa bis 2029 schrittweise, aber nicht drastisch verändern werden. Während der Fachkräftemangel durch die schrumpfende Bevölkerung weiter zunehmen dürfte, könnte eine steigende Partizipationsrate diesen Effekt in einigen Ländern zumindest teilweise abfedern. Regionale Unterschiede bleiben dabei ein entscheidender Faktor für die zukünftige Entwicklung der Arbeitskräfteverfügbarkeit.

Trotz dieser Prognosen bleibt es schwierig, eine eindeutige Tendenz für die langfristige Entwicklung des Fachkräftemangels abzuleiten. Die Berechnungen der Europäischen Kommission reichen nur bis 2029 und erfassen damit lediglich einen begrenzten

Zeitraum. Viele demografische Veränderungen, die den Arbeitsmarkt langfristig prägen werden, entfalten ihre volle Wirkung jedoch erst danach. Die Gesamtbevölkerung in Westeuropa wird bis 2050 nur um etwa 2%, in Osteuropa hingegen um rund 11% schrumpfen (Vereinte Nationen 2024). Dies deutet darauf hin, dass sich die Unterschiede in der Fachkräfteverfügbarkeit zwischen den europäischen Regionen weiter verstärken könnten.

Auch für Deutschland zeigen langfristige Prognosen eine deutliche Veränderung der Arbeitskräftebasis. Die Bevölkerung wird bis 2040 zwar auf 85 Mio. Menschen steigen, doch das Arbeitskräftepotenzial wird im selben Zeitraum voraussichtlich um rund 3 Mio. Personen sinken (Deschermeier 2024).

Hinzu kommt, dass die Definition der arbeitsfähigen Bevölkerung in den vorliegenden Prognosen Personen bis zum Alter von 74 Jahren umfasst. In der Praxis ist jedoch unklar, bis zu welchem Alter Menschen tatsächlich erwerbstätig bleiben. Faktoren wie Gesundheit, Rentenpolitik und betriebliche Anreize be-

einflussen die tatsächliche Verweildauer im Erwerbsleben erheblich. Besonders in Deutschland spielt der Renteneintritt der Babyboomer-Generation eine zentrale Rolle, da bis 2036 fast 20 Mio. Erwerbstätige das Renteneintrittsalter erreichen werden (Deschermeier und Schäfer 2024). Die Auswirkungen dieses demografischen Wandels werden sich daher erst nach 2029 vollständig entfalten.

Insgesamt zeigt sich, dass die Veränderungen am Arbeitsmarkt nicht abrupt, sondern schrittweise erfolgen werden. Während eine steigende Partizipationsrate kurzfristig die Folgen des demografischen Wandels etwas abfedern könnte, bleibt der Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung mittel- bis langfristig eine zentrale Herausforderung. Ob sich dies in Form eines zunehmenden Fachkräftemangels äußert, hängt letztlich von einer Vielzahl von Faktoren ab – darunter technologische Entwicklungen, Veränderungen bei den Arbeitszeitmodellen und die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte.

### WAS ZU TUN IST

Der Fach- und Arbeitskräftemangel betrifft fast alle Branchen und Regionen und stellt eine erhebliche Herausforderung für Wirtschaftswachstum und Innovation dar. Schon vor der Corona-Pandemie war der Fachkräftemangel ein großes Hemmnis für die deutsche Wirtschaft und ist es geblieben. Mittlerweile ist hieraus ein allgemeiner Arbeitskräftemangel geworden. Die geburtenstarken Jahrgänge gehen nach und nach in Rente. Diese demografische Entwicklung trifft auf den digitalen und ökologischen Strukturwandel, der nur mit ausreichend Fachkräften umzusetzen ist.

Um diesem Fach- und Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, sind gezielte Reformen notwendig (Poutvaara und Rainer 2025). Besonders drei Strategien bieten großes Potenzial: die Erhöhung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, ein effektiveres Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Matching sowie eine verstärkte Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Migranten.

#### Erhöhung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

Die Mobilisierung ungenutzter Potenziale innerhalb Deutschlands könnte einen erheblichen Beitrag zur Bekämpfung leisten. Vor allem Frauen, Geringverdiener\*innen und ältere Arbeitnehmer\*innen sind Gruppen mit ungenutztem Arbeitsmarktpotenzial.

Frauen in Deutschland arbeiten im internationalen Vergleich weniger Stunden. Hauptgründe sind steuerliche Fehlanreize, unzureichende Kinderbetreuung und strukturelle Barrieren, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie verhindern (Rainer und Peichl 2021). Zu den empfohlenen Maßnahmen gehören eine Reform des Ehegattensplittings (Blömer et al. 2021; Blömer et al. 2025), die Abschaffung

der beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Ausbau der Kinderbetreuung (Müller und Wrohlich 2020).

Geringverdiener\*innen sind oft durch hohe Grenz- und Partizipationsbelastungen bei Sozialtransfers demotiviert, eine besser bezahlte Tätigkeit aufzunehmen (Peichl et al. 2023). Hier wäre eine Anpassung der Transferentzugsraten sinnvoll, um negative Erwerbsanreize zu reduzieren (Blömer und Peichl 2025). Unsere Analysen zeigen, dass selbstfinanzierende Transferreformen möglich sind, die sowohl Beschäftigung als auch fiskalische Effekte verbessern können. Außerdem muss verstärkt in die Aus- und Weiterbildung der betroffenen Personen investiert werden.

Deutschland kann es sich aufgrund des demografischen Wandels nicht leisten, dass Arbeitnehmer\*innen frühzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden. Doch bestehende Regelungen wie die »Rente mit 63« fördern genau dieses Verhalten. Sinnvoll wäre eine Abschaffung der »Rente mit 63«, um Frühverrentung zu vermeiden (Dolls und Krolage 2023), sowie eine schrittweise Erhöhung des Rentenalters (Wissenschaftlicher Beirat beim BMF 2020; Wissenschaftlicher Beirat beim BMWi 2021) und die Beitragsfreiheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen in der Rentenversicherung ab Erreichen des Regelrentenalters, um den Anreiz für Weiterbeschäftigung zu erhöhen.

#### Effektiveres Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Matching

Neben der Vergrößerung des Arbeitskräfteangebots ist es essenziell, Arbeitskräfte und Unternehmen besser zusammenzubringen. Hierzu gehören bessere Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen in unterbesetzten Berufen (Fuest und Jäger 2023), die Steigerung der Produktivität durch Digitalisierung und KI, um Arbeitskräfte effizienter einzusetzen, der Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen, da Deutschland hier im EU-Vergleich unterdurchschnittlich investiert, und der Abbau von Mobilitätshemmnissen, insbesondere durch Senkung der Transaktionskosten im Immobilienmarkt, um regionale Mismatches zu reduzieren.

#### Verstärkte Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Migranten

Zusätzlich benötigt Deutschland Fachkräfteeinwanderung in hohem Maße (Poutvaara 2021; Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2024). Da Fachkräftemangel aber auch in vielen anderen europäischen Ländern vorherrscht, muss das benötigte Personal insbesondere auch in Drittländern außerhalb der EU angeworben werden. Die Politik muss hierfür die richtigen Rahmenbedingungen schaffen und eine gezielte Einwanderungspolitik zur Fachkräftesicherung verfolgen. Insbesondere Geflüchtete haben oft Schwierigkeiten beim Berufseinstieg. Problematisch sind langwierige Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen sowie ineffiziente Zuweisungsmechanismen

für Asylsuchende, die ihre Arbeitsmarktchancen verringern. Empfohlene Maßnahmen beinhalten die Erleichterung der Anerkennung ausländischer Qualifikationen, insbesondere in Gesundheits- und technischen Berufen (Sachverständigenrat für Integration und Migration 2024), die Optimierung der Verteilung von Asylsuchenden durch Berücksichtigung der regionalen Arbeitsmarktlage statt starrer Quoten (Aksoy et al. 2023) und die zielgerichtete Arbeitsmarktintegration durch Jobvermittlungsprogramme (Battisti et al. 2019).

Ein effektiver Maßnahmenmix aus gezielter Migration, besserer Nutzung inländischer Arbeitskräftepotenziale und verbesserten Matching-Prozessen ist entscheidend, um den Fachkräftemangel nachhaltig zu bekämpfen. Besonders die Reform des Steuer- und Sozialversicherungssystems, eine kluge Rentenpolitik, Investitionen in Kinderbetreuung und eine gezielte Einwanderungspolitik können wesentliche Effekte erzielen. Diese Maßnahmen könnten nicht nur den Arbeitskräftemangel entschärfen, sondern auch die langfristige Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands sichern.

## REFERENZEN

- Ademmer, M., J. Boysen-Hogrefe, K. Carstensen, P. Hauber, N. Jannsen, S. Kooths, T. Rossian und U. Stolzenburg (2019), *Schätzung von Produktionspotenzial und -lücke: Eine Analyse des EU-Verfahrens und mögliche Verbesserungen*, Kieler Beiträge zur Wirtschaftspolitik 19, IfW Kiel.
- Aksoy, C.G., P. Poutvaara und F. Schikora (2023), »First Time Around: Local Conditions and Multi-Dimensional Integration of Refugees«, *Journal of Urban Economics* 137, 103588.
- Battisti, M., Y. Giesing und N. Laurentyeva (2019), »Can Job Search Assistance Improve the Labour Market Integration of Refugees? Evidence from a Field Experiment«, *Labour Economics* 61, 101745.
- Bautz, D., M. Gödl und T. Wollmershäuser (2024), *Modellanalyse zu den makroökonomischen Auswirkungen der Einführung einer Viertagewoche in Deutschland*, ifo Forschungsbericht 153.
- Blömer, M., P. Brandt und A. Peichl (2021), *Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle: Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem*, ifo Forschungsbericht 126.
- Blömer, M., C. Fuest, F. Neumeier, A. Peichl und P. Zamorski (2025), »Reform des Steuer- und Transfersystems«, *ifo Schnelldienst* 78(1), 3–11.
- Blömer, M. und A. Peichl (2025), »Verbesserung der Erwerbsanreize im Transfersystem«, *ifo Schnelldienst* 78(1), 12–13.
- Demmelhuber, K., S. Sauer und K. Wohlrabe (2022), »Beyond the Business Climate: Regular and Supplementary Questions in the ifo Business Survey«, CESifo Working Paper 9666.
- Deschermeier, P. (2024), »IW-Bevölkerungsprognose 2024. Eine Datengrundlage zur Gestaltung der Herausforderungen des demografischen Wandels«, *IW-Trends* 51(3), 65–88.
- Deschermeier, P. und H. Schäfer (2024), »Die Babyboomer gehen in Rente«, *IW-Kurzbericht* Nr. 78.
- Dolls, M. und C. Krolage (2023), »Earned Not Given? The Effect of Lowering the Full Retirement Age on Retirement Decisions«, *Journal of Public Economics* 223, 104909.
- Fuest, C. und S. Jäger (2023), »Können höhere Löhne zur Überwindung des Fachkräftemangels beitragen?«, *Wirtschaftsdienst* 103(4), 253–258.
- Garnitz, J., S. Sauer und D. Schaller (2023), »Arbeitskräftemangel belastet die deutsche Wirtschaft«, *ifo Schnelldienst* 76(9), 60–64.
- Kerkhof, A., T. Licht, M. Menkhoff und K. Wohlrabe (2024), »Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz in der deutschen Wirtschaft«, *ifo Schnelldienst* 77(8), 39–43.
- Licht, T. und K. Wohlrabe (2024), »AI Adoption Among German Firms«, CESifo Working Paper 11549.
- Marjenko, A., M. Müller und S. Sauer (2021), »Das KfW-ifo-Fachkräftebarometer: Jedes fünfte deutsche Unternehmen wird derzeit durch Fachkräftemangel beeinträchtigt«, *ifo Schnelldienst* 74(4), 57–59.
- Müller, K. und K. Wrohlich (2020), »Does Subsidized Care for Toddlers Increase Maternal Labor Supply? Evidence from a Large-Scale Expansion of Early Childcare«, *Labour Economics* 62, 101776.
- Peichl, A., S. Sauer und K. Wohlrabe (2022), »Fachkräftemangel in Deutschland und Europa – Historie, Status quo und was getan werden muss«, *ifo Schnelldienst* 75(10), 70–75.
- Peichl, A., H. Bonin, H. Stichnoth, F. Bierbrauer, M. Blömer, M. Dolls, E. Hansen, M. Hebsaker, S. Necker, M. Pannier, B. Petkov und L. Windsteiger (2023), *Zur Reform der Transferentzugsraten und Verbesserung der Erwerbsanreize*, Forschungsbericht 629 K, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Poutvaara, P. (2021), »Zuwanderung von Fachkräften fördern«, *ifo Schnelldienst* 74(7), 11–14.
- Poutvaara, P. und H. Rainer (2025), »Fachkräftemangel in Deutschland: Potenziale von Frauen, Älteren und Migranten nutzen«, *ifo Schnelldienst* 78(1), 19–22.
- Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2024), *Deutsche Wirtschaft kränkelt – Reform der Schuldenbremse kein Allheilmittel*, Gemeinschaftsdiagnose Frühjahr 2024, Kiel.
- Rainer, H. und A. Peichl (2021), »Erwerbstätigenpotenzial besser ausschöpfen«, *ifo Schnelldienst* 74(7), 6–10.
- Sachverständigenrat für Integration und Migration – SVR (2024), *Kontinuität oder Paradigmenwechsel? Die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre*, Jahresgutachten 2024, Berlin.
- Sauer, S. und K. Wohlrabe (2020), *ifo Handbuch der Konjunkturumfragen*, ifo Beiträge zur Wirtschaftsforschung 88.
- Sauer, S. und K. Wohlrabe (2024), »Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie im freien Fall? Einschätzungen der Unternehmen im europäischen Vergleich«, *ifo Schnelldienst digital* 5(9).
- Sauer, S. und T. Wollmershäuser (2021), »Fachkräftemangel wird zunehmend zur Belastung für die deutsche Wirtschaft«, *ifo Schnelldienst digital* 2(17).
- Sauer, S., J. Garnitz und A. von Maltzan (2022), *Fachkräftemangel aus Unternehmenssicht: Auswirkungen und Lösungsansätze*, Jahresmonitor der Stiftung Familienunternehmen, München.
- Vereinte Nationen (2024), *World Population Prospects 2024*, United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division, verfügbar unter: <https://www.un.org/development/desa/pd/world-population-prospects-2024>.
- Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium der Finanzen (BMF) (2020), *Der schwierige Weg zu nachhaltigen Rentenreformen*, Gutachten, Berlin.
- Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2021), *Vorschläge für eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung*, Gutachten, Berlin.
- Wollmershäuser, T., S. Ederer, F. Fourné, M. Lay, R. Lehmann, S. Link, S. Möhrle, M. Schasching, S. Schiman-Vukan, T. Wibault, G. Wolf und L. Zarges (2024), »ifo Konjunkturprognose Winter 2024: Deutsche Wirtschaft am Scheideweg«, *ifo Schnelldienst* 77, Sonderausgabe Dezember.