

Demmelhuber, Katrin

Article

Fachkräftemangel trotz Konjunkturflaute: Strategien deutscher Unternehmen

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Demmelhuber, Katrin (2025) : Fachkräftemangel trotz Konjunkturflaute: Strategien deutscher Unternehmen, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 78, Iss. 09, pp. 64-70

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/331651>

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.

Daten und Prognosen

Fachkräftemangel trotz Konjunkturflaute

Strategien deutscher Unternehmen

Katrin Demmelhuber

In Kürze

Angesichts der derzeitigen Konjunkturflaute spüren Unternehmen in Deutschland den Fachkräftemangel etwas weniger. Der demografische Wandel bleibt jedoch eine große Herausforderung und der Mangel an Fachkräften dürfte langfristig wieder zunehmen. Die ifo Management-Umfrage untersucht, wie Unternehmen in Deutschland mit dem anhaltenden Fachkräftemangel umgehen und welche Maßnahmen erfolgreich im Rekrutieren und Halten von Mitarbeitenden sind. Knapp 400 Manager*innen deutscher Unternehmen wurden hierfür befragt. Bei 54 % der Firmen macht sich der Fachkräftemangel deutlich bis stark bemerkbar. 57 % konnten ihre offenen Stellen längerfristig nicht besetzen. Drei Viertel der Befragten rechnen kurzfristig mit steigenden Arbeitskosten als Folge. Der Arbeits- und Fachkräftemangel bleibt für viele Unternehmen ein Wachstumshemmnis.

Der Fach- und Arbeitskräftemangel hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend zu einer bedeutenden Hürde für viele Unternehmen in Deutschland entwickelt (Sauer und Wollmershäuser 2021; Garnitz et al. 2023). Eine der Hauptursachen ist der demografische Wandel: Mit dem absehbaren Renteneintritt der geburtenstarken Babyboomer-Generation steigt der Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs. Teilzeitbeschäftigung oder das Renteneintrittsalter beeinflussen ebenfalls das Angebot an Arbeitskräften und das bereitgestellte Arbeitsvolumen. Auf der anderen Seite gibt es auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine Diskrepanz (*Mismatch*): Offene Stellen passen oft nicht zu den Menschen, die arbeiten wollen oder können. Ursachen hierfür können fehlende räumliche Mobilität, unpassende Qualifikationen oder Berufswünsche sowie unattraktive Arbeitsbedingun-

gen und Löhne sein (Garnitz et al. 2023; Bossler und Popp 2023).

Zwar hat der Fachkräftemangel in Deutschland aufgrund der bereits seit einiger Zeit schwachen Konjunktur abgenommen. So gaben im Juli 2025 29,8 % der an den ifo Konjunkturumfragen teilnehmenden Unternehmen an, von einem Mangel an Arbeitskräften behindert zu werden. Der Höchstwert aus dem Jahr 2022 lag bei 50,9 %. Daten der Europäischen Kommission¹ deuten darauf hin, dass sich die Arbeitsmarktbedingungen in Europa bis 2029 schritt-

¹ Die Europäische Kommission 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.

weise, 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 (Peichl et al. 2025). Auch für Deutschland zeigen langfristige Prognosen eine deutliche Veränderung der Arbeitskräftebasis. Die Bevölkerung wird demnach bis 2040 zwar auf 85 Mio. Menschen steigen, doch das Arbeitskräftepotenzial wird im selben Zeitraum voraussichtlich um rund 3 Mio. Personen sinken (Deschermeier 2024).

Um dieser Entwicklung wirksam zu begegnen, sind gezielte Maßnahmen erforderlich – von der Stärkung der Aus- und Weiterbildung über die gezielte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland bis hin zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen. Im Rahmen der ifo Management-Umfrage² haben Manager*innen deutscher Unternehmen im November 2024 ihre Einschätzung zu den Auswirkungen sowie den erwarteten Folgen des Arbeits- und Fachkräftemangels auf ihr Unternehmen abgegeben. Ebenfalls abgefragt wurden Maßnah-

men, die sie zum Rekrutieren und Halten von Mitarbeitenden treffen.

Auswirkungen, Ausmaß und Ursachen des Arbeits- und Fachkräftemangels

Die befragten Manager*innen wurden um ihre Einschätzung der Auswirkungen des Arbeits- und Fachkräftemangels auf ihr Unternehmen gebeten (vgl. Abb. 1). Bei über der Hälfte der Firmen macht sich das Defizit an Fachkräften deutlich bis stark bemerkbar. Knapp 30% berichteten von mäßigen Auswirkungen. Ca. 16% der Befragten spüren bislang kaum oder gar keine Konsequenzen. Dabei sind größere Unternehmen tendenziell stärker betroffen als kleinere.³ Unterschiede zwischen den befragten Sektoren (Dienstleistungen, Handel, Verarbeitendes Gewerbe) sind insgesamt kaum zu beobachten, allerdings gibt es im Dienstleistungssektor mehr stark betroffene Firmen (29%) als im Handel (19%) oder im Verarbeitenden Gewerbe (13%).

Eine der zentralen Auswirkungen des Arbeitskräftemangels zeigt sich in dauerhaft unbesetzten oder nur schwer zu besetzenden Stellen. Um diesen Punkt zu quantifizieren, wurden die Teilnehmenden gefragt, ob in ihrem Unter-

² Aus den Sektoren Dienstleistungen, Handel, Verarbeitendes Gewerbe. Mehr Informationen zur ifo Management-Umfrage finden sich bei Demmelhuber und Nimanaj 2023.

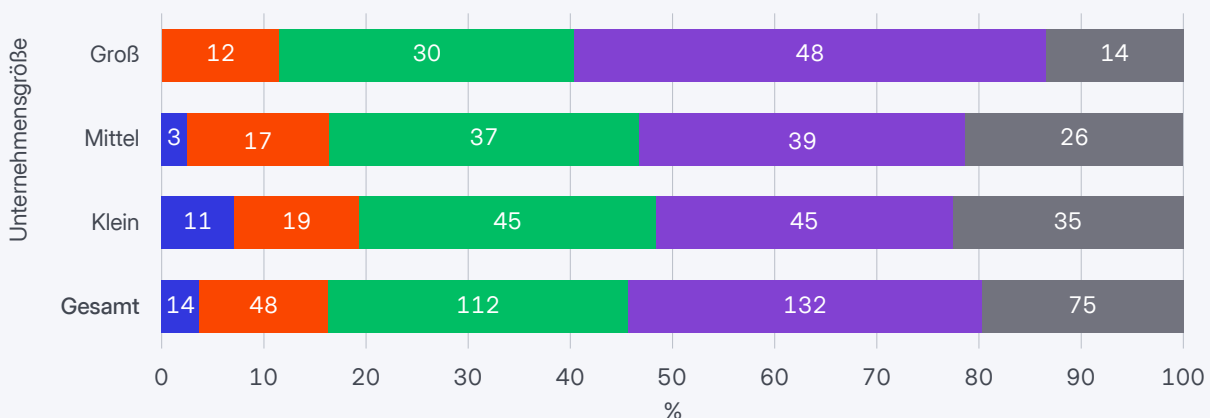
³ Es wird zwischen kleinen Unternehmen (bis 49 Beschäftigte), mittleren Unternehmen (bis 249 Beschäftigte) und Großunternehmen (über 249 Beschäftigte) unterschieden.

Abb. 1

Auswirkungen des Arbeits-/Fachkräftemangels

Wie schätzen Sie aktuell die Auswirkungen des Arbeits- und Fachkräftemangels auf Ihr Unternehmen ein?^a

■ 1 = Macht sich gar nicht bemerkbar ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 = Macht sich stark bemerkbar

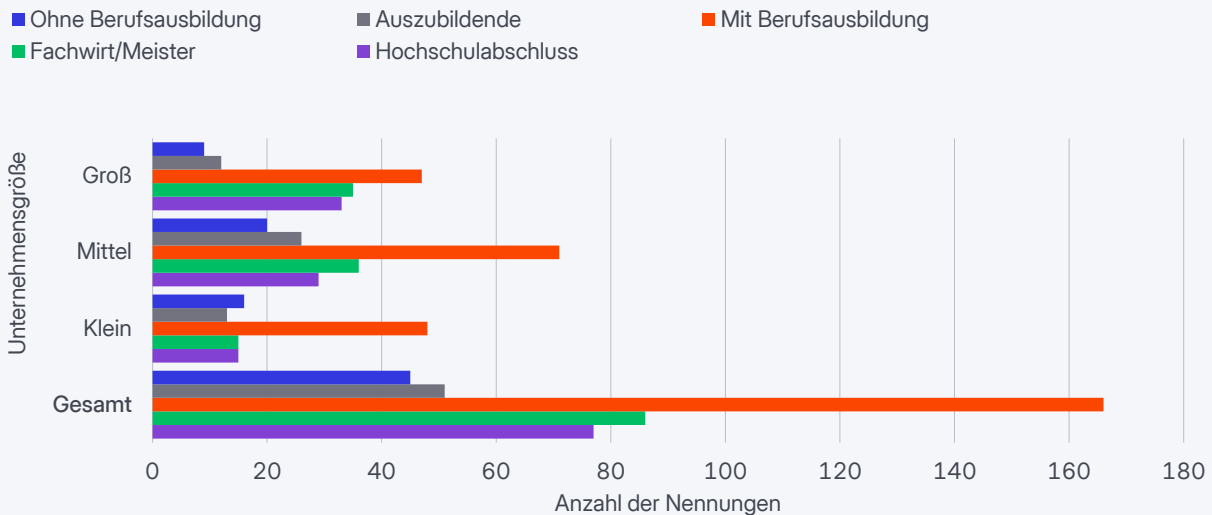


^a N = 381.

Quelle: ifo Management-Umfrage November 2024.

© ifo Institut

Abb. 2

Qualifikationsniveau der offenen StellenFür welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?^a^a Mehrfachnennung; N = 215.

Quelle: ifo Management-Umfrage November 2024.

© ifo Institut

nehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) mangels passender Arbeitskräfte nicht besetzt werden können. Bei mehr als der Hälfte (57 %) der Firmen war dies der Fall. Ca. 16 % der Befragten gaben an, keine Probleme bei der Besetzung zu haben. Bei 27 % bestand zum Zeitpunkt der Umfrage kein aktueller Personalbedarf.

Dabei variiert die Anzahl der offenen Stellen erwartungsgemäß stark zwischen den verschiedenen Unternehmensgrößen. Gab es bei kleinen Betrieben weniger als zehn unbesetzte Stellen (Median: 2), so waren es bei Firmen mittlerer Größe bis zu 20 (Median: 3). Bei Großunternehmen wurden teils bis zu 1 000 offene Stellen gemeldet, allerdings gab es hier eine hohe Streuung (Median: 8).

Die Analyse zeigt, dass Befragte aus Unternehmen mit offenen Stellen signifikant höhere Werte auf der Skala zur Einschätzung der Auswirkungen des Fachkräftemangels aufweisen als Personen aus Unternehmen ohne offene Stellen. Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen mit offenen Stellen den Fachkräftemangel als deutlich stärkere Herausforderung wahrnehmen, und legt nahe, dass die Anzahl der offenen Stellen ein guter Indikator für die Betroffenheit der Unternehmen durch den Fachkräftemangel ist.

Anschließend wurden Unternehmen mit offenen Stellen nach dem von ihnen geforderten Qualifikationsniveau gefragt (vgl. Abb. 2). Hier wurde eine abgeschlossene

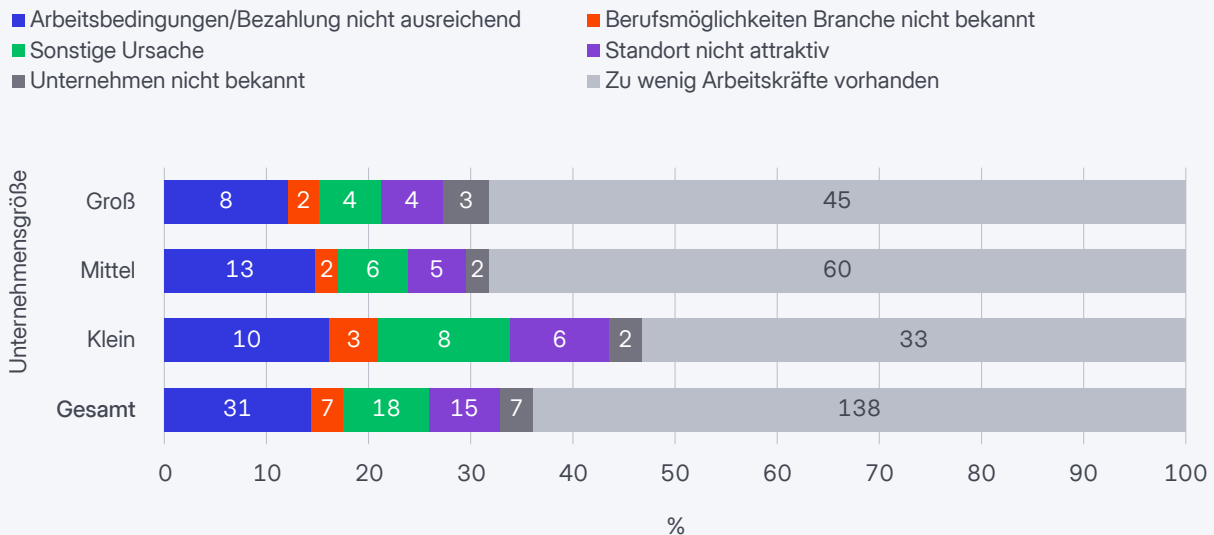
Berufsausbildung mit Abstand am häufigsten genannt, gefolgt von einem Abschluss als Fachwirt/Meister (oder anderer Weiterbildungsabschluss) und einem (Fach-) Hochschulabschluss. Dies war über alle Unternehmensgrößen ähnlich. Eine Ausnahme stellen kleine Firmen dar, bei denen etwas häufiger Stellen für Arbeitsuchende ohne abgeschlossene Berufsausbildung unbesetzt waren.

Zudem wurden die Manager*innen aus Unternehmen mit offenen Stellen zu ihrer Einschätzung der Hauptursache für den bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangel befragt (vgl. Abb. 3). Bei über der Hälfte der teilnehmenden Betriebe wurde angegeben, dass es insgesamt zu wenig qualifizierte Kräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt gibt. Bei knapp 15 % der Unternehmen schätzten die Manager*innen die Arbeitsbedingungen oder Bezahlung von potenziellen Bewerbenden als nicht ausreichend ein. Deutlich seltener (bei ca. 7 %) galt der Firmenstandort als nicht ausreichend attraktiv. Die fehlende Bekanntheit des Unternehmens oder der Berufsmöglichkeiten in der Branche wurden kaum als Ursache gesehen (jeweils ca. 3 %). Als sonstige Ursache wurde von den Teilnehmenden u.a. der Bedarf an Spezialist*innen in ihrem Unternehmen genannt.

Maßnahmen gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel

Unternehmen nutzen verschiedene Ansätze, um Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen zu begegnen.

Abb. 3

Hauptursache für den Arbeits- und Fachkräftemangel im UnternehmenWorin sehen Sie die Hauptursache für den Arbeits- und Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen?^a^a N = 216.

Quelle: ifo Management-Umfrage November 2024.

© ifo Institut

Deshalb wurden sowohl Unternehmen mit unbesetzten Stellen (57% der Befragten) gezielt zur Art dieser Maßnahmen befragt als auch Firmen ohne unbesetzte Stellen, die aktiv Maßnahmen gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel ergreifen (29% der Befragten) (vgl. Tab. 1). Zwei Drittel der befragten Unternehmen haben sich im Rahmen ihrer Recruiting-Strategie das Ziel gesetzt, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Um dies zu erreichen, setzen sie vor allem auf flexible Arbeitszeitmodelle, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie mobiles Arbeiten. Auch mehr Nebenleistungen (z.B. Zuschüsse für Fahrt-, Umzugskosten) wurden häufig genannt, eine höhere Grundvergütung dagegen seltener. Als weitere Maßnahmen führten die Manager*innen Firmen- bzw. Teamevents sowie Benefits, z.B. Jobräder, an.

Mehr als die Hälfte der Manager*innen setzt auf *Active Sourcing*, die gezielte Kandidatensuche und -ansprache. Andere wichtige Stellschrauben für die Personalgewinnung und -bindung stellen Aus- und Weiterbildung sowie eine langfristige Personalplanung dar. Mehr als ein Drittel der Teilnehmenden ersetzt fehlende Arbeitskräfte durch technische Lösungen. Diese Option wurde besonders häufig von Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe ausgewählt. Weitere Maßnahmen sind die Erweiterung des Rekrutierungspools auf ältere Mitarbeitende, Arbeits-/Fachkräfte aus dem Ausland sowie die Nutzung von Zeitarbeit. Im Vergleich zu den anderen Sektoren greifen Han-

delsfirmen überdurchschnittlich oft auf Zeitarbeitsangebote zurück. Als Beispiel für sonstige weitere Maßnahmen wurden Mitarbeiterempfehlungsprogramme genannt, bei denen bestehende Mitarbeitende neue Arbeitskräfte anwerben.

Unternehmen, die angaben, mehr ältere Mitarbeitende einzustellen bzw. zu beschäftigen, wurden zusätzlich nach den speziell für diese Zielgruppe eingesetzten Maßnahmen gefragt. In diesem Zusammenhang wurden am häufigsten reduzierte Arbeitszeiten oder Altersteilzeit genannt, gefolgt von Angeboten zur Gesundheitsförderung und altersgerechten Arbeitsplätzen. Seltener wurden Mentorenangebote zur Weitergabe von Kenntnissen an potenzielle Nachfolger*innen oder Unterstützung bei der Ruhestandsplanung aufgeführt.

Erwartete Folgen des Arbeits- und Fachkräftemangels

Trotz vielfältiger Maßnahmen zur Fachkräftesicherung bleibt der Arbeits- und Fachkräftemangel für viele Unternehmen eine zentrale Herausforderung. Welche Folgen erwarten die befragten Manager*innen zukünftig für ihr Unternehmen? Drei Viertel der teilnehmenden Firmen rechnen für 2025 und 2026 mit steigenden Arbeitskosten, um Mitarbeitende zu gewinnen bzw. zu halten (vgl. Tab. 2). Ähnlich viele sehen als Resultat des Arbeits- und Fachkräftemangels eine Mehrbelastung der vorhande-

nen Belegschaft. Knapp die Hälfte der Unternehmen geht von einer verstärkten Automatisierung/Digitalisierung von Prozessen als Konsequenz des Personalmangels aus. Zwischen 20 und 30% der Befragten befürchten negative Folgen wie den Rückgang der Produktivität, den Verlust von Aufträgen oder die Einschränkung des Angebots. Als weitere kurzfristige Auswirkungen nannten die Teilnehmenden schwindende Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden und den Verlust von Know-how. Ca. 7 % der befragten Unternehmen erwarteten keine kurzfristigen Folgen bzw. waren zum Befragungszeitpunkt nicht von Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen.

Bei einem weiteren Blick in die Zukunft (Zeithorizont: 3–5 Jahre) erwarteten die teilnehmenden Unternehmen die folgenden strategischen Auswirkungen (vgl. Tab. 3): Über die Hälfte der Manager*innen ging infolge des Arbeits- und Fachkräftemangels von einem Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit für ihre Firma aus. Knapp 43% rechneten damit, dass der Fachkräftemangel die Standortattraktivität negativ beeinflusst. Ca. 18% der befragten Unternehmen sahen als langfristige Konsequenz eine Verlagerung des Unternehmens ins Ausland oder die Betriebsaufgabe bzw. den Verkauf des Unternehmens. Hier fällt auf, dass die Unternehmensverlagerung häufiger von Teilnehmenden aus dem Verarbeitenden Gewerbe gewählt wurde, während Firmen aus dem Dienstleistungssektor oder Handel öfter den Unternehmensverkauf in Erwägung zogen. Eine Ursache hierfür dürfte der Strukturwandel im

Verarbeitenden Gewerbe sein, u.a. zu einer „hybrideren“ Produktion, da Unternehmen ihre Warenfertigung auslagern und ihre inländische Aktivität auf die Produktentwicklung und -verwertung konzentrieren (Lehmann et al. 2025). Als andere langfristige Folgen wurden Kostensteigerungen, Auftrags- und Umsatzverluste genannt. Immerhin knapp 20% der Befragten erwarteten keine langfristigen oder strategischen Auswirkungen des Arbeits- und Fachkräftemangels auf ihr Unternehmen. Dies waren vor allem Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor.

Fachkräftemangel bleibt strukturelle Herausforderung

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel für viele Unternehmen ein erhebliches Wachstumshemmnis bleibt und alle großen Wirtschaftsbereiche betrifft. Besonders stark ausgeprägt ist er weiterhin im Dienstleistungssektor. In mehreren Dienstleistungs- und Industriebranchen hat sich die Lage zuletzt wieder verschärft (KfW Research 2025). Bei einer konjunkturellen Erholung ist in den kommenden Jahren mit einer weiteren Zunahme zu rechnen. Laut ifo Konjunkturprognose Herbst 2025 wird das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2025 um 0,2% und im Jahr 2026 um 1,3% zunehmen betreffen (Wollmershäuser et al. 2025a). Vor diesem Hintergrund wird in den kommenden Monaten eine moderate Erholung des Arbeitsmarkts erwartet. Eine stärkere Beschleunigung des Beschäftigungsaufbaus wird jedoch durch die demografische Entwicklung gebremst. Zudem

Tab. 1
Maßnahmen gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel nach Anzahl der Nennungen^a

	Anzahl	Unternehmensgröße in %		
	Gesamt	Klein	Mittel	Groß
Arbeitgeberattraktivität verbessern	218	33,0	39,4	27,5
Aktive Personalakquise (<i>Active Sourcing</i>)	187	31,6	37,4	31,0
Mehr Ausbildung	155	32,3	36,8	31,0
Langfristige Personalplanung	146	32,2	32,9	34,9
Mehr Weiterbildung	126	34,1	36,5	29,4
Arbeitskräfte durch technische Lösungen ersetzen	125	28,0	34,4	37,6
Mehr ältere Mitarbeitende einstellen/beschäftigen	94	44,7	36,2	19,1
Arbeits-/Fachkräfte aus dem Ausland einstellen	92	25,0	46,7	28,3
Zeitarbeit nutzen	74	13,5	40,5	45,9
Sonstige Maßnahmen	16	50,0	37,5	12,5

^aFrage: Welche Maßnahmen ergreift Ihr Unternehmen gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel?
Mehrfachnennungen möglich; N = 324.

dürfte der Beschäftigungseffekt geplanter Infrastrukturprogramme der Bundesregierung begrenzt bleiben, da diese vor allem Branchen mit bereits erheblichem Arbeitskräftengpass betreffen (Wollmershäuser et al. 2025b). Die wirtschaftlichen Folgen des Arbeits- und Fachkräftemangels hängen maßgeblich davon ab, inwieweit es gelingt, durch höhere Erwerbsbeteiligung, qualifizierte Zuwanderung und Produktivitätssteigerungen gegenzusteuern

(Poutvaara und Rainer 2025). Verfügbare Stellschrauben zur Ausschöpfung von Fachkräftepotenzial und zur Reduzierung des Personalbedarfs sollten genutzt werden. Dazu zählt insbesondere die stärkere Integration von Älteren, Frauen und Zugewanderten, um dem erwarteten Beschäftigungsrückgang entgegenzuwirken. Ebenso notwendig ist die Sicherung des Fachkräftenachwuchses sowie die Schaffung von Anreizen zur Ausweitung der Arbeitszeit,

Tab. 2

Kurzfristige Folgen des Arbeits- und Fachkräftemangels nach Anzahl der Nennungen^a

	Anzahl	Unternehmensgröße in %		
	Gesamt	Klein	Mittel	Groß
Steigende Arbeitskosten	286	39,2	33,6	27,3
Mehrbelastung Belegschaft	266	39,8	30,1	30,1
Automatisierung/Digitalisierung	187	31,6	29,9	38,5
Rückgang Produktivität	107	40,2	36,4	23,4
Verlust Aufträge	103	43,7	31,1	25,2
Einschränkung Angebot	75	56,0	29,3	14,7
Keine Folgen/kein Fachkräftemangel	28	53,6	32,1	14,3
Sonstige Folgen	13	23,1	30,8	46,2

^aFrage: Welche kurzfristigen Folgen erwarten Sie in Zukunft (innerhalb der nächsten 1-2 Jahre) für Ihr Unternehmen durch Arbeits- und Fachkräftemangel? Mehrfachnennungen möglich; N = 380.

Quelle: ifo Management-Umfrage November 2024.

© ifo Institut

Tab. 3

Langfristige Folgen des Arbeits- und Fachkräftemangels nach Anzahl der Nennungen^a

	Anzahl	Unternehmensgröße in %		
	Gesamt	Klein	Mittel	Groß
Verlust von Innovations-/Wettbewerbsfähigkeit	205	33,2	33,2	33,7
Standort verliert Attraktivität	162	32,1	34,0	34,0
Keine strategischen/langfristigen Folgen	75	54,7	30,7	14,7
Verlagerung Ausland	69	17,4	26,1	56,5
Betriebsaufgabe/Verkauf des Unternehmens	69	65,2	27,5	7,2
Sonstige Folgen	32	46,9	21,9	31,3

^aFrage: Welche langfristigen Folgen erwarten Sie in Zukunft (in 3-5 Jahren) für Ihr Unternehmen durch Arbeits- und Fachkräftemangel? Mehrfachnennungen möglich; N = 377.

Quelle: ifo Management-Umfrage November 2024.

© ifo Institut

auch bei bestehenden Betreuungspflichten. Maßnahmen wie Digitalisierung und Produktivitätssteigerung können den Arbeitskräftebedarf abfedern. Durch verstärkte berufliche Aus- und Weiterbildung, Mobilitätshilfen sowie attraktivere Arbeitsbedingungen kann der Mismatch am Arbeitsmarkt reduziert und zusätzliche Beschäftigung ermöglicht werden. •

Referenzen

Bossler, M. und M. Popp (2023), „Die steigende Knappheit an Arbeitskräften brems das Beschäftigungswachstum“, *IAB-Kurzbericht* 12, Nürnberg.

Demmelhuber, K. und A. Nimanaj (2023), „The ifo Management Survey“, in: S. Sauer, M. Schasching und K. Wohlrabe (Hrsg.), *Handbook of ifo Surveys*, ifo Beiträge zur Wirtschaftsforschung 100, 185–189.

Deschermeier, P. (2024), „IW-Bevölkerungsprognose 2024. Eine Datengrundlage zur Gestaltung der Herausforderungen des demografischen Wandels“, *IW-Trends* 51(3), 65–88.

Garnitz, J., S. Sauer und D. Schaller (2023), „Arbeitskräftemangel belastet die deutsche Wirtschaft“, *ifo Schnelldienst* 76(9), 60–64.

KfW Research (2025), „Schwache Konjunktur lässt Fachkräftemangel weiter sinken“, KfW-ifo-Fachkräftebarometer Juni 2025.

Lehmann, R., S. Linz und T. Wollmershäuser (2025), „Strukturwandel im Verarbeitenden Gewerbe. Hybride Produkte und Produktionsprozesse verändern industrielle Geschäftsmodelle“, *ifo Schnelldienst digital* 6(5).

Peichl, A., S. Sauer und K. Wohlrabe (2025), „Arbeits- und Fachkräftemangel – aktuelle Lage und Projektionen im europäischen Vergleich“, *ifo Schnelldienst* 78(3), 51–57.

Poutvaara, P. und H. Rainer (2025), „Fachkräftemangel in Deutschland: Potenziale von Frauen, Älteren und Migranten nutzen“, *ifo Schnelldienst* 78(1), 19–22.

Sauer, S. und T. Wollmershäuser (2021), „Fachkräftemangel wird zunehmend zur Belastung für die deutsche Wirtschaft“, *ifo Schnelldienst digital* 2(17).

Wollmershäuser, T., S. Ederer, F. Fourné, M. Lay, R. Lehmann, S. Link, M. Schasching, T. Wibault, G. Wolf und L. Zarges (2025a), „ifo Konjunkturprognose Herbst 2025: Finanzpolitik könnte deutsche Wirtschaft aus der Krise hieven“, *ifo Schnelldienst digital* 6(14).

Wollmershäuser, T., S. Ederer, F. Fourné, M. Lay, R. Lehmann, S. Link, M. Schasching, T. Wibault, G. Wolf und L. Zarges (2025b), „ifo Konjunkturprognose Sommer 2025: Erholung rückt näher – wirtschaftspolitische Unsicherheiten weiter hoch“, *ifo Schnelldienst digital* 6(7).

Werden Sie Teil der Economic Debate. Ihre Einschätzung zählt.

Die Informationen in diesem Beitrag sind für Sie und Ihr Unternehmen relevant?

Die Teilnahme an der ifo Management-Umfrage bietet Ihnen die Gelegenheit, wirtschaftswissenschaftliche Forschung zu unterstützen und zugleich von neuesten wirtschaftlichen Analysen zu profitieren.

Für Rückfragen und weitere Informationen wenden Sie sich direkt an Frau Hiersemenzel: hiersemenzel@ifo.de.

