



IW-Arbeitsmarktfort- schreibung 2028

Aktualisierung mit Daten bis 2023. Allgemeine Trendabschwächung.

Alexander Burstedde / Jurek Tiedemann

Köln, 14.07.2025

IW-Report 34/2025

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter

[@iw_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Instagram

[@IW_Koeln](https://www.instagram.com/iw_koeln)

Autoren

Alexander Burstedde

Senior Economist für Fachkräftesicherung

burstedde@iwkoeln.de

0221 – 4981-217

Jurek Tiedemann

Economist für Fachkräftesicherung

tiedemann@iwkoeln.de

0221 – 4981-419

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

Juli 2025

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Ziele, Daten und Methodik.....	6
2 Ergebnisse	10
2.1 Beschäftigtenentwicklung	10
2.2 Entwicklung der Fachkräftelücke	20
3 Fazit und Ausblick	26
Abstract.....	27
Anhang	29
Tabellenverzeichnis.....	30
Abbildungsverzeichnis.....	31
Literatur	32

JEL-Klassifikation

J11 Demographic Trends, Macroeconomic Effects, and Forecasts

J21 Labor Force and Employment, Size, and Structure

J24 Human Capital; Skills; Occupational Choice; Labor Productivity

Zusammenfassung

1. Gegenstand der vorliegenden Studie ist die Aktualisierung der IW-Arbeitsmarktfortschreibung mit den neuesten verfügbaren Daten bis zum Jahr 2023 auf Basis der Methodik von Burstedde (2023). Die Fortschreibung zeigt auf, wie sich Beschäftigung und Fachkräftelücke in den fünf Jahren bis 2028 entwickeln würden, wenn sich die empirischen Trends der letzten sieben Jahre weiter fortsetzen sollten. Damit handelt es sich nicht um eine Prognose, sondern um eine Trendfortschreibung.
2. Die Fortschreibung ergibt für die Jahre von 2023 bis 2028 ein durchschnittliches jährliches Beschäftigtenwachstum von 397.000 Personen oder 1,2 Prozent jährlich. Ob es tatsächlich zu diesem Beschäftigtenwachstum kommt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob sich die zuletzt sehr positive Entwicklung der Erwerbsbeteiligung weiter fortsetzt, insbesondere bei Menschen im Alter ab 60 Jahren. Daher sind politische Weichenstellungen wichtig, um die **Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit** weiter zu erhöhen und jene für eine frühere Verrentung zu verringern.
3. Die Fortschreibung geht davon aus, dass ein steigender Anteil der Bevölkerung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen will und kann (Partizipationseffekt 550.500 zusätzliche Beschäftigte jährlich). Zum Teil geht dies zulasten anderer Erwerbsformen (Selbstständige, Beamte, Minijobs und andere). Im Hinblick auf anstehende Unternehmensnachfolgen und die schwache Gründungskultur in Deutschland sollten daher Anreize für eine Selbstständigkeit gestärkt werden.
4. Nach der Rekordzuwanderung aus der Ukraine im Jahr 2022 und dem damit verbundenen Rückgang der Partizipationsquote ausländischer Personen ist im Jahr 2023 eine Normalisierung eingetreten, die stärker als erwartet ausgefallen ist: Die Zuwanderung war niedriger und die Integration in den Arbeitsmarkt verlief schneller. Der demografische Wandel könnte 2023 bis 2028 durch Zuwanderung nahezu ausgeglichen werden (Kohorteneffekt -288.000 versus Zuwanderungseffekt +251.000). Weiterhin ist **qualifizierte Zuwanderung in großem Umfang nötig**, um aus dem Arbeitsleben ausscheidende Arbeitskräfte zu ersetzen. Dafür sollten die Möglichkeiten des im Jahr 2023 novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz genutzt werden. Die meisten Unternehmen bräuchten dafür jedoch mehr Unterstützung. Dafür sollten die neuen Möglichkeiten im Ausland noch stärker kommuniziert werden. In der Praxis müssen Visavergabe und berufliche Anerkennung schneller werden. All dies erfordert zusätzliche Ressourcen. Für eine bessere Integration und den dauerhaften Verbleib der in Deutschland lebenden Zuwanderer ist eine von der Breite der Gesellschaft gelebte Willkommenskultur notwendig. Denn bisher ziehen noch zu viele der hier arbeitenden ausländischen Fachkräfte in andere Länder weiter oder in ihr Herkunftsland zurück.
5. Gegenüber der letztjährigen Fortschreibung hat sich der **Wachstumstrend deutlich abgeschwächt** von vorher 1,6 auf nun 1,2 Prozent mehr Beschäftigte pro Jahr. Dies liegt größtenteils am abgeschwächten Wachstum der Partizipationsquoten deutscher und älterer Menschen sowie der stärker als erwartet gestiegenen Arbeitslosigkeit. Dies geht auch auf die schon länger schwache Konjunktur zurück. Arbeitslosigkeit resultiert derzeit weniger aus Kündigungen als aus weniger Neueinstellungen der Arbeitgeber. Die vorhandenen Arbeitslosen besitzen nur selten die von Arbeitgebern aktuell gefragten Qualifikationen. Deshalb gilt es weiterhin, diese noch intensiver für Tätigkeiten in Mangelberufen zu qualifizieren.
6. Der Anteil von Fachkräften mit Berufsausbildung an allen Beschäftigten wird weiter sinken, weil viele Fachkräfte altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dies ist jedoch nicht mit einem sinkenden Bedarf zu verwechseln, denn der **Mangel an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung** wird weiter steigen. Insbesondere in Ostdeutschland wird sich dieses Problem deutlich verschärfen. Für eine Ausbildung und ihre Chancen sollten mehr Menschen begeistert werden. Dazu sind

insbesondere die Berufsorientierung an Schulen sowie die Berufslaufbahnberatung von jungen Menschen zu intensivieren und die Berufsvorbereitung möglichst eng mit Einblicken in die Praxis zu verzahnen.

7. Geringqualifizierte sind in ausreichender Zahl vorhanden, um die Arbeitsnachfrage in diesem Segment des Arbeitsmarktes zu decken. Besetzungsprobleme hier sind vorwiegend auf Passungsprobleme zwischen Regionen und Tätigkeiten zurückzuführen.
8. Von den größeren Berufshauptgruppen ist der relative Anstieg der Beschäftigung am stärksten in IT-Berufen ausgeprägt (+26,3 Prozent von 2023 bis 2028). Den stärksten Rückgang dürften Metallberufe verzeichnen (-14,1 Prozent). Mehr als ein Fünftel davon geht auf Metallbau-Fachkräfte zurück, die gleichzeitig zu den Berufen mit dem größten Fachkräftemangel gehören. Sie sind ein Beispiel für die Auswirkungen des demografischen Wandels, durch den Fachkräfte ersatzlos verloren gehen. In Industriebetrieben insgesamt (Berufsbereich 2) dürfte die Beschäftigung leicht zurückgehen (-2,8 Prozent). In der letztjährigen Fortschreibung wurde hier noch von einem leichten Anstieg ausgegangen (+0,5 Prozent).
9. Auf Ebene einzelner Berufe dürfte es den größten Beschäftigungsaufbau (weiterhin) bei Erziehern geben (+136.400). Dies ist eine gute Nachricht, da dies zusätzliche Beschäftigungsaufnahmen oder die Ausweitung der Arbeitszeiten von Eltern begünstigt. Der größte Beschäftigungsabbau wird nun bei ausgebildeten Bankkaufleuten erwartet (-56.300 beziehungsweise -15,0 Prozent), die Helfer in der Metallbearbeitung zahlenmäßig wieder überholt haben (-48.000 beziehungsweise -19,5 Prozent). Bei Altenpflege-Fachkräften ging die fortgeschriebene Fachkräftelücke erneut zurück. Dies könnte auf die deutliche Aufwertung des Berufes zurückgehen.
10. Die für die IW-Arbeitsmarktfortschreibung benötigten Daten erscheinen mit bis zu einem Jahr Verzögerung. Zum Veröffentlichungszeitpunkt kann die Datengrundlage deshalb bis zu anderthalb Jahre alt sein. In der Zwischenzeit gab es relevante Entwicklungen, die **in den Ergebnissen nicht berücksichtigt** sind, bei der Interpretation aber berücksichtigt werden sollten: Die Konjunktur ist anhaltend schwach. Die ifo Konjunkturuhr steht seit September 2022 auf Krise (ifo, 2025). Die Fortschreibung geht konstruktionsbedingt von einer baldigen Rückkehr zu einer durchschnittlichen Konjunktur aus. Es ist jedoch bereits klar, dass der Aufschwung auf sich warten lässt. Die erratische Handelspolitik von Donald Trump dürfte sich zunehmend negativ auf die Export-Industrie auswirken und die Konjunktur weiter schwächen. Das Beschäftigtenwachstum betrug zuletzt nur 51.000 beziehungsweise 0,1 Prozent (von Januar 2024 bis Januar 2025; BA, 2025). Die Fachkräftelücke ging 2024 auf 487.000 im Jahresdurchschnitt leicht zurück (Tiedemann / Risius, 2024), und damit deutlich stärker als die Fortschreibungsergebnisse dies nahelegen (601.000 für 2024). Die hier vorgestellten Ergebnisse sind demnach angesichts der aktuellen geopolitischen und wirtschaftlichen Lage zu optimistisch. Dies ändert jedoch nichts an den grundsätzlichen Aussagen, wie sich der Berufe-Mix der Beschäftigten verschieben wird, welche Stellschrauben gegen den Fachkräftemangel besonders relevant sind, und dass der Fachkräftemangel anhalten und tendenziell auch wieder steigen wird.

1 Ziele, Daten und Methodik

Die aktualisierte IW-Arbeitsmarktfortschreibung zeigt, wo der Arbeitsmarkt im Jahr 2028 stehen könnte, wenn die Trends der letzten sieben Jahre weiter anhalten. Dies ist keine Prognose und insbesondere können damit keine Trendänderungen vorhergesagt werden. Die Abweichungen der Ergebnisse zur letztjährigen Fortschreibung (Burstedde / Tiedemann, 2024) sind jedoch von besonderem Interesse, denn sie können auf Trendwenden oder sich andeutende Wendepunkte hindeuten. Die Fortschreibung dient der Ermittlung von Handlungsbedarfen und der Erfolgskontrolle eingeleiteter Maßnahmen.

Diese Studie nimmt die jährliche Aktualisierung der IW-Arbeitsmarktfortschreibung vor. Die enthaltene Fortschreibung des Arbeitsmarktes bis 2028 basiert auf Daten von 2017 bis 2023 (bei Stellen und Arbeitslosen bis Mitte 2024). Neuere Entwicklungen sind dementsprechend nicht in den Zahlen berücksichtigt, werden aber gegebenenfalls in der Zusammenfassung zur Einordnung herangezogen. Die verwendeten Daten werden in Tabelle 1-1 zusammengefasst, die daraus berechneten und fortgeschriebenen Zeitreihen in Tabelle 1-2. Eine ausführliche Beschreibung der Methodik findet sich in Burstede (2023)¹, weshalb hier nur eine kurze Zusammenfassung erfolgt.

Die Daten und Ergebnisse sind häufig nach vier Anforderungsniveaus differenziert, denen jeweils ein typisches Qualifikationsniveau zugeordnet werden kann:

1. Helfer (typischerweise geringqualifiziert),
2. Fachkraft (Ausbildung),
3. Spezialist (Fortbildung/Bachelor),
4. Experte (Master/Diplom).

Die Methodik der Fortschreibung lässt sich grob in folgende Schritte unterteilen:

1. Bevölkerungsfortschreibung mit durchschnittlicher Zuwanderung und aktuellen Sterblichkeitstrends,
2. Fortschreibung der Partizipationsquoten,
3. Fortschreibung von Arbeitslosigkeit und Pendlerverhalten,
4. Ermittlung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen mittelbar aus 1. bis 3., sowie Fortschreibung der offenen Stellen (Annahme: unabhängig von Arbeitsangebot),
5. Fortschreibung der Berufsverteilungen.

Dabei wird der Arbeitsmarkt in viele kleine Komponenten zerlegt. Diese Zerlegung ermöglicht die Berechnung von Wachstumsbeiträgen, beispielsweise wie sich Zuwanderung auf das Arbeitsangebot auswirkt. Es wird eine gleichzeitige Differenzierung nach Geschlecht (Mann/Frau), Nationalität (Deutsch/Nicht-Deutsch), Alter (Altersjahre) und Beruf (1.300 Berufsgattungen) angestrebt. Letztlich werden tausende Zeitreihen einzeln linear fortgeschrieben und anschließend mittels starrer makroökonomischer Formeln zu einem Gesamtbild zusammengesetzt. Abhängigkeiten zwischen Zeitreihen werden nicht explizit modelliert. Es wird angenommen, dass sich die Abhängigkeiten mittelbar in den Daten zeigen und somit implizit berücksichtigt werden. Wenn beispielsweise junge Menschen immer häufiger in IT-Berufen beschäftigt sind, wird dieser Trend fortgeschrieben, auch ohne dass Absolventenzahlen und berufliche Verbleibwahrscheinlichkeiten ins Modell

¹ Errata: In Burstede (2023) gibt es zwei Fehler in der Beschreibung der Methodik, die hiermit korrigiert werden sollen: In Tabelle 3-1 auf Seite 24 ist die korrekte Formel für die Kohortenverschiebung $KHV = BEV - BEV_{a-1}$ (und nicht andersrum). In Abbildung 3-3 auf Seite 32 ist der Wachstumsbeitrag der Arbeitslosenquote $-EPWt-1 - dEPWt$ (also beide mit negativem Vorzeichen). Die Berechnungen wurden stets korrekt durchgeführt.

integriert wären. Alle Trends ergeben sich vollständig aus der Dynamik der Daten. Es werden keinerlei Annahmen über den Verlauf der Zukunft getroffen.

Des Weiteren gab es einige kleinere Modifikationen gegenüber der Methodik von Burstedde (2023), die im Folgenden der Vollständigkeit halber aufgezählt werden:

- Die Bundesagentur für Arbeit hat auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke in der Vergangenheit Jahresdurchschnitte für Arbeitslose stets per Teilung durch zwölf berechnet, auch wenn es fehlende Werte in einzelnen Monaten gab. Das IW bezieht nun Sonderauswertungen, bei denen die Durchschnitte stets durch die Anzahl der Beobachtungen geteilt werden. Dies kann gegenüber älteren Publikationen zu abweichenden Ergebnissen auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke für historische Zeiträume führen.
- Es werden zusätzliche Strukturbrüche berücksichtigt. Betroffen sind die Berufsgattungen 26312/26262 (Glasfasermonteur), 53111/2 (Wachmann – Objektschutz u. Ä.), 63301/2 (Servicekräfte), 71522/3/4 und 71513 (Personalreferent u. Ä.), 83131/2/3 (Schulbegleiter und Heilerziehungspfleger), 83141/2 und 82101 (Alltagsbegleiter u. Ä.).
- Die Pendlersalden für die Altersgruppe 70 bis 74 werden aufgrund besserer Daten jetzt genauer berechnet.

Auf aggregierter Ebene führen diese Modifikationen nicht zu größeren Änderungen der Ergebnisse.

Tabelle 1-1: Variablen-Übersicht

Kürzel	Variable	Differenzierung	Methode
ALO _a	Arbeitslose (nach Alter)	Altersgruppen, 16 Regionen	BA-Sonderauswertungen, jährlich ab 2003
ALO _b	Arbeitslose (nach Beruf)	Beruf, 153 Regionen	BA-Sonderauswertungen, halbjährlich ab 2010
ALQ	Arbeitslosenquote	Altersgruppen, 16 Regionen	= $ALO_a / (ALO_a + SVBW)$
ANG	Arbeitsangebot	Beruf, Altersgruppen, 3 Regionen	= SVB + ALO
AV	Arbeitslosenverteilung	Beruf, Altersgruppen, 3 Regionen	= ALO_b / ALO
BEA	Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter	Altersjahre, Geschlecht, Nationalität, 16 Regionen	Destatis Tabelle 12411-0014, jährlich ab 2000
BV	Berufsverteilung	Beruf, Altersgruppen, 3 Regionen	= SVB_b / SVB
EPW	Erwerbspersonen am Wohnort	Altersgruppen, Geschlecht, Nationalität, 16 Regionen	= BEA · PQ
FKL	Fachkräftelücke	Beruf, 3 Regionen	= $NAF - ANG \geq 0$
KHV	Kohortenverschiebung	Altersjahre, Geschlecht, Nationalität, 16 Regionen	= $BEVa-1 - BEV$
NAF	Arbeitsnachfrage	Beruf, 3 Regionen	= SVB + STO
PQ	Partizipationsquote	Altersgruppen, Geschlecht, Nationalität, 16 Regionen	= $(SVBW + ALO_a) / BEV$
PS	Pendlersaldo	Altersgruppen, 16 Regionen	= SVB - SVBW
STO	Offene Stellen	Beruf, 153 Regionen	BA-Sonderauswertungen, halbjährlich ab 2010
SVB	Beschäftigte (am Arbeitsort)	Beruf, 3 Regionen	BA-Sonderauswertungen, halbjährlich ab 2013
SVBW	Beschäftigte am Wohnort	Altersgruppen, 16 Regionen	BA-Sonderauswertungen, jährlich ab 2003
TOD	Todesfälle	Altersjahre, Geschlecht, Nationalität	Destatis Tabelle 12613-0004, jährlich ab 2000
TODQ	Todesfallquote	Altersjahre, Geschlecht, Nationalität	= $TOD / BEVa-1t-1$
WS	Wanderungssaldo	Altersgruppen, Geschlecht, Nationalität, 16 Regionen	= $BEA - (BEAa-1t-1 - TOD)$

Details der Differenzierung: Beruf ∈ 1.300 Berufsgattungen der KldB; Altersjahre ∈ einjährig von 0 bis 90; Altersgruppe ∈ fünfjährig von 15 bis 74; Geschlecht ∈ männlich/weiblich; Nationalität ∈ deutsch/nicht-deutsch; 3 Regionen ∈ Bund/West/Ost; 16 Regionen ∈ Bundesländer; 153 Regionen ∈ Arbeitsagenturbezirke (Berlin zusammengelegt).

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 1-2: Übersicht der fortgeschriebenen Zeitreihen

Kürzel	Variable	Differenzierung	Methode
ALO	Arbeitslosenquote	Alter, Bund/West/Ost	Linearer Trend der letzten 7 Jahre
AV	Arbeitslosenverteilung	Beruf, Arbeitsagenturbezirke	Linearer Trend der letzten 7 Jahre
BV	Berufsverteilung	Beruf, Alter, Bund/West/Ost	Linearer Trend der letzten 7 Jahre
KHV	Kohortenverschiebung	Alter, Geschlecht, Nationalität, Bundesland	Iterativ
STO	Offene Stellen	Beruf, Arbeitsagenturbezirke	Linearer Trend der letzten 7 Jahre
PQ	Partizipationsquote	Alter, Geschlecht, Nationalität, Bundesland	Linearer Trend der letzten 7 Jahre
PS	Pendlersaldo	Alter, Bund/West/Ost	Linearer Trend der letzten 7 Jahre
TODQ	Todesfallquote	Alter, Geschlecht, Nationalität	Linearer Trend der letzten 7 Jahre
WS	Wanderungssaldo	Alter, Geschlecht, Nationalität, Bundesland	Durchschnitt der letzten 7 Jahre

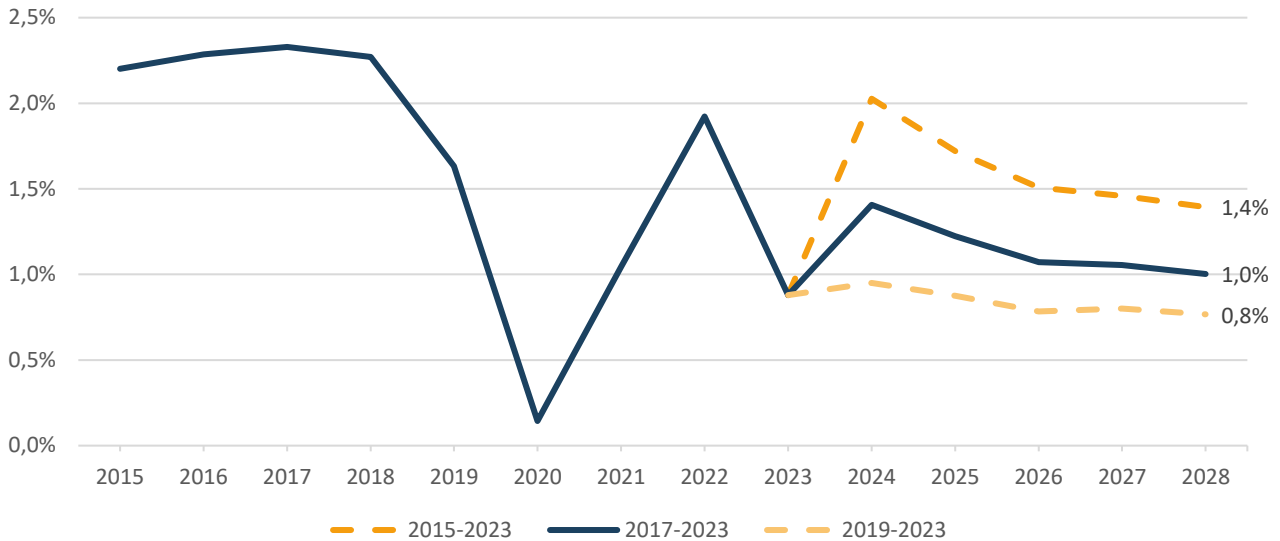
Quelle: eigene Darstellung

2 Ergebnisse

2.1 Beschäftigtenentwicklung

Abbildung 1: Beschäftigtenentwicklung für verschiedene Stützzeiträume

Wachstum der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in Prozent



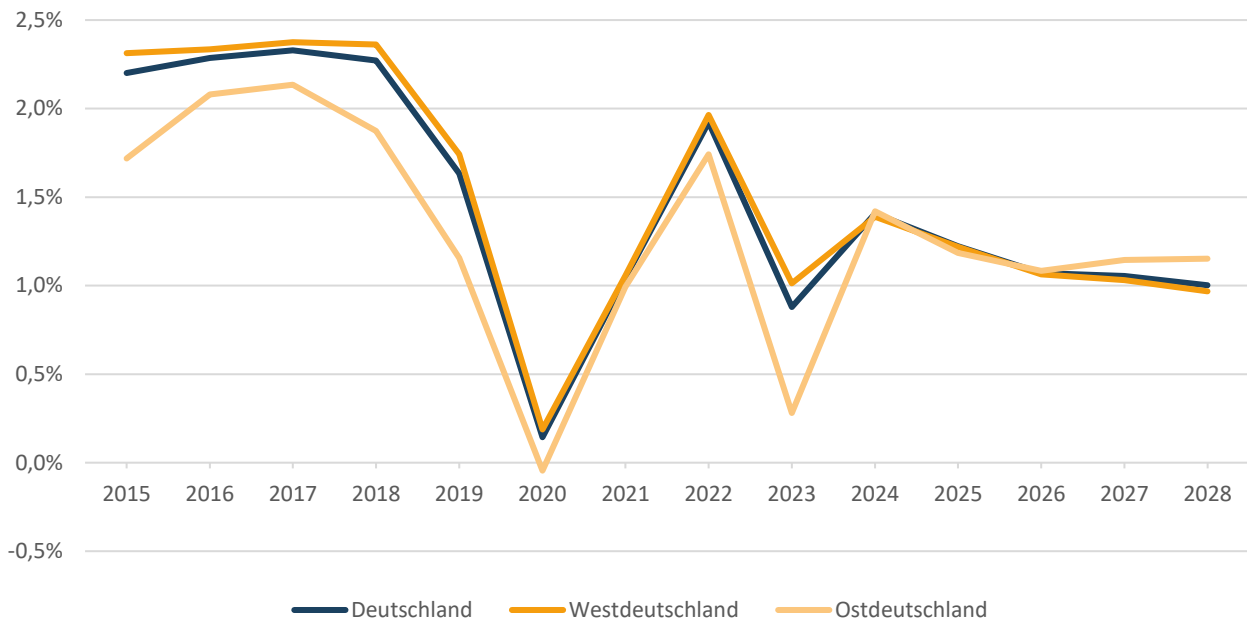
Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

Abbildung 1 zeigt das Beschäftigtenwachstum im Basisszenario sowie mit zwei alternativen Stützzeiträumen beziehungsweise Trendlängen (vgl. Burstedde, 2023, 33 ff.). Die Jahre 2015 bis 2018 waren von einem starken Beschäftigungsaufbau von jährlich über 2 Prozent geprägt. 2019 gab es eine deutliche Verlangsamung aufgrund des im Jahr zuvor von der 1. Trump-Administration begonnenen Handelskriegs. Es folgte die Corona-Pandemie mit unmittelbaren Auswirkungen ab 2020 und einer deutlichen Erholung in 2022. Der Ukraine-Krieg ab 2022 wirkte sich erst mit Verzögerung auf dem Arbeitsmarkt aus und führte zu einer schwachen Beschäftigtenentwicklung in 2023. Diese fiel mit 0,9 Prozent deutlich niedriger aus als die 2,1 Prozent der letztjährigen Fortschreibung auf Basis von Daten bis 2022. Die Entwicklung war also schwächer als erwartet und somit wird auch die neue Fortschreibung pessimistischer. Die Werte der Fortschreibungen schwanken für das Jahr 2028 je nach Trendlänge zwischen 0,8 und 1,4 Prozent. Mit einer Rückkehr zu den Wachstumsraten vor der Pandemie ist demnach weiterhin nicht zu rechnen.

Abbildung 2 differenziert das Wachstum der Beschäftigten für West- und Ostdeutschland. Nachdem die Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland in der Vergangenheit hinter der westdeutschen zurückblieb, geht das Modell ab 2026 von einem stärkeren Beschäftigungswachstum in Ostdeutschland aus. Gegenüber der letztjährigen Fortschreibung hat sich die Trendwende jedoch von 2024 auf 2026 verschoben. Dies geht darauf zurück, dass die Beschäftigtenentwicklung in 2023 in Ostdeutschland noch deutlicher hinter den Erwartungen zurückblieb als in Westdeutschland.

Abbildung 2: Beschäftigtenentwicklung in Deutschland, West- und Ostdeutschland

Wachstum der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in Prozent



Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

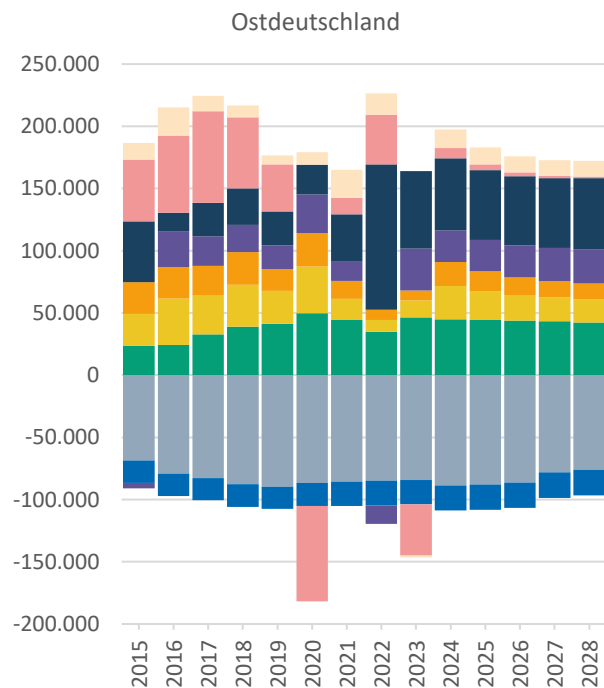
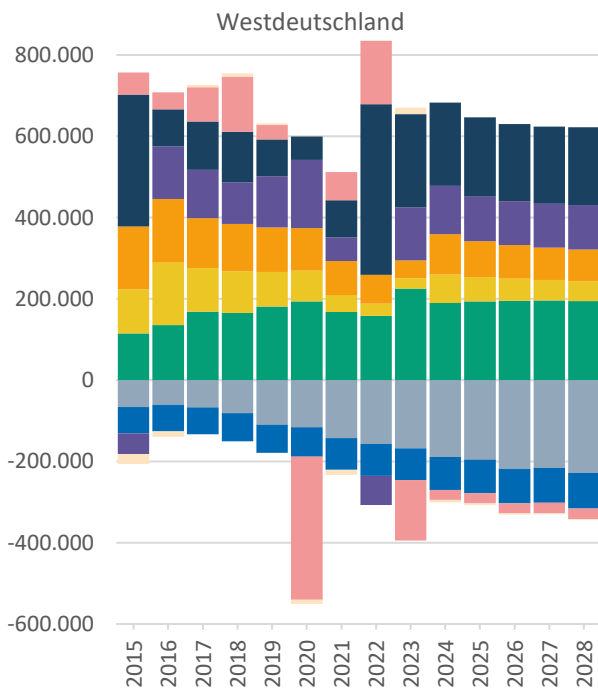
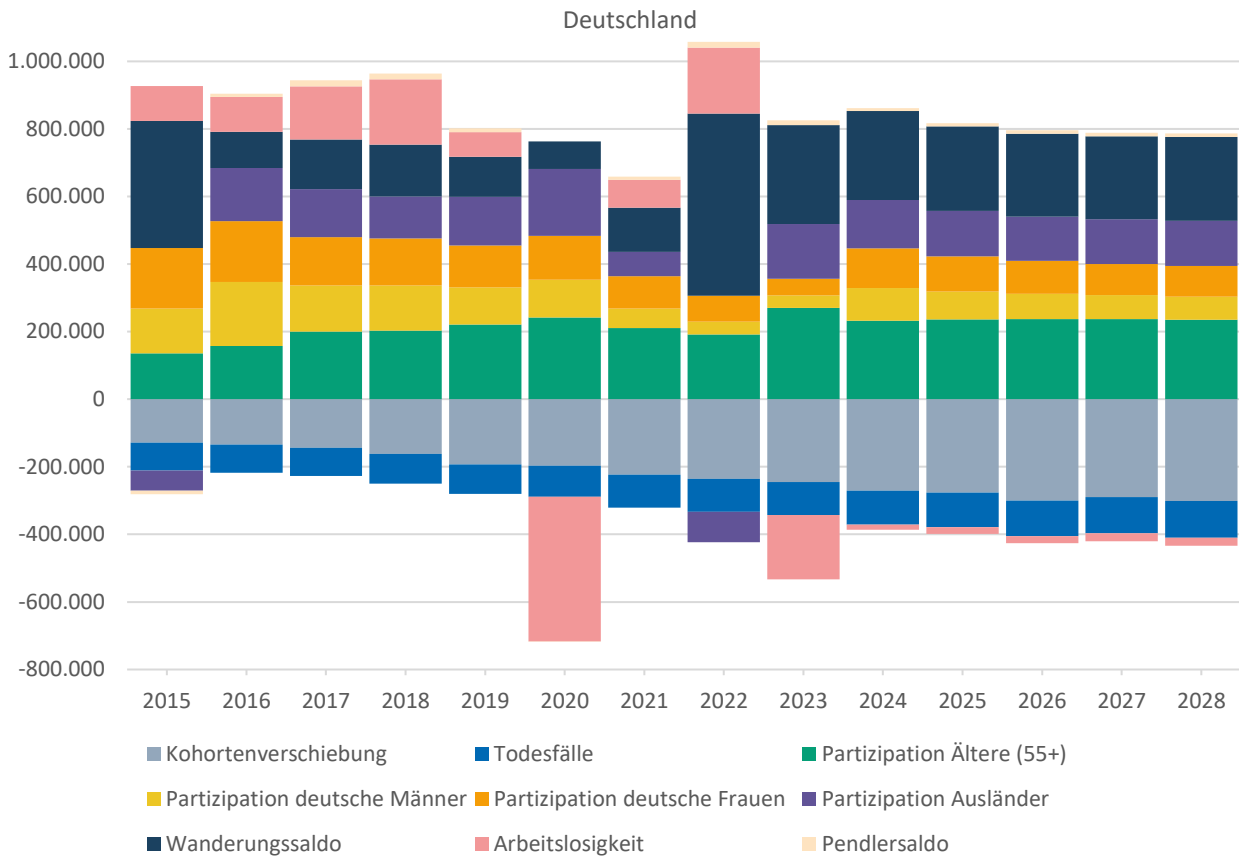
Abbildung 3 stellt dar, woher das Beschäftigtenwachstum kommt (Komponentenzerlegung, vgl. Burstedde 2023, 31 f.). Den größten Wachstumsbeitrag leisten die steigenden Partizipationsquoten sowie die Zuwanderung. Das Älterwerden der Babyboomer bremst das Beschäftigtenwachstum deutlich. Dieser Effekt nimmt bis 2026 weiter zu und wird dann einige Jahre auf hohem Niveau verbleiben. Der demografische Wandel wird von der Variable Kohortenverschiebung gemessen, die zum einen berücksichtigt, dass mehr Menschen in Rente gehen als in den Arbeitsmarkt eintreten, und zum anderen, dass die geburtenstarken Jahrgänge zunehmend in Altersgruppen vorrücken, deren Partizipationsquoten deutlich niedriger sind. Gegenüber der letztjährigen Fortschreibung ist die demografische Situation recht stabil, allerdings haben sich die Partizipationsquoten und die Arbeitslosigkeit in 2023 schlechter entwickelt als erwartet – außer bei den Ausländern, deren Partizipationsquoten sich sogar besser als erwartet entwickelt haben.

In Westdeutschland wurde das Beschäftigtenwachstum 2017 durch den demografischen Wandel um 67.095 Personen gesenkt. Bis 2028 steigt diese Zahl auf 228.600. Der Druck nimmt also weiter zu. In Ostdeutschland hingegen hat der demografische Wandel bereits 2019 seinen Höhepunkt erreicht. Seitdem senkt das Älterwerden der geburtenstarken Jahrgänge das Beschäftigtenwachstum um jährlich etwa 85.000 Personen. Da Westdeutschland etwa 4,4-mal so viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hat, ist der demografische Effekt in Ostdeutschland also jetzt schon stärker, als er in Westdeutschland je sein wird.

Ostdeutschland wird allerdings voraussichtlich davon profitieren, dass immer weniger Menschen in den Westen auspendeln und sich die Arbeitslosigkeit besser entwickelt als im Westen. Für Westdeutschland liegt in beiden Variablen kaum noch Potenzial. Ostdeutschland hingegen hat weniger Potenzial in der Erhöhung der Partizipationsquote von Frauen – die dort bereits höher ist als im Westen.

Abbildung 3: Wachstumsbeiträge der Komponenten zur Beschäftigung

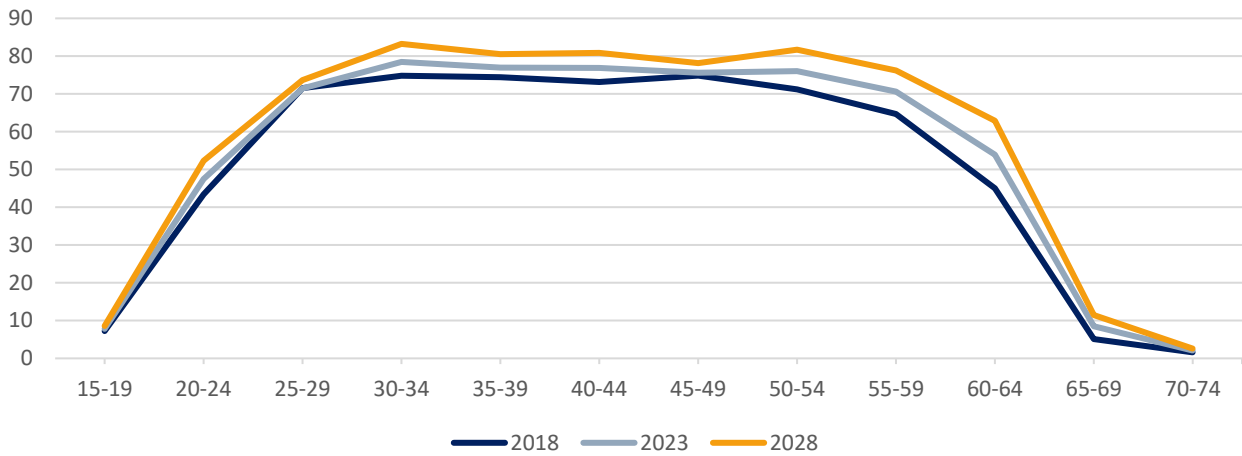
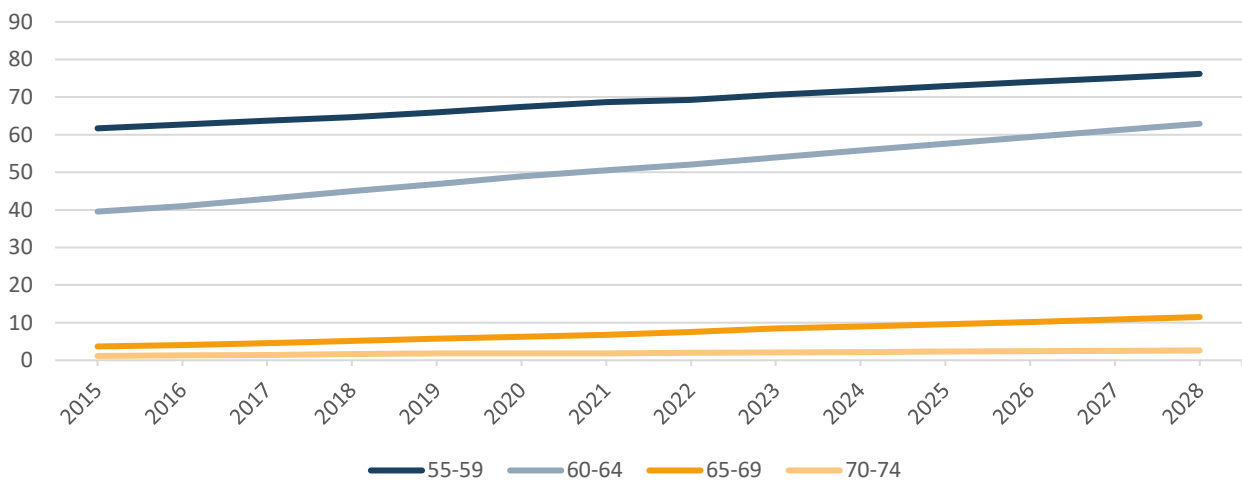
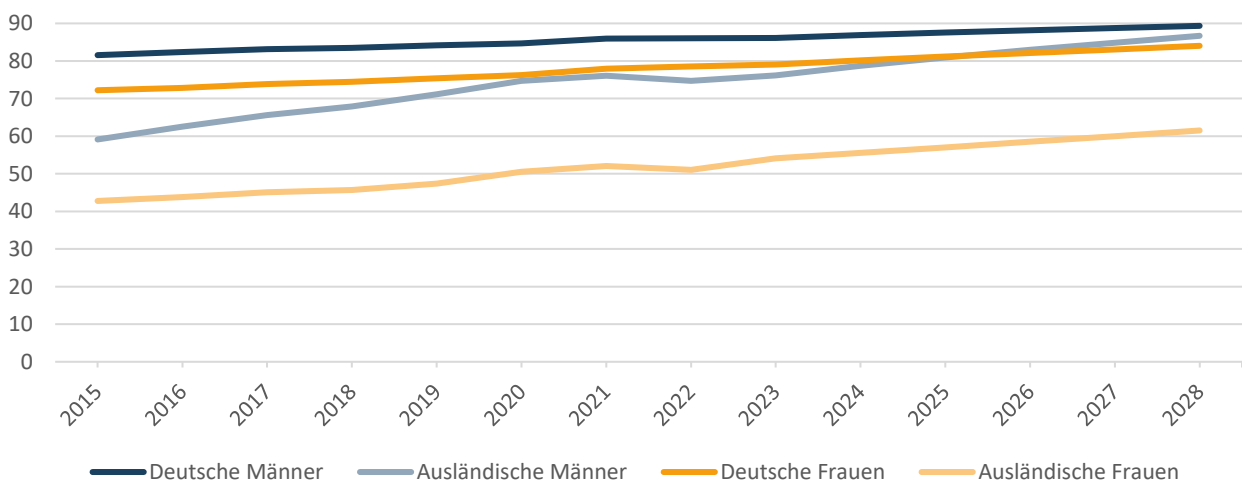
Wachstumsbeitrag zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in Personen



Hier: Partizipation (beziehungsweise „Partizipationsquote“) = (Beschäftigte + Arbeitslose) / Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Hinweis: „Partizipation Ältere (55+)“ umfasst Männer und Frauen sowie Deutsche und Nicht-Deutsche

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

Abbildung 4: Entwicklung der Partizipationsquoten
a) Verteilung nach Altersgruppen, in Prozent

b) für die Altersgruppen ab 55 Jahren, in Prozent

c) für die Altersgruppe 30 bis 34 Jahre, differenziert nach Geschlecht und Nationalität, in Prozent


Hier: Partizipationsquote = (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte + Arbeitslose) / Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

In der Gesamtbetrachtung sind die Partizipationsquoten die größte Stellschraube für die Beschäftigungsentwicklung am deutschen Arbeitsmarkt. Abbildung 4a stellt deren Verteilung nach Alter dar sowie die Entwicklung seit 2018 in Fünfjahresschritten. Während die Partizipationsquoten über alle Altersgruppen hinweg gestiegen sind, war der Anstieg im Alter 55 bis 64 besonders groß. Die Partizipationsquoten von Alter 65 bis 74 sind weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau. Die Lebensarbeitszeit hat sich also bereits deutlich verlängert, bietet jedoch weiterhin noch viel Potenzial. Abbildung 4b zeigt die Entwicklung für die Altersgruppen ab Alter 55 im Detail.

Die höchste Partizipationsquote hat die Altersgruppe 30 bis 34. Für diese Altersgruppe wird die Entwicklung in Abbildung 4c nach Geschlecht und Nationalität differenziert ausgewiesen. Die Partizipationsquoten deutscher Frauen und Männer haben sich weitgehend parallel erhöht. Deutsche Männer könnten 2028 eine Partizipationsquote von sehr hohen 89,4 Prozent erreichen. Deutsche Frauen könnten den Abstand zu deutschen Männern bis 2028 auf 5,3 Prozentpunkte verringern, nach 9,0 Prozentpunkten zehn Jahre zuvor. Den stärksten Anstieg verzeichneten ausländische Männer. Ihr Abstand zu deutschen Männern könnte bis 2028 auf 2,6 Prozentpunkte sinken, nach 15,6 Prozent 10 Jahre zuvor. Auch die Partizipationsquote ausländischer Frauen steigt deutlich, dürfte mit 61,5 Prozent in 2028 jedoch wird sie weiterhin deutlich unter der Partizipationsquote deutschen Frauen liegen. Der Abstand betrüge dann 22,5 Prozentpunkte.

Bei der Interpretation der Partizipationsquoten muss berücksichtigt werden, dass diese das Verhältnis von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) und Arbeitslosen zur Bevölkerung im jeweiligen Alter ausdrücken. Eng verwandt ist das Konzept der Erwerbsquote, das jedoch auch andere Erwerbsformen einschließt, beispielsweise Minijobber, Beamte und Selbstständige. Erwerbsquoten liegen deshalb in der Regel höher als die hier verwendete Partizipationsquote (vgl. Burstedde, 2023, 48). Die Fortschreibung der Partizipationsquoten beinhaltet den Trend zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zulasten anderer Erwerbsformen. Dies könnte mit weniger Unternehmensgründungen oder einem Mangel an Beamten einhergehen.

Die bisherigen Abbildungen stellen lediglich die Entwicklung berufsunabhängiger Variablen dar, quasi die Makro-Perspektive. Die IW-Fortschreibungen beinhalten jedoch auch eine starke berufliche Differenzierung, die Mikro-Perspektive. Dafür werden die Berufsverteilung der Beschäftigten, der Arbeitslosen und der offenen Stellen auf Ebene der 1.300 Berufsgattungen einzeln fortgeschrieben. Von dort aus lassen sich die Ergebnisse wieder aggregieren.

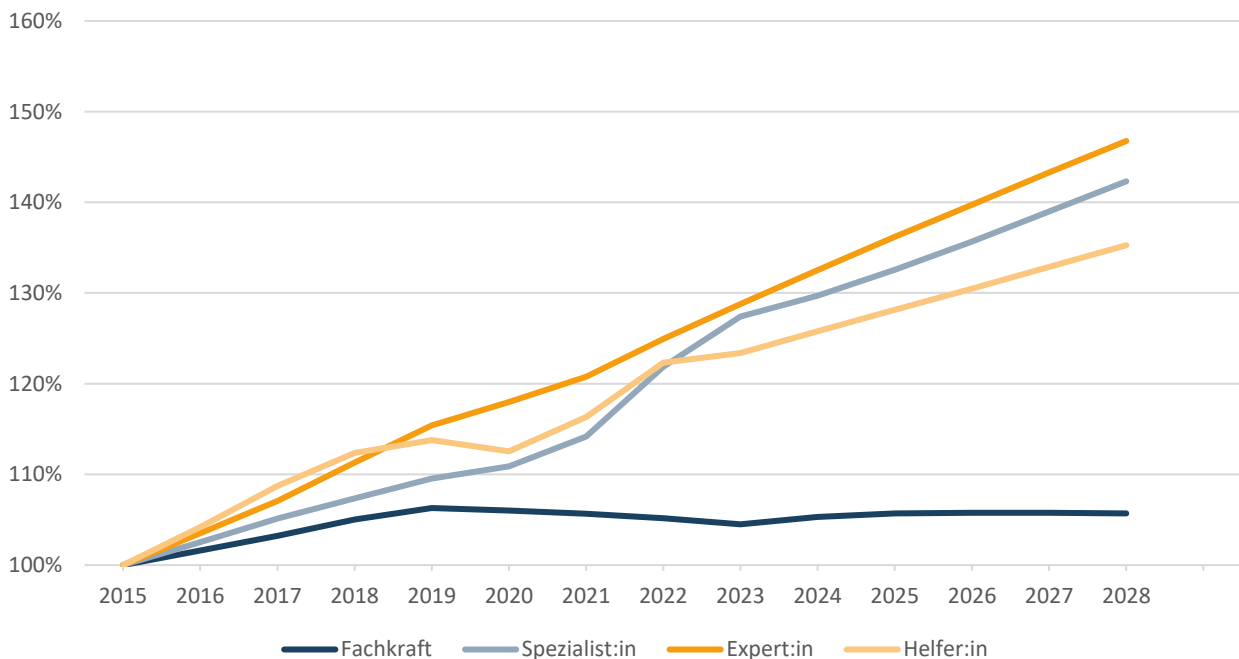
Abbildung 5 stellt die Beschäftigtenentwicklung nach Anforderungsniveau dar (vgl. Kapitel 1). Während Fachkräfte, die in der Regel eine Berufsausbildung absolviert haben, mehr als die Hälfte der Beschäftigten stellen, ist ihre Zahl in den letzten Jahren am wenigsten gewachsen.² Ihr Anteil hat sich somit verringert. Gleichzeitig ist die Beschäftigung in Berufen mit primär einfachen (Helfer) oder komplexen Tätigkeiten (Spezialist und Experte) stark gestiegen. Während Helfertätigkeiten von 2013 bis 2019 am stärksten zugenommen hatten, wurde deren Wachstum durch die Corona-Pandemie in 2020 unterbrochen. Denn Helfer-Jobs sind in Krisen die ersten, die abgebaut werden. Die Fortschreibung geht deshalb davon aus, dass hochkomplexe

² Von 2020 bis 2023 geht ein Teil des Rückgangs bei Fachkräften und des Anstiegs bei Helfern und Spezialisten auf Strukturbrüche in den Rohdaten zurück. Diese zeigen sich in der Beschäftigtenstatistik erst allmählich und in unterschiedlichen Geschwindigkeiten, weshalb für diese derzeit nicht korrigiert werden kann. An den übergeordneten Trends ändern die Strukturbrüche jedoch wenig. In Kapitel 2.2 kann und wird für Strukturbrüche korrigiert.

Expertentätigkeiten künftig das stärkste Wachstum erfahren werden (14,0 Prozent von 2023 bis 2028), gefolgt von komplexen Spezialistentätigkeiten, die in der Regel von Fortbildungsabsolventen (zum Beispiel Meister oder staatlich geprüfte Techniker) oder Bachelorabsolventen ausgeübt werden (11,7 Prozent). Bei einfachen Helfertätigkeiten geht die Fortschreibung zwischen 2023 und 2028 von einem Beschäftigungswachstum von 9,6 Prozent aus. Bei Fachkräften bliebe das Wachstum mit 1,1 Prozent verhältnismäßig niedrig. Es zeigt sich also eine fortgesetzte Polarisierung der Beschäftigten nach Anforderungsniveau. Dies ist auch eine Folge des Mangels an ausgebildeten Fachkräften, der in Kapitel Entwicklung der Fachkräftelücke^{2.2} näher erläutert wird. Im Vergleich zur letztjährigen Fortschreibung (Burstedde/Tiedemann, 2024) ist das Beschäftigungswachstum auf allen vier Anforderungsniveaus gesunken. Besonders groß ist der Rückgang mit 7,5 Prozentpunkten bei Experten. Am geringsten ist er mit 0,8 Prozentpunkten bei Spezialisten ausgefallen. Dies resultiert daraus, dass die Fortschreibung die abkühlende Konjunktur im Jahr 2023 berücksichtigt. Bei einer Trendfortsetzung dürften sich die zukünftigen Wachstumsraten weiter reduzieren.

Abbildung 5: Beschäftigtenentwicklung nach Anforderungsniveau

Wachstum der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, indiziert (2015 = 100 %)



Hinweis: Die Verlagerung von Fachkraft zu Spezialist in den Jahren 2020 bis 2023 geht

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

Die Anteile der Anforderungsniveaus werden nicht auf aggregierter Ebene fortgeschrieben. Diese resultieren aus den Fortschreibungen der nach 1.300 Berufsgattungen differenzierten Berufsverteilung. Diese Fortschreibungen spiegeln relevante Einflussfaktoren wider, auch ohne dass diese explizit modelliert würden.³ So berücksichtigt sie beispielsweise implizit die gestiegene Studierneigung sowie die hohe Zuwanderung geringqualifizierter Personen. Eine Fortschreibung dieser Trends erscheint plausibel.

³ Dies ist ein wesentlicher Unterschied zum QuBe-Modell, in dem das Bildungssystem und die resultierenden formellen Qualifikationen explizit modelliert und in eine ausgeübte Tätigkeit überführt werden. Dieser Ansatz kann aufgrund der Vorlaufeigenschaft des Bildungssystems Trendänderungen eventuell früher erkennen, benötigt jedoch eine Vielzahl zusätzlicher Annahmen, die ihrerseits zur Verzerrung der Ergebnisse führen können.

Tabelle 2-1: Top- und Flop-15-Beschäftigtenentwicklung aus 1.300 Berufsgattungen

Berufsgattung	Beschäftigte 2028	Veränderung ggü. 2023		Unsic-herheit
		absolut	in %	
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist*	457.876	143.365	45,6	213,0
Gastronomieservice – Helfer*	360.076	115.449	47,2	123,5
Softwareentwicklung – Experte	303.092	87.326	40,5	15,4
Aufs. und Führung – Unternehmensorga. und -strat. – Spezialist	417.698	75.191	22,0	48,3
IT-Anwendungsberatung – Experte*	192.446	72.295	60,2	47,7
Lagerwirtschaft – Helfer	1.053.888	65.743	6,7	94,2
Hauswirtschaft – Fachkraft	201.343	65.254	47,9	61,8
Fahrzeugführer im Straßenverkehr (sonst. Spezial.) – Fachkraft	244.734	60.028	32,5	8,0
Öffentliche Verwaltung – Fachkraft	501.008	59.420	13,5	20,8
Altenpflege – Helfer	355.661	57.443	19,3	64,5
Hochschullehre und -forschung – Expert	301.461	53.206	21,4	40,0
Lagerwirtschaft – Fachkraft	512.295	52.263	11,4	77,2
Objekt-, Werte- und Personenschutz – Helfer*	155.714	48.570	45,3	160,7
Hochbau – Helfer	229.551	47.353	26,0	147,3
Werbung und Marketing – Spezialist	198.203	47.225	31,3	3,9
Kunststoff- und Kautschukherstellung – Fachkraft	76.110	-17.961	-19,1	41,5
Steno- und Phonotypisten – Fachkraft	15.842	-18.206	-53,5	28,0
IT-Anwendungsberatung – Spezialist*	38.170	-20.304	-34,7	224,7
Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW) – Fachkraft	529.966	-20.403	-3,7	188,3
Spanende Metallbearbeitung – Fachkraft	129.807	-20.416	-13,6	57,0
Bauelektrik – Fachkraft*	165.179	-20.903	-11,2	64,5
Informations- und Telekommunikationstechnik – Fachkraft	90.266	-23.035	-20,3	62,0
Maschinenbau- und Betriebstechnik – Fachkraft	235.244	-24.571	-9,5	40,1
Hauswirtschaft – Helfer	84.629	-24.863	-22,7	100,9
Metallbau – Fachkraft	133.229	-35.562	-21,1	21,8
Verkauf von Bekleidung, Sportart., Leder und Schuhen – Fachkraft	74.983	-37.809	-33,5	27,0
Metallbearbeitung – Helfer	197.436	-47.758	-19,5	115,8
Objekt-, Werte- und Personenschutz – Fachkraft*	82.120	-51.127	-38,4	134,3
Bankkaufleute – Fachkraft	318.362	-56.257	-15,0	38,0
Gastronomieservice – Fachkraft*	41.644	-128.486	-75,5	83,7

*Die Beschäftigtenentwicklungen für Kinderbetreuung, IT-Anwendungsberatung, Bauelektrik und Gastronomieservice sind nur eingeschränkt aussagekräftig. Hier gab es Strukturbrüche, die dazu führen, dass verschiedene Berufe gemeinsam betrachtet werden sollten. Siehe Fließtext.

Unsic-herheit = | Spanne der Fortschreibungen mit Trendlängen 5, 7 und 9 / Fortschreibung mit Trendlänge 7 | x 100
 Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

Tabelle 2-1 zeigt die jeweils 15 Berufsgattungen mit der höchsten beziehungsweise niedrigsten absoluten Veränderung der Beschäftigten von 2023 bis 2028. Der größte Beschäftigtenzuwachs wird für Spezialisten in der Kinderbetreuung und -erziehung erwartet: 143.365 beziehungsweise 45,6 Prozent. Damit ist – wie auch schon in der letztjährigen Fortschreibung – bei Erziehern der größte Beschäftigungszuwachs zu erwarten. Dies darf als erfreulich gelten, da dies eine zentrale Voraussetzung für die Erhöhung der Partizipationsquoten und Arbeitszeiten von Frauen ist. Dieses Ergebnis ist jedoch, anders als in der letztjährigen Fortschreibung, mit einer gewissen Unsicherheit behaftet. Seit 2021 werden Erzieher statt auf dem Anforderungsniveau Fachkraft als Spezialisten erfasst, was sich in der Beschäftigtenstatistik jedoch erst mit Verzögerung zeigt. Betrachtet man sicherheitshalber die Anforderungsniveaus Fachkraft und Spezialist zusammen, ergibt sich ein Beschäftigtenwachstum von 136.415 beziehungsweise 15,9 Prozent. Der Trend ist also sehr robust.

Bei einigen weiteren Berufsgattungen aus Tabelle 2-1 sollten die Entwicklungen zweier Anforderungsniveaus gemeinsam betrachtet werden. So verlagert sich etwa in der IT-Anwendungsberatung seit Jahren die Beschäftigung vom Anforderungsniveau Spezialist auf das höhere Niveau Experte. Dies geht mit der Umschlüsselung von IT-Consultants im Jahr 2016 einher, die sich mit einiger Verzögerung auch in der Beschäftigtenstatistik zeigte.⁴ Die Fortschreibungen setzen diesen Trend fort, sodass die Beschäftigung von Spezialisten von 2023 bis 2028 um 20.304 sinken würde, während die von Experten um 72.295 steigt. Gemeinsam betrachtet steigt der Bedarf an hochqualifizierten IT-Anwendungsberatern um 51.991 beziehungsweise 29,1 Prozent. Insgesamt ergibt sich also ein robustes Wachstum. Da es im Gastromieservice einen Strukturbruch gab und „Servicekräfte“ seit 2021 vom Anforderungsniveau Fachkraft auf Helfer umgeschlüsselt wurden, sollten hier Fachkräfte und Helfer zusammen betrachtet werden, um eine valide Aussage über die Entwicklung treffen zu können. Werden beide Niveaus gemeinsam betrachtet, ergibt sich ein Rückgang von 13.037 Beschäftigten beziehungsweise 3,1 Prozent. Die Unsicherheit ist hoch. Im Gastromieservice ist noch relativ offen, in welche Richtung die Entwicklung weiter gehen wird. Auch für den Bereich Objekt-, Werte und Personenschutz ist die gemeinsame Betrachtung der Beschäftigungsveränderungen bei Helfern und Fachkräften sinnvoll. Die Fortschreibung geht zwischen 2023 und 2028 von einem leichten Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 2.558 beziehungsweise 1,1 Prozent aus. Bei der Bauelektrik gab es eine Vielzahl von Strukturbrüchen, weshalb hier nicht bloß die Anforderungsniveaus Fachkraft und Spezialist, sondern auch noch die Fachkraft für Elektrische Betriebstechnik gemeinsam betrachtet werden sollten. Für diese Gruppe ergibt sich ein Wachstum von -9.499 beziehungsweise -3,3 Prozent. Anders als Tabelle 2-1 auf den ersten Blick suggeriert, ist in der Bauelektrik also mit einem deutlich geringeren Rückgang zu rechnen.

Die Unsicherheit ist hier definiert als die Spanne der Fortschreibungen mit Trendlängen 5, 7 und 9, geteilt durch die Fortschreibung mit Trendlänge 7, zum Betrag, in Prozent (vgl. Burstedde, 2023, 34 ff.). Bei den Beschäftigtendaten bezieht sich die Unsicherheit auf die Veränderung der Beschäftigung von 2023 bis 2028, bei der Fachkräftelücke (vgl. Tabelle 2-3) auf die Fachkräftelücke 2028. Beispiel: Wenn die Fortschreibungen mit den Trendlängen 5, 7 und 9 in einem Beruf ein Beschäftigungswachstum von 80, 100 beziehungsweise 120 ergäben, betrüge die Unsicherheit $| (120 - 80) / 100 | \times 100 = 40$. Die Intuition hinter der Unsicherheit ähnelt dem Schätzfehler klassischer stochastischer Methoden, kann aber nicht mit diesem gleichgesetzt werden.

⁴ In den Zeitreihen für offene Stellen und Arbeitslose zeigt sich dieser Strukturbruch nicht, was unüblich ist.

Abseits der oben genannten Sonderfälle wird der größte Beschäftigungsrückgang bei Bankkaufleuten auf dem Anforderungsniveau Fachkraft erwartet. Dieser Trend ist stabil. Der zweitgrößte Rückgang wird in der Metallbearbeitung bei An- und Ungelernten erwartet. Gegenüber der letztjährigen Fortschreibung haben sich die Aussichten etwas verbessert. Die Unsicherheit ist jedoch deutlich gestiegen.

Tabelle A-1 im Anhang zeigt die jeweils 15 Berufsgattungen mit der höchsten beziehungsweise niedrigsten relativen Veränderung der Beschäftigten von 2023 bis 2028, begrenzt auf Berufsgattungen mit einer Unsicherheit von unter 20 Prozent. Damit können auch Umbrüche in Berufsgattungen mit wenigen Beschäftigten erkannt werden. So ist der größte relative Beschäftigtenzuwachs bei Helfern im Rettungsdienst zu erwarten. Auch Spezialisten im Rettungsdienst finden sich in der Liste wieder und liegen auf dem dritten Platz. Zwischen 2023 und 2028 geht die Fortschreibung um einen Beschäftigtenzuwachs von 157 bzw. 45,9 Prozent aus. Der zweitgrößte relative Beschäftigtenzuwachs wird für Experten der Veranstaltungs- und Bühnentechnik fortgeschrieben (46,8 Prozent). Zwar ist diese Berufsgruppe zahlenmäßig eher klein, jedoch ist der erwartete Anstieg von 94 Beschäftigten auf insgesamt 295 rasant. Hervorzuheben ist der erwartete Beschäftigungsaufbau bei Experten der Softwareentwicklung, der auch in absoluten Zahlen sehr groß ist. Die Entwicklung in den IT- und Digitalisierungsberufen wird von Burstedde und Tiedemann (2025) tiefergehend analysiert. Der größte relative Rückgang wird bei Detektiven erwartet (-58,9 Prozent), gefolgt von Aufsichtskräften in der Tierwirtschaft (-56,7 Prozent).

Übergeordnete Entwicklungen lassen sich erkennen, wenn die Fortschreibungen der 1.300 Berufsgattungen auf 36 Berufshauptgruppen aggregiert werden, was in Tabelle 2-2 dargestellt wird. Den größten Beschäftigtenzuwachs wird es demnach in folgenden Bereichen geben: Erziehung und Soziales (326.037), Gesundheit (288.682), Unternehmensorganisation (279.238), IT-Berufe (270.994), Verkehr und Logistik (206.516) sowie Recht und Verwaltung (158.863). Diese Zuwächse sind allesamt kleiner als in der letztjährigen Fortschreibung erwartet, außer bei IT-Berufen. Der größte Rückgang wird erwartet in Metallberufen (-161.187). Relativ betrachtet ist die Veränderung am größten bei sprach-, geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Berufen (30,8 Prozent) – allerdings von niedrigem Niveau kommend – und in IT-Berufen (26,3 Prozent). Gegenüber der letztjährigen Fortschreibung hat sich das Vorzeichen in keiner der 36 Berufshauptgruppen verändert.

Für die Industriebetriebe (Berufshauptgruppen 21 bis 29) geht die Fortschreibung von einem Beschäftigungsrückgang von insgesamt 188.468 auf 6.574.896 aus. Damit würde sich die Beschäftigung in den Industriebetrieben bis 2028 um 2,8 Prozent reduzieren. Die letztjährige Fortschreibung ging noch von einer Stagnation aus (+0,5 Prozent). Innerhalb der Industriebetriebe wachsen Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe (34.701), Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (15.849) und Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (7.033). Für die verbleibenden sechs Berufshauptgruppen geht die Fortschreibung von einer sinkenden Beschäftigung aus.

Tabelle 2-2: Beschäftigtenentwicklung nach 36 Berufshauptgruppen

Berufsgattung	Beschäftigte 2028	Veränderung ggü.2023		Unsi-cherheit
		absolut	in %	
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	2.352.310	326.037	16,1	38,9
Medizinische Gesundheitsberufe	2.873.336	288.682	11,2	39,8
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	4.611.124	279.238	6,4	53,0
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnikberufe	1.302.451	270.994	26,3	2,6
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	2.360.482	206.516	9,6	81,5
Berufe in Recht und Verwaltung	1.316.308	158.863	13,7	8,6
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.186.686	118.544	11,1	39,5
Nichtmedizin. Gesundh.-, Körperpflege, Wellness, Med.technik	975.347	88.300	10,0	87,1
Lehrende und ausbildende Berufe	792.195	71.145	9,9	40,7
Hoch- und Tiefbauberufe	666.998	69.764	11,7	125,1
Werbung, Marketing, kaufm. und redaktionelle Medienberufe	708.018	62.029	9,6	37,0
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	774.778	45.103	6,2	27,2
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	343.651	43.664	14,6	44,6
Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.205.817	40.203	3,4	162,5
Sprach-, literatur-, geist.-, gesell.- und wirt.wiss. Berufe	148.678	34.980	30,8	25,3
Tech. Forsch.-, Entwicklungs-, Konstr.- und Produktions.berufe	1.154.064	34.701	3,1	322,5
Gartenbauberufe und Floristik	288.785	24.131	9,1	61,7
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	432.759	23.532	5,8	71,6
(Innen-)Ausbauberufe	387.479	23.066	6,3	17,8
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.765.854	15.849	0,9	935,4
Reinigungsberufe	891.431	15.133	1,7	458,0
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	235.771	13.824	6,2	68,8
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	373.132	11.799	3,3	66,2
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	58.863	8.396	16,6	13,5
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	980.818	7.033	0,7	290,7
Darstellende und unterhaltende Berufe	131.545	6.002	4,8	43,1
Prod.design und kunsthandw. Berufe., bildhau., Musikinstr.bau	61.520	1.322	2,2	261,4
Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.370.028	-410	0,0	7811,5
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung., Glas- und Keramik	112.544	-1.974	-1,7	527,3
Verkaufsberufe	1.971.273	-10.898	-0,5	849,4

Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	802.662	-13.670	-1,7	258,6
Textil- und Lederberufe	88.474	-19.926	-18,4	17,7
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	229.145	-20.523	-8,2	70,8
Kunststoffher. und -verarbeit., Holzbe- und -verarbeitung	459.251	-28.772	-5,9	109,8
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	715.030	-37.701	-5,0	149,4
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	982.083	-161.187	-14,1	29,2

Unsicherheit = | Spanne der Fortschreibungen mit Trendlängen 5, 7 und 9 / Fortschreibung mit Trendlänge 7 | x 100
 Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

2.2 Entwicklung der Fachkräftelücke

Die Beschäftigtenentwicklung sollte stets im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel betrachtet werden, da ein Fachkräftemangel dem Beschäftigungsaufbau entgegensteht.

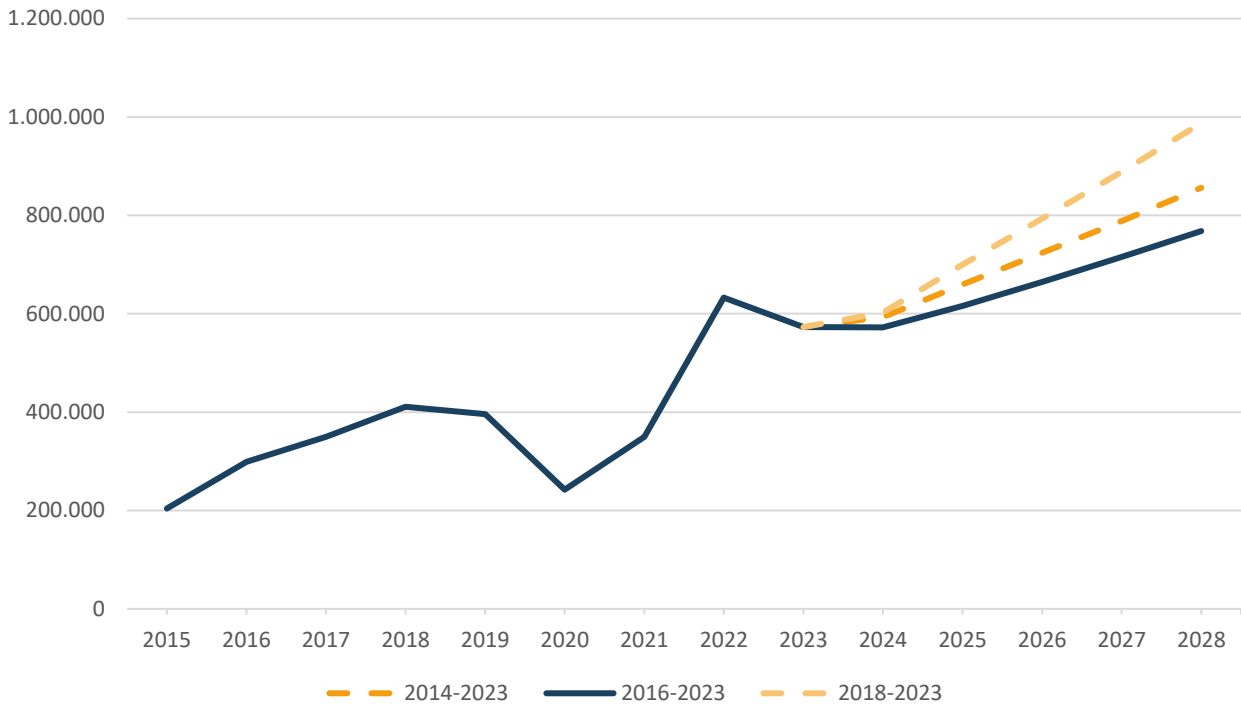
Die Fachkräftelücke gibt die Anzahl der Personen an, um die die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot übersteigt. Die Beschäftigten sind per Definition der ausgeglichene Teil des Arbeitsmarktes. Somit entspricht die Fachkräftelücke den offenen Stellen, abzüglich der passend qualifizierten Arbeitslosen.⁵ Die berufliche Passung von offenen Stellen und Arbeitslosen wird auf Ebene der 1.300 Berufsgattungen ermittelt.

Für die Interpretation der folgenden Ergebnisse zum Fachkräftemangel ist die Einfachheit des Modells zu betonen. Zusammenhänge zwischen offenen Stellen, Arbeitslosen und Beschäftigten werden nicht explizit modelliert. Es gibt also beispielsweise keine Matching-Funktion, die einen Stellenaufbau bremsen würde, wenn zu wenig Arbeitskräfte vorhanden sind oder Ähnliches. Allerdings haben Unternehmen in der Vergangenheit schon weniger Beschäftigung aufgebaut als erwünscht, oder offene Stellen nicht immer weiter ausgeschrieben, solange sie keine passend qualifizierten Arbeitskräfte finden konnten. Diese Interdependenzen sind also in den empirischen Daten enthalten und werden somit von den Fortschreibungen mittelbar berücksichtigt. Für eine längerfristige Fortschreibung, als sie hier vorgenommen wird, sollten diese Interdependenzen allerdings expliziter modelliert werden.

⁵ Die Fachkräftelücke kann nicht kleiner null werden. Würde sie null werden, liegt ein Arbeitslosenüberhang vor. Der Arbeitslosenüberhang ist die Differenz von Arbeitslosen und offenen Stellen und kann ebenfalls nicht kleiner null werden.

Abbildung 6: Entwicklung der Fachkräftelücke für verschiedene Stützzeiträume

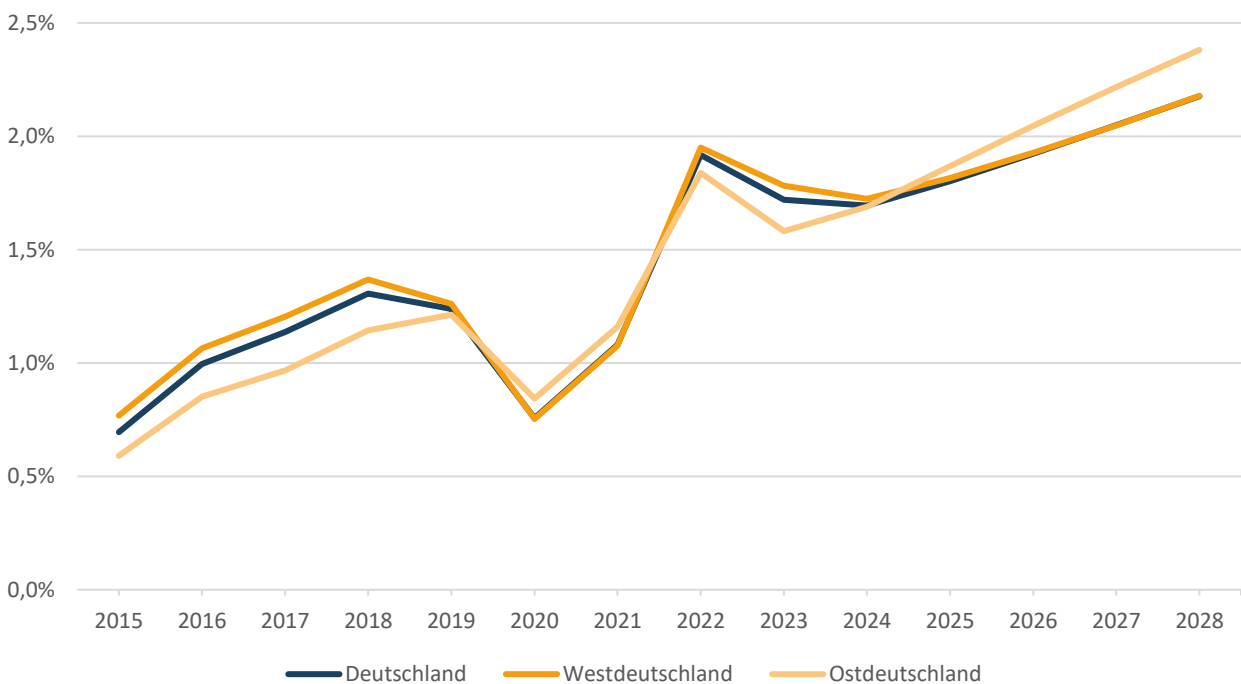
Fachkräftelücke, in Personen



Fachkräftelücke = Offene Stellen – passend qualifizierte Arbeitslose. Berufliche Passung auf Ebene von 1.300 Berufsgattungen.
Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

Abbildung 7: Fachkräftelücke in Relation zur Beschäftigung, nach Region

Fachkräftelücke in Relation zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in Prozent



Fachkräftelücke = Offene Stellen – passend qualifizierte Arbeitslose. Berufliche Passung auf Ebene von 1.300 Berufsgattungen
Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

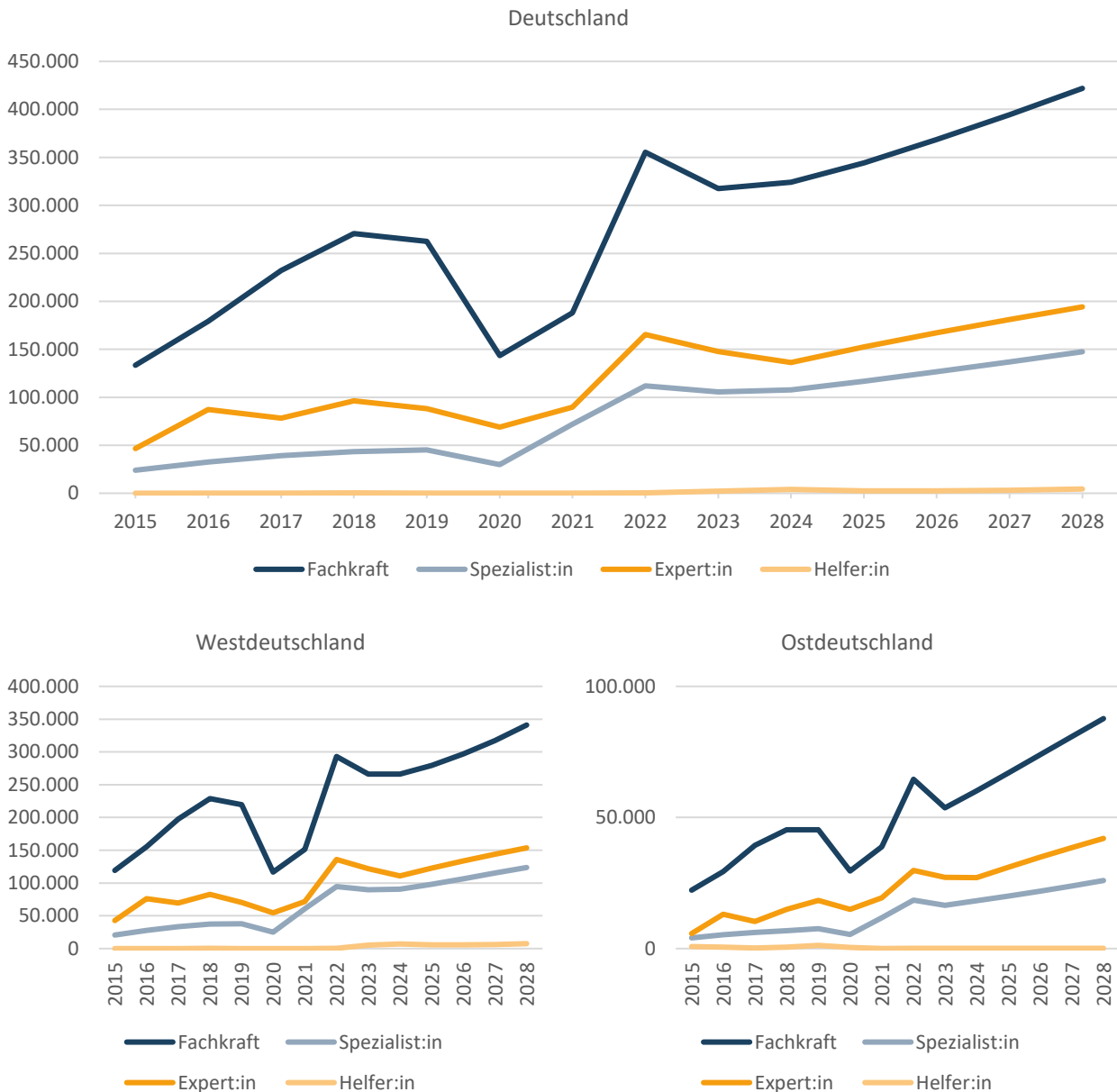
Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der Fachkräftelücke für verschiedene Stützzeiträume der Fortschreibungen. Unabhängig vom Stützzeitraum gehen alle drei Fortschreibungen von einem deutlichen Aufwärtstrend der Fachkräftelücke bis 2028 aus. Im Jahr 2023 ist die Fachkräftelücke um 9,5 Prozent auf 60.261 gesunken. Die letztjährige Fortschreibung hatte zwar einen Rückgang erwartet (-3,2 Prozent), aber nicht in dieser Höhe. Deshalb hat sich die Fortschreibung auch etwas abgeschwächt. Mit kürzerem oder längerem Stützzeitraum würde die fortgeschriebene Fachkräftelücke höher ausfallen. Dies ließe darauf hoffen, dass die Abschwächung des Arbeitsmarktes nur vorübergehend ist, aktuelle Zahlen stehen dem jedoch entgegen: Während die Fortschreibung für 2024 von einer Stagnation der Fachkräftelücke ausgeht (-0,1 Prozent), zeigen Tiedemann und Risius (2025) auf Basis aktuellerer Daten einen Rückgang von 14,6 Prozent. Das Jahr 2024 markiert also mindestens einen deutlichen Dämpfer der bisherigen Trends. Von einer Trendwende sollte in Anbetracht des demografischen Wandels nicht vorzeitig gesprochen werden. Die Ergebnisse der nächsten Fortschreibung dürften jedenfalls verhaltener ausfallen. In den folgenden Abbildungen wird die Fachkräftelücke lediglich mit Trendlänge 7 dargestellt.

Abbildung 7 setzt die Fachkräftelücke ins Verhältnis zu den Beschäftigten. Diese Kennzahl lässt sich als der Anteil der Arbeit interpretieren, die mangels Arbeitskräften unerledigt bleiben muss. Dieser Anteil würde laut den Fortschreibungen nach einem kurzfristigen Durchhänger deutlich ansteigen. Die Abbildung stellt die Entwicklung differenziert für Deutschland, West- und Ostdeutschland dar. Bis zum Jahr 2018 war der Fachkräftemangel im Westen noch stärker als im Osten. Dies hat sich angeglichen und künftig dürfte sich das Verhältnis umdrehen. Der Anteil der Fachkräftelücke an den Beschäftigten wird in Ostdeutschland voraussichtlich rasant steigen und 2028 das Niveau von 2023 deutlich übertreffen (2,4 zu 1,7 Prozent).

Abbildung 8 zeigt die Entwicklung der Fachkräftelücke differenziert nach Anforderungsniveau sowie für Deutschland, West- und Ostdeutschland. Einen großflächigen Mangel an geringqualifizierten Arbeitskräften gab es nicht und wird es voraussichtlich auch nicht geben. Dies ist unabhängig davon, ob einzelne Unternehmen Schwierigkeiten haben, Helfer zu rekrutieren. Die Personen mit den entsprechenden Zielberufen sind grundsätzlich vorhanden, können jedoch „nur“ nicht für die offenen Stellen gewonnen werden. Technisch gesprochen: Das Matching funktioniert nicht. Die Berechnungen setzen regionale Mobilität innerhalb der betrachteten Region voraus, was gerade bei Geringqualifizierten zu optimistisch sein dürfte. Die Fachkräftelücke bei (hoch)komplexen Tätigkeiten für Spezialisten und Experten wird weiter wachsen, ähnlich schnell wie bisher. Auf dem Anforderungsniveau Fachkraft, für das typischerweise eine Berufsausbildung Voraussetzung ist, wird sich die Fachkräftelücke künftig regional sehr unterschiedlich entwickeln. In Westdeutschland dürfte die Fachkräftelücke zunächst leicht zurückgehen, bis 2028 jedoch 16,4 Prozent höher liegen als zum bisherigen Höchststand 2022. In Ostdeutschland wird der Mangel an ausgebildeten Fachkräften noch deutlich schneller zunehmen und den bisherigen Höchststand in 2028 um 36,0 Prozent übertreffen. Dies dürfte darauf zurückgehen, dass dort die Verrentungswelle bereits auf Höchstgeschwindigkeit läuft. Dieser demografische Effekt baut sich in Westdeutschland erst langsam auf.

Abbildung 8: Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau

Fachkräftelücke, in Personen



Fachkräftelücke = Offene Stellen – passend qualifizierte Arbeitslose. Berufliche Passung auf Ebene von 1.300 Berufsgattungen
 Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

Tabelle 2-3 stellt die Top-30-Berufsgattungen nach Fachkräftelücke in 2028 dar. Auf dem ersten Rang finden sich, wie auch bereits in den letztjährigen Fortschreibungen, Fachkräfte im Verkauf (zum Beispiel Einzelhandelskaufmann/-frau). Diese Verkaufsberufe sind eine sehr große Berufsgattung, die 2023 die viertmeisten Beschäftigten (847.970) aufwies, aber auch die mit Abstand meisten offenen Stellen (59.832) und viele Arbeitslose (46.897). Da die Fachkräftelücke aus der Differenz von Stellen und Arbeitslosen resultiert, kann diese bei hohen Ausgangswerten in den Fortschreibungen leicht sehr groß werden. Im Vergleich zur letzten Fortschreibung hat sich die Unsicherheit der Fortschreibung für Verkaufs-Fachkräfte weiter reduziert. Die Fachkräftelücke in diesem Beruf trat 2022 erstmalig auf, wurde von den bisherigen Fortschreibungen korrekt antizipiert und hat sich inzwischen verfestigt.

Tabelle 2-3: Top-30-Engpassberufe nach Fachkräftelücke 2028

Berufsgattung	Fachkräftelücke 2028	Veränderung seit 2023	Unsicherheit
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	40.470	27.531	27,5
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist	30.804	9.929	17,8
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Experte	26.164	6.389	18,8
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	21.365	3.709	4,7
Informatik – Experte	18.655	2.611	19,2
Bauplanung und -überwachung – Expert	17.040	5.194	22,5
Bauelektrik – Fachkraft	15.658	-2.176	26,8
Elektrotechnik – Experte	15.394	2.498	34,2
Buchhaltung – Spezialist	14.558	6.892	22,2
Physiotherapie – Spezialist	14.527	2.250	20,8
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	14.396	7.487	4,9
Lagerwirtschaft – Fachkraft	13.401	7.759	69,0
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	13.145	-2.242	37,4
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	12.609	365	10,8
Elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	12.108	-794	10,0
Zahnmedizinische Fachangestellte – Fachkraft	11.912	3.709	16,1
Steuerberatung – Fachkraft	11.386	3.700	15,9
Mechatronik – Fachkraft	11.340	754	35,2
Kaufm. und techn. Betriebswirtschaft – Experte	11.022	1.327	59,9
Altenpflege – Fachkraft	10.887	-4.344	53,0
Maschinenbau- und Betriebstechnik – Fachkraft	10.106	-1.536	59,8
Öffentliche Verwaltung – Fachkraft	7.817	2.023	11,5
Holz-, Möbel- und Innenausbau – Fachkraft	7.534	2.272	20,2
Metallbau – Fachkraft	7.398	900	21,0
Gastronomieservice – Fachkraft	7.194	3.968	48,5
Ergotherapie – Spezialist	7.137	1.692	15,0
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau – Fachkraft	6.953	2.859	21,4
Gebäudereinigung – Fachkraft	6.868	5.406	16,5
Aufsicht und Führung - Verkauf – Experte	6.209	-2.284	37,7
Wirtschaftsinformatik – Experte	5.955	1.356	23,4

*Die Ergebnisse für diese Berufsgattung sind nicht belastbar, da es in den Rohdaten mehrere Strukturbrüche gab.

Unsicherheit = | Spanne der Fortschreibungen mit Trendlängen 5, 7 und 9 / Fortschreibung mit Trendlänge 7 | x 100

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

Die zweitgrößte Fachkräftelücke wird weiterhin für Erzieher erwartet. Hier geht die Fortschreibung bis 2028 von 30.804 offenen Stellen aus, die rechnerisch nicht besetzt werden können. Damit dürfte sich die bereits angespannte Fachkräftesituation in diesem Beruf weiter verschärfen. Die Unsicherheit ist dabei mit einem Wert von 17,8 sehr gering. Auf dem dritten Platz liegen Experten für Sozialarbeit, deren Fachkräftelücke gegenüber der letztjährigen Fortschreibung deutlich höher ausfällt. Auf Platz vier folgen ausgebildete Fachkräfte für Gesundheits- und Krankenpflege, auf dem fünften Platz Experten für Informatik mit Hochschulabschluss.

Die aktuelle Fortschreibung von einer sinkenden Fachkräftelücke in der Altenpflege aus. Im Jahr 2028 wird es voraussichtlich 10.887 offene Stellen in der Altenpflege geben, die rechnerisch nicht zu besetzen sind. Gegenüber der letztjährigen Fortschreibung hat sich der Rückgang verstärkt. Dies könnte darauf zurückgehen, dass der Beruf deutlich attraktiver gemacht wurde. Inzwischen verdienen Altenpflege-Fachkräfte überdurchschnittlich (Destatis, 2024b). Trotzdem dürften auch in Zukunft viele Altenpflege-Fachkräfte fehlen (Rang 20). Denn eine gute Bezahlung allein schützt nicht für Fachkräftemangel, wie beispielsweise die MINT-Berufe zeigen.

Einen deutlichen Sprung nach oben machte die Fachkräftelücke bei Experten der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft. Während die letztjährige Fortschreibung noch von 6.933 fehlenden Fachkräften in 2027 ausging, sind es nun schon 11.022 in 2028. Gegenüber der letztjährigen Fortschreibung wird nicht mehr von einem leichten Rückgang, sondern von einer moderaten Zunahme der Fachkräftelücke in dieser Berufsgattung ausgegangen.

Im Vergleich zur letztjährigen Fortschreibung sind die Unsicherheiten der Ergebnisse für die Fachkräftelücke in 2028 weiter gesunken. Der Beruf mit der größten Unsicherheit sind Fachkräfte der Lagerwirtschaft mit einer Unsicherheit von 69. Somit haben sich die Ergebnisse im Vergleich zu den vorherigen Fortschreibungen weiter gefestigt.

2023 waren 558 von 1.300 Berufsgattungen Engpassberufe, in denen die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot übersteigt. Diese Zahl steigt bis 2028 auf 591. Der Fachkräftemangel breitet sich also auf weitere Berufe aus.

3 Fazit und Ausblick

Die IW-Arbeitsmarktforschung ermöglicht einen Blick in die Zukunft, der nach 1.300 Berufsgattungen differenziert werden kann. Damit füllt sie eine Lücke in der deutschen Arbeitsmarktforschung. Die Methodik verarbeitet sehr viele Daten, bleibt mathematisch jedoch recht simpel. Bei der jährlichen Aktualisierung der Fortschreibungen gehen Veränderungen der Ergebnisse allein auf die veränderten Daten zurück. Denn es gibt keine wechselnden Annahmen oder stochastischen Parameterschätzungen. Dadurch sind die Ergebnisse und vor allem deren Veränderungen gut nachvollziehbar und einfach interpretierbar. Dies war ein weiterer Schwerpunkt bei der Entwicklung der IW-Arbeitsmarktforschung.

Die Fortschreibungen gehen von einem weiteren Beschäftigungsaufbau aus. Die Komponentenerlegung ermöglicht es, die Wachstumsbeiträge einzelner Einflussfaktoren zu berechnen. Demnach hängt die künftige Entwicklung primär davon ab, ob die Erwerbsbeteiligung weiterhin auf breiter Front steigen wird, insbesondere bei Älteren ab Alter 60 sowie ausländischen Personen. Wenn hier eine Verlangsamung eintritt, wird die Beschäftigung deutlich weniger wachsen können. Die Erwerbsbeteiligung bleibt die größte Stellschraube, um das Arbeitsangebot zu erhöhen. Auch die Zuwanderung hat das Potenzial, den demografischen Wandel auszugleichen – Voraussetzung dafür ist eine gelingende Integration.

Die detaillierte Modellierung der Altersstruktur zeigt, dass der demografisch bedingte Nachwuchsmangel in Westdeutschland weiter zunehmen wird, während er in Ostdeutschland auf hohem Niveau konstant bleibt. Im Osten hat der Arbeitsmarkt allerdings noch mehr Reserven. Bei Beschäftigtenentwicklung und Fachkräftemangel könnte Ostdeutschland den Westen deshalb in den nächsten Jahren überholen. Der Mangel an Fachkräften mit Berufsausbildung wird sich verschärfen, im Osten besonders schnell.

Die Methodik der IW-Arbeitsmarktforschung bietet an vielen Stellen Raum für Verbesserungen (für eine Aufzählung siehe Burstedde, 2023, 60 f.). Eine Regionalisierung der Fortschreibung ist in Arbeit und wurde für Bayern bereits umgesetzt (Burstedde et al., 2024). Im Zuge dessen haben bereits einige methodische Innovationen stattgefunden (ebd., 64 ff.). Der Zensus 2022 (Destatis, 2024a) hat zudem gezeigt, dass es eine gebotene Innovation zu sein scheint, Ausreisen ohne Abmeldung zu antizipieren, weil die Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes deswegen wiederholt zu hoch war. Des Weiteren scheint es geboten, eine Kurzfristprognose mit schneller verfügbaren Daten in das Modell zu integrieren, um zum Veröffentlichungszeitpunkt näher am aktuellen Geschehen sein zu können.

Abstract

1. The subject of this study is the annual update of the IW labor market projection (IW-Arbeitsmarktfortschreibung) with the latest available data up to 2023 based on the methodology of Burstedde (2023). The update shows how employment and the skill shortages would develop in the five years up to 2028 if the empirical trends of the last seven years were to continue. This is therefore not a forecast, but a trend projection.
2. The projection results in an average annual employment growth of 397,000 people or 1,2 percent per year for the years from 2023 to 2028. Whether this employment growth actually occurs depends largely on whether the recent very positive trend in labor force participation continues, especially among people aged 60 and over. Political decisions are therefore important in order to further increase the incentives for longer employment and reduce those for earlier retirement.
3. The projection assumes that an increasing proportion of the population is willing and able to take up employment subject to social insurance contributions (participation effect 550,500 additional employees per year). This is partly at the expense of other forms of employment (self-employed, civil servants, mini-jobs and others). In view of upcoming company successions and the weak start-up culture in Germany, incentives for self-employment should therefore be strengthened.
4. After the record immigration from Ukraine in 2022 and the associated decline in the participation rate of foreign nationals, a normalization occurred in 2023 that turned out to be stronger than expected: immigration was lower and integration into the labor market was faster. Demographic change could be almost offset by immigration from 2023 to 2028 (cohort effect -288,000 versus immigration effect +251,000). Qualified immigration is still needed on a large scale to replace workers who are retiring. The opportunities offered by the Skilled Immigration Act (Fachkräfteeinwanderungsgesetz), which was amended in 2023, should be used for this purpose. However, most companies would need more support for this. The new opportunities should be made more widely known abroad. In practice, visa issuance and professional recognition must become faster. All of this requires additional resources. For better integration and the long-term retention of immigrants living in Germany, a welcoming culture that is practiced by the breadth of society is necessary. This is because too many of the foreign skilled workers working here still move on to other countries or return to their country of origin.
5. Compared to last year's update, the growth trend has weakened significantly from 1.6 to 1.2 percent more employees per year. This is largely due to the weaker growth in the participation rates of German and older people as well as the stronger than expected rise in unemployment. This is also because the economy has been weak for some time. Unemployment currently results less from layoffs than from fewer hires. The unemployed rarely have the qualifications currently in demand by employers. It is therefore still necessary to train them even more intensively for jobs in shortage occupations.
6. The share of skilled workers with vocational training in all employees will continue to fall because many skilled workers are retiring. However, this should not be confused with declining demand, as the shortage of skilled workers with completed vocational training will continue to increase. This problem will become significantly worse in eastern Germany in particular. More people should be persuaded to start an apprenticeship, by highlighting their opportunities. To this end, career guidance at schools and career counseling for young people should be intensified and vocational preparation should be interlinked as closely as possible with practical experience.

7. Low-skilled workers are available in sufficient numbers to meet the demand for work in this segment of the labor market. Staffing problems here are mainly due to matching problems between regions and activities.
8. Of the larger main occupational groups, the relative increase in employment is most pronounced in IT occupations (+26.3% from 2023 to 2028). The sharpest decline is likely to be in metalworking occupations (-14.1%). More than a fifth of this is attributable to metal construction specialists, which are also among the occupations with the greatest shortage of skilled workers. They are an example of the effects of demographic change, because of which skilled workers are being lost without replacement. In industrial occupations as a whole (occupational area 2), employment is likely to decline slightly (-2.8 percent). Last year's forecast still assumed a slight increase (+0.5 percent).
9. At the level of individual occupations, the largest increase in employment is (still) likely to be among child care workers (+136,400). This is good news as it enables parents to extend employment and working hours. The largest reduction in employment is now expected for trained bank clerks (-56,300 or -15.0%), who have again overtaken metalworking assistants in terms of numbers (-48,000 or -19.5%). The projected skills gap for geriatric nurses fell again. This could be due to the significant upgrading of the profession.
10. The data required for the IW labor market update is published with a delay of up to one year. At the time of publication, the trends captured by the data can therefore be up to one and a half years old. In the meantime, there have been relevant developments that are not included in the results but should be taken into account when interpreting them: The economy remains weak. The ifo Business Cycle Clock has been signaling a crisis since September 2022 (ifo, 2025). By construction, the extrapolation assumes that the economy will soon return to an average level. However, it is already clear that the upturn will be a long time coming. Donald Trump's erratic trade policy is likely to have an increasingly negative impact on the export industry and to further weaken the economy. Employment growth recently amounted to just 51,000 or 0.1% (from January 2024 to January 2025; BA, 2025). The skills gap fell slightly to an annual average of 487,000 in 2024 (Tiedemann / Risius, 2024), which is significantly more than the projection results suggest (601,000 for 2024). The results presented here are therefore too optimistic given the current geopolitical and economic situation. However, this does not change the fundamental statements on how the occupational mix of employees will shift, which levers are particularly relevant to counter the shortage of skilled workers, and that the shortage of skilled workers will continue in the future.

Anhang

Tabelle A-1: Top-/Flopp-15 relative Beschäftigtenentwicklung aus 1.300 Berufsgattungen

Berufsgattung	Beschäftigte 2028	Veränderung seit 2023		Unsi- cherheit
		absolut	in %	
Rettungsdienst – Helfer	9.540	3.268	52,1	6,7
Veranstaltungs- und Bühnentechnik – Experte	295	94	46,8	16,0
Rettungsdienst – Spezialist	499	157	45,9	14,0
Getränkeherstellung – Spezialist	257	80	45,5	19,4
Bauplanung von Verkehrswegen und -anlagen – Fachkraft	704	219	45,2	9,1
Operations-/medizintechn. Assistenz – Fachkraft	23.201	7.215	45,1	4,8
Nicht ärztlichen Psychotherapie – Experte	18.229	5.573	44,0	7,3
Gesundheitsberatung – Experte	5.421	1.639	43,3	1,4
Versicherungs- und Finanzd.leistungen (s. Sp.) – Experte	3.503	1.056	43,2	14,6
Wirtschaftsinformatik – Spezialist	18.077	5.431	43,0	16,2
Ernähr.- und Gesundheitsb., Wellness (s. Sp.) – Spezialist	140	41	41,9	3,7
Wirtschaftsförderung – Spezialist	1.695	495	41,2	4,4
Geoinformatik – Experte	2.383	689	40,7	11,8
Softwareentwicklung – Experte	303.092	87.326	40,5	15,4
Theater-, Film- und Fernsehproduktion – Experte	7.035	2.024	40,4	1,3
Reinigung (sonstige Spezialisierung) – Fachkraft	2.627	-1.210	-31,5	15,6
Drucktechnik – Fachkraft	19.896	-9.176	-31,6	17,5
Leder-, Pelzherstellung und -verarbeitung – Helfer	3.437	-1.645	-32,4	16,6
Bekleidungs-, Hut- und Mützenherstellung – Fachkraft	13.096	-6.371	-32,7	7,2
Kunststoff- und Kautschukher. und -verar. (s. Sp.) – Fach.	1.955	-1.332	-40,5	9,9
Aufsicht und Führ. – Techn. Mediengestaltung – Spezialist	138	-97	-41,2	17,6
Verlags- und Medienkaufleute (s. Sp.) – Fachkraft	3.898	-2.736	-41,2	19,2
Aufs. und Führ. – Erziehung, Soziala., Heilerz.spf. – Ex.	9.977	-7.337	-42,4	5,2
Leitungsinstallation und -wartung – Spezialist	348	-257	-42,5	9,6
Industrielle Gießerei – Fachkraft	12.739	-9.504	-42,7	19,6
Industrielle Gießerei – Experte	210	-164	-43,8	19,8
Buchbinderei und Druckweiterverarbeitung – Fachkraft	3.288	-2.873	-46,6	7,4
Vor-, Kalt- und Süßspeisenköche/-köchinnen – Fachkraft	477	-517	-52,0	6,2
Aufsicht und Führung - Tierwirtschaft – Spezialist	116	-152	-56,7	13,0
Detektive/Detektivinnen – Fachkraft	657	-939	-58,9	9,8

Hinweis: Beschränkt auf Berufsgattungen mit mindestens 100 Beschäftigten in 2027 und Unsicherheit unter 20.

Unsicherheit = | Spanne der Fortschreibungen mit Trendlängen 5, 7 und 9 / Fortschreibung mit Trendlänge 7 | x 100

Quelle: IW-Arbeitsmarktfortschreibung

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Variablen-Übersicht	8
Tabelle 1-2: Übersicht der fortgeschriebenen Zeitreihen	9
Tabelle 2-1: Top- und Flop-15-Beschäftigtenentwicklung aus 1.300 Berufsgattungen	16
Tabelle 2-2: Beschäftigtenentwicklung nach 36 Berufshauptgruppen	19
Tabelle 2-3: Top-30-Engpassberufe nach Fachkräftelücke 2028	24
Tabelle A-1: Top-/Flop-15 relative Beschäftigtenentwicklung aus 1.300 Berufsgattungen.....	29

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigtenentwicklung für verschiedene Stützzeiträume	10
Abbildung 2: Beschäftigtenentwicklung in Deutschland, West- und Ostdeutschland.....	11
Abbildung 3: Wachstumsbeiträge der Komponenten zur Beschäftigung	12
Abbildung 4: Entwicklung der Partizipationsquoten	13
Abbildung 5: Beschäftigtenentwicklung nach Anforderungsniveau	15
Abbildung 6: Entwicklung der Fachkräftelücke für verschiedene Stützzeiträume.....	21
Abbildung 7: Fachkräftelücke in Relation zur Beschäftigung, nach Region	21
Abbildung 8: Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau	23

Literatur

BA, 2025, Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, März 2025, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202503/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202503-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [28.4.2025]

Burstedde, Alexander, 2023, Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung. Wo stehen Beschäftigung und Fachkräftemangel in den 1.300 Berufsgattungen in fünf Jahren?, IW-Report, Nr. 8, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report_2023-Arbeitsmarktfortschreibung.pdf [24.7.2024]

Burstedde, Alexander / Jansen, Anika / Pierenkemper, Sarah / Risius, Paula / Werner, Dirk, 2023, Potenziale heben im Inland und Ausland, Gutachten im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen, 2. Auflage, München / Köln, https://www.familienunternehmen.de/media/pages/publikationen/fachkraefte-fuer-die-digitale-transformation/28f2732889-1702653776/fachkraefte-fuer-die-digitale-transformation-studie_2-auf-lage_stiftung-familienunternehmen.pdf [29.7.2024]

Burstedde, Alexander / Quispe, Valeria / Orange, Fritz, 2024, IHK Arbeitsmarktradar Bayern. Berufe, Regionen und Branchen im Blick, Gutachten im Auftrag des Bayerischen Industrie- und Handelskammertag e. V. (BIHK), München / Köln, https://arbeitsmarktradar.bihk.de/fileadmin/Dateien/IHK_Arbeitsmarktradar_Bayern.pdf [11.7.2024]

Burstedde, Alexander / Tiedemann, Jurek, 2024, IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2027. Aktualisierung mit Daten bis 2022 – Zuwanderung kann Alterung ausgleichen, IW-Report, Nr. 33, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2024/IW-Report_20242-Arbeitsmarktfortschreibung_bis_2027.pdf [09.12.2024]

Burstedde, Alexander / Tiedemann, Jurek, 2024, Kompetenzbarometer: Fachkräftesituation in Digitalisierungsberufen – Beschäftigungsaufbau und Fachkräftemangel bis 2027, Studie im Projekt (Nr. 3/19) „Entwicklung und Messung der Digitalisierung der Wirtschaft am Standort Deutschland“ im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln, <https://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Digitalisierungsindex/Publikationen/publikation-kompetenzbarometer-2024.pdf> [12.7.2024]

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2024a, Zensus 2022: 82,7 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner, Pressemitteilung Nr. 44 vom 25. Juni 2024, https://www.zensus2022.de/DE/Aktuelles/PM_Zensus_2022_Bevolkerungszahl_Ergebnisveroeffentlichung.html [11.7.2024]

Destatis, 2024b, Engpassberufe: Pflegefachkräfte verdienten im April 2023 überdurchschnittlich, Pressemitteilung Nr. 121 vom 25. März, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_121_62.html [09.05.2025]

ifo – ifo Institut, 2025, ifo Geschäftsklimaindex Deutschland. Ergebnisse der ifo Konjunkturumfrage im April 2025, <https://www.ifo.de/sites/default/files/secure/umfragen-gsk/ku-202504/ku-2025-04-pm-geschaeftsklima-DT.pdf> [28.4.2025]

Tiedemann, Jurek / Risius, Paula, 2025, Jahresrückblick 2024 – Engpässe für Energiewende trotz sinkender Fachkräftelücke, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2025/KOFA_Kompakt_02-2025_Jahresr%C3%BCckblick_2024.pdf [28.04.2025]