

Fachkräftemangel: Wie gehen wir mit dem Arbeitskräftedefizit um?

Chart der Woche, 2025-KW25

19. Juni 2025



Fachkräftemangel

Von je 100 Befragten sagen:

Deutschland braucht eine neue gesetzliche Regelung für den Zuzug von ausländischen Wissenschaftlern, Experten und Facharbeitern, um seine wirtschaftliche Stärke auch in Zukunft zu halten und abzusichern.

78

Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sollte vereinfacht werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

71

Der Fachkräftemangel ist hauptsächlich ein Problem der Bezahlung und nicht fehlender Arbeitskräfte.

60

Ich spüre die Auswirkungen des Fachkräftemangels in meinem Alltag (z.B. längere Wartezeiten, schlechterer Service).

60

Dem Fachkräftemangel könnte man leicht durch mehr Automatisierung und Digitalisierung begegnen.

45

Online Repräsentativbefragung von 2.000 Personen ab 18 Jahren durch die GfK in Deutschland

Ergebnis

Der Fachkräftemangel ist längst kein abstraktes Zukunftsszenario mehr, sondern prägt spürbar den Alltag vieler Unternehmen – aber auch den vieler Bürger in Deutschland. So berichten drei von fünf Bürgern bereits über längere Wartezeiten oder sinkende Servicequalität – Einschränkungen, die sich quer durch zahlreiche Lebensbereiche ziehen. Technologische Lösungen wie Automatisierung und Digitalisierung gelten in der Bevölkerung als mögliche Hebel, um die Engpässe abzumildern. Auch politische Maßnahmen stoßen auf breite Zustimmung: Drei Viertel der Bevölkerung befürworten eine erleichterte Zuwanderung internationaler Fachkräfte sowie die schnellere Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Auffällig bleibt zudem, wie häufig fehlende Fachkräfte nicht allein als Personalproblem, sondern als Folge unzureichender Bezahlung und wenig attraktiver Arbeitsbedingungen wahrgenommen werden.

Gründe

Die Intensität, mit der die Bürger die Folgen des Fachkräftemangels erleben, resultiert aus strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Demografischer Wandel, eine alternde Gesellschaft und der zunehmende Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften verschärfen die Situation. Und auch wenn die Digitalisierung in vielen Branchen voranschreitet, bleiben Automatisierungsprozesse doch häufig hinter den Möglichkeiten zurück. Die Komplexität und Langwierigkeit der Anerkennung ausländischer Qualifikationen erschweren eine schnelle Integration internationaler Fachkräfte. Darüber hinaus wirken unattraktive Arbeitsbedingungen und eine als unzureichend empfundene Vergütung abschreckend auf potenzielle Bewerber – sowohl im Inland als auch aus dem Ausland.

Prognose

Die gezielte Anwerbung und erfolgreiche Integration internationaler Fachkräfte wird weiter an Bedeutung gewinnen. Vereinfachte Anerkennungsverfahren, gezielte Sprachförderung und

unterstützende Integrationsangebote können den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtern und so dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Gleichzeitig entsteht durch die Erschließung bislang ungenutzter Potenziale im Inland weiteres Entlastungspotenzial. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeiten oder auch mehr Homeoffice ermöglichen es zahlreichen Bürgern, mehr zu arbeiten.

Die Attraktivität vieler Berufe lässt sich zudem durch verbesserte Arbeitsbedingungen und angemessene Vergütung nachhaltig steigern. Unternehmen, die auf Wertschätzung, Entwicklungsmöglichkeiten und faire Bezahlung setzen, gewinnen im Wettbewerb um Talente an Profil.

Mittelfristig wird auch die gesellschaftliche Debatte über ein späteres, aber freiwilliges Renteneintrittsalter an Relevanz gewinnen. Wer länger arbeiten möchte und kann, erhält künftig die Möglichkeit, seine Erfahrung einzubringen und aktiv am Erwerbsleben teilzuhaben. Gelingt es, diese verschiedenen Ansätze miteinander zu verbinden, bestehen gute Chancen, den Fachkräftemangel in den kommenden Jahren spürbar zu entschärfen.