

PRESSEMITTEILUNG

Pflege, Handwerk, IT: Weil Beschäftigte sich abwenden, verschärft sich der Fachkräftemangel

Ausgerechnet Beschäftigte in Berufen mit Fachkräftemangel kehren häufiger ihrem Job den Rücken und wechseln in Bereiche mit weniger Personalengpässen. Wechsel in die andere Richtung sind dagegen seltener. Damit geht dringend benötigtes Fachwissen verloren und der Fachkräftemangel verschärft sich. Um den Trend umzukehren, braucht es höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Aufstiegschancen in den Mangelberufen.

Gütersloh, 21. Oktober 2025. Der Fachkräftemangel in Deutschland verschärft sich, weil es nicht gelingt, die Fachkräfte in den Engpassberufen, also in Bereichen mit ausgeprägter Personalknappheit, zu halten. Von 2022 bis 2023 verließen – unter anderem wegen schlechter Arbeitsbedingungen und zu geringen Löhnen – etwa 191.000 Personen den Engpassbereich zugunsten von Jobs ohne Fachkräftemangel. Nur rund 167.000 kamen aus diesen Bereichen neu dazu. Unterm Strich fließt Personal ab – die Verbleibquote in Mangelberufen liegt 1,7 Prozentpunkte unter der in Jobs ohne Fachkräftemangel. „Die aktuelle Wechseldynamik zwischen Jobs verschärft die ohnehin schon schwierige Situation in Bereichen wie der Pflege oder dem Handwerk. Wenn wir 24.000 Fachkräfte in einem Jahr verlieren, dann entspricht dies der Einwohnerzahl einer Kleinstadt. Wir müssen diesen Trend umkehren“, kommentiert Luisa Kunze, Arbeitsmarktexpertin der Bertelsmann Stiftung, die Ergebnisse einer Untersuchung des RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.

Durch die Jobwechsel geht dem Arbeitsmarkt Kompetenz verloren

Die Situation wird noch dadurch verschärft, dass Menschen aus Engpassberufen häufig in für sie fremde Berufe wechseln. Mehr als ein Drittel ändert die berufliche Ausrichtung beim Wechsel komplett. Das gilt ganz besonders für Beschäftigte, die den Gesundheits- und Pflegebereich verlassen. Dort orientieren sich sogar rund zwei Drittel komplett um. „Damit gehen besonders im Pflegebereich für den Arbeitsmarkt wichtige Kompetenzen vollständig verloren“, sagt Kunze.

183 von 522 besonders relevanten Berufen hat die Bundesagentur für Arbeit 2023 als Engpassberufe eingestuft, rund 40 Prozent der Beschäftigten arbeiten derzeit in solchen Berufen mit messbarem Fachkräftemangel – besonders häufig in der Kranken- und Altenpflege, in vielen Bau- und Handwerksberufen sowie in der IT. Arbeitnehmer:innen im Engpassbereich sind tendenziell jünger als Beschäftigte in anderen Berufen. Angesichts des demografischen Wandels könnten sie also in den betroffenen Berufen eine solide Fachkräftebasis bilden, wenn es gelingt, sie dort zu halten.

Was hilft? Höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen

Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Entspannung der Situation könnte eine bessere Bezahlung sein. Derzeit ist das Lohnniveau im Engpassbereich im Schnitt niedriger als in anderen Berufen. Die Untersuchung zeigt: Liegt der eigene Lohn um fünf Prozent unter dem beruflichen Durchschnitt, ist die Wahrscheinlichkeit, im Job zu bleiben, drei Prozentpunkte niedriger als bei anderen Arbeitnehmer:innen. „Hier haben Unternehmen Gestaltungsmöglichkeiten: Mit dem richtigen Mix aus höheren Löhnen, Entwicklungsperspektiven und reduzierter Arbeitsbelastung können sie Mitarbeitende halten. Möglichkeiten zur Aufstiegsqualifizierung helfen, dass Arbeitnehmer:innen ihre Kompetenzen ausbauen und in Mangelberufen bleiben“, sagt Kunze.

Zusatzinformationen: Die Studie untersucht die Wechseldynamik in und aus Engpassberufen sowie die Bestimmungsfaktoren beruflicher Wechsel. Die Analysen basieren auf der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB), dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), dem IAB-Berufepanel sowie der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Für die Untersuchung wurden die Zahlen der Zeiträume 2013 bis 2019 sowie 2022 bis 2023 analysiert. Für diese Untersuchung sind das die jüngsten Zahlen der administrativen Statistik zu Erwerbsbiografien. Da Berufe auf Helfer:innenniveau nicht Teil der Engpassanalyse sind, wurden sie auch aus der Analyse ausgeschlossen. Die Studie wurde am RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung von Prof. Dr. Ronald Bachmann (Leiter des Kompetenzbereichs Arbeitsmärkte, Bildung, Bevölkerung), Inga Heinze und Serife Yasar erstellt.

Ansprechpartnerin: Luisa Kunze, Telefon: (0 30) 27 57 88-175

E-Mail: luisa.kunze@bertelsmann-stiftung.de

Über die Bertelsmann Stiftung: Menschen bewegen. Zukunft gestalten.

Die Bertelsmann Stiftung setzt sich dafür ein, dass alle an der Gesellschaft teilhaben können – politisch, wirtschaftlich und kulturell. Unsere Programme: Bildung und Next Generation, Demokratie und Zusammenhalt, Digitalisierung und Gemeinwohl, Europas Zukunft, Gesundheit, Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft. Dabei stellen wir die Menschen in den Mittelpunkt. Denn die Menschen sind es, die die Welt bewegen, verändern und besser machen können. Dafür erschließen wir Wissen, vermitteln Kompetenzen und erarbeiten Lösungen. Die gemeinnützige Bertelsmann Stiftung wurde 1977 von Reinhard Mohn gegründet.

Weitere Informationen: www.bertelsmann-stiftung.de

