



FACHKRÄFTEMANGEL? KOMMT ERST NOCH!



Whitepaper

Deutschland unter der Lupe - Der Arbeitsmarkt heute

Gibt man den Begriff "Fachkräftemangel" bei Google ein, kommen mehr als elf Millionen Treffer. Egal wohin man schaut, eine Sache wird schnell klar: Am Thema Fachkräftemangel kommt man schon heute nicht mehr vorbei.

"Angesichts der demografischen Entwicklung ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte für alle Akteure aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft." Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK)¹

Viele Unternehmen sind bereits akut von dem Mangel an Fachkräften betroffen: Mehr als 50 Prozent der Unternehmen sehen darin die größte Gefahr für ihre Geschäftsentwicklung.² Dabei sieht es aktuell noch verhältnismäßig gut aus, denn der große Knall kommt erst, wenn in den kommenden Jahren die Babyboomer in Rente gehen. Wie genau das aussehen kann und welche Lösungsansätze funktionieren können, schauen wir uns in diesem Whitepaper an:

1. Immer mehr Menschen gehen in Rente: 2017 war das erste Jahr, in dem mehr Personen in Rente gingen, als in den Arbeitsmarkt eingetreten sind.³ Die Zahl der Menschen im Rentenalter wird in den 2020/30er Jahren nochmal massiv ansteigen: 2035 werden in Deutschland **4 Millionen mehr Menschen ab 67 Jahren leben**.⁴
2. Immer weniger Menschen arbeiten: In den nächsten 15 Jahren werden knapp 30% aller Erwerbstätigen von heute im Rentenalter leben. Die Zahl **der Menschen im Erwerbsalter** wird in diesem Zeitraum um bis zu **4,8 Millionen Menschen sinken** - je nach Zuwanderung.⁵
3. Der Fachkräftemangel kostet Geld: Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) geht davon aus, dass uns derzeit bei "nur" rund zwei Millionen vakanten Arbeitsplätzen schon **fast 100 Milliarden Euro Wertschöpfungspotenzial** entgehen.⁶

1 "Fachkräfte für Deutschland" ([BMWK](#))

2 "Fachkräfte für Deutschland" ([BMWK](#))

3 "Fachkräftemangel steigt durch die demografische Entwicklung" ([RedaktionsNetzwerk Deutschland, 2022](#))

4 "2035 werden in Deutschland 4 Millionen mehr ab 67-Jährige leben" ([Statistisches Bundesamt](#))

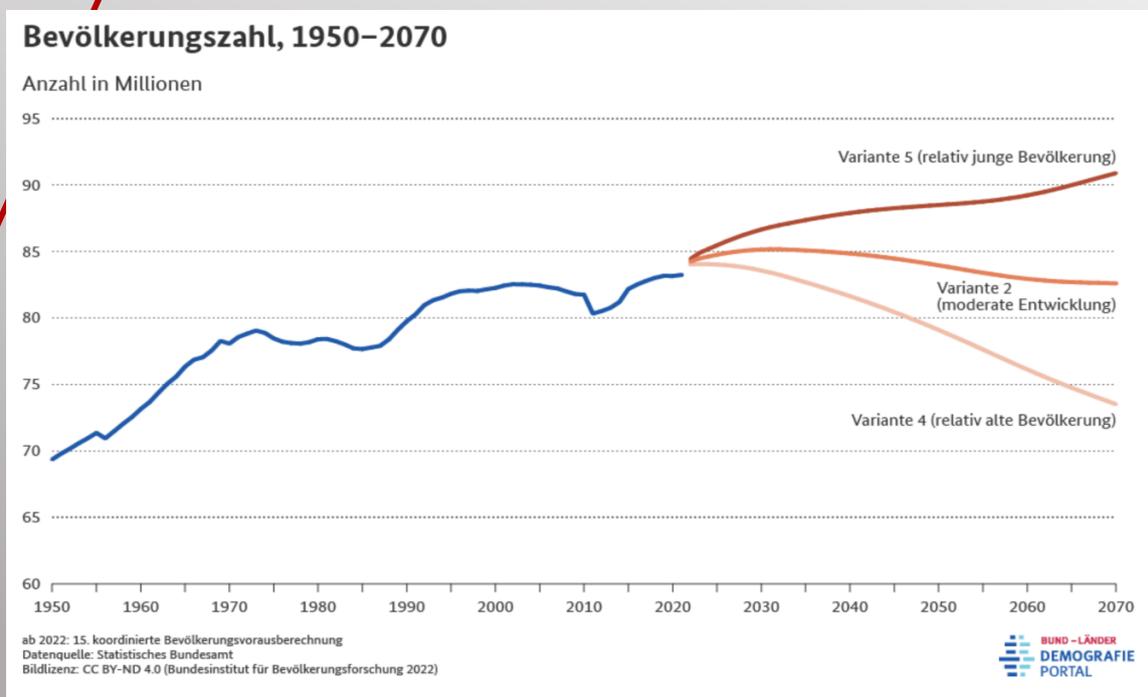
5 "2035 werden in Deutschland 4 Millionen mehr ab 67-Jährige leben" ([Statistisches Bundesamt](#))

6 "Trotz schwieriger Wirtschaftslage: Fachkräfteengpässe nehmen zu" ([DIHK, 2023](#))

Prognosen/Ausblick

Sicher in die Zukunft schauen kann niemand. Wir haben uns verschiedene Szenarien zum Fachkräftemangel angeschaut, die trotz unterschiedlicher Berechnungen alle eins deutlich machen: Es braucht nachhaltige Lösungen - für heute und vor allem für die Zukunft.

Es gibt vor allem drei relevante Variablen, die die demografische Entwicklung und damit den Fachkräftemangel treiben: die **Geburtenrate**, die **Lebenserwartung** und die **Zuwanderung**. In Deutschland sterben seit 1972 jedes Jahr mehr Menschen als geboren werden und das Geburtendefizit wird in Zukunft voraussichtlich weiter zunehmen.⁷ Die Menschen werden durch den medizinischen Fortschritt immer älter. Und seit den 1950er Jahren ziehen meist mehr Menschen aus dem Ausland nach Deutschland als umgekehrt fort.



Variante 2

Variante 4

Variante 5

Geburtenrate

moderat

niedrig

hoch

Lebenserwartung

moderat

hoch

niedrig

Wanderungssaldo

moderat

niedrig

hoch

Bevölkerung 2070

82,6 Millionen

73,5 Millionen

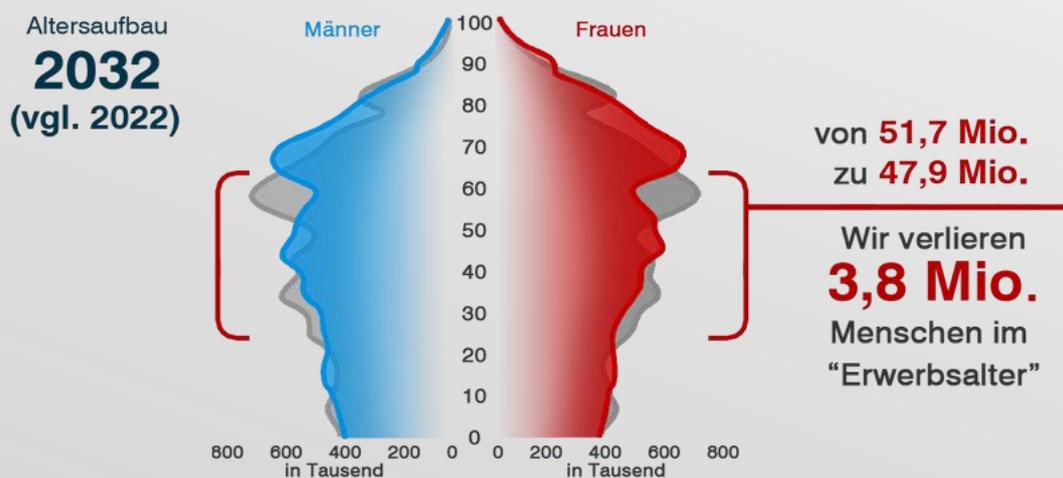
91 Millionen

⁷ "Natürliche Bevölkerungsentwicklung" ([Deutsches Demografieportal](#))

Was macht das mit dem Arbeitsmarkt?

- Aktuell gibt es in Deutschland 45,7 Millionen Erwerbstätige.⁸
- Die Zahl der unbesetzten Stellen in Deutschland hat mit fast 2 Millionen 2023 einen neuen Höchstwert erreicht.⁹
- Im Durchschnitt sind heute etwa __ Prozent aller Stellen offen.
- Wenn Deutschland keine Zuwanderung zulässt, dann gibt es bis 2060 etwa ⅓ weniger Erwerbspersonen - das sind bis zu 16 Millionen Personen.¹⁰

Vom Fachkräftemangel zum Arbeitskräftemangel



⁸ "Erwerbstätigkeit" ([Statistisches Bundesamt](#))

⁹ "IAB-Stellenerhebung" ([IAB](#) - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

¹⁰ "Fachkräfte für Deutschland" ([BMWK](#))

Besonders kritisch: Der IT-Fachkräftemangel

Die Bedeutung der IT-Branche ist in den letzten Jahren stark gestiegen: In den letzten zehn Jahren gab es ein Beschäftigungswachstum von 41 Prozent - Tendenz steigend. Die Anzahl der in der IT-Branche Ende 2023 beschäftigten Menschen beläuft sich auf rund 1,2 Millionen.¹¹ Doch nur 8 Prozent der Unternehmen sagen, dass das Angebot an IT-Fachkräften aktuell ausreichend sei. Schon heute fehlen 137.000 IT-Fachkräfte. Im Schnitt dauert die Personalsuche 7,1 Monate.¹² Hier geht nicht nur Zeit verloren, sondern vor allem auch Geld, denn mit jeder offenen Stelle entgehen einem Unternehmen Umsätze.

Das Karriereportal Stepstone hat diese sogenannten "Opportunitätskosten" (also Kosten durch entgangene Gewinne) beziffert: Im Durchschnitt kostet eine unbesetzte Stelle einmalig 29.000 Euro, bei großen Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden können die Kosten schnell auf über 95.000 Euro hochgehen.¹³ Die berechneten Umsatzeinbußen im IT-Bereich liegen bei etwa 37.000 Euro pro Monat.

Wie sieht das Ganze bei Ihnen aus?

Rechnen Sie es hier selbst aus:

Anzahl offener (IT-) Stellen: _____

Kosten pro offene Stelle: _____

Gesamtkosten: _____

Und ganz wichtig: Die Zukunft kommt erst noch. Im Zuge des digitalen Wandels ist davon auszugehen, dass in den nächsten Jahren immer mehr IT-Fachkräfte gesucht werden. Eine Studie der Boston Consulting Group prognostiziert, dass Deutschland 2030 etwa 1,1 Millionen IT-Fachkräfte fehlen werden.¹⁴

¹¹ "Anzahl der Erwerbstätigen in der IT-Branche in Deutschland von 2007 bis 2023 nach Segment" ([Statista, 2023](#))

¹² "Trotz Krieg und Krisen: In Deutschland fehlen 137.000 IT-Fachkräfte" ([Bitkom](#), November 2022)

¹³ "Vakanzkosten – ein unbesetzter Arbeitsplatz kostet Unternehmen bis zu 38.000 Euro" ([StepStone, 2022](#))

¹⁴ "Welche Fachkraft 2030 noch gebraucht wird und welche nicht" ([ZEIT Online, 2021](#))

Lösungen

Der Kampf gegen den Fachkräftemangel ist auch ein Kampf gegen den Verlust an Wirtschaftskraft, Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand. In den Medien und der Politik wurden und werden diverse Lösungsansätze diskutiert, die zwar einen kleinen Teil der Herausforderung abfedern können, aber bei weitem nicht alles. Schauen wir uns diese potenziellen Lösungsansätze einmal genauer an:



Längere Arbeitszeiten bzw. eine Erhöhung des Renteneintrittsalters

Was wäre, wenn alle einfach noch länger arbeiten würden? In Deutschland sind ältere Menschen immer häufiger erwerbstätig. Die Zahl der älteren Beschäftigten über 55 Jahre ist von 2013 bis 2020 um 50 Prozent gestiegen.¹⁵ In den Altersgruppen der 55- bis 64-Jährigen sowie der 65- bis 69-Jährigen liegen die Werte deutlich über dem EU-Durchschnitt, sodass hier keine größeren Sprünge mehr gemacht werden können - und in einigen Berufsfeldern z.B. aufgrund gesundheitlicher Belastungen auch gar nicht möglich sind.¹⁶

¹⁵ "Ältere am Arbeitsmarkt" ([KOFA, 2022](#))

¹⁶ "Erwerbstätigkeit älterer Menschen in Deutschland und der EU binnen zehn Jahren deutlich gestiegen" ([Statistisches Bundesamt](#))



Verkürzte Schulzeit bzw. schnellerer Jobeinstieg

Ein zentrales Ziel der Schulzeitverkürzung war es, junge Menschen schneller in den Arbeitsmarkt zu bringen. Doch wirklich aufgegangen ist dieses Ziel nicht. Studien zeigen, dass junge Menschen heute immer später ins Erwerbsleben eintreten: Mitte der 2000er Jahre waren rund 45 % der 20- bis 24-Jährigen noch in (Aus-)bildung und noch nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Rund zehn Jahre später lag dieser Anteil bereits bei 54 %. Viele Schulen gehen mittlerweile auf das G9-System zurück, sodass hier kein großer Hebel zu liegen scheint.



Attraktivitätssteigerung von IT-Ausbildungen und -Studiengängen

Ein weiterer Lösungsansatz - vor allem für die IT-Branche - ist es, bisher unausgeschöpftes Potenzial zu nutzen und beispielsweise mit Kampagnen gezielt mehr Frauen für die IT zu gewinnen. Das Interesse an einem Informatikstudium in Deutschland ist jedoch im zweiten Jahr in Folge gesunken.

2021 haben 72.075 Menschen ein Informatik-Studium aufgenommen, weniger als die Hälfte schließt dieses Studium erfolgreich ab.¹⁷ Da im IT-Bereich v.a. hochqualifizierte Fachkräfte (mit Hochschulabschluss) fehlen, verschärft der rückläufige Studientrend den Mangel noch eher, als dass er ihn behebt.

¹⁷ "Trotz Krieg und Krisen: In Deutschland fehlen 137.000 IT-Fachkräfte" ([Bitkom, 2022](#))



Quereinstieg

Und wie sieht es mit einem Einstieg ohne IT-/Informatikstudium aus? Besonders im Digitalbereich dringen immer mehr Quereinstiegsprogramme in den Markt, sogenannte “Coding Schools” oder “IT-Bootcamps”. Grundidee ist es, mit gezielten IT-Umschulungen neue Fachkräfte zu gewinnen, die in wenigen Wochen bzw. Monaten einsatzbereit sind. Für einfachere Aufgaben mag das eine schnelle Lösung sein, jedoch nicht für den Großteil der komplexen Arbeitsplätze, die vakant sind. Eine Umfrage des Weiterbildungsportals neuefische bestätigt das: 62 Prozent der befragten Personal- oder IT-Entscheider:innen geben an, dass in ihrer Firma kein oder kaum Potential zur Umschulung bestehe.¹⁸



Erleichterung der Einwanderung / Arbeitsmigration

Eine letzte mögliche Lösung wurde bereits 2017 in einem Gutachten des Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung aufgezeigt: gezielte Arbeitsmigration. Dort heißt es: „Um das Erwerbepersonenpotenzial dauerhaft auf seinem heutigen Niveau zu halten, müssten von nun an jedes Jahr 400.000 Personen mehr nach Deutschland ein- als auswandern“. Dass hier Potenzial liegt, zeigen die Statistiken: Seit 2013 ist der Ausländeranteil in den IT-Berufen um knapp 75 Prozent gestiegen.¹⁹ Insgesamt ist der Ausländeranteil bei IT-Fachkräften jedoch mit 11,5 Prozent noch recht gering.²⁰ Hier gibt es durchaus noch Luft nach oben. Schauen wir uns das Thema “Internationale Fachkräfte” daher nun einmal genauer an.

¹⁸ “IT-Fachkräftemangel: Umschulung als Chance?” ([Statista, 2023](#))

¹⁹ “Fachkräftesituation in den IT-Berufen” ([KOFA, 2022](#))

²⁰ “Fachkräftelücke in den IT-Berufen so groß wie nie” ([Handelsblatt, Februar 2022](#))



Internationales Recruiting | 5 Vorteile

Fachkräfte aus dem Ausland. Könnte das tatsächlich eine Lösung für den Fachkräftemangel in Deutschland sein? Werfen wir einen Blick auf die Vorteile von internationalem Recruiting.



1. Vergrößerter Bewerberpool

Es ist eine einfache Idee: Reichen die Arbeitskräfte im Inland nicht aus, versucht man durch internationales Recruiting auf die Vielzahl potenziell neuer Arbeitskräfte im Ausland zuzugreifen. Schon seit den 1950er Jahren ziehen meist mehr Menschen aus dem Ausland nach Deutschland als umgekehrt fort.²¹ 2021 gab es etwa 40.000 Zugewanderte im Bereich der Erwerbsmigration; bei der Mehrheit handelt es sich um qualifizierte bzw. hochqualifizierte Fachkräfte.²²

²¹ "Wanderungen mit dem Ausland" ([Demografieportal](#))

²² "Migrationsbericht 2021" ([Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2023](#))



2. Langfristige Personalplanung

Menschen, die sich den bürokratischen Hürden stellen, um im Ausland bei einem neuen Arbeitgeber arbeiten zu können, kommen in der Regel um zu bleiben - im Durchschnitt etwa 15,3 Jahre.²³ Dieser Punkt kann ein besonderer Vorteil sein, denn eine aktuelle Forsa-Umfrage zeigt, dass sich am deutschen Arbeitsmarkt derzeit gut ein Drittel aller Beschäftigten vorstellen kann, den Job zu wechseln - ein historisch hoher Wert.²⁴



3. Kosteneinsparung

Unsere These: Wer sich schon jetzt Fachkräfte aus dem Ausland sichert, der kann der Kostenexplosion für Fachkräfte in Zukunft entkommen. Denn spätestens, wenn das Problem in den kommenden Jahren noch weiter zunimmt, werden Unternehmen nicht daran vorbeikommen, im Ausland um Fachkräfte zu werben.



4. Neue Impulse und Geschäftschancen

Die Studienlage ist klar: Internationale und diverse Teams fördern Kreativität und Innovation, verbinden verschiedene Problemlösekompetenzen und ermöglichen Einblicke in neue Märkte. Im Employer Branding kann man sich als attraktiver Global Player zeigen, der für Offenheit, neue Chancen und Vielfalt steht.



5. Neue und spezialisierte Kompetenzen

Internationales Recruiting ermöglicht den Zugriff auf Kompetenzprofile, die es so in Deutschland noch nicht, gibt bzw. die in Deutschland (noch) nicht spezifisch ausgebildet werden - z.B. im Bereich KI oder Machine Learning.

²³ "Ausländische Bevölkerung nach Aufenthaltsdauer und ausgewählten Staatsangehörigkeiten" ([Statistisches Bundesamt](#))

²⁴ "Forsa-Umfrage: Jeder Dritte würde den Job wechseln" ([ZDF, 2023](#))



Internationales Recruiting | 5 Vorurteile

Bei all den Vorteilen sind natürlich auch die Vorurteile groß, oder haben Sie nicht auch schon gedacht: “Wir können uns nicht einfach eine Agentur in Deutschland suchen, die deutsche Fachkräfte findet?” Ein Blick auf die Fakten:



1. “Das ist zu teuer, das kann ich mir nicht leisten.”

Internationales Recruiting war in der Vergangenheit für große Unternehmen und Konzerne relevant. Mit unseren digitalen Prozessen ermöglichen wir auch kleineren Unternehmen, auf internationale Fachkräfte zuzugreifen. Und das meist deutlich unter den oben genannten Kosten von 29.000 EUR für jede unbesetzte Stelle und 37.000 EUR Umsatzeinbußen.²⁵ Und nicht vergessen: Der “echte” Fachkräftemangel kommt erst noch, und wer dann erst anfängt im Ausland zu suchen, wird tiefer in die Tasche greifen müssen als proaktive Unternehmen, die heute schon beginnen.

²⁵ “Vakanzkosten – ein unbesetzter Arbeitsplatz kostet Unternehmen bis zu 38.000 Euro” ([StepStone, 2022](#))



2. “Das kostet alles viel zu viel Zeit.”

Ja, Visa- und Einreiseprozesse bringen bürokratische Hürden mit sich. Neue Gesetze versprechen hier jedoch Besserung und wenn man einmal Mitarbeitende aus dem Ausland gewinnen konnte, dann bleiben sie im Schnitt länger als andere.



3. “Aber was ist denn mit Deutschkenntnissen?”

Vor allem im IT-Sektor ist die Arbeitssprache Englisch, sodass mangelnde Deutschkenntnisse für den Einstieg keine Hürde sein müssen. Und für die weitere Integration gibt es eine Vielzahl bewährter Ansätze - von der Sprachlernapp über Lern-Tandems bis hin zu individuellen Coaches.



4. “Sind internationale Abschlüsse denn auch hochwertig?”

Wir haben uns für drei regionale Schwerpunkte entschieden, die in internationalen Universitätsrankings oben mitspielen - gerade auch im IT-Bereich. Dazu gehören Südamerika (Mexiko, Brasilien und Argentinien), Afrika (Marokko, Ägypten und Südafrika) und Asien (Indien, Vietnam und Indonesien).



Exkurs/Option: Angebot **BRAINSWORLD** — YOUR INTERNATIONAL WORKFORCE —

Unsere Arbeit bei **BrainsWorld.io** basiert auf langjähriger Erfahrung in diesen wichtigen Bereich, ein bestehendes, solides Netzwerk an IT-Fachkräften in Schwerpunktregionen in Südamerika, Asien und Afrika. Unsere Lösung vereinfacht den komplexen Prozess des globalen IT-Recruitings – vom Matchmaking über die Visa-Begleitung bis zum ersten Arbeitstag beim neuen Arbeitgeber in Deutschland.