



# Deutschlands Arbeitsmarkt schrumpft nicht überall gleich

Ute Pappelbaum

**Deutschland steuert auf einen Arbeitsmarkt zu, auf dem Beschäftigungswachstum schwieriger wird und Fachkräfte zugleich knapper werden. Die aktuelle Arbeitsmarktfortschreibung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt diese Verschiebung deutlich: Bis 2029 könnte die Zahl der Beschäftigten gegenüber 2024 zwar noch um 5 Prozent auf rund 35 Millionen steigen. Gegenüber der vorjährigen Fortschreibung liegt dieser Wert jedoch bereits um mehr als 220.000 Personen niedriger. Gleichzeitig könnte die Fachkräftelücke bis 2029 auf 723.000 Personen wachsen.**

Beide Entwicklungen gehören zusammen. Der deutsche Arbeitsmarkt bekommt nicht nur ein Mengenproblem. Er bekommt ein räumliches Verteilungsproblem: Arbeitskräfte werden insgesamt knapper – und besonders knapp können sie dort werden, wo die Bevölkerung schneller altert und jüngere Erwerbstätige schwerer zu halten oder zu gewinnen sind.

## Beschäftigungswachstum verliert an Kraft

Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung ist ausdrücklich keine Prognose. Sie schreibt die Entwicklungen der Jahre 2018 bis 2024 bis 2029 fort. Gerade deshalb ist ihre Veränderung gegenüber früheren Fortschreibungen aufschlussreich. Zum zweiten Mal in Folge wurde die künftige Beschäftigtenzahl nach unten korrigiert.

Dahinter stehen kurzfristige und strukturelle Faktoren. Die schwache industrielle Entwicklung belastet die

Arbeitsnachfrage. Gleichzeitig verschiebt die Demografie die Angebotsseite des Arbeitsmarktes.

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes werden bis 2040 rund 13,3 Millionen der Erwerbspersonen des Jahres 2025 das gesetzliche Rentenalter überschritten haben. Das entspricht rund 30 Prozent des damaligen Erwerbspersonenpotenzials. Jüngere Jahrgänge allein können diese Abgänge zahlenmäßig nicht ersetzen.

Damit verändert sich die ökonomische Fragestellung. Über viele Jahre bestand eine zentrale Herausforderung darin, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen und Menschen in Beschäftigung zu bringen. Künftig wird stärker darüber entschieden werden müssen, wie ein knapper werdendes Erwerbspersonenpotenzial zwischen Unternehmen, Branchen und Regionen verteilt wird.

## Der Fachkräftemangel wächst trotz schwächerer Beschäftigung

Auf den ersten Blick erscheint es widersprüchlich, dass Beschäftigungsdynamik nachlässt und gleichzeitig der Fachkräftemangel zunimmt. Tatsächlich beschreibt genau diese Kombination das strukturelle Problem.

Denn Arbeitskräfte sind nicht beliebig austauschbar.

Ein Beschäftigter, dessen Arbeitsplatz in einem Industriebetrieb entfällt, ist nicht automatisch die gesuchte Pflegekraft, Erzieherin, IT-Spezialistin oder Mechatronik-Fachkraft. Qualifikation, Berufserfahrung, Wohnort und Mobilität begrenzen die Anpassung.

Deshalb kann die Zahl der Beschäftigten in einzelnen Berufsgruppen sinken und der Fachkräftemangel dort trotzdem steigen.

Besonders deutlich zeigt sich das in der Industrie. Nach der IW-Fortschreibung könnten allein in den Metallberufen zwischen 2024 und 2029 fast 130.000 Beschäftigte wegfallen. Gleichzeitig nehmen die Engpässe beispielsweise bei Fachkräften mit Ausbildung in Mechatronik sowie Maschinenbau- und Betriebstechnik zu.

Der Grund liegt unter anderem in der Altersstruktur. Beschäftigte mit beruflicher Ausbildung gehen in Rente, während jüngere Generationen andere Bildungswege wählen. Zugleich verändert die industrielle Transformation die benötigten Qualifikationen.

Stellenabbau und Fachkräftemangel sind deshalb keine Gegensätze. Sie können zwei Seiten desselben Strukturwandels sein.

## Demografie verschärft das Problem außerhalb der Zentren

Diese berufliche Passungsstörung bekommt eine zweite Dimension: den Raum.

Das Durchschnittsalter Deutschlands stieg zwischen 2011 und 2025 zwar nur um 1,1 Jahre. Dieser Bundeswert verdeckt jedoch erhebliche Unterschiede. Großstädte alternen im selben Zeitraum lediglich um 0,3 Jahre. In Landgemeinden betrug der Anstieg 2,5 Jahre, in Kleinstädten erreichte das Durchschnittsalter 2025 bereits 46,3 Jahre.

Damit verändert sich auch die Geografie des Arbeitskräfteangebots.

Großstädte können ihre Altersstruktur stärker durch den Zuzug jüngerer Menschen stabilisieren. Hochschulen, größere Arbeitsmärkte und ein breiteres Angebot an Dienstleistungen wirken dabei als Anziehungspunkte.

Zuwanderung aus dem Ausland verstärkt diesen Effekt dort, wo sie tatsächlich stattfindet. Ausländische Staatsangehörige waren Ende 2025 im Durchschnitt 38,2 Jahre alt; mehr als zwei Drittel gehörten zur Altersgruppe zwischen 20 und 59 Jahren.

Für ländliche und strukturschwächere Regionen kann dagegen eine problematische Rückkopplung entstehen: Ältere Beschäftigte verlassen den Arbeitsmarkt, Nachwuchs fehlt, jüngere Menschen ziehen ab und Unternehmen finden schwieriger Personal.

Damit wird Demografie selbst zum Standortfaktor.

## Aus Fachkräftemangel wird Standortkonkurrenz

Für Unternehmen bedeutet diese Entwicklung, dass der Arbeitsmarkt zunehmend Teil der Investitionsrechnung wird.

Eine Produktionsanlage, ein Logistikzentrum, eine Pflegeeinrichtung oder ein Handwerksbetrieb benötigt nicht nur Kapital, Energie und Infrastruktur. Entscheidend ist, ob am jeweiligen Standort dauerhaft genügend qualifizierte Menschen verfügbar sind.

Wo dies nicht gewährleistet ist, steigen Rekrutierungs- und Ausbildungskosten. Unternehmen müssen höhere Löhne oder bessere Arbeitsbedingungen anbieten, stärker automatisieren, Beschäftigte aus größeren Entfernungen anwerben oder Investitionen an andere Standorte verlagern.

Damit kann ein selbstverstärkender Prozess entstehen.

Regionen mit attraktiven Arbeitsmärkten ziehen zusätzliche Erwerbstätige an. Diese stabilisieren Kaufkraft, Immobiliennachfrage und kommunale Einnahmen. Dadurch können Infrastruktur und Dienstleistungen wiederum leichter finanziert werden, was die Attraktivität des Standorts erhöht.

In alternenden Regionen kann derselbe Mechanismus mit umgekehrtem Vorzeichen wirken: Arbeitskräfte werden knapper, Unternehmen investieren vorsichtiger, jüngere Haushalte wandern ab und die wirtschaftliche Basis wird schwächer.

Die demografische Spaltung kann damit zu einer ökonomischen Spaltung werden.

## Besonders der Mittelstand trägt das regionale Risiko

Für die deutsche Wirtschaftsstruktur ist das relevant, weil ein erheblicher Teil der industriellen und mittelständischen Wertschöpfung nicht in den größten Städten angesiedelt ist.

Gerade diese Unternehmen können Arbeitskräftemangel weniger leicht durch Standortwechsel kompensieren. Produktionsanlagen, Kundenbeziehungen, Zulieferstrukturen und Eigentum binden sie häufig langfristig an eine Region.

Der Wettbewerb um Fachkräfte wird damit zunehmend asymmetrisch.

Ein Unternehmen in einer wirtschaftsstarken Großstadtregion konkurriert zwar ebenfalls um knappes Personal, kann aber auf einen größeren Arbeitsmarkt und häufig stärkere Wanderungsgewinne zurückgreifen. Ein Unternehmen in einer alternden Region muss dagegen möglicherweise bereits schrumpfendes Arbeitskräfteangebot gegen Abwanderung verteidigen.

Das verändert auch die Lohnbildung. Entscheidend ist künftig weniger allein, wie viele Arbeitskräfte Deutschland insgesamt besitzt, sondern wie viele davon für einen bestimmten Beruf in erreichbarer Entfernung verfügbar sind.

Der nationale Fachkräftemangel zerfällt damit zunehmend in regionale Teilmärkte.

## Die öffentliche Hand konkurriert um dieselben Menschen

Hinzu kommt ein weiterer Zielkonflikt. Eine alternde Bevölkerung erhöht gerade außerhalb der Zentren den Bedarf an Gesundheitsversorgung, Pflege, Mobilität und anderen Leistungen der Daseinsvorsorge.

Diese Leistungen benötigen wiederum Personal.

Damit konkurrieren private Unternehmen, Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser, Kommunen, Schulen und andere öffentliche Arbeitgeber zunehmend um dasselbe begrenzte Arbeitskräftepotenzial.

Gleichzeitig steigen in dünner besiedelten Regionen die Kosten der Infrastruktur je Einwohner. Straßen, Wasser- und Abwassernetze, Rettungsdienste oder öffentlicher Verkehr besitzen hohe Fixkosten. Sinkt die Zahl der Nutzer, verschwinden diese Kosten nicht proportional.

Der Staat steht damit vor einem doppelten Problem: Er muss mehr Leistungen für eine ältere Bevölkerung organisieren und dafür Personal gewinnen, während genau dieses Personal knapper wird.

Die politische Forderung nach gleichwertigen Lebensverhältnissen bekommt dadurch eine ökonomische Grenze. Nicht jede Infrastruktur kann dauerhaft überall in gleicher Dichte vorgehalten werden, wenn Bevölkerung, Steuerbasis und Arbeitskräfteangebot regional auseinanderlaufen.

## Zuwanderung wirkt nur dort, wo sie ankommt

Qualifizierte Zuwanderung wird deshalb für den deutschen Arbeitsmarkt wichtiger. Sie löst das räumliche Problem allerdings nicht automatisch.

Entscheidend ist nicht allein, wie viele Menschen nach Deutschland kommen, sondern wo sie leben und arbeiten. Wenn internationale Zuwanderung überwiegend wirtschaftlich starke Ballungsräume stabilisiert, während alternde Regionen nur begrenzt davon profitieren, kann sie die nationale Arbeitskräftebasis verbessern und gleichzeitig regionale Unterschiede bestehen lassen.

Dasselbe gilt für inländische Mobilität. Ein rechnerischer Arbeitskräfteüberschuss in einer Region beseitigt einen Mangel mehrere hundert Kilometer entfernt nur dann, wenn Menschen tatsächlich umziehen oder Pendeldistanzen akzeptieren.

Wohnungsmärkte, Verkehrsinfrastruktur, Schulen, Kinderbetreuung und digitale Anbindung werden deshalb zu Bestandteilen der Arbeitsmarktpolitik.

Fachkräftepolitik ist damit zunehmend auch Regionalpolitik.

## Weiterbildung allein reicht ebenfalls nicht

Die IW-Fortschreibung verweist zu Recht auf die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung. Wenn industrielle Tätigkeiten verschwinden und gleichzeitig andere Qualifikationen gesucht werden, muss vorhandenes Arbeitskräftepotenzial produktiver eingesetzt werden.

Doch auch Weiterbildung beseitigt das räumliche Problem nicht automatisch.

Ein qualifizierter Beschäftigter bleibt nach einer Umschulung zunächst dort verfügbar, wo er lebt. Gibt es dort keinen entsprechenden Arbeitsplatz, müssen entweder Arbeit oder Arbeitnehmer räumlich beweglicher werden.

Damit entstehen drei Anpassungswege: Menschen ziehen zu Arbeitsplätzen, Unternehmen investieren dort, wo Arbeitskräfte vorhanden sind, oder digitale und organisatorische Modelle lösen Arbeit teilweise vom Standort.

Welche dieser Bewegungen dominiert, wird erheblichen Einfluss auf die wirtschaftliche Landkarte Deutschlands haben.

## Immobilien und Versicherungsrisiken differenzieren sich weiter

Diese Entwicklung reicht über den Arbeitsmarkt hinaus.

Eine ältere und möglicherweise schrumpfende Bevölkerung verändert die regionale Immobiliennachfrage. Barrierearme Wohnungen, medizinische Versorgung und wohnortnahe Dienstleistungen gewinnen an Bedeutung. Gleichzeitig können Einfamilienhäuser oder andere Immobilien in Regionen mit schwacher Bevölkerungsentwicklung auf eine kleinere Nachfrage treffen.

Damit dürfte die Bedeutung nationaler Durchschnittswerte weiter abnehmen.

Für Banken beeinflusst die lokale Demografie langfristig Sicherheitenwerte und Kreditrisiken. Für Versicherer verändern sich unter anderem Altersstruktur, Pflegebedarf und regionale Risikokollektive. Für Unternehmen wird die Entwicklung des lokalen Arbeitskräftepotenzials selbst zu einer Größe der Standortbewertung.

Demografische Daten werden damit von einer statistischen Hintergrundgröße zu einem ökonomischen Frühindikator.

## Produktivität wird zur entscheidenden Anpassungsgröße

Wenn Arbeitskräfte insgesamt knapper werden und zugleich räumlich ungleich verteilt sind, kann die wirtschaftspolitische Antwort nicht allein darin bestehen, mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen.

Die entscheidende Variable wird Produktivität.

Automatisierung, Digitalisierung und künstliche Intelligenz können dazu beitragen, Wertschöpfung mit weniger Arbeitskräften aufrechtzuerhalten. Das gilt besonders für Regionen, in denen zusätzliche Beschäftigte kaum verfügbar sind.

Dabei entsteht allerdings ein weiterer Strukturkonflikt. Gerade Unternehmen in wirtschaftlich schwächeren Regionen

müssten stärker investieren, um den Arbeitskräftemangel durch Kapital zu kompensieren. Zugleich können geringere Wachstumserwartungen, schwächere lokale Nachfrage und unsicherere Standortperspektiven die Investitionsbereitschaft dort dämpfen.

Ausgerechnet jene Regionen, die Produktivitätsinvestitionen besonders benötigen, könnten damit ungünstigere Voraussetzungen für diese Investitionen besitzen.

Das ist die eigentliche Gefahr der demografischen Spreizung.

## Aus einem nationalen Problem werden regionale Knappheitsökonomien

Die Arbeitsmarktfortschreibung und die regionalen Altersdaten erzählen deshalb dieselbe Geschichte aus zwei Perspektiven.

Auf nationaler Ebene wird das Arbeitskräftepotenzial enger. Auf regionaler Ebene verteilt sich dieses Potenzial zunehmend ungleich. Gleichzeitig verschiebt sich die Nachfrage nach Beschäftigten zwischen Industrie, IT, sozialen Berufen, Gesundheitswesen und öffentlichen Dienstleistungen.

Deutschland bekommt damit keinen einheitlichen Fachkräftemangel. Es entstehen unterschiedliche regionale Knappheitsökonomien.

In manchen Ballungsräumen werden hohe Wohnkosten und Infrastrukturengpässe zum begrenzenden Faktor. In alternden Regionen sind es fehlende Beschäftigte, Nachfolger und Steuerzahler. Während die einen Standorte ihre wachsende Bevölkerung bewältigen müssen, kämpfen andere darum, genügend wirtschaftliche Aktivität aufrechtzuerhalten.

Arbeitsmarkt-, Infrastruktur-, Wohnungs- und Regionalpolitik lassen sich deshalb immer weniger getrennt behandeln.

Die zentrale Knappheit der kommenden Jahre ist nicht allein Arbeit, sondern verfügbare Arbeit am richtigen Ort. Wo Bevölkerung altert, Fachkräfte fehlen und Infrastruktur zugleich teurer wird, kann aus dem demografischen Wandel eine wirtschaftliche Abwärtsspirale entstehen. Wo dagegen Arbeitskräfte, Kapital und Infrastruktur zusammenfinden, verstärken sich Standortvorteile. Deutschlands demografische Spaltung droht deshalb zur ökonomischen Spaltung zu werden – nicht weil das Land überall zu wenige Menschen hat, sondern weil seine

knapper werdenden Arbeitskräfte immer ungleicher verteilt sind.

Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft (IW/iwd), Arbeitsmarktforschung 2029; Statistisches Bundesamt (Destatis), Bevölkerungs- und Demografiedaten; Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfteengpassanalyse 2025.

## Warum wächst der Fachkräftemangel trotz schwächerer Beschäftigung?

Weil Qualifikationen, Berufe und Arbeitsorte nicht beliebig austauschbar sind. Stellenabbau in einem Bereich beseitigt daher nicht automatisch Engpässe in einem anderen.

## Warum altert der ländliche Raum schneller als Großstädte?

Großstädte profitieren stärker vom Zuzug jüngerer Menschen. In vielen ländlichen Regionen treffen dagegen Alterung, Abwanderung und geringere Zuwanderung zusammen.

## Was bedeutet die Entwicklung für Unternehmen?

Die regionale Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte wird stärker zum Standort- und Investitionsfaktor. Automatisierung, Weiterbildung und Mitarbeiterbindung gewinnen an Bedeutung.

## Kann Zuwanderung das Problem lösen?

Sie kann die demografische Lücke verkleinern, löst aber nicht automatisch regionale und berufliche Engpässe. Entscheidend ist, ob Qualifikation und Arbeitsort zur Nachfrage passen.

Versicherungs- und Finanznachrichten

# expertenReport



<https://www.experten.de/id/4952220/Deutschlands-Arbeitsmarkt-schrumpft-nicht-ueberall-gleich/>