



Fachkräfteengpässe in West- und Ostdeutschland: ähnliche Probleme, unterschiedliche Lösungsansätze

Gero Kunath / Lydia Malin / Dirk Werner

Das Wichtigste in Kürze

In den Jahrzehnten nach der Wiedervereinigung Deutschlands haben sich die Arbeitsmärkte der beiden Landesteile trotz sehr stark unterschiedlicher Ausgangsbedingungen und Strukturen weitestgehend angeglichen.

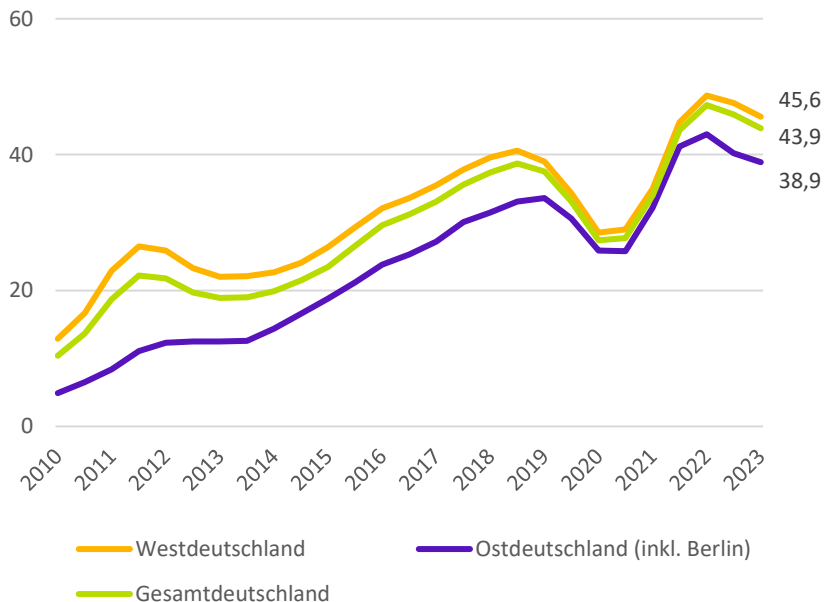
In West- und Ostdeutschland verschärften sich in den letzten Jahren die Fachkräfteengpässe im Gleichklang. Ebenfalls sind in beiden Landesteilen die gleichen Fachkräfte knapp. Qualifizierte Arbeitskräfte fehlen in West- und Ostdeutschland vor allem in Sozial- und Gesundheitsberufen, in Bauberufen, in Metall- und Elektroberufen, im Handwerk, im IT-Bereich sowie in administrativen Tätigkeiten.

Trotz der vergleichbaren Fachkräftesituation zeigen sich unterschiedliche Herausforderungen und entsprechende Lösungsansätze zur Minderung der Fachkräftelücke. In Ostdeutschland sind die Beschäftigten in der Tendenz älter und es gibt weniger junge Nachwuchskräfte. Hier ist die Einbindung älterer Beschäftigter über das Renteneintrittsalter hinaus zum jetzigen Zeitpunkt dringlicher als im Westen. Zudem spielen in Ostdeutschland internationale Fachkräfte bisher nur eine geringe Rolle. Der Westen hingegen hat außerdem noch Ausbaupotenzial beim Arbeitsvolumen von Frauen.

Fachkräftesituation in Ost und West ähnlich angespannt

Nach langjährigen Anpassungsprozessen im Nachgang zur Wiedervereinigung haben sich die Arbeitsmärkte in Ost- und Westdeutschland in den letzten Jahren größtenteils ähnlich entwickelt. Insbesondere die Fachkräfteengpässe entwickelten sich seit 2010 in beiden Landesteilen nahezu analog. Zwischen 2010 und 2023 stieg die Stellenüberhangsquote, also der Anteil der offenen Stellen, für die rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der jeweiligen Region zur Verfügung standen, für qualifizierte Arbeitskräfte (ohne Helfer:innen) in Westdeutschland von 12,9 auf zuletzt 45,6 Prozent und in Ostdeutschland von 4,9 auf 38,9 Prozent. Dabei waren die Stellenbesetzungsschwierigkeiten im gesamten Zeitraum im Osten, wo im Jahr 2023 durchschnittlich knapp vier von zehn offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden konnten, auf einem insgesamt geringfügig niedrigeren Niveau als im Westen mit knapp fünf von zehn rechnerisch nicht besetzbaren Stellen (Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Fachkräfteengpässe in West- und Ostdeutschland
Stellenüberhangsquote für Qualifizierte, gleitende Jahresdurchschnitte, in Prozent



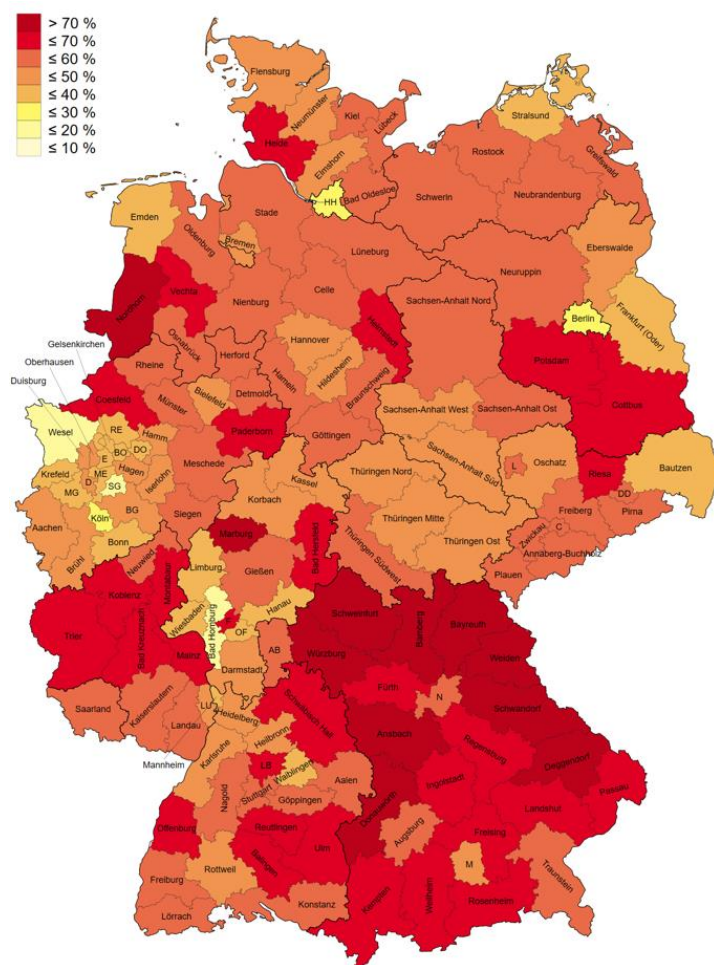
Hinweis: ohne Helfertätigkeiten. Die Kategorie „Qualifizierte“ umfasst Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, Spezialist:innen mit Bachelor- oder Fortbildungsabschluss und Expert:innen mit mindestens Master oder Diplom.
Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Fachkräfteengpässe folgen Nord-Süd- statt Ost-West-Gefälle

Bei Betrachtung der regionalen Verteilung der Fachkräfteengpässe im Bundesgebiet zeigt sich: Die unterschiedliche Fachkräftesituation stellt sich überwiegend entlang eines Nord-Süd-Gefälles dar und nicht entlang eines von Westen nach Osten (Abbildung 2). Besonders angespannt ist die Stellenbesetzung in bayerischen Arbeitsagenturbezirken. Auch der Bezirk mit der bundesweit angespanntesten Fachkräftesituation findet sich dort: In Weiden konnten im Jahr 2023 durchschnittlich rund acht von zehn offenen Stellen (Stellenüberhangsquote 77,5 Prozent) rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. In Norddeutschland war die Stellenbesetzung im Arbeitsagenturbezirk Nordhorn mit einer Stellenüberhangsquote von 73,2 Prozent und in Ostdeutschland im Arbeitsagenturbezirk Riesa mit einer Stellenüberhangsquote von 64,6 Prozent ähnlich schwierig. Die Stellenüberhangsquote lag in elf der insgesamt 150 Arbeitsagenturbezirke über 70 Prozent. Davon liegen allein neun in Bayern, die anderen zwei sind Nordhorn und Marburg.

Abbildung 2: Regionale Verteilung der Fachkräfteengpässe

Stellenüberhangsquote für Qualifizierte, Jahresdurchschnitt 2023, in Prozent



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Methodik in aller Kürze

Die KOFA-Analysen zur Fachkräftesituation beruhen auf Daten zu gemeldeten Stellen und Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen anhand von Meldequoten aus der IAB-Stellenerhebung hochgerechnet. Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialist:innen schwanken über die Zeit zwischen 40 und 60 Prozent, die für Expert:innen um etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden gesondert behandelt, da von Zeitarbeitsunternehmen auch Stellen gemeldet werden, denen kein tatsächlicher Bedarf gegenübersteht. Für Details zur Methodik siehe IW-Report Nr. 59 von Burstedde et al., 2020.

Die **Fachkräftelücke (FKL)** ist die Zahl der offenen Stellen, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.

Die **Stellenüberhangsquote (SUQ)** beschreibt den Anteil an offenen Stellen, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen.

In Ost und West sind die gleichen Fachkräfte knapp

Werden Fachkräfteengpässe auf Ebene einzelner Berufe betrachtet, zeigt sich, dass in West- und Ostdeutschland grundsätzlich in den gleichen Berufsgattungen die größten Fachkräftelücken bestehen (Tabelle 1). In beiden Landesteilen werden, insbesondere in Erziehungs-, Sozial- und Gesundheitsberufen, in Bauberufen, in Metall- und Elektroberufen, im Handwerk, im IT-Bereich sowie in administrativen Tätigkeiten, dringend qualifizierte Arbeitskräfte gesucht. Bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung bestehen in Ost- und Westdeutschland die absolut größten Fachkräftelücken in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Bauelektrik, wenn auch in unterschiedlichen Größenordnungen. Auch die Intensität der Stellenbesetzungsprobleme ist in diesen Berufsgattungen vergleichbar: In der Gesundheits- und Krankenpflege konnten im Jahresdurchschnitt 2023 in beiden Landesteilen rein rechnerisch rund sieben von zehn offenen Stellen und in der Bauelektrik rund acht von zehn offenen Stellen nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Hinzu kommen in beiden Regionen große Engpässe in der Altenpflege.

Auffällig ist, dass Stellen für Spezialist:innen mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss in der Kinderbetreuung und -erziehung in West- und Ostdeutschland unterschiedlich schwer zu besetzen sind. Zwar zählt der Beruf in beiden Landesteilen quantitativ zu den Top-Engpassberufen, jedoch konnten im Jahresdurchschnitt 2023 in Westdeutschland gut sieben von zehn offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden, während es in den neuen Bundesländern nur rund vier von zehn offenen Stellen waren. Hintergrund dafür ist, dass sich die Betreuungssituation in west- und ostdeutschen Kindertagesstätten historisch deutlich unterscheidet. Im Vergleich zum Westen ist der Anteil der Kinder, insbesondere im Alter unter drei Jahren, die eine Kindertagesstätte besuchen, im Osten deutlich höher, weil Eltern hier verstärkt Betreuung nachfragen und gleichzeitig der Kitaplatz-Ausbau weiter fortgeschritten ist ([Geis-Thöne, 2023](#)). In Kombination mit Fachkräfteengpässen führt dies dazu, dass ein:e vollzeitbeschäftigte:r Erzieher:in in einer Kindergartengruppe in Ostdeutschland knapp elf Kinder betreut, während es in Westdeutschland nur knapp acht Kinder sind. In Westdeutschland ist dagegen das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen besonders niedrig ([Bertelsmann Stiftung, 2023](#)) – hier hindern die Fachkräfteengpässe vor allem die Ausweitung des Angebots. Eine weitere Rolle mag auch spielen, dass gemessen am Medianeinkommen, Erzieher:innen im Osten etwa 13 bis 18 Prozent mehr verdienen, während sie im Westen im Durchschnitt liegen ([BA, 2024](#)).

Die absolut größten Fachkräftelücken für Expert:innen mit mindestens Diplom oder Master bestehen in West- und Ostdeutschland in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Ebenfalls dringend gesucht werden in beiden Landesteilen Informatik-Expert:innen. In Ostdeutschland verzeichneten IT-Expert:innen zwischen 2013 und 2023 sogar den stärksten Stellenzuwachs (plus 440,3 Prozent) von allen Berufsgattungen. In Westdeutschland resultiert der hohe Bedarf an IT-Fachkräften vorrangig aus der digitalen Transformation in weiten Teilen der Industrie. Diese Entwicklung betrifft auch Ostdeutschland, zusätzlich spielt hier jedoch die Verbreitung und Neuansiedlung besonders technologieaffiner Branchen eine wichtige Rolle. Mit dem sogenannten Silicon Saxony besteht in Sachsen eines der größten Mikroelektronik- und IT-Cluster Deutschlands und Europas ([Clusterplattform Deutschland](#)). Darüber hinaus siedelte sich mit Tesla ein großer Arbeitgeber in Brandenburg an – perspektivisch planen die Chiphersteller Intel und TSMC den Aufbau von Produktionsstandorten in Sachsen-Anhalt und Sachsen.

Tabelle 1: Top-5-Berufe mit der größten Fachkräftelücke in Ost- und Westdeutschland

Fachkräftelücke (absolut) und Stellenüberhangsquote (in Prozent) nach Anforderungsniveau, Jahresdurchschnitt 2023

| | | Berufsgattung | Fachkräftelücke | Stellenüberhangsquote |
|-----------------|------------------|--|-----------------|-----------------------|
| Westdeutschland | Fachkräfte | Gesundheits- und Krankenpflege | 14.554 | 74,8 |
| | | Bauelektrik | 14.365 | 81,5 |
| | | Verkauf (ohne Produktspezialisierung) | 13.304 | 27,0 |
| | | Kraftfahrzeugtechnik | 12.769 | 68,8 |
| | | Altenpflege | 12.227 | 81,7 |
| | Spezialist:innen | Kinderbetreuung und -erziehung | 19.042 | 73,8 |
| | | Physiotherapie | 9.824 | 87,0 |
| | | Buchhaltung | 6.348 | 44,4 |
| | | Ergotherapie | 4.239 | 84,7 |
| | | Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik | 3.422 | 68,6 |
| | Expert:innen | Sozialarbeit und Sozialpädagogik | 16.470 | 77,6 |
| | | Informatik | 13.099 | 89,2 |
| | | Elektrotechnik | 10.496 | 88,9 |
| | | Bauplanung und -überwachung | 8.702 | 90,1 |
| | | Kaufm. und techn. Betriebswirtschaft | 8.368 | 88,3 |
| Ostdeutschland | Fachkräfte | Bauelektrik | 3.437 | 81,9 |
| | | Gesundheits- und Krankenpflege | 3.081 | 70,8 |
| | | Altenpflege | 2.994 | 82,3 |
| | | Kraftfahrzeugtechnik | 2.574 | 65,3 |
| | | Mechatronik | 2.489 | 87,2 |
| | Spezialist:innen | Physiotherapie | 2.443 | 81,0 |
| | | Kinderbetreuung und -erziehung | 1.813 | 40,3 |
| | | Buchhaltung | 1.283 | 36,4 |
| | | Ergotherapie | 1.201 | 78,4 |
| | | Öffentliche Verwaltung | 689 | 80,5 |
| | Expert:innen | Sozialarbeit und Sozialpädagogik | 3.293 | 67,2 |
| | | Bauplanung und -überwachung | 3.102 | 90,7 |
| | | Informatik | 2.939 | 79,5 |
| | | Elektrotechnik | 2.392 | 89,9 |
| | | Öffentliche Verwaltung | 1.732 | 94,8 |

Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Umfangreichere Kinderbetreuungsangebote lassen Frauen im Osten mehr Stunden arbeiten

Die Erwerbstätigenquote von Frauen war im Jahr 2022 in allen Altersgruppen in West- und Ostdeutschland nahezu identisch (IAQ, 2023). Trotz einer vergleichbaren Einbindung in Beschäftigung von Frauen in beiden Landesteilen gibt es dennoch deutliche Unterschiede. Zwar arbeiten sowohl in West- als auch in Ostdeutschland mehr Frauen in Teilzeit als Männer, in Westdeutschland fällt der Abstand zwischen den Geschlechtern allerdings rund 1,5-mal so groß aus. Im Osten sind darüber hinaus Familienmodelle, in denen beide Ehepartner in Vollzeit arbeiten, deutlich stärker verbreitet als im Westen. Im Jahr 2021 waren in Westdeutschland nur bei rund zwei von zehn Ehepaaren mit Kindern unter 18 Jahren beide Partner in Vollzeit erwerbstätig – gegenüber knapp fünf von zehn Ehepaaren in Ostdeutschland (Pfahl et al., 2023). Zudem arbeiteten ostdeutsche Frauen im Jahr 2022 durchschnittlich rund zwei Stunden pro Woche mehr. Insbesondere Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt arbeiten im Osten deutlich mehr Stunden als im Westen (Kümmerling, 2024).

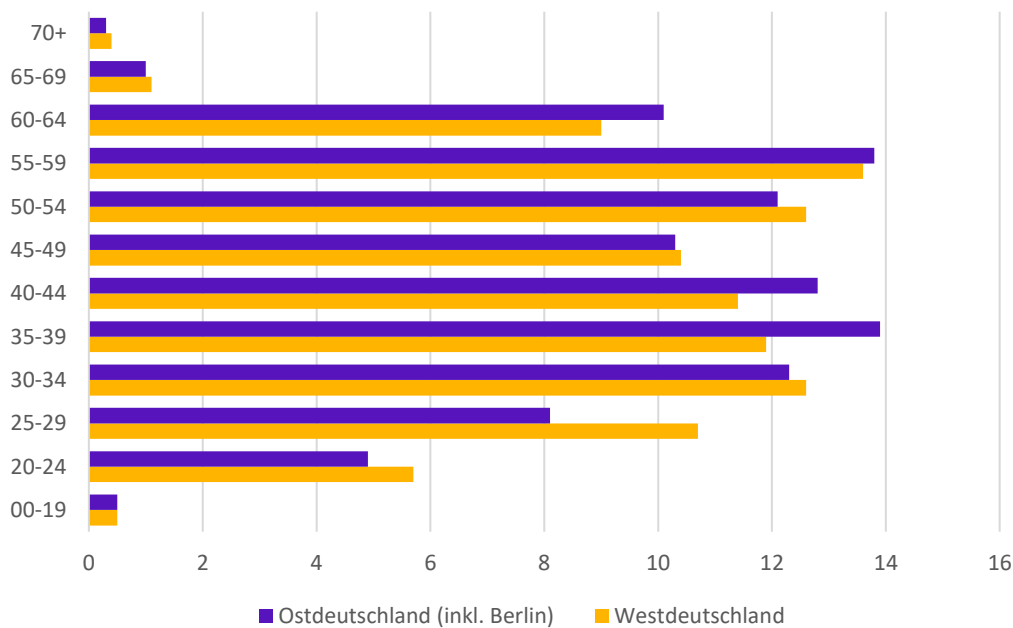
Ein Grund hierfür könnte die insgesamt besser ausgebaute Betreuungsinfrastruktur im Osten sein. Auch wenn der Betreuungsschlüssel, also die Zahl der betreuten Kinder pro Erzieher:in, in Ostdeutschland – unabhängig von der Altersgruppe – deutlich höher ausfällt als in Westdeutschland, stehen im Osten mehr Betreuungsplätze zur Verfügung, die Betreuungszeiten sind länger und die Betreuungsquoten sind höher. Auch die Personalsituation ist hier trotz bestehender Fachkräfteengpässe weniger angespannt als im Westen und wird sich nach Prognosen auch künftig weiter entspannen (Bildungsbericht 2022). So wird erwartet, dass bis zum Jahr 2025 in Westdeutschland weiterhin eine Personallücke bestehen bleibt, die erst nach 2025 aufgrund eines dann sinkenden Personalbedarfs allmählich und später deutlich sinkt. In Ostdeutschland dürfte der Personalbedarf voraussichtlich gedeckt werden. Die gestiegene Zahl von Ausbildungsabsolvent:innen könnte sogar die Chance ermöglichen, die Personalschlüssel auf das Niveau des Bundesdurchschnitts anzuheben (Bundesagentur für Arbeit, 2024).

Vor allem in Ostdeutschland fehlen Nachwuchsfachkräfte

Trotz der weitestgehend vergleichbaren Fachkräftesituation in West- und Ostdeutschland bestehen zwischen den Arbeitsmärkten der beiden Regionen dennoch strukturelle Unterschiede. Im Jahresdurchschnitt 2023 war der Anteil älterer Beschäftigter zwischen 55 und 64 Jahren an allen Beschäftigten in Ostdeutschland größer als in Westdeutschland, während der Anteil jüngerer Beschäftigter zwischen 20 und 29 Jahren deutlich niedriger ausfiel. In westdeutschen Bundesländern lag der Anteil älterer Beschäftigter bei 22,6 Prozent, während er in den ostdeutschen Bundesländern einschließlich Berlin bei 23,9 Prozent lag (Abbildung 3). Der Anteil jüngerer Beschäftigter lag in Ostdeutschland mit 14 Prozent hingegen 2,4 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland. Es zeigt sich: Perspektivisch steht Ostdeutschland vor noch größeren demografischen Herausforderungen in der Arbeitswelt als Westdeutschland. Ursachen für diese unterschiedliche Altersstruktur liegen in einer höheren Geburtenrate in Ostdeutschland bis zum Beginn der 1980er Jahre durch die dortige Ehe- und Kinderförderung (Honecker-Buckel), während der Westen durch die Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften den Geburtenrückgang ausglich, sowie in den sehr unterschiedlichen Entwicklungen nach der Wiedervereinigung am 3. Oktober 1990. Ursachen einer fortgeschrittenen Bevölkerungsalterung im Osten sind: stark rückläufige Geburtenzahlen, die Abwanderung überwiegend junger Menschen in die westlichen Bundesländer sowie die steigende Lebenserwartung. Der Westen profitierte im Gegensatz dazu von einer stärkeren Zuwanderung aus dem Ausland sowie von den Zuzügen aus den östlichen Bundesländern, welche der Alterung entgegenwirkten.

Zur Minderung der Fachkräfteengpässe werden daher die Einbindung älterer Beschäftigter bis zum Renteneintrittsalter und darüber hinaus sowie die Nutzung der Potenziale von internationalen Fachkräften in Ostdeutschland eine wichtige Rolle einnehmen müssen, da die Vollzeitbeschäftigung von Frauen im Osten schon stärker ausgeschöpft ist als im Westen.

Abbildung 3: Anteil der Altersgruppen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
gleitender Jahresdurchschnitt 2022/2023, in Prozent



Hinweis: Der Jahresdurchschnitt 2022/2023 bezieht sich auf den Zeitraum vom 1.7.2022 bis zum 30.6.2023.
Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2024

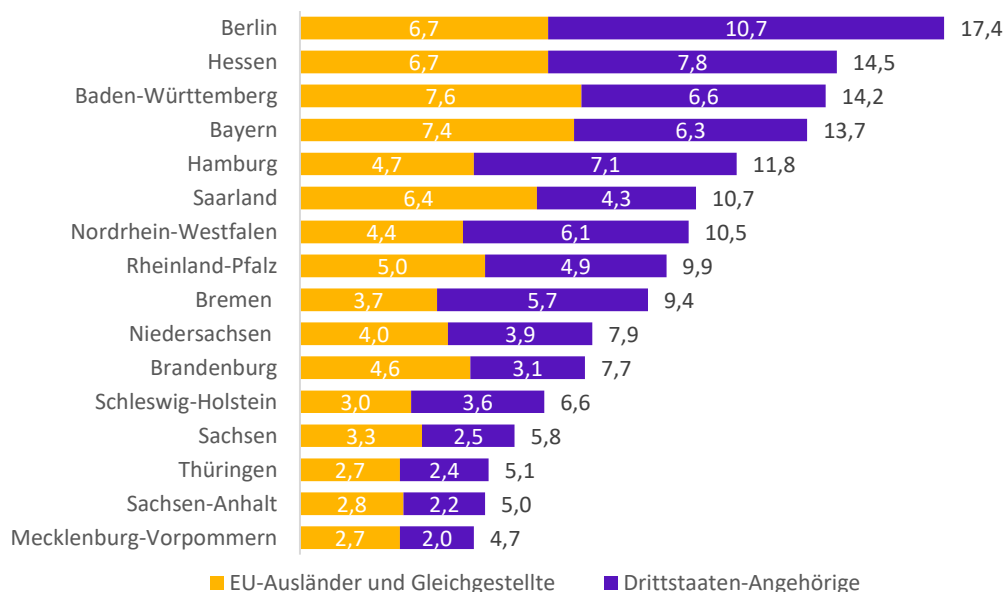
Mehr ausländische Fachkräfte in West- als in Ostdeutschland

Die beiden Landesteile unterscheiden sich stark bei der Einbindung von qualifizierten ausländischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt (Abbildung 4). Der Anteil ausländischer Fachkräfte ohne deutsche Staatsbürgerschaft (EU und Gleichgestellte sowie Nicht-EU) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Jahresdurchschnitt 2022/2023 in Westdeutschland bei 11,8 Prozent – in Ostdeutschland hingegen nur bei 8,9 Prozent und damit knapp drei Prozentpunkte niedriger. Diese Differenz beruht auch auf historisch gewachsenen Unterschieden in den Bevölkerungsstrukturen von West- und Ostdeutschland, beispielsweise aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltung von Anwerbeabkommen für ausländische Arbeitskräfte in den 1960er und 70er Jahren. Betrachtet man die Anteile auf Länderebene, zeigt sich, dass die Differenzen zwischen west- und ostdeutschen Bundesländern noch deutlich größer ausfallen. Im Spitzenreiterland Berlin hat knapp jeder fünfte Beschäftigte (17,4 Prozent) eine ausländische Herkunft. Der Stadtstaat verfügt über eine große internationale Anziehungskraft und profitiert von vielen international stark eingebundenen Konzernzentralen. Auch in Hessen sowie den südlichen Bundesländern Baden-Württemberg und Bayern machen ausländische Fachkräfte einen sehr hohen Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. In ostdeutschen Bundesländern hingegen fällt dieser Anteil deutlich niedriger aus – sie bilden die bundesweiten Schlusslichter mit Werten unter sechs Prozent. Ohne Berlin verfügt der Osten damit über einen Ausländeranteil bei den Beschäftigten, der weniger als halb so hoch ausfällt wie im Westen.

Die Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte bietet somit, insbesondere für ostdeutsche Bundesländer, noch ein großes Potenzial zur Minderung der Fachkräfteengpässe. Ausländische Fachkräfte leisten in Westdeutschland bereits heute einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung, insbesondere bei der Besetzung offener Stellen in Engpassberufen, wie der Altenpflege oder der Bauelektrik (Hickmann et al., 2021).

Abbildung 4: Anteil ausländischer Fachkräfte an allen Beschäftigten nach Bundesländern

Anteil ausländischer Beschäftigter (EU und Gleichgestellte sowie Nicht-EU) an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, Jahresdurchschnitt 2022/2023, in Prozent



Hinweis: Der Jahresdurchschnitt 2022/2023 bezieht sich auf den Zeitraum vom 1.7.2022 bis zum 30.6.2023.
 Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Unterschiedliches Potenzial der Lösungsansätze in West- und Ostdeutschland

Die Auswertungen zeigen, dass die Lösungsansätze zur Fachkräftesicherung für West- und Ostdeutschland - trotz der hinsichtlich Niveau und Struktur vergleichbaren Fachkräfteengpässe - unterschiedliches Potenzial zur Minderung der Fachkräftelücke bieten.

In Westdeutschland kann vor allem eine höhere Frauenerwerbstätigkeit in Vollzeitbeschäftigung oder aber zumindest eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit einen wichtigen Beitrag zur Minderung von Fachkräfteengpässen leisten. Die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen kann hier die Vereinbarkeit von Privat- bzw. Familienleben und Berufstätigkeit erleichtern. Zudem stellt der weitere Ausbau der Kinderbetreuung hierfür eine wichtige Voraussetzung dar.

In Ostdeutschland bietet hingegen eine stärkere Einbindung ausländischer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt noch viel Potenzial für die Besetzung offener Stellen. Eine Willkommenskultur für die erfolgreiche Anwerbung von internationalen Fachkräften und deren langfristige Bindung ist hierfür eine Grundvoraussetzung. Auch die Beschäftigung älterer Fachkräfte bis zum Renteneintrittsalter und darüber hinaus kann einen wichtigen Beitrag zur Minderung von Fachkräfteengpässen leisten. Im Osten ist die Erschließung dieses Potenzials zum jetzigen Zeitpunkt bereits dringlicher als in Westdeutschland.

In beiden Landesteilen sollte darüber hinaus die Qualifizierung von bisher Ungelernten sowie die Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen eine zentrale Rolle bei Versuchen zur Schließung der Fachkräftelücke spielen.



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter: [kofa.de/studien](https://www.kofa.de/studien)
Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: [kofa.de/newsletter](https://www.kofa.de/newsletter)