

IHK-Fachkräftereport 2025

Fachkräftemangel bleibt strukturelles Wachstumshemmnis

Der Fachkräftemangel bleibt ein strukturelles Wachstumshemmnis für die Saarwirtschaft. Zwar wird er von den Unternehmen aktuell seltener als unmittelbares Geschäftsrisiko genannt. Dies ist jedoch nicht als Signal für eine generelle Entwarnung zu deuten. Vielmehr passen sich viele Betriebe an eine Gemengelage unterschiedlicher Einflussfaktoren an: eine schwache Konjunktur, hohe Kostenbelastungen, wirtschaftspolitische Unsicherheiten und anhaltender Transformationsdruck. Sie reagieren darauf mit einer deutlich zurückhaltenderen Personalplanung. Der Rückgang der Einstellungsdynamik ist damit nicht Ausdruck einer verbesserten Arbeitsmarktsituation, sondern Folge einer grundlegend veränderten gesamtwirtschaftlichen Situation. Dies ist das zentrale Ergebnis des IHK-Fachkräftereports 2025, der auf einer Unternehmensbefragung im November 2025 basiert, an der 120 Unternehmen aus allen Branchen und Größenklassen mit 42.000 Beschäftigten teilgenommen haben.

Diese Entwicklung markiert einen grundlegenden Wandel gegenüber früheren Jahren. Bereits 2017 nannten Unternehmen den Fachkräftemangel als wesentliches Wachstumshemmnis, damals vor dem Hintergrund einer guten Konjunktur und hoher Nachfrage. 2025 bestehen die Engpässe trotz deutlich zurückhaltender Personalnachfrage nach drei Rezessionsjahren fort. Aus Sicht der IHK Saarland bestätigt sich damit, dass der Fachkräftemangel im Saarland längst keine konjunkturelle Begleiterscheinung mehr ist, sondern ein dauerhaftes strukturelles Problem des Arbeitsmarktes im Gefolge gesamtwirtschaftlicher Umbrüche und weltwirtschaftlicher Turbulenzen.

Besonders deutlich tritt diese strukturelle Dimension im Bereich der Facharbeiterinnen und Facharbeiter zutage. Rund 41 Prozent der Unternehmen geben an, ihren künftigen Personalbedarf in diesem Segment voraussichtlich nicht decken zu können, weitere rund 41 Prozent rechnen zumindest mit erheblichen Schwierigkeiten. Damit erwarten über 80 Prozent der Betriebe Einschränkungen bei der Fachkräftegewinnung in genau jenen Qualifikationsstufen, die für industrielle Wertschöpfung, Produktivität und Innovationsfähigkeit von zentraler Bedeutung sind. Entsprechende Engpässe wirken unmittelbar wachstumsbegrenzend.

Vor diesem Hintergrund bleibt auch die betriebliche Belastung hoch. Knapp 58 Prozent der Unternehmen berichten, dass unbesetzte Stellen ihre Geschäftstätigkeit spürbar

oder sehr stark beeinträchtigen. Zwar lehnen 2025 mit rund 33 Prozent deutlich weniger Unternehmen Aufträge wegen fehlenden Personals ab als noch 2023 (42 Prozent), dieser Rückgang spiegelt jedoch vor allem eine konjunkturelle und transformationsbedingte Anpassung der Geschäftstätigkeit wider und keine strukturelle Entspannung am Arbeitsmarkt. Viele Betriebe richten ihre Auftragsannahme und Produktionsplanung zunehmend an begrenzten personellen Kapazitäten aus, verschieben Investitionen und verzichten bewusst auf Wachstumsschritte.

Qualifikations-Mismatch zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage

Die diesjährige IHK-Umfrage zeigt einen wachsenden Qualifikations-Mismatch zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage. Damit verschiebt sich das Problem für die Unternehmen von einer absoluten Knappheit an Arbeitskräften, wie sie in der Vergangenheit häufig zu beobachten war, hin zu Defiziten in Qualifikation und Kompetenzprofilen. 80 Prozent der Unternehmen nennen unzureichende Qualifikationen der Bewerber als häufiges oder sehr häufiges Problem. Ergänzend wird eine zu geringe Zahl geeigneter Bewerbungen (63 Prozent) sowie fehlende Berufserfahrung (59 Prozent) genannt. Andere Faktoren, wie die Unvereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen oder Mobilitätshemmnisse, spielen demgegenüber eine deutlich nachgeordnete Rolle. Der Engpass liegt damit primär in einem strukturellen Qualifikations-Mismatch.

Dieser Mismatch wird durch die detaillierten Angaben der Unternehmen weiter konkretisiert. Besonders häufig benennen die Betriebe Defizite bei berufsfachlichen Qualifikationen in technisch-gewerblichen Tätigkeiten, insbesondere in Produktion, Instandhaltung, Elektrotechnik, Mechatronik und angrenzenden technischen Dienstleistungen. Parallel dazu gewinnen digitale Grundkompetenzen deutlich an Bedeutung. Erwartet werden von den Bewerbern zunehmend ein sicherer Umgang mit digitalen Anwendungen, vernetzten Produktionssystemen, automatisierten Prozessen sowie ein grundlegendes Verständnis digitaler Abläufe auch jenseits klassischer IT-Berufe. Fehlende digitale Basiskompetenzen erschweren aus Sicht vieler Unternehmen nicht nur die Einarbeitung, sondern auch die Weiterentwicklung von Beschäftigten im Zuge der Transformation.

Neben diesen speziellen fachlichen Anforderungen spielen aber auch unzureichende generelle Kompetenzen eine wachsende Rolle. Einige davon sind wesentlich mitbestimmend für den Unternehmenserfolg. So berichten die Betriebe wiederholt von Defiziten bei Problemlösungsfähigkeit, Eigenverantwortung, Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit. Auch Lernbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit, sich auf veränderte Arbeitsprozesse einzustellen, werden als zunehmend relevant beschrieben. Aus betrieblicher Sicht sind es gerade diese Kompetenzen, die darüber entscheiden, ob neue Beschäftigte nachhaltig in Arbeitsabläufe integriert werden können. Fehlen sie, verlängern sich die Einarbeitungszeiten, die Produktivität bleibt hinter den Erwartungen zurück und die Personalfuktuation nimmt zu. Fehlende Passgenauigkeit von Qualifikationen wirkt sich damit nicht nur auf die

Stellenbesetzung, sondern unmittelbar auf Produktivität und Effizienz betrieblicher Prozesse aus.

Strukturelle Defizite im Bildungssystem

Hinzu kommt aus Sicht vieler Unternehmen eine teils unzureichende Ausbildungsreife von Schulabgängerinnen und Schulabgängern. Defizite bei grundlegenden Kompetenzen, fehlende berufliche Orientierung sowie begrenzte Erfahrungen mit arbeitsweltbezogenen Anforderungen sind dabei weniger individuelles Versagen als Ausdruck unbewältigter struktureller Herausforderungen im Bildungssystem, die den Übergang von der Schule in die Ausbildung erschweren und betriebliche Unterstützungsbedarfe erhöhen.

Der Fachkräftemangel ist damit insgesamt inzwischen weniger eine Frage der reinen Arbeitskräfteverfügbarkeit als der Passgenauigkeit von Qualifikationen und Kompetenzen. Arbeitsmarkt, Bildungssystem und betriebliche Anforderungen greifen zunehmend ineinander, ohne ausreichend aufeinander abgestimmt zu sein. Die wirtschaftlichen Folgen zeigen sich nicht nur in offenen Stellen, sondern in begrenzter Produktivität, verzögerten Innovationsprozessen und steigenden Anpassungskosten in den Unternehmen. Die IHK Saarland sieht hierin einen klaren Handlungsauftrag an die Landesregierung, Bildungs- und Qualifikationsangebote stärker an den realen Anforderungen der Betriebe auszurichten.

Entsprechend konzentrieren sich in der Umfrage die Engpässe auf produktionsnahe Tätigkeiten, technisch-handwerkliche Funktionen sowie auf IT- und digital geprägte Profile. Diese Funktionen sind entlang der gesamten Wertschöpfungskette relevant. Der Fachkräftemangel wirkt damit letztlich nicht sektoral begrenzt, sondern systemisch. Für die Unternehmen entstehen damit steigende Opportunitätskosten, für den Standort insgesamt sinken Produktivitäts- und Wachstumspotenziale.

Unternehmen steuern aktiv gegen

Gleichzeitig zeigt die IHK-Umfrage, dass die Unternehmen selbst bereits in erheblichem Umfang gegensteuern. Mehr als 80 Prozent investieren verstärkt in Weiterbildung, knapp zwei Drittel bauen ihre Ausbildungsaktivitäten aus. Ergänzend werden flexible Arbeitsmodelle genutzt und ältere Beschäftigte stärker eingebunden, um vorhandene Potenziale besser auszuschöpfen (jeweils 57 Prozent). Qualifizierung findet dabei zunehmend betriebsnah und praxisorientiert statt. Endogene Potenziale werden in der Unternehmenspraxis bereits breit aktiviert.

Diese Anstrengungen stoßen jedoch an wirtschaftliche Grenzen. Hohe Arbeits- und Lohnnebenkosten, zunehmende Regulierung und fehlende Planungssicherheit erhöhen die Kosten zusätzlicher Beschäftigung und verschärfen Investitionsrisiken. Qualifizierung und Personalaufbau werden dadurch erschwert, und dies, obwohl der betriebliche Bedarf weiterhin hoch ist. Der Fachkräftemangel erweist sich damit nicht

nur als arbeitsmarktlisches, sondern auch als kosten- und investitionspolitisches Problem – wiederum mit negativen Auswirkungen auf Wachstum und Produktivität.

Vor diesem Hintergrund rückt deshalb auch die internationale Anwerbung von Fachkräften in den Blick. Sie kann zur Entlastung beitragen, wird bislang jedoch nur von einer Minderheit der Unternehmen genutzt (4 Prozent). Ausschlaggebend hierfür sind weniger Vorbehalte in den Betrieben als vielmehr fehlende Prozesssicherheit, unklare Zuständigkeiten und ein hoher administrativer Aufwand. Internationale Fachkräftegewinnung wird damit faktisch individualisiert und unnötig teuer, obwohl sie ökonomisch eine gemeinschaftliche Standortaufgabe darstellt, bei der Skalierbarkeit letzten Endes den Schlüssel zum Erfolg darstellt.

Hier offenbart sich eine Schwäche der bisherigen Landespolitik. Trotz seit Jahren bekannter Engpässe fehlt im Saarland eine kohärente und vor allem operativ wirksame Strategie zur Fachkräfteanwerbung. Internationale Rekrutierung, Anerkennungsverfahren, Qualifizierung und Integration sind bislang nicht systematisch miteinander verzahnt. Zudem greift die landespolitische Fokussierung auf endogene Potenziale zu kurz, da diese von den Unternehmen bereits in erheblichem Umfang genutzt werden und strukturelle Angebotslücken dennoch bestehen bleiben.

Wirtschaftspolitischer Handlungsbedarf – Klare Erwartungen an die Politik

Die Ergebnisse der IHK-Fachkräfteumfrage 2025 zeigen klar: Fachkräftesicherung ist eine zentrale Standortfrage und-aufgabe. Sie scheitert weniger am Engagement der Unternehmen als an strukturellen Rahmenbedingungen, die Beschäftigung, Qualifizierung und Integration erschweren. Aus Sicht der IHK Saarland sind daher gezielte wirtschaftspolitische Korrekturen erforderlich.

Steigende Arbeits- und Lohnnebenkosten wirken zunehmend als Einstellungs- und Investitionsbremse. Sie begrenzen nicht nur Neueinstellungen, sondern auch den Spielraum für Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung. Wer Fachkräfte sichern will, muss Arbeit wieder wirtschaftlich attraktiver machen und weitere Kostensteigerungen begrenzen – gerade in einer Phase schwacher Konjunktur und hoher Transformationskosten.

Gleichzeitig verschärfen sinkende durchschnittliche Arbeitszeiten bestehende Fachkräfteengpässe. Notwendig sind praxistaugliche und flexible Arbeitszeitmodelle sowie der Abbau regulatorischer Hürden, damit zusätzliche Arbeitsleistung dort möglich wird, wo sie betrieblich benötigt wird – insbesondere in Engpassfunktionen und Phasen hoher Auslastung.

Neben der Gewinnung neuer Fachkräfte muss die Aktivierung vorhandener Erwerbspotenziale stärker in den Fokus rücken. Eine höhere Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen und älteren Beschäftigten, setzt verlässliche

Betreuungsstrukturen, flexible Übergänge und eine kritische Überprüfung bestehender Fehlanreize im Sozial- und Abgabensystem voraus.

Zentral bleibt zudem die Qualität der Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf. Defizite bei Ausbildungsreife und Berufsorientierung verlängern Qualifizierungsprozesse und erhöhen betriebliche Unterstützungsbedarfe. Erforderlich sind verbindlichere Standards bei Basiskompetenzen, eine frühere und praxisnähere Berufsorientierung sowie leistungsfähige Übergangssysteme, die Warteschleifen vermeiden und Ausbildungsabbrüche reduzieren.

Auch die Weiterbildungspolitik muss stärker an der betrieblichen Realität ausgerichtet werden. Förderinstrumente sind häufig zu komplex, zu langwierig und zu wenig passgenau. Qualifizierung braucht schlanke Verfahren, modulare Angebote und eine konsequente Orientierung an konkreten Kompetenzbedarfen – insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen.

Darüber hinaus benötigt das Saarland eine kohärente und dauerhaft tragfähige Strategie zur Fachkräfteanwerbung. Internationale Rekrutierung, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Sprachförderung und Integration sind bislang fragmentiert organisiert. Erforderlich sind klare Zuständigkeiten, beschleunigte und digitalisierte Verfahren sowie eine zentrale Koordination, die Unternehmen verlässlich unterstützt. Fachkräftesicherung darf nicht auf Einzelmaßnahmen oder Projekte reduziert werden. Sie ist eine Querschnittsaufgabe von Wirtschafts-, Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik und muss entsprechend priorisiert und gesteuert werden. Die Unternehmen leisten dabei bereits erhebliche Eigenbeiträge – ohne verbesserte Rahmenbedingungen stoßen diese jedoch an klare Grenzen.

Fachkräftesicherung entscheidet damit ganz wesentlich mit über die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Saarland.