

Fachkräftesicherung 2026

Warum kein Weg an An- und Ungelernten vorbeiführt

Dr. Regina Flake

30. Juni 2026

Das KOFA

Personalarbeit erfolgreich gestalten. Das KOFA hilft Ihnen praxisnah, zielorientiert und kostenlos.

- www.kofa.de
- Tipps, Trends und Handlungsempfehlungen
- Praxisbeispiele, Tutorials
- Studien zur Fachkräftesituation
- Newsletter
- Podcast
- Vorträge, Webinare und Netzwerkarbeit

Das KOFA ist ein Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE).





Agenda

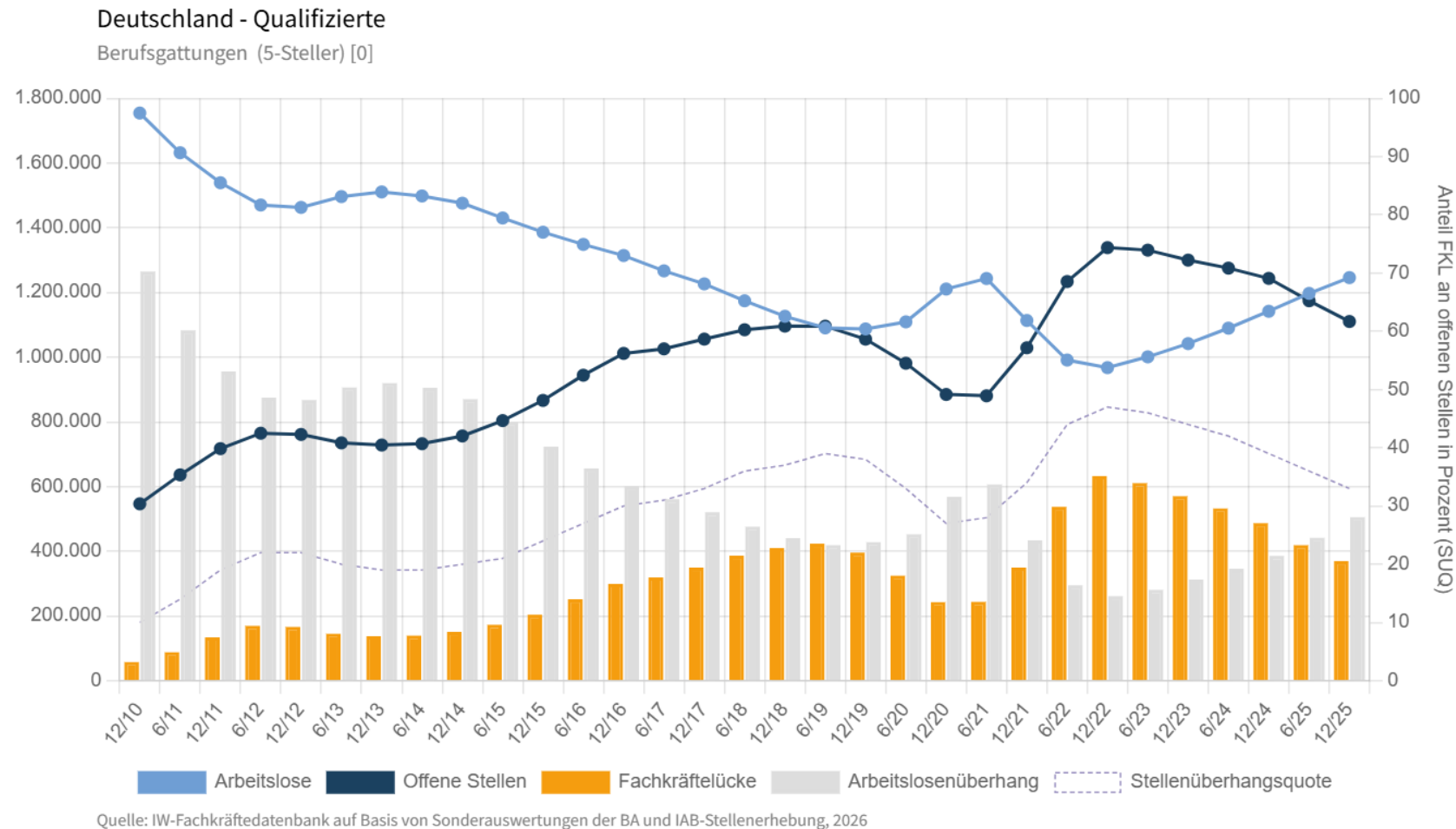
1	Die aktuelle Fachkräftesituation für Qualifizierte und Helfer:innen
2	Berufswechsel und Quereinstiege <i>Welche Potenziale von An- und Ungelernten werden bereits genutzt? ... und welche noch nicht?</i>
3	Kompetenzen stärken, Fachkräfte sichern <i>Welche Herausforderungen und Chancen gibt es bei der Qualifizierung von Geringqualifizierten?</i>

1. Die aktuelle Fachkräftesituation für Qualifizierte und Helfer:innen



Die Fachkräftesituation: Engpässe und Arbeitslose

Qualifizierte mit mind. Berufsausbildung, gleitende Jahresdurchschnitte, absolut



Seit 2025 wieder
mehr Arbeitslose
als offene Stellen

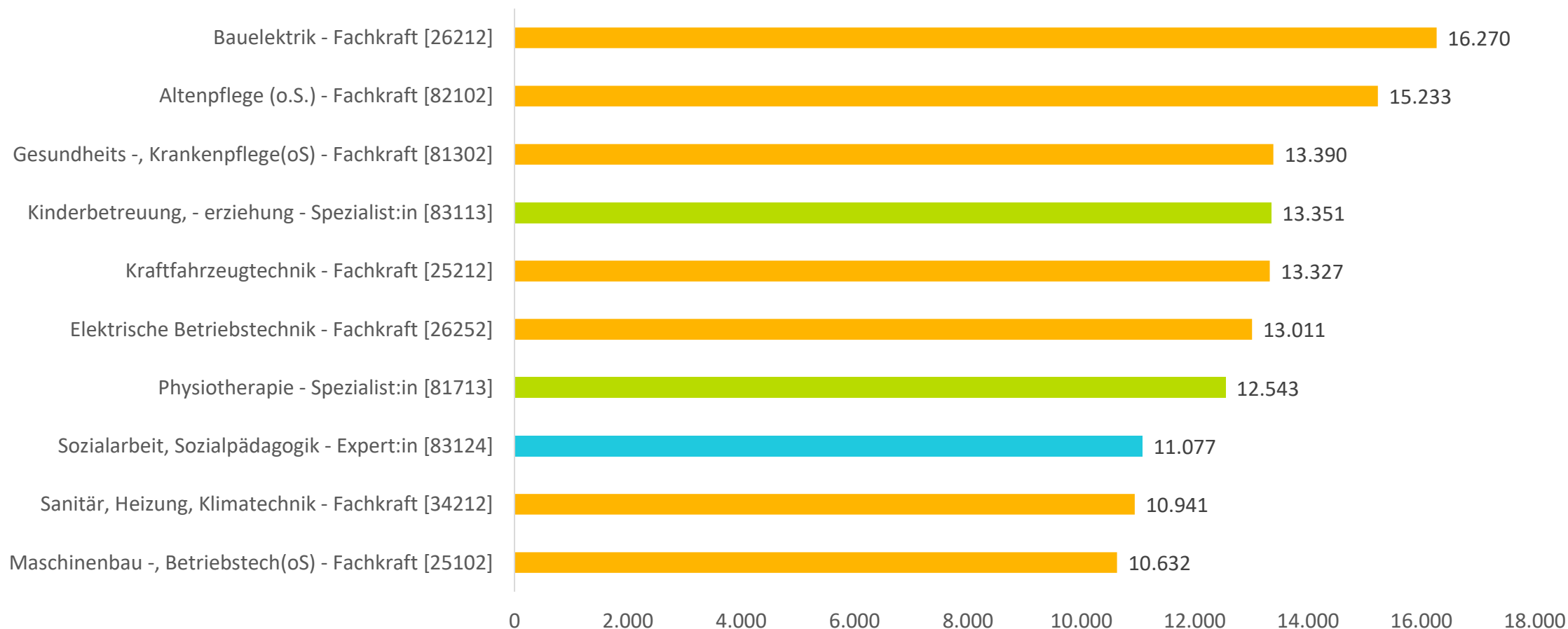
Fachkräftelücke:
370.000 Stellen
(rechnerisch)

Für 33 % aller
offenen Stellen fehlt
ein „Match“

Vor allem Fachkräfte
mit Ausbildung sind
gefragt

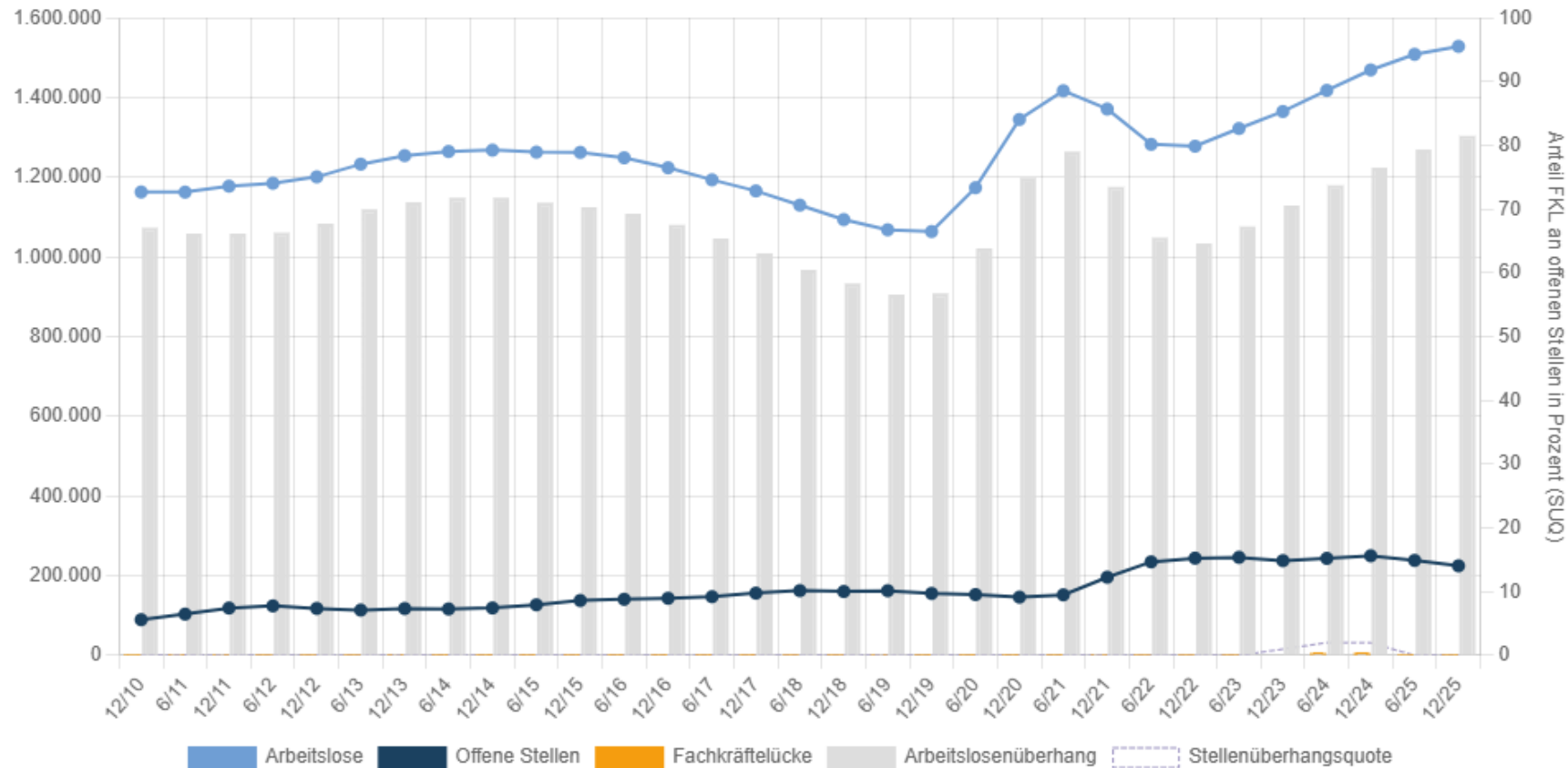
Top-10-Engpassberufe

Fachkräftelücke, offene Stellen und Stellenüberhangsquote, Jahresdurchschnitt 2025



Deutschland - Helfer

Berufsgattungen (5-Steller) [0]



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und IAB-Stellenerhebung, 2026



Tätigkeiten ohne Voraussetzung einer formalen Berufsausbildung



Einarbeitung erfolgt meist „on the job“



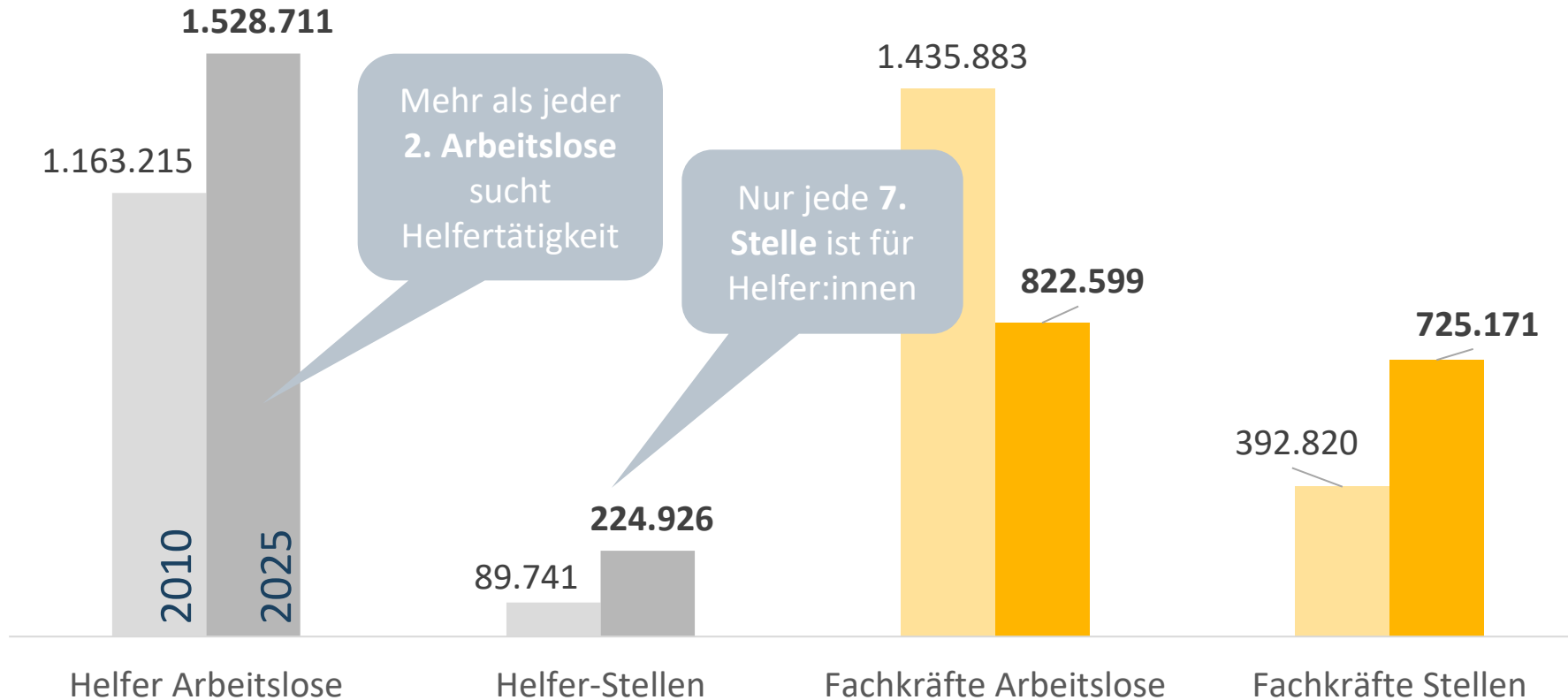
Einfache Aufgaben, routiniert, oft körperliche Tätigkeiten



Häufig unterstützende Tätigkeiten

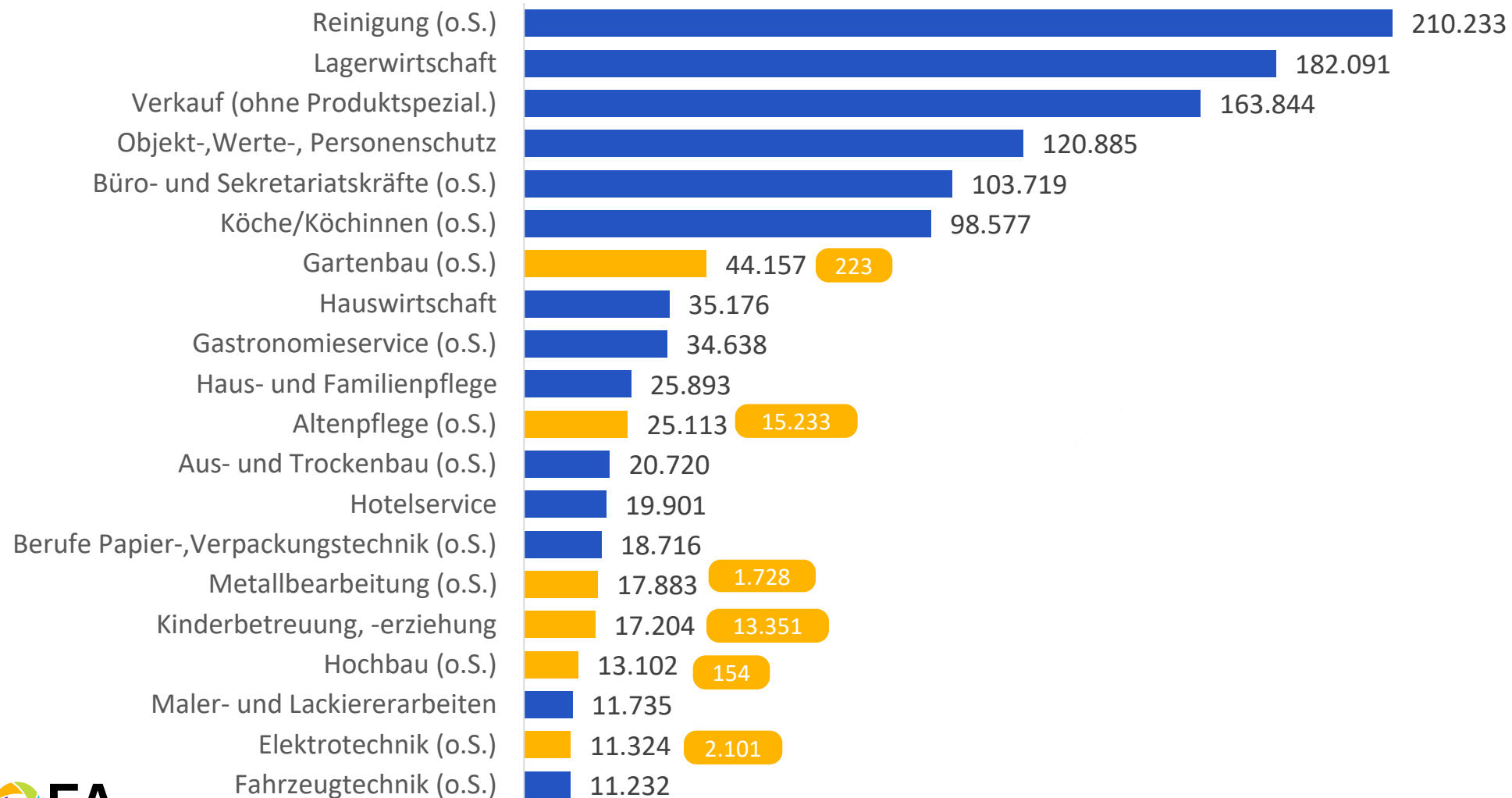
Helfer:innen und Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt

Vergleich 2010 und 2025 (Jahresdurchschnitte - Deutschland)



Arbeitslosenüberhang von Helfer:innen ● , Lücke auf Fachkraftniveau ●

TOP 20 der Berufe arbeitsloser Helfer:innen, Jahresdurchschnitt 2025 - Deutschland



KOFA Kompakt 06/2026 „Fachkräftemangel im Gartenbau – mehr als ein Saisonproblem“

Coming soon!



2. Berufswechsel & Quereinastiege

Welche Potenziale von An- und Ungelernten
werden bereits genutzt?

... und welche noch nicht?



Was bisher geschah...

Beispiel: Berufswechsel für den Ausbau erneuerbarer Energien

- Nachfrage nach Fachkräften für den Ausbau erneuerbarer Energien aus Wind, Sonne oder grünem Wasserstoff ist seit 2014 deutlich gestiegen
 - 2024: 120.000 Stellen in den untersuchten 31 Berufen konnten rechnerisch nicht besetzt werden
- Unternehmen setzen vermehrt auf Personal, das zuvor in verwandten oder fachfremden Berufen tätig war
 - Über die Hälfte der 2023 geschlossenen Neuverträge wurde von Personen unterschrieben, die zuvor in einen anderen Beruf gearbeitet hat

Wie können Unternehmen Wechseipotenzial identifizieren?



Für jeden Beruf wurde ein zweiseitiger Steckbrief erstellt

- **Relevanz** für den Ausbau erneuerbarer Energien
- Regulärer **Zugangsweg** in den Beruf
- **Key Facts zum Arbeitsmarkt**
- Aus welchen **Herkunftsberufen** Beschäftigte kamen, die im Jahr 2023 eine Tätigkeit aufgenommen haben
- Welche Herkunftsberufe bieten **weiteres Potenzial** für das Berufsfeld?
 1. Überschneidungen in den Kompetenzprofilen
 2. Und einen Arbeitslosenüberhang

STUDIE 3/2025

BERUFSWECHSEL FÜR DEN AUSBAU ERNEUERBARER ENERGIEN

3.1 Schweiß- und Verbindungstechnik – Fachkraft (24422)

Relevanz für den Ausbau erneuerbarer Energien

Fachkräfte der Schweiß- und Verbindungstechnik werden beim Ausbau der Windenergie benötigt, beispielsweise für die Konstruktion von Windrädern. Auch mit Blick auf Wasserstofftechnologien sind sie wichtig, da sie bei der Fertigung von Produktionsanlagen mitwirken.

Regulärer Zugangsweg in den Beruf

Die Qualifikation zur Schweiß- und Verbindungstechnik-Fachkraft wird über eine Weiterbildung bzw. einen IHW/EWF-Lehrgang des Deutschen Verbandes für Schweißen und verwandte Verfahren (DVS) erworben. Je nach angestrebter Qualifikation variiert die Dauer der Weiterbildung zwischen 12 bis 20 Wochen.

Key Facts zum Arbeitsmarkt

Bei Schweiß- und Verbindungstechnik-Fachkräften liegt schon lange ein deutlicher Fachkräftemangel vor. Im Jahr 2024 konnten durchschnittlich 4.313 offene Stellen für Schweißer:innen nicht besetzt werden, da es bundesweit nicht ausreichend Arbeitslose gab, die eine entsprechende Stelle suchten (Fachkräftelücke). Somit konnten mehr als vier von zehn offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden. Die meisten offenen Stellen wurden durch Zeitarbeitsfirmen ausgeschrieben (71 Prozent). Im gesamten Beobachtungszeitraum seit 2014 gab es, bis auf das Corona-Jahr 2020, stets mehr offene Stellen als Arbeitslose. Die Zahl der offenen Stellen schwankte dabei zwischen knapp 7.000 und gut 10.000. Im Jahr 2024 wurde trotz schwächelnder Konjunktur mit 10.791 Vakanzten der höchste Wert seit 2014 erreicht. Ein Grund hierfür könnte sein, dass in diesem Beruf trotz steigender Löhne die Zahl der Beschäftigten seit 2019 deutlich abnimmt und fast jeder dritte Beschäftigte bereits 55 Jahre oder älter ist. Während der Frauenanteil im Beobachtungszeitraum von 4,9 auf 4,4 Prozent zurückging, konnten insbesondere internationale Fachkräfte für den Beruf gewonnen werden. Der Anteil internationaler Fachkräfte stieg von 17,1 auf 31,1 Prozent und hat sich somit fast verdoppelt.

Top-5-Herkunftsberufe 2023

Herkunftsberuf	Anteil
Metalbau – Fachkraft	47%
Schweiß- und Verbindungstechnik – Fachkraft	32%
Metalbau – Helfer:in	4%
Maschinen- und Gerätezusammensetzer:innen – Fachkraft	4%
Weitere Berufe	9%

Herkunftsberuf	Ähnlichkeit	Mittleres Entgelt	Arbeitslosenüberhang
Schweiß- und Verbindungstechnik – Fachkraft	■	3.533 €	0
Metalbau – Fachkraft	■	3.442 €	0
Metalbearbeitung – Helfer:in	■	2.960 €	18.702
Lagerwirtschaft – Helfer:in	■	2.616 €	173.001
Metalbau – Helfer:in	■	3.274 €	4.524

Berufswechsel: Einmündungen aus anderen Herkunftsberufen

Knapp die Hälfte aller im Jahr 2023 neu eingestellten Schweiß- und Verbindungstechnik-Fachkräfte hat auch zuvor in diesem Beruf gearbeitet. Im Vergleich zu den anderen in dieser Studie betrachteten Berufen ist dies ein hoher Wert. Bei neun Prozent der insgesamt 15.975 im Jahr 2023 neu geschlossenen Beschäftigungsverhältnisse hat die eingestellte Person zuvor als Metallbau-Fachkraft gearbeitet und somit bereits Erfahrung mit dem Schweißen sowie dem Be- und Verarbeiten von Metall. Zu diesem Beruf besteht eine große Schnittmenge mit Blick auf die erforderlichen Kompetenzen und auch die Vergütung ist im Mittel vergleichbar. Jedoch besteht auch hier ein eklatanter Fachkräftemangel, sodass die

12

STUDIE 3/2025

BERUFSWECHSEL FÜR DEN AUSBAU ERNEUERBARER ENERGIEN

Anwerbung von Fachkräften aus diesem Beruf nur bedingt zielführend erscheint. Ein deutlich größeres Potenzial bieten Personen aus Helfertätigkeiten im Metallbau, der Metallbearbeitung und sogar der Lagerwirtschaft. Allein der Arbeitslosenüberhang in diesen beiden erstgenannten Berufen würde theoretisch genügen, um die Fachkräftelücke bei Schweiß- und Verbindungstechnikfachkräften zu schließen. Daher stellt sich die Frage, was Wechsel behindert – insbesondere, da der Beruf der Schweiß- und Verbindungstechniker:in zu den wenigen Fachkraftberufen gehört, die keine mindestens zweijährige Berufsausbildung erfordern, sondern deren Ausübung vergleichsweise kurzfristig über einen mehrwöchigen Lehrgang möglich ist. Zudem dürfte diese Wechseloption für viele Helfer:innen attraktiv sein, da die Verdienstmöglichkeiten relativ gut sind. Ein Grund für die bislang nicht in ausreichendem Maße stattfindenden Wechsel könnte die mangelnde regionale Mobilität von An- und Ungerlernten sein (vgl. Granato et al., 2015; Niebuhr, 2019). Das zahlenmäßig größte Potenzial bieten Lagerwirtschafts-Helfer:innen. Für gut 173.000 Arbeitslose, die eine solche Tätigkeit suchen, gab es im Jahr 2024 bundesweit keine offene Stelle. Allerdings gibt es kaum Überschneidungen in den Kompetenzprofilen der beiden Berufe. Lediglich beim Bedienen von Hebezeugen und Computerized-Numerical-Control (CNC)-Maschinen bringen Helfer:innen der Lagerwirtschaft notwendige Kompetenzen mit.

Herkunftsberufe mit Potenzial für das Berufsfeld

Weiteres Wechselpotenzial liegt vor allem im Helferbereich. So gab es im Jahr 2024 beispielsweise über 10.000 Arbeitslose, die eine Tätigkeit als Elektrotechnik-Helfer:in suchten, für die es bundesweit keine entsprechende Stelle gab. Da die Verdienstoptionen bei den aufgezeigten Potenzialberufen aus dem Helferbereich unterhalb jener der Schweiß- und Verbindungstechnik-Fachkraft liegen, ist ein entsprechender Wechsel finanziell attraktiv. Maschinen- und Gerätezusammensetzer:innen weisen zwar ein höheres Medianentgelt auf als Schweiß- und Verbindungstechnik-Fachkräfte, bringen jedoch für die Tätigkeit als Schweißer:in bereits relevante Kompetenzen in der Metallbe- und -verarbeitung mit. Insgesamt stammen bereits 835 im Jahr 2023 neu eingestellte Schweiß- und Verbindungstechnik-Fachkräfte aus einem der hier genannten Potenzialberufe. Die meisten von ihnen – insgesamt 417 – waren zuvor als Maschinen- und Gerätezusammensetzer:innen tätig. Neben den hier genannten Potenzialberufen gibt es zwei weitere, auf die jedoch lediglich neun Berufswechsel im Jahr 2023 entfielen.

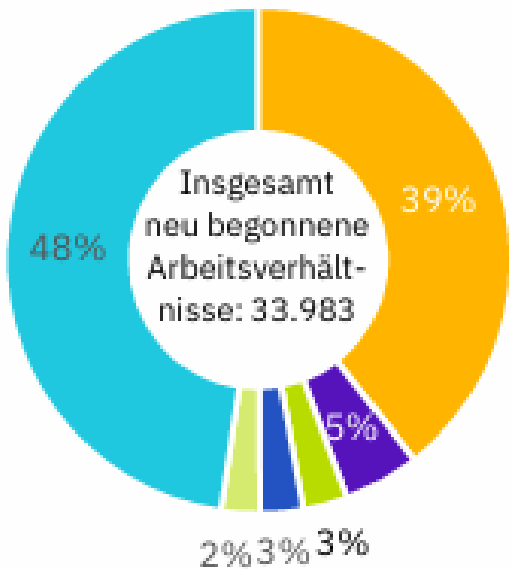
Berufe mit den größten Wechselpotenzialen

Berufsgattung	Arbeitslosenüberhang	Mittleres Entgelt	Ähnliche Kompetenzen
Elektrotechnik – Helfer:in	10.197	2.881 €	Weichlöten Bestücken SMD-Technik (Surface Mounted Devices - Oberflächenmontage)
Fahrzeugtechnik – Helfer:in	9.805	2.972 €	Brennschneiden Montage (Metall, Anlagenbau)
Maschinen- und Gerätezusammensetzer:innen – Fachkraft	8.288	3.629 €	Metallbearbeiten, Metallverarbeiten Montage (Metall, Anlagenbau)
Klempnerei – Helfer:in	1.589	2.780 €	Brennschneiden Montage (Metall, Anlagenbau)
Maschinenbau- und Betriebstechnik – Helfer:in	1.493	3.343 €	Brennschneiden Montage (Metall, Anlagenbau)

13

Maschinenbau- und Betriebstechnik (o. S.) – Fachkraft (25102)

Top-5-Herkunftsberufe 2023



- Maschinenbau- und Betriebstechnik – Fachkraft
- Metallbau – Fachkraft
- Metallbearbeitung – Helfer:in
- Lagerwirtschaft – Helfer:in
- Maschinen- und Gerätezusammen-setzer:innen – Fachkraft
- Weitere Berufe

Ähnlich- keit	Mittleres Entgelt	Arbeitslosen- überhang
●	4.224 €	0
●	3.442 €	0
●	2.960 €	18.702
●	2.616 €	173.001
●	3.629 €	8.288

Maschinenbau- und Betriebstechnik (o. S.) – Fachkraft (25102)

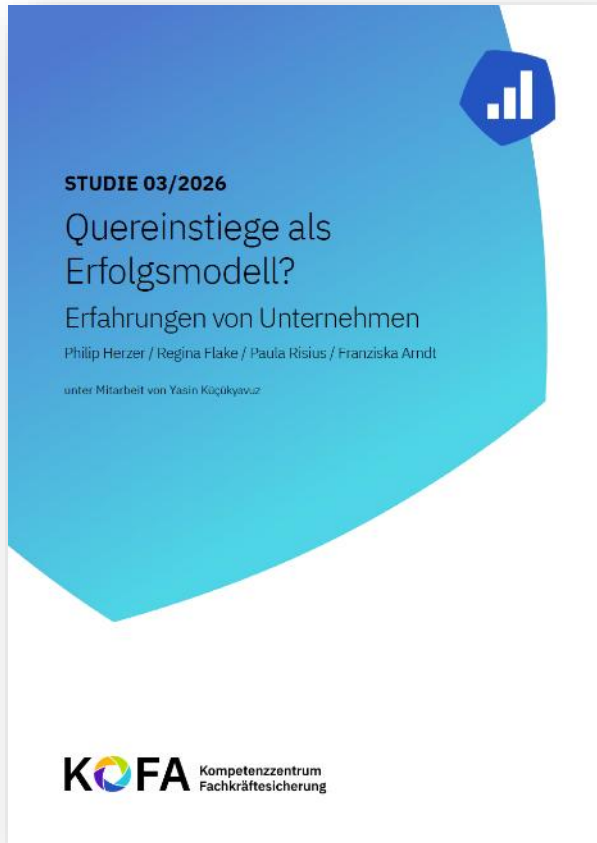
Berufe mit den größten Wechseipotenzialen

Potenzialberufe

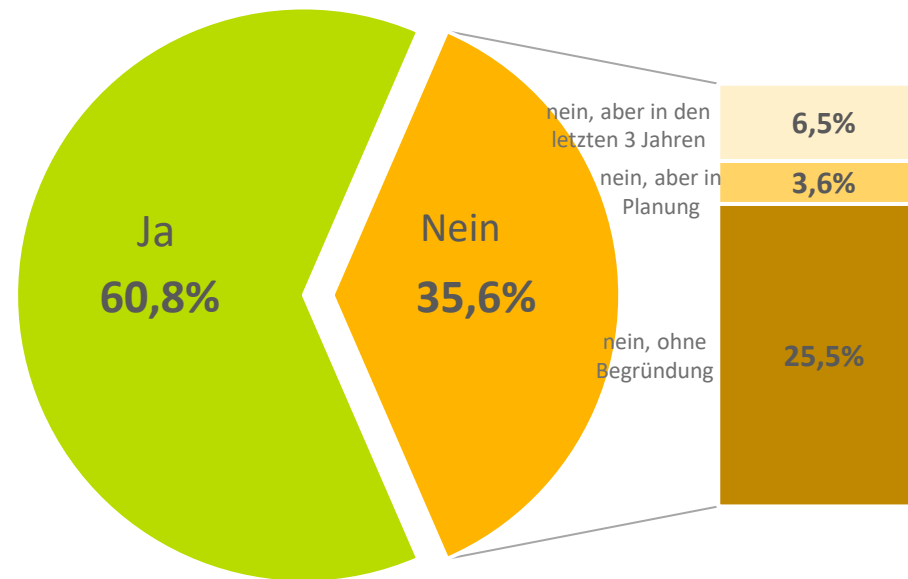
- Arbeitslosenüberhang
- Kompetenz-
überschneidungen
- Mindestens 3 erfolgte
Wechsel

Berufsgattung	Arbeitslosen- überhang	Mittleres Entgelt	Ähnliche Kompetenzen
Elektrotechnik – Helfer:in	10.197	2.881 €	Maschinenführung, Anlagenführung, -bedienung Maschineneinrichtung, Anlageneinrichtung
Holzbe- und -verarbeitung – Helfer:in	10.175	2.782 €	Maschinenführung, Anlagenführung, -bedienung Maschineneinrichtung, Anlageneinrichtung
Fahrzeugtechnik – Helfer:in	9.805	2.972 €	Maschinenführung, Anlagenführung, -bedienung Montage (Metall, Anlagenbau) Maschineneinrichtung, Anlageneinrichtung
Lebensmittelherstellung – Helfer:in	8.916	2.586 €	Maschinenführung, Anlagenführung, -bedienung Maschineneinrichtung, Anlageneinrichtung
Bekleidungs-, Hut- und Mützenherstellung – Fachkraft	5.997	2.570 €	Maschineneinrichtung, Anlageneinrichtung Fertigungstechnik Maschinenführung, Anlagenführung, -bedienung

2 von 3 Unternehmen haben Erfahrungen mit Quereinstitiegen



Beschäftigen Sie derzeit Quereinsteiger/innen?

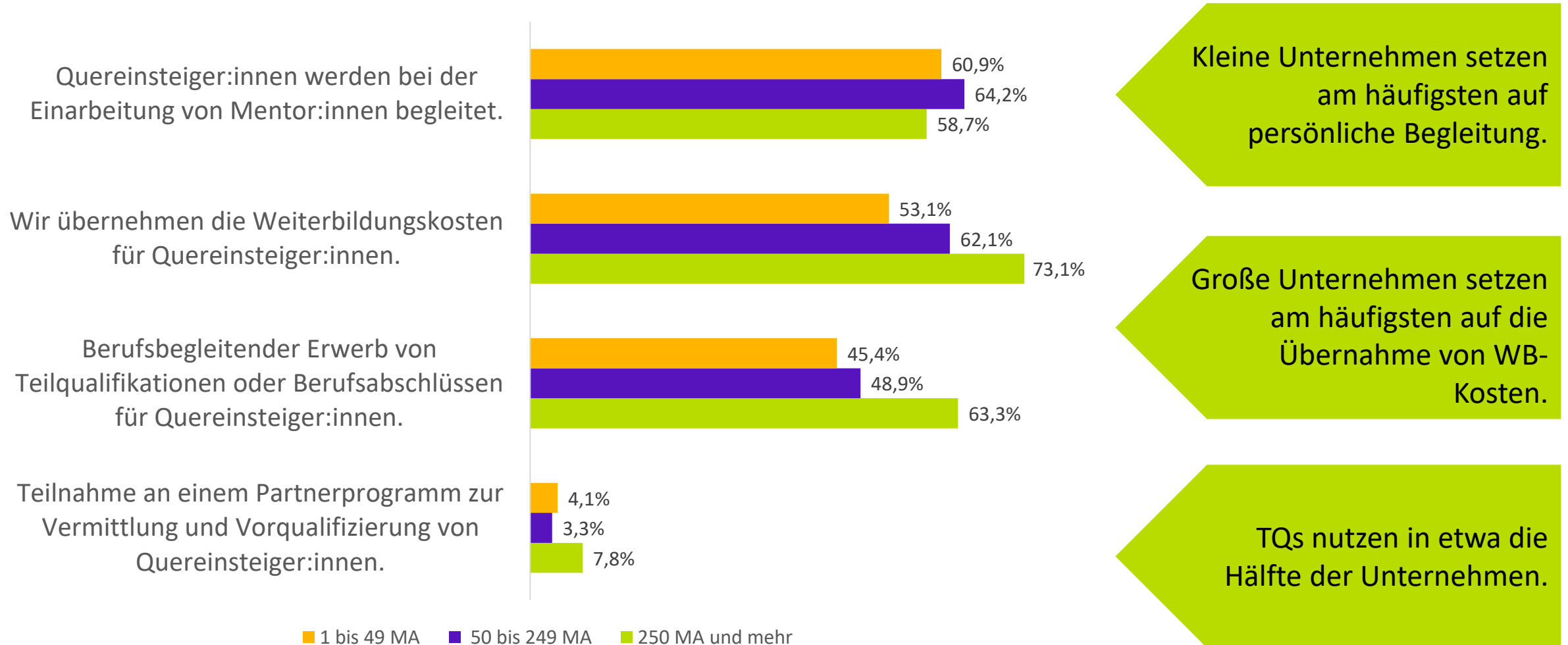


Hinweis: 3,6 Prozent "Keine Angabe / Weiß nicht"

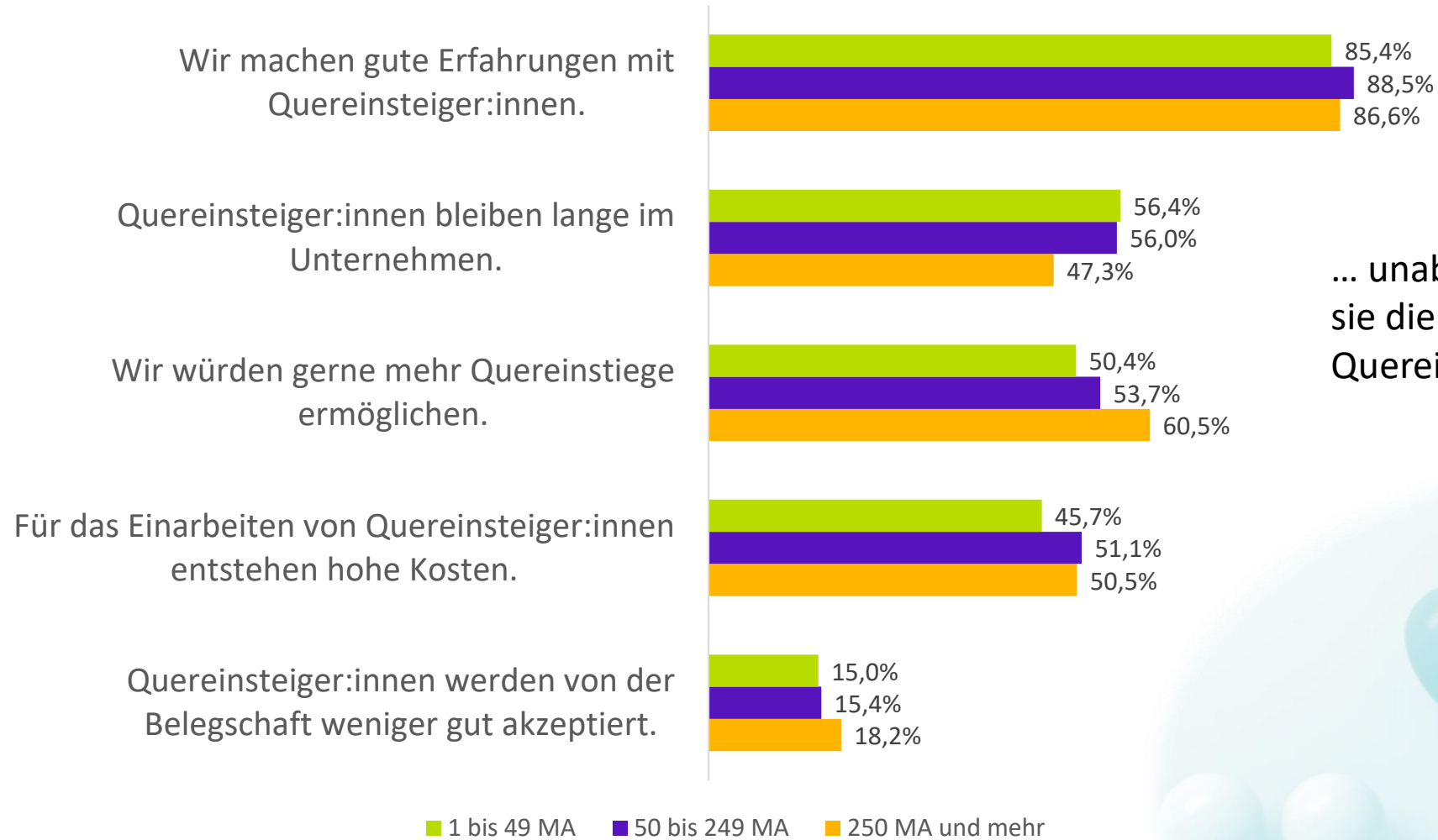
Quelle | IW-Personalpanel, 39. Befragungswelle, Sommer 2025, N=808

- In 40 Prozent der Unternehmen sind **Ungelernte mit Berufserfahrung** als Quereinsteiger:innen beschäftigt.
- **Motivation und persönliche Passung** sind entscheidender als formale Abschlüsse – diese werden nur von rund 40 Prozent der Unternehmen als wichtig bewertet.

Viele Weg führen nach Rom...



Knapp 9 von 10 Unternehmen ziehen positive Bilanz zu Erfahrungen mit Quereinsteigern



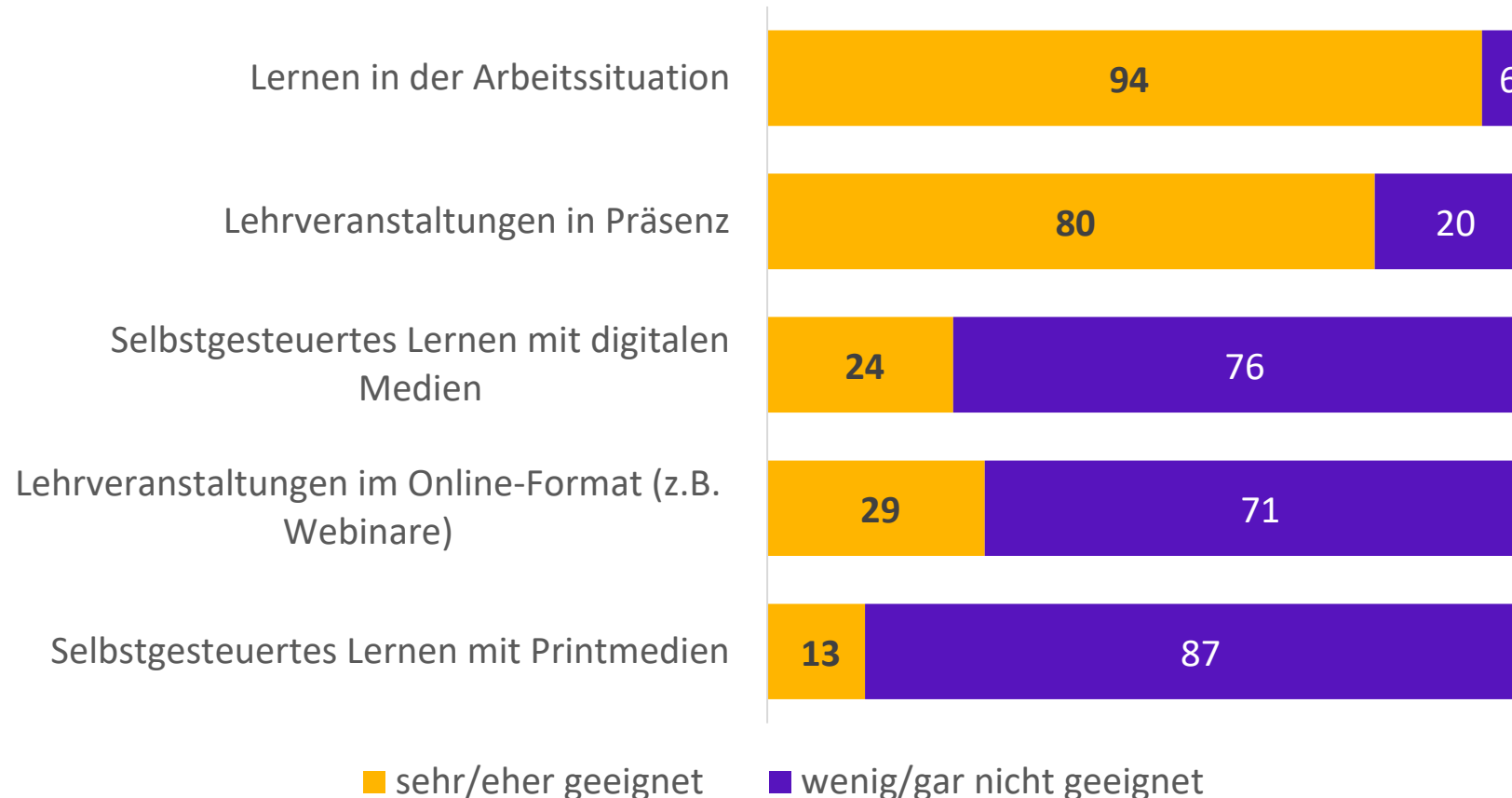
... unabhängig davon, wie sie die Integration von Quereinsteigern gestalten.

3. Kompetenzen stärken, Fachkräfte sichern

*Welche Herausforderungen und Chancen gibt es
bei der Qualifizierung von Geringqualifizierten?*

Anwendungsorientierung ganz zentral für Weiterbildung von Geringqualifizierten

Eignung von Weiterbildungsformaten für Geringqualifizierte, Angaben in Prozent



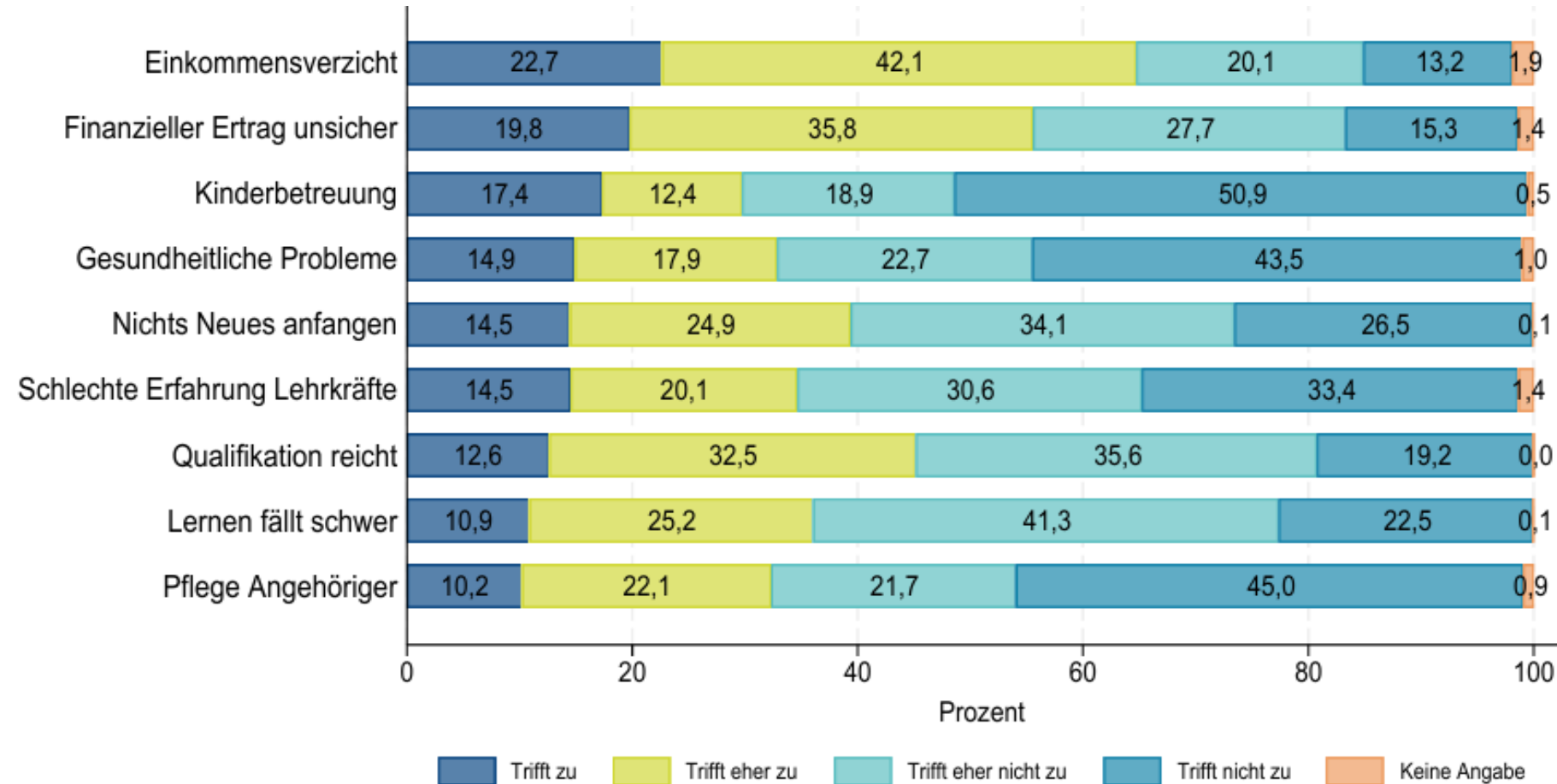
Dies ist eine große Chance
für beschäftigte
Geringqualifizierte.

Quelle | IW-Personalpanel 2022, N=439; [Kremers et al., 2023](#)



Weiterbildungshemmnisse müssen individuell adressiert werden

Gründe für Ablehnung einer Umschulung



Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für geringqualifizierte Beschäftigte nutzen

Zum Beispiel

... und bekannt machen

Qualifizierungs- chancengesetz (QCG)

Für Beschäftigte & bei
drohender Arbeitslosigkeit

Weiterbildungsförderung auch
für Beschäftigte, deren Job
durch Strukturwandel gefährdet
ist.

Arbeitgeber + Arbeitsagentur
teilen Kosten
Lohnfortzahlung während
Weiterbildung

Förderung bis zu 100% möglich

AVGS (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein)

Für Coaching & kürzere
Qualifizierungen

Für kürzere Maßnahmen wie
Coaching, Bewerbungstraining
oder spezifische
Einzelschulungen.

Kürzere Maßnahmen (oft 1-6
Monate)
Bewerbungscoaching möglich
Heranführung an den
Arbeitsmarkt

TQ Teilqualifizierung

Bausteine für eine
modularisierte
Berufsausbildung

Finanzierung z.B. über
Bildungsgutscheine

Dauer pro Modul: meist 2–6
Monate

Mischung aus: Theorie
(Bildungsträger)Praxis (Betrieb)

Abschluss jedes Moduls mit
Zertifikat

ZenaB

Warum kein Weg an An- und Ungelernten vorbeiführt

... und warum sich genau dieser Weg lohnt!

- Die **Gefahr einer Fehlbesetzung** ist niedrig, da Sie die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter schon kennen und wissen, dass er in Ihr Team passt.
- Sie erhöhen die **Flexibilität** in Ihrem Unternehmen, da qualifiziertes Personal leichter mit neuen Herausforderungen umgehen kann.
- Die aufgezeigten Aufstiegschancen können zu **Motivationssteigerungen** bei den Mitarbeitenden führen.
- Die Investition in Ihre Mitarbeitenden wirkt sich positiv auf deren **Bindung** an Ihr Unternehmen aus. Das steigert Ihre **Arbeitgeberattraktivität** nach innen und außen.



Dr. Regina Flake

Senior Economist
Teamleiterin Empirie



Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

0221 4981-840
flake@iwkoeln.de

[kofa.de](https://www.kofa.de)
[iwkoeln.de](https://www.iwkoeln.de)
[Newsletter abonnieren](#)



„**KOFA auf dem Sofa**“ – der Podcast für Personaler.
Jetzt Reinhören: <https://open.spotify.com/show/7f1OcwFYmot4cfmOCl3mv5>



www.kofa.de