



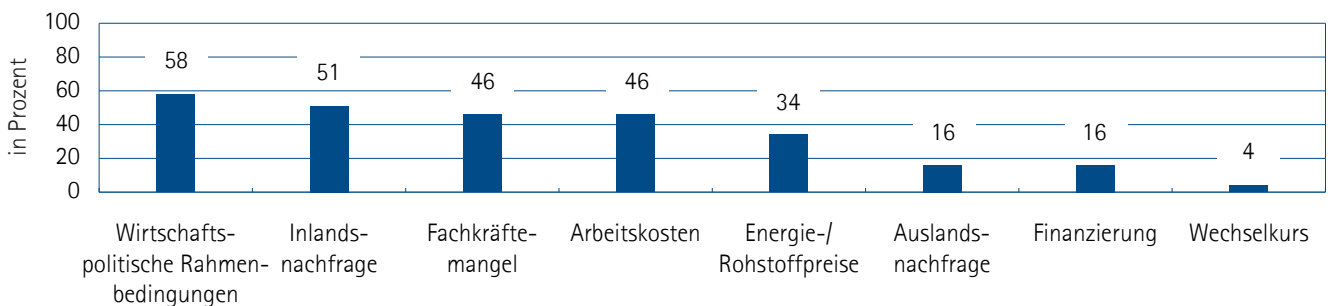
IHK-FACHKRÄFTERREPORT 2025|2026



RISIKEN DER GESAMTWIRTSCHAFT

RISIKEN FÜR DIE WEITERE WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG IN DER GESAMTWIRTSCHAFT ZUM HERBST 2025

Frage: „Wo sehen Sie die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten?“
(Mehrfachantworten möglich)

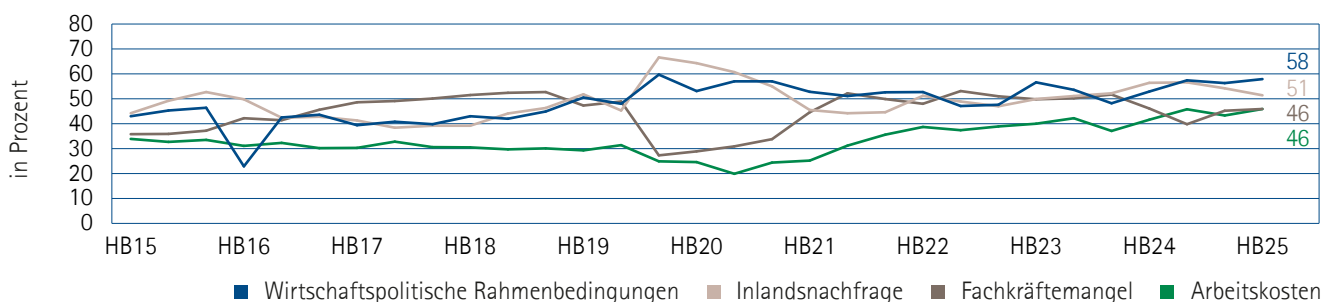


Befragt nach den größten Risiken für die weitere wirtschaftliche Entwicklung nennen die Unternehmen im Herbst 2025 weiterhin die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (58 Prozent), gefolgt von der Inlandsnachfrage (51 Prozent), dem Fachkräftemangel sowie den Arbeitskosten (jeweils 46 Prozent). Über die Jahre prägen insbesondere die ersten drei Faktoren die Risikowahrnehmung der Unternehmen. Der Fachkräftemangel wird dabei zunehmend als relevantes Risiko eingeschätzt – mit einem strukturel-

len Anstieg von 36 Prozent (Herbst 2015) auf 46 Prozent. Besonders auffällig zeigt sich im Zeitverlauf die Entwicklung der Arbeitskosten: Seit dem Jahr 2021 stiegen sie ausgehend von der 20-Prozent-Marke kontinuierlich auf 46 Prozent. Die wirtschaftlichen Risiken sind damit zunehmend strukturell geprägt. Neben politischen und konjunkturellen Unsicherheiten gewinnen arbeitsbezogene Kosten sowie der Fach- und Arbeitskräftemangel als dauerhafte Belastungsfaktoren an Bedeutung.

TOP-4-RISIKEN IM IHK-BEZIRK IM ZEITVERLAUF

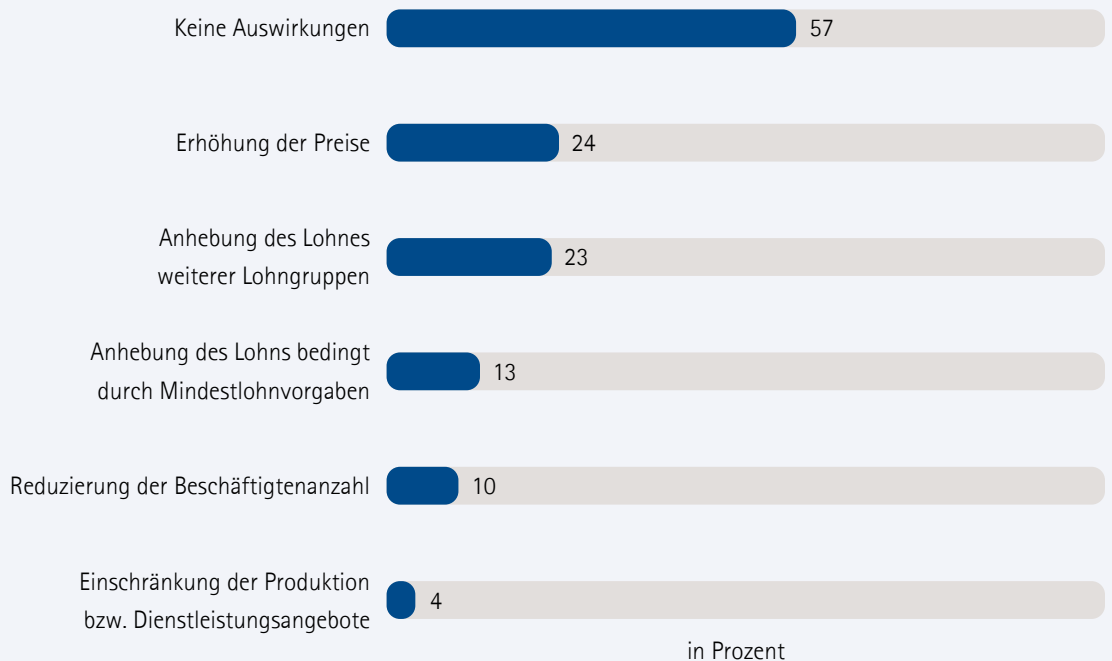
Frage: „Wo sehen Sie die größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten?“
(Mehrfachnennungen möglich)



ARBEITSKOSTEN IM FOKUS: AUSWIRKUNGEN DER MINDESTLOHNERHÖHUNG

ERWARTETE AUSWIRKUNGEN DURCH DIE ERHÖHUNG DES GESETZLICHEN MINDESTLOHNS AUF DIE GESAMTWIRTSCHAFT

Frage: „Welche Auswirkungen erwarten Sie infolge der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in Ihrem Unternehmen?“ (ab 2026: 13,90 Euro pro Stunde; ab 2027: 14,60 Euro pro Stunde) (Mehrfachantworten möglich)



Vor dem Hintergrund des zunehmenden Risikos steigender Arbeitskosten zeigt die Sonderauswertung zur Mindestloohnerhöhung im Herbst 2025 ein differenziertes Bild: Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro ab 2026 und 14,60 Euro ab 2027 wird von der Mehrheit der Unternehmen im IHK-Bezirk Frankfurt am Main als wenig problematisch eingeschätzt: 57 Prozent erwarten keine Auswirkungen. Dennoch rechnen 24 Prozent mit Preissteigerungen und 23 Prozent mit einer Anhebung weiterer Lohngruppen, die indirekt durch die gesetzlichen Vorgaben beeinflusst werden. 13 Prozent geben an, direkt betroffen zu sein und ihre Mindestlöhne entsprechend anpassen

zu müssen. Zehn Prozent planen eine Reduzierung der Beschäftigtenzahl und lediglich vier Prozent erwarten Einschränkungen bei Produktion oder Dienstleistungsangeboten.

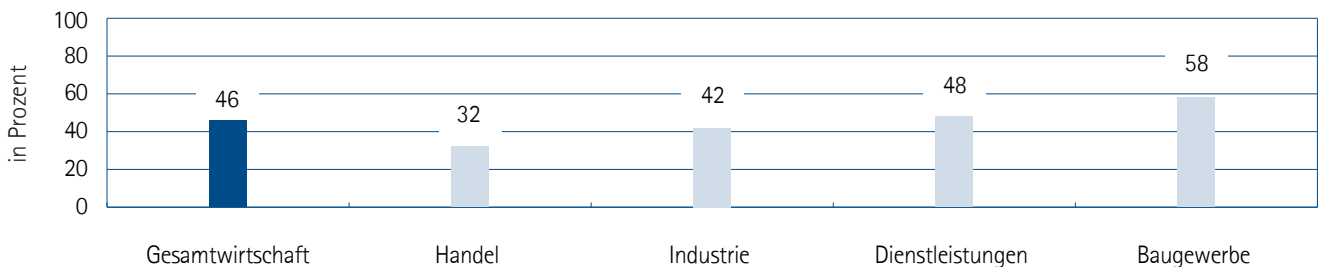
Trotz der gestiegenen Relevanz von Arbeitskosten als strukturellem Risiko erwarten die meisten Unternehmen durch die Mindestloohnerhöhung keine gravierenden betrieblichen Folgen – punktuelle Anpassungen bei Preisen, Löhnen und Angebot bleiben jedoch wahrscheinlich.

RISIKO „FACHKRÄFTEMANGEL“

NACH BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

RISIKO „FACHKRÄFTEMANGEL“ NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2025

Frage: „Wo sehen Sie die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten?“
Antwort: „Fachkräftemangel“

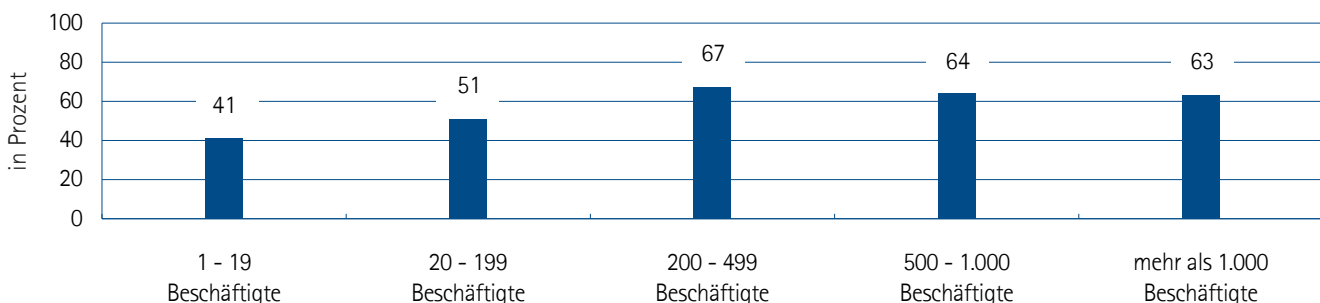


Das Baugewerbe ist mit 58 Prozent besonders vom Risiko des Fachkräftemangels betroffen. Die Branche verzeichnet jedoch im Vergleich zum Vorjahr einen deutlichen Rückgang in der Risikowahrnehmung (2024: 82 Prozent). Die Kombination aus schwacher Baukonjunktur, Beschäftigungsabbau und weniger offenen Stellen hat die Risikowahrnehmung deutlich reduziert, obwohl der strukturelle Fachkräftemangel weiterhin besteht. Die Einschätzungen in der Dienstleistungsbranche und der Industrie liegen mit 48 bzw. 42 Prozent nahe am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Im Handel

nennt rund ein Drittel der Unternehmen den Fachkräftemangel als wirtschaftliches Risiko (32 Prozent). Die Betrachtung nach Unternehmensgröße zeigt, dass die Risikowahrnehmung bei größeren Unternehmen höher ausfällt: Während kleine Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten zu 41 Prozent betroffen sind, liegt der Wert bei Unternehmen mit über 200 Beschäftigten durchgehend über 60 Prozent. Der Fach- und Arbeitskräftemangel bleibt somit branchenübergreifend ein zentrales Risiko – mit besonders hoher Relevanz im Baugewerbe und bei größeren Unternehmen.

RISIKO „FACHKRÄFTEMANGEL“ NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2025 (BESCHÄFTIGUNGSGRÖSSENKLASSEN)

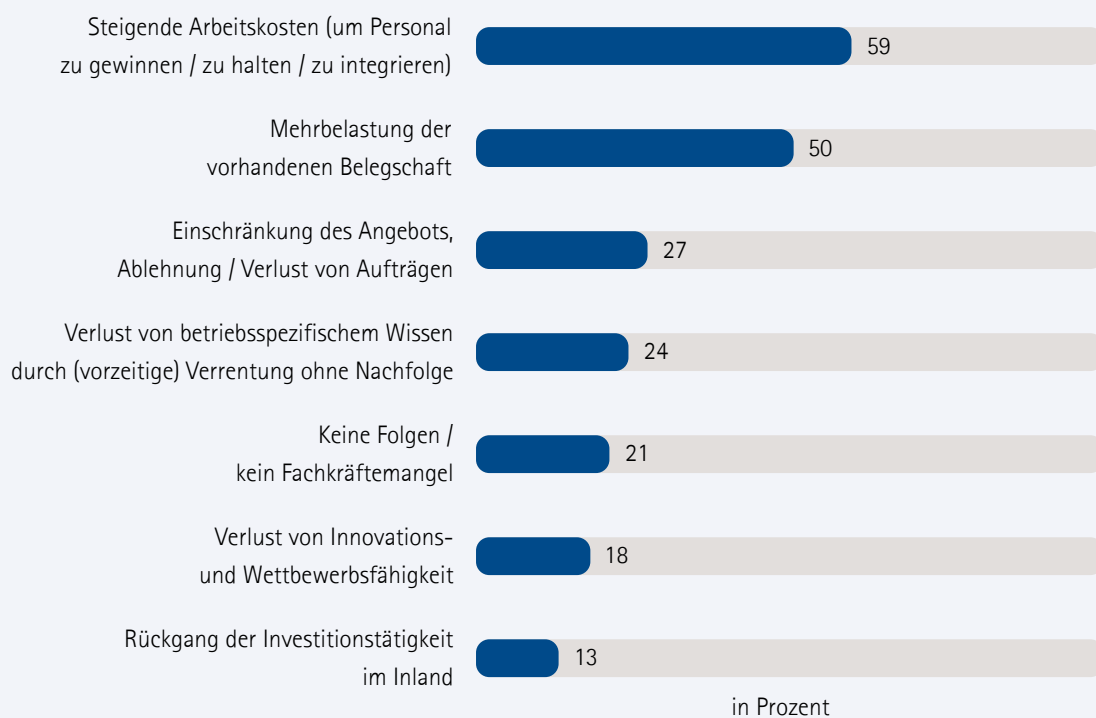
Frage: „Wo sehen Sie die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten?“
Antwort: „Fachkräftemangel“



AUSWIRKUNGEN VON ARBEITS- UND FACHKRÄFTEENG PÄSSEN AUF DIE BETRIEBLICHE ENTWICKLUNG

ERWARTETE AUSWIRKUNGEN DURCH FACH- UND ARBEITSKRÄFTEMANGEL IN DEN KOMMENDEN JAHREN

Frage: „Welche Folgen erwarten Sie in den kommenden Jahren durch Arbeits- und Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?“ (Mehrfachantworten möglich)



Befragt nach den erwarteten Folgen des Fach- und Arbeitskräftemangels nennen 59 Prozent der Unternehmen steigende Arbeitskosten – besonders betroffen sind große Betriebe mit über 1.000 Beschäftigten (88 Prozent). Die Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft wird von der Hälfte der Unternehmen genannt; bei mittleren und großen Betrieben liegt dieser Anteil sogar bei über 60 Prozent. Weitere genannte Folgen sind Einschränkungen im Angebot oder der Verlust von Aufträgen (27 Prozent), wobei kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten besonders betroffen sind (35 Prozent). Zudem berichten 24 Prozent der Un-

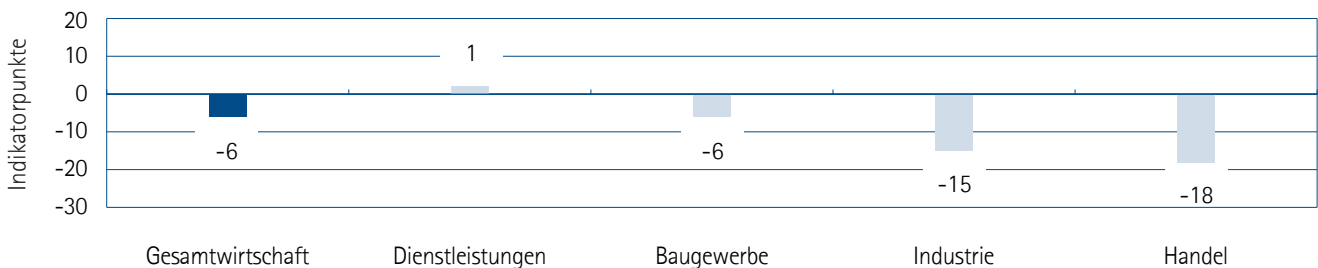
ternehmen vom Verlust betriebspezifischen Wissens durch (vorzeitige) Verrentung ohne Nachfolge – bei großen Unternehmen liegt dieser Wert bei 44 Prozent. Auch der Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit wird von 18 Prozent genannt, ebenso wie ein Rückgang der Investitionstätigkeit im Inland (13 Prozent). Während 22 Prozent der Kleinstunternehmen keine spürbaren Folgen verzeichnen, ist dies bei größeren Betrieben kaum der Fall. Insgesamt zeigt sich eine zunehmend vielschichtige und strukturelle Belastung durch den Fach- und Arbeitskräftemangel – mit besonders starken Auswirkungen für größere Unternehmen.

BESCHÄFTIGUNGSSALDO

NACH BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

BESCHÄFTIGUNGSSALDO NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2025

Frage: „Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden zwölf Monaten voraussichtlich entwickeln?“ (Antwortmöglichkeiten: „höhere“, „gleichbleibende“ oder „geringere“ Beschäftigtenzahl; der Saldo wird aus den prozentualen Anteilen der Antworten „höhere“ und „geringere“ gebildet)

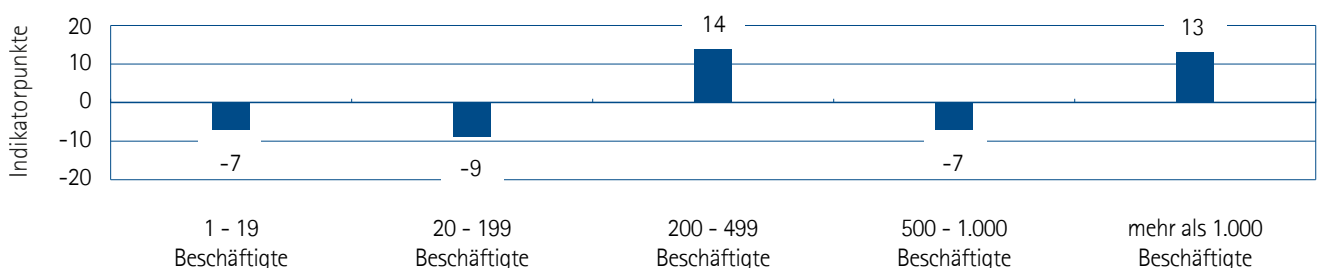


Die angespannte Konjunktur schlägt sich 2025 deutlich in den Beschäftigungsplanungen nieder: Der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungssaldo fällt auf minus sechs Punkte (2024: plus zwei Punkte). Somit planen Unternehmen mehr Stellen abzubauen als neu zu schaffen. Dennoch bleibt die Bindung von Personal zentral – 62 Prozent der Unternehmen planen weiterhin mit gleichbleibender Beschäftigtenzahl. Besonders betroffen sind der Handel (minus 18 Punkte) und die Industrie (minus 15 Punkte). Auch das Baugewerbe rutscht ins

Negative (minus sechs Punkte), nachdem es 2024 noch einen positiven Saldo verzeichnete. Die Dienstleistungsbranche bleibt mit einem Punkt als einzige Branche im positiven Bereich. Nach Unternehmensgrößen unterteilt zeigt sich ein differenziertes Bild: Während kleinere und mittlere Betriebe Personal abbauen, planen Unternehmen ab 200 Beschäftigten mit Zuwachs – mit Ausnahme der Größenklasse 500 bis 1.000 Beschäftigte, die mit minus sieben Punkten negativ abweicht.

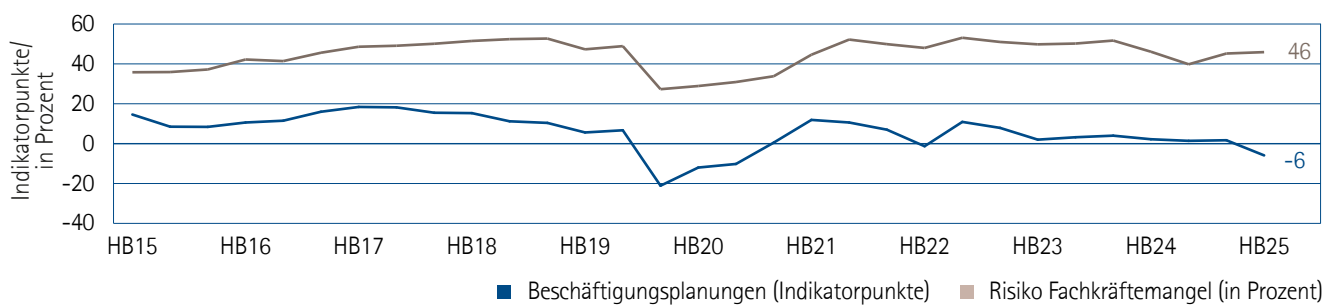
BESCHÄFTIGUNGSSALDO NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2025 (BESCHÄFTIGUNGSGRÖSSENKLASSEN)

Frage: „Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden zwölf Monaten voraussichtlich entwickeln?“ (Antwortmöglichkeiten: „höhere“, „gleichbleibende“ oder „geringere“ Beschäftigtenzahl; der Saldo wird aus den prozentualen Anteilen der Antworten „höhere“ und „geringere“ gebildet)



BETRACHTUNG IM ZEITVERLAUF

RISIKO DES FACHKRÄFTEMANGELS UND SALDO DER BESCHÄFTIGUNGSPLANUNGEN IM ZEITVERLAUF

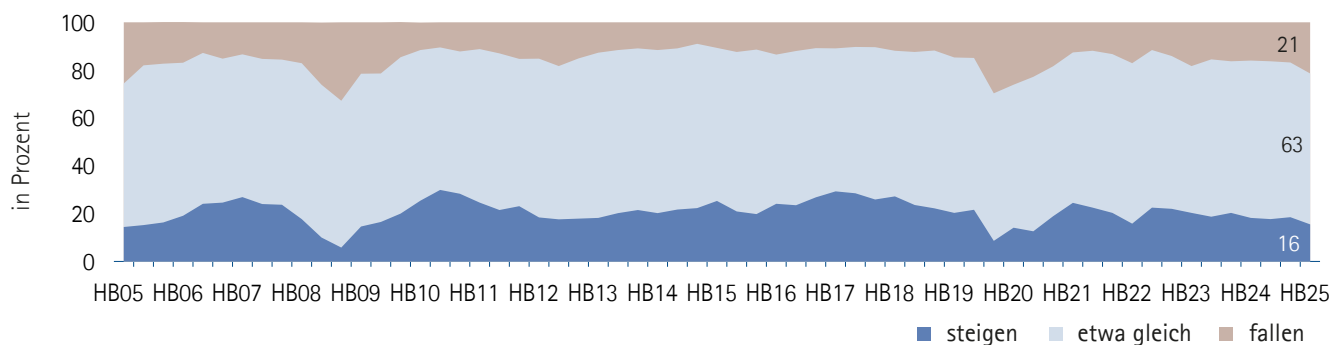


Die Beschäftigungsplanungen und die Risikowahrnehmung des Fachkräftemangels verlaufen über die Jahre meist parallel: Sinkt die Einstellungsbereitschaft, nimmt auch die Risikowahrnehmung ab – besonders deutlich mit Ausbruch der Coronapandemie. Im Jahr 2025 zeigt sich jedoch eine gegenläufige Entwicklung: Während der Beschäftigungssaldo von einem Punkt zu Jahresbeginn auf minus sechs Punkte im Herbst fällt, steigt die Risikowahrnehmung von 40 auf 46 Prozent. Daraus lässt sich schließen, dass Unternehmen den Fach- und Arbeitskräftemangel zunehmend als strukturelles Risiko erkennen, jedoch konjunkturbedingt mit defensiven

Beschäftigungsstrategien reagieren. Trägt man die drei Antwortoptionen zur Beschäftigungsentwicklung über die Zeit ab, fällt die Dominanz des Haltens von Personal auf. Nur in Krisenjahren wie 2008/2009 und 2020 kam es zu deutlichen Ausschlägen. Auch 2025 bleibt die Bindung von Beschäftigten zentral: Über 60 Prozent der Unternehmen planen mit gleichbleibender Beschäftigtenzahl – ein Zeichen für Vorsicht und Stabilität trotz wachsender Fach- und Arbeitskräfteengpässe.

BESCHÄFTIGUNGSPLANUNGEN DER UNTERNEHMEN IM ZEITVERLAUF

Frage: „Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden zwölf Monaten voraussichtlich entwickeln?“

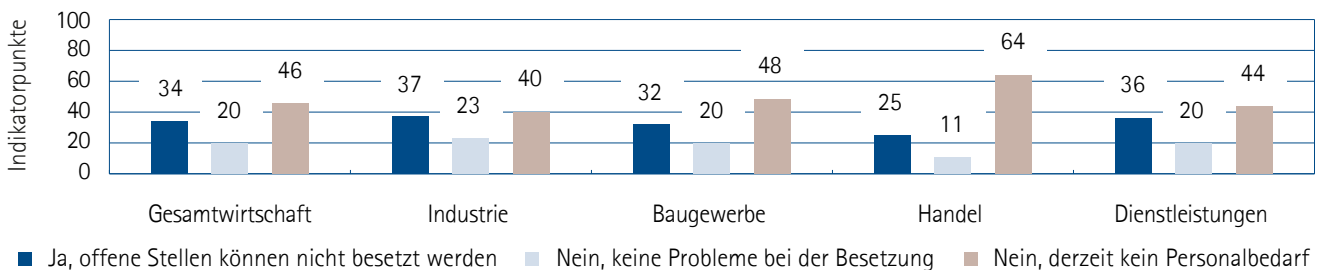


BESETZUNGSPROBLEME

NACH BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

BESETZUNGSPROBLEME NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2025

Frage: „Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?“

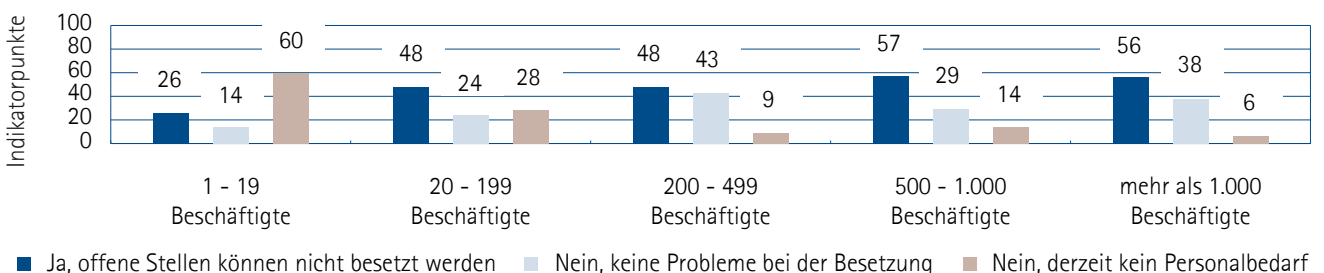


Befragt nach aktuellen Besetzungsproblemen, geben rund ein Drittel der Unternehmen an, offene Stellen längerfristig nicht besetzen zu können. Damit ist die Problematik im Vergleich zum Vorjahr rückläufig (2024: 41 Prozent). Konstant bleibt hingegen der Anteil von 46 Prozent der Unternehmen ohne aktuellen Personalbedarf. Auffällig ist die Verschiebung zugunsten der Unternehmen, die keine Besetzungsprobleme melden – ihr Anteil steigt von zwölf auf zwanzig Prozent. Dies passt zu den Beschäftigungsplanungen, bei denen mehr Unternehmen angeben, Stellen abzubauen, als aufzubauen. Dies könnte den Druck auf die Personalgewinnung

tendenziell kurzfristig verringern. Besonders betroffen ist weiterhin die Industrie mit 37 Prozent, während der Handel mit nur 25 Prozent deutlich weniger Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen meldet. Die Dienstleistungsbranche liegt mit 36 Prozent nah am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Betrachtet man die Unternehmensgrößen, zeigt sich: Kleine Betriebe bis 19 Beschäftigte weichen vom allgemeinen Muster ab – hier überwiegt der Anteil ohne Personalbedarf deutlich. In allen anderen Größenklassen dominieren die Unternehmen mit Besetzungsproblemen klar gegenüber denen ohne Bedarf.

BESETZUNGSPROBLEME NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2025 (BESCHÄFTIGTENGROSSENKLASSEN)

Frage: „Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?“

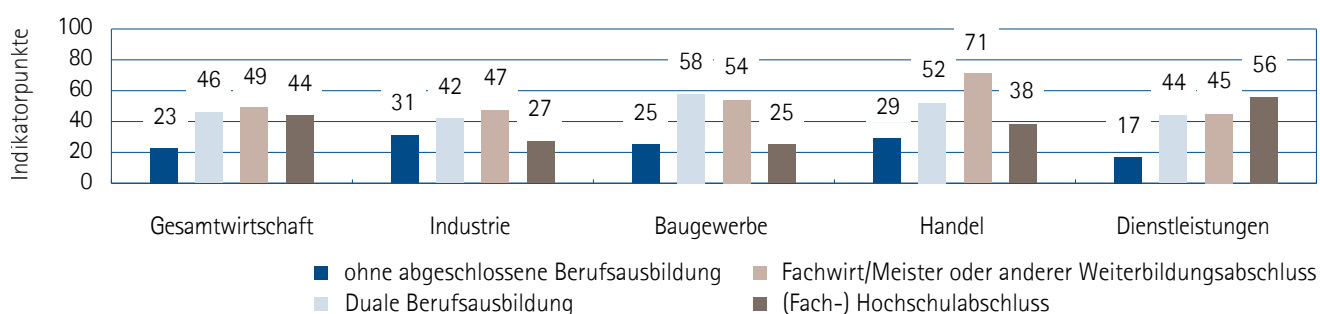


GESUCHTE QUALIFIKATIONSNIVEAU

NACH BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

GESUCHTE QUALIFIKATIONSNIVEAUS NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2025

Frage: „Wenn Sie offene Stellen nicht besetzen können: Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?“
(Mehrfachnennungen möglich)

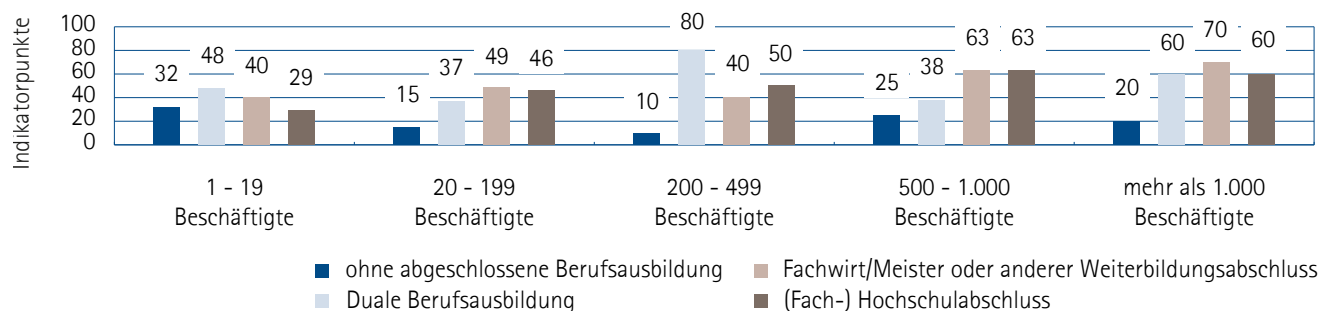


Die offenen Stellen verlangen nach Abschlüssen über alle Qualifikationsstufen hinweg: 49 Prozent der Unternehmen suchen erfolglos nach Fachwirten, Meistern oder vergleichbaren Abschlüssen, gefolgt von dual Ausgebildeten (46 Prozent) und Akademikerinnen und Akademikern (44 Prozent). Besonders hoch ist der Bedarf an weitergebildeten Fachkräften im Handel mit 71 Prozent sowie in der Industrie mit 47 Prozent. In der Dienstleistungsbranche fehlen hingegen vor allem Fach- oder Hochschulabsolventin-

nen und -absolventen (56 Prozent). Im Baugewerbe liegt der Fokus mit 58 Prozent auf dualer Berufsausbildung. Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt der Anteil der gesuchten Hochschulqualifikationen deutlich. Kleine Unternehmen bis 19 Beschäftigte suchen vorwiegend dual Ausgebildete, während Großunternehmen (mehr als 500 Beschäftigte) besonders häufig Bedarf an Fachkräften mit Weiterbildungs- oder Hochschulabschluss melden.

GESUCHTE QUALIFIKATIONSNIVEAUS NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2025 (BESCHÄFTIGTENGROSSENKLASSEN)

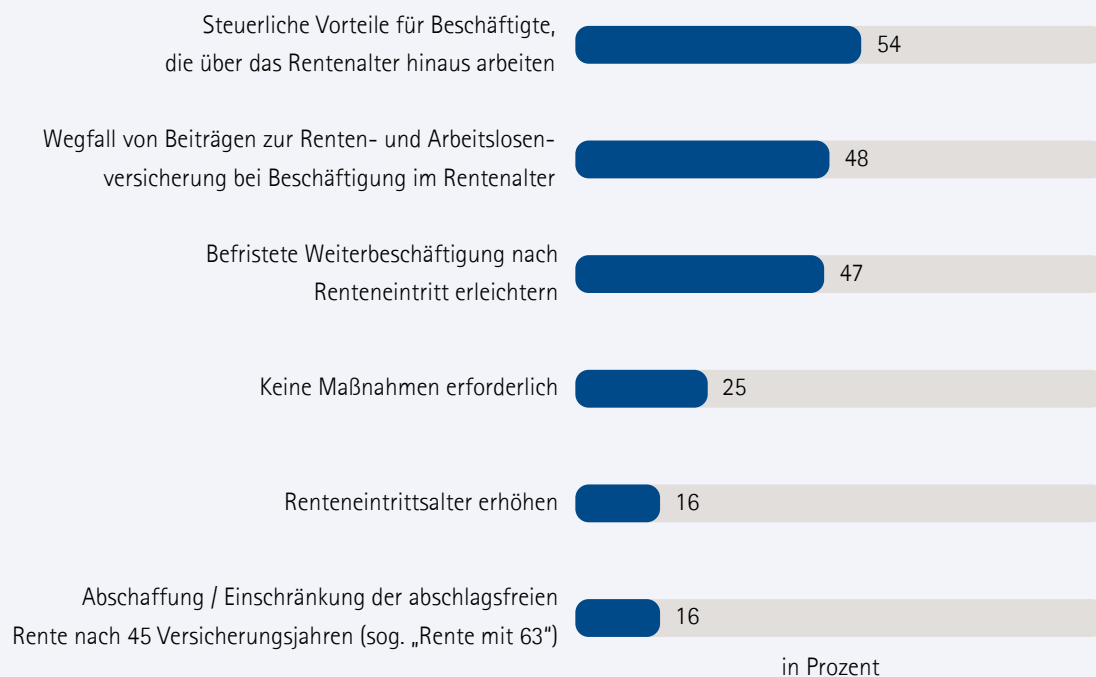
Frage: „Wenn Sie offene Stellen nicht besetzen können: Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?“
(Mehrfachnennungen möglich)



HANDLUNGSBEDARF ZUR STÄRKUNG DER ERWERBSBETEILIGUNG ÄLTERER

HILFREICHE MASSNAHMEN, UM ÄLTERE BESCHÄFTIGTE LÄNGER IN BESCHÄFTIGUNG ZU HALTEN

Frage: „Welche Maßnahmen werden/würden Ihrem Unternehmen helfen, ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten?“ (Mehrfachantworten möglich)



Eine Maßnahme, um Fach- und Arbeitskräfteengpässen entgegenzuwirken, ist die Weiterbeschäftigung älterer Personen. Gefragt nach unterstützenden Maßnahmen nennen Unternehmen vor allem steuerliche Vorteile (54 Prozent) und den Wegfall von Sozialversicherungsbeiträgen bei Beschäftigung im Rentenalter (48 Prozent) als zentrale Hebel. Auch die erleichterte befristete Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt wird von 47 Prozent genannt. Nur ein Viertel der Unternehmen sieht keinen Handlungsbedarf. Jeweils 16 Prozent sprechen sich für die Abschaffung/Einschränkung der abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren bzw. eine Erhöhung des Renteneintrittsalters

aus. Branchen- und unternehmensgrößenübergreifend zeigen sich bei den drei meistgenannten Maßnahmen nur geringe Unterschiede. Die Mehrheit der befragten Unternehmen im IHK-Bezirk sieht somit konkreten politischen Handlungsbedarf, um die Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter zu stärken – insbesondere durch finanzielle Anreize und rechtliche Erleichterungen. Die breite Zustimmung über Branchen und Unternehmensgrößen hinweg unterstreicht die Relevanz dieser Maßnahmen.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main
Börsenplatz 4
60313 Frankfurt am Main

REDAKTION

Sebastian Trippen
Hannah Schirm
Minna Heinola

KONTAKT

Telefon: + 49 69 2197-1508
E-Mail: h.schirm@frankfurt-main.ihk.de

GRAFIK

Sabrina Becker

BILDNACHWEIS

Adoebe Stock: godshutter, Titel

Print- oder Onlineverwendung - auch auszugsweise - nur mit
Quellenangabe gestattet; Belegexemplar oder Link erbeten.

Die Veröffentlichung erfolgte nach bestem Wissen, ohne jegliche
Gewähr und Haftung auf die Richtigkeit und Vollständigkeit aller
Angaben.

Diese Publikation wird ausschließlich als Download angeboten.

IHK Frankfurt am Main, 2025

METHODISCHE HINWEISE

Der vorliegende Report basiert auf den Ergebnissen der IHK-Konjunkturumfrage zum Herbst 2025 und den vorhergehenden Umfragen. Die Umfrage wird dreimal im Jahr durchgeführt. Die Umfrage im Herbst enthält zusätzliche Fragen zum Thema „Fachkräfte“. Der Report wird daher im Nachgang zur Herbst-Umfrage veröffentlicht.



www.frankfurt-main.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main


Börsenplatz 4
60313 Frankfurt am Main


IHK-Service-Center

Schillerstraße 11
60313 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 2197-1280
Telefax +49 69 2197-1548
info@frankfurt-main.ihk.de


IHK-Geschäftsstelle Hochtaunus | Main-Taunus

Ludwigstraße 10
61348 Bad Homburg
Telefon +49 6172 1210-0
Telefax +49 6172 22612
homburg@frankfurt-main.ihk.de

 de.linkedin.com/company/ihkfrankfurt

 instagram.com/ihk_ffm

 facebook.com/ihkfrankfurt

 tiktok.com/@ubihk.ffm

 youtube.com/ihkfrankfurt

 x.com/IHK_FFM