

Manager-Report nennt Maßnahmen gegen Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel bleibt eine zentrale Herausforderung für die deutsche Wirtschaft. 2025 konnten bislang durchschnittlich mehr als 500.000 Stellen nicht besetzt werden. Bis 2027 sollen über 700.000 Stellen offenbleiben. Der Wirtschaft gehen dadurch mehr als 50 Milliarden Euro an Wertschöpfung pro Jahr verloren – Tendenz steigend. Zehn der führenden Interim Manager Deutschlands haben Vorschläge erarbeitet, wie Politik und Unternehmen auf den akuten Mangel an qualifizierten Arbeitskräften reagieren sollten. Ihre Erkenntnisse haben Dr. Bodo Antonic, Ulvi Aydin, Ulf Camehn, Ruben Faust, Christian Florschütz, Eckhart Hilgenstock, Jane Enny van Lambalgen, Klaus-Peter Stöppler, Roland Streibich und Karlheinz Zuerl im „Wirtschaftsreport 2025“ bei United Interim (www.unitedinterim.com) veröffentlicht.

Berlin, 10. November 2025 – „Das Personalwesen sollte in den Unternehmen Kabinettsrang haben“, sagt der Interim Manager Ulf Camehn. Was er damit meint: Human Resources ist für den künftigen Erfolg der Firmen derart wichtig, dass diesem Ressort auf Vorstands- bzw. Geschäftsführungsebene höchste Priorität einzuräumen ist. Laut „United Interim Wirtschaftsreport 2025“, dem eine Umfrage unter 550 Interim Managern zugrunde liegt, stimmen über drei Viertel (77 Prozent) der Führungskräfte auf Zeit dieser Empfehlung zu.

Potenziale der Frauen stärker nutzen

Die Top 10 Interim Manager haben eine ganze Liste von Vorschlägen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels erarbeitet und diese ihren 550 Kollegen im Rahmen der Umfrage vorgelegt. Demnach empfehlen 63 Prozent der Befragten den Unternehmen, die Potenziale der Frauen noch stärker zu nutzen. Als Maßnahmen werden vorgeschlagen: weiterer Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Optionen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flächendeckende und bezahlbare Kinderbetreuungsangebote, um Frauen den Wiedereinstieg zu erleichtern, Förderprogramme für Frauen in Führungspositionen und MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), um geschlechtsspezifische Karrierehürden abzubauen.

„Dadurch könnten bis 2027 etwa 700.000 bis 1 Million Frauen und bis 2030 rund 1,5 bis 2 Millionen Frauen stärker in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden“, zitiert Jane Enny van Lambalgen aus dem „United Interim Wirtschaftsreport 2025“. Diese Schätzung umfasst den Wiedereinstieg, die Aufstockung von Teilzeit auf Vollzeit und die Förderung in Managementpositionen sowie MINT-Berufen. „Diese Maßnahmen wären besonders effektiv, wenn sie kombiniert würden, da sie sich gegenseitig verstärken“, stellt die Interim Managerin klar, „etwa durch Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten.“

Generationen X, Y und Z gezielter ansprechen

Den Unternehmen empfehlen mehr als 80 Prozent der Interim Manager, die Generationen X, Y und Z gezielter anzusprechen. Der Report analysiert die einzelnen Zielgruppen im Detail.

Die Generation X (geboren 1965 bis 1980, ca. 14,9 Millionen in Deutschland) schätzt Stabilität und Fachwissen; 52 Prozent bevorzugen E-Mail-Kommunikation und persönliche Netzwerke. Die Generation Y (Millennials, geboren 1981 bis 1995, ca. 15,7 Millionen) legt Wert auf Flexibilität und Sinnsuche; 68 Prozent nutzen Social Media wie LinkedIn oder Instagram für Jobinformationen, was gezieltes Social Recruiting mit Fokus auf Work-Life-Balance und Purpose ermöglicht. Die Generation Z (geboren 1996 bis 2010, ca. 11,2 Millionen) ist digital affin, mit 23 Prozent Interaktionen mit HR-Chatbots und 50 Prozent Präferenz für mobile Bewerbungen. Für die Ansprache bieten sich Active Sourcing über TikTok oder Snapchat mit authentischen Testimonials und kurzen Videos an, da 70 Prozent dieser Gruppe Influencer-Empfehlungen vertrauen.

„Durch maßgeschneiderte Kommunikationskanäle und individualisierte Ansprache lassen sich die Rekrutierungserfolge für diese Gruppen um bis zu 30 Prozent steigern“, verweist Ulvi Aydin auf nachvollziehbare Erfahrungen, die im Report wiedergegeben werden.

Längere Lebensarbeitszeit zulassen

Über die Hälfte (52 Prozent) der 550 befragten Interim Manager ist fest davon überzeugt, dass die Verlängerung der Lebensarbeitszeit eine Kernmaßnahme darstellt, um die Folgen des Fachkräftemangels einzudämmen. Mehr als ein weiteres Drittel (35 Prozent) hält dies zumindest für einen wesentlichen Aspekt in einem ganzen Spektrum von Maßnahmen.

„Das Konzept der sogenannten ‚Aktivrente‘ weist den richtigen Weg“, sagt Ruben Faust. Diese Maßnahme soll Erwerbstätigkeit im Rentenalter finanziell lohnender machen und zugleich den Fachkräftemangel abmildern. Das Konzept: Wer über die Rente hinaus arbeitet, kann bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei hinzuverdienen. Dieser Betrag wird nicht auf die Rente angerechnet und unterliegt auch keinen Sozialabgaben. „Dieses Konzept hat sich bereits in anderen Ländern wie Schweden bewährt“, zieht Ulvi Aydin den internationalen Vergleich.

Migranten schneller an die Arbeit bringen

Weit mehr als drei Viertel (79 Prozent) der Interim Manager plädieren für politische Weichenstellungen, um Migranten schneller in sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze einzugliedern. 43 Prozent der Führungskräfte auf Zeit halten dies angesichts der rückläufigen heimischen Bevölkerungsentwicklung für unabdingbar, um den Wirtschaftsstandort Deutschland dauerhaft zu erhalten.

„Bei vielen politischen und vor allem parteipolitischen Diskussionen um das Thema Migration werden häufig die fatalen Auswirkungen des demografischen Faktors für die deutsche Wirtschaft übersehen“, sagt Eckhart Hilgenstock. Er verweist auf Prognosen, nach denen das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial (Summe der Erwerbstätigen und Erwerbslosen) in Deutschland in den nächsten zehn Jahren um über 7 Millionen Personen schrumpfen wird. Dies entspricht einem Rückgang von etwa 15 Prozent gegenüber 2020 (47,4 Millionen). „Selbst bei einer Nettozuwanderung von 100.000 Personen pro Jahr sinkt das Potenzial bis 2035 auf 38,3 Millionen und bis 2060 auf 40,4 Millionen (Rückgang um knapp 12 Prozent)“, heißt es im „United Interim Wirtschaftsreport 2025“. Nur mit einer jährlichen Nettozuwanderung von 400.000 Personen bliebe das Arbeitskräfteangebot bis 2060 nahezu konstant.

Beispiel Baugewerbe

„Der Fachkräftemangel im Baugewerbe ist heute schon erdrückend“, sagt Klaus-Peter Stöppler. So fehlten derzeit allein in dieser Branche rund 42.000 Fachkräfte, über 10.000 Bauelektriker und mehr als 8.500 Fachleute in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Dadurch konnten etwa 80.000 bis 120.000 Bauprojekte jährlich, darunter 50.000 bis 60.000 Wohnungen, nicht verwirklicht werden, schätzt sein Kollege Roland Streibich.

Beispiel Maschinen- und Anlagenbau

Im Maschinen- und Anlagenbau fehlen laut Report etwa 60.000 Fachkräfte. „Das schränkt die Produktionskapazitäten und Innovationsfähigkeit der Branche erheblich ein“, sagt Karlheinz Zuerl. Der allein dadurch bedingte Umsatzverlust wird auf 10 Millionen Euro jährlich geschätzt.

„Besonders kritisch ist der Mangel an Ingenieuren und Technikern“, weiß Ulf Camehn.

„Die Branche reagiert mit verstärkter Ausbildung und der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte“, sagt Karlheinz Zuerl, „doch der demografische Wandel verschärft die Lücke weiter, da bis 2030 etwa 200.000 Fachkräfte in den Ruhestand gehen werden.“

„Der verstärkte Einsatz von Künstlicher Intelligenz und humanoiden Robotern ist neben Zuwanderung unabdingbar, um die Folgen des Fachkräftemangels über alle Branchen hinweg abzumildern“, sind sich Christian Florschütz und Eckhart Hilgenstock einig. „Zudem werden die Unternehmen gezwungen sein, ihre Bürokratieapparate zu durchforsten, und nicht oder wenig wertschöpfende Tätigkeitsfelder abzustellen“, ergänzt Dr. Bodo AntoniĆ.

United Interim ist die führende Online-Community für qualitätsgeprüfte Interim Manager in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Reichweite erstreckt sich auf weit über 12.000 Führungskräfte auf Zeit in der DACH-Region. Aus dieser Gruppe heraus haben zehn der erfahrensten und renommiertesten Interim Manager gemeinsam mit United Interim eine Studie über den Stand und die Zukunft der deutschen Wirtschaft durchgeführt. Diese zehn Elite Interim Manager sind **Dr. Bodo AntoniĆ, Ulvi Aydin, Ulf Camehn, Ruben Faust, Christian Florschütz, Eckhart Hilgenstock, Jane Enny van Lambalgen, Klaus-Peter Stöppler, Roland Streibich** und **Karlheinz Zuerl**. Die Studienleitung obliegt **Dr. Harald Schönfeld** und **Jürgen Becker** als Gründer und Geschäftsführer von United Interim. An der Befragung für die Studie haben über 550 ausgewählte Interim Manager teilgenommen. Interim Management gilt als die „Königsklasse“ im Management, weil die Führungskräfte auf Zeit mehr berufliche Herausforderungen in mehr Unternehmen bewältigen als Führungskräfte im Angestelltenverhältnis und daher über einen größeren Überblick verfügen. Im Unterschied zu Beratern entwickeln sie nicht nur Konzepte, sondern sorgen für eine bestimmte Zeit im Unternehmen auch für die Umsetzung.

Weitere Informationen: UNITEDINTERIM, www.unitedinterim.de

Presseagentur: euromarcom public relations, team@euromarcom.de, www.euromarcom.de