



Fachkräfteengpässe gefährden Transformation und Innovation

DIHK-Report Fachkräfte 2023/2024

DIHK

Deutsche
Industrie- und Handelskammer

 **Gemeinsam Für Fachkräfte**



Impressum

Herausgeber und Copyright

© Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) | Berlin | Brüssel

DIHK Berlin

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte
Telefon: 030 20308-0 | Fax 030 20308-1000

DIHK Brüssel

Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles
Telefon: +32-2-286-1611 | Telefax: +32-2-286-1605

E-Mail: info@dihk.de
Internet: www.dihk.de

Facebook

www.facebook.com/DIHKBerlin

Twitter

http://twitter.com/DIHK_News

Redaktion

Dr. Stefan Hardege, DIHK, Bereich „Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung“

Grafik

Friedemann Encke, Katrin Jacobs, Nicole Sengstock, DIHK

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Bildnachweis

© Getty Images

Stand

November 2023

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	4
<hr/>	
I. Fachkräfteengpässe trotz wirtschaftlicher Stagnation auf hohem Niveau	5
<hr/>	
II. Beruflich Qualifizierte im Blickpunkt	8
<hr/>	
III. Fachkräftemangel ist Standortrisiko	11
<hr/>	
IV. Fachkräfteeinwanderung – Unterstützung wichtig	16
<hr/>	
Fragebogen	21
<hr/>	
Methodik	22
<hr/>	

Das Wichtigste in Kürze

Fachkräfteengpässe trotz wirtschaftlicher Stagnation auf hohem Niveau

- Jedes zweite der fast 22.000 antwortenden Unternehmen kann offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen, weil es keine Arbeitskräfte findet. Ungeachtet der bereits länger andauernden Wirtschaftsschwäche und großer Herausforderungen für die Unternehmen liegen die Stellenbesetzungsschwierigkeiten auf hohem Niveau.
- Die Wirtschaft ist in der Breite von Arbeits- und Fachkräfteengpässen betroffen. Am stärksten gilt dies für die Industrie (54 Prozent). In der Bauwirtschaft sind es kaum weniger (53 Prozent), allerdings hat sich dort die Lage gegenüber dem Vorjahr am deutlichsten entspannt (2022: 58 Prozent).

Beruflich Qualifizierte im Blickpunkt

- Die Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten suchen am häufigsten Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung ohne Erfolg (55 Prozent). Diese sind branchenübergreifend gefragt.
- Die Schwierigkeiten, Personal mit Weiterbildungsabschlüssen zu finden, haben zuletzt zugenommen. Auch bei Hochschulabschlüssen berichten mehr Unternehmen von Engpässen. Besonders betroffen sind Branchen, die für die Transformation der Wirtschaft eine erhebliche Rolle spielen.
- Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung mit Personen ohne abgeschlossene Ausbildung (35 Prozent) verdeutlichen, dass nicht nur ausgebildete Fachkräfte, sondern zunehmend auch Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation in den Betrieben fehlen.

Fachkräftemangel ist Standortrisiko

- Mehr als 80 Prozent der Unternehmen erwarten negative Folgen eines Fachkräftemangels.
- Die Mehrbelastung der Belegschaft (60 Prozent) sowie steigende Arbeitskosten (59 Prozent) stehen aus Sicht der Unternehmen an der Spitze dieser Folgen.

- Die Einschränkung ihres Angebots und den Verlust von Aufträgen erwarten vier von zehn Unternehmen. Dies hat negative Effekte auch auf nachgelagerte Branchen und Wertschöpfungsketten bis hin zum Endkunden, da Leistungen nicht wie gewünscht in Anspruch genommen werden können.
- Der Verlust von Investitions-, Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie (teilweise) Verlagerungen ins Ausland sind besonders in der Industrie Folgen des Fachkräftemangels. Dies schwächt die deutsche Industrie neben u.a. hohen Energiekosten zusätzlich und gefährdet die Entwicklung in wichtigen Zukunftsfeldern.

Fachkräfteeinwanderung – Unterstützung wichtig

- Mit der Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung hat die Bundesregierung neue gesetzliche Regelungen beschlossen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen (55 Prozent) sieht in der Einstellung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte eine Option zur Fachkräftesicherung.
- Damit die neuen Regelungen zum Erfolg werden können, wünschen sich die Unternehmen, für die Einstellungen aus Drittstaaten eine Option sind, vielfach Unterstützung bei der praktischen Umsetzung, Begleitmaßnahmen und Erleichterungen.
- Ganz oben steht dabei die Verbesserung der Sprachkenntnisse der Fachkräfte durch mehr Sprachlernangebote im In- und Ausland (70 Prozent). Einfachere und schnellere administrative Verfahren wünschen sich 62 Prozent und für 43 Prozent ist ausreichender Wohnraum in Betriebsnähe eine Voraussetzung für die Einstellung neuer Mitarbeitenden aus dem Ausland.

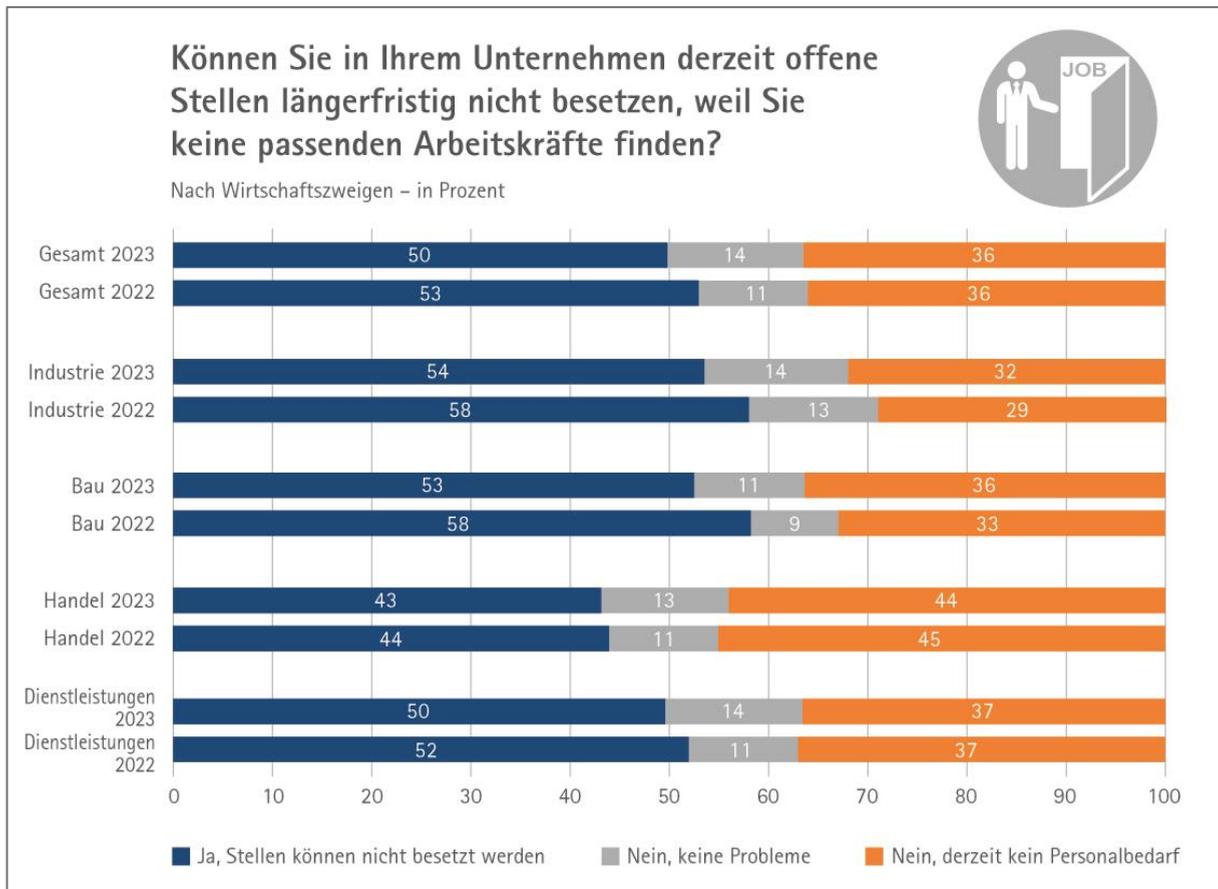
I. Fachkräfteengpässe trotz wirtschaftlicher Stagnation auf hohem Niveau

Jedes zweite Unternehmen (50 Prozent) kann derzeit offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen, weil es keine passenden Arbeitskräfte findet. Das sind drei Prozentpunkte weniger als vor einem Jahr und fast genauso viele wie vor zwei Jahren (51 Prozent). Obgleich die deutschen Unternehmen nun schon seit längerer Zeit mit großen Herausforderungen und Unsicherheiten konfrontiert sind, es keine Anzeichen für einen selbsttragenden Aufschwung gibt und sich die betrieblichen Einstellungspläne aktuell verschlechtert haben,¹ bleiben die Stellenbesetzungsprobleme nahezu unverändert auf hohem Niveau. Auch wenn die Unternehmen insgesamt weniger Personal einstellen wollen, bleiben in fast genauso vielen Unternehmen wie im Vorjahr Stellen unbesetzt.

Hinweis darauf, dass es für einige Unternehmen vor dem Hintergrund der rückläufigen Personalnachfrage in der Wirtschaft insgesamt etwas einfacher wird, Fach- und Arbeitskräfte einzustellen. Der Anteil der Unternehmen ohne Personalbedarf steigt trotz Wirtschaftsschwäche und rückläufiger Personalnachfrage nicht an (36 Prozent).

Werden nur die Unternehmen betrachtet, die derzeit Stellen besetzen möchten und daher aktuell auf der Suche nach Arbeits- und Fachkräften sind und somit diejenigen, die keinen Personalbedarf haben nicht berücksichtigt, haben 78 Prozent von diesen einstellungsbereiten Unternehmen Schwierigkeiten, passende Beschäftigte zu finden (2022: 82 Prozent, 2021: 77 Prozent).

Leicht gestiegen ist im Vorjahresvergleich der Anteil der Unternehmen, denen die Stellenbesetzung problemlos gelingt – von elf auf 14 Prozent. Dies ist ein



¹ Vgl. Deutsche Industrie- und Handelskammer, Unsichere Rahmenbedingungen bremsen deutsche Wirtschaft, DIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2023, Berlin 2023.

Insgesamt korrespondieren diese Befunde der von den Unternehmen gemeldeten deutlichen Stellenbesetzungsschwierigkeiten mit deren Einschätzung, dass der Fachkräftemangel weiterhin ein erhebliches Geschäftsrisiko ist. Dies gilt für 58 Prozent der Unternehmen – das sind etwas weniger als im Frühsommer 2023 (62 Prozent), aber mehr als im Herbst 2022 (56 Prozent). Nur die Energie- und Rohstoffpreise werden derzeit mit 61 Prozent als ein noch größeres Risiko bewertet.

Der Blick in die Branchen

Am größten sind die Stellenbesetzungsprobleme mit 54 Prozent in den Industriebetrieben (2022: 58 Prozent). 14 Prozent haben dort keine Probleme, neues Personal zu finden und 32 Prozent haben derzeit keinen Bedarf. Die größten Veränderungen im Vorjahresvergleich zeigen sich in der Bauwirtschaft. 53 Prozent können dort Stellen nicht besetzen, was einen Rückgang um fünf Prozentpunkte bedeutet, dennoch liegen die Werte auf hohem Niveau; 36 Prozent haben keinen Personalbedarf (plus drei Prozentpunkte). Diesen Wirtschaftszweig trifft das schwierige Umfeld mit hohen Kostensteigerungen und nach wie vor recht hohem Zinsniveau für die Baufinanzierung erheblich – die Geschäftserwartungen liegen mit -43 Saldopunkten so niedrig wie in keinem anderen Wirtschaftszweig.² Bei Dienstleistern und Handel zeigen sich nur geringe Veränderungen im Vorjahresvergleich, allerdings haben hier – wenn auch nur sehr geringfügig, die Anteile sogar abgenommen, die derzeit keinen Personalbedarf haben.

Mit an der Spitze der Branchen, in denen offene Stellen nicht besetzt werden können, stehen die Arbeitnehmerüberlassung (87 Prozent; 2022: 82 Prozent), die Sicherheitswirtschaft (81 Prozent; 2022: 75 Prozent) sowie die Reinigungsdienste (74 Prozent; 2022: 61 Prozent). Entgegen dem gesamtwirtschaftlichen Trend sind in diesen Branchen die Anteile der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen gestiegen. Da dort häufig Personen mit eher geringer Qualifikation beschäftigt sind, wird deutlich, dass sich Engpässe nicht nur auf Fachkräfte, sondern immer mehr auch auf Arbeitskräfte insgesamt beziehen.

Überdurchschnittlich oft sind auch der Werkzeugmaschinenbau (71 Prozent) sowie der Maschinenbau insgesamt (61 Prozent), der Tiefbau (66 Prozent), der Fahrzeugbau (65 Prozent), Architektur, Ingenieurdesign (63 Prozent) und Hersteller elektrischer Ausrüstungen (60 Prozent) von Stellenbesetzungsproblemen betroffen. Die schon seit langem bestehenden Engpässe bei Fachkräften mit technischen Qualifikationen stellen für diese Betriebe eine große Herausforderung dar.

Auch für die Gesundheits- und Sozialdienstleister sind die Personalengpässe nicht neu und verharren mit 70 Prozent auf hohem Niveau (2022: 71 Prozent). Die Nachfrage dort ist weitgehend unabhängig von konjunkturellen Schwankungen und resultiert aus dem steigenden Bedarf insbesondere infolge der demografischen Entwicklung.

Insgesamt berichten die Investitionsgüterproduzenten (60 Prozent) sowie Unternehmen aus Spitzen- und Hochtechnologie (58 bzw. 57 Prozent) in überdurchschnittlichem Maße von Stellenbesetzungsproblemen. Gerade mit Blick auf die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sind die Personalengpässe hier ein Warnsignal.

Branchen, in denen vergleichsweise selten von Stellenbesetzungsproblemen berichtet wird, sind beispielsweise Werbung und Marktforschung (28 Prozent), die Immobilienwirtschaft (29 Prozent) sowie das Druckgewerbe (36 Prozent). Allerdings resultiert dies nicht in erster Linie daraus, dass Personal leicht zu finden wäre, sondern aus dem im Vergleich eher geringen Personalbedarf (Anteile „derzeit kein Personalbedarf“: Werbung und Marktforschung: 54 Prozent; Immobilienwirtschaft: 56 Prozent; Druckgewerbe: 52 Prozent).

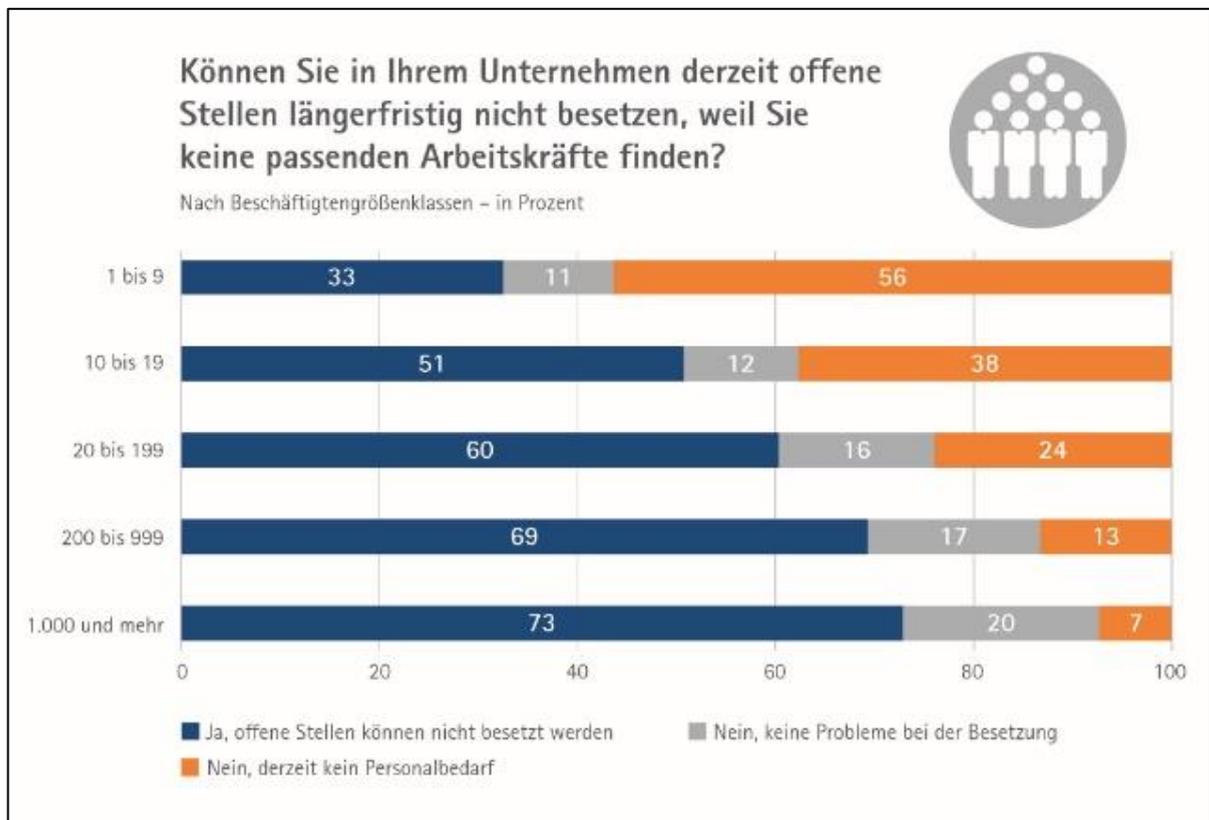
² Vgl. Deutsche Industrie- und Handelskammer, Unsichere Rahmenbedingungen bremsen deutsche Wirtschaft, DIHK-Konjunkturfrage Herbst 2023, Berlin 2023.

Herausforderung für KMU

Offene Stellen bleiben häufiger in großen Unternehmen unbesetzt als in kleinen. So liegt der Anteil in der Größenklasse mit 200 bis unter 1.000 Beschäftigten bei 69 Prozent und in Großunternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitenden bei 73 Prozent. Von den kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten berichtet dagegen jedes dritte von nicht zu besetzenden Stellen (33 Prozent). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass mit der Unternehmensgröße auch die Häufigkeit von Stellenbesetzungen insgesamt steigt und daher auch der Anteil größer ist, der Stellen nicht besetzen kann. So haben z. B. von den Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten nur sieben Prozent derzeit keinen Personalbedarf, während dies in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden mehr als die Hälfte sind (56 Prozent). Gerade jedoch in kleinen Unternehmen, die Personal suchen, gestaltet sich die Rekrutierung sehr oft problematisch – so berichten in der Größenklasse mit bis zu neun Beschäftigten nur elf Prozent von problemloser Besetzung, während dies z. B. 20 Prozent der Großunternehmen gelingt.

Während sich der Anteil der Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten, die Stellen nicht besetzen können, im Vergleich zum Vorjahr leicht reduziert hat, gilt dies nicht für die kleinen Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitenden, bei denen der Anteil konstant geblieben ist. Bei Mittelständlern mit 200 bis 999 Beschäftigten ist er um mehr als sechs Prozentpunkte gesunken, was auf eine leichte Entspannung hindeutet, zumal dort auch der Anteil, dem die Besetzung problemlos gelingt, um drei Prozentpunkte gestiegen ist. Es sind auch einzig die kleinen Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten, bei denen der Anteil mit Personalbedarf gestiegen ist.

Insgesamt sind Arbeits- und Fachkräfteengpässe in der deutschen Wirtschaft ungeachtet der schwachen konjunkturellen Entwicklung weiterhin eine große Herausforderung. Diese betrifft die Wirtschaft in der Breite und dürfte hinsichtlich der demografischen Entwicklungen künftig weiter zunehmen.



II. Beruflich Qualifizierte im Blickpunkt

Zur Analyse der besonders gefragten Qualifikationen wurden die Unternehmen mit Stellenbesetzungs-schwierigkeiten gebeten anzugeben, für welches Qualifikationsniveau sie erfolglos nach Personal suchen – Grundlage sind also die 50 Prozent der Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können. Unternehmen, die entweder keinen Personalbedarf haben (36 Prozent) oder denen problemlos die Einstellung gelingt (14 Prozent), werden im Folgenden nicht berücksichtigt.

Deutlich am häufigsten suchen die Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können, ohne Erfolg nach Personal mit einer dualen Berufsausbildung – dies berichten 55 Prozent. Damit hat sich der Anteil im Vergleich zu 2021 leicht um zwei Prozentpunkte verringert.³ Beschäftigte mit einem Weiterbildungsabschluss wie z.B. Fachwirt oder Meister suchen 40 Prozent der von Stellenbesetzungsproblemen betroffenen Unternehmen vergeblich. Hier zeigt sich ein Plus gegenüber 2021, als dies für 36 Prozent galt. Kandidatinnen und Kandidaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung werden in mehr als jedem dritten Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen erfolglos gesucht (35 Prozent). Hier zeigt sich im Zweijahresvergleich keine Veränderung. Fach/Hochschulabsolventen suchen 34 Prozent der von Engpässen betroffenen Unternehmen ohne Erfolg – 2021 waren es 32 Prozent.

Duale Ausbildung branchenübergreifend gesucht

Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung sind im Handel und dem Baugewerbe (jeweils 60 Prozent) sowie in den Industriebetrieben (59 Prozent) besonders gefragt, bei den Dienstleistern sind es mit 52 Prozent etwas weniger.

Der detailliertere Blick in die Branchen zeigt, dass Personal mit dualer Ausbildung nahezu branchenübergreifend gefragt ist. Viele derjenigen, die aktuell oder in den kommenden Jahren altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, verfügen über eine entsprechende Qualifikation und hinterlassen Lücken in den Betrieben. Infolge der demografischen Entwicklung rücken insgesamt weniger Jugendliche in den

Arbeitsmarkt nach als ihn Ältere verlassen (ca. 400.000 weniger pro Jahr), und diese entscheiden sich sehr viel häufiger als früher für ein Studium, was die Situation in den nach beruflich Qualifizierten suchenden Betrieben erschwert.

Überdurchschnittlich häufig suchen u.a. der Werkzeugmaschinenbau (78 Prozent), das Ausbaugewerbe (65 Prozent), Hersteller von Metallerzeugnissen (64 Prozent) sowie der hochwertige Maschinenbau (63 Prozent) und damit technikorientierte Branchen erfolglos nach dual ausgebildetem Personal. Die sogenannte MINT-Lücke zeigt sich hierbei im Bereich der beruflich Qualifizierten.

Ebenfalls mit an der Spitze stehen zudem Reisevermittler (68 Prozent), Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter (66 Prozent) sowie Beherbergungsbetriebe (61 Prozent). Hier machen sich die Folgen der Corona-Pandemie bemerkbar, denn u.a. diese Branchen waren besonders von Schließungen und Nachfragerückgang betroffen und haben Beschäftigte dauerhaft verloren, die mitunter in andere Branchen abgewandert und noch nicht ersetzt worden sind.

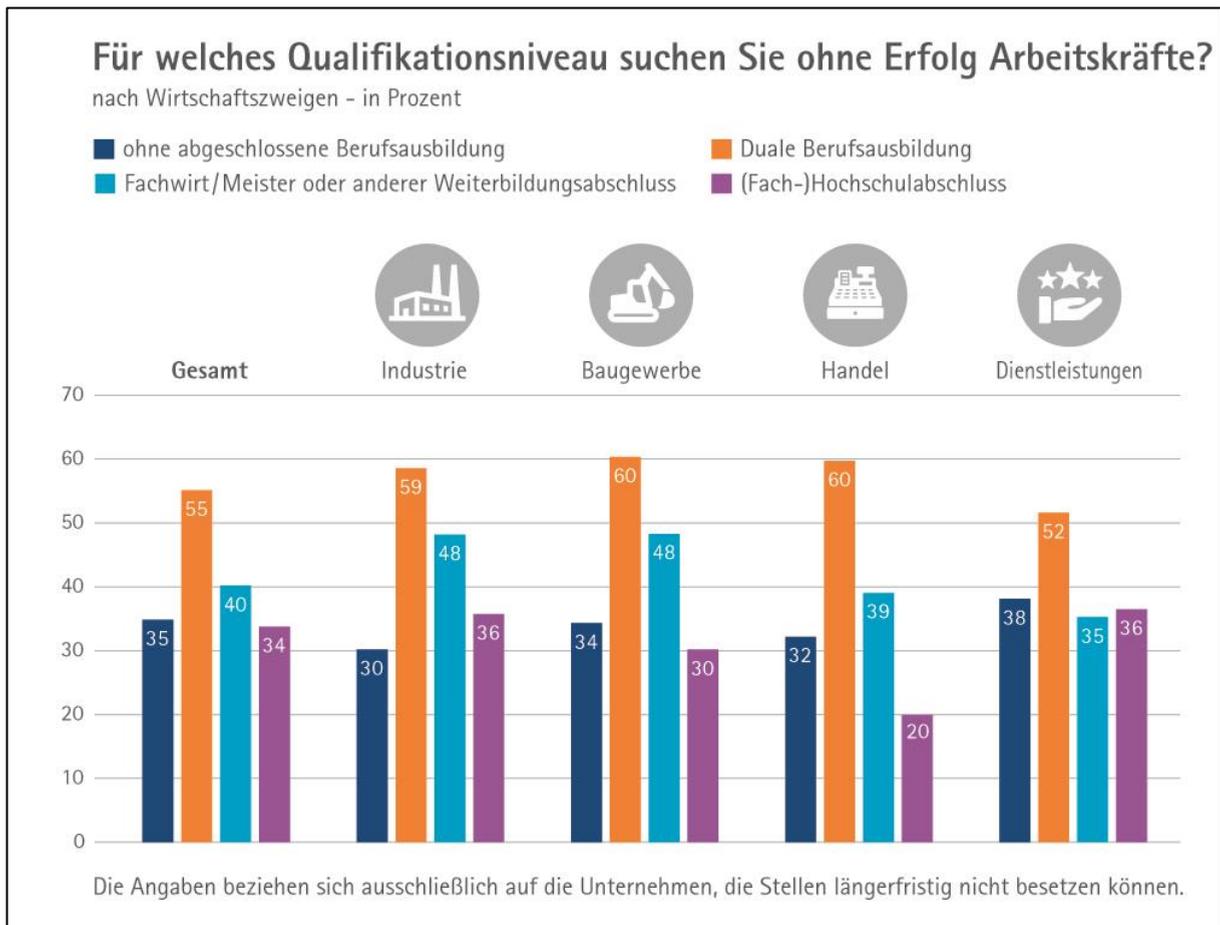
Die Betrachtung der Unternehmensgrößen offenbart einmal mehr die große Bedeutung der Dualen Ausbildung für den deutschen Mittelstand. Kein anderes Qualifikationsniveau ist in den Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten so gesucht. Bei den Unternehmen mit 200 bis 999 Mitarbeitenden sind es 60 Prozent, in den kleineren Betrieben mit 20 bis 199 mit 57 Prozent nicht viel weniger. Auch bei den Großunternehmen sind es mit 51 Prozent mehr als die Hälfte, die erfolglos suchen, obgleich dort noch stärker Fach-/Hochschulabsolventinnen und -absolventen gefragt sind.

³ In der Umfrage im Herbst 2022 wurde diese Frage in leicht veränderter Form gestellt, daher erfolgt hier der Vergleich mit der Umfrage aus dem Herbst 2021.

Weiterbildungsabschlüsse zunehmend im Fokus

Fachkräfte mit Weiterbildungsabschlüssen der Höheren Berufsbildung wie z.B. Meister oder Fachwirt werden zunehmend von den Unternehmen erfolglos gesucht. Die Transformation der Wirtschaft hin zu Klimaneutralität, Dekarbonisierung und Digitalisierung stellt die Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen. Das Fehlen der nötigen Fachkräfte kann die Erreichung dieser Ziele konterkarieren. Berufliche

Weiterbildung ist dabei ein zentraler Schlüssel, um die Transformation der Wirtschaft erfolgreich zu gestalten. Für die erfolgreiche Transformation reicht es nicht, nur offensichtlich klimarelevante „grüne“ Ausbildungsberufe oder Abschlüsse im Fokus zu haben. Vielmehr sind entlang ganzer Wertschöpfungsketten Aus- und Fortbildungsabschlüsse der Beruflichen Bildung gefragt.



Im IHK-Bereich werden jährlich rund 60.000 Prüfungen in der Höheren Berufsbildung abgenommen. Diese bundeseinheitlichen Abschlüsse wie z.B. Wirtschaftsfachwirt, Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung oder Master Professional in Business Management sind den Abschlüssen der Hochschulen gleichwertig und eine wichtige Säule der Fachkräftesicherung. Mit einer Arbeitslosenquote von nur 1,2 Prozent – und damit sogar noch niedriger als bei Akademikern – ist der Arbeitsmarkt in dieser Gruppe sehr angespannt. Entsprechend groß sind in diesem Bereich die Fachkräftengpässe der Betriebe.

In Industrie und Bau, die in besonderem Maße von der Transformation betroffen sind, suchen bereits fast die Hälfte der Betriebe mit

Stellenbesetzungsschwierigkeiten erfolglos nach Personal mit Weiterbildungsabschlüssen (jeweils 48 Prozent). Ausgeprägt sind diese Engpässe z.B. bei Energieversorgern (64 Prozent), Herstellern elektrischer Ausrüstungen (59 Prozent), im Bereich Elektrotechnik (56 Prozent) oder auch bei Produzenten von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen (53 Prozent), die u.a. Solarmodule, Leiterplatten und Telekommunikationstechnik herstellen. Hier handelt es sich um Unternehmen, die mit an der Spitze der Transformation stehen und dafür gut qualifiziertes Personal benötigen.

Auch Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (63 Prozent), das Kreditgewerbe (62 Prozent) sowie Medizintechnikproduzenten (59 Prozent) suchen

oftmals vergeblich nach neuen Beschäftigten mit passenden Weiterbildungsabschlüssen.

Mit steigender Unternehmensgröße nehmen auch die Stellenbesetzungsschwierigkeiten bei Kandidatinnen und Kandidaten mit einem Weiterbildungsabschluss zu. Während es in kleinen Betrieben mit unter zehn Beschäftigten 33 Prozent sind, haben mehr als die Hälfte der Großunternehmen (55 Prozent) entsprechende Probleme. In allen Größenklassen haben die Anteile innerhalb der letzten zwei Jahre zugenommen – besonders stark bei den Großunternehmen von 46 auf 55 Prozent.

Auch Arbeitskräfte ohne Abschlüsse gefragt

35 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen suchen erfolglos Personal ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Dieser unverändert hohe Wert verdeutlicht, dass viele Betriebe längst nicht mehr nur von häufig diskutierten Fachkräfteengpässen, sondern von Arbeitskräfteengpässen insgesamt betroffen sind. Dies gilt besonders häufig für Dienstleister (38 Prozent), aber auch im Baugewerbe sind es nicht viel weniger (34 Prozent). Im Handel liegen die Werte bei 32 Prozent und in der Industrie bei 30 Prozent.

Ganz oben im Branchenvergleich stehen u.a. der Straßenverkehr, Schienennahverkehr (76 Prozent), das Gastgewerbe (64 Prozent), die Sicherheitswirtschaft (63 Prozent), Abwasserentsorgung, Abfallbeseitigung (59 Prozent) sowie Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau (52 Prozent). In diesen Branchen sind mitunter Tätigkeiten gefragt, die eher geringe Qualifikation voraussetzen und für die viele Betriebe keine Beschäftigten mehr finden. Dabei sind es häufiger kleine Unternehmen, die von diesen Engpässen

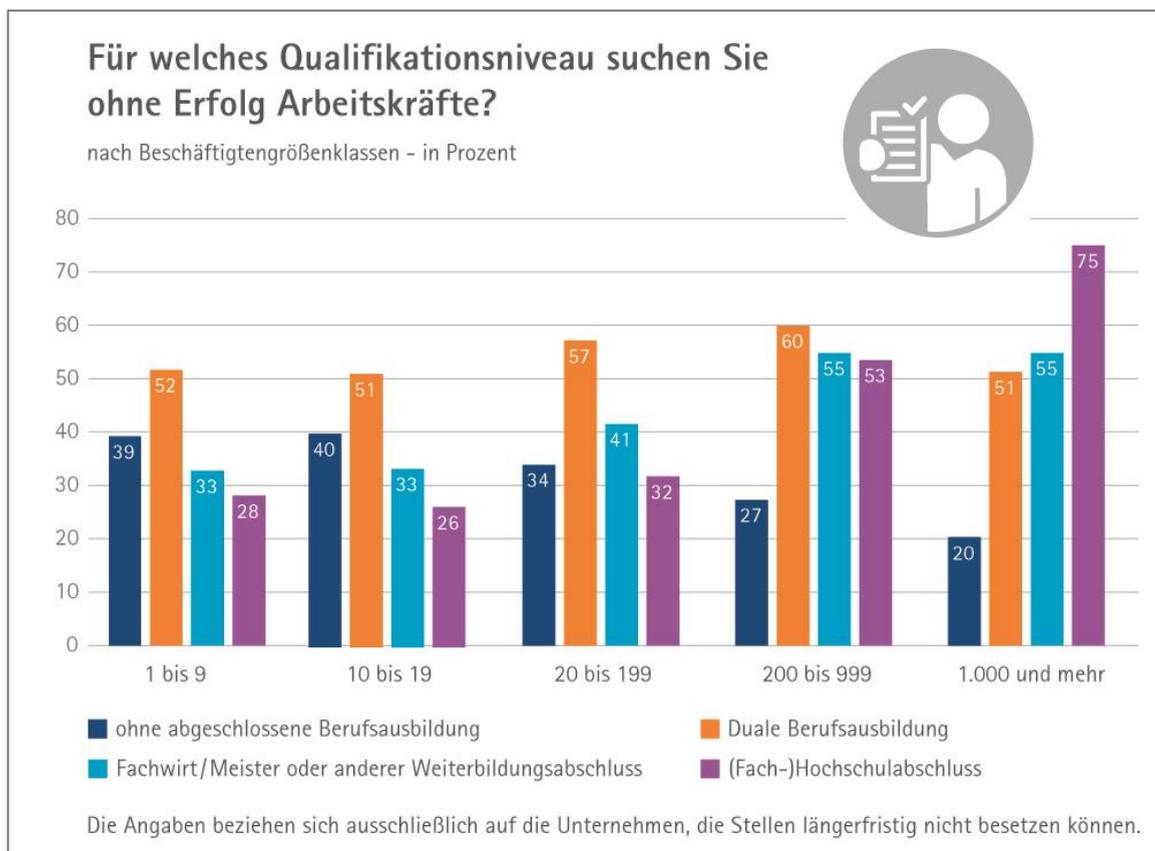
berichten. So ist der Wert für Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitenden mit 40 Prozent doppelt so hoch wie bei Großunternehmen (20 Prozent).

Engpässe bei MINT-Hochschulabschlüssen

Engpässe bei Fach/Hochschulabsolventinnen und -absolventen haben gegenüber 2021 leicht zugenommen und liegen bei 34 Prozent (2021: 32 Prozent). Insbesondere bei Dienstleistern und Industrieunternehmen (jeweils 36 Prozent) ist dies ein Thema – der Handel ist mit 20 Prozent weniger oft betroffen (Bau: 30 Prozent).

Ausgeprägte Engpässe zeigen sich in diesem Qualifikationssegment im MINT-Bereich. Sie sind daher nicht zuletzt eine Herausforderung für eine erfolgreiche Digitalisierung, aber z.B. auch für die IT-Sicherheit. Unternehmen aus Programmierung und Informationsdienstleistungen (jeweils 80 Prozent) sowie IT-Dienstleister (79 Prozent) sind stark betroffen. Aber auch Architektur- und Ingenieurbüros (78 Prozent), die Pharma-Industrie (73 Prozent), Hersteller von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen (64 Prozent), Medizintechnik (62 Prozent) sowie Energieversorger (62 Prozent) berichten oftmals von Problemen.

Gesucht sind die Kandidatinnen und Kandidaten mit Fach/Hochschulabschluss besonders häufig in Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten – dort sind es drei Viertel (75 Prozent). Aber auch im Mittelstand im Bereich mit 200 bis 999 Mitarbeitenden ist mehr als jedes zweite Unternehmen betroffen (53 Prozent). Bei kleinen Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden sind Fach/Hochschulabsolventinnen und -absolventen dagegen seltener gefragt (28 Prozent).



III. Fachkräftemangel ist Standortrisiko

Der Arbeits- und Fachkräftemangel trifft die deutsche Wirtschaft in der Breite. 82 Prozent der Unternehmen erwarten negative Folgen, die zu den ohnehin aktuell erheblichen Herausforderungen und Unsicherheiten hinzukommen. 18 Prozent fühlen sich dagegen nicht vom Mangel betroffen und/oder erwarten auch keine negativen Folgen. Dies sind etwas mehr als 2021 (15 Prozent).

Zwischen den Wirtschaftszweigen gibt es merkliche Unterschiede. Während in der Industrie 89 Prozent von negativen Folgen ausgehen, sind es im Handel mit 77 Prozent weniger. Dazwischen liegen die Dienstleister (80 Prozent) und die Bauwirtschaft (86 Prozent).

Deutliche Unterschiede bei der Einschätzung resultieren auch aus der Unternehmensgröße. Von den Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten erwarten 95 Prozent negative Auswirkungen oder sind von Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen. Von den kleinen Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten sind es

zwei Drittel (68 Prozent). Da größere Unternehmen insgesamt häufiger Personal einstellen, sind sie auch häufiger mit entsprechenden Engpässen konfrontiert, was diese Unterschiede mit erklärt.

Mehrbelastung der Belegschaft

Sechs von zehn Unternehmen (60 Prozent) sehen eine Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft als Folge von Arbeits- und Fachkräfteengpässen. Sie versuchen, das Angebot aufrechterhalten und Leistungen vereinbarungsgemäß erbringen zu können. Gegenüber der Umfrage aus 2021 zeigt sich nahezu keine Veränderung (2021: 61 Prozent). Als Ergebnis einer solchen Entwicklung kann z.B. die Arbeitgeberattraktivität und damit die Personalbindung sinken, was die Engpasssituation im Betrieb zusätzlich verschärft. Auch die Produktivität der Beschäftigten kann infolge der Mehrbelastung beeinträchtigt werden, was negative Folgen für den Geschäftsbetrieb nach sich zieht.

Zwischen den Wirtschaftszweigen zeigen sich keine sehr großen Unterschiede. In der Industrie rechnen 66

Prozent der Betriebe und im Handel und bei Dienstleistern jeweils 58 Prozent mit einer Mehrbelastung (Bau: 63 Prozent). Zwischen den Größenklassen sind die Unterschiede dagegen deutlicher: bei kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten erwarten 45 Prozent eine Mehrbelastung der Belegschaft, in großen Unternehmen mit 200 bis 1.000 Beschäftigten sind es 76 Prozent. Zusätzlich zur Tatsache, dass kleine Unternehmen weniger häufig von Folgen betroffen sind, kommt hinzu, dass in größeren Unternehmen typischerweise eher die Option besteht, dass Kolleginnen und Kollegen bei Engpässen einspringen können.

Der Blick in die Branchen zeigt ein heterogenes Bild: so stehen z.B. das Kreditgewerbe (79 Prozent), der Fahrzeugbau (78 Prozent), Abwasserentsorgung und Abfallbeseitigung (77 Prozent) sowie die personalintensiven Reinigungsdienste und die Gesundheits- und Sozialdienstleister (jeweils 75 Prozent) mit an der Spitze. Diese Branchen sind zum Teil besonders von Arbeitskräfteengpässen betroffen und oftmals erlauben die Leistungen keinen Aufschub, so dass Kolleginnen und Kollegen kurzfristig gefragt sind.

Steigende Arbeitskosten

An zweiter Stelle der erwarteten Folgen eines Arbeits- und Fachkräftemangels stehen steigende Arbeitskosten, die von 59 Prozent der Unternehmen genannt werden (2021: 58 Prozent). Hierzu zählen im Zuge von Knappheiten steigende Gehälter, um Arbeits- und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Aber auch Kosten, die infolge der intensiven und oftmals langwierigen Personalsuche insgesamt entstehen oder daraus resultieren, dass die Unternehmen sich als attraktive

Arbeitgeber aufstellen, spielen eine Rolle. Dies betrifft z.B. Investitionen in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Digitalisierung und Steigerung von attraktiven Arbeitsbedingungen.

Vor dem Hintergrund ohnehin hoher Kostenbelastungen nicht zuletzt durch Inflation und Energiepreise verschärft der Fachkräftemangel damit die Kostensituation in den Betrieben zusätzlich. Dies gilt in besonderem Maße für die vielfach im internationalen Wettbewerb stehenden Industriebetriebe. Sie sind besonders betroffen (68 Prozent) und zeigen im Vergleich zur Umfrage von 2021 auch die größte Verschärfung der Schwierigkeiten (plus vier Prozentpunkte). In der Bauwirtschaft (63 Prozent; 2021: 62 Prozent) und bei den Dienstleistern (56 Prozent wie 2021) bleibt die Lage nahezu unverändert und im Handel gibt es einen Rückgang um drei Prozentpunkte (54 Prozent).

Die Arbeitskosten in der Industrie liegen in Deutschland im EU-Vergleich auf dem vierten Rang – eine Arbeitsstunde ist 44 Prozent teurer als im EU-Durchschnitt.

Engpassbedingt steigende Arbeitskosten erwarten häufig Investitionsgüterproduzenten (70 Prozent) wie z.B. Hersteller von Metallerzeugnissen (72 Prozent), der Werkzeugmaschinenbau (71 Prozent) sowie Produzenten des Bereichs Elektrotechnik (69 Prozent). Je nach dem, in welchem Umfang Kostensteigerungen in den Preisen weitergegeben werden, sind damit negative Effekte auf die Nachfrage nach diesen Gütern und damit auf die Investitionen möglich. Aber auch insgesamt können Preissteigerungen infolge höherer Arbeitskosten eine inflationstreibende Wirkung haben.



Einschränkung des Angebots

Vier von zehn Unternehmen (40 Prozent) erwarten, dass sie ihr Angebot einschränken oder Aufträge ablehnen müssen und diese somit verlieren, weil dafür das nötige Personal fehlt (2021: 43 Prozent). Diese Einschränkungen haben zur Folge, dass Arbeitskräftengpässe nicht nur ein betriebswirtschaftliches Problem für die direkt betroffenen Betriebe sind, sondern Kunden und Auftraggeber in der Wertschöpfungskette in Mitleidenschaft gezogen werden, weil sie Leistungen nicht wie gewünscht in Anspruch nehmen können. Langfristig gefährden solche Auftragsverluste oder Einschränkungen, die auch in reduzierten Öffnungs- und Servicezeiten, langsameren Auftragsbearbeitungen und Dienstleistungsprozessen sowie langen Wartezeiten zum Ausdruck kommen, die Geschäftsgrundlagen der Unternehmen.

In der Bauwirtschaft zeigt sich das Problem am deutlichsten – dort müssen mehr als die Hälfte der Unternehmen Aufträge ablehnen (56 Prozent). Lange Verzögerungen oder der gänzliche Verzicht auf mögliche Baumaßnahmen und Infrastrukturprojekte können die Folge sein. Gerade auch die Umsetzung von Projekten zum Klimaschutz wie z.B. Gebäudesanierung oder Installation von PV-Anlagen fallen damit geringer aus.

Bei den Dienstleistern sind es 42 Prozent, die infolge fehlenden Personals Abstriche bei ihren Leistungen

machen müssen. An der Spitze stehen u.a. Reinigungsdienste (75 Prozent), Sicherheitswirtschaft (66 Prozent), Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (63 Prozent), Straßenverkehr, Schienennahverkehr (60 Prozent), Gastronomie (56 Prozent) sowie Gesundheits- und soziale Dienste (54 Prozent). Auch diese Beispiele verdeutlichen die große Bandbreite an Bereichen, die indirekt betroffen sind, weil Leistungen nicht in gewünschtem Ausmaß bezogen werden können.

Verstärkte Automatisierung

Wenn nötige Arbeits- und Fachkräfte fehlen, besteht für unterschiedliche Tätigkeiten oder Prozessabläufe die Möglichkeit, diese bzw. Teile davon verstärkt zu automatisieren und z.B. auf Digitalisierung, Künstliche Intelligenz (KI) und Roboter zurückzugreifen. Fast jedes vierte Unternehmen (23 Prozent) erwartet entsprechende Entwicklungen. Dabei offenbaren sich große Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen, was insbesondere auf die technischen Möglichkeiten bzgl. der Tätigkeiten und Prozesse zurückgeht. So erwarten 34 Prozent der Industriebetriebe, aber nur neun Prozent im Bau den Einsatz dieser Verfahren (Dienstleistungen: 20 Prozent; Handel: 17 Prozent).

Auch mit Blick auf die Unternehmensgröße gibt es deutliche Unterschiede, in erster Linie sehen große Unternehmen Potenziale: 55 Prozent der

Großunternehmen (die vielfach aus der Industrie stammen), aber nur zwölf Prozent der kleinen mit weniger als zehn Beschäftigten rechnen mit der verstärkten Automatisierung als Folge von Personalengpässen. Sowohl die Einsatzmöglichkeiten als auch die Finanzierung dieser Maßnahmen spielen dafür eine Rolle.

Besonders häufig wird die Option, fehlendes Personal durch Technik auszugleichen, im Kreditgewerbe (61 Prozent), der Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (49 Prozent), dem Kraftfahrzeugbau

(47 Prozent), der Pharmazeutischen Industrie (46 Prozent), Gummi- und Kunststoffindustrie (42 Prozent) sowie der Hochtechnologie (38 Prozent) insgesamt gesehen. Dabei kann es im Bereich der genannten Dienstleistungen z.B. um die Automatisierung von Routinetätigkeiten und die Analyse großer Datenmengen gehen – auch unter KI-Einsatz, während in der industriellen Produktion z.B. Robotik ein Einsatzfeld ist. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass oftmals nicht ein Beruf im Ganzen substituiert werden kann, sondern gewisse Tätigkeiten.

	Welche Folgen erwarten Sie zukünftig durch Arbeits- und Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?				
	nach Beschäftigtengrößenklassen (in Prozent)				
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 199	200 bis 999	1.000 und mehr
Keine Folgen/kein Arbeits- und Fachkräftemangel	32	13	8	5	5
steigende Arbeitskosten	41	60	71	77	71
Mehrbelastung Belegschaft	45	64	70	76	75
Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit	16	23	27	30	35
Einschränkung Angebot/Ablehnung von Aufträgen	33	46	45	36	28
Verlagerung ins Ausland	4	5	10	18	19
Rückgang Investitionstätigkeit im Inland	12	17	18	19	13
verstärkte Automatisierung/Digitalisierung	12	16	29	49	55
Betriebsaufgabe/Verkauf des Unternehmens	11	12	8	2	3
Verlust Standortattraktivität in der Region	12	14	18	22	17

In den Branchen Ausbaugewerbe (sechs Prozent), Straßenverkehr, Schienennahverkehr (sieben Prozent), Gesundheits- und soziale Dienste sowie Gastronomie (jeweils zehn Prozent), die erheblich mit Arbeitskräftengpässen konfrontiert sind, werden die Möglichkeiten zur Automatisierung eher gering eingeschätzt. Auch im Bereich F&E (zehn Prozent) und in der Bildungswirtschaft (acht Prozent), wo kognitive, innovative und hochqualifizierte Tätigkeiten besonders gefragt sind, können Roboter und KI (zurzeit) nur wenig zur Fachkräftesicherung beitragen.

Die genannten Beispiele verdeutlichen, dass die Potenziale zur Automatisierung nicht an Qualifikationsniveaus geknüpft sind. Es bestehen Tätigkeiten, die i.d.R. ein eher geringes Qualifikationsniveau voraussetzen, aber nicht leicht durch Technikeinsatz ausgeführt werden können, während sich bestimmte Tätigkeiten, die ein höheres Qualifikationsniveau verlangen, durchaus dafür eignen. Dadurch können Beschäftigte entlastet

werden und sich z.B. um komplexere und kreative Tätigkeiten kümmern, was Personalengpässe reduziert.

Die verstärkte Automatisierung spielt auch unter Kostenaspekten eine Rolle, denn vielfach planen solche Unternehmen diese Schritte, die gleichzeitig besonders mit steigenden Arbeitskosten konfrontiert sind. Dass die Pläne zur Automatisierung dabei zukunftsgerichtet sind, kommt nicht zuletzt dadurch zum Ausdruck, dass viele Betriebe, die diesen Weg gehen wollen / können, gerade keine Angebotseinschränkungen erwarten.

Um die geschilderten Potenziale zu nutzen und darüber auch Produktivitätsgewinne erzielen zu können, kann der Einsatz von KI einen erheblichen Beitrag leisten. Wichtig ist daher ein offenes, auf die Chancen dieser Technologien gerichtetes Umfeld, das nicht durch Regulierungen, zu strenge Datenschutzvorgaben, Bürokratie und „Technikängste“ insgesamt diese

Möglichkeiten einschränkt, damit deutsche Unternehmen international nicht ins Hintertreffen geraten.

Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit

Mehr als jedes fünfte Unternehmen sorgt sich aufgrund von Arbeits- und Fachkräftengpässen um seine künftige Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit (22 Prozent; 2021: 21 Prozent). In der Industrie sind es mit 27 Prozent mehr als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt und gegenüber 2021 zeigt sich dort eine Steigerung um drei Prozentpunkte. Vor dem Hintergrund, dass die deutsche Wirtschaft im internationalen Wettbewerb hinsichtlich Produktivität und Innovationsaktivitäten stark gefordert ist, kommen die Fachkräftengpässe als zusätzliche Herausforderung hinzu.

Gerade für Industriebetriebe mit internationaler Konkurrenz sind Innovationen ein wichtiger Wettbewerbsparameter. Dies gilt für Forschung und Entwicklung und damit z.B. für neue Produkte und Prozesse, aber auch für die breite Anwendung und den Umgang mit neuen und innovativen Verfahren im Betrieb. Gut ausgebildete Fachkräfte sind daher unerlässlich für die Implementierung und Nutzung neuer Technologien im Betriebsalltag und deren Fehlen ist damit ein Risiko für den Geschäftserfolg. Auch gesamtwirtschaftlich kommt der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe große Bedeutung zu. Nicht zuletzt sichert sie als Treiber technischen Fortschritts Wachstum, Beschäftigung und Wohlstand.

Die Produzenten elektrischer Spitzentechnologie fürchten besonders häufig den Verlust ihrer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit (39 Prozent). Gleiches gilt für Hersteller von Kraftwagen und hochwertigen Kraftwagenteilen (39 Prozent), die Pharma-Spitzentechnologie (38 Prozent), Medizintechnik (37 Prozent), den Kraftfahrzeugbau (34 Prozent), Programmierung (33 Prozent) und IT-Dienstleister (30 Prozent). Hier wird die besondere Bedeutung der Fachkräfteverfügbarkeit für die erfolgreiche Transformation und Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft sowie für die dabei involvierten Unternehmen deutlich. Denn diese Branchen sind besonders im Prozess der Digitalisierung und Elektrifizierung sowie Elektromobilität aktiv. Teile der Gesundheitswirtschaft suchen mit Innovationen Antworten auf mit dem demografischen Wandel einhergehenden Herausforderungen.

Rückgang der Investitionstätigkeit im Inland

Gut qualifizierte Fachkräfte sind eine wichtige Voraussetzung für die Investitionstätigkeit von Unternehmen. Fehlen die Expertinnen und Experten im Betrieb z.B. für die Bedienung von Maschinen oder die Steuerung und Programmierung von innovativen Prozessen und Programmen, schränken Betriebe ihre Investitionen ein. Damit reduziert der Fachkräftemangel die bereits durch hohe Kosten und das insgesamt unsichere konjunkturelle Umfeld unter Druck geratene Investitionsneigung der Betriebe in Deutschland zusätzlich. Das wiederum hat negative Folgen für die Wachstumsperspektiven, Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Betriebe, aber auch für die Wachstumschancen der Volkswirtschaft insgesamt.

16 Prozent der Unternehmen erwarten einen Rückgang ihrer Investitionstätigkeit im Inland als Folge von Arbeits- und Fachkräftemangel. Auch hier ist es die Industrie, die mit 22 Prozent deutlich an der Spitze steht – gerade dort spielen Investitionen eine besondere Rolle. Nicht überraschend sind daher auch beim Vergleich der Branchen u.a. der hochwertige Maschinenbau (33 Prozent) und der Kraftfahrzeugbau (31 Prozent) besonders betroffen. Auch weitere zukunftsorientierte Industriebranchen wie die Medizintechnik (27 Prozent) und die Hersteller von Datenverarbeitungsgeschäften, elektrischen und optischen Erzeugnissen (22 Prozent) gehen in überdurchschnittlichem Maße von einem Rückgang ihrer Investitionstätigkeit hierzulande aus, wenn die Fachkräfte fehlen.

Am häufigsten fürchtet der Mittelstand um seine inländische Investitionstätigkeit. In der Größenklasse mit 20 bis unter 200 Beschäftigten gilt dies für fast jedes fünfte Unternehmen (19 Prozent), in Großunternehmen sind es 13 Prozent. Bei kleineren Mittelständlern kann bereits das Fehlen von relativ wenig Personal den Ausschlag geben, auf Investitionen zu verzichten.

Verlust der Standortattraktivität in der Region

Eine ausreichende Fachkräfteverfügbarkeit ist einer von mehreren Faktoren für die betriebliche Standortentscheidung. Hochschulstandorte und Forschungscluster oder Netzwerke sind hierfür Beispiele, bei denen sich Unternehmen in solchen Regionen ansiedeln, in denen die gefragten Fachkräfte und damit schneller Zugang zu Wissen und Kompetenzen ausreichend verfügbar sind. Fehlende Fachkräfte können

dagegen Regionen unattraktiv für die Ansiedlung, aber auch für das Bleiben oder mögliche Geschäftserweiterungen von bereits etablierten Unternehmen machen. Hinzu kommt ein sich selbst verstärkender Effekt – denn je unattraktiver eine Region bereits ist, desto geringer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass gesuchte Fachkräfte zuziehen.

15 Prozent der Unternehmen fürchten einen Verlust der regionalen Standortattraktivität als Folge von Arbeits- und Fachkräftemangel. Unter den Industriebetrieben sind es 20 Prozent, bei Handel und Dienstleistungen 14 Prozent und in der Bauwirtschaft zwölf Prozent.

Größere Unterschiede zeigen sich zwischen den Bundesländern. Die Unternehmen in Thüringen (22 Prozent), Sachsen (20 Prozent), Brandenburg (19 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (17 Prozent) fürchten deutlich öfter den Verlust der Standortattraktivität infolge des Arbeits- und Fachkräftemangels als dies z.B. in Hamburg (zehn Prozent) oder Berlin (14 Prozent) der Fall ist. Gerade große Metropolen wie Berlin und Hamburg verfügen für Studierende sowie für Fachkräfte – auch aus dem Ausland – über eine größere Anziehungskraft, von der die Unternehmen bei der Personalsuche profitieren können.

Verlagerung ins Ausland

Eine Möglichkeit auf Personalengpässe in Deutschland und daraus resultierende Angebots- oder Produktionseinschränkungen zu reagieren, ist die Verlagerung der Produktion (oder Teile der Produktion bzw. Wertschöpfungskette) ins Ausland. Gesamtwirtschaftlich wird diese Option eher als wenig relevant gesehen und von acht Prozent der Unternehmen genannt. In der Industrie ist der Anteil allerdings mit 18 Prozent deutlich höher. Dort sind solche Verlagerungen i.d.R. einfacher als z.B. bei Dienstleistungen (fünf Prozent), dem Handel (vier Prozent) oder im Bau (zwei Prozent), wo die Leistungen vielfach nur vor Ort und in Kooperation mit den Kunden erbracht werden können.

Im Rahmen der Diskussion um Verlagerungen ins Ausland, die in erster Linie eine Reaktion auf hohe (Energie)kosten und wenig attraktive Rahmenbedingungen in Deutschland sind, kommt der Arbeits- und Fachkräftemangel als weiterer Faktor für potenzielle

Auslandsverlagerungen von Industrieunternehmen hinzu. Mögliche Abwanderungen größerer Unternehmen haben dabei auch negative Effekte auf z.B. mittelständische Zulieferbetriebe, da diese ihre Kunden verlieren. 18 Prozent der Unternehmen mit 200 bis 999 und 19 Prozent der Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten sehen in der Verlagerung ins Ausland eine Option, während dies bei Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten nur sieben Prozent sind.

Besonders häufig werden mögliche (teilweise) Produktionsverlagerungen ins Ausland im Bereich des Kraftfahrzeugbaus (28 Prozent), des Maschinenbaus (25 Prozent), der Pharmazeutischen Industrie (24 Prozent), von Herstellern von Elektro-Spitzentechnologie (23 Prozent) sowie auch der Chemie-Industrie (20 Prozent) genannt. Insgesamt stehen damit Spitzen- und Hochtechnologieproduzenten von mitunter Schlüsseltechnologien mit ganz oben bei potenziellen Auslandsverlagerungen. Dadurch besteht die Gefahr, dass nicht nur Wertschöpfung in Deutschland verloren geht, sondern auch wichtige Forschung, Innovationen und Entwicklungen nicht mehr hierzulande stattfinden. Denn häufig sind es die Unternehmen, die infolge von Personalengpässen einen Rückgang ihrer inländischen Investitionstätigkeiten sowie schwindende Standortattraktivität sehen, die gleichzeitig die Verlagerung ins Ausland als Option betrachten.

Betriebsaufgabe

Eine gänzliche Aufgabe des Geschäftsbetriebes oder die Veräußerung des Unternehmens z.B. an Wettbewerber als Folge fehlender Arbeits- und Fachkräfte kommt für neun Prozent der Unternehmen in Betracht. Dies betrifft eher kleine Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten (elf Prozent). Häufig nennen diese Überlegung solche Unternehmen, für die auch eine Angebotseinschränkung oder das Ablehnen von Aufträgen eine Folge von Personalengpässen ist und die dies mitunter schon vollzogen haben, so dass diese Einschränkungen nicht selten eine Vorstufe für eine mögliche Geschäftsaufgabe sein können.

Überdurchschnittlich oft erwarten Unternehmen des Verkehrsbereichs wie der Straßengüterverkehr (20 Prozent) oder der Personennahverkehr (16 Prozent) eine künftige Betriebsaufgabe. Aber auch die Gastronomie (14 Prozent) und Gesundheits- und Sozialdienstleister (zwölf Prozent) sehen sich stärker betroffen.

IV. Fachkräfteeinwanderung – Unterstützung wichtig

Die Fachkräftesicherung ist in erster Linie Aufgabe der Unternehmen, die hier bereits seit Jahren aktiv sind, allerdings brauchen sie die passenden Rahmenbedingungen. Die Intensivierung der Aus- und Weiterbildung, mehr Beschäftigung von Frauen und Älteren, die Integration von Arbeitslosen und Menschen mit Behinderung, innovative und flexible Arbeitszeitmodelle oder Produktivitätssteigerungen und Automatisierung sind Maßnahmen zur Fachkräftesicherung.⁴ Auch die Zuwanderung aus dem Ausland gehört dazu. Um diese zu vereinfachen hat die Bundesregierung die Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus Nicht-EU-Staaten beschlossen. Wesentliche Änderungen treten zwischen November 2023 und Juni 2024 in Kraft. Demnach soll die Fachkräfteeinwanderung künftig auf den drei Säulen „Fachkräfte“, „Erfahrung“, „Potenzial“ basieren. Wesentliche Neuerungen⁵ betreffen u.a.:

- Absenkung der Gehaltsschwelle der Blauen Karte EU auf 50 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2023: 43.800 Euro p.a. statt bislang 58.400 Euro p.a.).
- Eine anerkannte Qualifikation berechtigt zu jeder qualifizierten Beschäftigung (bislang musste Verbindung zur Ausbildung bestehen).
- Möglichkeit zur qualifizierten Beschäftigung mit ausgeprägten berufspraktischen Erfahrungen, aber ohne formale Anerkennung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation (Voraussetzung u.a. Mindestgehalt von ca. 40.000 Euro).
- Das Anerkennungsverfahren bzgl. der Berufsqualifikation kann nach Einreise vom Inland aus bei gleichzeitig qualifizierter Beschäftigung betrieben werden – sog. „Anerkennungspartnerschaft“ (bislang nur im Ausland möglich).
- Einführung einer punktebasierten „Chancenkarte“ zur Arbeitsplatzsuche, die Kriterien wie Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter beinhaltet.

Damit die Unternehmen von den gesetzlichen Änderungen und Erleichterungen profitieren können, kommt der Umsetzung in der Praxis und möglichen Begleit- und Unterstützungsmaßnahmen große Bedeutung zu. Vor diesem Hintergrund wurden die

Unternehmen gefragt, was für sie bei der praktischen Umsetzung wichtig ist, um Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten einzustellen.

Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen kann sich grundsätzlich die Einstellung von Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern vorstellen (55 Prozent), während 45 Prozent angeben, dass sie keinen derartigen Bedarf haben (hierbei ist zu berücksichtigen, dass ein Großteil davon zu den Betrieben gehört, die derzeit insgesamt keinen Personalbedarf haben – s. Kapitel I). Mit der Unternehmensgröße steigt die Einstellungsbereitschaft, was nicht zuletzt daraus resultiert, dass große Unternehmen insgesamt sehr viel häufiger und mehr Personal einstellen als kleine. Zudem sind größere Unternehmen i.d.R. eher in der Lage, die komplizierten Einstellungsverfahren zu managen, weil sie z.B. über eine Personalabteilung und Erfahrungen verfügen.

Die Einstellung ausländischen Personals wird besonders häufig von Gesundheits- und Sozialdienstleitern (83 Prozent), dem Gastgewerbe (74 Prozent), dem Hochwertigen Maschinenbau (72 Prozent), Fahrzeugbau (70 Prozent) sowie Herstellern von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen (70 Prozent) als Option betrachtet, die sich vielfach Personalengpässen gegenübersehen.

Zur weiteren Analyse möglicher Unterstützungs- oder Begleitmaßnahmen für die Betriebe werden im Folgenden nur die Unternehmen betrachtet, für die eine Einstellung aus Drittstaaten in Betracht kommt. Unternehmen, die aktuell keinen Bedarf haben, werden somit im Folgenden nicht mit berücksichtigt. 15 Prozent der Unternehmen, für die eine Einstellung in Betracht kommt, geben an, dass sie keine Hilfe dabei benötigen und somit auch keinen Wunsch nach Unterstützungsbedarfen u.ä. äußern.

Verbesserung der Sprachkenntnisse

Am wichtigsten für die Unternehmen, um Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten einzustellen, ist die Verbesserung der Sprachkenntnisse der Fachkräfte durch mehr Sprachangebote im In- und Ausland, was von fast zwei Dritteln der Unternehmen genannt wird, für die eine Einstellung aus Drittstaaten derzeit in Betracht kommt (62 Prozent). Gute deutsche Sprachkenntnisse

⁴ Vgl. hierzu Deutsche Industrie- und Handelskammer, Fachkräftengpässe – weiter steigend, DIHK-Report Fachkräfte 2022, Berlin 2023.

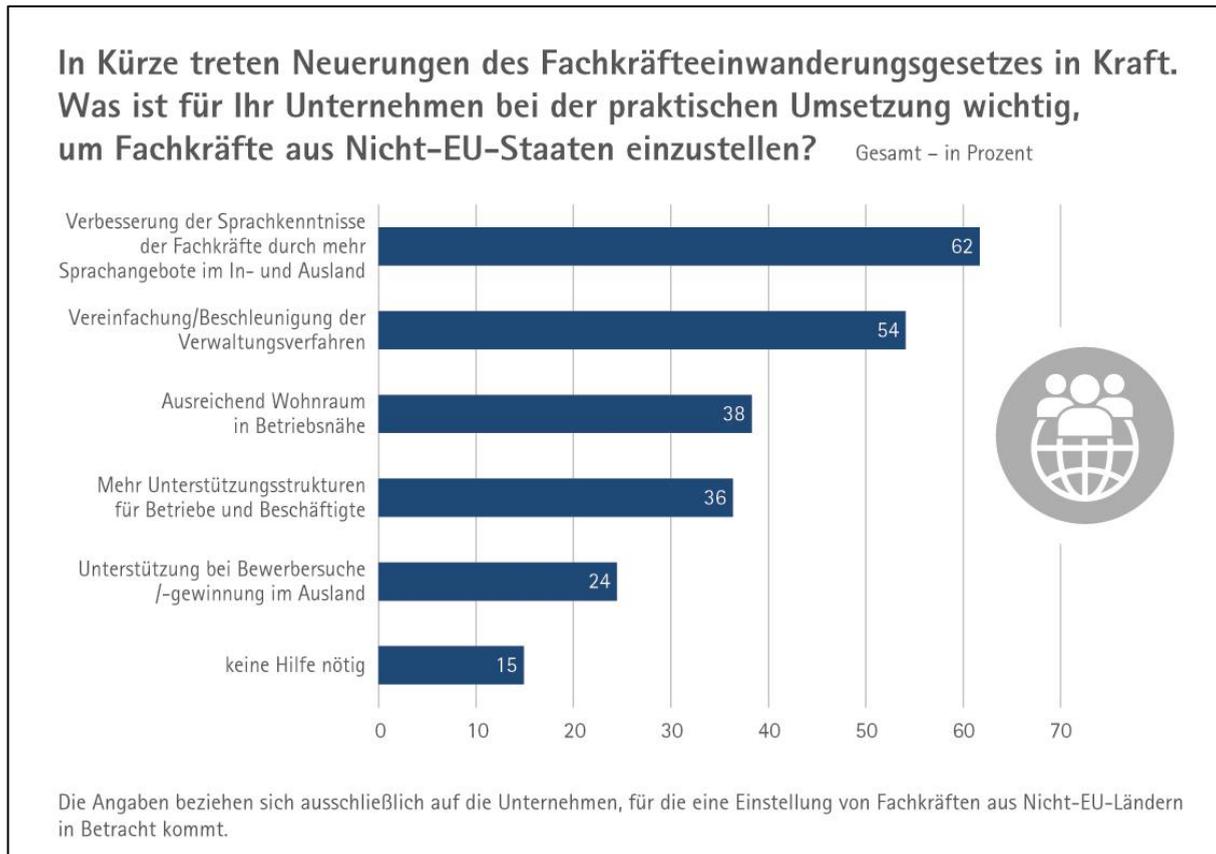
⁵ Vgl. für eine ausführliche Übersicht zu den Neuregelungen [Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz \(make-it-in-germany.com\)](https://www.dihk.de/aktuelle-und-zukunftsnahe-berichterstattungen/2023/06/2023-06-14-dihk-report-fachkraefte-2023-06-14)

sind eine wichtige Voraussetzung, um in betriebliche Abläufe eingebunden zu werden und mit Kunden und Auftraggebern zu kommunizieren.

So nennen z.B. die Betriebe des personenbezogenen Straßenverkehrs, Schienennahverkehrs (77 Prozent), des Tiefbaus (76 Prozent), des Ausbaugewerbes (70 Prozent) sowie der Kfz-Handel und -Reparatur (68 Prozent) eine Verbesserung der Sprachkenntnisse vergleichsweise häufig.

Etwas weniger häufig, aber dennoch auf hohem Niveau, nennen dies die Programmierer (46 Prozent), IT-Dienstleister (51 Prozent) sowie F&E (51 Prozent) – also Unternehmen, in denen die Belegschaften nicht selten auch z.B. in Englisch kommunizieren.

Darüber hinaus sind gute deutsche Sprachkenntnisse nicht nur für die betrieblichen Abläufe, sondern für die Integration in die Gesellschaft insgesamt nahezu unerlässlich.



Vereinfachung und Beschleunigung der Verwaltungsverfahren

An zweiter Stelle mit Blick auf eine erfolgreiche Einstellung von Fachkräften aus Drittstaaten nennen die Unternehmen⁶ mit 54 Prozent die Vereinfachung und Beschleunigung der Verwaltungsverfahren – also z.B. die Visumbeantragung bei den Auslandsvertretungen und die Erteilung von Aufenthaltstiteln oder einer Arbeitserlaubnis im Inland.

In etlichen Ländern dauert es viele Monate, bis ein Visum bei der Botschaft beantragt und der Zuwanderungsprozess gestartet werden kann. Wenn Stellen im Betrieb schnell besetzt werden müssen, schrecken viele

Unternehmen vor solch langen Wartezeiten und der Einstellung insgesamt zurück.

Nicht verwunderlich ist es daher, dass gerade der Personennahverkehr (77 Prozent), Gesundheits- und Sozialdienstleister (76 Prozent), der Fahrzeugbau (68 Prozent), das Gastgewerbe (64 Prozent) sowie Programmierung (63 Prozent), für die Einstellungen aus dem Ausland oft eine größere Rolle für die Fachkräftesicherung spielen, in besonderem Maße eine Verfahrensbeschleunigung wünschen.

⁶ Betrachtet werden die Unternehmen, für die eine Einstellung aus Drittstaaten derzeit in Betracht kommt.

Ausreichend Wohnraum in Betriebsnähe

Neben guten gesetzlichen Zuwanderungsregelungen sowie funktionierenden Verwaltungsstrukturen gelingt Zuwanderung nur, wenn ausreichend Wohnraum für die neuen Beschäftigten in Betriebsnähe verfügbar ist. Vor dem Hintergrund vielfach fehlenden Wohnraums stellt diese praktische Notwendigkeit viele Unternehmen vor Herausforderungen. So sehen 38 Prozent der hier betrachteten Unternehmen in der Verfügbarkeit von ausreichend Wohnraum eine wichtige Voraussetzung, um Fachkräfte einstellen zu können.

Besonders in Baden-Württemberg (51 Prozent), Berlin (47 Prozent), Schleswig-Holstein (47 Prozent) und Hamburg (45 Prozent) sehen viele Unternehmen die Wohnraumverfügbarkeit als einen wichtigen Faktor für eine erfolgreiche Fachkräfteeinstellung. In gefragten Metropolen und Regionen kann knapper und teurer Wohnraum daher die Fachkräftesicherung in den Betrieben erschweren. In Bremen (23 Prozent), Sachsen-Anhalt (25 Prozent) und Sachsen (26 Prozent) nennen die Unternehmen diesen Aspekt dagegen deutlich weniger häufig.

Mehr Unterstützungsstrukturen für Betriebe und Beschäftigte

Der gesamte Prozess der Fachkräfteeinwanderung bis hin zur Integration stellt Betriebe sowie die Fachkräfte häufig vor Herausforderungen. Es stellen sich Fragen bezüglich der gesetzlichen Zuwanderungsregelungen, die nicht selten sehr komplex sind, sowie nach der administrativen Umsetzung. Auch Fragen der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und des entsprechenden Anerkennungsverfahrens spielen eine wichtige Rolle. Hierbei sind unterschiedliche Akteure wie die Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden, Anerkennungsstellen und Arbeitsagenturen involviert und nicht immer ist Betrieben und Fachkräften klar, wer bei welcher Frage der richtige Ansprechpartner ist. Nach der erfolgreichen Einstellung im Betrieb stehen mitunter Themen wie Wohnungssuche, Behördengänge, Spracherwerb, Kinderbetreuung und Schule, Gesundheitsversorgung usw. im Fokus.

Um in dem Prozess gut begleitet zu werden, wünschen sich 36 Prozent der Betriebe⁷ mehr

Unterstützungsstrukturen für sich und ihre Beschäftigten. Dies können z.B. feste Ansprechpersonen in den beteiligten Behörden sein, die mit den Verwaltungsvorgängen befasst sind und Auskunft zum Stand und Fortgang des Verfahrens geben können, was derzeit häufig nicht gegeben ist. Auch können solche Ansprechpersonen eine Lotsenfunktion ausüben, und Betriebe und Fachkräfte beim Weg durch die Behörden mit Rat und Tat unterstützen. Institutionalisierte Strukturen wie Welcome Center können den Großteil der administrativen Verfahren im Sinne eines „One-Stop-Shops“ erledigen, so dass Betriebe und Beschäftigte entlastet werden. Auch können dort viele Integrationsangebote gebündelt werden.

Betriebe des Werkzeugmaschinenbaus (49 Prozent), Kraftfahrzeugbaus (49 Prozent), Gesundheits- und Sozialdienstleister (45 Prozent) sowie Spitzentechnologie Elektro (43 Prozent) wünschen sich besonders häufig Strukturen zur Unterstützung rund um den Einstellungsprozess.

Unterstützung bei der Personalsuche im Ausland

Der erste Schritt bei der Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland ist die erfolgreiche Suche nach passenden Kandidatinnen und Kandidaten. Je nach Herkunftsland ist dies mit erheblichem Aufwand verbunden und deutlich komplexer als die Suche im Inland. Stellen müssen z.B. entsprechend ausgeschrieben und Bewerber gefunden werden und Qualifikationen sowie Berufserfahrungen lassen sich nicht immer einfach beurteilen. Vorstellungsgespräche sind zwar auch digital möglich, aber nicht immer mit dem persönlichen Kontakt vergleichbar. Hinzu kommen ggf. Sprachbarrieren.

Für 24 Prozent der hier betrachteten Unternehmen ist die Unterstützung bei der Bewerbersuche und -gewinnung im Ausland wichtig. Am häufigsten nennen Mittelständler mit 200 bis 999 Beschäftigten diesen Bedarf (31 Prozent). Sie stellen zum einen häufiger Personal ein als kleine Unternehmen, verfügen aber zum anderen oftmals nicht über die Kapazitäten zur Personalgewinnung wie z.B. Großunternehmen (24 Prozent).

⁷ Betrachtet werden die Unternehmen, für die eine Einstellung aus Drittstaaten derzeit in Betracht kommt.

Eine erfolgreiche Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sollte durch Unterstützungs- und Begleitmaßnahmen und Strukturen flankiert werden. Mit Blick auf die für die Unternehmen wichtigen Bereiche empfiehlt die DIHK folgendes:

Verbesserung der Sprachkenntnisse

- Sprachlernangebote im Ausland sollten ausgebaut werden. Hinsichtlich der Finanzierung könnten staatliche Unterstützungen, Stipendien- sowie Darlehensmodelle für die Absolventinnen und Absolventen in Betracht kommen. Unternehmen könnten sich nachträglich an den Kosten beteiligen, z.B. bei erfolgreicher Einstellung.
- Im Rahmen von deutschen Informations- und Werbeaktivitäten im Ausland für eine Beschäftigung in Deutschland sollte die große Bedeutung der Sprachkenntnisse für eine Karriere hierzulande deutlich gemacht und auf entsprechende Angebote hingewiesen werden.
- Sprachlernangebote im Inland sollten ausgeweitet und flexibler gestaltet werden (z.B. auch als Onlineformate), damit Kurse auch bei kleinen Gruppengrößen und in ländlichen Regionen zustande kommen. Sie sollten berufsbezogen und berufsbegleitend möglich sein.

Vereinfachung und Beschleunigung der Verwaltungsverfahren

- Das gesamte Verwaltungsverfahren der Zuwanderung sollte digitalisiert werden. Das gilt für die Onlineantragstellung für das Visum, für die behördeninternen Austauschprozesse sowie für die Möglichkeit für Unternehmen und Fachkräfte, den Verfahrensstand tagesaktuell einsehen und somit besser planen zu können. Das Auswärtige Amt hat den Prozess der Visumdigitalisierung begonnen, dieser muss zügig umgesetzt werden.
- In jedem Bundesland sollte es eine zentrale Ausländerbehörde für die Fachkräfteeinwanderung geben. Dort lassen sich Kompetenzen und Expertise bündeln und feste Ansprechpartner für Betriebe installieren.
- Im Rahmen von Kooperationen zwischen AHKs im Ausland mit Auslandsvertretungen können AHKs Visumunterlagen vorprüfen und Auslandsvertretungen so entlasten. Dies ist bislang bei Geschäftsreisevisa möglich und sollte auch auf den Fachkräftebereich ausgeweitet werden.

Ausreichend Wohnraum in Betriebsnähe

- Der Wohnungsbau sollte insgesamt gesteigert werden, wozu ein investitionsfreundliches Klima nötig ist. Auch die effiziente Nutzung von Bauland wäre hilfreich.
- Bau- und Genehmigungsverfahren gilt es zu beschleunigen und zu entbürokratisieren, wozu die Digitalisierung in der Verwaltung einen Beitrag leisten kann.
- Innovationen sollten gestärkt werden, z.B. bei neuen Bautechniken und Materialien (u.a. modularer und vorgefertigter Wohnungsbau), um die Bauzeit zu verkürzen und die Effizienz zu steigern.

Mehr Unterstützungsstrukturen für Betriebe und Beschäftigte

- Zumindest in Großstädten sollten Welcome Center eingerichtet werden, die als „One-Stop-Shops“ alle relevanten Verwaltungsverfahren gebündelt übernehmen (bzw. sich im Austausch mit den verantwortlichen Behörden darum kümmern) und Unternehmen entlasten.
- Für Unternehmen und Beschäftigte sollte es eine bundesweite Clearingstelle für die Fachkräfteeinwanderung geben. Bei praktischen Problemen, Fragen, Beschwerden und Unklarheiten im laufenden Verfahren könnten sich Betriebe und Fachkräfte an diese Stelle wenden, um Probleme rasch zu lösen.
- Für Betriebe wäre es hilfreich, feste Ansprechpartnerstrukturen in allen am Prozess beteiligten Behörden zu haben.

Unterstützung bei der Personalsuche im Ausland

- Seitens der Bundesagentur für Arbeit sollten Vermittlungsabsprachen ausgeweitet werden. Auf dieser Basis können Projekte zur Unterstützung der Personalgewinnung installiert werden – gerade für KMU.
- Verlässliche und aktuelle Datenbanken mit Personalvermittlungsanbietern, die bei der Fachkräftegewinnung im Ausland unterstützen, können Informationsdefizite und Unsicherheiten bei Unternehmen mindern.
- Zeitarbeitsunternehmen sollten nicht von der Nutzung der Fachkräfteeinwanderung ausgeschlossen werden. Sie können gerade KMU bei der Arbeitskräfteanwerbung im Ausland unterstützen und passende Personaldienstleistungen anbieten.

Fragebogen

1a. Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?

- Ja, offene Stellen können nicht besetzt werden
- Nein, keine Probleme bei der Besetzung
- Nein, derzeit kein Personalbedarf

1b. Falls ja (1a): Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte? (Mehrfachnennung möglich)

- Ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Duale Berufsausbildung
- Fachwirt/Meister oder anderer Weiterbildungsabschluss
- (Fach-)Hochschulabschluss

2. Welche Folgen erwarten Sie zukünftig durch Arbeits- und Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich)

- Steigende Arbeitskosten (um knappe Arbeits-/Fachkräfte zu gewinnen / zu halten)
- Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft
- Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit
- Einschränkung des Angebots, Ablehnung/Verlust von Aufträgen
- Verlagerung ins Ausland (auch von Teilen der Wertschöpfungskette)
- Rückgang der Investitionstätigkeit im Inland
- Verstärkte Automatisierung/Digitalisierung von Prozessen
- Betriebsaufgabe/Verkauf des Unternehmens an Wettbewerber
- Verlust an Standortattraktivität in der Region
- Keine Folgen / kein Fachkräftemangel
- Sonstige

3. In Kürze treten Neuerungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in Kraft. Was ist für Ihr Unternehmen bei der praktischen Umsetzung wichtig, um Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten einzustellen? (Mehrfachnennung möglich)

- Kein Bedarf an Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern
- Keine Hilfe nötig
- Vereinfachung/Beschleunigung der Verwaltungsverfahren (z.B. Visumbeantragung, Arbeitserlaubnis)
- Unterstützung bei der Bewerbersuche/-gewinnung im Ausland
- Mehr Unterstützungsstrukturen für Betriebe u. Beschäftigte für Einwanderungsprozess und Integration im Betrieb (z.B. Lotsen, feste Ansprechpartner in Behörden, Welcome Center)
- Ausreichend Wohnraum in Betriebsnähe
- Verbesserung der Sprachkenntnisse der Fachkräfte durch mehr Sprachangebote im In- und Ausland
- Sonstiges

Methodik

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) hat im Rahmen ihrer [DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2023](#) die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen u. a. auch zum Themenfeld Fachkräftesicherung zu befragen.

Der DIHK-Auswertung liegen knapp 22.000 Unternehmensantworten zugrunde. Nach Wirtschaftsbereichen stammen die Antworten aus der Industrie (26 Prozent), aus der Bauwirtschaft (sieben Prozent), aus dem Handel (22 Prozent) und aus den Dienstleistungen (45 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgröße weist 52 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 39 Prozent mittlere Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten sowie acht Prozent mittelgroße Unternehmen mit 200 bis 999 Beschäftigten. Zwei Prozent der Antworten entfallen auf große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.

Die IHKs gestalten ihre Stichprobe so aus, dass ein repräsentatives Stimmungsbild der gewerblichen Wirtschaft vor Ort abgebildet ist (branchen-, regionen- sowie unternehmensgrößenbezogen geschichtete Stichprobe).