



Fachkräfteengpässe schon
über Vorkrisenniveau

DIHK-Report Fachkräfte 2021

DIHK

Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

 **Gemeinsam Für Fachkräfte**



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Impressum

Herausgeber und Copyright

© Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK) | Berlin | Brüssel

DIHK Berlin

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

@ info@dihk.de

www.dihk.de

Facebook

www.facebook.com/DIHKBerlin

Twitter

http://twitter.com/DIHK_News

Redaktion

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

Grafik

Friedemann Encke, DIHK

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

Bildnachweis

© Getty Images

Stand

November 2021

Inhalt

Methodik	3
Das Wichtigste in Kürze	4
I. Noch mehr Fachkräftengpässe als vor der Krise	5
II. Unternehmen suchen am häufigsten beruflich Qualifizierte – Tendenz steigend	7
III. Wie reagieren die Unternehmen?	10
IV. Fachkräftemangel – mit gravierenden Folgen	20
DIHK-Empfehlungen	25
Fragebogen	27

Methodik

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Rahmen seiner DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2021 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen u. a. auch zum Themenfeld Fachkräftesicherung zu befragen.

Der DIHK-Auswertung liegen je nach Fragestellung bis zu 23.000 Unternehmensantworten zugrunde. Nach Wirtschaftsbereichen stammen die Antworten aus der Industrie (28 Prozent), aus der Bauwirtschaft (sechs Prozent), aus dem Handel (22 Prozent) und aus den Dienstleistungen (44 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgröße weist 50 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 40 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). Die Aggregation auf Bundesebene erfolgt über eine regionale und branchenbezogene Gewichtung. Die Antworten der regelmäßigen Konjunkturfragen von Betriebsstätten mit mehr als 500 Beschäftigten sind mit dem Faktor 2 und die Antworten von Betriebsstätten mit mehr als 1.000 Beschäftigten mit dem Faktor 3 gewichtet. Bei den hier gestellten Fragen zur Fachkräftesicherung wird auf die Gewichtung nach Größenklassen verzichtet

Das Wichtigste in Kürze

Noch mehr Fachkräfteengpässe als vor der Krise

- Mehr als jedes zweite der 23.000 antwortenden Unternehmen kann offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen, weil es keine passenden Arbeitskräfte findet. Damit sind aktuell bereits mehr Unternehmen von Stellenbesetzungsschwierigkeiten betroffen als vor der Corona-Krise im Herbst 2019.
- Die größten Engpässe bestehen in der Bauwirtschaft (66 Prozent), die von der Krise nicht so stark getroffen wurde wie Industrie, Handel und Dienstleister. Den stärksten Anstieg der Stellenbesetzungsprobleme gegenüber dem Vorjahr (Herbst 2020) berichten die Industrieunternehmen (von 29 auf 53 Prozent).
- An dritter Stelle (34 Prozent) steht die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, damit mehr Eltern am Arbeitsleben teilnehmen, aber auch ihre Arbeitszeiten ausweiten können. Die Corona-Pandemie mit geschlossenen Schulen und Kitas hat noch einmal deutlich gemacht, wie wichtig eine gute Vereinbarkeit für das Funktionieren der Betriebe ist.
- Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte ist für jedes dritte Unternehmen (34 Prozent) eine Option. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten gerade für beruflich Qualifizierte erleichtern soll, trat im März 2020 in Kraft und wurde zunächst von der Pandemie ausgebremst. In den kommenden Monaten kann es einem Praxistest unterzogen werden.

Unternehmen suchen am häufigsten beruflich Qualifizierte – Tendenz steigend

- 57 Prozent der Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können, suchen erfolglos Personen mit dualer Berufsausbildung. Hier haben die Engpässe merklich zugenommen, denn dies sind acht Prozentpunkte mehr als bei der letzten DIHK-Umfrage zu diesem Thema (Herbst 2018).
- Auch Absolventinnen und Absolventen mit Weiterbildungsabschluss sind gesucht – hier berichtet jedes dritte von Engpässen betroffene Unternehmen von einer erfolglosen Suche.
- Hochschulabsolventinnen und -absolventen werden besonders in Branchen mit IT-Bezug gesucht, was die Knappheit der IT-Experten dokumentiert.

Wie reagieren die Unternehmen?

- Mit der Steigerung ihrer Arbeitgeberattraktivität wollen die meisten Unternehmen auf Engpässe reagieren (53 Prozent). Neben dem Gehalt zählen z.B. Möglichkeiten zum flexiblen und mobilen Arbeiten dazu.
- Knapp jedes zweite Unternehmen (46 Prozent) möchte seine eigene Ausbildung weiter intensivieren, um perspektivisch die Fachkräftebasis zu sichern.

Fachkräftemangel – mit gravierenden Folgen

- Der Fachkräftemangel stellt nicht nur die direkt betroffenen Unternehmen vor Herausforderungen, sondern die Volkswirtschaft insgesamt. Zukunftsprojekte wie Digitalisierung, Klimaschutz oder Infrastruktur- und Wohnungsbau sind auf ausreichend Fachkräfte in den Betrieben angewiesen.
- Neben der Mehrbelastung der Belegschaften (61 Prozent) sorgen sich viele Unternehmen um steigende Arbeitskosten (58 Prozent) als Folge von Engpässen. Gehen diese in die Preise ein, wäre das vor dem Hintergrund der anziehenden Inflation eine nicht zu vernachlässigende Entwicklung.
- 43 Prozent der Unternehmen erwarten, dass sie Aufträge verlieren oder ablehnen oder ihr Angebot reduzieren müssen, wenn das nötige Personal fehlt. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zu 2019 weiter erhöht (damals 39 Prozent). Hier zeigt sich besonders deutlich, dass weite Teile der Wirtschaft durch Engpässe in einzelnen Bereichen in Mitleidenschaft gezogen werden können – z.B. wenn Vorprodukte fehlen, Lieferkapazitäten eingeschränkt sind, IT-Experten für die Digitalisierung im Mittelstand nicht verfügbar sind oder Bauprojekte scheitern, weil für Planung und Ausführung zu wenig Fachkräfte vorhanden sind.

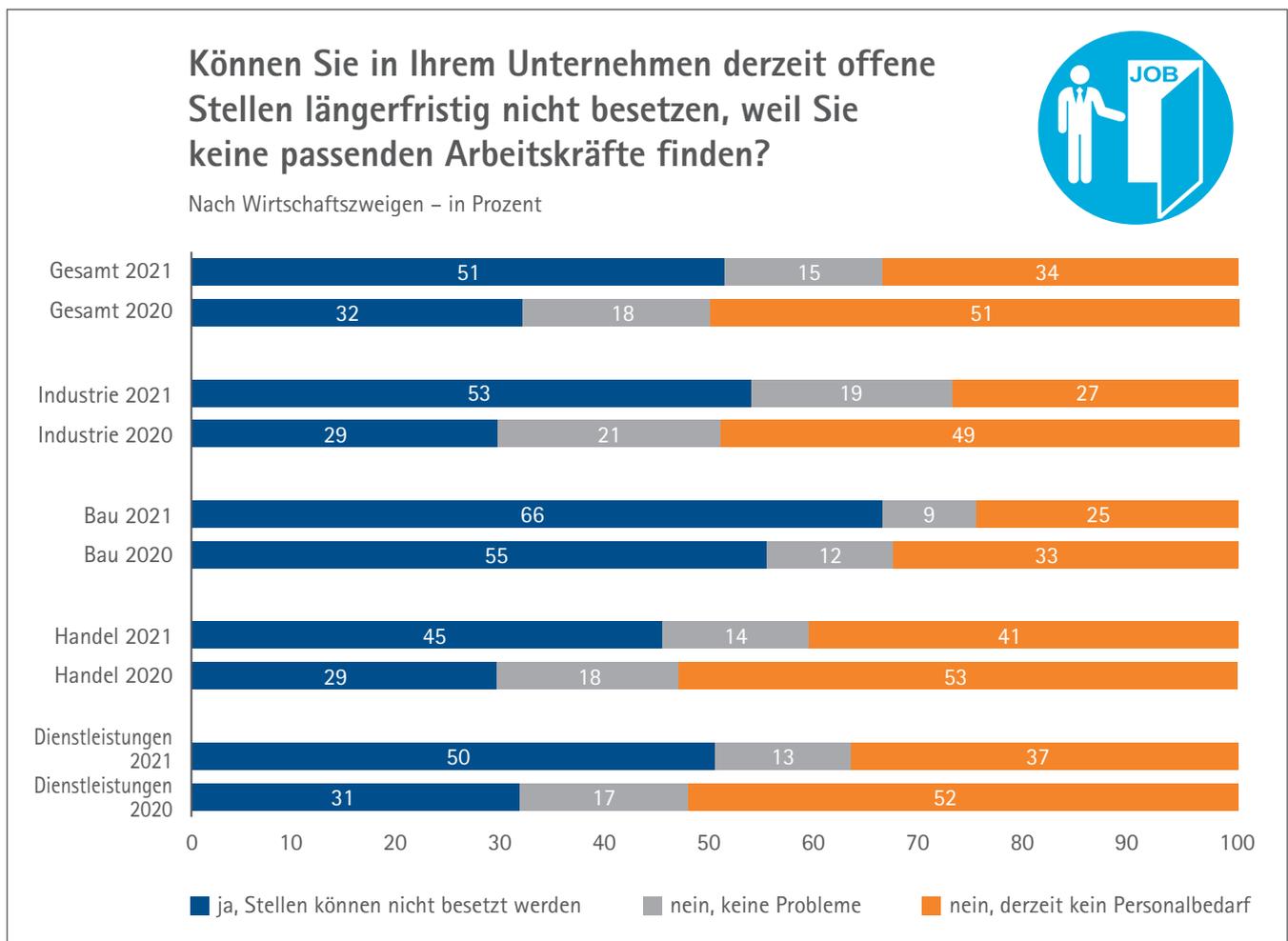
I. Noch mehr Fachkräfteengpässe als vor der Krise

Die deutsche Volkswirtschaft steht nicht nur bei der Bewältigung der Pandemiefolgen, sondern auch durch die Digitalisierung der Geschäftsprozesse, den Kampf gegen den Klimawandel und durch den verschärften demografischen Wandel vor großen und langfristigen Modernisierungsherausforderungen. Um diese Herkules-Aufgaben der Zukunft zu stemmen, benötigt die deutsche Wirtschaft Fachkräfte. Der vorliegende DIHK-Report macht jedoch deutlich, dass die gesuchten Fachkräfte in den Unternehmen mehr und mehr zum Engpassfaktor werden.

Aktuell berichtet mehr als jedes zweite Unternehmen (51 Prozent), dass es längerfristig offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen kann. Damit ist der deutliche Rückgang der Stellenbesetzungsprobleme, der sich im Herbst 2020 infolge der Corona-Pandemie und dem zwischenzeitlichen Einbruch der Personalnachfrage eingestellt hatte, bereits jetzt wieder aufgekehrt. Im letzten Herbst konnten 32 Prozent der Unternehmen

Stellen nicht besetzen, das waren 15 Prozentpunkte weniger als im Herbst 2019. 51 Prozent hatten vor Jahresfrist, insbesondere pandemiebedingt, keinen Personalbedarf – aktuell sind dies 34 Prozent. Obwohl die Pandemiefolgen in vielen Unternehmen noch nicht überstanden sind, der Wirtschaftsaufschwung ins Stocken gerät und bezüglich der weiteren Entwicklung erhebliche Unsicherheiten bestehen¹, sind die Besetzungsprobleme am aktuellen Rand sogar größer als vor der Krise. Nur 15 Prozent der Unternehmen berichten derzeit von problemloser Stellenbesetzung, vor der Krise waren es mit 17 Prozent etwas mehr.²

Der Fachkräftemangel ist für die Unternehmen bereits wieder das größte Geschäftsrisiko – dies nennen 59 Prozent. Nachdem dieser schon vor der Krise als Top-Risiko galt, war der Wert im Frühsommer 2020 coronabedingt zwischenzeitlich auf 26 Prozent gefallen. Energie- und Rohstoffpreise folgen aktuell mit 58 Prozent und die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen mit 43 Prozent.³



¹ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, *Aufschwung droht ausgebremst zu werden – Standort Deutschland attraktiver für Unternehmen gestalten*, DIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2021, Berlin 2021.

² Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, *Fachkräftesuche bleibt Herausforderung*, DIHK-Report Fachkräfte 2020, Berlin 2020.

³ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, *Aufschwung droht ausgebremst zu werden – Standort Deutschland attraktiver für Unternehmen gestalten*, DIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2021, Berlin 2021.

Größte Besetzungsprobleme in der Bauwirtschaft – stärkster Anstieg in der Industrie

Besonders in der Bauwirtschaft bestehen weiterhin Schwierigkeiten. Dort bleiben bei zwei Drittel der Betriebe Stellen unbesetzt – nur neun Prozent beurteilen die Besetzung als problemlos. Der Bau war von den Auswirkungen der Krise weniger stark betroffen als Industrie, Handel und Dienstleistungen, daher fällt der Anstieg im Vorjahresvergleich auch nicht so deutlich aus (plus elf Prozentpunkte). In der Industrie zeigt sich dagegen ein merkliches Plus von 24 Prozentpunkten, dort kann zurzeit mehr als jedes zweite Unternehmen Stellen nicht wie gewünscht besetzen (53 Prozent). Auch bei den Dienstleistern (50 Prozent; plus 19 Prozentpunkte) und im Handel (45 Prozent; plus 16 Prozentpunkte), bei denen besonders viele Betriebe in den zurückliegenden Monaten der Pandemie von Geschäftseinbußen getroffen wurden, steigen die Besetzungsschwierigkeiten aktuell wieder an.

Viele Branchen betroffen

67 Prozent der Gesundheits- und Sozialdienstleister (u.a. wirtschaftliche Geschäftsbetriebe von Krankenhäusern oder Arztpraxen, Kindertagesstätten, Pflegeheime, ambulante Alten- und Pflegedienste) können offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil sie keine passenden Fachkräfte finden. Viele Betriebe aus diesem Bereich sind seit Monaten besonders gefordert und benötigen Personal, das jedoch bereits seit etlichen Jahren knapp ist. Hinzu kommt, dass Betriebe auch Beschäftigte verloren haben, die sich vor dem Hintergrund der Pandemie andere Tätigkeiten gesucht haben.

In der Bauwirtschaft insgesamt und in einzelnen Teilbereichen des Baus wie z.B. dem Ausbaugewerbe (72 Prozent) und dem Tiefbau (67 Prozent), aber auch in Architektur- und Ingenieurbüros (58 Prozent), sind die Personalprobleme besonders stark ausgeprägt. Viele private wie öffentliche Bauvorhaben und nicht zuletzt die Erweiterung und Modernisierung der öffentlichen Verkehrs- und Kommunikationsinfrastruktur können damit ausgebremst werden, selbst wenn die Finanzierung für solche Vorhaben gesichert ist. Personalknappheit in der öffentlichen Verwaltung mit Blick auf nötige Genehmigungsverfahren sowie Materialknappheiten sind weitere Hürden in diesem Kontext. Bei Ersterem könnten perspektivisch digitale Verfahren helfen und zur Beschleunigung beitragen.

Im Gastgewerbe treten die Stellenbesetzungsprobleme deutlicher denn je zu Tage, nachdem die Betriebe dort besonders von Lockdown-Maßnahmen betroffen waren. Der Anteil mit solchen Schwierigkeiten hat sich im Vorjahresvergleich von 31 Prozent auf 66 Prozent mehr als verdoppelt. Im Herbst 2019 – vor der Krise – waren es 57 Prozent. Mit ihrer jetzigen Nachfrage nach Arbeitskräften dürften viele Betriebe versuchen, Stellen wieder

zu besetzen, die im Zuge des Lockdowns verloren gegangen sind. Nicht selten haben Beschäftigte zu Zeiten geschlossener Hotels und Restaurants alternative Tätigkeiten in anderen Branchen gefunden und sind dort geblieben, was die Suche der Gastronomie zur Herausforderung macht.

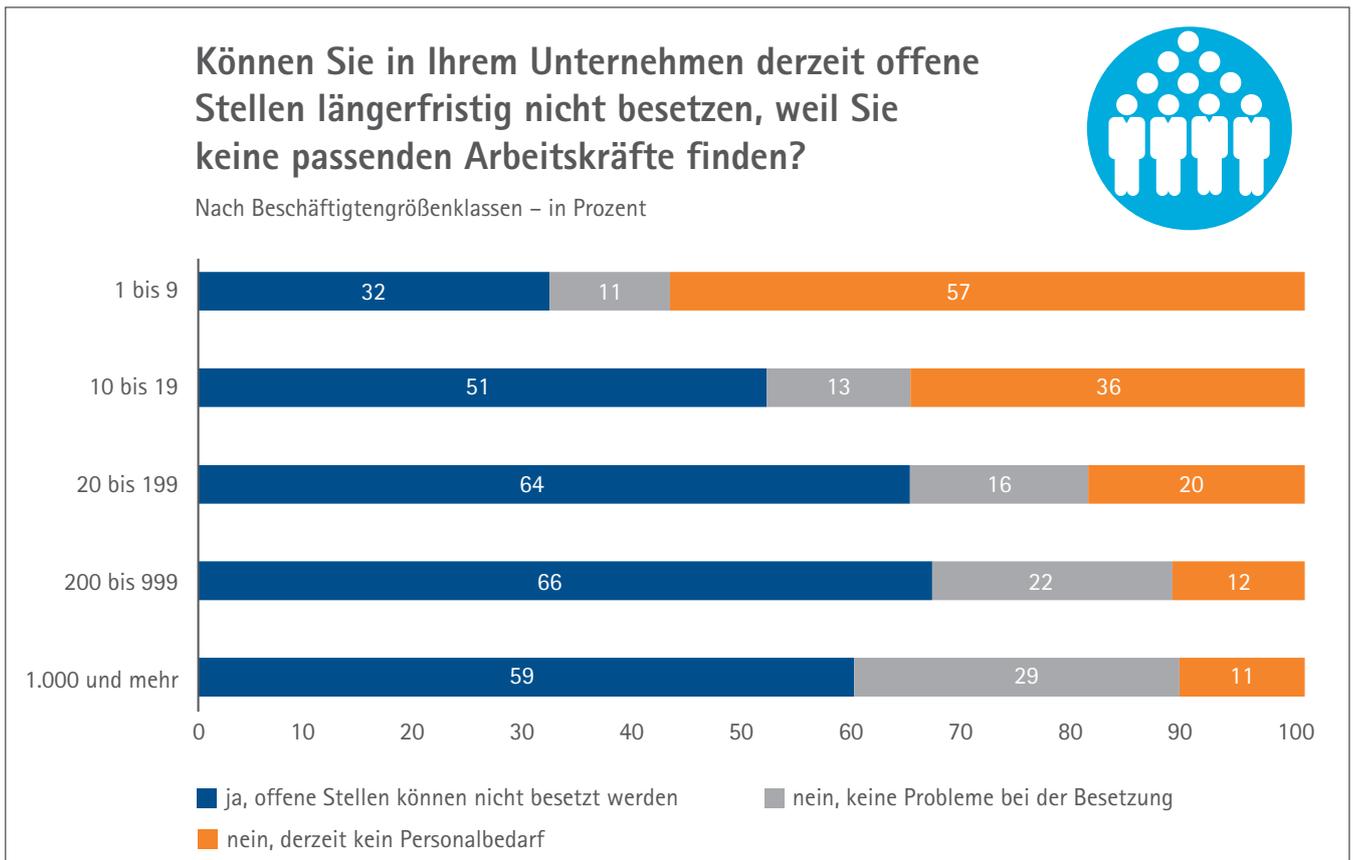
Die Gruppe der Investitionsgüterproduzenten (wie z.B. Maschinenbau, Hersteller von EDV-Geräten, Fahrzeugbau) ist ebenfalls überdurchschnittlich häufig mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert (57 Prozent). Investitionen sind ein Schlüssel für nachhaltiges Wachstum und Zukunftsfähigkeit. Allerdings sehen die Unternehmen einen erheblichen Investitionsbedarf im öffentlichen und privaten Bereich.⁴ Fehlende Fachkräfte bei den dafür relevanten Herstellern können die nötigen Investitionen verringern.

Schwierigkeiten besonders im Mittelstand

Mit größerer Belegschaft nimmt der Anteil der Unternehmen zu, die Stellen nicht wie geplant besetzen können (64 Prozent der Unternehmen mit 20 bis 199 und 66 Prozent mit 200 bis 999 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; bei Großunternehmen mit über 1.000 Beschäftigten sind es 59 Prozent). Bei der Interpretation ist zu beachten, dass größere Unternehmen regelmäßig Personal suchen und daher im Vergleich mit KMU auch der Anteil höher ist, der Stellen nicht besetzen kann. Dennoch gelingt diesen Unternehmen im Vergleich mit kleinen Betrieben die Stellenbesetzung etwas öfter ohne Probleme: so berichten etwa 29 Prozent der Großunternehmen und 22 Prozent in der Größenklasse 200 bis 999 Beschäftigte von problemloser Stellenbesetzung, während dies bei den kleinen mit bis zu 19 Beschäftigten elf Prozent sind.

Jedes dritte dieser KMU mit bis zu 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann Stellen nicht besetzen. Dieser Wert liegt deshalb unter dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft, weil in den kleinsten und kleinen Betrieben derzeit in weniger als jedem zweiten Betrieb überhaupt nach Personal gesucht wird. Deshalb ist dort der Anteil derer, die längerfristig Stellen nicht besetzen können, unterdurchschnittlich stark ausgeprägt. 37 Prozent der Betriebe mit bis zu 19 Mitarbeitenden können ihre Stellen nicht besetzen. Suchen sie jedoch, so gestaltet sich die Einstellung von Personal schwierig (nur elf Prozent berichten von einer problemlosen Stellenbesetzung).

⁴ Vgl. *Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Entscheiden, investieren, gemeinsam Zukunft sichern, IHK-Unternehmensbarometer zur Bundestagswahl 2021, Berlin 2021.*



Die regionale Auswertung der Stellenbesetzungsproblematik zeigt: Der Norden (52 Prozent) liegt einen Prozentpunkt über dem Durchschnitt, der Westen (47 Prozent) und Osten (45 Prozent) liegen unter dem Durchschnitt. Allerdings berichten die Betriebe im Osten am seltensten von einer problemlosen Stellenbesetzung (dort ist zugleich der Anteil ohne Personalbedarf im Vergleich am höchsten). Wenn die Betriebe dort suchen,

stehen sie vor erheblichen Herausforderungen, die häufig auf die dort weiter vorangeschrittene demografische Entwicklung zurückgehen. 58 Prozent der Betriebe im Süden haben längerfristig Probleme, ihre Stellen zu besetzen. Der überproportional hohe Wert im Süden hängt insbesondere mit der Wirtschaftsstruktur der Region zusammen. Im Süden Deutschlands finden sich vermehrt die größeren Betriebe der Industrie.

II. Unternehmen suchen am häufigsten beruflich Qualifizierte – Tendenz steigend

Zur Einschätzung der gesuchten Qualifikationen wurden im Rahmen der Umfrage diejenigen Unternehmen, die derzeit Stellen längerfristig nicht besetzen können gebeten, anzugeben, für welches Qualifikationsniveau sie erfolglos Arbeitskräfte suchen. Unternehmen, die entweder keinen Personalbedarf haben oder denen problemlos die Einstellung gelingt, werden im Folgenden nicht berücksichtigt.

Mehr als jedes zweite Unternehmen (57 Prozent), das längerfristig Stellen nicht besetzen kann, sucht erfolglos Facharbei-

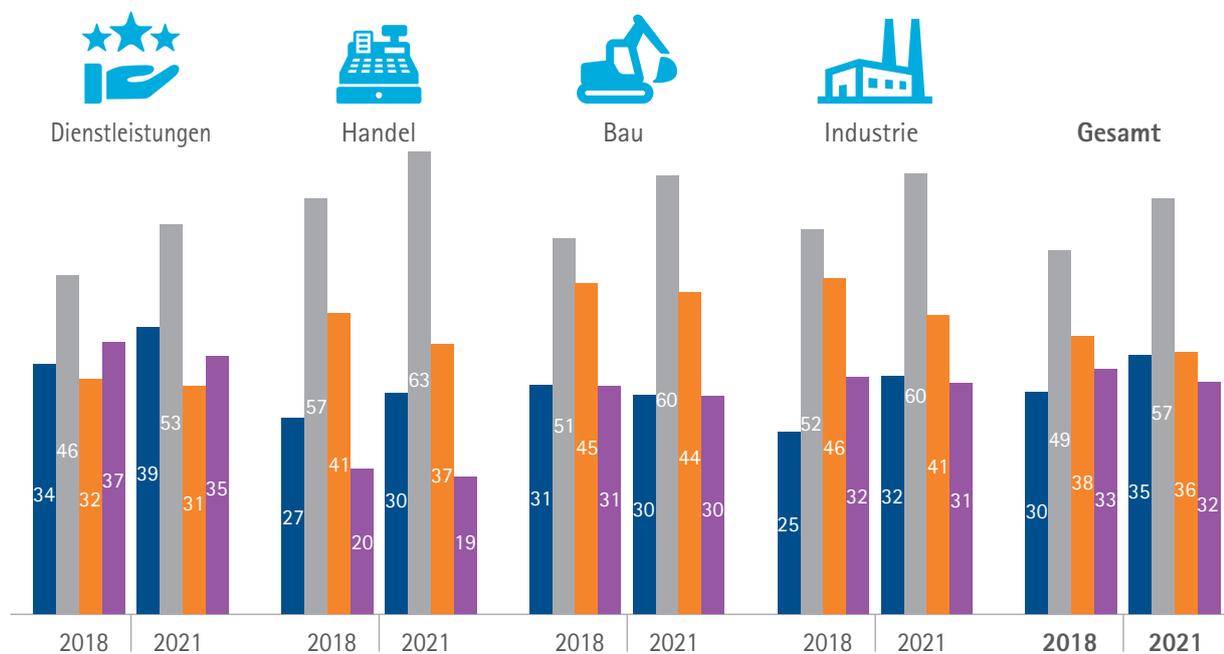
terinnen und Facharbeiter mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Diese beruflich Qualifizierten waren bereits 2018 die am stärksten nachgefragten Personen einer Belegschaft (49 Prozent).⁵ Trotz der schwierigen Umstände der Corona-Pandemie ist der Wert in dieser Zeit um ganze acht Prozentpunkte gestiegen. Hatte die Umfrage zuvor von einem klaren Trend auf hohem Niveau gesprochen, hat der Wert nun einen Höchststand erreicht. Beruflich Qualifizierte werden – nicht erst seit diesem Jahr – händeringend gesucht.

⁵ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Fachkräfteengpässe groß – trotz schwächerer Konjunktur, DIHK-Arbeitsmarktreport 2019, Berlin 2019.

Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?

nach Wirtschaftszweigen - in Prozent

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



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können.

Auch die Absolventinnen und Absolventen einer höheren Berufsbildung – einer Weiterbildung, zum Meister oder Fachwirt – suchen die Unternehmen auf nahezu konstant hohem Niveau vergeblich: 36 Prozent (2018: 38 Prozent) der Betriebe, die Fachkräfte längerfristig nicht finden können, suchen höher Qualifizierte der beruflichen Bildung. Hierbei ist es wichtig, diese quantitativ in den Arbeitsmarkt einzuordnen. Ihre Anzahl ist im Verhältnis zu Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung oder zu Hochschulabsolventinnen und -absolventen deutlich geringer. Damit deutet der Wert von 36 Prozent der Unternehmen, die erfolglos suchen, auf erhebliche Engpässe in diesem Qualifikationsbereich hin. Jährlich nehmen die IHKs in der Höheren Berufsbildung etwa 60.000 Prüfungen ab. Bundesweit haben schätzungsweise rund 2,5 Millionen Erwerbstätige einen solchen wertigen Abschluss der Höheren Berufsbildung und haben sich zum Fachwirt, Meister, Bilanzbuchhalter oder Betriebswirt weitergebildet. Zum Vergleich: Die Zahl der Hochschulabgehenden liegt allein pro Jahr bei rund einer halben Million, während fast 400.000 Personen jährlich erfolgreich ihre Erstausbildung abschließen.

Die erfolglose Suche nach Hochschulabsolventen beschäftigt mit 32 Prozent ähnlich viele Unternehmen – auch hier zeigt sich eine hohe Konstanz (2018: 33 Prozent). In 35 Prozent der Unternehmen bestehen die Besetzungsprobleme auch für Stellen ohne Ausbildung und formalen Abschluss. Im Vergleich zu 2018 ist dieser Wert um fünf Prozentpunkte gestiegen.

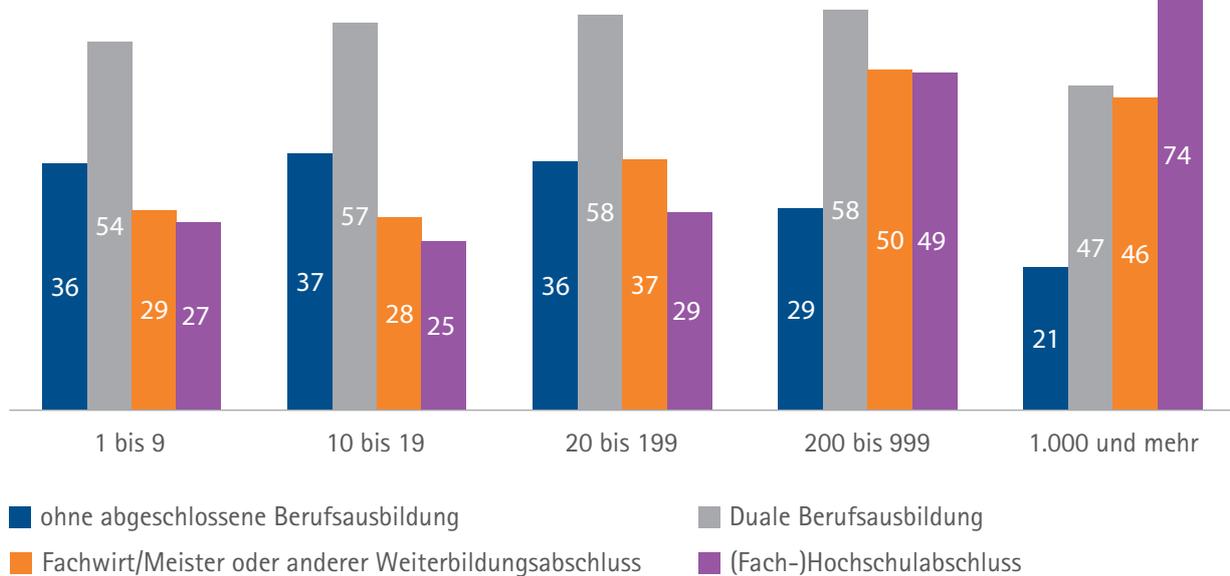
Duale Ausbildung ist das Rückgrat des deutschen Mittelstands

Die Schwierigkeiten, Kandidatinnen und Kandidaten mit dualer Ausbildung zu gewinnen, bestehen in allen Wirtschaftszweigen – besonders ausgeprägt sind sie im Handel (63 Prozent). Etwas schwieriger als im Durchschnitt fällt es auch den Unternehmen des Baugewerbes und der Industrie (jeweils 60 Prozent), Fachkräfte mit Berufsabschluss zu finden. Bei den Dienstleistern sind es 53 Prozent. Zu den einzelnen Branchen, in denen Absolventinnen und Absolventen der dualen Ausbildung besonders häufig ohne Erfolg gesucht werden, zählen z.B. Kfz-Handel und -Reparatur (72 Prozent), Hersteller von Metallerzeugnissen (67 Prozent), das Gastgewerbe (66 Prozent) sowie der Maschinenbau (64 Prozent).

Fachkräfte mit einem Berufsabschluss einer dualen Ausbildung werden am häufigsten in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 1.000 Mitarbeitenden erfolglos gesucht. Das kann darauf zurückgeführt werden, dass der deutsche Mittelstand selbst überproportional viel ausbildet und deshalb um die hohen Qualifikationen von Ausbildungsabsolventinnen und Absolventen weiß. Die größeren Besetzungsschwierigkeiten von KMU im Vergleich zu Großunternehmen können einerseits auf die anzahlmäßig hohe Nachfrage nach Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen und andererseits auf die niedrigere Bekanntheit von kleineren Unternehmen zurückgeführt

Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?

nach Beschäftigtengrößenklassen - in Prozent



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können.

werden. Großunternehmen sind aufgrund ihrer Produkte häufig bekannter, was bei der Besetzung von Stellen von Vorteil sein kann.

Erfolgreich mit Höherer Berufsbildung

Besonders oft vergeblich nachgefragt werden die Absolventinnen und Absolventen der Höheren Berufsbildung in der Bauwirtschaft (44 Prozent) und in der Industrie (41 Prozent). Bei den einzelnen Branchen stehen die Energieversorger (64 Prozent) – dort sind Kandidatinnen und Kandidaten mit Weiterbildungsabschluss sogar am häufigsten gesucht –, Finanz- und Versicherungsdienstleister (57 Prozent), Hersteller elektrischer Ausrüstungen (49 Prozent) sowie der hochwertige Maschinenbau (47 Prozent) mit an der Spitze. Der Transformationsprozess der Wirtschaft mit Schwerpunkten bei Klimawandel, Energiewende, Digitalisierung und Elektrifizierung kann dafür mitverantwortlich sein.

Zudem sind es eher größere Unternehmen, die erfolglos nach diesen Personen suchen. Dies gilt z.B. für die Hälfte der Betriebe mit 200 bis unter 1.000 Beschäftigten, aber nur für rund jedes vierte Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitenden.

IT sucht Personen mit Hochschulabschluss

Lücken bei der Stellenbesetzung mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen zeigen sich besonders häufig bei Dienstleistungsunternehmen (35 Prozent) und in der Industrie (31 Prozent). Hier stehen u.a. Programmierer (90 Prozent), IT- sowie Informationsdienstleister (86 Prozent bzw. 83 Prozent) an der Spitze der suchenden Branchen, was die Knappheit der IT-Experten zum Ausdruck bringt. Auch die Bereiche Forschung und Entwicklung (68 Prozent) sowie Elektro-Spitzentechnologie (60 Prozent) suchen überdurchschnittlich oft vergeblich. Engpässe bei den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) machen sich deutlich bemerkbar.

In den Großunternehmen hat die Suche nach Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss ein höheres Gewicht – dort stehen sie mit 74 Prozent an der Spitze, während es in KMU mit weniger als 200 Beschäftigten 28 Prozent sind.

Kandidaten ohne Berufsabschluss sind gefragter denn je

Mehr als jedes dritte Unternehmen gibt an, auch Stellen für Personen ohne Ausbildung nicht besetzen zu können. Dieses gilt in besonderem Maße für Dienstleister (39 Prozent). Der Gesamtwert hat sich gegenüber 2018 um fünf Prozentpunkte und gegenüber 2016 um elf Prozentpunkte erhöht.⁶ Dies

ist ein Hinweis darauf, dass etliche Betriebe nicht mehr nur Fachkräfteengpässe, sondern zunehmend Arbeitskräfteengpässe auch im niedrigen Qualifikationsbereich haben. Betroffen sind insbesondere Branchen, in denen auch einfache Tätigkeiten gefragt sind wie z.B. Sicherheitswirtschaft (81 Prozent), Reinigungsdienste (80 Prozent), Straßenverkehr, Schienennahverkehr (74 Prozent) sowie Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau (59 Prozent). Gerade in Branchen, die in früheren Umfragen bereits ein hohes Niveau an vergeblich suchenden Unternehmen für dual Qualifizierte gezeigt hatten, ergibt sich gleichermaßen ein hoher Anteil an Unternehmen, die diese Stellen nun (auch) mit Arbeitskräften ohne Berufsabschluss besetzen würden. So können 68 Prozent der Betriebe der Gastronomie selbst Tätigkeiten, für die kein formaler Abschluss benötigt wird, nicht besetzen. Gleiches gilt für den Bereich Verkehr & Lagerei: 65 Prozent derer, die ihre Stellen langfristig nicht besetzen können, suchen hierfür ungelernete Kräfte. Der Anstieg in einigen Branchen ist nicht zuletzt eine Folge der Pandemie. Ungelernte Kräfte wie z.B. Minijobber, Schüler, Studenten, Rentner sowie Personen ohne beruflichen Abschluss haben im Lockdown die zwischenzeitlich geschlossenen Betriebe z.B. in der Gastronomie verlassen, nun fällt es den Betrieben zunehmend schwer, Ersatz zu finden. Hinzu kommt, dass infolge der erschwerten Zuwanderung aus dem Ausland als Coronafolge weniger Arbeitskräfte nach

Deutschland kommen konnten und auch teilweise noch nicht wieder können.

Aus Sicht der Personen, die über keinen formalen Berufsabschluss verfügen, bietet die Suche der Unternehmen Chancen für einen Einstieg in Beschäftigung. Mittel- und langfristig sollten sich junge Menschen jedoch nicht auf diese derzeit guten Beschäftigungsperspektiven verlassen und stattdessen mit dem erfolgreichen Abschluss einer dualen Ausbildung ein Fundament für ihre Zukunft bauen. Beschäftigte, die trotz fehlenden Abschlusses, in den Unternehmen eine Beschäftigung gefunden haben, sind gut beraten, ihr Wissen sukzessive weiterzuentwickeln. Die Transformation der Wirtschaft wird häufig zu komplexeren Anforderungen führen, denen mit Qualifizierung begegnet werden kann.

Auch für Arbeitslose entstehen Chancen auf Beschäftigung. So verfügt rund jeder zweite Arbeitslose insgesamt und zwei Drittel der Arbeitslosen im SGB II-Bezug über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Von 2015 bis 2019 (also vor der Corona-Krise) ist die Arbeitslosenquote der Personen ohne Ausbildung von 20,3 Prozent auf 17,0 Prozent gefallen. Auch für Geflüchtete, die oftmals keine (formale) Qualifizierung haben, bieten sich hier Gelegenheiten für den Weg in den Arbeitsmarkt.

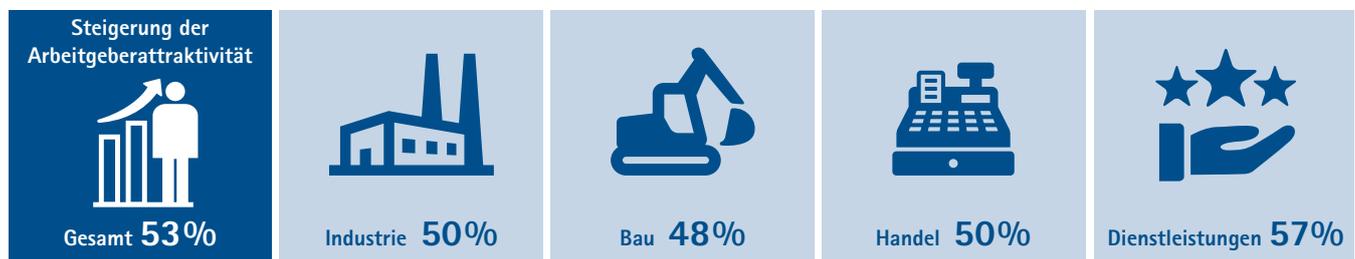
III. Wie reagieren die Unternehmen?

Arbeitgeberattraktivität ganz oben auf der Agenda

Fachkräftesicherung ist in erster Linie eine Aufgabe für die Unternehmen selbst – dabei brauchen sie aber die passenden Rahmenbedingungen, um erfolgreich sein zu können. An der Spitze der betrieblichen Aktivitäten steht die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, die von 53 Prozent der Unternehmen genannt wird, die Stellen nicht besetzen können.⁷ Damit hat sie im Vergleich zum Herbst 2016, als diese Frage zuletzt im

Rahmen des DIHK-Arbeitsmarktreports gestellt wurde, an Bedeutung gewonnen (damals mit 47 Prozent auf Rang zwei)⁸. Die Dienstleister nennen diese Option etwas häufiger als Industrie, Handel und Bauwirtschaft.

Beim Werben um gesuchte Fachkräfte kommt es bereits seit einigen Jahren immer stärker darauf an, sich als Unternehmen als gute Alternative gegenüber den Wettbewerbern zu präsentieren. Dabei spielt eine attraktive Bezahlung eine wich-



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können

⁶ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, *Fachkräfteengpässe groß – trotz schwächerer Konjunktur, DIHK-Arbeitsmarktreport 2019, Berlin 2019.*

⁷ Im Folgenden werden in diesem Kapitel die Unternehmen betrachtet, die Stellen längerfristig nicht besetzen können. Unternehmen, die entweder keinen Personalbedarf haben oder denen problemlos die Einstellung gelingt, werden im Folgenden nicht berücksichtigt.

⁸ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, *Fachkräftesicherung gewinnt weiter an Bedeutung, DIHK-Arbeitsmarktreport 2017, Berlin 2017.*

tige, aber längst nicht die einzige Rolle. Möglichkeiten und Ausgestaltung von flexiblem und mobilem Arbeiten gewinnen aus Sicht der Beschäftigten bei der Wahl des Arbeitgebers an Gewicht. Unternehmen – auch in vermeintlich unattraktiveren Regionen – haben z.B. durch Digitalisierung, Vernetzung und virtuelle Kommunikationsformate die Möglichkeit, Fachkräfte von sich zu überzeugen, weil z.B. ein Umzug mit der Familie nicht nötig ist. Durch die verstärkten digitalen Instrumente und die damit verbundene Möglichkeit, Dienstreisen, In- und Auslandsflüge etc. durch effiziente Alternativen zu ersetzen, können Unternehmen potenzielle Bewerber zudem mit ihrem Engagement beim Klimaschutz ansprechen. Auch flache Hierarchien, ein hohes Maß an Selbständigkeit und Verantwortung beim Arbeiten sowie ein gutes, wertschätzendes und kollegiales Umfeld können wichtige Attraktivitätsfaktoren sein.

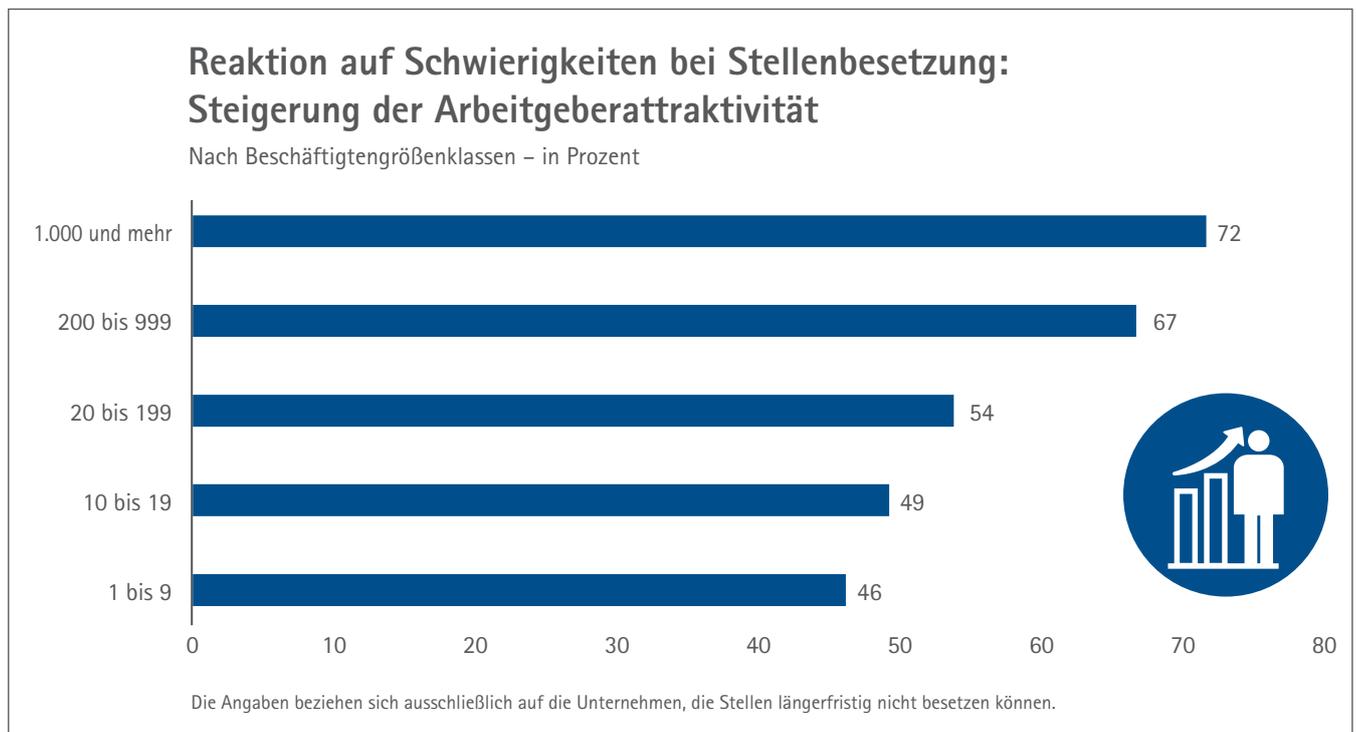
Zu den Branchen, die in besonderem Maße auf eine Steigerung der Attraktivität setzen, zählen z.B. die IT-Dienstleister (71 Prozent), die Informationswirtschaft (69 Prozent) und das Kreditgewerbe (67 Prozent). Auch die Gesundheits- und Sozialdienstleister (61 Prozent) sehen vielfach Steigerungspotenzial. Hier dürften nicht zuletzt die oftmals als wenig attraktiv geltenden Arbeitszeiten eine Rolle spielen, die es anhand anderer Maßnahmen zu kompensieren gilt. Ebenso sind viele Zeitarbeitsbetriebe bestrebt, ihre Attraktivität für die Beschäftigten zu steigern (66 Prozent) und damit auch vermeintliche Kritikpunkte an diesem Geschäftsmodell, die in der Öffentlichkeit zuweilen geäußert werden, durch gute Beispiele zu widerlegen.

Für Großunternehmen steht die Steigerung der Attraktivität deutlich an erster Stelle bei den Maßnahmen zur Fachkräfte-

sicherung (72 Prozent). Bei größeren Mittelständlern mit 200 bis unter 1.000 Beschäftigten sind es mit 67 Prozent nicht viel weniger. Bei den kleinen Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten liegt der Wert bei 47 Prozent. Häufig haben größere Unternehmen mehr finanziellen Spielraum für attraktivitätssteigernde Maßnahmen, aber auch organisatorisch lassen sich z.B. mobiles und flexibles Arbeiten als eine solche Maßnahme dort leichter organisieren. Und schließlich gehören auch Angebote zur Gesundheitsförderung und -beratung verstärkt in den Instrumentenkasten der Arbeitgeberattraktivität.

Engagement für Ausbildung

Fast jedes zweite Unternehmen möchte mit einer Intensivierung der eigenen Ausbildung auf aktuelle und künftige Engpässe reagieren. Verglichen mit Ergebnissen aus dem Herbst 2016 zeigt sich ein leichter Rückgang (von 51 auf 46 Prozent). Dass es in erster Linie Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung sind, die in den Betrieben häufig fehlen, erklärt dieses betriebliche Engagement für den eigenen Nachwuchs. Schwierigkeiten in der jüngeren Vergangenheit, geeignete Azubis zu finden, können ein Grund für den leichten Rückgang sein. Fast 20.000 Betriebe haben zuletzt keine Bewerbung auf ihre Ausbildungsplätze erhalten, was die Ausbildungsneigung mindert.⁹ Die demografische Entwicklung mit abnehmenden Schülerzahlen und einem Negativsaldo bezüglich der in den Arbeitsmarkt Eintretenden gegenüber den Austretenden von mehr als 350.000 im Jahr erschwert zudem die betrieblichen Anstrengungen. Eine hohe Studierneigung der Schulabgängerinnen und -abgänger kommt hinzu.



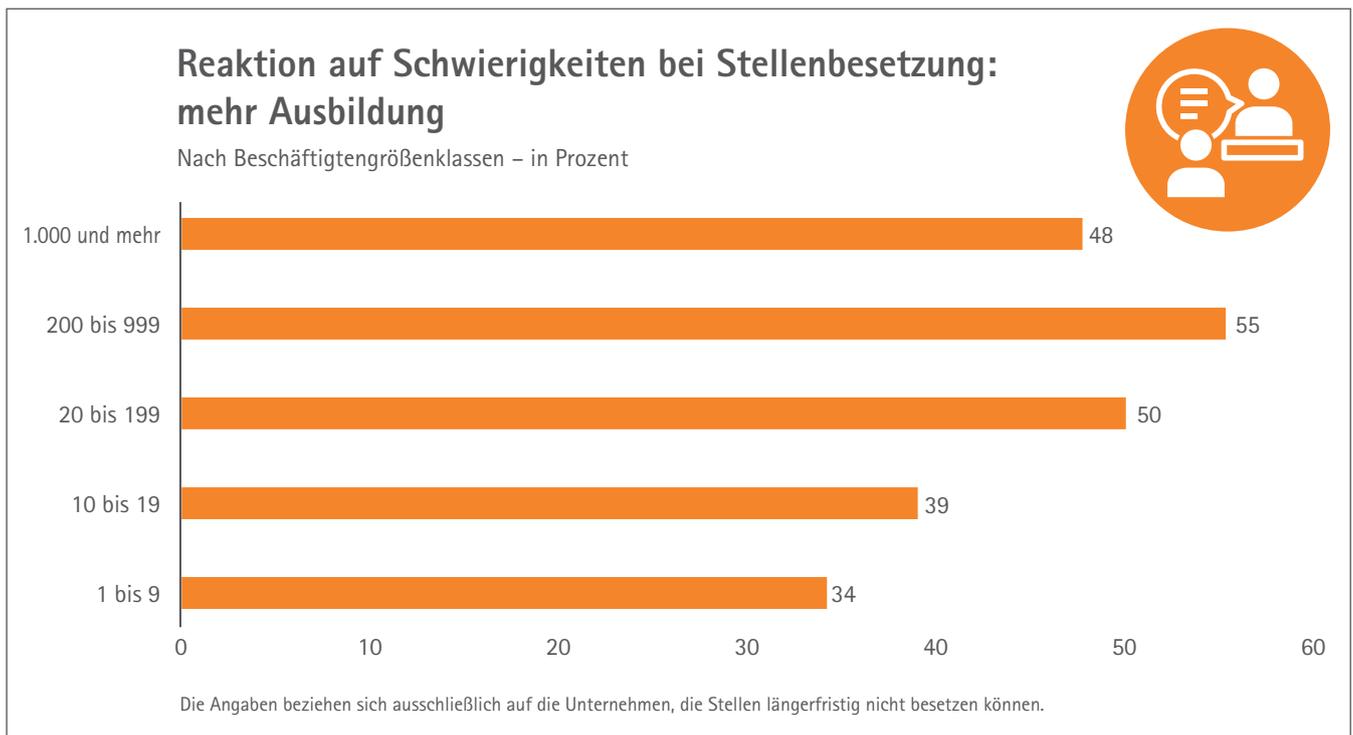
⁹ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, DIHK-Ausbildungsumfrage 2019, Berlin 2019.



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können

Besonders Handel und Bau (jeweils 52 Prozent) sowie Industrie (49 Prozent) wollen mit mehr Ausbildung auf Engpässe reagieren. Gerade dort ist auch die erfolglose Suche nach beruflich Qualifizierten ein besonderes Problem. Bei den Dienstleistern sind es mit 41 Prozent etwas weniger – dort ist gleichzeitig der Anteil höher, der auch Stellen für Kandidaten ohne Abschluss nicht besetzen kann. An der Spitze der Branchen stehen u. a. Kfz-Handel und -Reparatur (63 Prozent), das Holzgewerbe (59 Prozent), die Gummi- und Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Steineverarbeitung (jeweils 54 Prozent) sowie der Hochbau (53 Prozent), für die damit die Intensivierung der Ausbildung an erster Stelle im gesamten Maßnahmenkatalog zur Fachkräftesicherung steht.

Während im Süden (49 Prozent), im Norden (47 Prozent) und im Westen (46 Prozent) der Anteil der Unternehmen, der mit mehr Ausbildung auf Stellenbesetzungsprobleme reagieren will, sehr ähnlich ist, liegt dieser im Osten mit 38 Prozent deutlich darunter. Die vergleichsweise kleinteilige Wirtschaftsstruktur mit weniger Ausbildungsbetrieben kann hierfür eine Erklärung sein. Auch die im Osten weiter vorangeschrittene demografische Entwicklung kann eine Rolle spielen, weil die Betriebe wissen, dass weniger Auszubildende zur Verfügung stehen.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern

Mehr als jedes dritte Unternehmen (34 Prozent) möchte als Reaktion auf Fachkräftengpässe die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Mit entsprechenden Maßnahmen lassen sich nicht nur Beschäftigte mit Familienaufgaben für den Betrieb neu gewinnen bzw. halten, sondern auch eine Ausweitung der Arbeitszeiten dieser Beschäftigten ermöglichen. Gerade bei der Beschäftigung von Frauen in Teilzeit besteht hier in Deutschland Potenzial. So arbeiten ca. die Hälfte der Frauen in Teilzeit, wobei dies eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von knapp über 20 Stunden bedeutet.

Im Vergleich mit dem DIHK-Arbeitsmarktreport 2017 hat die Verbesserung der Vereinbarkeit aus Sicht der Unternehmen an Bedeutung gewonnen. Damals nannten dies 29 Prozent und diese Option lag auf dem fünften Rang – nun auf Rang drei. Nicht zuletzt die Erfahrungen in den zurückliegenden Monaten der Corona-Pandemie haben deutlich gemacht, wie wichtig eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für das Funktionieren der betrieblichen Abläufe und für die Fachkräftesicherung insgesamt ist.

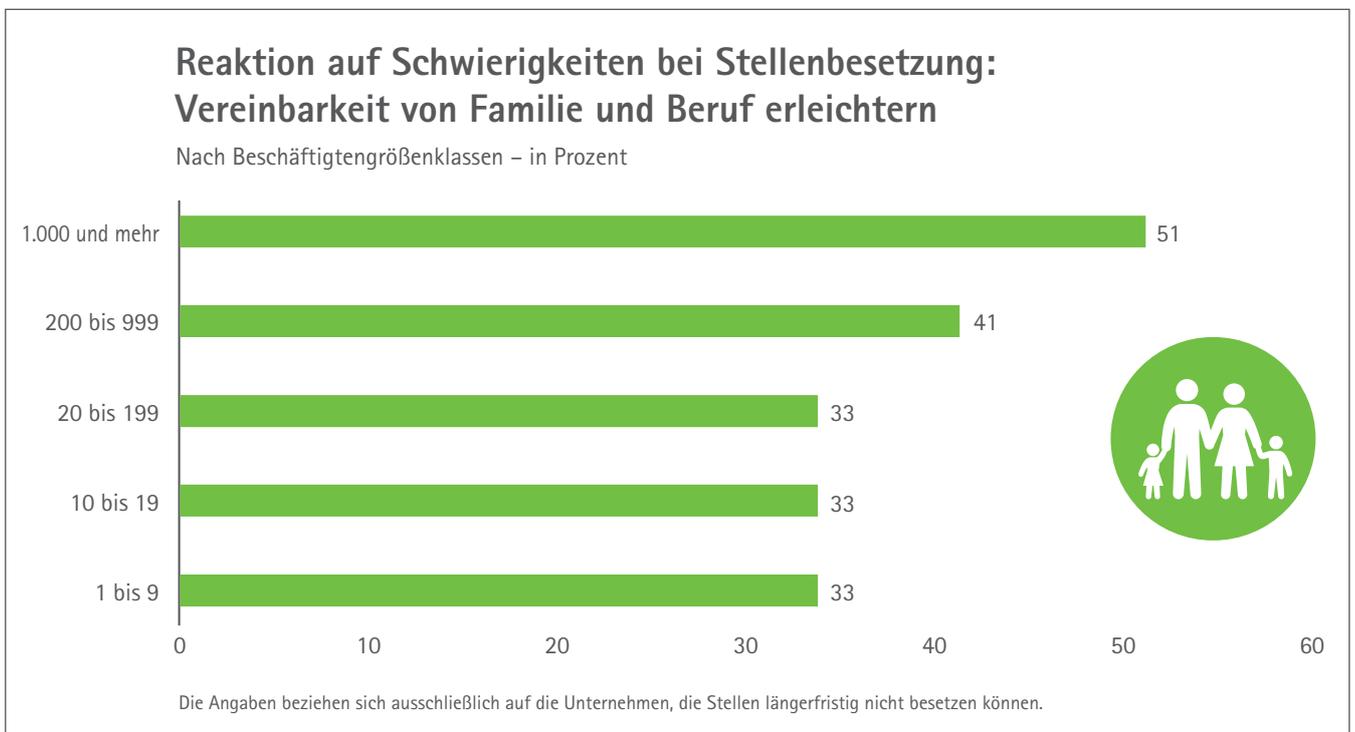


Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können

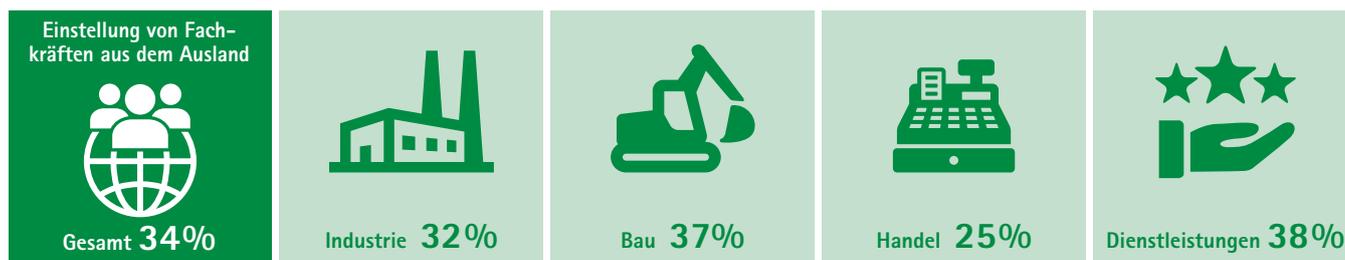
Insbesondere die Dienstleister wollen die Vereinbarkeit weiter erleichtern (40 Prozent), es folgen Handel (33 Prozent), Industrie (28 Prozent) und Bau (25 Prozent). Unter anderem die Möglichkeiten für flexibles Arbeiten – zeitlich und mobil – erleichtern die Vereinbarkeit und lassen sich häufiger, wenn auch nicht immer, im Dienstleistungsbereich durchführen. Besonders die Bildungswirtschaft (54 Prozent), die Gesundheits- und Sozialdienstleister (53 Prozent), das Kreditgewerbe (51 Prozent) sowie Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (50 Prozent) planen Schritte für mehr Vereinbarkeit. Auch das Gastgewerbe sieht häufig diese Notwendigkeit (45 Prozent). Dort bestehen infolge der nicht immer familienkompatiblen Öffnungszeiten vielfach besondere Herausforderungen, hier gute Lösungen zu finden. Aber auch in Industriebetrieben z.B. aus den Bereichen der Elektro-Spitzen-technologie (43 Prozent) sowie bei Herstellern von Datenverarbeitungsgeräten (42 Prozent) steht das Thema Vereinbarkeit überdurchschnittlich häufig auf der Agenda.

Eher selten wird die Erleichterung der Vereinbarkeit dagegen z.B. von Unternehmen aus dem Tiefbau, der Gummi- und Kunststoffindustrie (jeweils 21 Prozent) sowie der Zeitarbeit (22 Prozent) genannt.

Da i.d.R. größere Unternehmen organisatorische und mitunter kostenintensive Maßnahmen zur Vereinbarkeit (bis hin zum eigenen Betriebskindergarten) anbieten können, nimmt mit der Betriebsgröße der Anteil der Nennungen zu. So sind es in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten 33 Prozent, in Großunternehmen 51 Prozent. Gerade kleine Betriebe können jedoch mit vielen niedrigschwelligen Maßnahmen und einer gelebten familienfreundlichen Kultur ebenfalls erhebliche Akzente setzen.¹⁰



¹⁰ Das beim DIHK angesiedelte Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ stellt dazu viele Best-Practice-Beispiele und weitere Informationen für Unternehmen bereit.



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können

Fachkräfte aus dem Ausland

Mit der Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland will mehr als jedes dritte Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen künftig auf Personalengpässe reagieren (34 Prozent) – im DIHK-Arbeitsmarktreport 2017 waren es 30 Prozent.¹¹ Bereits in den letzten Jahren vor Ausbruch der Corona-Pandemie trug die Beschäftigung von Arbeitskräften aus dem Ausland mehr als zur Hälfte zum Jobwachstum bei. Die Arbeitskräfte stammen dabei zum Großteil aus den EU-Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) wurden in Deutschland Möglichkeiten geschaffen, um die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten zu erleichtern. Da das Inkrafttreten des FEG zum 1.3.2020 mit dem Ausbruch der Pandemie zusammenfiel, konnte es noch keinem wirklichen Praxistest unterzogen werden. Zum einen brach die Personalnachfrage der Betriebe zu großen Teilen ein. Zum anderen waren die Verwaltungsstrukturen z.B. bei den Botschaften im Ausland sowie den Ausländerbehörden im Inland infolge der Corona-Krise erheblich gestört und zwischenzeitlich war infolge von Mobilitätseinschränkungen und Reisebeschränkungen eine Einreise nach Deutschland nicht möglich.

Besonders Dienstleister (38 Prozent) und Bauwirtschaft (37 Prozent) wollen künftig Personal aus dem Ausland einstellen, aber auch in der Industrie (32 Prozent) sind es nicht viel weniger. Beim Blick in die Branchen stehen Betriebe aus den Bereichen Gastgewerbe (60 Prozent), Textilgewerbe (50 Prozent), Gesundheits- und Sozialdienstleister (50 Prozent), Verkehr und Lagerei (44 Prozent) sowie das Ausbaugewerbe (43 Prozent) mit am häufigsten ganz oben, wenn es um die Einstellung ausländischer Fachkräfte geht. Im Gastgewerbe ist dies sogar die meist genannte Reaktion der Betriebe. Erhebliche Personalengpässe im Inland, aber bereits auch viele Erfahrungen in der Vergangenheit mit Einstellung und Integration, können hierfür u.a. ausschlaggebend sein.¹² Vergleichsweise geringe Anforderungen an deutsche Sprachkenntnisse oder an das (formale) Qualifikationsniveau machen eine Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften zudem dort mitunter einfacher.

Der DIHK informiert, berät und unterstützt Unternehmen und interessierte Fachkräfte im Ausland und in Deutschland bei Fragen rund um Zuwanderung, Anerkennung sowie zu Fragen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz mit unterschiedlichen Projekten:

Hand in Hand for International Talents gewinnt qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten für deutsche Unternehmen. Als Pilotprojekt baut es Kooperationsstrukturen auf und erprobt Prozesse für eine geregelte Fachkräfteeinwanderung aus nicht-europäischen Ländern für Fachkräfte in ausgewählten IHK-Berufen, gefördert durch das BMWi und in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit.

Unternehmen Berufsanerkennung (UBA) unterstützt Unternehmen bei der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte auf vielfältige Weise. Zum Beispiel können Unternehmen über ein digitales Tool auf der Projektwebsite ihre Fragen rund um die Fachkräfteeinwanderung und Berufsanerkennung stellen und individuelle Antworten erhalten. Darüber hinaus bietet UBA Mustervorlagen und FAQs für die Umsetzung von Anpassungsqualifizierungen und bringt Unternehmen mit teilanerkannten Fachkräften ganz praktisch über die Matching Datenbank UBACONNECT zusammen. Gefördert wird das Projekt vom BMBF.

ProRecognition berät an zehn AHK-Standorten Fachkräfte mit akademischem und beruflichem Abschluss zu ihren Anerkennungschancen. Darüber hinaus unterstützen die Berater mit passgenauen Angeboten zu Sprachqualifikationen, der Visabeantragung, der Vorbereitung der Bewerbungsunterlagen und der Jobsuche. Das Projekt wird vom BMBF gefördert.

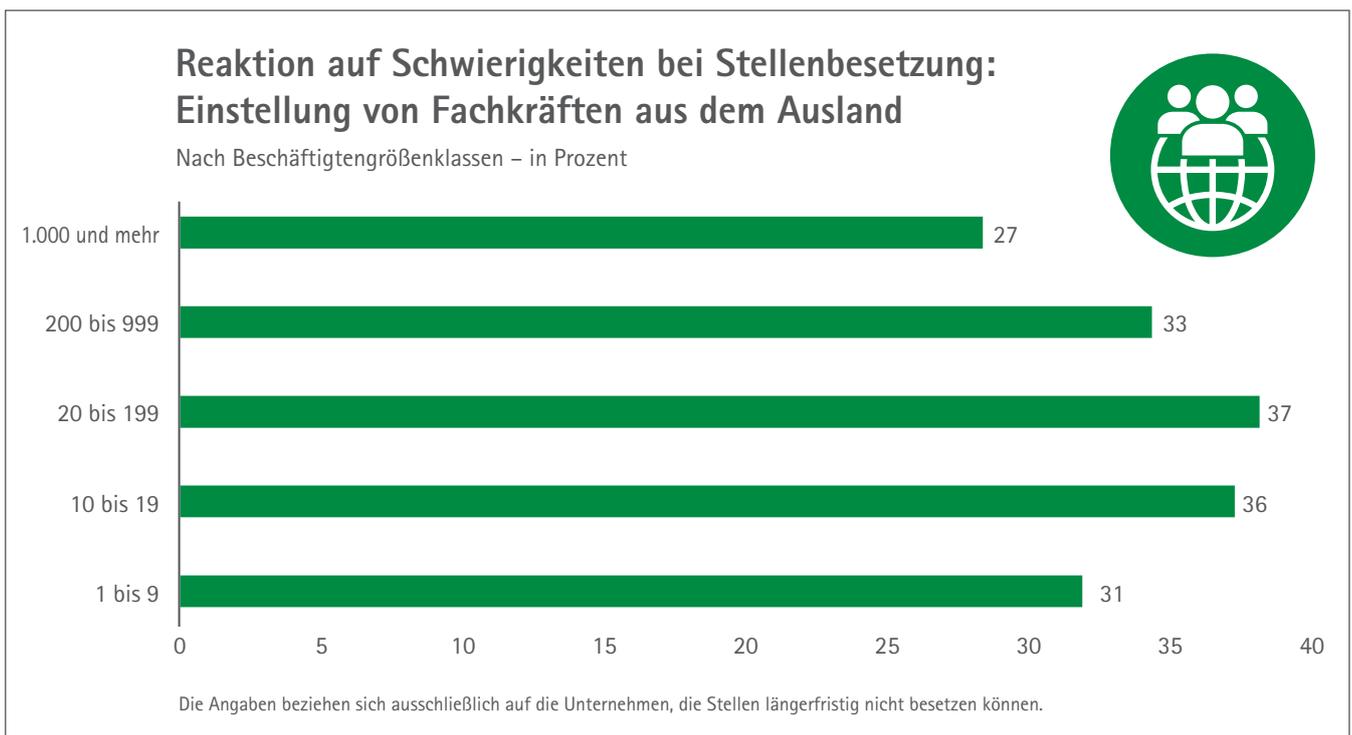
¹¹ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, *Fachkräftesicherung gewinnt weiter an Bedeutung, DIHK-Arbeitsmarktreport 2017, Berlin 2017.*

¹² Im Gesundheitsbereich bestehen z.B. unterschiedliche Projekte – u.a. im Rahmen von Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit.

Aber auch Unternehmen des Bereichs F&E (49 Prozent), Programmierung (42 Prozent) und Architektur, Ingenieurdesign sowie des hochwertigen Maschinenbaus (jeweils 38 Prozent) nennen überdurchschnittlich oft die Beschäftigungsperspektiven ausländischer Fachkräfte. Hier dürften eher hohe Qualifikationsanforderungen vorliegen. Oftmals sind Hochschulabschlüsse gefragt, die i.d.R. international einfacher zu vergleichen sind, womit die Bewertung der Qualifikation und mögliche Besonderheiten im deutschen Ausbildungssystem keine so großen Hürden darstellen, wie dies in anderen Berufen der Fall sein kann, für die es z.B. im Ausland keine entsprechende Berufsausbildung gibt. Gleichfalls spielen fehlende deutsche Sprachkenntnisse

eine nicht so große Rolle, wenn die Geschäftssprache beispielsweise englisch ist – was in den genannten Bereichen nicht unüblich sein dürfte.

Die Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland wird nahezu von Unternehmen aller Größenordnungen in ähnlichem Umfang genannt (zwischen 31 und 37 Prozent), bei den Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten ist der Wert am geringsten (27 Prozent). Diese Unternehmen sind aus Sicht der inländischen Beschäftigten oft besonders attraktiv und bieten gute Beschäftigungsperspektiven, so dass der Blick ins Ausland dort nicht ganz so häufig ist.



Weiterbildung intensivieren

Die Weiterbildung ist für viele Unternehmen eine wichtige Strategie zur Fachkräftesicherung, die etwa jedes dritte Unternehmen neben den schon bestehenden Angeboten noch weiter intensivieren will. Dies gilt in der Industrie und im Bau in etwas stärkerem Ausmaß als in den anderen Wirtschaftszweigen. Zunehmende sowie sich z.T. schnell ändernde Anforderungen an die Beschäftigten machen das Lebenslange Lernen immer mehr zur Voraussetzung für die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb. Die Weiterbildung der Beschäftigten ist in den Unternehmen bereits vielfach verankert (2019 haben die Unternehmen in Deutschland mehr als 40 Mrd. Euro in Weiterbildung investiert, drei Jahre zuvor waren es 34 Mrd. Euro)¹³. Daher sind der weiteren Intensivierung auch Grenzen gesetzt. Insgesamt beteiligen sich aktuell knapp 88 Prozent der Unter-

nehmen an betrieblicher Weiterbildung – gegenüber 2010 ist das ein Anstieg um rund fünf Prozentpunkte. Die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung hat am aktuellen Rand auch noch einmal zugelegt: 48 Prozent der 18- bis 64-Jährigen haben sich 2020 im Betrieb weitergebildet. Gegenüber 2018 ist das ein Zuwachs um acht Prozentpunkte.

Größere Unternehmen sehen häufiger Möglichkeiten, ihre Weiterbildungsaktivitäten noch auszuweiten. Sie haben z.B. öfter professionelle Personalabteilungen, die entsprechende Qualifizierungsstrategien und -maßnahmen entwickeln und organisieren können.

An der Spitze der Branchen, die als Reaktion auf Fachkräfteng-

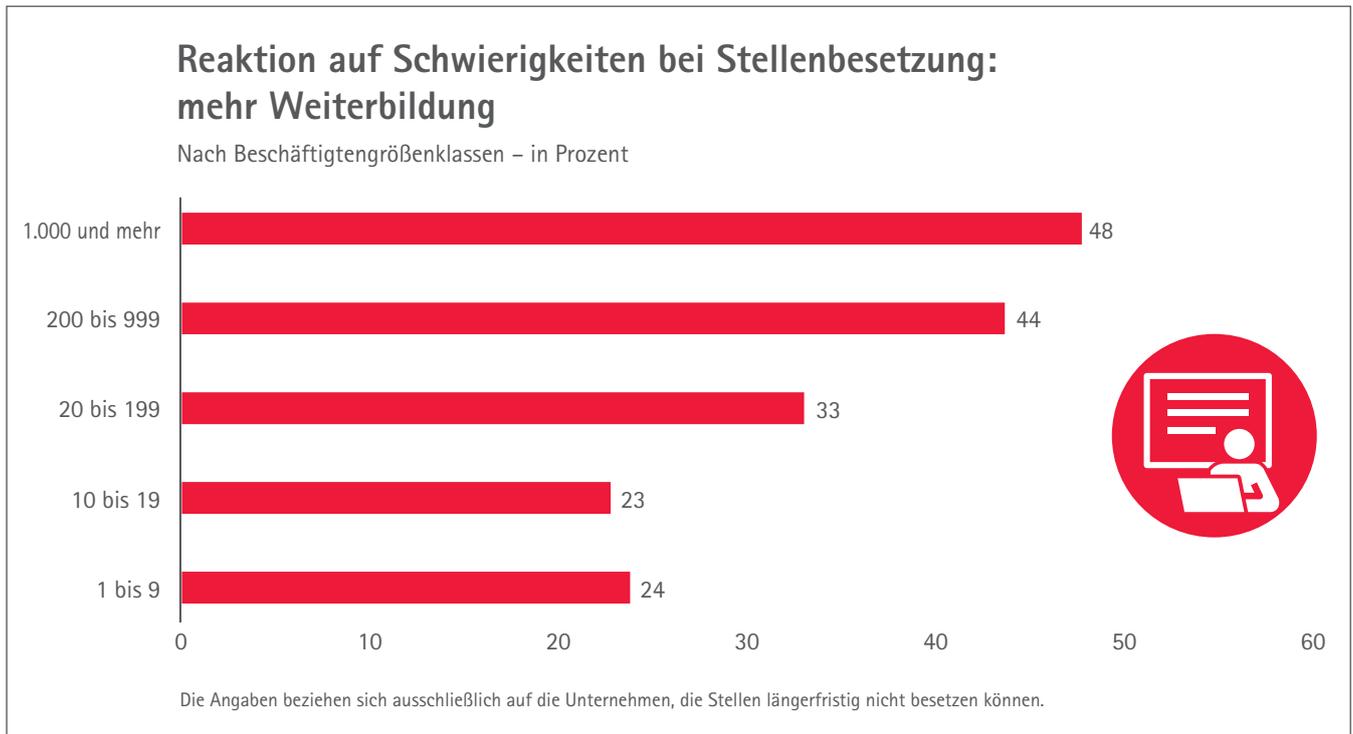
¹³ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft, *Berufliche Weiterbildung in Deutschland: Status Quo und Weiterentwicklung*, Köln 2021.



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können

pässe die Weiterbildung intensivieren wollen, steht der Fahrzeugbau (53 Prozent). Dort wird keine andere der abgefragten Maßnahmen häufiger genannt. Der Weg hin zu neuen Antriebstechnologien und der E-Mobilität insgesamt dürfte hier einen

wesentlichen Beitrag leisten. Auch Elektro-Spitzentechnologie (42 Prozent) und Hersteller von Datenverarbeitungsgeräten (41 Prozent) wollen stärker auf Weiterbildung setzen.



Neue Kompetenzen für Digitalisierung und Strukturwandel

Digitalisierung, Klimawandel sowie weitere Bereiche des Strukturwandels erfordern von den Unternehmen z.T. merkliche Anpassungen bis hin zu geänderten Produktionsabläufen und -verfahren oder neuen Geschäftsmodellen. Damit diese Transformation gelingt, müssen die hierfür erforderlichen Fachkräfte

verfügbar sein und sich auch die spezifischen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Feldern weiterentwickeln – gerade wenn es z.B. um die betriebliche Umsetzung von Digitalisierung, KI-Anwendungen oder den Weg in die Klimaneutralität geht.



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können

Fast jedes dritte Unternehmen will daher die entsprechenden Fähigkeiten und Kenntnisse seiner Belegschaft stärken, womit dieser Punkt eine Facette im Kontext der Weiterbildung ist. Die IHKs unterstützen die notwendigen Qualifizierungsprozesse – etwa durch die Abnahme von Prüfungen in der Höheren Berufsbildung (etwa 60.000 Prüfungsteilnehmer jährlich) oder durch passende Zertifikatslehrgänge wie den KI-Manager (IHK), den Data-Analyst (IHK) oder den EnergieManager (IHK).

Zwischen Industrie (29 Prozent), Dienstleistungen (30 Prozent) und Handel (31 Prozent) zeigen sich kaum Unterschiede, in der Bauwirtschaft sind es mit 22 Prozent weniger. Auch dort halten Digitalisierung in der täglichen Arbeit sowie Aspekte des Klimaschutzes z.B. beim Thema Energieeffizienz zwar Einzug, aber in insgesamt geringerem Ausmaß.

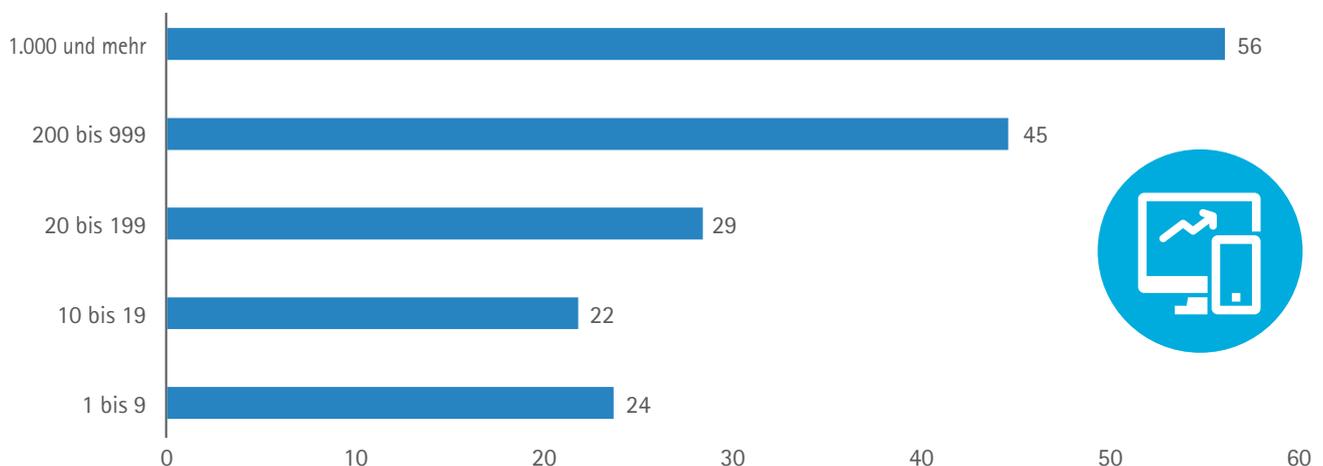
Besonders häufig sehen u.a. Finanz- und Versicherungsdienstleister (57 Prozent), Werbung und Marktforschung (51 Prozent) sowie Informationsdienstleister (50 Prozent) Bedarf bei der digitalisierungsbedingten Kompetenzerweiterung der Beschäftigten. Dort spielt der Einsatz neuer digitaler Technologien eine besondere Rolle und stellt z.B. Banken schon seit längerem vor Herausforderungen. Auch der Kraftfahrzeugbau (41 Prozent)

sieht sich mit Blick auf die dortigen Entwicklungen rund um die E-Mobilität besonders gefordert. Ebenso sehen viele Unternehmen aus dem Bereich Energieversorgung (51 Prozent) die Notwendigkeit, die Kompetenzen zu erweitern – dort dürften Fragen des Klimaschutzes besonders auf der Agenda stehen. Insgesamt zählen besonders häufig wissensintensive Dienstleister (39 Prozent) und Unternehmen aus dem Bereich der Hochtechnologie (35 Prozent) zu denen, die mit der Stärkung der Mitarbeiterkompetenzen bezüglich neuer Herausforderungen wie Digitalisierung und Strukturwandel auf aktuelle und künftige Personalengpässe reagieren wollen.

Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt der Anteil, der die digitalisierungs- und strukturwandelrelevanten Mitarbeiterkompetenzen stärken will. In der Klasse von 200 bis unter 1.000 Beschäftigten sind dies bereits 45 Prozent und in Großunternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitenden 56 Prozent. Gerade in den größeren Unternehmen wird damit häufig zusätzlich zur „üblichen“ Weiterbildung besonderes Augenmerk auf neue Kompetenzen rund um den Strukturwandel gerichtet. Dabei ist zu beachten, dass Großunternehmen i.d.R. Industrieunternehmen und damit deutlich öfter technologie- und forschungsorientiert sind als z.B. KMU in anderen Branchen.

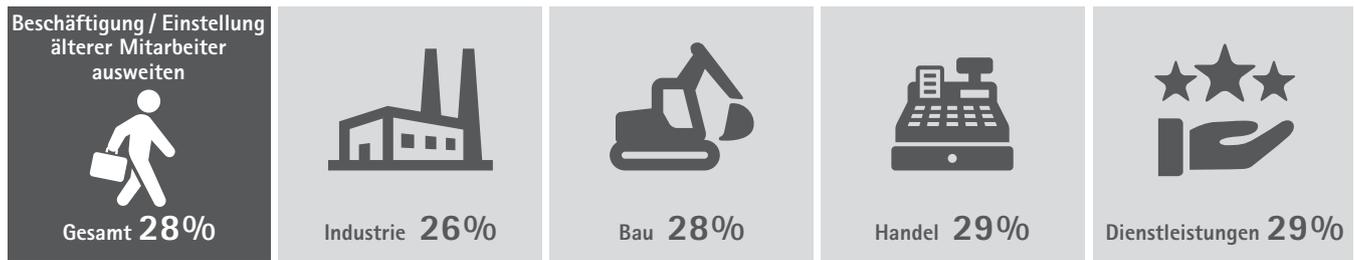
Reaktion auf Schwierigkeiten bei Stellenbesetzung: Stärkung der Mitarbeiterkompetenzen für Digitalisierung und / oder Strukturwandel

Nach Beschäftigtengrößenklassen – in Prozent



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können.



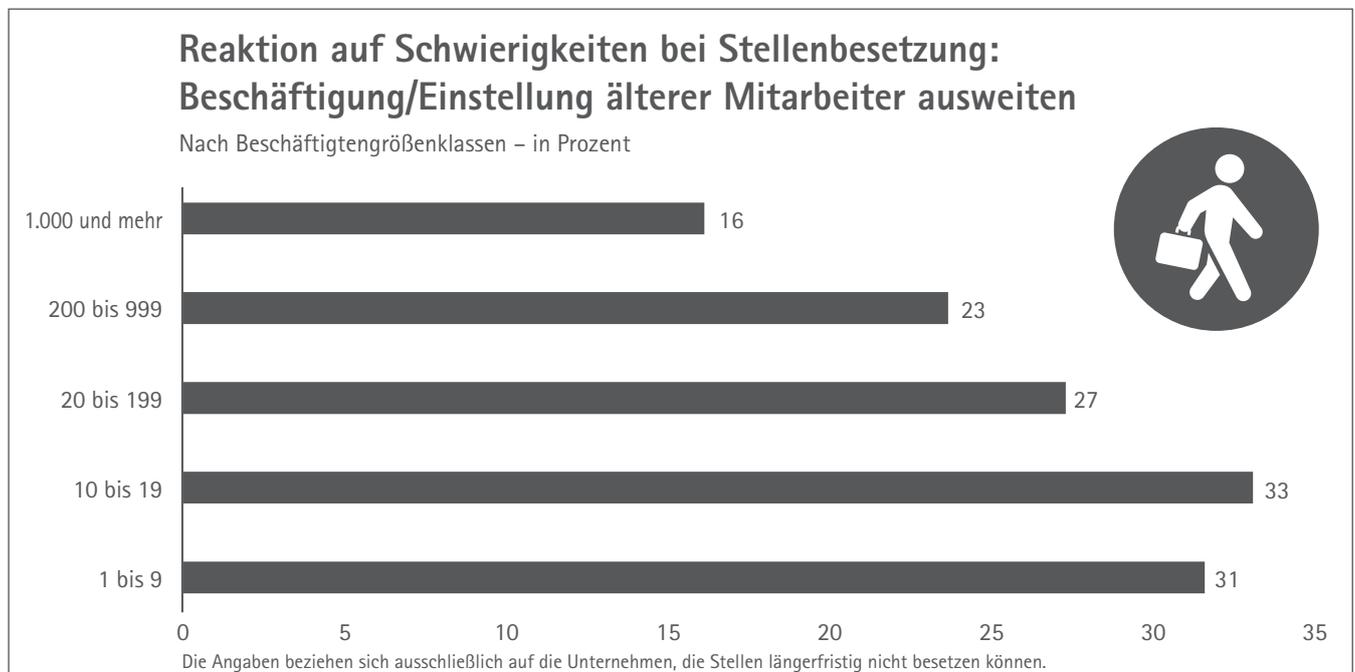


Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können

Beschäftigung Älterer ausweiten

Infolge der demografischen Entwicklung kommt der Erwerbsbeteiligung Älterer zur Fachkräftesicherung zunehmend Relevanz zu. Mehr als jedes vierte Unternehmen möchte daher die Beschäftigung und Einstellungen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausweiten. Vor fünf Jahren, als diese Frage im Rahmen des DIHK-Arbeitsmarktreports 2017 ebenfalls gestellt wurde, waren

es mit 29 Prozent geringfügig mehr. Die Erwerbstätigenquote älterer Beschäftigter (55 bis 64 Jahre) ist in diesem Zeitraum von 70 Prozent auf 72 Prozent gestiegen, vor zehn Jahren lag sie noch bei 60 Prozent. Hier ist nicht zuletzt der Einfluss der noch jungen „Flexi-Rente“ zu spüren. Mit ihr wurde es für Beschäftigte einfacher, neben dem vorzeitigen (Teil)Rentenbezug im Rahmen einer



Nebenbeschäftigung hinzuverdienen. Auch das Arbeiten über das Renteneintrittsalter hinaus wurde finanziell attraktiver. Der Blick nach vorne zeigt, dass in den Jahren bis 2035 die Zahl der Personen im Alter ab 67 Jahre von derzeit ca. 16 Millionen auf voraussichtlich 20 Millionen steigen wird. Die großen Baby-Boomer Generationen gehen dann in Rente. Umso wichtiger ist es, dass Betriebe möglichst flexible Lösungen mit ihren Mitarbeitern finden können. Eine noch stärkere Erleichterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorzeitigem Rentenbezug wäre hier ein Baustein.

Häufiger sind es kleinere Betriebe, die die Beschäftigung Älterer künftig ausweiten wollen. So nennen dies 32 Prozent der Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten, aber nur 16 Prozent der Großunternehmen.

Zu den Branchen, die die Ausweitung der Potenziale Älterer vergleichsweise häufig sehen, zählen u.a. Straßenverkehr, Schienen-

verkehr, Sicherheitswirtschaft (jeweils 52 Prozent) sowie die Zeitarbeit (51 Prozent). Auch in den Branchen Kunst, Unterhaltung, Erholung (41 Prozent) sowie dem Gastgewerbe (34 Prozent) wollen überdurchschnittlich viele Betriebe mit einer Ausweitung der Beschäftigung Älterer auf Arbeitskräfteengpässe reagieren.

Gute Arbeitsbedingungen sind für eine lange und gesunde Beschäftigung wichtig. Viele Betriebe unterstützen hier z.B. mit Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Auffällig ist im Rahmen der Umfrage, dass oftmals Unternehmen, die auf die Beschäftigungsausweitung Älterer setzen wollen, gleichzeitig die Mehrbelastung der Belegschaft nicht so häufig als Folge des Fachkräftemangels nennen (s. nächste Frage). Dies mag ein Hinweis darauf sein, dass viele dieser Unternehmen die langfristige Beschäftigungsfähigkeit besonders im Blick haben. Zusätzlich fällt auf, dass diese Unternehmen oftmals Stellen für Personen ohne Abschluss nicht besetzen können und hierfür auch Ältere suchen.



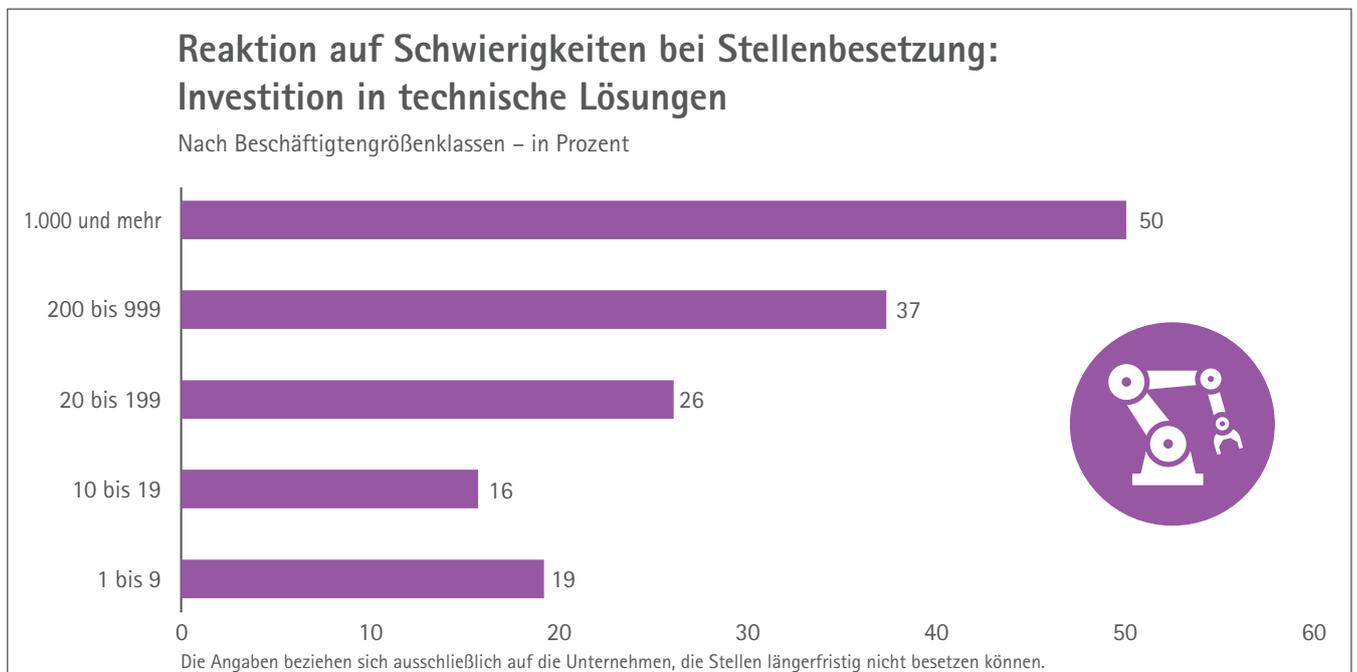
Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können

Mit IT & Robotern gegen Engpässe

Jedes vierte Unternehmen sieht in der Investition in technische Lösungen wie z.B. IT-Anwendungen, der Nutzung von künstlicher Intelligenz sowie dem Einsatz von Robotik in der Produktion eine Möglichkeit, um fehlende Fachkräfte zu ersetzen und so auf Stellenbesetzungsprobleme zu reagieren. Der Einsatz und die Entwicklung dieser Technologien bietet

somit Chancen für Unternehmen, die von Fachkräftengpässen betroffen sind.

In der Industrie (35 Prozent) sind es deutlich mehr Unternehmen, für die entsprechende Investitionen auf der Agenda stehen als in den anderen Wirtschaftszweigen. Gerade in der industriellen Pro-



duktion bestehen besonders viele Einsatzmöglichkeiten, die z.B. im Bereich personenbezogener Dienstleistungen nicht möglich sind.

Die Vielfalt der Branchen, in denen Unternehmen mit Investitionen in technische Lösungen auf Fachkräftengpässe reagieren wollen, macht die breiten Einsatzgebiete deutlich. So stehen z.B. der Kraftfahrzeugbau (50 Prozent), das Holzgewerbe (46 Prozent), die Chemieindustrie (43 Prozent), die Metallherzeugung und -bearbeitung sowie die Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (jeweils 40 Prozent) und Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (39 Prozent) im Branchenvergleich mit oben. Voraussetzung für den Erfolg dieser Investitionen in der Praxis ist u.a. die Akzeptanz der Technologie bei den Beschäftigten, und dass diese den Umgang damit beherrschen. Daher sehen gerade die Unternehmen, die diese Investitionen vorantreiben wollen, besonders häufig auch die Stärkung der Mitarbeiterkompetenzen für Digitalisierung und Strukturwandel als wichtige Maßnahme, um auf Fachkräftengpässe zu reagieren.

Im Bereich personenbezogener Dienstleistungen (18 Prozent) und bei kreativen Tätigkeiten wie z.B. Kunst, Unterhaltung, Erholung (sechs Prozent) oder bei Architektur- und Ingenieurbüros (18 Prozent) sind die Einsatzgebiete ebenso wie im Einzelhandel (17 Prozent) dagegen begrenzt. Gleiches gilt z.B. für den Straßenverkehr und Schienennahverkehr (neun Prozent), womit das autonome Fahren zumindest kurzfristig noch nicht als bedeutsame Option erscheint.

Ogleich umfangreichere Anwendungen eher bei größeren Unternehmen in Betracht kommen, wollen auch etliche KMU mit Investitionen in IT & Co. auf Personalengpässe reagieren. So sieht dies bereits jedes fünfte Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten als Option. In der Größenklasse mit 20 bis unter 200 Beschäftigten ist es jedes vierte – und in Großunternehmen jedes zweite.

IV. Fachkräftemangel – mit gravierenden Folgen

Fehlende Fachkräfte bleiben nicht folgenlos. Dies gilt für die betroffenen Unternehmen, aber auch für die Volkswirtschaft als Ganzes. Es stehen Wachstums- und Wohlfahrtspotenziale ebenso wie öffentliche Einnahmen auf dem Spiel, wenn Personalknappheiten die an sich mögliche Produktion und das Dienstleistungsangebot beschränken. Insgesamt erwarten 85 Prozent der Betriebe unterschiedliche negative Effekte infolge von Fachkräftengpässen, während 15 Prozent entweder keinen Fachkräftemangel haben bzw. ihn auch künftig nicht erwarten oder nicht mit Folgen eines solchen Mangels rechnen. Insbesondere im Baugewerbe rechnen viele Betriebe mit Auswirkungen infolge fehlenden Personals (94 Prozent), aber auch in der Industrie (89 Prozent), bei den Dienstleistern (84 Prozent) und im Handel (82 Prozent) sind es nicht viel weniger.

Im Vergleich mit dem DIHK-Report Fachkräfte 2020 hat sich der Anteil, der nicht mit Folgen rechnet, geringfügig verringert (damals 16 Prozent).¹⁴ Auch wenn diese Änderung nur gering ausfällt, macht sie die zunehmenden Sorgen der Betriebe deutlich. Obwohl die Wirtschaft noch mit den Folgen der Corona-Krise zu kämpfen hat und in den Krisenmonaten die Personalnachfrage deutlich eingebrochen war und somit Arbeitskräftengpässe weniger ins Gewicht fielen, liegt die Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich der Folgen solcher Engpässe aktuell über dem Vorkrisenniveau.

Belegschaften müssen einspringen

An der Spitze der erwarteten Folgen steht aus Sicht der Unternehmen die Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft (61 Prozent). Dies ist i.d.R. das Resultat, dass viele Betriebe kurzfristig auf Personalengpässe reagieren müssen, um Aufträge abzuwickeln, Lieferfristen einzuhalten und Geschäftszeiten und Dienstleistungsangebote aufrecht erhalten zu können.

In der Industrie liegt der Anteil der Unternehmen, die mit einer Mehrbelastung des Personals rechnen, am höchsten (66 Prozent). In der Bauwirtschaft, die besonders stark von Engpässen betroffen ist, sind es mit 65 Prozent fast genauso viele. Es folgen Handel (62 Prozent) und Dienstleistungen (59 Prozent).

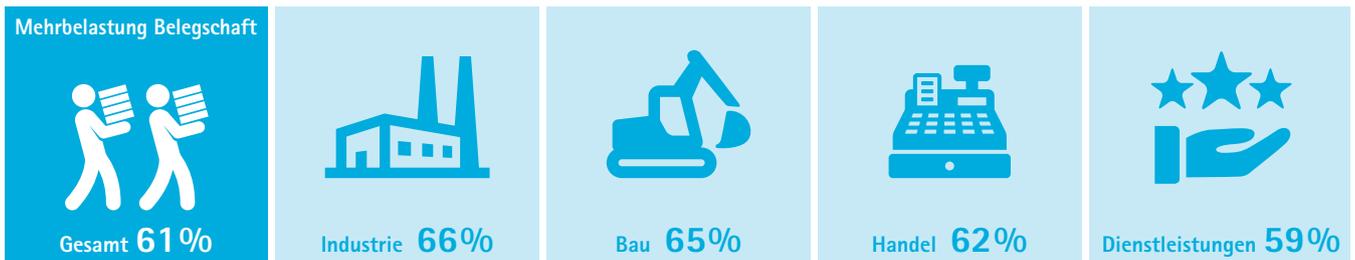
Beim Branchenvergleich zeigt sich, dass u.a. die Gesundheitswirtschaft insgesamt (70 Prozent) und das Gastgewerbe (69 Prozent), aber noch deutlicher Reinigungsdienste (78 Prozent), der Handel mit gesundheitsbezogenen Gütern (74 Prozent) sowie die Abwasserentsorgung, Abfallbeseitigung (77 Prozent) überdurchschnittlich betroffen sind. Zum einen sind dort die Fachkräftengpässe häufig besonders ausgeprägt und zum anderen erlauben die entsprechenden Dienstleistungen vielfach keinen Aufschub oder lassen sich nicht durch technische Lösungen ersetzen.

Welche Folgen erwarten Sie zukünftig durch Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?

Herbst 2021

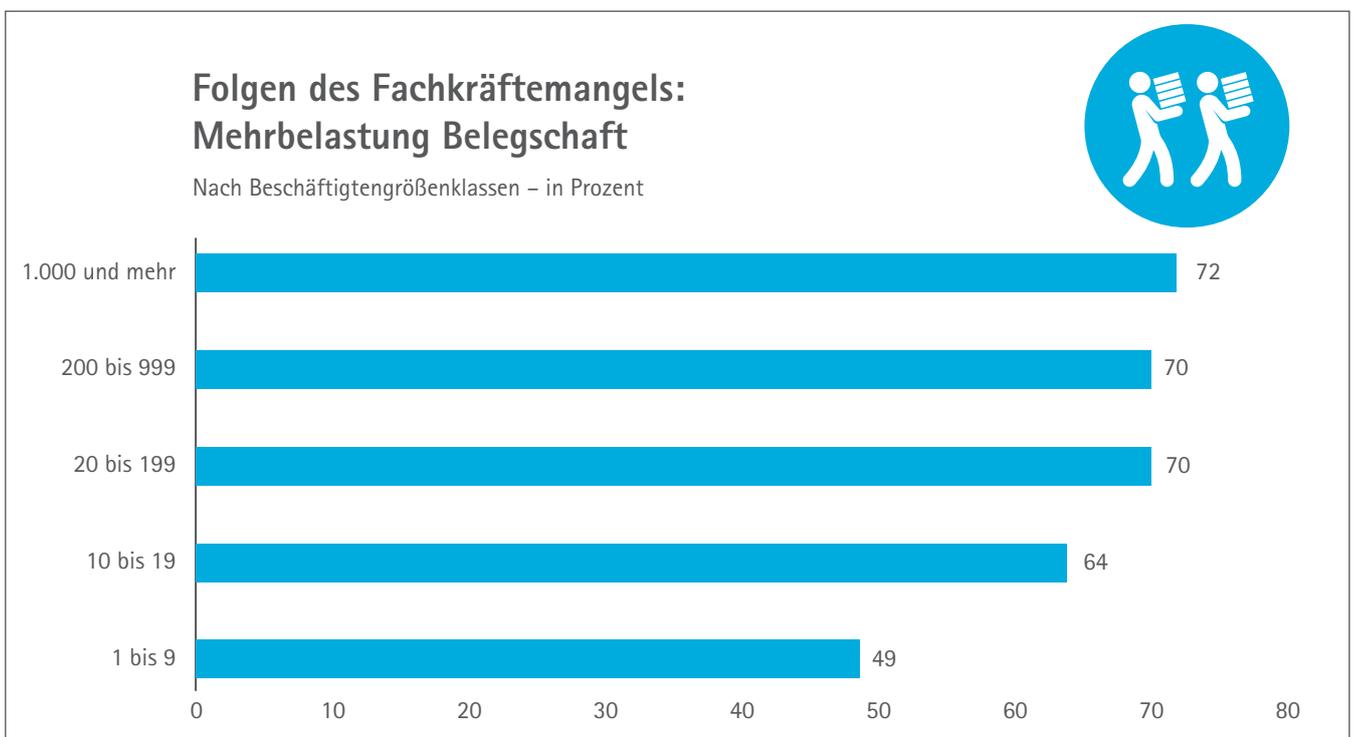


¹⁴ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Fachkräftesuche bleibt Herausforderung, DIHK-Report Fachkräfte 2020, Berlin 2020.



Mit steigender Unternehmensgröße nimmt auch der Anteil tendenziell zu, der von einer Mehrbelastung der Belegschaft ausgeht. Während es bei kleineren Mittelständlern mit bis zu 20 Beschäftigten 53 Prozent sind, sind von den großen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten 72 Prozent betroffen. Mit zunehmender Mitarbeiterzahl steigt i.d.R. auch die Möglichkeit,

dass Kolleginnen und Kollegen zeitweise zusätzliche Arbeiten übernehmen, wenn Personal fehlt. Kleinere Unternehmen sind dagegen öfter gezwungen, im Zweifel auf Angebote oder Aufträge zu verzichten, weil nicht ausreichend Personal verfügbar ist, das Aufgaben übernehmen könnte.

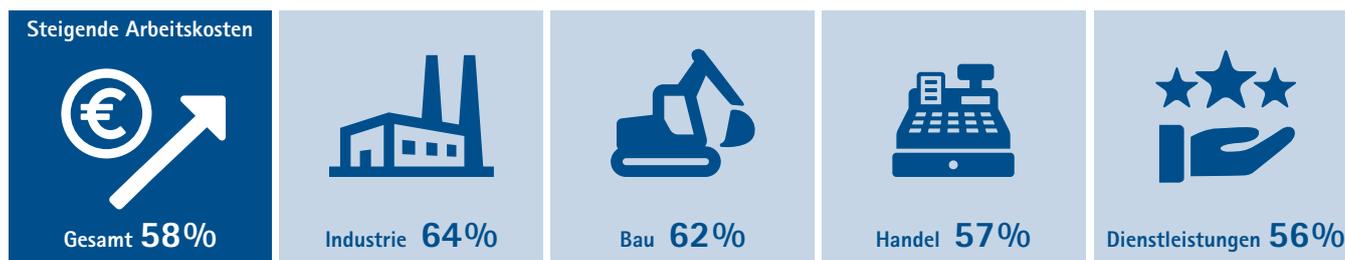


Der Unternehmensanteil, der von zusätzlicher Belastung der Beschäftigten ausgeht, ist zuletzt stabil geblieben. So waren es vor zwei Jahren 62 Prozent. Neueinstellungen vor der Corona-Pandemie und der etwas geringere Problemdruck der Fachkräftengpässe in den Monaten der Pandemie konnten die Einschätzung der Unternehmen am aktuellen Rand nicht verändern. Die Erwartungen deuten damit auf eine gleich bleibende Entwicklung hin. Weitere Maßnahmen der Fachkräftesicherung sind nötig, da hohe Belastungen auch die Attraktivität der entsprechenden Berufe mindern, damit den dortigen Personalbestand weiter reduzieren und so die Engpassprobleme weiter verschärfen können.

Sorge vor hohen Arbeitskosten

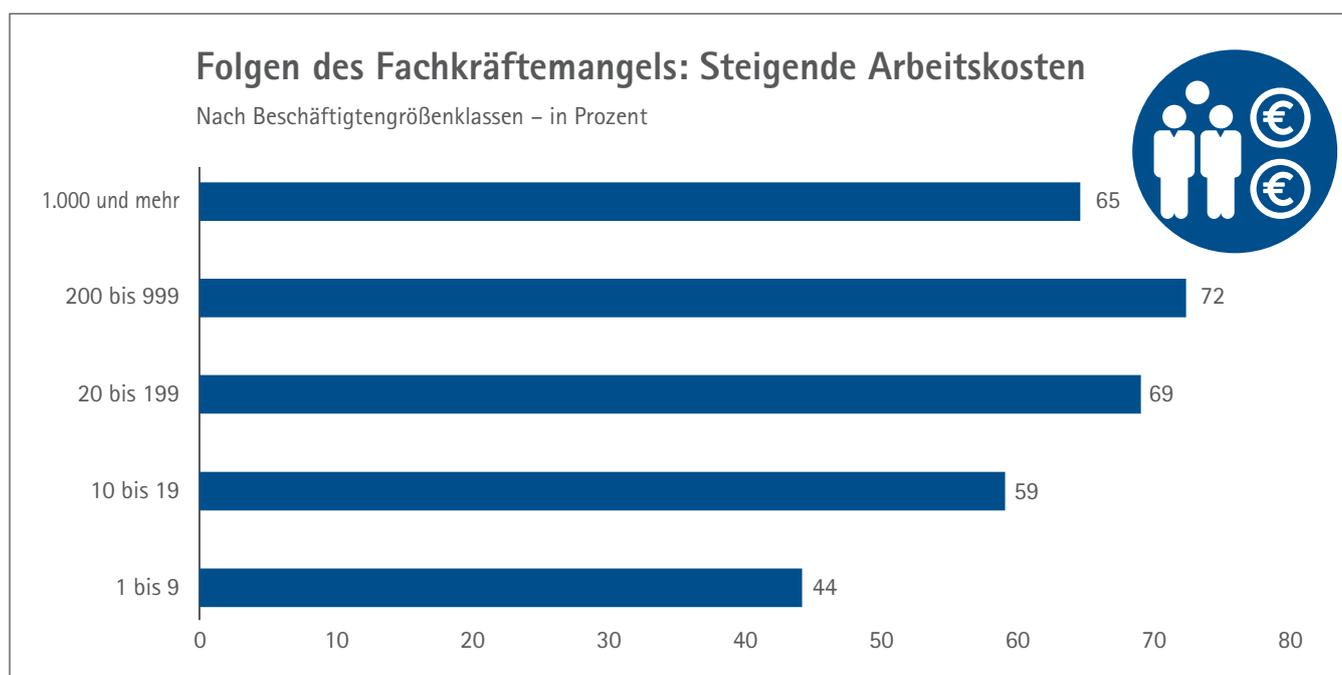
Fast sechs von zehn Unternehmen (58 Prozent) rechnen mit steigenden Arbeitskosten, um neue Fachkräfte zu gewinnen oder ihr Personal halten zu können. Das sind fünf Prozent-

punkte mehr als vor zwei Jahren. In der Industrie erwarten fast zwei Drittel steigende Arbeitskosten. Im EU-Vergleich der Arbeitskosten belegt die deutsche Industrie derzeit Rang drei. Ein Anziehen dieser Kosten als Folge von Personalengpässen kann daher die internationale Wettbewerbsposition deutscher Unternehmen weiter verschlechtern. Insgesamt – nicht nur mit Blick auf Kräfteengpässe – gewinnen die Arbeitskosten aus Sicht der Unternehmen aktuell wieder stärker an Bedeutung. So sehen 39 Prozent von ihnen hierin ein Geschäftsrisiko, während dieser Wert in den Monaten der Pandemie auf zwischenzeitlich 29 Prozent deutlich gesunken war. Auch als Standortfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit bewerten die Unternehmen die Höhe der Arbeitskosten wieder deutlich kritischer als in den letzten Jahren. Finden diese höheren Kosten Eingang in die Preise, mit der Folge einer einsetzenden Lohn-Preis-Spirale, kann dies negative Konsequenzen auf die aktuelle Inflationsentwicklung haben. Die Mindestlohnentscheidung der neuen Bundesregierung könnte in diesem Zusammenhang den Effekt weiter verschärfen.



Um gesuchte Fachkräfte gewinnen zu können, spielt zum einen ein attraktives Gehalt eine wichtige Rolle. Aber auch der Prozess der Personalgewinnung sowie Maßnahmen, um sich als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um kluge Köpfe zu positionieren, schlagen sich auf der Kostenseite nieder. Dies gilt z.B. mit Blick auf die Möglichkeiten zum mobilen und flexiblen Arbeiten inklusive der dafür nötigen Ausstattung sowie der Gestaltung der dazugehörigen Arbeitsprozesse. Ebenso zählen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, attraktive Weiterbildungsangebote sowie Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung dazu. Auch die Fachkräftegewinnung im Ausland und die damit einhergehende betriebliche Integration inklusive Sprachkurse verursachen Kosten.

Besonders betroffen von durch Engpässe verursacht steigenden Arbeitskosten sehen sich u.a. der Maschinenbau (70 Prozent) sowie Hersteller elektrischer Ausrüstungen (67 Prozent), für die das Exportgeschäft eine wichtige Rolle spielt und fehlendes Personal damit auch kostenseitig zur Hürde wird. Des Weiteren erwarten Unternehmen aus dem Bereich Lagerei und Verkehrsdienstleistungen (69 Prozent), Metallherzeugung (69 Prozent), Sicherheitswirtschaft (68 Prozent) sowie Gebrauchsgüterproduzenten (65 Prozent) steigende Arbeitskosten. Eine Weitergabe dieser Kosten würde sich damit auf etliche Wirtschaftsbereiche ausdehnen, die diese Leistungen beziehen – bis hin zum privaten Verbrauch.

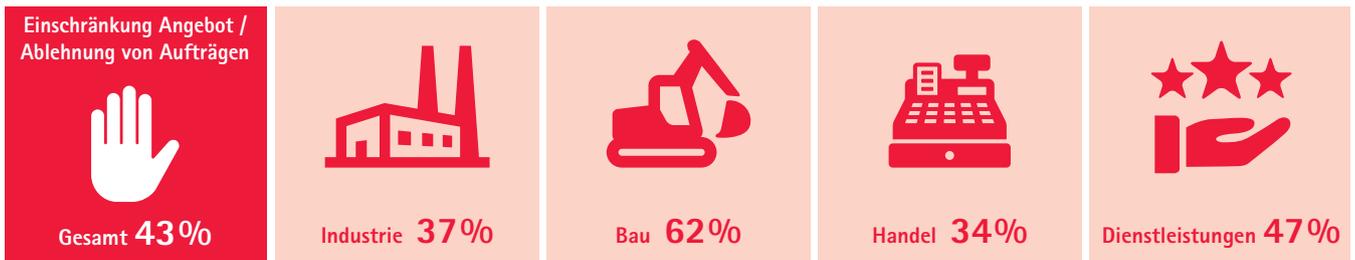


Aufträge gehen verloren

Befürchtungen der Unternehmen, dass sie ihre Angebotspalette einschränken und Angebote ablehnen müssen oder diese verlieren, weil ihnen die Fachkräfte dafür fehlen, haben im Vergleich zum Herbst 2019 weiter zugenommen. Aktuell erwarten dies 43 Prozent – vor zwei Jahren waren es 39 Prozent. Besonders betroffen ist die Bauwirtschaft – nicht zuletzt infolge der dort besonders ausgeprägten Fachkräftengpässe und hoher Nachfrage, auch wenn sich dort die Situation ein wenig entspannt hat (62 Prozent gegenüber 66 Prozent). In der Industrie rechnen dagegen deutlich mehr Unternehmen mit

Auftragsverlusten als vor zwei Jahren (37 Prozent gegenüber 28 Prozent), auch im Handel steigt die Zahl (von 28 Prozent auf 34 Prozent). Bei den Dienstleistern hat sich die ohnehin schon angespannte Lage noch einmal etwas verschärft (von 43 Prozent auf nun 47 Prozent).

Gerade für Betriebe, die in einem intensiven – auch internationalen – Wettbewerb stehen, erweist es sich als besonders problematisch, Aufträge ablehnen zu müssen, für die grundsätzlich eine Nachfrage besteht und die dann ggf. von auslän-



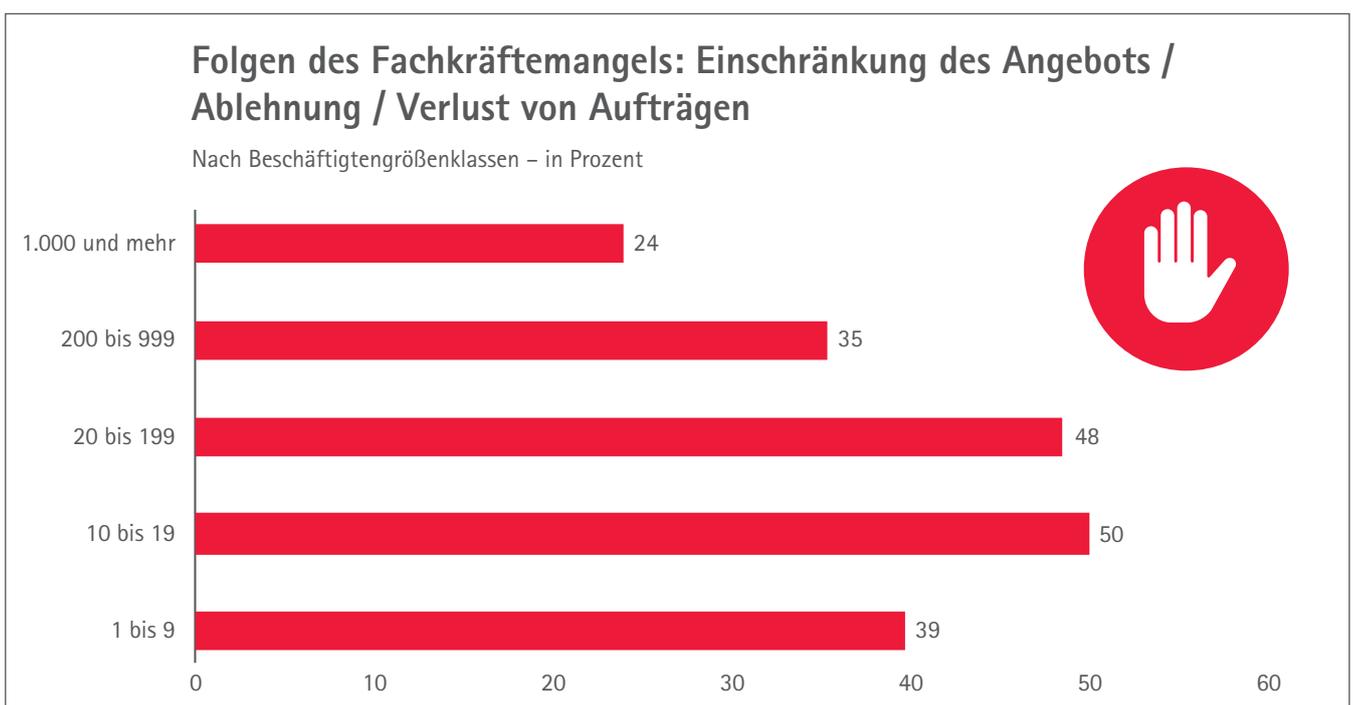
dischen Konkurrenten übernommen werden. Auch langjährige Geschäftsbeziehungen stehen mitunter auf dem Spiel, wenn Kunden und Auftraggeber sich anderweitige Partner suchen müssen. Wenn dies zusätzlich zur aktuellen Rohstoffknappheit kommt, verschärft es die Entwicklung in den Betrieben.

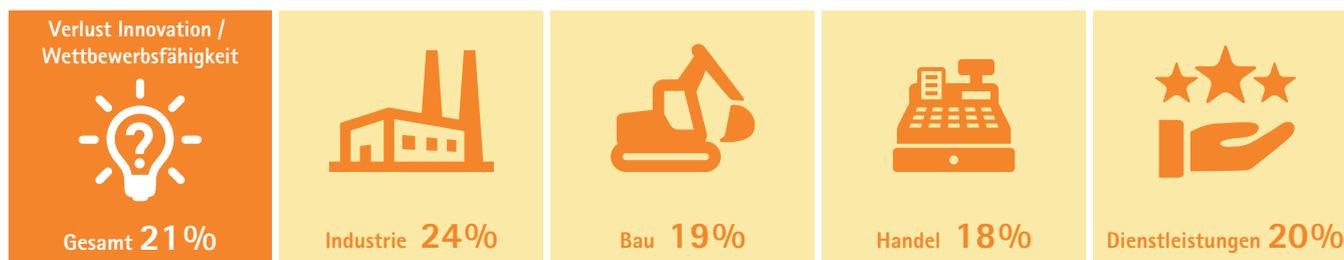
Vielfach betroffen von solchen Einschränkungen sehen sich die Zeitarbeit (74 Prozent), Reinigungsdienste, das Ausbaugewerbe (jeweils 66 Prozent), der Straßengüterverkehr (64 Prozent), Architektur und Ingenieurdesign (61 Prozent), das Gastgewerbe (59 Prozent), Programmierung (56 Prozent), Gesundheits- und Sozialdienstleister (51 Prozent), IT-Dienstleister (51 Prozent) oder auch die Bildungswirtschaft (43 Prozent).

Die negativen Folgen von Angebotseinschränkungen oder dem Verlust von Aufträgen bleiben nicht auf die von Personalengpässen betroffenen Betriebe und Branchen beschränkt. Sie können sich vielmehr negativ auf ganze Produktions- und Lieferketten sowie die (betrieblichen) Endabnehmer auswirken. Fehlen z.B. IT-Experten, betrifft dies auch Mittelständler, die Geschäftsprozesse digitalisieren oder sich um eine bessere Cybersicherheit kümmern möchten. Fehlen Lkw-Fahrer oder Beschäftigte im Logistikbereich, können industrielle Produktionsprozesse ins Stocken geraten, wenn nötige Vorprodukte nicht rechtzeitig geliefert werden, ebenso wird die Belieferung des Einzelhandels in Mitleidenschaft gezogen – Regale bleiben

im Zweifel leer. Liegen Personalengpässe im Bereich von Bau, Architektur und Ingenieurleistungen vor, verzögern sich oder unterbleiben Bauvorhaben – nicht zuletzt auch mit Blick auf klimaschutzrelevante Projekte. Personalknappheit bei Gesundheits- und Sozialdienstleistern gefährdet die Gesundheitsversorgung. Engpässe in der Bildungswirtschaft können Angebote für nötige Weiterbildungen beeinträchtigen, auch z.B. für Sprachkurse. Die Betroffenheit der Zeitarbeit kann dazu führen, dass Entleihbetriebe nicht auf nötiges und flexibel einsetzbares Personal zurückgreifen können und damit selbst auf Produktion, Dienstleistungen und z.B. temporäre Projekte verzichten müssen. Gastronomie und Handel sind zum Teil gezwungen, Öffnungszeiten zu verkürzen, zusätzliche Ruhetage einzuführen oder Serviceleistungen zu reduzieren. Das birgt die Gefahr, dass deren Angebote aus Kundensicht, aber auch ganze Regionen an Attraktivität verlieren.

Gerade kleinere Betriebe befürchten, ihre Angebote reduzieren zu müssen oder Aufträge zu verlieren. In der Größenklasse mit zehn bis 19 Beschäftigten gilt dies z.B. für die Hälfte, bei den Großunternehmen „nur“ für jedes vierte. KMU haben oftmals bei fehlenden Fachkräften weniger Möglichkeiten, flexibel zu reagieren und zum Beispiel Personal intern umzuschichten als dies bei großen Unternehmen der Fall ist, so dass der Verzicht auf Aufträge öfter notwendig wird.





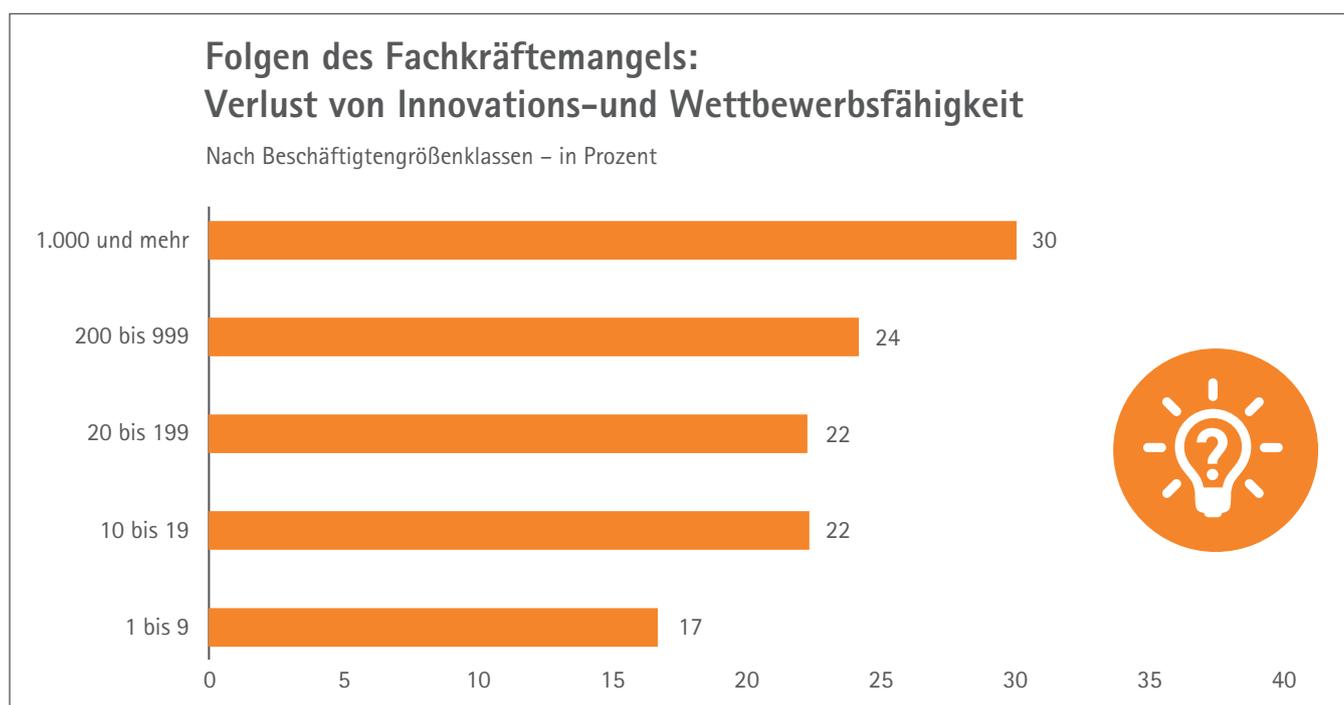
Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit stehen auf dem Spiel

Jedes fünfte Unternehmen erwartet den Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit infolge fehlender Fachkräfte. Diese Befürchtungen sind gegenüber 2019 gleich geblieben. Besonders Industriebetriebe (24 Prozent) sorgen sich um ihre Perspektiven. Diese stehen häufig international in einem ausgeprägten Wettbewerb und sind auf Innovationen und deren praktische Anwendung angewiesen. Die künftigen Herausforderungen z.B. für die erfolgreiche Umsetzung von Klimaschutz und Digitalisierung sowie für die Nutzung von KI-Anwendungen erfordern in einem Umfeld schnellen technischen Wandels ein hohes Maß an Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit. In der Kfz-Branche zeigt sich mit dem Weg in die Elektromobilität die Notwendigkeit von Innovationen und deren Marktdurchsetzung in besonderem Maße. So stehen die Hersteller von Kraftwagen und hochwertigen Kraftwagenteilen mit Blick auf die Sorgen um ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit mit ganz oben (35 Prozent). Gleiches gilt für Programmierer (37 Prozent), die auf IT-Fachkräfte angewiesen sind, sowie für Hersteller von Datenverarbeitungsgeräten (30 Prozent), die beim Weg in die Digitalisierung „up to date“ sein müssen. Auch Teile der Gesundheitswirtschaft sind alarmiert – u.a. die Medizintechnik (37 Prozent) und die Händler mit gesundheitsbezogenen Gütern (31 Prozent).

Produktionsprozesse effizienter zu gestalten, um dadurch Produktivitätsgewinne zu erzielen, wird für viele Unternehmen künftig eine wichtige Aufgabe. Die Erfahrungen der weltweiten Pandemie haben zudem gezeigt, dass bisherige Geschäftsmodelle und internationale Lieferketten Schwächen haben können. Durch innovative Prozesse und Geschäftsformate können sich Unternehmen besser aufstellen. Das kann auch durch Investitionen in technische Lösungen als Reaktion auf Fachkräfteengpässe geschehen, auf die besonders häufig solche Unternehmen setzen wollen, die gleichzeitig um ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit fürchten.

Größere Unternehmen sind vielfach innovationsaktiver und häufiger international ausgerichtet. Daher sind sie es auch, die besonders oft die Gefahr von Fachkräfteengpässen für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit fürchten. Dies gilt für 30 Prozent der Großunternehmen, aber „nur“ für 17 Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten.

Auch mit Blick auf die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zeigen sich die gesamtwirtschaftlichen Risiken der Fachkräfteengpässe, die weit über die betriebliche Betroffenheit hinausgehen. Innovationen sind ein wesentlicher Treiber für technischen Fortschritt sowie für die nötige Steigerung der Produktivität und



damit entscheidend für wirtschaftliches Wachstum – gerade in alternden Gesellschaften –, für Beschäftigung, Einkommen und Wohlstand insgesamt. All dies sind nicht zuletzt Voraus-

setzungen, um z.B. künftig die finanziellen Folgen der Corona-Pandemie zu tragen sowie notwendige Investitionen in Bildung vornehmen zu können.

DIHK-Empfehlungen

1. Das müssen wir jetzt für die duale Ausbildung tun

- Kein Jugendlicher darf verloren gehen, aber möglichst auch kein betrieblicher Ausbildungsplatz. Daher sollte die Allianz für Aus- und Weiterbildung fortgesetzt und das Versprechen bekräftigt werden, allen interessierten jungen Menschen ein Pfad in Ausbildung aufzuzeigen. Die vielfältigen Angebote in Bund und Ländern beim Übergang von der Schule in Ausbildung gehören auf den Prüfstand. Zielführend ist, was schnell in die betriebliche Praxis, in Ausbildung und Arbeit führt. Instrumente wie betriebliche Einstiegsqualifizierungen sollten Priorität haben und als Brücke in Ausbildung insbesondere für Lernschwächere oder junge Geflüchtete dienen.
- Wir brauchen eine systematische und praxisnahe Berufsorientierung, die frühzeitige betriebliche Praktika umfasst. Zusätzlich zur direkten Beratung durch Ausbildungs- und Berufsberater oder Ausbildungsbotschafter müssen verstärkt digitale Formate und Social Media genutzt werden, um junge Menschen zu erreichen. Insbesondere die Gymnasien sollten verbindlich über die guten Perspektiven einer dualen Ausbildung und anschließender Höheren Berufsbildung informieren und Schülerinnen und Schülern eine ausgewogene berufliche Entscheidung ermöglichen.
- Mit einem Pakt für Berufliche Schulen sollten die Ausstattung sowie die Arbeits- und Lernbedingungen in den Berufsschulen verbessert werden. Die Berufsschulen benötigen dafür modernes technisches Equipment, digitale Lernmedien und attraktive Arbeitsbedingungen. So können auch mehr junge Menschen für den Beruf des Berufsschullehrers gewonnen werden. Virtuelle Klassenzimmer sollten verstärkt genutzt werden, insbesondere an Berufsschulen im ländlichen Raum.
- Auslandsaufenthalte in Europa und weltweit sind ein wichtiger Faktor, um die Attraktivität der Beruflichen Bildung und die Kompetenzen des Fachkräftenachwuchses zu erhöhen. Daher sollte die Mobilität von Auszubildenden weiter und signifikant gesteigert werden. Aufbauend auf den Erfahrungen und Strukturen des Bundesprogramms „Berufsbildung ohne Grenzen“ sollte eine Mobilitätskultur in der Beruflichen Bildung und in den Unternehmen entstehen. Dazu sollte ein „Deutscher Beruflichen Austauschdienst“ (DBAD) analog zum Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) eingerichtet und mit Bundesmitteln unterstützt werden. Der DBAD soll bestehende Beratungs- und Förderangebote für Betriebe und Auszubildenden sowie beruflich qualifizierte Fachkräfte integrieren, ausbauen und gemeinsam mit den Kammern und anderen relevanten Wirtschaftsakteuren für eine systematische, nationale Koordinierung sorgen.

2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern

- Die Monate der Corona-Pandemie mit zeitweise geschlossenen Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen sowie den Herausforderungen des „Homeschooling“ haben noch einmal deutlich gezeigt, welche große Bedeutung eine funktionierende Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Betriebe und die Fachkräftesicherung hat. Die Voraussetzungen hierfür gilt es an unterschiedlichen Stellen weiter zu verbessern, um die Teilnahme von Eltern am Arbeitsleben zu erleichtern.
- Die Betreuungszeiten in Kindertagesstätten lassen es nach wie vor zu selten zu, dass beide Elternteile eine Ganztags- oder wenigstens vollzeitnahe Teilzeitstelle ausüben können. Sie müssten insbesondere in den Randzeiten, aber auch in den Ferien ausgeweitet werden.
- Gute Kinderbetreuung sollte flächendeckend angeboten werden – auch in ländlichen Regionen suchen erwerbstätige Eltern gute Betreuungsangebote.
- Mit Blick auf Grundschulkindern ist der Anspruch auf Ganztagsbetreuung ein guter Schritt. Hier sind aber ergänzende Maßnahmen nötig, damit gerade Familien mit Kindern im Grundschulalter diese Angebote auch nutzen können. Ein steuerfreier Betreuungszuschuss durch den Arbeitgeber für Eltern von Grundschulkindern – analog zu dem für Kinder im Kita-Alter – wäre sinnvoll.
- In den Betrieben sollten vor allem flexible Lösungen zugelassen werden, damit die Unternehmen ihre individuell passenden Instrumente nutzen können – ohne neue Rechtsansprüche für die Beschäftigten. Dies gilt z.B. mit Blick auf flexibles und mobiles Arbeiten (z.B. im Homeoffice), Teilzeit- oder Rückkehrangebote.

3. Zuwanderung erleichtern

- Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) erleichtert die Zuwanderung gerade im Bereich der beruflich Qualifizierten, die von den Unternehmen besonders häufig erfolglos gesucht werden – daher setzt es wichtige Impulse. Die Voraussetzung der vollständigen Gleichwertigkeit der ausländischen mit der deutschen Berufsqualifikation als ein Zuwanderungskriterium kann sich in der Praxis jedoch als Hindernis erweisen, da das deutsche Ausbildungssystem international nahezu einzigartig und die ausländischen Qualifikationen oftmals nur teilweise gleichwertig sind.

- Die im FEG zwar bestehende Möglichkeit, bereits mit teilweiser Gleichwertigkeit zuzuwandern, um auf Fachkraftniveau zu arbeiten und parallel Kompetenzen hierzulande nachzuholen, sollte daher erleichtert und unbürokratisch umgesetzt werden. So sollte z.B. nicht nur das Fehlen praktischer Fähigkeiten – wie derzeit vorgesehen – eine Voraussetzung hierfür sein.
- Die Verfahrensdauer im Zuwanderungsprozess sollte insgesamt verkürzt werden – nicht nur im Rahmen des beschleunigten Verfahrens des FEG. Die am Zuwanderungsprozess beteiligten Institutionen wie z. B. Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden müssen daher mit den nötigen Ressourcen ausgestattet sein, reibungslos und ohne Zeitverlust zusammenarbeiten und dabei kompatible digitale Unterlagen und Strukturen effizient einsetzen.
- Deutsche Sprachkenntnisse sind für viele Betriebe ein wichtiges Einstellungskriterium und eine nötige Integrationskomponente. Der Spracherwerb bereits im Ausland wäre ein wichtiger Schritt, den eine Förderung unterstützen könnte.
- Das Matching zwischen Betrieb und Fachkraft im Ausland stellt gerade KMU vor Herausforderungen. Beratung und Unterstützung von der Suche im Ausland bis hin zur Integration in Deutschland sind daher wichtig.
- Die Möglichkeiten im FEG, zur Arbeitsplatzsuche befristet nach Deutschland kommen zu können, erleichtern das Matching und sollten erweitert werden. Das persönliche Vor-Ort-Gespräch und ggf. eine Probearbeit machen es für Betriebe und Fachkräfte einfacher, sich kennenzulernen. Auf die Voraussetzung der vollständigen Gleichwertigkeit der Qualifikation sollte verzichtet werden. Es wäre sinnvoll, auch mit teilweiser Gleichwertigkeit zur Suche einreisen zu können. Während einer im Anschluss an die Suche aufgenommenen Beschäftigung könnte die volle Gleichwertigkeit nachgeholt werden.
- Im Ausland sollte zielgerichtet über den Arbeits-, Studien- und Ausbildungsort Deutschland sowie über Fachkräftezuwanderungswege und -voraussetzungen informiert werden. Im In- und Ausland sollten Unterstützungs- und Beratungsstrukturen rund um das Thema Zuwanderung und FEG verstärkt werden.

4. Weiterbildung stärken

- Statt neuer einseitiger Rechtsansprüche lieber auf intelligente Förderanreize setzen: beispielsweise durch Verbesserungen beim Bundesprogramm Bildungsprämie für Geringverdiener oder durch zusätzliche Anreize im Steuersystem für berufliche Weiterbildung etwa in Analogie zur Absetzbarkeit von Handwerkerleistungen.
- Durch die Arbeitsagenturen geförderte Weiterbildung KMU-freundlicher gestalten – etwa durch geringere Mindeststundenzahl von Maßnahmen (z.B. 80 statt 120) oder die gleichberechtigte Aufnahme alternativer Qualitätssicherungsmechanismen (wie z.B. ISO) statt ausschließlich AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung).
- Höhere Berufsbildung stärken z.B. durch weitere Optimierung des Aufstiegs-BAföG: So sollten z.B. auch digitale Schulungen ohne anwesende Lehrkräfte förderbar sein, um die Vorbereitung auf eine Prüfung in der Höheren Berufsbildung zeitgemäß zu unterstützen.
- Informelle Kompetenzen, die man sich z.B. „on the job“ erworben hat, im Vergleich zu einem konkreten Beruf sichtbar und bewertbar machen. Pilotprojekte wie ValiKom sind ein guter Ausgangspunkt, um dafür unter Beteiligung der Kammern (als so genannte zuständige Stellen) einen rechtlichen Rahmen zu schaffen.

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. Falls ja (1a): Wie möchte Ihr Unternehmen auf diese (und künftige) Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung reagieren? (Mehrfachnennung möglich)

- mehr Ausbildung
- mehr Weiterbildung
- Stärkung der Mitarbeiterkompetenzen für Digitalisierung und/oder Strukturwandel
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern
- Beschäftigung/Einstellung älterer Mitarbeiter ausweiten
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (z.B. Bezahlung, mobiles/flexibles Arbeiten)
- Investitionen in technische Lösungen als Ersatz für fehlende Fachkräfte (z.B. IT-Anwendung, Roboter, KI usw.)
- Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland

3. Welche Folgen erwarten Sie zukünftig durch Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich)

- steigende Arbeitskosten (um knappe Fachkräfte zu gewinnen / zu halten)
- Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft
- Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit
- Einschränkung des Angebots / Ablehnung/ Verlust von Aufträgen
- Sonstige
- Keine Folgen / kein Fachkräftemangel