



# Fachkräfteengpässe – weiter steigend

DIHK-Report Fachkräfte 2022

**DIHK**

Deutsche  
Industrie- und Handelskammer

**#GemeinsamFürFachkräfte**



## 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](mailto:info@dihk.de)  
Internet: [www.dihk.de](http://www.dihk.de)

### Facebook

[www.facebook.com/DIHKBerlin](https://www.facebook.com/DIHKBerlin)

### Twitter

[http://twitter.com/DIHK\\_News](http://twitter.com/DIHK_News)

### Redaktion

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

### Grafik

Friedemann Encke, Katrin Jacobs, DIHK

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

### Bildnachweis

© Getty Images

### Stand

Januar 2023

## Inhalt

Methodik	3
-----	
Das Wichtigste in Kürze	4
-----	
I. Fachkräfteengpässe nehmen zu – trotz angespannter Wirtschaftslage	5
-----	
II. Beruflich Qualifizierte – am häufigsten gesucht	9
-----	
III. Fachkräftesicherung – Rahmenbedingungen auf dem Prüfstand	12
-----	
Fragebogen	27
-----	

## Methodik

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) hat im Rahmen ihrer DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2022 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen u. a. auch zum Themenfeld Fachkräftesicherung zu befragen.

Der DIHK-Auswertung liegen je nach Fragestellung knapp 22.000 Unternehmensantworten zugrunde. Nach Wirtschaftsbereichen stammen die Antworten aus der Industrie (27 Prozent), aus der Bauwirtschaft (sechs Prozent), aus dem Handel (23 Prozent) und aus den Dienstleistungen (44 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgröße weist 50 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 39 Prozent mittlere Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten sowie neun 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

### Fachkräfteengpässe nehmen zu – trotz angespannter Wirtschaftslage

- Mehr als jedes zweite der fast 22.000 antwortenden Unternehmen kann offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen, weil es keine Arbeitskräfte findet. Trotz unsicherer Erwartungen und insgesamt angespannter Wirtschaftslage haben sich die Stellenbesetzungsschwierigkeiten in den Unternehmen im Vergleich zum Vorjahr verschärft.
- Am häufigsten bestehen Personalengpässe in der Industrie und in der Bauwirtschaft (jeweils 58 Prozent). In den Industriebetrieben haben die Engpässe im Vergleich zum Vorjahr weiter zugenommen, beim Bau sind sie rückläufig.
- Fehlende Fachkräfte belasten nicht nur die Betriebe, sondern gefährden den Erfolg bei wichtigen Zukunftsaufgaben wie Klimaschutz und Digitalisierung.

### Beruflich Qualifizierte – am häufigsten gesucht

- Am häufigsten suchen die Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung ohne Erfolg (48 Prozent). Auch die Einstellung von Azubis gelingt vielfach nicht wie gewünscht (39 Prozent).
- Nach Personal mit Weiterbildungsabschluss suchen 37 Prozent der Unternehmen mit Besetzungsproblemen erfolglos. Bei den Hochschulabsolventinnen und -Absolventen ist es jedes dritte dieser Unternehmen.
- Auch für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bestehen Beschäftigungschancen – 31 Prozent der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen können entsprechende Vakanzen nicht besetzen.

### Fachkräftesicherung – Rahmenbedingungen auf dem Prüfstand

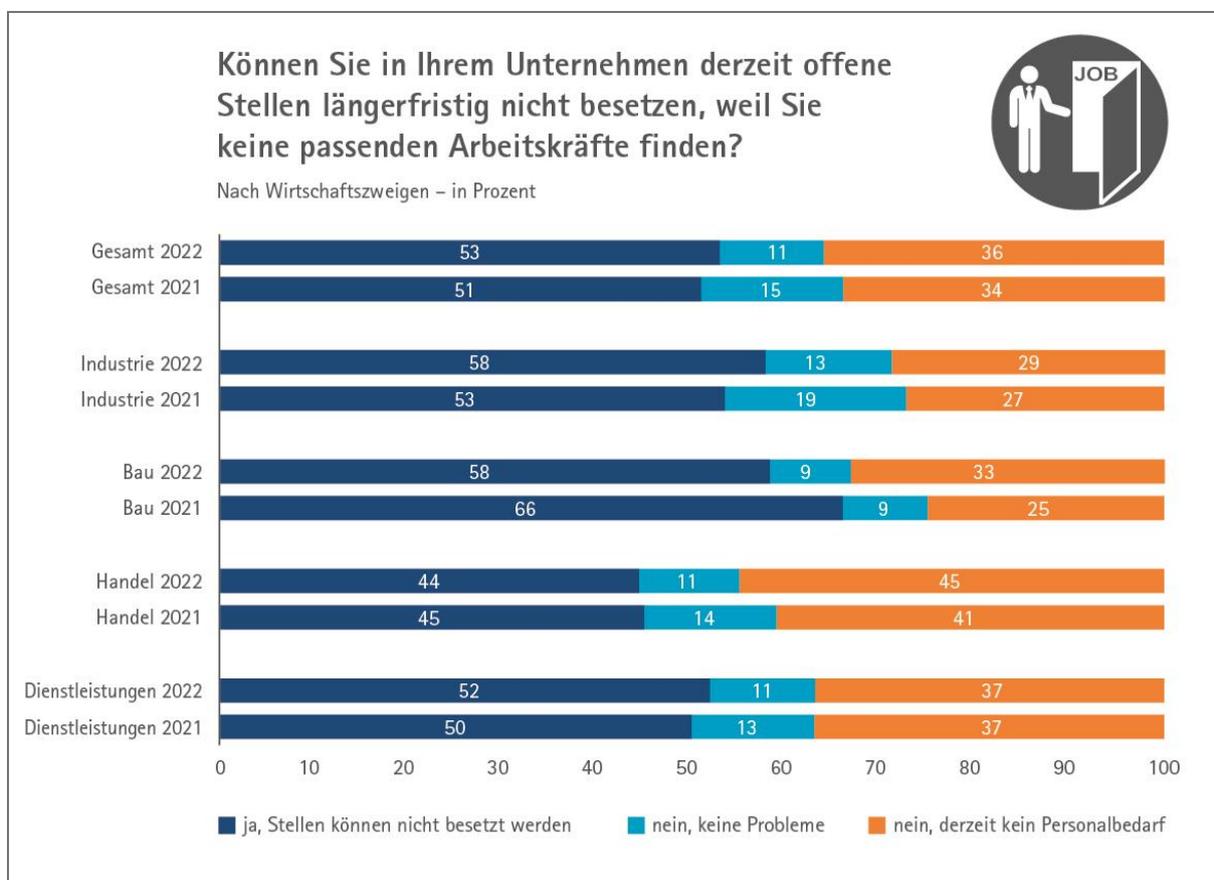
- Mehr als jedem zweiten Unternehmen (52 Prozent) würde der Abbau von Bürokratiebelastungen (z. B. Berichts-, Dokumentations-, Meldepflichten) bei der Fachkräftesicherung helfen, weil sich das Personal dann intensiver um die eigentlichen betrieblichen Aufgaben kümmern könnte.
- An zweiter Stelle bei den Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung steht die Stärkung der beruflichen Bildung – diese nennen 46 Prozent der Betriebe.
- Von einer Erleichterung bei der Einstellung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte erhofft sich mehr als jedes dritte Unternehmen (35 Prozent) eine Verbesserung seiner Fachkräftesituation.
- In einer besseren Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitslosen sehen 31 Prozent der Unternehmen eine Unterstützung, um offene Stellen zu besetzen.
- Die Steigerung der Attraktivität der Region zum Leben und Arbeiten ist aus Sicht von 24 Prozent der Unternehmen hilfreich, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.
- 22 Prozent der Unternehmen plädieren für einen bedarfsgerechten Ausbau der Betreuungsangebote, damit die Beschäftigten Beruf und Familie besser vereinbaren können.
- Ebenso viele (22 Prozent) halten die Flexibilisierung der Beschäftigung Älterer sowie die bessere Information zu bereits bestehenden Möglichkeiten für eine gute Option zur Fachkräftesicherung.
- Um mit digitalen Anwendungen besser auf Personalengpässe reagieren zu können, ist der Ausbau der digitalen Infrastruktur für 22 Prozent der Betriebe hilfreich.

## I. Fachkräfteengpässe nehmen zu – trotz angespannter Wirtschaftslage

Die Folgen des Krieges in der Ukraine mit extrem stark steigenden Energie- und Rohstoffpreisen und unterbrochenen Lieferketten, die Inflationsentwicklung sowie nach wie vor Auswirkungen der Corona-Pandemie führen zu einer angespannten Wirtschaftslage und setzen den deutschen Unternehmen stark zu.

Ungeachtet dieser Entwicklungen nehmen die Stellenbesetzungsschwierigkeiten in deutschen Unternehmen weiter zu. 53 Prozent der an dieser Umfrage teilnehmenden Unternehmen<sup>1</sup> berichten, dass sie längerfristig offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen können, weil sie keine passenden Arbeitskräfte finden. In der Vorumfrage im Herbst 2021<sup>2</sup> bei deutlich besseren Erwartungen hinsichtlich der

Wirtschaftsentwicklung, waren es 51 Prozent. Obgleich insgesamt die aktuellen Beschäftigungsabsichten der Unternehmen für die kommenden Monate infolge der negativen Wirtschaftsaussichten zurückgehen<sup>3</sup>, nehmen die Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen weiter zu. Aktuell berichten weniger Betriebe (elf Prozent) von problemloser Stellenbesetzung als noch vor einem Jahr (15 Prozent), was ein deutlicher Hinweis auf zunehmende Fach- und Arbeitskräfteengpässe ist. Der Anteil der Unternehmen, die derzeit keinen Personalbedarf haben und dementsprechend auch nicht auf der Suche nach Mitarbeitenden sind, liegt mit 36 Prozent leicht über dem Vorjahreswert (34 Prozent).



<sup>1</sup> Der DIHK-Report Fachkräfte 2022 basiert auf Antworten von fast 22.000 Unternehmen.

<sup>2</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Fachkräfteengpässe schon über Vorkrisenniveau, DIHK-Report Fachkräfte 2021, Berlin 2021.

<sup>3</sup> Laut aktueller DIHK-Konjunkturumfrage vom Herbst 2022 planen für die kommenden Monate 13 Prozent der Unternehmen mehr Beschäftigung – im Frühsommer 2022 waren es 19 Prozent. 20

Prozent gehen von weniger Beschäftigten in ihrem Unternehmen aus, während es im Frühsommer 14 Prozent waren. Der daraus resultierende Saldo beträgt damit aktuell minus sieben Punkte (Frühsommer 2022: plus fünf Punkte; Herbst 2021: plus neun Punkte). Vgl. hierzu Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Die deutsche Wirtschaft im Sog der Energiepreiskrise, DIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2022, Berlin 2022.

Werden nur die Unternehmen betrachtet, die derzeit Stellen besetzen möchten und auf der Suche nach Fachkräften sind und somit diejenigen, die keinen Personalbedarf haben nicht berücksichtigt, haben 82 Prozent von diesen einstellungsbereiten Unternehmen Schwierigkeiten, passende Beschäftigte zu finden<sup>4</sup>. Vor einem Jahr lag dieser Wert bei 77 Prozent.

Mit Blick auf die kommenden Monate sehen 56 Prozent der Unternehmen im Fachkräftemangel ein Geschäftsrisiko – und damit genauso viele, wie im Frühsommer 2022. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wert leicht gesunken – im Herbst 2021 waren es 59 Prozent. Damit ist der Fachkräftemangel aus Sicht der Unternehmen derzeit das zweitgrößte Geschäftsrisiko nach den Energie- und Rohstoffpreisen (81 Prozent), aber noch vor dem Rückgang der Inlandsnachfrage (52 Prozent) und steigenden Arbeitskosten (51 Prozent).

### Schwierigkeiten in der Industrie gestiegen

Fast sechs von zehn (58 Prozent) Industrieunternehmen berichten von vakant bleibenden Stellen, weil kein Personal zu finden ist. Dies ist ein merklicher Anstieg gegenüber dem Vorjahr (53 Prozent). Hierfür dürfte neben der demografischen Entwicklung nicht zuletzt eine Rolle spielen, dass sich viele Unternehmen bereits auf künftige Aufgaben wie die weitere Digitalisierung und die Transformation hin zur Klimaneutralität vorbereiten und dafür nötiges Personal suchen. Hierfür sind vielfach Fachkräfte im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) gefragt, die jedoch insgesamt knapp sind<sup>5</sup>.

Ebenfalls 58 Prozent der Unternehmen der Bauwirtschaft können Stellen nicht wie geplant besetzen. Dies ist ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Herbst 2021, in dem der Wert bei 66 Prozent lag. Steigende Preise, Lieferengpässe und höhere Zinsen zur Baufinanzierung wirken sich dämpfend auf die Nachfrage aus, was sich letztlich in der Personalnachfrage der Baubetriebe widerspiegelt. So ist der Anteil der Bauunternehmen, die keinen Personalbedarf haben, binnen Jahresfrist von 25 Prozent auf 33 Prozent gestiegen. Der Anteil, dem die Besetzung problemlos gelingt, ist

auf geringem Niveau konstant geblieben (neun Prozent).

Bei den Dienstleistern können etwas mehr als die Hälfte (52 Prozent) offene Stellen nicht besetzen – ein leichter Anstieg um zwei Prozentpunkte. Hier ist die Situation in den einzelnen Dienstleistungsbranchen sehr unterschiedlich. Die Gesundheits- und Sozialdienstleister sind z. B. stark (71 Prozent), Reisevermittler (35 Prozent) weniger oft betroffen.

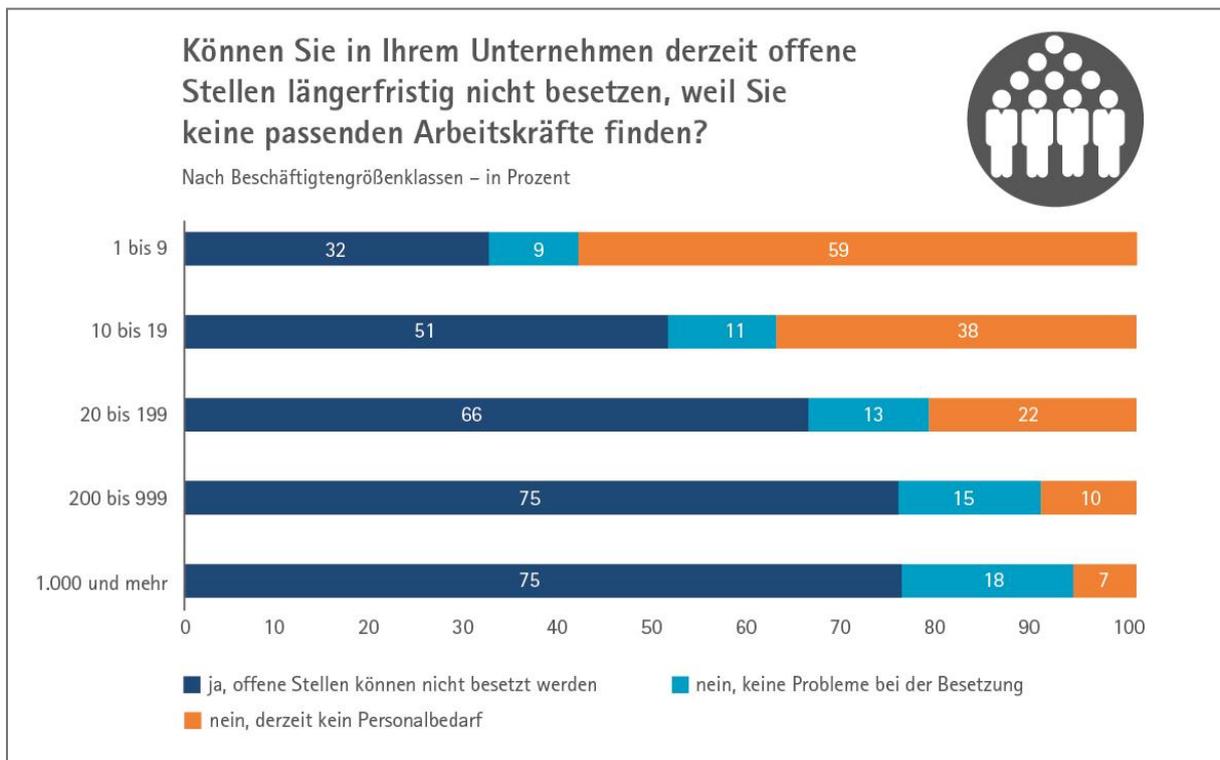
Im Handel berichten 44 Prozent der Betriebe von Stellenbesetzungsproblemen, während etwa genauso viele derzeit keinen Personalbedarf haben (45 Prozent). In der Vorumfrage lagen die Werte bei 45 Prozent bzw. 41 Prozent. Gedämpfte Geschäftserwartungen des Handels infolge hoher Inflationsraten und entsprechend geringer Konsumlaune können eine Ursache für den abnehmenden Personalbedarf in den Betrieben sein.

### Engpässe gefährden Zukunftsaufgaben

Die erfolgreiche Transformation der Wirtschaft hin zu Klimaneutralität und Energiewende sowie Elektromobilität und Digitalisierung setzen die Verfügbarkeit der erforderlichen Fachkräfte voraus. Hinzu kommen sich wandelnde Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten. Die demografische Entwicklung erschwert gleichzeitig die Fachkräftesicherung. Hiervon sind viele Branchen und Betriebe auf unterschiedlichen Ebenen der Wertschöpfungskette betroffen. Dies gilt gleichermaßen für Forschung und Entwicklung, Planung und Genehmigung bis hin zur Umsetzung. Mit Blick auf z. B. klimagerechte Sanierung, den Stromnetzausbau, die Erweiterung der PV-Anlagen, die Herstellung und Installation von Windkraftanlagen und Wärmepumpen, den Einstieg in die Nutzung von Wasserstoff, aber auch hinsichtlich des von der Bundesregierung beschlossenen Wohnungsbaus oder der Ladesäuleninfrastruktur, können Fachkräftengpässe das Erreichen wichtiger Zielsetzungen erschweren. Auch für Erhalt und Ausbau von Verkehrs-, digitaler Netz- und Kommunikationsinfrastruktur, Letztere ist nötig für die Digitalisierung, ist die Fachkräfteverfügbarkeit unabdingbar.

<sup>4</sup> Die Grundgesamtheit bilden somit die Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können und die, denen die Besetzung problemlos gelingt.

<sup>5</sup> Vgl. zu den Engpässen im MINT-Bereich: Institut der deutschen Wirtschaft, MINT-Herbstreport 2022: MINT sichert Zukunft, Köln 2022.



Die Branchenanalyse zeigt, dass Fachkräftengpässe die nötige Zukunftsgestaltung mit erfolgreichem Strukturwandel, Innovationen und Produktivitätssteigerungen behindern und damit Wachstum und Wohlstand gefährden können. So zählen zu den Branchen, die besonders stark von Stellenbesetzungsproblemen betroffen sind, die Investitionsgüterproduzenten – bei denen die Situation im Vergleich zum Vorjahr merklich angespannter ist (65 Prozent, nach 57 Prozent im Herbst 2021) – sowie Hersteller von Spitzen- und Hochtechnologie (jeweils 63 Prozent). Diese haben für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie eine große Bedeutung und sind auf gut qualifiziertes Personal angewiesen. Zu den Branchen in diesen Bereichen zählen z. B. die Hersteller elektrischer Ausrüstungen, von denen mehr als zwei Drittel (67 Prozent) Stellen nicht besetzen können sowie Produzenten von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen (63 Prozent), die u. a. bei der Produktion von Solarmodulen, Leiterplatten und Telekommunikationstechnik aktiv sind. Ebenfalls überdurchschnittlich von Fachkräftengpässen betroffen sind der Maschinenbau (67 Prozent) sowie der Fahrzeugbau (65 Prozent). Beim Weg in die Digitalisierung, hin zur Elektromobilität und zu erneuerbaren Energien spielen die Betriebe dieser Branchen eine wichtige Rolle.

Mit an der Spitze der von Engpässen besonders betroffenen Branchen stehen zudem weiterhin die Gesundheits- und Sozialdienstleister (71 Prozent nach 67 Prozent im Herbst 2021). Die demografische Entwicklung und der damit einhergehend steigende Bedarf an Leistungen dieser Branche sorgen mit für die hohe Personalnachfrage. Zudem haben während der Coronapandemie viele Beschäftigte die Branche verlassen und anderweitig Beschäftigung gefunden, was die Engpasssituation weiter verschärft.

Der Bereich Verkehr und Lagerei ist ebenfalls von umfangreichen Personalengpässen betroffen (65 Prozent). Fehlende Fahrer bei den Logistikbetrieben erschweren eine flächendeckende und zeitgerechte Belieferung u. a. mit Endprodukten im Handel, aber auch mit Rohstoffen und Vorleistungen in der Industrie.

Ogleich sich die Personalengpässe in der Bauwirtschaft im Vorjahresvergleich abgeschwächt haben, liegen sie weiterhin auf hohem Niveau. Das gilt besonders für den Bereich Tiefbau (68 Prozent), der nicht zuletzt beim Ausbau der Netzinfrastruktur eine wichtige Rolle spielt. Auch in baurelevanten Bereichen wie den Architektur- und Ingenieurbüros sind die Engpässe deutlich (58 Prozent).

In 60 Prozent der Betriebe des Gastgewerbes bleiben Stellen infolge von Personalengpässen unbesetzt. Trotz des hohen Niveaus sind dies etwas weniger als im Vorjahr (66 Prozent). Die aktuelle Inflationsentwicklung kann die Nachfrage der Konsumenten bremsen, so dass auch weniger Personal nachgefragt wird. Zudem versuchten im letzten Jahr besonders viele Gastronomiebetriebe Personallücken zu schließen, die während der Coronapandemie entstanden sind. Dennoch stehen aktuell viele Gastronomiebetriebe vor erheblichen Herausforderungen bei der Personalsuche. Eingeschränkte Angebote und reduzierte Öffnungszeiten als Reaktionen auf Engpässe sind hier längst keine Seltenheit mehr.

### Schwierigkeiten nehmen besonders bei den Großen zu

Größere Unternehmen berichten häufiger von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung als kleinere. So bleiben bei 75 Prozent der Unternehmen mit 200 und mehr Mitarbeitenden Stellen infolge von fehlendem Personal unbesetzt. In kleinen Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten liegt der Anteil bei 32 Prozent. In KMU mit 20 bis zu 199 Mitarbeitenden sind es allerdings schon 66 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 20 Mitarbeitenden rund die Hälfte sind. 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 neun Prozent von problemloser Besetzung, während dies z. B. 18 Prozent der Großunternehmen gelingt.

Im Vergleich mit dem Vorjahr zeigt sich, dass der Problemdruck in allen Größenklassen zugenommen hat. So ist der Anteil der Unternehmen, die Stellen ohne Probleme besetzen können, durchweg gesunken. Besonders auffällig ist diese Entwicklung bei den größeren Unternehmen. Insgesamt gelingt dort zwar die Besetzung nach wie vor häufiger problemlos als in kleineren Betrieben, allerdings hat sich dieser Anteil merklich reduziert. Berichteten vor einem Jahr noch 29 Prozent der Großunternehmen (1.000 und mehr Beschäftigte) und 22 Prozent der Unternehmen mit 200 bis 999 Beschäftigten von einer Stellenbesetzung ohne Schwierigkeiten, so sind es derzeit nur noch 18 Prozent (minus elf Prozentpunkte) bzw. 15 Prozent (minus sieben Prozentpunkte). Bei den kleineren Unternehmen liegen die Rückgänge zwischen zwei und drei Prozentpunkten (wenn auch ausgehend von bereits niedrigem Niveau). Gleichzeitig ist der Anteil der größeren Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können, deutlich gestiegen (plus 16 Prozentpunkte in der Größenklasse 1.000 und mehr Beschäftigte; plus neun Prozentpunkte in der Größenklasse 200 bis 999 Beschäftigte). In den Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten fallen die Zuwächse dagegen gering aus (zwischen null und zwei Prozentpunkte). Zudem berichten Letztere aktuell etwas häufiger als im Herbst 2021 davon, keinen Personalbedarf zu haben, während bei den Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten dieser Anteil im Jahresvergleich abgenommen hat.

Vor dem Hintergrund, dass es i.d.R. größeren Unternehmen leichter fällt, Personal zu gewinnen<sup>6</sup>, ist die aktuelle Zunahme der Probleme bei diesen ein Signal für insgesamt weiter zunehmende Fach- und Arbeitskräfteengpässe.

<sup>6</sup> Größere und damit häufig auch bekanntere Unternehmen gelten z.B. bei vielen Bewerbern als besonders attraktive Arbeitgeber.

Zudem verfügen sie vielfach über professionelle Personal- und Recruiting-Abteilungen, was die Personalgewinnung vereinfacht.

## II. Beruflich Qualifizierte – am häufigsten gesucht

Zur Analyse, welche Qualifikationen besonders gesucht sind, wurden die Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten gebeten anzugeben, für welches Qualifikationsniveau sie erfolglos nach Personal suchen – Grundlage sind also die 53 Prozent der Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können. Unternehmen, die entweder keinen Personalbedarf haben (36 Prozent) oder denen problemlos die Einstellung gelingt (11 Prozent), werden im Folgenden nicht berücksichtigt.

Am häufigsten suchen die Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können, Fachkräfte mit einer dualen Ausbildung (48 Prozent)<sup>7</sup>. Dies gilt besonders in der Industrie (52 Prozent) und dem Handel (50 Prozent). Schulabgängerinnen und -abgänger zum Zwecke einer Ausbildung fehlen in 39 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen. Hier sucht insbesondere die Bauwirtschaft oftmals vergeblich nach Nachwuchs (46 Prozent). Absolventinnen und Absolventen einer Höheren Berufsbildung – einer Weiterbildung, zum Meister oder Fachwirt – werden in 37 Prozent der von Stellenbesetzungsproblemen betroffenen Unternehmen erfolglos gesucht. Auch hier ist vor allem die Bauwirtschaft betroffen (47 Prozent), aber auch in der Industrie sind die Qualitäten dieser Personen oftmals gefragt (43 Prozent). Jedes dritte von Engpässen betroffene Unternehmen sucht Hochschulabsolventinnen und -absolventen vergeblich. Dies berichten in erster Linie die Dienstleister (37 Prozent). Auch Personen ohne abgeschlossene Ausbildung, die zumeist für weniger qualifizierte Tätigkeiten nachgefragt werden, sind vergleichsweise häufig gesucht (31 Prozent). Auch hier sind es überdurchschnittlich oft die Dienstleister, die entsprechende Stellen nicht wie gewünscht besetzen können (33 Prozent).

### Duale Ausbildung besonders im Mittelstand gefragt

Ogleich Kandidatinnen und Kandidaten mit abgeschlossener dualer Ausbildung nahezu in allen betrachteten Branchen in größerem Umfang gefragt sind, zeigen sich z. B. der Maschinenbau (59 Prozent), das Kreditgewerbe (56 Prozent), die

Versicherungswirtschaft (56 Prozent), Beherbergungsbetriebe (56 Prozent) sowie Hersteller von Metallzeugnissen (53 Prozent) besonders häufig von Engpässen in diesem Qualifikationsbereich betroffen.

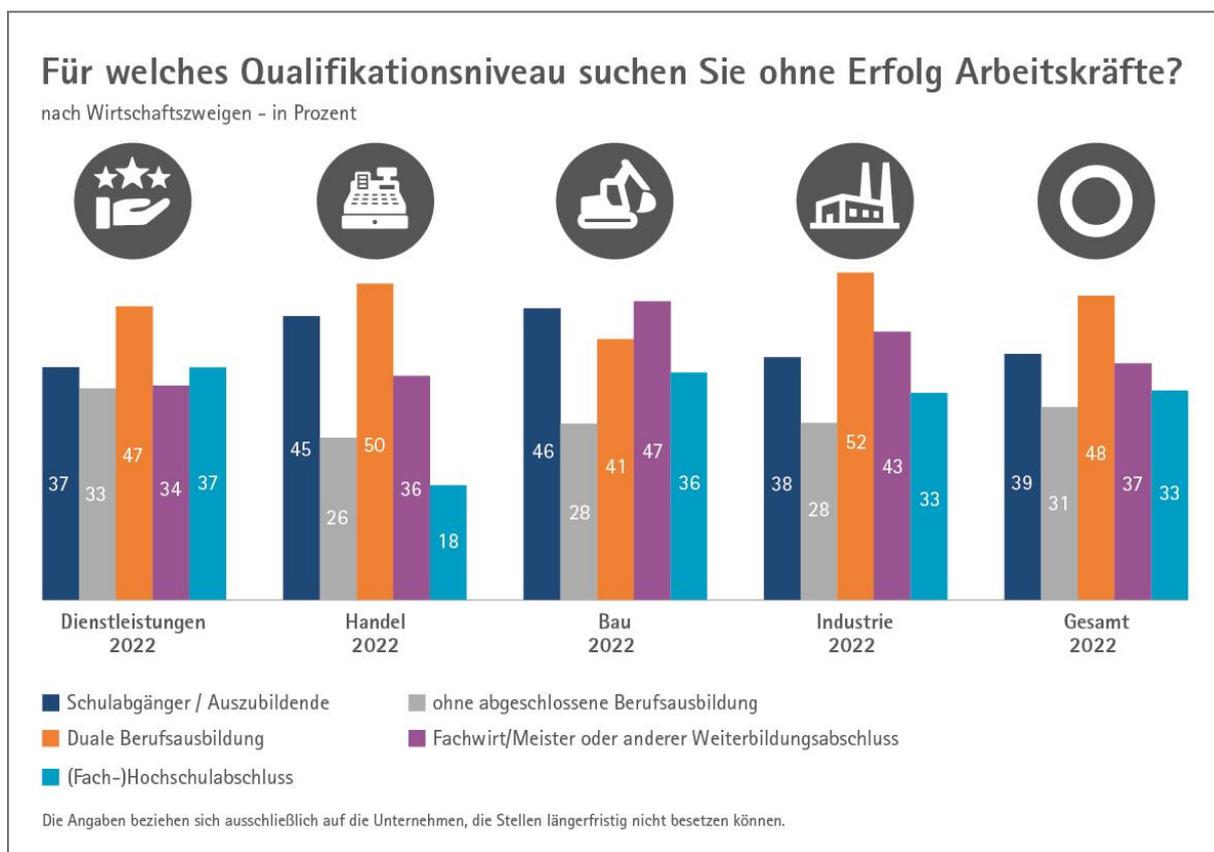
Beschäftigte mit dualer Ausbildung werden besonders von vielen Mittelständlern ohne Erfolg gesucht. In der Größenklasse mit 200 bis unter 1.000 Mitarbeitenden gilt dies für 53 Prozent der Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können. Bei Betrieben mit 20 bis 199 Beschäftigten ist es jedes zweite. Aber auch die kleinen Betriebe mit unter 20 Mitarbeitenden sind mit 44 Prozent nicht viel seltener betroffen. Allein die große Anzahl der mittelständischen Betriebe und die Bedeutung der dualen Ausbildung für deren Geschäftserfolg kann die große Fachkräftenachfrage und entsprechende Engpässe erklären. Aber auch den Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten fällt die Fachkräftegewinnung in diesem Qualifikationssegment kaum einfacher (50 Prozent).

Auszubildende werden ebenfalls branchenübergreifend, jedoch in besonderem Maße erfolglos von Betrieben aus dem Bereich Lagerei und Verkehrsdienstleistungen (56 Prozent), dem Gastgewerbe (53 Prozent), dem Einzelhandel (49 Prozent), der Sicherheitswirtschaft (47 Prozent) sowie dem Baugewerbe (46 Prozent) gesucht. Mitunter dürften die Arbeitsbedingungen in den Augen einiger junger Menschen im Vergleich mit anderen Branchen dort als weniger attraktiv empfunden werden. Dies erschwert bei der insgesamt angespannten Situation bei der Suche nach Auszubildenden die Besetzung der Ausbildungsplätze in den genannten Branchen besonders.

Mit Blick auf die Größenklassen sehen sich auch hier die Mittelständler mit 20 bis unter 1.000 Beschäftigten besonderen Hürden gegenüber (41 Prozent). Bei kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Personen in der Belegschaft sind es 36 Prozent. Etliche Betriebe dieser Größenklasse bilden allerdings nicht aus. Weniger häufig als die größeren Mittelständler, wenn auch nicht zu vernachlässigen, haben die Großunternehmen

<sup>7</sup> Im aktuellen DIHK-Fachkräftereport wurde die Antwortoption „Schulabgänger/Auszubildende“ neu aufgenommen. Dadurch lässt sich der Bereich der dualen Ausbildung differenzierter betrachten.

Ein Vergleich mit den Vorumfragen entfällt daher allerdings in diesem Bereich.



Schwierigkeiten bei der Azubigewinnung (34 Prozent). Professionelle Personalabteilungen und eine i.d.R. größere Bekanntheit und Attraktivität bei den angehenden Azubis können dafür ausschlaggebend sein.

#### Weiterbildungsabschlüsse oft in größeren Unternehmen gesucht

Fachkräfte mit Weiterbildungsabschlüssen der Höheren Berufsbildung werden vielfach in der Rechts- und Steuerberatung sowie Wirtschaftsprüfung vergeblich gesucht (70 Prozent). Ähnlich ist die Situation bei den Energieversorgern (63 Prozent) und dem Kreditgewerbe (59 Prozent). Auch die Hersteller von Kraftwagen und hochwertigen Kraftwagenteilen (53 Prozent) suchen oft ohne Erfolg. Und auch der Bau ist betroffen – hier insbesondere der Tiefbau (52 Prozent).

Die Stellenbesetzungsschwierigkeiten bei Kandidatinnen und Kandidaten mit einem Weiterbildungsabschluss steigen mit der Unternehmensgröße. Während es in kleinen Betrieben mit unter zehn Beschäftigten 29 Prozent sind, haben mehr als die Hälfte der Großunternehmen (53 Prozent) entsprechende Probleme.

#### Hochschulabschlüsse in technikorientierten Branchen knapp

Hochschulabsolventinnen und -absolventen werden besonders häufig von IT-Dienstleistern (81 Prozent), im Bereich der Programmierung (81 Prozent), in der Pharmaindustrie (77 Prozent), in Architektur- und Ingenieurbüros (73 Prozent), von Herstellern von Datenverarbeitungsgeräten (58 Prozent) sowie Be-trieben der Elektrotechnik (54 Prozent) ohne Erfolg gesucht. In diesen Branchen sind besonders MINT-Qualifikationen häufig gefragt, die u.a. für das Gelingen der Transformation im Bereich der Dekarbonisierung und Klimaneutralität sowie für die Digitalisierung wichtig sind. Aber auch in der Kultur- und Kreativwirtschaft (69 Prozent) und bei den Bildungs-anbietern (65 Prozent) fehlen überdurchschnittlich häufig Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss. Während in allen Größenklassen mit bis zu 1.000 Beschäftigten Engpässe im Bereich der dualen Ausbildung am häufigsten genannt werden, gilt dies bei den Großunternehmen für Hochschulabsolventinnen und -absolventen (72 Prozent). Gerade in kleinen Unternehmen sind die i.d.R. hohen Spezialisierungen dieser Fachkräfte weniger oft gefragt und damit Engpässe geringer. Bei Unternehmen mit weniger als 200 Mitarbeitenden sind weniger als ein Drittel (29 Prozent) betroffen. In der Größenklasse

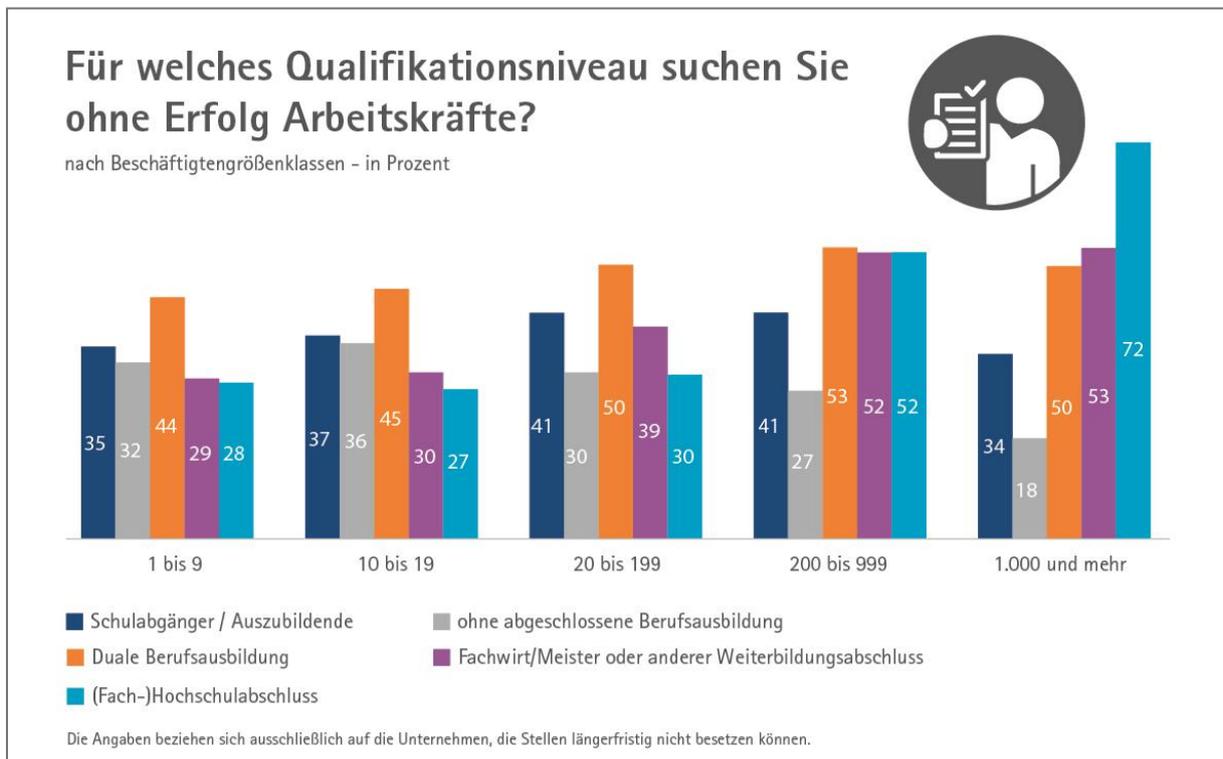
200 bis unter 1.000 sind es allerdings schon mehr als die Hälfte (52 Prozent).

### Chancen für Arbeitslose ohne Ausbildung

Von nicht zu besetzenden Stellen für Personen ohne Ausbildung berichten besonders häufig Reinigungsdienstleister (91 Prozent), die Sicherheitswirtschaft (78 Prozent), der Straßen- und Schienennahverkehr (69 Prozent), das Gastgewerbe (59 Prozent) sowie Betriebe der Gebäudebetreuung und des Garten- und Landschaftsbaus (58 Prozent). Mitunter sind dies Unternehmen, die auch bei der Besetzung von Lehrstellen besondere Schwierigkeiten haben und daher stärker auf Personen ohne Abschluss setzen. Insgesamt zeigt sich, dass viele Unternehmen nicht mehr nur mit Fachkräfte-, sondern auch mit Arbeitskräfteengpässen im Bereich geringerer Qualifikationen konfrontiert sind. Dies gilt etwas häufiger für kleine Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten (32 Prozent). Bei größeren Mittelständlern mit zwischen 200 und 999 ist es

etwa jedes vierte (27 Prozent) und bei Großunternehmen knapp jedes fünfte Unternehmen (18 Prozent).

Grundsätzlich kommen für diese Tätigkeiten auch (Langzeit-)Arbeitslose in Betracht, die häufig über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und für die sich so Beschäftigungschancen und die Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie auch Möglichkeiten der Qualifizierung bieten. So lag 2022 die Arbeitslosenquote insgesamt bei 5,3 Prozent. Bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung war diese Quote mit 19,8 Prozent fast viermal so hoch. Bei Personen mit betrieblicher oder schulischer Ausbildung betrug die Quote 3,1 Prozent, bei denen mit akademischer Ausbildung 2,2 Prozent. Für Personen mit einer Weiterqualifizierung zum Meister- oder Techniker lag die Arbeitslosenquote 2019 sogar nur bei 1,2 Prozent<sup>8</sup>. 2022 gelang 166.000 Langzeitarbeitslosen der Weg in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt.



<sup>8</sup> Aktuellere Daten liegen für Personen mit dieser Weiterbildung nicht vor.

### III. Fachkräftesicherung – Rahmenbedingungen auf dem Prüfstand

Die Fachkräftesicherung ist in erster Linie Aufgabe der Unternehmen. Um dabei erfolgreich zu sein, sind jedoch passende Rahmenbedingungen notwendig, die von der Politik gesetzt werden. Die Fachkräftesicherung ist nicht nur eine die Betriebe betreffende Herausforderung, sondern ebenfalls eine Notwendigkeit, um politische und gesellschaftliche Zielsetzungen wie z. B. die Transformation der Wirtschaft hinsichtlich

Klimaneutralität und Digitalisierung zu erreichen, da hierfür die Verfügbarkeit der entsprechenden Fachkräfte relevant ist. Die Betriebe haben konkrete Vorstellungen davon, wie diese Rahmenbedingungen gestaltet werden sollten, um sie bei der Herausforderung der Fachkräftesicherung besser zu unterstützen. Nahezu jedes an der Umfrage beteiligte Unternehmen sieht in wenigstens einem Bereich Handlungsbedarf.



#### Bürokratie abbauen

Ganz oben auf der Agenda der Betriebe steht der Wunsch, sie von bürokratischen Belastungen zu befreien, damit ihre Beschäftigten die nötige Zeit haben, ihren eigentlichen Tätigkeiten im betrieblichen Alltag nachgehen zu können. Mehr als die Hälfte der Betriebe sieht dies als wichtige Hilfe an (52 Prozent). Die Anknüpfungspunkte sind dabei vielfältig: z. B. Nachweisgesetz, Nachhaltigkeitsberichterstattung, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Datenschutz, Arbeitsrecht, Dokumentations- und Meldepflichten, Aufenthaltsgesetz oder die Einrichtung „Beauftragter“ im Betrieb

z. B. für die Abfallentsorgung – alle gehen mit erheblichen Bürokratielasten und Personalaufwand einher. Perspektivisch kommen zudem weitere Nachweis- und Dokumentationspflichten auf die mittelständisch geprägte Wirtschaft zu.

Dabei sind kleine Unternehmen bereits jetzt durch bürokratische Aufgaben besonders belastet – die Größenklasse mit 10 bis 19 Mitarbeitenden steht mit 57 Prozent ganz oben. Hierin drücken sich u.a. Schwellenwerte aus, die z. B. ab zehn Beschäftigten greifen – wie etwa im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes.

Kleine und mittlere Unternehmen sind überproportional von bürokratischen Aufgaben betroffen, weil sie hierfür oftmals kein eigenes zusätzliches Personal haben oder entsprechende Tätigkeiten aus finanziellen Aspekten nicht extern beziehen können, so dass die wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben ihren Tätigkeiten die administrativen Aufgaben häufig zusätzlich miterledigen müssen. Teilweise füllen die Unternehmerinnen und Unternehmer selbst die Dokumentations- oder Berichtspflichten aus. Aber auch die Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten sehen im Bürokratieabbau häufig eine wichtige Hilfe bei der Fachkräftesicherung (51 Prozent).

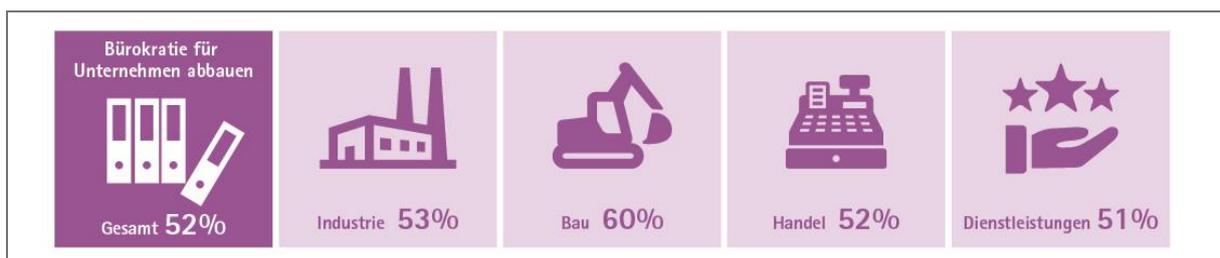
Für die Bauwirtschaft (60 Prozent) ist der Bürokratieabbau noch etwas häufiger eine nötige Unterstützungsmaßnahme als für die übrigen Wirtschaftszweige (Industrie: 53 Prozent; Handel: 52 Prozent; Dienstleistungen: 51 Prozent). Umfangreiche Dokumentationspflichten, diverse Regelungen im Baurecht oder dem Bundes-Immissionsschutzgesetz bei gleichzeitig ausgeprägten Personalengpässen spielen dafür eine Rolle.

Mit an der Spitze im Rahmen der differenzierten Branchenbetrachtung stehen Unternehmen aus der Gesundheitswirtschaft (insgesamt: 61 Prozent). Dazu gehören z. B. die Pharmaindustrie (67 Prozent), der Handel mit gesundheitsbezogenen Gütern (65 Prozent), die Gesundheits- und Sozialdienstleister (62 Prozent) sowie die Medizintechnik (59 Prozent). In den Betrieben der Gesundheitswirtschaft werden große Teile der Belegschaft für Verwaltungsaufgaben benötigt – und der bürokratische Aufwand nimmt weiter zu. So führt z. B. die neue EU-Verordnung über Medizinprodukte u. a. zu weiteren Anforderungen an die technische

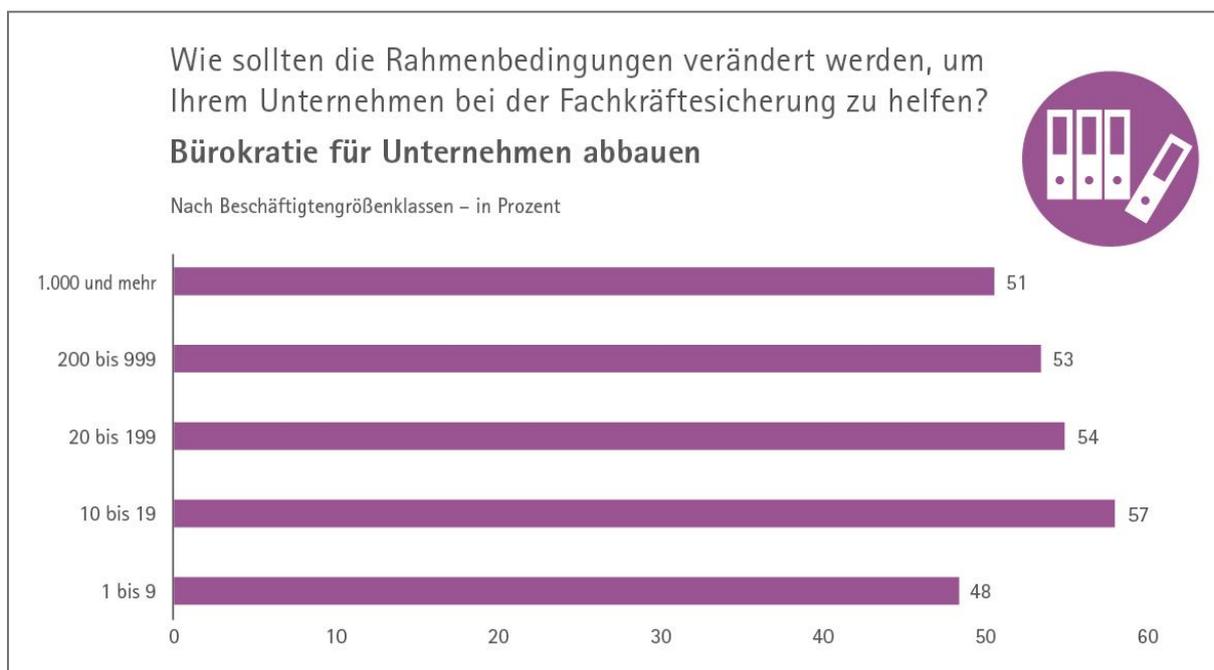
Dokumentation für Medizinprodukte. Pflegekräfte müssen z. T. umfangreichen administrativen Tätigkeiten wie der Dokumentation nachgehen und können sich in dieser Zeit nicht um die Patientinnen und Patienten kümmern. Zudem müssen Leistungserbringer wie Sanitätshäuser je nach Krankenkasse unterschiedliche Verfahren und Vorgaben bei der Dokumentation und Abrechnung einer Leistung berücksichtigen. Und für forschende Unternehmen ist die Durchführung bundeslandübergreifender Studien aufgrund der Vielzahl an Ethik-Kommissionen sowie unterschiedlicher Datenschutzbestimmungen langwierig und bürokratisch. Eine Vielzahl der administrativen Prozesse, wie die Dokumentation und Abrechnung einer Hilfsmittelversorgung, findet zudem noch auf Papierbasis statt.

Auch dem Hoch- und Tiefbau sowie den Finanzdienstleistern (jeweils 61 Prozent) würde weniger Bürokratie bei der Fachkräftesicherung besonders helfen. Im Gastgewerbe ist es mehr als jeder zweite Betrieb. Dort fallen z. B. pro Woche ca. 14 Stunden Arbeitszeit für Bürokratiepflichten an<sup>9</sup>.

Die bürokratischen Belastungen betreffen die Betriebe in der Breite. Die jährlichen Bürokratiekosten für die Wirtschaft aus Informationspflichten beziffert die Bundesregierung mit mehr als 50 Mrd. Euro. Die jährlichen Lasten infolge von Statistikmeldepflichten liegen lt. Statistischem Bundesamt bei knapp 300 Mio. Euro pro Jahr. Nicht überraschend ist es vor diesem Hintergrund, dass sich ein Großteil der Branchen hier Entlastungen wünscht – so liegen die entsprechenden Werte für die Branchen insgesamt um die 50-Prozent-Marke nahe beieinander und weisen keine große Streuung auf, wie dies bei anderen Antwortoptionen der Fall ist.



<sup>9</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Bürokratiebelastung im Gastgewerbe. Weitere Informationen und Vorschläge finden Sie [hier](#).



#### DIHK-Vorschläge

Auch mit Blick auf die Fachkräftesicherung in den Betrieben kommt dem Bürokratieabbau eine wichtige Funktion zu. Entlastungen bei Dokumentations-, Aufzeichnungs- und Meldefristen sind dafür nötig. Neben den bestehenden Anstrengungen zum Bürokratieabbau der Bundesregierung – und deren konsequenter Intensivierung – sollten künftig die Effekte auf den Fachkräftemangel mit im Fokus stehen. Neue Gesetze könnten z. B. daraufhin geprüft werden, in welchem Umfang sie in der Umsetzung Personalressourcen im Betrieb beanspruchen – dieser sollte so gering wie möglich sein. So könnte neben den Bürokratiekosten (Erfüllungsaufwand) und dem künftig durchzuführenden „Digitalcheck“ im Gesetzentwurf zusätzlich die rechnerische Zahl der Arbeitskräfte – z. B. als Vollzeitäquivalente – in der Gesamtwirtschaft angegeben werden, die dem Arbeitsprozess infolge der neuen Bürokratielasten entzogen werden, um hier Transparenz zu schaffen. Dabei sollte auch der Aufwand deutlich werden, der für Unternehmerinnen und Unternehmer entsteht, wenn sie die Nachweispflichten selbst durchführen müssen und ihre Zeit nicht im Betriebsablauf einsetzen können.

#### Berufliche Bildung im Fokus

An zweiter Stelle der genannten Ansatzpunkte, um Betriebe bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen, steht die Stärkung der beruflichen Bildung – 46 Pro-

zent der Betriebe nennen dies als wichtige Maßnahme. Eine stärker praxisorientierte Berufsorientierung sowie die Aufwertung der Berufsschulen sind hierfür Beispiele.

Am häufigsten sind es größere Mittelständler mit 200 bis unter 1.000 Beschäftigten, die sich die Stärkung der beruflichen Bildung wünschen (54 Prozent). Einerseits bildet der deutsche Mittelstand überproportional viel aus, andererseits fällt in dieser Größenklasse die Besetzung der Lehrstellen und die Gewinnung von Fachkräften mit dualer Ausbildung besonders schwer (s. Kapitel II.). Kleinere Unternehmen verfügen oftmals nicht über eine Ausbildungsberechtigung, weshalb die Stärkung der beruflichen Bildung dort seltener genannt wird (Größenklasse 1 bis 19: 41 Prozent).

Insbesondere in der Bauwirtschaft (58 Prozent) und in der Industrie (54 Prozent) würde aus Sicht der Unternehmen die Stärkung der beruflichen Bildung die Fachkräftesicherung unterstützen. So stehen z. B. der Maschinenbau (61 Prozent), das Ausbaugewerbe (61 Prozent) sowie der Kraftfahrzeugbau (60 Prozent) und die Hersteller von Metallzeugnissen (58 Prozent) im Branchenvergleich mit ganz oben. Im Handel werden entsprechende Verbesserungen von etwa jedem zweiten (49 Prozent) und von den Dienstleistern von vier von zehn Unternehmen genannt (41 Prozent).



Die berufliche Bildung als wesentliche Maßnahme zur Fachkräftesicherung kommt auch darin zum Ausdruck, dass sich besonders häufig Unternehmen, die Stellen für Absolventinnen und Absolventen der Höheren Berufsbildung nicht besetzen können, deren Stärkung wünschen. Diese Expertinnen und Experten mit unterschiedlichen Weiterbildungsabschlüssen besetzen in den Betrieben häufig wichtige Schlüsselpositionen – eine gute duale Ausbildung ist hierfür oftmals eine Voraussetzung.

DIHK-Vorschläge

Das Werben für die duale Ausbildung ist aus Sicht der DIHK ein entscheidender Faktor für die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland. Die IHK-Organisation wird daher eine bundesweite Ausbildungskampagne starten.

Auch eine frühzeitige, ausgewogene und praxisnahe Berufsorientierung in allen Schulformen hat in diesem Kontext besondere Bedeutung. Insbesondere die Gymnasien müssen besser über die Chancen einer beruflichen Bildung informieren. Es kommt mehr denn je darauf an, junge Menschen für eine Ausbildung zu motivieren, die vielfältigen Angebote der Betriebe und die Berufswünsche junger Menschen zusammenzubringen und so die Fachkräfte von morgen zu sichern. Diese Aufgabe muss Dreh- und Angelpunkt der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung werden.

Betriebe brauchen starke Partner, um erfolgreich ausbilden zu können. Der im Koalitionsvertrag angekündigte Pakt zur Stärkung und Modernisierung berufsbildender Schulen sollte schnellstmöglich besiegelt werden. Aus DIHK-Sicht benötigen die Berufsschulen



mehr Eigenständigkeit, eine bessere finanzielle, digitale und personelle Ausstattung und eine gute Aus- und kontinuierliche Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer<sup>10</sup>.

### Zuwanderung für Fachkräftesicherung erleichtern

Für Erleichterungen bei der Einstellung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften plädiert mehr als jedes dritte Unternehmen (35 Prozent). Dies gilt insbesondere für die Industrie (39 Prozent) und nicht viel seltener für Dienstleister und das Baugewerbe (jeweils 36 Prozent; Handel: 28 Prozent).

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz<sup>11</sup>, das am 01.03.2020 in Kraft getreten ist, hat bereits etliche Erleichterungen ermöglicht – gerade für die Zuwanderung von Fachkräften mit beruflicher Qualifikation, die besonders häufig in den Betrieben fehlen. Bisherige Erfahrungen zeigen jedoch, dass einige der gesetzlichen Regelungen weiterhin recht strikt und zum Teil kompliziert ausgestaltet sind. Hinzu kommt, dass die Umsetzung der Regelungen in der Praxis und damit der gesamte Zuwanderungsprozess vielfach nicht effizient und reibungslos erfolgen.

Erleichterungen bei der Zuwanderung wünschen sich in erster Linie Großunternehmen (59 Prozent). Keine andere der in dieser Umfrage aufgeführten Maßnahmen zur Fachkräftesicherung wird in dieser Größenklasse häufiger genannt. Viele dieser Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten sind international aufgestellt und allein aufgrund ihrer Größe nehmen sie häufiger Einstellungen vor, und damit ggf. auch solche aus dem Ausland. Zudem verfügen sie i.d.R. über professionelle Personalabteilungen und somit häufiger über Erfahrungen mit dem Rekrutierungsprozess im Ausland, was die Beurteilung der aktuellen Regelungen

leichter macht. Aber auch viele kleinere Unternehmen sehen in der einfacheren Gewinnung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften Potenzial, auch wenn sie insgesamt deutlich seltener überhaupt Neueinstellungen vornehmen – in der Größenklasse 10 bis 19 sind es bereits 32 Prozent und in der mit 200 bis 999 ist es fast jedes zweite (47 Prozent).

Zu den Branchen, in denen besonders viele Unternehmen Erleichterungen bei der Personalgewinnung aus dem Ausland befürworten, zählen neben den Gesundheits- und Sozialdienstleistern (64 Prozent), das Gastgewerbe (58 Prozent), Reinigungsdienste (56 Prozent) sowie Verkehrsdienstleister (51 Prozent). Mitunter dürfte es sich dabei auch um Tätigkeiten handeln, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Deutlich ist zudem, dass sich oftmals Unternehmen, die Stellen für Personen ohne abgeschlossene Ausbildung oder für Schulabgänger und Azubis nicht besetzen können, Erleichterungen bei der Zuwanderung wünschen. Die Zuwanderung unterhalb des Fachkräfteniveaus bzw. ohne als gleichwertig anerkannte berufliche Qualifikation sowie zum Zweck der Ausbildung ist aktuell aus Drittstaaten nur begrenzt möglich, was die genannten Branchen besonders betrifft. Vor diesem Hintergrund ist der Wunsch nach Erleichterungen dort bei gleichzeitig deutlichen Fachkräftengaps einzuordnen.

Für eine Beschäftigung im Bereich der Gesundheits- und Sozialdienstleister sind i.d.R. die Anerkennung der ausländischen Abschlüsse sowie deutsche Sprachkenntnisse nötig. Gerade der Anerkennungsprozess gestaltet sich in diesem Bereich oftmals langwierig und intransparent, was dort die Forderung nach Erleichterungen gerade im Umsetzungsprozess mit erklären kann.



<sup>10</sup> Weiteren Handlungsbedarf aus Sicht der DIHK zeigt die [DIHK-Ausbildungsumfrage 2022](#) auf.

<sup>11</sup> Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz regelt die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaaten). Für Bürger aus EU-Staaten gilt die Freizügigkeit.

Daneben nennen u.a. Hersteller von Kfz-Teilen und -Zubehör (57 Prozent), der Kraftfahrzeugbau (50 Prozent), der Werkzeugmaschinenbau (46 Prozent), die Pharmaindustrie (44 Prozent) sowie insgesamt die Produzenten von Hochtechnologie (42 Prozent) die erleichterte Einstellung von Personal aus dem Ausland als wichtige Unterstützung zur Fachkräftesicherung. Die Zuwanderung ist somit zum einen branchenübergreifend und zum anderen auch für höhere Qualifikationsniveaus ein wichtiger Pfeiler zur Fachkräftesicherung insgesamt. Im Bereich der Hochschulabsolventinnen und -absolventen sind die gesetzlichen Regelungen jedoch schon recht liberal, so dass die Notwendigkeit zur weiteren Erleichterung in etlichen Branchen, die diese Qualifikationen in besonderem Maße nachfragen, seltener gesehen wird und sich ggf. eher auf deren Umsetzung bezieht. Dies gilt z. B. für Programmierer (36 Prozent) und IT-Dienstleister (30 Prozent), für die es im Aufenthaltsgesetz erleichterte Regelungen gibt. Gleiches gilt für den F&E-Bereich (31 Prozent).

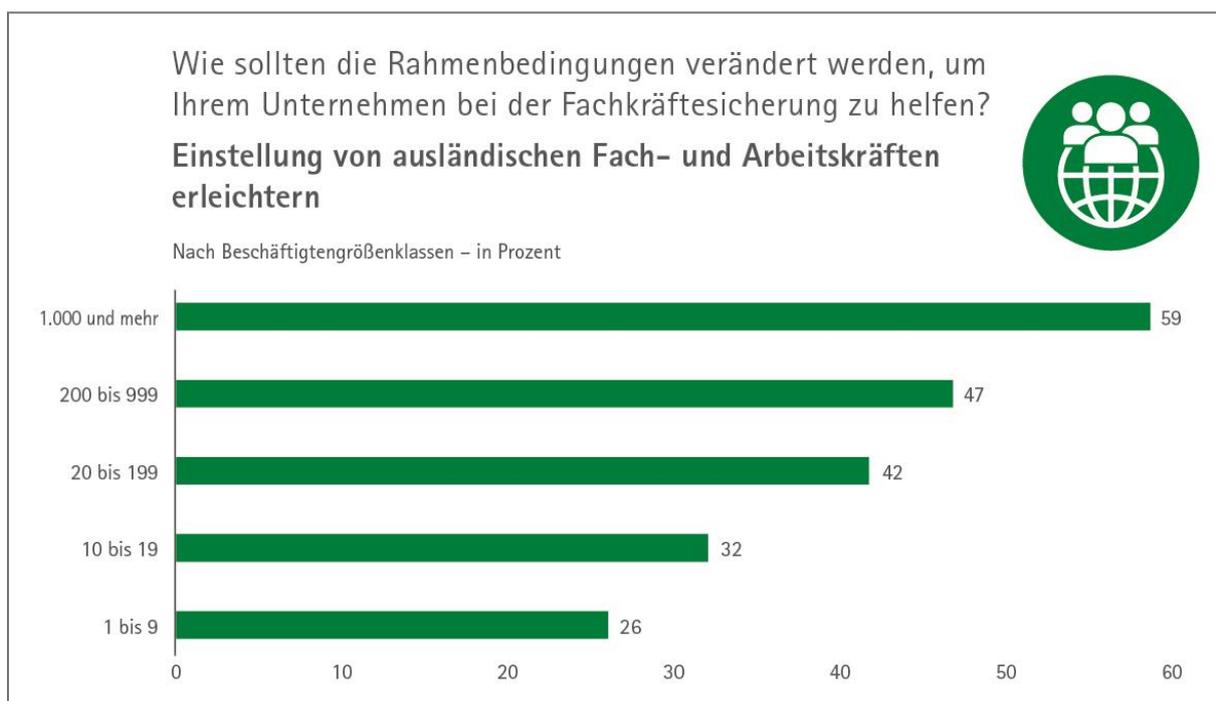
#### DIHK-Vorschläge

Zur Umsetzung des Koalitionsvertrags entwickelt die Bundesregierung derzeit das Fachkräfteeinwanderungsgesetz weiter. Hierzu hat die DIHK eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet<sup>12</sup>. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist etwa die Erleichterung bei der Zuwanderung mit

fehlender oder teilweiser Gleichwertigkeit der beruflichen Qualifikation. Nur wenige interessierte Fachkräfte aus dem Ausland verfügen über eine vollständig anerkannte Gleichwertigkeit, kommen aber in vielen deutschen Betrieben als Fachkräfte, mitunter mit langer Berufserfahrung, in Betracht. Fehlende Qualifikationen können zudem parallel zur Beschäftigung in einem bestimmten Zeitraum nachgeholt werden.

Auch die Zuwanderungsregelungen zur Arbeitsplatzsuche, wenn noch kein Arbeitsvertrag vorliegt, sollten aus Sicht der DIHK weiter verbessert werden. Dies würde es gerade kleinen und mittleren Unternehmen erleichtern, Personal zu finden, da sie nicht im Ausland suchen müssten.

Dem Spracherwerb kommt für die Einstellung, die Beschäftigung im Betrieb als auch für die Integration insgesamt eine Schlüsselrolle zu. Daher sollte zum einen bereits der Spracherwerb im Ausland gefördert werden. Zum anderen müssen die Angebote im Inland noch stärker berufsbezogen, aber auch flexibel und digital sein, damit sie mit dem betrieblichen Alltag kompatibel sind und auch z. B. Personen im ländlichen Raum davon profitieren können und nicht zu wenig Teilnehmende das Zustandekommen der Kurse verhindern.



<sup>12</sup> Die ausführlichen DIHK-Vorschläge zur Weiterentwicklung des FEG sind [hier](#) zu finden.

Neben guten gesetzlichen Regelungen spielt deren reibungslose und schnelle Umsetzung im administrativen Prozess eine entscheidende Rolle, denn Unternehmen, aber auch die Fachkräfte, können und wollen nicht monatelang auf die Besetzung der Stelle warten. Daher müssen die administrativen Prozesse digitalisiert und die Schnittstellen zwischen den beteiligten Akteuren (Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden, Anerkennungsstellen, Arbeitsagenturen) effizient ausgestaltet werden. Dies betrifft z. B. die Prüfung von Unterlagen, damit es hier nicht zu Doppelungen kommt. Die Akteure müssen zudem mit den nötigen Ressourcen ausgestattet sein, um ihre Aufgaben erfüllen zu können.

Auch das Matching zwischen suchenden Unternehmen und interessierten Fachkräften im Ausland sollte verbessert werden. Passende Unterstützungsstrukturen und Vermittlungsabsprachen und -aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit kommen dafür in Betracht. Auch das Netz der Auslandshandelskammern (AHK) kann dabei unterstützen.

Nach der erfolgreichen Zuwanderung gilt es, die langfristige Integration zu stärken. Hierbei kann regionalen Welcome-Centern eine wichtige Funktion zukommen, die Unternehmen und Fachkräfte bei betrieblichen, aber auch außerbetrieblichen Herausforderungen unterstützen.

Auszubildenden als Fachkräften von morgen sollte die Zuwanderung weiter erleichtert werden. Dazu müsste die noch bestehende Vorrangprüfung abgeschafft werden. Um eine erfolgreiche Ausbildung mit dem dazugehörigen Besuch und Abschluss der Berufsschule zu ermöglichen, kann die Zuwanderung bereits vor Ausbildungsbeginn hilfreich sein, damit in dieser Zeit z. B. Praktika, Einstiegsqualifizierungen und Sprachkurse absolviert werden können.

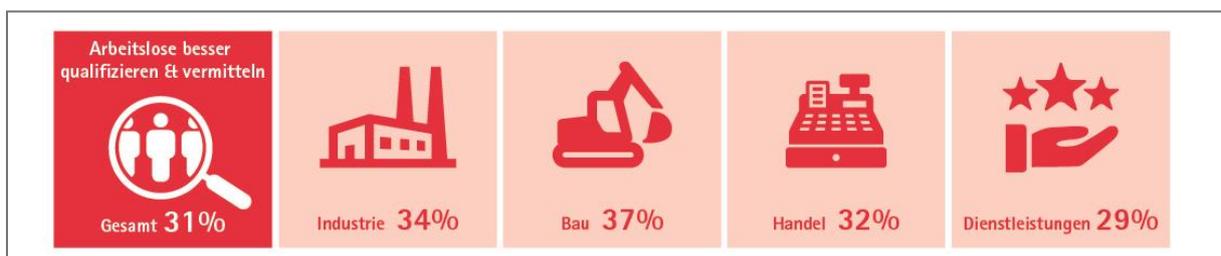
Insgesamt ist es sinnvoll, die Unternehmen beim Prozess der Einstellung und Integration von Fachkräften aus dem Ausland zu unterstützen, zu informieren und zu beraten. Die Angebote der IHKs leisten hier vor Ort wichtige Beiträge.

### Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen verbessern

Ein knappes Drittel der Betriebe (31 Prozent) fordert, die Potenziale von (Langzeit)Arbeitslosen stärker zu heben. Sie sollten dafür besser qualifiziert und effizienter vermittelt werden als bislang, um so für offene Stellen in den Betrieben öfter in Betracht zu kommen. Aktuell sind 2,5 Mio. Menschen arbeitslos gemeldet (Dezember 2022). Davon gehören 33 Prozent dem Rechtskreis SGB III an, in dem i.d.R. Kurzarbeitslose erfasst werden, die bessere Beschäftigungschancen haben. 67 Prozent werden im Rechtskreis SGB II betreut. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen (über zwölf Monate) liegt bei fast 900.000 (hauptsächlich im SGB II), deren Wiederbeschäftigungschancen deutlich geringer sind. Die längere Arbeitslosigkeit ist in erster Linie ein Qualifikationsproblem. Von den 2,4 Mio. Arbeitslosen 2022 hatten mehr als 1,3 Mio. keine abgeschlossene Berufsausbildung, ca. drei Viertel von diesen werden im SGB II betreut.

Die Forderung, Arbeitslose besser zu integrieren, wird am häufigsten vom Baugewerbe geäußert (37 Prozent), ist aber auch in den anderen Wirtschaftszweigen relevant – die Industrie liegt bei 34 Prozent, der Handel bei 32 Prozent und die Dienstleistungen bei 29 Prozent.

Ein genauerer Blick in die Branchen zeigt, dass besonders Zeitarbeitsunternehmen eine bessere Qualifizierung und stärkere Beschäftigung von Arbeitslosen wünschen (63 Prozent). Sie ermöglichen bereits heute



vielen Arbeitslosen den Sprung (zurück) auf den Arbeitsmarkt. So wurden 2021 fast zwei Drittel (64 Prozent) der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse (insgesamt 1,34 Mio.) mit Personen geschlossen, die zuvor keine Beschäftigung ausgeübt hatten oder noch nie beschäftigt waren. Bei 21 Prozent lag die letzte Beschäftigung mehr als ein Jahr zurück oder sie waren noch nie beschäftigt.

Auch Unternehmen aus den Sektoren Verkehr und Lagererei (51 Prozent), Sicherheitswirtschaft (49 Prozent), Tiefbau (47 Prozent), Reinigungsdienste (46 Prozent), Gummi- und Kunststoffindustrie (44 Prozent), Gebäudetreuung, Garten- und Landschaftsbau (44 Prozent) sowie Gastronomie (40 Prozent) sehen in den Arbeitslosen – ggf. nach einer Qualifizierung – vielfach Potenzial für die Besetzung offener Stellen. Die Tätigkeiten in diesen Branchen dürften eher geringe Qualifikationen voraussetzen und damit Arbeitslosen Chancen bieten. Daher sind es häufig Unternehmen, die Stellen für Personen ohne Abschluss nicht besetzen können, die ebenfalls eine bessere Integration der Arbeitslosen fordern.

Die Integration Arbeitsloser in Beschäftigung wird am häufigsten im Mittelstand als Option gesehen. So nennen dies 35 Prozent der Betriebe mit 10 bis 199 Mitarbeitenden. Sowohl in kleinen als auch den großen

Unternehmen sind es mit jeweils einem Viertel etwas weniger.

DIHK-Vorschläge

Ein stärkerer Einbezug von (Langzeit)Arbeitslosen liegt nicht nur hinsichtlich des Fachkräftemangels im Interesse der Betriebe, sondern auch aus einem gesamtwirtschaftlichen Blickwinkel. Eine effiziente Verwendung der Finanzmittel hält die steuerliche Belastung der Betriebe möglichst gering.

Vor diesem Hintergrund ist die Einführung des sog. „Bürgergeldes“, das die Stelle des bisherigen „Harzt IV“ einnehmen soll, relevant. Positiv ist anzumerken, dass die Anreize zur Arbeitsaufnahme dahingehend verbessert werden sollen, dass die Transferentzugsrate – wenn auch nur leicht – angepasst werden soll. D.h. es wird weniger des im Rahmen einer Tätigkeit erzielten Verdienstes auf die Unterstützungsleistung angerechnet, als dies bislang beim ALG II der Fall ist. Auch die verstärkten Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen erscheinen sinnvoll, da sie eine nachhaltige Beschäftigung ermöglichen können. Der in den letzten Jahren in der Arbeitsförderung immer stärker verfolgte Ansatz, das Nachholen eines Berufsabschlusses zu unterstützen, ist mit Blick auf die Fachkräftesicherung der Wirtschaft sinnvoll. Generell sollten die Angebote der Arbeitsagenturen aber noch mehr auf die Bedürf-



nisse von KMU und deren Beschäftigten zugeschnitten sein. Umfragen zufolge monieren gerade kleinere Unternehmen, dass die Angebote der Arbeitsagenturen zu kompliziert sind. Daher nehmen sie die Förderangebote tendenziell seltener in Anspruch als größere Betriebe. Nachdem die Umschulung aufgrund der alten Förderbedingungen rund zwei Jahrzehnte keine große Bedeutung hatte, kann die Verlängerung der Umschuldauer nun dafür sorgen, diejenigen zu einem neuen Berufsabschluss zu bringen, deren bisherige Qualifikation die Beschäftigungsfähigkeit nicht mehr gewährleistet.

Richtig ist zudem, dass – anders als ursprünglich geplant – keine Zeit zu Beginn des Bezugs eingeführt wird, während der auf Sanktionen bei Pflichtverletzungen von Transferbeziehern verzichtet wird (Sanktionszeit). Auch die Erhöhung des Schonvermögens fällt nicht so hoch aus und es ist für einen kürzeren Zeitraum geschützt als zunächst vorgesehen (Kooperationszeit). Diese Anpassungen gegenüber ursprünglichen Plänen sind sinnvoll, insbesondere ist eine möglichst früh beginnende Begleitung – nicht nur, aber insbesondere – bei jungen Leuten für die Integration in Beschäftigung wichtig.

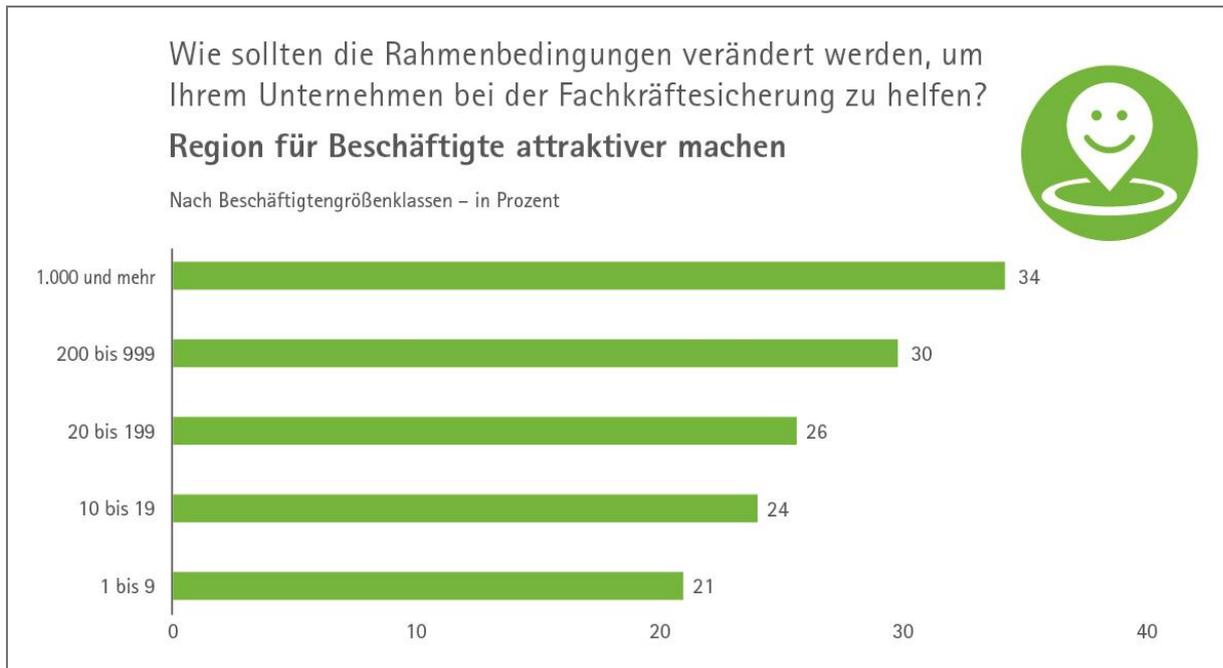
Aus Sicht vieler Betriebe sollte die Vermittlung Arbeitsloser in Beschäftigung künftig besser werden. Die Bereitschaft, diese einzustellen und so auch Stellen für geringer Qualifizierte zu besetzen, ist in den Betrieben vorhanden. Je länger die Arbeitslosigkeit dauert, umso schwerer ist der (Wieder)Einstieg. Die Arbeitsagenturen/Jobcenter müssen mit den nötigen Ressourcen ausgestattet sein, um ausreichend Zeit für die Betreuung zu haben und zügig, passend und nachhaltig vermitteln zu können. Zudem sollten die Anreize zur Arbeitsaufnahme der Arbeitslosen weiter gestärkt werden. Dazu könnten z. B. die Hinzuverdienste bei gleichzeitigem Transferbezug günstiger ausgestaltet werden als vorgesehen, so dass den Beschäftigten mehr vom Verdienst aus der Erwerbsarbeit übrigbleibt. Wichtig ist

eine arbeitsmarktnahe Qualifizierung. Hierzu zählen neben Fachinhalten auch sogenannte Softskills und mitunter die Fähigkeit, den Alltag zu strukturieren und die Bereitschaft zum Arbeiten. Ziel sollte der möglichst schnelle Einstieg in Arbeit sein. Trotz des allgemeinen Trends zur Höherqualifizierung werden weiterhin in den Betrieben auch Geringqualifizierte für z. B. einfache Tätigkeiten gesucht, für die viele Arbeitslose geeignet sind. Eine Weiterqualifizierung und ein Coaching parallel zur Arbeit im Betrieb können die Beschäftigungsfähigkeit sichern.

### Betriebliche Standorte attraktiver gestalten

Ein knappes Viertel der Betriebe (24 Prozent) erachtet es für die Anwerbung von Fachkräften als wichtig, dass ihre Region zum Leben und Arbeiten attraktiver wird. Hierunter fallen z. B. ein gutes und bezahlbares Wohnumfeld (fehlender bzw. teurer Wohnraum wird zunehmend als Hindernis für die Fachkräftegewinnung wahrgenommen), eine ausgebaute ÖPNV-Struktur, attraktive kommunale Angebote, Gesundheitsversorgung, Schulen, attraktive Innenstädte, Handels- und Dienstleistungsangebote, schnelles Internet und auch eine funktionierende Verwaltung. Besonders relevant ist in diesem Zusammenhang ein gutes Betreuungsangebot zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein großer Teil der Betriebe, die die Forderung nach attraktiven Standorten formulieren, schätzen auch diese Maßnahme zur Fachkräftesicherung als wichtig ein. Wenn auch infolge der Digitalisierung und zunehmendem mobilen Arbeiten die Möglichkeiten in gewissem Maße steigen, Fachkräfte zu beschäftigen, die entfernt vom Arbeitsplatz wohnen, kommt attraktiven Standorten bei der Wahl des Arbeitsplatzes weiter eine große Bedeutung zu. Um langfristig Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, ist die Standortattraktivität aus Sicht der Betriebe wichtig. Die Regionen stehen hier im Wettbewerb miteinander. Gerade ländliche und strukturschwache Regionen können beim Werben um knappe Arbeitskräfte Wettbewerbsnachteile haben.





Besonders deutliche Unterschiede bei der Einschätzung der Betriebe bestehen zwischen den Regionen. In Nord- und Westdeutschland wünschen sich 24 bzw. 23 Prozent eine Steigerung ihrer Standortattraktivität, während dies in Ostdeutschland 30 Prozent sind<sup>13</sup>. In den Metropolen Hamburg (12 Prozent) und Berlin (18 Prozent) halten vergleichsweise wenig Unternehmen eine Attraktivitätssteigerung der Region mit Blick auf die Fachkräftegewinnung für nötig. Anders ist dies z. B. in Mecklenburg-Vorpommern (42 Prozent) und Thüringen (41 Prozent)<sup>14</sup>.

#### DIHK-Vorschläge

Der Ausbau von schnellem Internet ist nicht nur für die Digitalisierung in den Betrieben, sondern auch für die Beschäftigten und ihre Familien in der Freizeit wichtig, aber auch, um z. B. Angebote der Telemedizin vorhalten zu können. Jedoch nicht nur Investitionen in die digitale, sondern auch in die Verkehrsinfrastruktur sind nötig, um Regionen attraktiv zu machen. Auch die ÖPNV-Anbindung – gerade in ländlichen Regionen – gilt es vielfach zu verbessern. Je nach regionaler Ausstattung kommt der Verbesserung der oben genannten Standortfaktoren Bedeutung zu. Hierbei können regionale Netzwerke, z. B. auch unter IHK-Beteiligung, hilfreich sein. Dies gilt auch mit Blick auf ein innovatives

Regionalmarketing, das Fachkräfte ansprechen und zum Zuzug bzw. zum Bleiben motivieren kann.

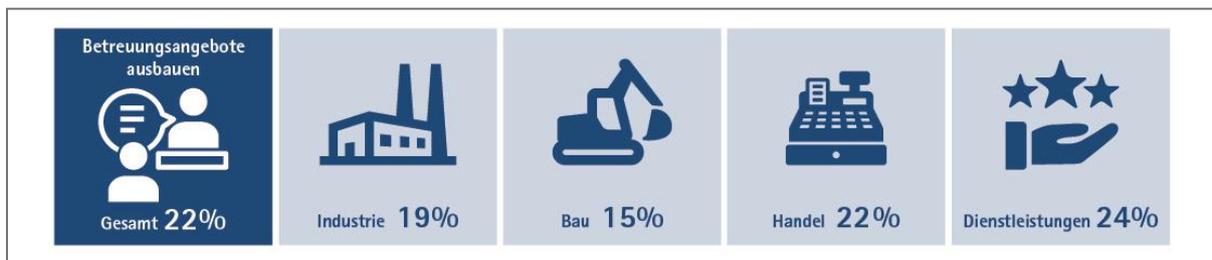
#### Betreuungsangebote ausbauen

22 Prozent der Betriebe erachten es als wichtig, das Betreuungsangebot für Kinder, aber auch in der Altenpflege bedarfsgerecht auszubauen, damit für Angehörige und Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert wird. Dies würde es insbesondere Frauen ermöglichen, ihre Arbeitszeit auszuweiten, wodurch Fachkräfteengpässe reduziert werden könnten. Der Handel mit 22 Prozent und die Dienstleistungen mit 24 Prozent sind hierbei ein wenig stärker vertreten (Industrie: 19 Prozent; Bau: 15 Prozent). Die großen Unternehmen sehen dies zudem als noch etwas relevanter an als die kleineren (36 Prozent der Betriebe ab 1.000 Beschäftigte gegenüber 23 Prozent der Betriebe mit 20 bis 199 Mitarbeitenden).

Besondere Bedeutung hat der Ausbau der Betreuungsangebote für die Gesundheits- und Sozialdienstleister (47 Prozent). Gerade die Arbeitszeiten in dieser Branche, die auch Tagesrandzeiten und Wochenenden betreffen, können dabei eine Rolle spielen. Ähnlich ist es bei der Beherbergung (31 Prozent). Aber auch Unternehmen der Versicherungswirtschaft (34 Prozent), des

<sup>13</sup> Für den Süden liegen keine Werte vor, da die IHKs aus Bayern und Baden-Württemberg die Frage nach den Rahmenbedingungen für die Fachkräftesicherung nicht gestellt haben.

<sup>14</sup> Für die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Saarland und Sachsen liegen keine Werte vor.



Kreditgewerbes (31 Prozent) sowie aus dem Bereich Programmierung (31 Prozent) wünschen sich einen solchen Ausbau.

### DIHK-Vorschläge

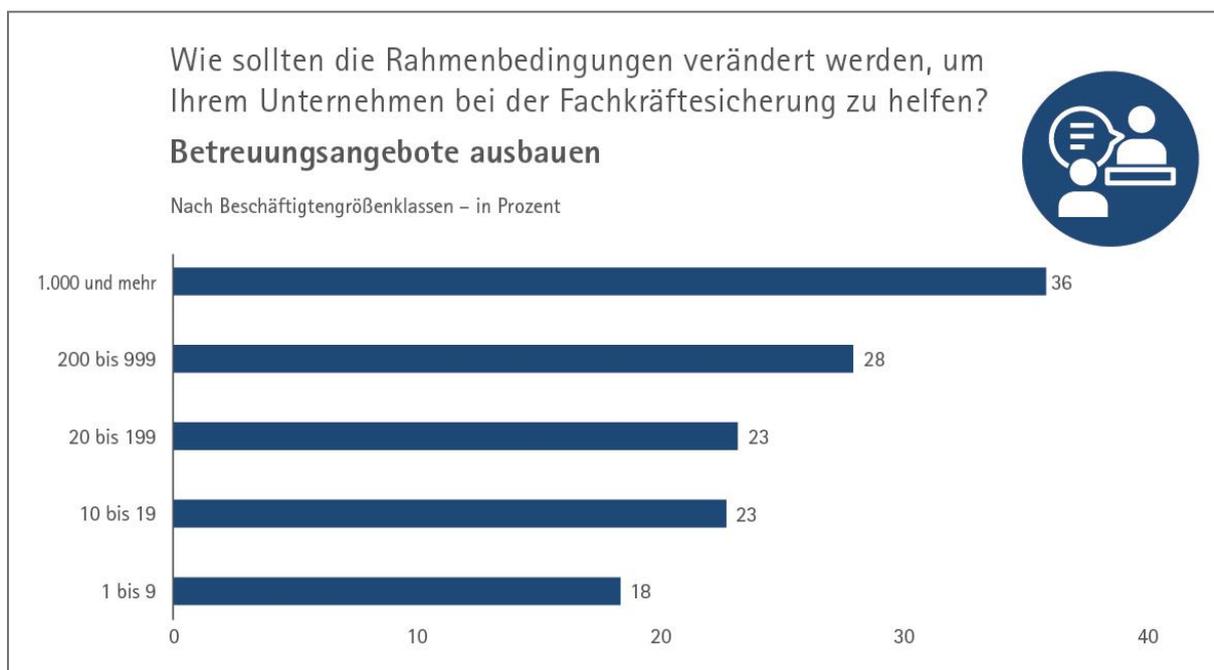
Im Bereich der Kinderbetreuung ist in den vergangenen Jahren viel erreicht worden, dennoch besteht derzeit lt. Institut der deutschen Wirtschaft eine Betreuungslücke von fast 270.000 Plätzen für Kinder unter drei Jahren. Diese Zahl dürfte mit Blick auf die Situation in den Kommunen, die aktuell zusätzlich geflüchteten ukrainischen Kindern eine Betreuung anbieten, ggf. noch zu niedrig sein. Ein gut ausgebautes Betreuungsangebot, das auch Rand- und Ferienzeiten abdeckt, ist essenziell für eine funktionierende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Betriebe machen ihrerseits viele Angebote, um die Vereinbarkeit zu erleichtern – von flexiblen Arbeitszeiten und -orten über eine Vielzahl von Unterstützungsmaßnahmen. Aber die Betreuungsinfrastruktur können sie nicht ersetzen. Daher ist ein weiterer Ausbau dieser Infrastruktur in den kommenden Jahren wichtig.

Eine ergänzende Maßnahme – diese mit Blick auf Schulkinder – wäre ein steuer- und sozialversicherungsfreier Betreuungszuschuss für Grundschul Kinder. Dieses Instrument ist für Kinder bis zum Schuleintritt bereits etabliert (§ 3 Nr. 33 EStG) und bietet den Betrieben eine unkomplizierte Möglichkeit, die Eltern finanziell bei den Betreuungskosten zu entlasten. Eine Ausweitung auf Grundschul Kinder wäre angezeigt, denn die finanziellen Herausforderungen stellen sich mit dem Start in der Grundschule für viele Eltern weiterhin bzw. erneut, wenn sie eine Betreuung am Nachmittag organisieren müssen. Der Ausbau der bundesweiten Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern steht in den Startlöchern, dennoch bleiben finanzielle Belastungen gegeben. Daher sollte dieser Ausbau politisch in der genannten Weise flankiert werden.

Häufig noch nicht so stark im politischen Fokus aber ebenso bedeutsam für die Fachkräftesicherung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen. Diese Herausforderung wird durch den demografischen Wandel und einer stark steigenden Zahl älterer Menschen künftig noch größer und auch die Betriebe haben sie im Blick. Hier sind sie aber in ähnlicher Weise abhängig von den Rahmenbedingungen wie bei der Kinderbetreuung. Mitarbeitende, die wegen der Pflege von Angehörigen ihre Arbeitszeit reduzieren müssen oder vollständig ausfallen, benötigen oft kurzfristig Unterstützung und Beratung. Hier können Betriebe helfen und beispielsweise auf Informationsquellen verweisen. Die tatsächliche Pflegeinfrastruktur können sie allerdings nicht beeinflussen. Künftig werden hier beispielsweise in stärkerem Maße als bislang Tagespflegeplätze benötigt. Die Politik ist gefragt, diese Infrastruktur zu stärken und das Angebot auszubauen. Auch über die Einführung eines steuerfreien Pflegezuschusses, den Betriebe Ihren Beschäftigten ähnlich dem Betreuungszuschuss für Kinder gewähren könnten, ließe sich nachdenken.

Die dargestellten Maßnahmen würden alle Berufstätigen, die neben ihrer Erwerbstätigkeit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben übernehmen, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und vielen von ihnen ermöglichen, ihre Erwerbstätigkeit auszuweiten. Das kann mit Blick auf eine stärkere Einbindung von Frauen, die nach wie vor nicht in gleichem Umfang erwerbstätig sind wie Männer, wirksame Effekte zeigen. Würden die aktuell in Teilzeit beschäftigten Frauen ihre Arbeitszeit durchschnittlich um eine Stunde pro Woche erhöhen, entspräche das rein rechnerisch ca. 240.000 zusätzlichen Ganztagsstellen.

Die IHK-Organisation unterstützt die Betriebe bei Ihrem Streben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die IHKs informieren die Betriebe über



Möglichkeiten, Instrumente und Ansprechpartner, bieten Veranstaltungen und sind in den Regionen mit anderen Akteuren vernetzt, etwa im Rahmen der Lokalen Bündnisse für Familie. Ein weiterer wichtiger Baustein ist das Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie – eine Gemeinschaftseinrichtung von DIHK und dem Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend. In diesem Netzwerk sind bereits über 8.300 Unternehmen engagiert und es ist Ansprechpartner zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Über die kostenfreie Mitgliedschaft erhalten insbesondere kleine und mittlere Betriebe Informationen, können Kontakte zu anderen engagierten Unternehmen knüpfen oder an Webinaren oder Informationsveranstaltungen teilnehmen.

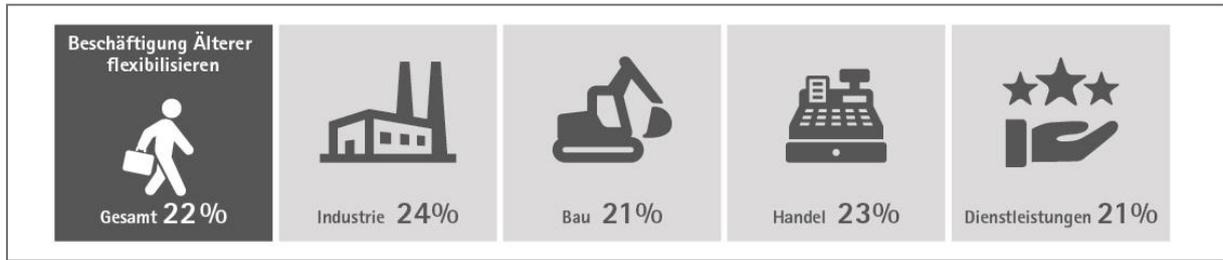
### Erwerbstätigkeit von Älteren stärken

Eine weitere Maßnahme der Fachkräftesicherung ist die stärkere Erwerbsbeteiligung von Älteren. 22 Prozent der Betriebe sehen einen wichtigen Baustein darin, die Beschäftigung Älterer zu flexibilisieren und bestehende Möglichkeiten der flexiblen Übergänge in die Rente bekannter zu machen. Die Industrie (24 Prozent) und der Handel (23 Prozent) nennen diese Option etwas häufiger als Dienstleister und Bau (jeweils 21 Prozent). Auch mit Blick auf die Größenklassen zeigen sich nur recht geringe Unterschiede: bei größeren Mittelständlern (200 bis 999 Beschäftigte) sind es mit 25 Prozent die meisten, bei kleinen Betrieben mit

weniger als zehn Beschäftigten die wenigsten (20 Prozent).

Die Erwerbsbeteiligung Älterer ist in den vergangenen Jahren bereits kontinuierlich angestiegen. Die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-Jährigen nahm so stark zu wie in keiner anderen Altersgruppe: Sie hat sich in den letzten zehn Jahren von 44 Prozent (2011) auf 61 Prozent (2021) gesteigert. Auch in der Altersgruppe von 65 bis 67 Jahre ist die Erwerbsbeteiligung gestiegen. Letzteres ist u.a. auch auf die schrittweise heraufgesetzte Lebensarbeitszeit durch die Rente mit 67 zurückzuführen. Die abschlagsfreie „Rente mit 63“ nach 45 Beitragsjahren konterkariert allerdings diese Entwicklung und verschärft Fachkräftengpässe in den Betrieben. So wurde diese Form der Frühverrentung 2021 von 270.000 Personen genutzt, was ein Viertel aller neuen Renten und ein Höchststand seit der Einführung im Juli 2014 ist.

Die weitere Steigerung der Beteiligung Älterer am Erwerbsleben ist ein sinnvoller Schritt, um dem Fachkräftemangel in den Betrieben zu begegnen. Ein hoher Erfahrungsschatz und betriebspezifisches Humankapital sind aus Sicht der Unternehmen wichtige Gründe, um ältere Mitarbeitende länger zu halten und einen vorzeitigen Rentenbeginn zu vermeiden.



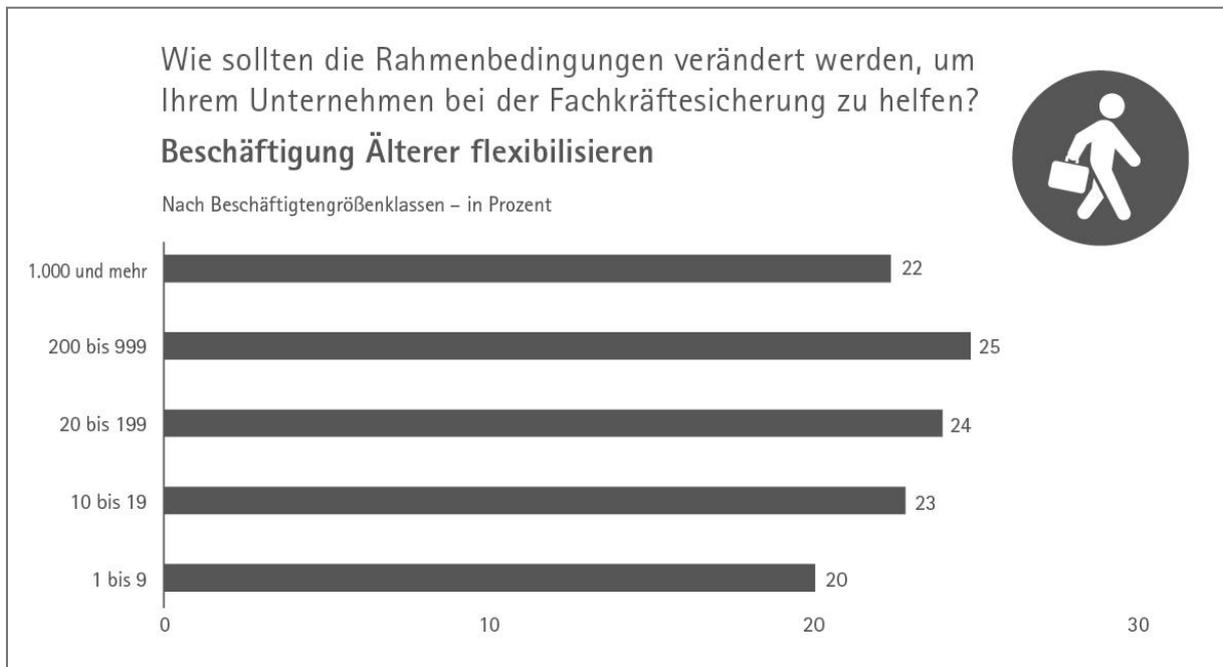
Zu den Branchen, in denen überdurchschnittlich häufig eine flexiblere Beschäftigung Älterer als Option zur Fachkräftesicherung genannt wird, zählen u.a. die Chemische und Pharmazeutische Industrie (32 Prozent), Handelsvermittlung (31 Prozent), Unternehmen des Bereichs der Spitzentechnologie (29 Prozent) sowie Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (28 Prozent). Dort bestehen in vielen Fällen wertvolles Know-how und langjährig gepflegte Geschäftskontakte, die in den Betrieben gefragt sind.

DIHK-Vorschläge

Wichtig für viele Beschäftigte ist die nötige Flexibilität beim Übergang, die auch bedeuten kann, vorzeitig in Rente zu gehen, aber gleichzeitig weiter hinzuzuerdienen. Aus diesem Grund ist es richtig, dass aktuell die bisherigen Hinzuerdienstgrenzen bei vorzeitigem Rentenbezug – also vor Erreichen der Regelaltersgrenze – abgeschafft werden, sie waren seit jeher ein Beschäftigungshindernis. Die bestehenden

Möglichkeiten, flexibel in Rente zu gehen, sollten allerdings bekannter gemacht werden. Dies betrifft insbesondere die genannte Möglichkeit, vorzeitig – dann allerdings unter Inkaufnahme von Abschlägen – in Rente zu gehen und nun flexibel und künftig unbegrenzt hinzuzuerdienen.

Weiterhin gibt es auch die Möglichkeit, über das Renteneintrittsalter hinaus einer Beschäftigung nachzugehen – mit oder ohne Rentenbezug. Wird die Rente noch nicht in Anspruch genommen, erhalten Beschäftigte pro Monat einen Zuschlag von 0,5 Prozent pro Monat auf ihre Rente. Und werden zusätzlich neben den verpflichtenden Arbeitgeberbeiträgen auch weiterhin eigene Rentenversicherungsbeiträge entrichtet, werden zudem weitere Rentenansprüche aufgebaut. Die vorteilhafteste Ausgestaltung ist dabei individuell verschieden, die Kenntnis über die Möglichkeiten aber relevant.



Wichtig für die Beschäftigung Älterer ist es, sie auch für die Arbeitgeber attraktiv zu gestalten. Befristete Verträge sollten beispielsweise unkompliziert und auch sachgrundlos möglich sein, denn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis spielt in diesem Lebensabschnitt keine zentrale Rolle. Die derzeitige Pflicht der Arbeitgeber, auch für beschäftigte Rentner weiterhin Beiträge in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen, kann wiederum als Hemmnis gewertet werden. Sie war zwischenzeitlich ausgesetzt, ist aber seit 2022 wieder aufgelebt. Ebenfalls schwierig stellt sich die Pflicht zur Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber dar, durch die keine Ansprüche generiert werden (sofern der Arbeitnehmer nicht ebenfalls eigene Beiträge zahlt).

### Digitalisierung voranbringen

Die Digitalisierung als Megatrend bringt für die Unternehmen Chancen und Herausforderungen mit sich. Auch die Beschäftigung ist davon betroffen. So werden künftig bestimmte Tätigkeiten durch digitale Anwendungen übernommen werden, so dass Beschäftigungspotenziale wegfallen. An anderer Stelle entstehen dagegen neue Tätigkeiten und zusätzliche Arbeitsplätze. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung bieten Digitalisierung, Automatisierung und Rationalisierung zunehmend die Chance, zum einen Aufgaben zu übernehmen, für die keine Arbeitskräfte verfügbar sind. Zum anderen können IT-Lösungen insbesondere Routinetätigkeiten ausführen, so dass hierfür kein oder weniger Personaleinsatz nötig ist und die verfügbaren Arbeitskräfte somit andere Tätigkeiten ausüben können, bei denen Engpässe bestehen. Auch können durch „Mensch-Maschine-Kooperationen“ Aufgaben mit geringerem Personaleinsatz und schneller erledigt werden. Zudem ermöglicht die Digitalisierung betrieblicher Abläufe Effizienzsteigerungen, die ebenfalls dazu beitragen, dass sich die Beschäftigten anderen Aufgaben widmen können. Damit sich diese Chancen in den Betrieben nutzen lassen, ist die Verfügbarkeit der nötigen digitalen Infrastruktur ebenso unerlässlich, wie für die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens. Mehr als jedes

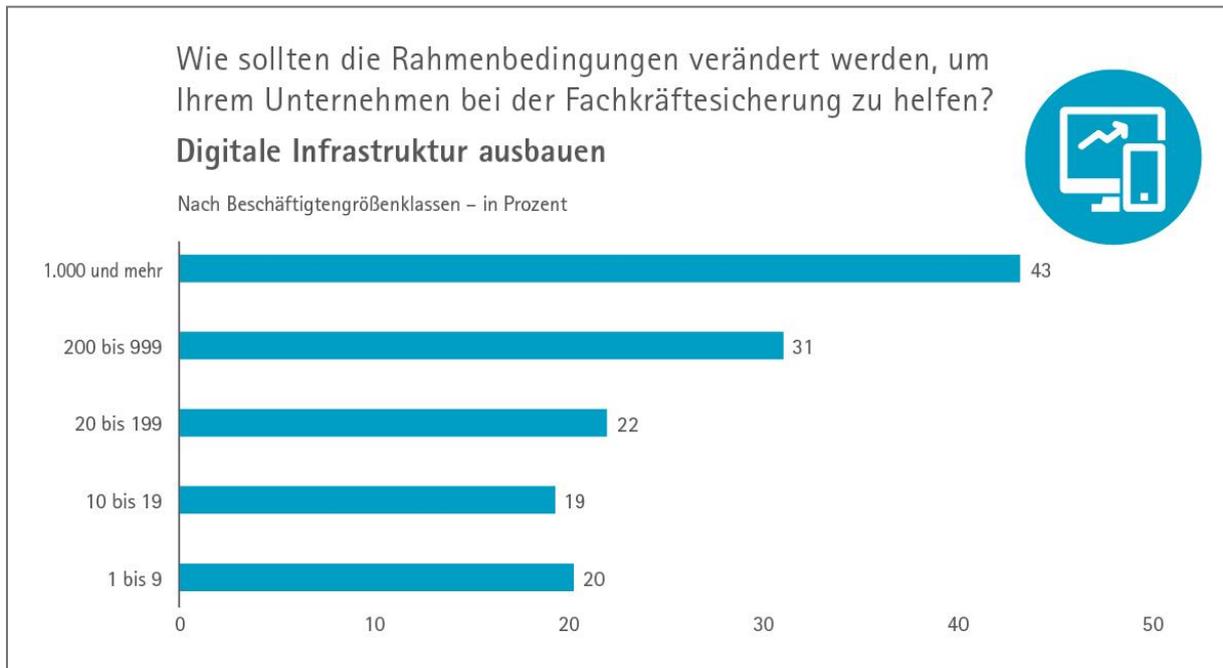
fünfte Unternehmen (22 Prozent) sieht bereits heute im Ausbau dieser Infrastruktur eine Hilfe bei der Fachkräftesicherung, obgleich größere Potenziale erst künftig mit weiter voranschreitender Digitalisierung entstehen. Dies gilt besonders für Dienstleister (24 Prozent) und die Industrie (21 Prozent), bei denen i.d.R. größere Digitalisierungspotenziale bestehen als im Handel (18 Prozent) und dem Baugewerbe (13 Prozent).

An der Spitze der Branchen, die sich durch einen Infrastrukturausbau bessere Rahmenbedingungen für die Digitalisierung erhoffen, stehen Telekommunikationsunternehmen (49 Prozent), die Versicherungswirtschaft (45 Prozent), das Kreditgewerbe (43 Prozent), IT-Dienstleister (42 Prozent) sowie Programmierer (41 Prozent) – also Branchen mit hohem Potenzial für entsprechende IT-Lösungen. Aber auch Industrieunternehmen sind hier zu nennen: z. B. die Medizintechnik (38 Prozent), die Pharmaindustrie (37 Prozent) sowie der Kraftfahrzeugbau (35 Prozent).

Unternehmen, die mit der Digitalisierung auf Fachkräftengpässe reagieren wollen, suchen vielfach erfolglos nach Fachkräften mit Hochschulausbildung. Das legt den Schluss nahe, dass der IT-Einsatz in erster Linie gut qualifizierte Beschäftigte unterstützten oder z. B. von Routineaufgaben entlasten soll, statt die Tätigkeiten fehlenden Personals eins zu eins zu ersetzen, denn Letzteres kommt eher bei einfachen Tätigkeiten in Betracht.

Der Blick in die Größenklassen macht deutlich, dass das Thema Digitalisierung und damit der Wunsch nach guter Infrastruktur in erster Linie in größeren Unternehmen relevant ist. So äußern dies 43 Prozent der Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten, in der Größenklasse 200 bis unter 1.000 sind es 31 Prozent und in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitenden 20 Prozent.





DIHK-Vorschläge

Sowohl vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung als auch hinsichtlich der enormen Bedeutung der Digitalisierung für die Wirtschaft insgesamt, ist der weitere und flächendeckende Ausbau der digitalen

Infrastruktur unerlässlich, insbesondere auch in strukturschwachen Regionen. Schnelle und effiziente Planungsverfahren in den Behörden sind dafür eine wichtige Voraussetzung.

## 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)**

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

**2. Wie sollten die Rahmenbedingungen verändert werden, um Ihrem Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu helfen? (Mehrfachnennung möglich)**

- Berufliche Bildung stärken (z. B. praxisorientierte Berufsorientierung, Aufwertung der Berufsschulen)
- Einstellung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften erleichtern
- Betreuungsangebote (Kinder, Pflege) bedarfsgerecht ausbauen
- Region für Beschäftigte zum Leben und Arbeiten attraktiver machen
- Arbeitslose besser qualifizieren und vermitteln
- Bürokratie für Unternehmen abbauen, damit Beschäftigte mehr Zeit für eigentliche Tätigkeiten haben
- Beschäftigung Älterer flexibilisieren und bestehende Möglichkeiten bekannter machen (z.B. Flexirente)
- Digitale Infrastruktur ausbauen, um besser mit Digitalisierung auf fehlendes Personal reagieren zu können
- Keine Maßnahmen nötig