



# Fachkräfteengpässe und Wirtschaftsschwäche

DIHK-Fachkräftereport 2024/2025

**DIHK**

Deutsche  
Industrie- und Handelskammer

 **Gemeinsam Für Fachkräfte**



## Impressum

### Herausgeber und Copyright

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

### DIHK Berlin

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

### DIHK Brüssel

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

E-Mail: [info@dihk.de](mailto:info@dihk.de)  
Internet: [www.dihk.de](http://www.dihk.de)

### Facebook

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

### Twitter

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

### Redaktion

Dr. Stefan Hardege, 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

Dezember 2024

## Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	4
<hr/>	
I. Fachkräfteengpässe rückläufig – aber keine Entwarnung	5
<hr/>	
II. Engpässe bei beruflich Qualifizierten	11
<hr/>	
III. Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung verbessern	14
<hr/>	
Fragebogen	25
<hr/>	
Methodik	26
<hr/>	

## Das Wichtigste in Kürze

### Fachkräfteengpässe rückläufig – aber keine Entwarnung

- 43 Prozent der fast 23.000 antwortenden Unternehmen können offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen, weil sie keine passenden Arbeitskräfte finden. Die Arbeits- und Fachkräfteengpässe sind infolge der schwachen Wirtschaftsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr zwar zurück gegangen. Allerdings ist dies keine Entwarnung, denn die Unternehmen sehen sich sowohl Personalengpässen auf weiter hohem Niveau und gleichzeitig den konjunkturellen wie strukturellen Herausforderungen gegenüber.
- Dies gilt besonders für die Industrie, wo zwar der Personalbedarf insgesamt deutlich abnimmt, aber weiterhin nötige Neueinstellungen gleichzeitig durch Fachkräfteengpässe erschwert werden.
- Die Personalengpässe betreffen besonders häufig Branchen, die für wichtige Zukunftsaufgaben wie Dekarbonisierung, Digitalisierung sowie Infrastrukturausbau eine große Rolle spielen und können hier nötige Fortschritte gefährden.

### Engpässe bei beruflich Qualifizierten

- Personal mit dualer Berufsausbildung wird von den Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen am häufigsten und branchenweit erfolglos gesucht (56 Prozent).
- Beschäftigte mit Weiterbildungsabschlüssen fehlen in 40 Prozent der Unternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten – häufig im Hochtechnologiebereich. Personen mit Hochschulabschluss werden von jedem dritten dieser Unternehmen ohne Erfolg gesucht – hier ist vielfach der MINT-Bereich betroffen.

### Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung verbessern

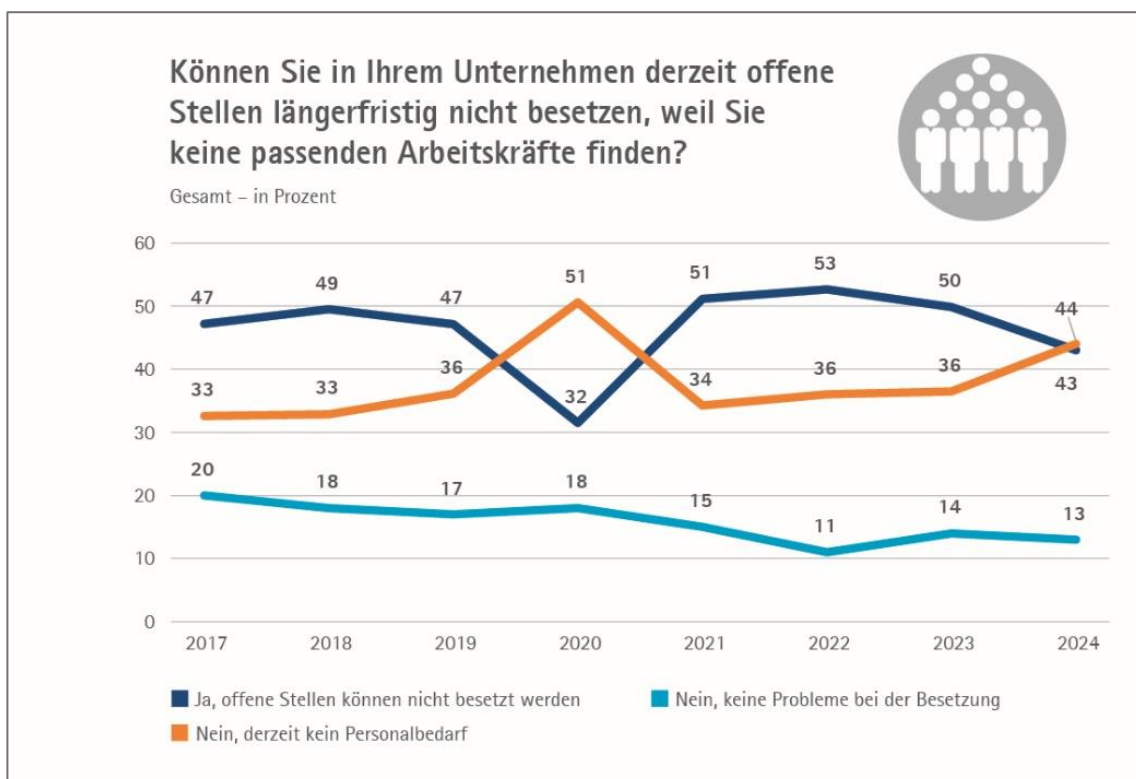
- Am häufigsten fordern die Unternehmen eine Bürokratieentlastung ihrer Beschäftigten, damit diese ihren betrieblichen Tätigkeiten effizienter nachgehen können, statt sich z.B. um Berichts- und Dokumentationspflichten kümmern zu müssen (61 Prozent).
- An zweiter Stelle nennen die Betriebe die Stärkung der Beruflichen Bildung (44 Prozent), um künftig auf Fachkräfteengpässe besser reagieren zu können. Gerade in diesem Qualifikationsbereich ist die Personalknappheit besonders ausgeprägt.
- Auf Platz drei steht der Wunsch nach weniger gesetzlichen Vorgaben bei Arbeitszeiten (41 Prozent). Mit mehr Flexibilität ließen sich betriebliche Abläufe beispielsweise bei Nachfragespitzen besser organisieren.
- Durch eine Stärkung der Anreize zur Arbeitsaufnahme von Arbeitslosen erhoffen sich 35 Prozent der Betriebe einen Beitrag zur Arbeits- und Fachkräftesicherung. Dadurch erwarten gerade Betriebe, die häufig Personen ohne Ausbildung erfolglos suchen, Stellen besser besetzen zu können.
- Jedes dritte Unternehmen (34 Prozent) plädiert für leichtere Möglichkeiten zur Einstellung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften. Mit der Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wurden zwar aktuell Verbesserungen vorgenommen, allerdings sind die Verwaltungsprozesse weiterhin komplex und mitunter sehr langwierig.
- Mehr als jedes vierte Unternehmen (27 Prozent) nennt die Förderung der Beschäftigung Älterer sowie den Abbau von Frühverrentungsanreizen als nötige Unterstützung für die Fachkräftesicherung. Langjährige Berufserfahrungen, Fähigkeiten und das Wissen Älterer sind in den Unternehmen unverzichtbar.
- Der bedarfsgerechte Ausbau der Betreuungsangebote ist für 26 Prozent der Betriebe eine wichtige Voraussetzung, damit die Beschäftigten Beruf und Familie besser vereinbaren können. Dies würde es Familien erleichtern, ihre Arbeitszeiten auszuweiten.

## I. Fachkräfteengpässe rückläufig – aber keine Entwarnung

43 Prozent der Unternehmen können aktuell offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen, weil sie keine passenden Arbeits- und Fachkräfte finden. Dies ist ein deutlicher Rückgang um sieben Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr und verglichen mit 2022 zeigt sich ein Minus von zehn Prozentpunkten. Der rückläufige Anteil der Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten korrespondiert dabei mit einem gleichzeitig abnehmenden Anteil der Unternehmen, die im Fachkräftemangel ein Geschäftsrisiko sehen: Dies sind derzeit 51 Prozent (Herbst 2023: 58 Prozent). Der Fachkräftemangel liegt damit als Geschäftsrisiko aus Sicht der Unternehmen nur noch auf dem vierten Rang – davor stehen die Inlandsnachfrage (59 Prozent), wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen (57 Prozent) und die Arbeitskosten (54 Prozent)<sup>1</sup>.

Allerdings ist diese Entwicklung keine Entwarnung mit Blick auf den Arbeits- und Fachkräftemangel, sondern vielmehr der weiterhin schwachen Konjunktur und strukturellen Wirtschaftsproblemen geschuldet. Diese machen sich zunehmend auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar und führen dazu, dass die Unternehmen ihre Beschäftigungspläne mehr und mehr zurückschrauben<sup>2</sup>.

44 Prozent der Unternehmen berichten aktuell, dass sie keinen Personalbedarf hätten und sehen sich daher auch keinen Stellenbesetzungsschwierigkeiten gegenüber. Dies sind acht Prozentpunkte mehr als vor einem Jahr. Damit liegt der Anteil ohne Personalbedarf erstmals seit acht Jahren (mit Ausnahme der „Coronadelle“ 2020) höher als der Anteil mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten. Auffällig ist ferner, dass der Anteil der Unternehmen ohne Personalbedarf im letzten Jahr verglichen mit dem vorletzten Jahr trotz auch damaliger Wirtschaftsschwäche noch konstant geblieben war, nun aber merklich zugenommen hat. Während vor einem Jahr mehr Unternehmen auf das Halten bzw. Einstellen von Beschäftigten gesetzt haben, damit diese bei wieder anziehender Wirtschaftsentwicklung sofort verfügbar sind, entscheiden sich nun mehr Unternehmen auch infolge des unsicheren Umfeldes gegen Neueinstellungen.



<sup>1</sup> Vgl. DIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2024: [Konjunkturumfrage Herbst 2024](#)

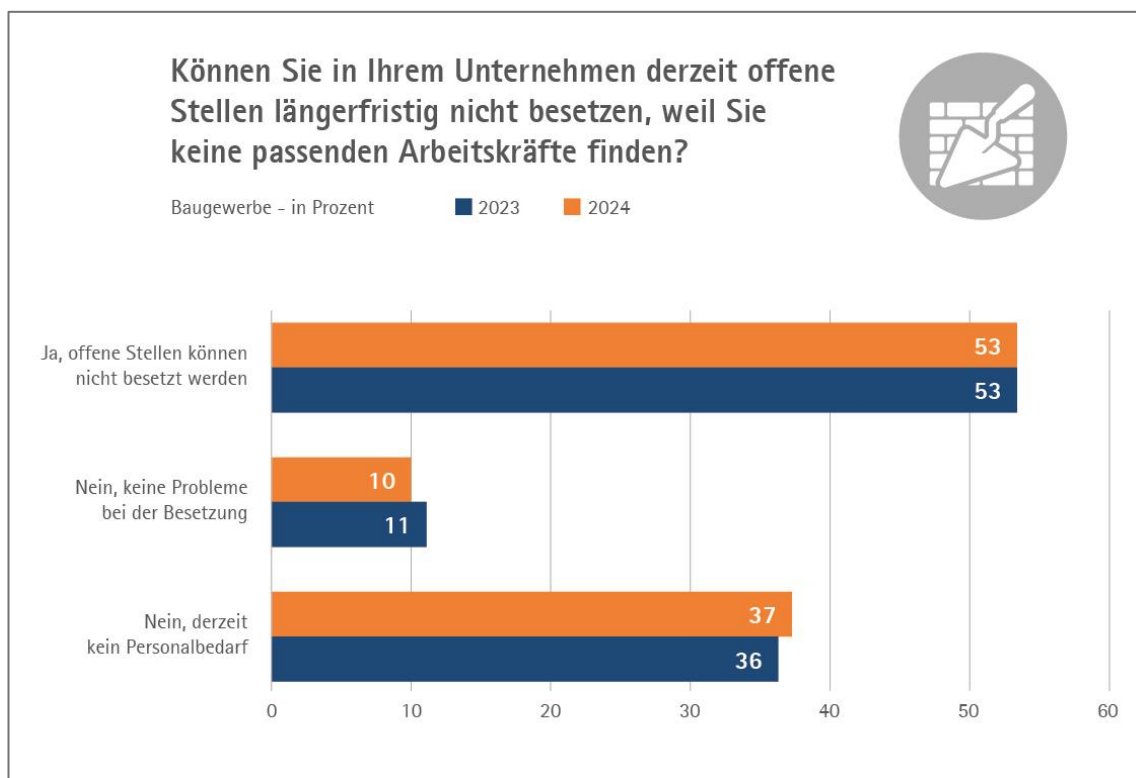
<sup>2</sup> Vgl. DIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2024: [Konjunkturumfrage Herbst 2024](#)

Die Unternehmen, die Stellen besetzen möchten, sehen sich allerdings weiterhin mit großen Herausforderungen konfrontiert. Nur 13 Prozent berichten insgesamt von problemloser Stellenbesetzung, was im Vergleich zum Vorjahr und trotz nachlassender Personalnachfrage der Wirtschaft sogar ein geringfügiger Rückgang ist (2023: 14 Prozent). Vor diesem Hintergrund und in Anbetracht der Prognose, dass die Wirtschaftsleistung im zweiten Jahr in Folge nicht wachsen wird, stellen die 43 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen eine beträchtliche Größenordnung dar. Der Fachkräftemangel und seine Folgen bleiben eine große Belastung für die deutsche Wirtschaft, die viele Unternehmen zusätzlich zur konjunkturellen und strukturellen Schwäche unter Druck setzt. Die Wachstumsperspektiven geraten somit von zwei Seiten unter Druck – sowohl durch fehlende Arbeits- und Fachkräfte als auch infolge der Standortchwächen.

### Stellenbesetzung bleibt Herausforderung

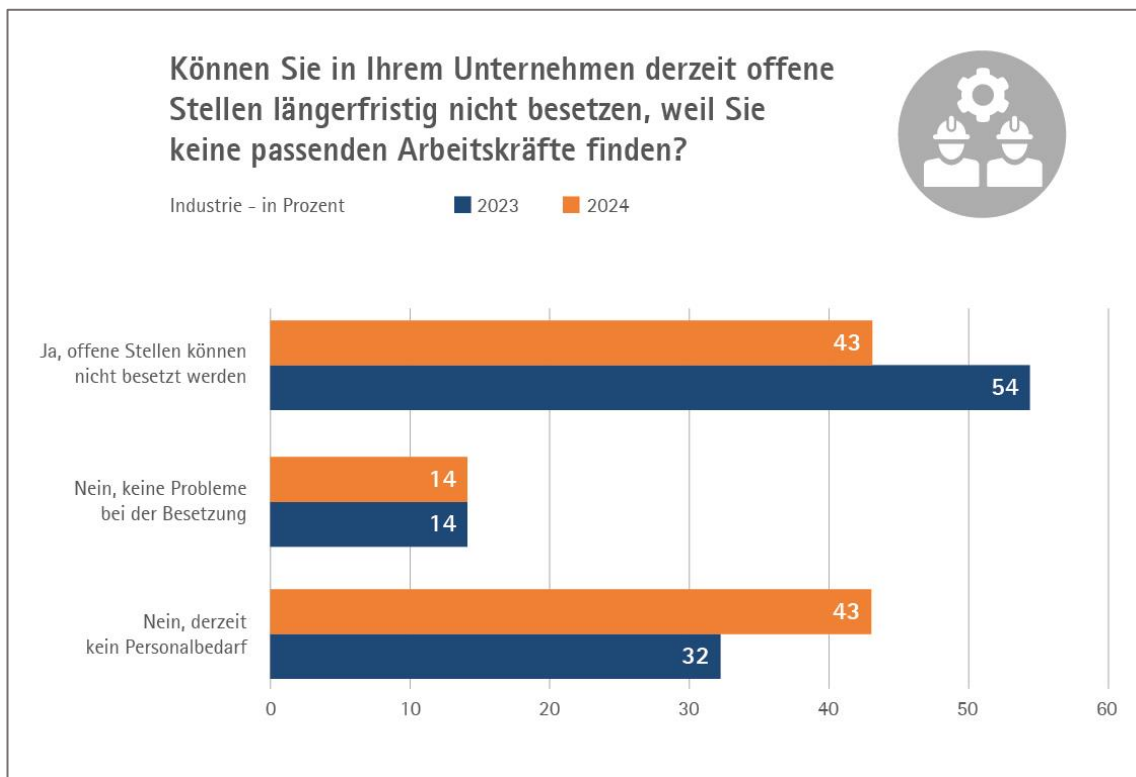
In der Bauwirtschaft ist mehr als jedes zweite Unternehmen (53 Prozent) von Stellenbesetzungsschwierigkeiten betroffen. Dort zeigt sich im Gegensatz zu den anderen Wirtschaftszweigen (Industrie, Handel, Dienstleistungen) kein Rückgang und auch der Anteil, der derzeit keinen Personalbedarf hat, bleibt nahezu unverändert (plus ein Prozentpunkt). Besonders häufig berichtet hier der Tiefbau (61 Prozent) von Problemen bei der Personalsuche. Öffentliche Aufträge sowie der Ausbau von Infrastruktur, insbesondere auch im Rahmen der Energiewende, resultieren im Tiefbau in einer weiterhin hohen Personalnachfrage und entsprechenden Engpässen. Letztere bergen damit ein erhebliches Risiko mit Blick auf Erfolge bei Dekarbonisierung, Digitalisierung sowie Erhalt und Ausbau von Verkehrsinfrastruktur. Im Hochbau berichten dagegen mit 45 Prozent merklich weniger Unternehmen von Stellenbesetzungsschwierigkeiten, was nicht zuletzt auf die Nachfrageschwäche im Wohnungsbau zurückgehen dürfte.

Im Gegensatz zur Bauwirtschaft verringert sich in der Industrie der Anteil der Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können, deutlich und liegt mit 43 Prozent um elf Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Im Gegenzug steigt der Anteil, die keinen Personalbedarf haben, um elf Prozentpunkte auf ebenfalls 43 Prozent. Der Anteil der Unternehmen, die keine Probleme bei der Stellenbesetzung haben, bleibt mit 14 Prozent konstant. Hohe Energiekosten, die Transformation der Wirtschaft hin zur Klimaneutralität, wirtschaftspolitische Unsicherheiten, die sich auf Investitionsentscheidungen auswirken sowie ein intensiver internationaler Wettbewerb stellen die Industriebetriebe vor große Herausforderungen. Dies dämpft die Personalnachfrage und verringert gleichzeitig Arbeitskräfteengpässe.



Der Werkzeugmaschinenbau (46 Prozent ohne Personalbedarf; plus 30 Prozentpunkte), der Fahrzeugbau (41 Prozent ohne Personalbedarf; plus 19 Prozentpunkte) sowie Hersteller von Metallerzeugnissen (47 Prozent ohne Personalbedarf; plus 14 Prozentpunkte) gehören zu Branchen, in denen der Personalbedarf besonders deutlich zurückgegangen ist (also der Anteil ohne Bedarf gestiegen ist). Gleichwohl liegen die Stellenbesetzungsprobleme trotz entsprechendem Rückgang auf weiter hohem Niveau (Werkzeugmaschinenbau, Fahrzeugbau: jeweils 44 Prozent; Hersteller von Metallerzeugnissen: 42 Prozent). Das heißt, dass diese Branchen erheblich von der aktuellen Wirtschaftsschwäche und vom Nachfragerückgang betroffen sind und daher ihren Personalbedarf anpassen, sich aber gleichzeitig bei weiterhin nötigen Neueinstellungen mit Arbeits- und Fachkräfteengpässen konfrontiert sehen. Im Fahrzeugbau spielen dabei zum Beispiel die Transformation und E-Mobilität eine Rolle, die neue Anforderungen an Qualifikationen hinsichtlich Digitalisierung und Elektrifizierung stellen, bei denen Engpässe zu nicht besetzten Stellen führen. Gleichzeitig reduziert sich der Personalbedarf in anderen Qualifikationsbereichen wie unter anderem der Verbrennertechnologie. Ein rückläufiger Personalbedarf (und ggf. auch perspektivisch steigende Arbeitslosigkeit) führt damit nicht gleichzeitig zu einer Entlastung der weiterhin suchenden Unternehmen, weil dort vielfach andere Qualifikation und Kompetenzen gefragt sind, so dass sich hier ein Matchingproblem zeigt. Zunehmende Arbeitslosigkeit und gleichzeitig weiter große Arbeits- und Fachkräfteengpässe stellen vielmehr insgesamt eine enorme Herausforderung dar.

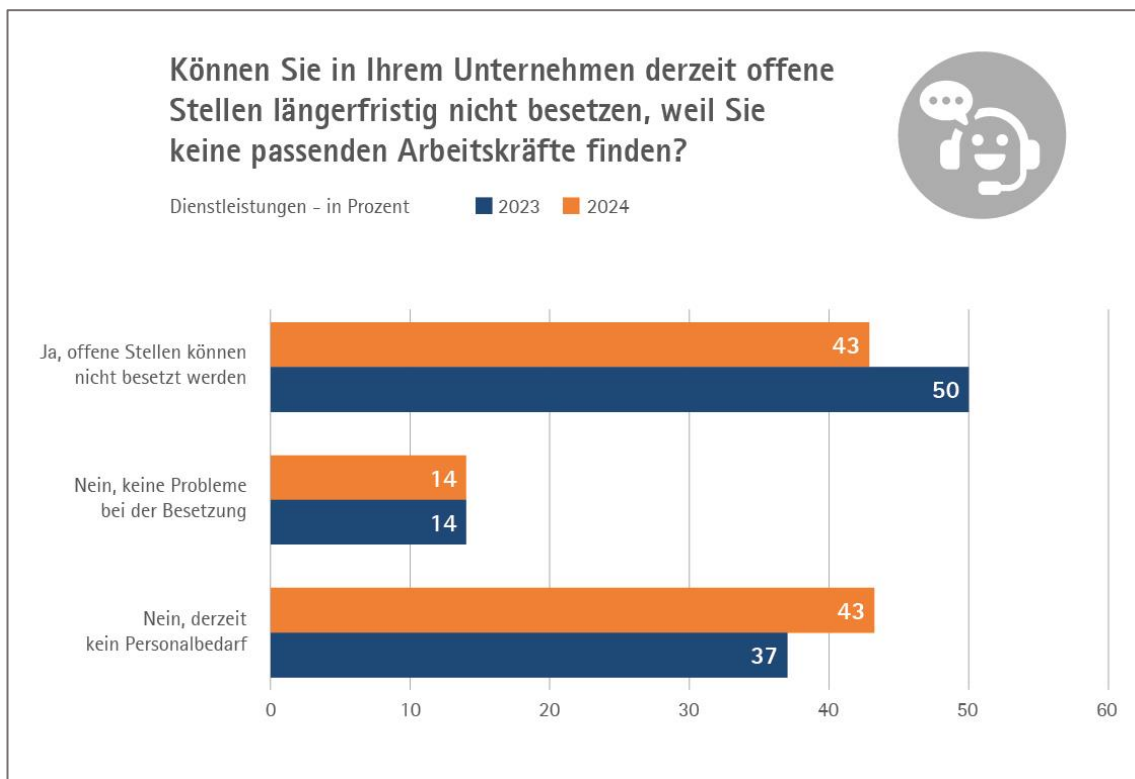
Besonders häufig von Stellenbesetzungsproblemen berichten zudem nach wie vor der Maschinenbau (49 Prozent), Hersteller elektrischer Ausrüstungen (49 Prozent), Energieversorger (47 Prozent) sowie Produzenten von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen (41 Prozent). Damit sind viele Branchen von Arbeits- und Fachkräfteengpässen betroffen, die eine wichtige Rolle bei der Dekarbonisierung sowie der Digitalisierung spielen. Dies gefährdet Entwicklung und Fortschritt in diesen zukunftsrelevanten Bereichen.



Auch bei den Dienstleistern können mehr als vier von zehn Unternehmen (43 Prozent) Stellen nicht besetzen, weil sie keine passenden Arbeitskräfte finden. Der Rückgang fällt hier mit sieben Prozentpunkten etwas geringer aus als in der Industrie. Ebenfalls 43 Prozent haben derzeit keinen Personalbedarf, vor Jahresfrist waren es 37 Prozent.

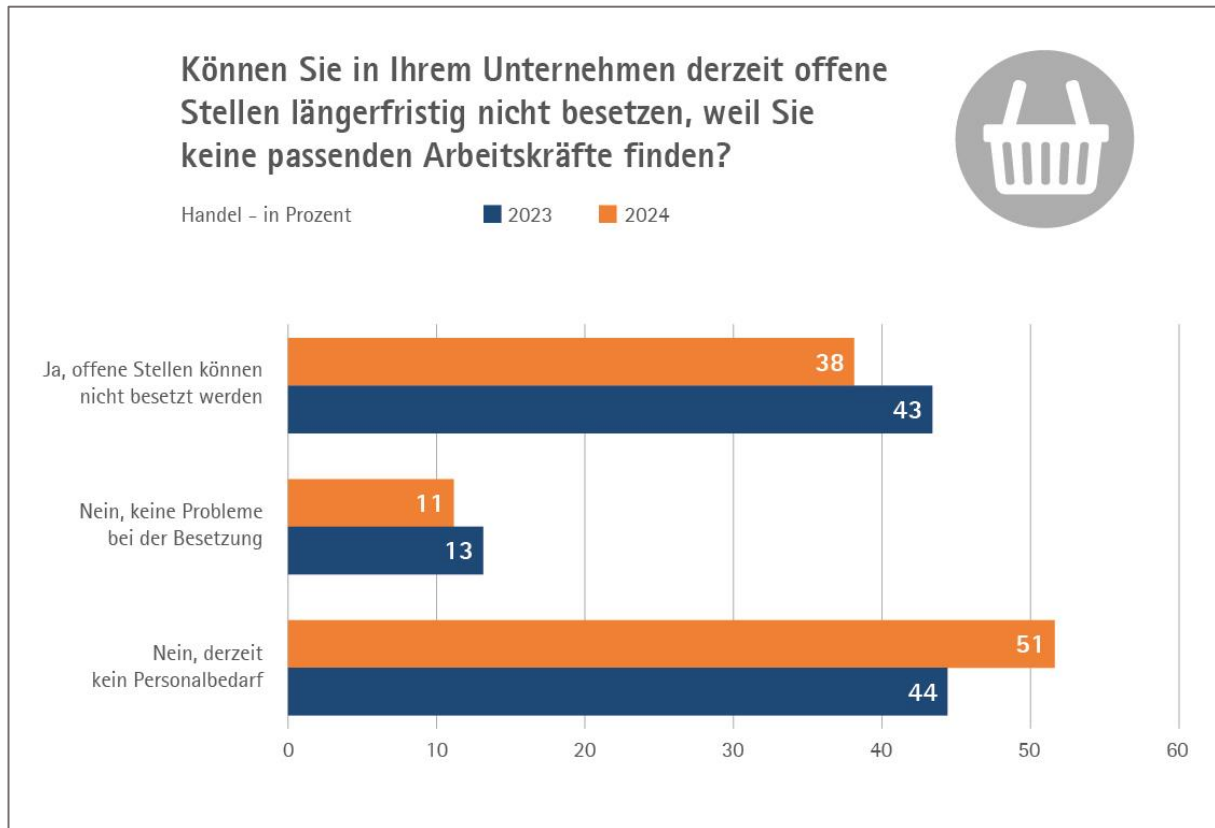
Von Personalengpässen häufig betroffen sind die Zeitarbeit (79 Prozent), Sicherheitswirtschaft (71 Prozent), Gesundheits- und Sozialdienstleister (65 Prozent), Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (61 Prozent), aber auch das Kreditgewerbe (58 Prozent) sowie der Bereich Verkehr und Lagerei (52 Prozent).

Entgegen dem Trend hat im Kreditgewerbe der Anteil der Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können, um zwei Prozentpunkte zugenommen. Bei den Gesundheits- und Sozialdienstleistern, die schon lange mit erheblichen Engpässen zu kämpfen haben, fällt der Rückgang vergleichsweise moderat aus (minus sechs Prozentpunkte). Dort spielen Konjunkturschwankungen eine deutlich geringere Rolle als bei anderen Dienstleistungen. Infolge der demografischen Entwicklung bleibt die Nachfrage nach entsprechenden Leistungen hoch. Auffällig ist hier jedoch, dass die Abnahme der Engpässe nicht aus dem Rückgang des Personalbedarfs resultiert, wie dies im Großteil der Branchen der Fall ist, sondern dass hier mehr Betrieben die Einstellung ohne Probleme gelingt (plus fünf Prozentpunkte auf 14 Prozent).



38 Prozent der Unternehmen im Handel haben Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Das sind fünf Prozentpunkte weniger als vor einem Jahr. 51 Prozent haben derzeit keinen Personalbedarf (plus sieben Prozentpunkte). Eine weiterhin eingetrübte Konsumneigung und ein nach wie vor gestiegenes Preisniveau kommen hier als Ursache in Betracht. Relativ ausgeprägt zeigen sich hingegen die Personalengpässe beim Handel mit gesundheitsbezogenen Gütern (44 Prozent). Bei Groß- und Einzelhandel sind es 36 Prozent bzw. 37 Prozent.





### Personalbedarf in Großunternehmen sinkt

Der Anteil der Unternehmen ohne Personalbedarf ist am aktuellen Rand bei größeren Unternehmen sehr viel stärker gestiegen als bei kleinen (gleichzeitig haben Stellenbesetzungsschwierigkeiten in größerem Umfang abgenommen), womit sich die derzeitige Wirtschaftsschwäche dort stärker in der Personalplanung niederschlägt. Sie stehen i.d.R. im ausgeprägten internationalen Wettbewerb und reagieren schneller auf ökonomische Veränderungsprozesse. Hierzu können grundsätzlich auch Standortentscheidungen zählen, die die hiesige Personalplanung beeinflussen. Berichteten in der Vorumfrage sieben Prozent der Großunternehmen, dass sie keinen Personalbedarf hätten, sind es jetzt 22 Prozent. Bei den kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten steigt dieser Wert, allerdings ausgehend von deutlich höherem Niveau, von 51 auf 56 Prozent.

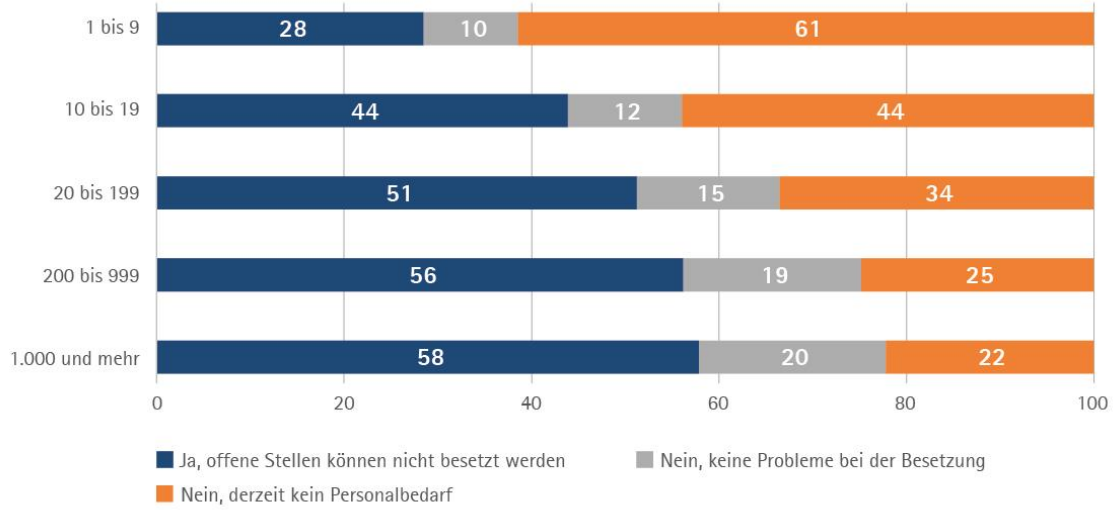
Dennoch sehen sich große Unternehmen häufiger mit Stellenbesetzungsproblemen konfrontiert als kleine. Der Anteil liegt bei Großunternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitenden mit 58 Prozent (minus 15 Prozentpunkte gegenüber Vorumfrage) fast doppelt so hoch wie bei kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (33 Prozent; minus fünf Prozentpunkte gegenüber Vorumfrage). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass mit der Unternehmensgröße auch die Häufigkeit von Stellenbesetzungen insgesamt steigt und die Anzahl der zu besetzenden Stellen höher ist und daher auch der Anteil größer ist, der Stellen nicht besetzen kann. So haben beispielsweise von den Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten 22 Prozent derzeit keinen Personalbedarf, während dies in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden 62 Prozent sind.

Dass die Stellenbesetzung aber gerade für KMU eine besondere Herausforderung bedeutet, kommt darin zum Ausdruck, dass nur in 13 Prozent der Betriebe mit weniger als 200 Mitarbeitenden die Stellenbesetzung problemlos gelingt. Dort erfolgen zwar weniger häufig Einstellungen, wenn diese aber anstehen, gestalten sie sich vielfach schwierig. In Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden gelingt die Einstellung dagegen in jedem fünften ohne Probleme.

## Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?



Nach Beschäftigtengrößenklassen – in Prozent

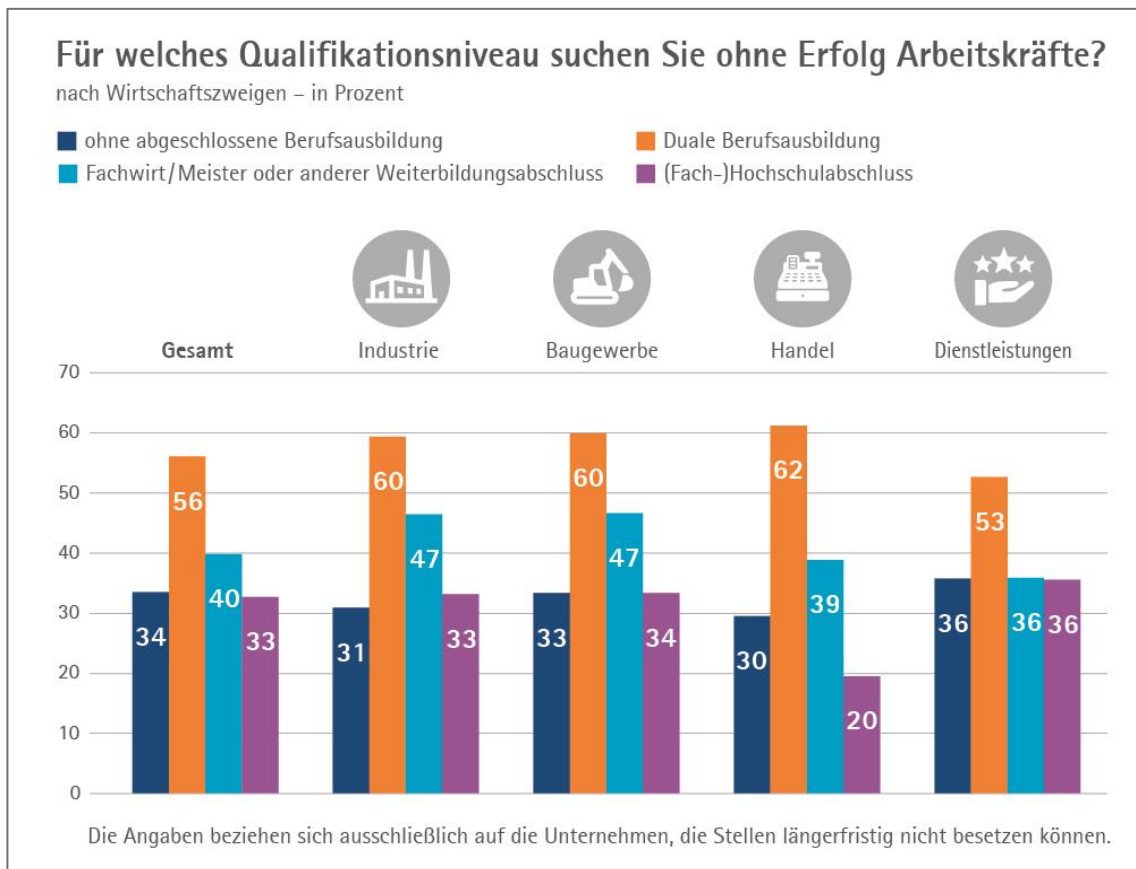


## II. Engpässe bei beruflich Qualifizierten

Die Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten wurden gebeten anzugeben, für welches Qualifikationsniveau sie erfolglos nach Personal suchen – Grundlage sind damit nur die 43 Prozent der Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können. Unternehmen, die entweder keinen Personalbedarf haben (44 Prozent) oder denen problemlos die Einstellung gelingt (13 Prozent), werden im Folgenden nicht berücksichtigt.

Am häufigsten suchen die Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten erfolglos nach Personal mit einer dualen Berufsausbildung (56 Prozent; 2023: 55 Prozent). An zweiter Stelle stehen Kandidatinnen und Kandidaten, die über einen Weiterbildungsabschluss wie Fachwirt oder Meister verfügen (40 Prozent; 2023: 40 Prozent). Jedes dritte Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen sucht ohne Erfolg Beschäftigte, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben (34 Prozent; 2023: 35 Prozent) und nahezu ebenso viele finden keine (Fach-) Hochschulabsolventinnen und -absolventen (33 Prozent; 2023: 34 Prozent).

Im Vergleich zum Vorjahr haben zwar wie oben geschildert insgesamt weniger Unternehmen derzeit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, die Verteilung der gesuchten Qualifikationsniveaus bleibt dabei jedoch nahezu unverändert.



### Duale Ausbildung – branchenweit gefragt

Beschäftigte mit dualer Ausbildung sind branchenübergreifend und sowohl in kleinen als auch großen Unternehmen besonders gefragt, so dass viele Unternehmen erfolglos suchen. In der Industrie gilt dies beispielsweise für den Werkzeugmaschinenbau (72 Prozent), Hersteller von Metallerzeugnissen (64 Prozent) sowie den Maschinenbau insgesamt (61 Prozent) in besonderem Maße. In der Bauwirtschaft sind das Ausbaugewerbe (63 Prozent) und im Handel die Einzelhändler (64 Prozent) stark betroffen. Von den Dienstleistern berichten das Kreditgewerbe (66 Prozent), Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (65 Prozent) sowie auch das Gastgewerbe (61 Prozent) und die Gesundheits- und Sozialdienstleister (59 Prozent) häufig über fehlende Fachkräfte mit dualen Abschluss.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung einerseits und einer hohen Studierneigung der jungen Menschen andererseits fällt es Betrieben zunehmend schwer, sowohl Ausbildungsstellen als auch Fachkraftstellen zu besetzen. Laut aktueller DIHK-Ausbildungsumfrage konnten 49 Prozent der Ausbildungsbetriebe im Bereich der Industrie- und Handelskammern nicht alle Ausbildungsstellen besetzen. Mehr als ein Drittel (35 Prozent) der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten hat sogar keine einzige Bewerbung erhalten<sup>3</sup>.

### Weiterbildungsabschlüsse in der Industrie auf der Agenda

Personal mit Weiterbildungsabschlüssen der Höheren Berufsbildung stellt gerade in Industrie und Bau sowie mit steigender Unternehmensgröße oftmals einen Engpassfaktor dar. Investitionsgüterproduzenten stehen häufig vor dieser Herausforderung (59 Prozent). Dies verdeutlicht, dass fehlende Fachkräfte nicht nur die Betriebe selbst negativ betreffen, sondern auch das Potenzial haben, dringend nötige Investitionen in der Wirtschaft insgesamt zu verzögern oder zu verringern, wenn engpassbedingt weniger dieser Erzeugnisse produziert werden.

Da zudem Hochtechnologiehersteller (60 Prozent) wie beispielsweise der hochwertige Maschinenbau, Chemie- und Pharmaindustrie, Hersteller von Kraftwagen und hochwertigen Kraftwagenteilen häufig betroffen sind, wird ebenfalls deutlich, dass fehlende Beschäftigte mit entsprechenden Weiterbildungsabschlüssen sich auch nachteilig auf die Generierung und Implementierung von Innovationen und technischem Fortschritt auswirken können. Auch hier gehen die Effekte weit über die betroffenen Betriebe hinaus und können unter anderem die Produktivitätsentwicklung sowie Wettbewerbs- und Wachstumsperspektiven der Volkswirtschaft schmälern. Hinzu kommt, dass oftmals Branchen von solchen Engpässen berichten, die für die Transformation zur Klimaneutralität und Digitalisierung eine erhebliche Rolle spielen, wodurch die Gefahr besteht, dass dortige Fortschritte ausgebremst werden (Energieversorger: 60 Prozent; Produzenten elektrischer Ausrüstungen: 58 Prozent; Hersteller von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen: 51 Prozent).

### Arbeitskräfte ohne Abschluss – Chancen bei Dienstleistern

Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung werden insbesondere in etlichen Dienstleistungsbranchen erfolglos gesucht. Hier stehen zum Beispiel die Reinigungsdienste (86 Prozent), die Sicherheitswirtschaft (79 Prozent), Verkehr und Lagerei (66 Prozent), Gastronomie (64 Prozent) und Zeitarbeit (63 Prozent) mit an der Spitze. Obgleich in diesen Branchen ausgebildete Fachkräfte eine wichtige Rolle spielen, bestehen dort auch Beschäftigungschancen für Personen ohne Abschluss.

Nicht zuletzt für Arbeitslose, die vielfach über keinen beruflichen Abschluss verfügen, bieten sich daher Möglichkeiten für den (Wieder-)Einstieg in Arbeit. Dies könnte gerade in kleineren Betrieben gelingen, da diese deutlich häufiger erfolglos in diesem Qualifikationssegment suchen als Großunternehmen.

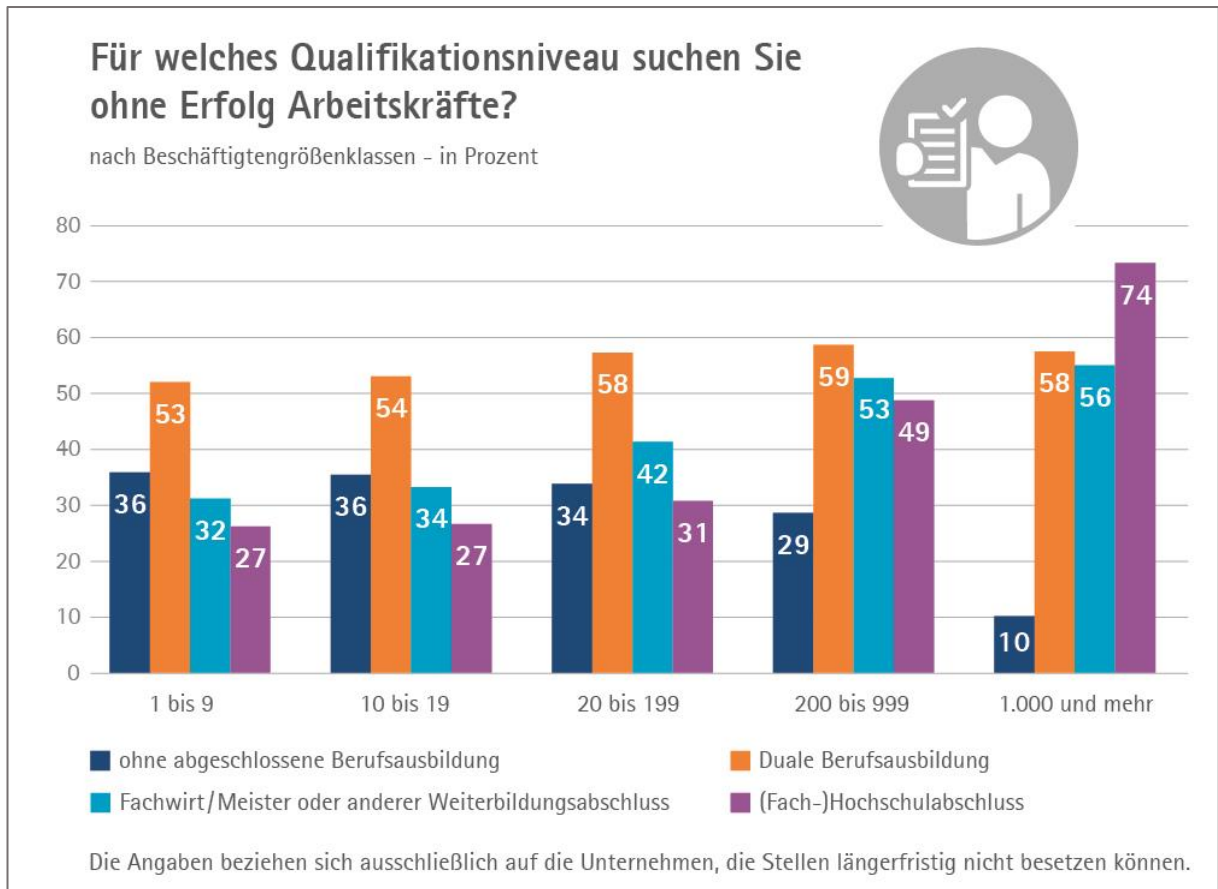
Mit passenden Qualifizierungsmaßnahmen lassen sich zudem solche Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren, um eine nachhaltige Entwicklung zu ermöglichen. Damit auch Bürgergeldempfänger entsprechende Stellen besetzen, sollten hier die Arbeitsanreize gestärkt und dem Prinzip des Förderns und Forderns mehr Gewicht verliehen werden.

### Hochschulabschlüsse in Schlüsselbranchen gesucht

Jedes dritte Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen sucht erfolglos Personal mit einem (Fach-)Hochschulabschluss. Bei den Großunternehmen sind es drei Viertel. Häufig betroffen sind wissensintensive Dienstleister (64 Prozent) sowie Spitzentechnologierhersteller (58 Prozent). Hierzu zählen zum Beispiel Programmierer (85 Prozent), IT-Dienstleister (84 Prozent) sowie Hersteller von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen (61 Prozent) und damit Branchen, die für eine erfolgreiche Digitalisierung besonders relevant sind. Aber auch Architektur- und Ingenieurbüros (78 Prozent), Energieversorger (68 Prozent), F&E (66 Prozent) oder auch die Bildungswirtschaft (55 Prozent) suchen überdurchschnittlich oft vergeblich nach Fachkräften mit einem (Fach-) Hochschulabschluss, um Stellen zu besetzen. Ähnlich wie bei den Engpässen bei Personal mit Weiterbildungsabschlüssen kann

<sup>3</sup> Vgl. DIHK-Ausbildungsumfrage 2024: [DIHK-Umfrage: Azubi-Mangel weitet sich aus](#)

auch hier das Fehlen von Fachkräften wichtige Entwicklungen in Schlüsselsektoren behindern. Zudem hat die Beschäftigung in diesen beiden Bereichen oftmals einen komplementären Charakter zur Personalschaffung in anderen Qualifikationssegmenten, so dass Engpässe bei Weiterbildungs- und Hochschulabschlüssen auch weniger Beschäftigung auf anderen Ebenen nach sich ziehen.



### III. Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung verbessern

Arbeits- und Fachkräftesicherung sind zentrale Aufgaben der Unternehmen in Deutschland, die sich hierbei bereits seit Jahren intensiv engagieren. Um dabei erfolgreich sein zu können, sind jedoch passende Rahmenbedingungen nötig, die die politischen Entscheider gestalten. Mehr als 90 Prozent der Unternehmen mahnen die Notwendigkeit von verbesserten Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung an. Nur zehn Prozent halten insgesamt keine Maßnahmen für nötig – in Industrie und Bauwirtschaft sind dies sogar nur sechs Prozent.



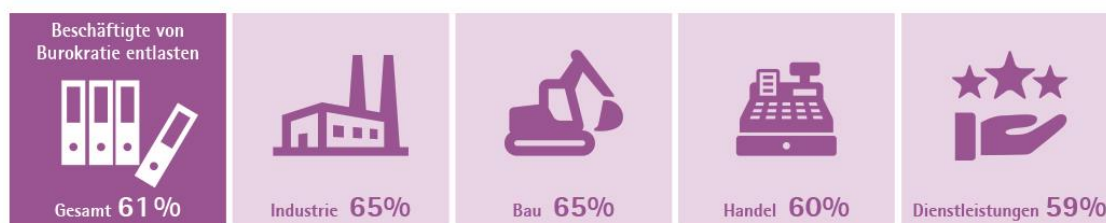
#### Beschäftigte von Bürokratie entlasten

An der Spitze dieser Maßnahmen steht die Entlastung der Beschäftigten in den Betrieben von Bürokratie – dies fordern fast zwei von drei Unternehmen (61 Prozent). Melde- und Dokumentationspflichten, Steuer- und Finanzvorschriften, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutzbestimmungen, Genehmigungs- und Zulassungsverfahren oder Zertifizierungen tragen infolge ihrer Ausgestaltung dazu bei, dass Beschäftigte dafür viel Zeit aufwenden müssen und dadurch ihren originären betrieblichen Aufgaben wie der Erbringung von Dienstleistungen, Service, Produktion, Forschung, Betreuung, Bildung, Pflege u.v.m. nicht wie nötig nachkommen können. Dies verschärft Fachkräftengässe und deren Folgen in den Betrieben.

Der Wunsch nach Entlastung zieht sich dabei durch alle Wirtschaftszweige – in der Industrie und dem Bau (jeweils 65 Prozent) sind es etwas mehr als bei Handel (60 Prozent) und Dienstleistungen (59 Prozent). Mittelgroße Unternehmen mit 200 bis 999 Beschäftigten fordern am häufigsten weniger Bürokratie (69 Prozent). Einerseits sind sie mitunter stärker belastet als kleine Unternehmen (ein bis neun Beschäftigte: 55 Prozent), die gegebenenfalls unter Schwellenwerte fallen, andererseits verfügen sie vielfach nicht über organisatorische Strukturen wie Großunternehmen (64 Prozent), um entsprechende Vorgaben zu erfüllen oder es fehlt an finanziellen Mitteln, um Tätigkeiten von externen Dienstleistern zu beziehen.

Im Vergleich mit dem DIHK-Fachkräftereport 2022, in dem diese Frage in ähnlicher Form gestellt wurde, hat der Anteil der Unternehmen, die sich infolge der Bürokratie bei der Fachkräftesicherung eingeschränkt fühlen und Entlastungen fordern, um neun Prozentpunkte zugenommen. Maßnahmen zum Bürokratieabbau scheinen damit zumindest mit Blick auf die Fachkräftesituation aus Sicht der Betriebe bislang keine Verbesserung bewirkt zu haben.

Innerhalb der einzelnen Branchen stehen der Kraftfahrzeugbau (78 Prozent), das Kreditgewerbe (77 Prozent), der Hochbau (69 Prozent) sowie Gesundheits- und Sozialdienstleister (65 Prozent) und Händler mit gesundheitsbezogenen Gütern (65 Prozent) weit oben. Unter anderem strenge Umweltauflagen, komplexe Zulassungsverfahren und Berichtspflichten können im Kraftfahrzeugbau Unternehmen belasten. Im Kreditgewerbe spielen neben Berichtspflichten bzgl. Transparenz und Compliance auch Vorschriften zum Risikomanagement sowie zum Datenschutz eine Rolle. Regelungen im Baurecht oder dem Bundes-Immissionsschutzgesetz sowie umfangreiche Dokumentationspflichten bei Pflegediensten sowie Anforderungen an die technische Dokumentation für Medizinprodukte sind beim Bau und der Gesundheitswirtschaft anzuführen. Insgesamt wird deutlich, dass nahezu alle Branchen von bürokratischen Belastungen betroffen sind. So stehen beispielsweise zwar Reisevermittler (51 Prozent) oder Unternehmen aus dem Bereich Kunst, Unterhaltung, Erholung (53 Prozent) im Vergleich am Ende, aber dennoch wünschen sich auch dort mehr als die Hälfte der Betriebe Entlastungen.



#### DIHK-Vorschläge:<sup>4</sup>

Viele Ziele, die in ihrer Durchsetzung Bürokratie mit sich bringen, betreffen Sicherheits- und Qualitätsaspekte und stehen nicht in Abrede. Die Umsetzung ließe sich jedoch vielfach effizienter bewerkstelligen und etliche Regelungen gehen auch über notwendige Ziele hinaus. Folgende Maßnahmen könnten einen Beitrag leisten, Betriebe und dortige Beschäftigte von Bürokratie zu entlasten:

- Berichts-, Nachweis-, Statistik- und Dokumentationspflichten stellen für die Betriebe und ihre Beschäftigten erhebliche Bürokratiebelastungen dar. Diese sollten auf den Prüfstand gestellt werden, um insbesondere doppelte und unverhältnismäßige bzw. nicht sinnvolle oder nicht notwendige Berichts- und Informationspflichten abzuschaffen.
- Zudem sollten (statistische) Meldepflichten automatisiert werden sowie Informationen, die ohnehin in Behörden vorliegen, nicht zusätzlich von Unternehmen erhoben werden müssen. Verwaltungs-, Antrags- sowie Genehmigungsverfahren sollten zudem digitalisiert und beschleunigt werden.
- Um neue Bürokratie, die die Fachkräfte in den Betrieben unnötig bindet, von vornherein zu vermeiden, sollten Gesetzentwürfe frühzeitig daraufhin geprüft werden. Dabei sollten insbesondere die Wirtschaftsakteure in Gesetzgebungsprozessen so früh wie möglich eingebunden werden. Bestehende Regelungen sollten mithilfe von Praxis-Checks auf Entlastungspotenziale überprüft werden, deren Ergebnisse in Jahresbürokratieabbaugesetzen umgesetzt werden.

<sup>4</sup> Vgl. hierzu auch DIHK-Lösungsansätze: [Betriebe von EU-Bürokratie entlasten, Wettbewerbsfähigkeit stärken](#)

## Berufliche Bildung stärken

Für mehr als vier von zehn Unternehmen (44 Prozent) ist die Stärkung der Beruflichen Bildung eine nötige Maßnahme für die Fachkräftesicherung. Da gerade im Bereich der beruflich Qualifizierten häufig erfolglos nach Personal gesucht wird, kommt dieser Stärkung besondere Bedeutung zu und sie wird von vielen Betrieben genannt. Gegenüber dem DIHK-Fachkräftereport 2022 zeigt sich eine geringe Reduktion (2022: 46 Prozent), die nicht zuletzt auf die insgesamt etwas geringer werdenden Engpässe zurückgeführt werden kann. Deutlich wird zudem, dass in Branchen, die häufig nach Beschäftigten mit Abschluss der Höheren Berufsbildung suchen, hier also Engpässe beklagen, die Stärkung der Beruflichen Bildung gefordert wird.

Rund 60.000 Prüfungen werden im IHK-Bereich jährlich in der Höheren Berufsbildung abgenommen. Diese bundeseinheitlichen Abschlüsse wie z.B. Wirtschaftsfachwirt, Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung oder Master Professional in Business Management sind den Hochschulabschlüssen gleichwertig und leisten einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Die Arbeitslosenquote lag zuletzt mit nur 1,2 Prozent noch unter der der Akademiker. Entsprechend groß sind in diesem Bereich die Fachkräfteengpässe der Betriebe.

In der Bauwirtschaft (54 Prozent) wird die Stärkung der Berufsbildung etwas häufiger genannt als in Industrie (49 Prozent), Handel (45 Prozent) und Dienstleistungen (41 Prozent). Beim Branchenvergleich stehen das Ausbaugeschäft (58 Prozent) und der Tiefbau (56 Prozent) mit an der Spitze. Gleiches gilt für Energieversorger (63 Prozent), Werkzeugmaschinenbau (57 Prozent), Hersteller von elektrischen Ausrüstungen (54 Prozent), Elektrotechnik (53 Prozent) sowie Produzenten von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen und Metallzeugnissen (jeweils 52 Prozent). Dies verdeutlicht die enorme Bedeutung der Beruflichen Bildung für Zukunftsaufgaben wie Transformation, Digitalisierung, Infrastrukturausbau und Wohnungsbau.

Die Stärkung der Beruflichen Bildung wird nahezu größenunabhängig als wichtige Fachkräftesicherungsmaßnahme betrachtet. Zwar führen Großunternehmen entsprechende Verbesserungen mit 51 Prozent am häufigsten an, aber auch bei Mittelständlern mit 20 bis 199 Beschäftigten sind es mit 48 Prozent kaum weniger. Da kleine Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten häufiger als größere nicht über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, sind die entsprechenden Werte dort mit 38 Prozent etwas geringer.





**DIHK-Vorschläge:**

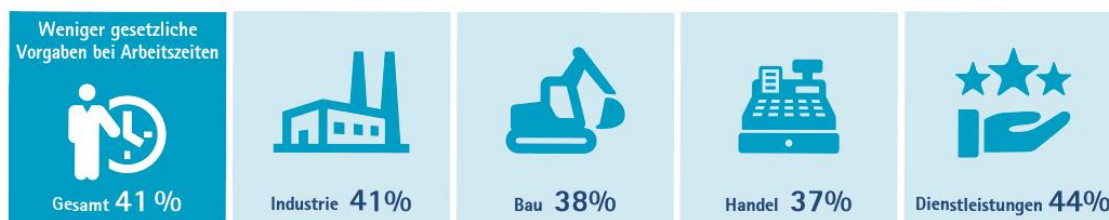
Die Berufliche Bildung gilt als Erfolgsmodell für die Fachkräftesicherung. Demografische Entwicklung und Digitalisierung stellen jedoch auch hier Herausforderungen dar. Um die Berufliche Bildung zu stärken, sind aus DIHK-Sicht folgende Maßnahmen nötig:

- Zu besserer Berufsorientierung sollten alle Schulformen, auch Gymnasien, verbindlich über die guten Perspektiven einer dualen Ausbildung und anschließender Höherer Berufsbildung als alternativen und gleichwertigen Bildungsweg zum Studium informieren. Zusätzlich zu betrieblichen Praktika und zur persönlichen Beratung durch Ausbildungs-, Berufsberater oder Ausbildungsbotschafter sollten digitale Formate gestärkt werden. Die Weiterentwicklung des Aufstiegs-BAföG – als zentralem Förderinstrument in der Höheren Berufsbildung – muss auf der politischen Agenda bleiben.
- Die ausbildenden Betriebe brauchen einen starken Partner. Leistungsfähige Berufsschulen sind daher unerlässlich. Sie benötigen Investitionen insbesondere in die Ausstattung der Schulgebäude, moderne Lehrmittel sowie ausreichend und gut aus- und weitergebildete Lehrkräfte. Die Digitalisierung der Berufsschulen sollte parallel zur Entwicklung in der Wirtschaft vorangetrieben werden.
- Die Palette der Berufe gilt es stetig zu entwickeln und zu aktualisieren. Die Höhere Berufsbildung sollte als gleichwertige Alternative zur Hochschulbildung noch stärker etabliert werden. Dazu sollten die wertigen Abschlüsse mithilfe der bewährten Prozesse der Beruflichen Bildung auch künftig permanent auf ihre Aktualität überprüft und erforderlichenfalls weiterentwickelt werden – immer orientiert am betrieblichen Bedarf. Die hervorragenden beruflichen Perspektiven, die sich Absolventen der Höheren Berufsbildung eröffnen, sollten regelmäßig erhoben und bekannt gemacht werden. Die DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung, eine große Absolventenbefragung, die die DIHK mit den IHKs alle fünf Jahre durchführt, ist hierfür ein gutes Beispiel. Ziel muss sein, noch mehr angehende Fachkräfte für einen Qualifizierungsweg in der Höheren Berufsbildung zu gewinnen.
- Angesichts der demografischen Entwicklung kommt es darauf an, möglichst viele Potenziale für Ausbildung zu nutzen, die von Leistungsstarken ebenso wie die von jungen Menschen mit Startschwierigkeiten oder Migrationsgeschichte. Gleiches gilt für junge Menschen, die in unser Land kommen, um hier eine duale Ausbildung zu absolvieren.

**Arbeitszeiten flexibilisieren**

41 Prozent der Unternehmen wünschen sich weniger gesetzliche Vorgaben bei den Arbeitszeiten zur Unterstützung bei der Fachkräftesicherung. Dabei geht es nicht um insgesamt längere Höchstarbeitszeiten, sondern um deren flexiblere Verteilung. Flexible Arbeitszeiten, gerade auch in Verbindung mit mobilem Arbeiten, bieten sowohl Betrieben als auch Beschäftigten die Gelegenheit, den jeweiligen Belangen besser Rechnung zu tragen. In Betrieben kann zum Beispiel besser auf Nachfragespitzen reagiert werden, zeitkritische Projekte lassen sich effizienter bearbeiten und Dienstleistungen kundenorientierter erbringen. Auch würde mehr Flexibilität die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte bieten, ihre Arbeitszeiten bei Wunsch auszuweiten.

Insbesondere Dienstleister (44 Prozent) sehen in weniger strikt regulierten Arbeitszeiten Potenziale zur Fachkräftesicherung, dort können flexible und mobile Beschäftigungsmodelle häufig eine Rolle spielen. Aber auch in der Industrie sind es mit 41 Prozent nicht viel weniger.



Besonders ausgeprägt ist der Wunsch nach mehr zeitlicher Flexibilität im Gastgewerbe (57 Prozent). Gerade dort erschweren die Vorgaben zur täglichen Höchstarbeitszeit oftmals effiziente Abläufe. So müssten zum Beispiel bei längeren Öffnungszeiten und bei Veranstaltungen bei einem nötigen Schichtwechsel für nur wenige Stunden zusätzliche Arbeitskräfte gewonnen werden. Dies ist zum einen wegen hoher Personalengpässe schwierig und geht zum anderen mit einer hohen Kosten- und Bürokratiebelastung für die Betriebe einher. Auch in der Sicherheitswirtschaft (55 Prozent) und bei Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstaltern zeigt sich eine ähnliche Situation (54 Prozent). Aber auch bei Forschung- und Entwicklung (48 Prozent), Verkehrsdienstleistern (47 Prozent) oder Unternehmensberatung (44 Prozent) würde mehr Flexibilität die Folgen von Personalengpässen mildern.

DIHK-Vorschläge: <sup>5</sup>

Die gesetzliche Ausgestaltung der Arbeitszeit sollte im Sinne der Fachkräftesicherung die nötige Flexibilität gewährleisten. Dazu bedarf es aus DIHK-Perspektive folgender Maßnahmen:

- Die Möglichkeiten des europäischen Arbeitszeitrechts hinsichtlich der Arbeitszeiten sollten genutzt werden. Die Höchstarbeitszeit sollte sich nicht mehr auf den Tag, sondern auf die Woche beziehen, ohne die Arbeitszeit insgesamt zu verändern. Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit würde die Flexibilität der Betriebe und Beschäftigten stärken, da sich die Arbeitszeit variabler und bedarfsgerechter verteilen ließe.
- Die Vertrauensarbeitszeit, bei der der Arbeitgeber auf die Arbeitszeiterfassung und die Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeiten verzichtet und die Beschäftigten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen können, muss für Unternehmen und Beschäftigte als flexibles und unbürokratisches Arbeitszeitmodell unter Beachtung der arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen erhalten bleiben.

Wie sollten die Rahmenbedingungen verändert werden, um Ihrem Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu helfen? nach Beschäftigtengrößenklassen (in Prozent)					
	1 bis 9	10 bis 19	20 bis 199	200 bis 999	1.000 und mehr
Berufliche Bildung stärken	38	45	48	48	51
Einstellung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften erleichtern	26	30	38	44	51
Betreuungsangebote bedarfsgerecht ausbauen	22	25	28	36	38
Anreize zur Arbeitsaufnahme von Arbeitslosen stärken	31	39	39	32	21
Beschäftigte in Betrieben von Bürokratie entlasten	55	60	65	69	64
Beschäftigung Älterer fördern	23	26	30	30	28
Weniger gesetzliche Vorgaben bei Arbeitszeiten	36	42	46	45	40
Keine Maßnahmen nötig	17	7	5	4	6

<sup>5</sup> Vgl. zu diesen DIHK-Vorschlägen: Arbeits- und Fachkräftesicherung in herausfordernden Zeiten – Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt verbessern; DIHK-Positionspapier 2024

## Arbeitsanreize stärken

In einer Stärkung der Anreize zur Arbeitsaufnahme von Arbeitslosen sieht mehr als jedes dritte Unternehmen (35 Prozent) eine Maßnahme zur Arbeits- und Fachkräftesicherung. Derzeit sind ca. 2,8 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, die Bürgergeld beziehen, liegt bei fast vier Millionen. Nicht zuletzt die Ausgestaltung des Bürgergeldes sowie ein vielfach nicht transparentes und nicht gut aufeinander abgestimmtes Nebeneinander etlicher Sozialleistungen führen in der Praxis zu Fehlanreizen hinsichtlich einer Arbeitsaufnahme bzw. Ausweitung der Arbeitszeit und erschweren damit die Stellenbesetzung in Betrieben. Mitunter liegen Konstellationen vor, dass eine Ausweitung oder Aufnahme der Beschäftigung das Nettoeinkommen nicht oder nur unwesentlich steigert, weil gleichzeitig der Sozialleistungsbezug reduziert wird. Das führt letztendlich dazu, dass Arbeits- und Fachkräfteengpässe in den Betrieben verschärft werden und Beschäftigungspotenziale ungenutzt bleiben.

In der Bauwirtschaft plädieren mit fast 40 Prozent noch einmal mehr Unternehmen für eine Verbesserung der Anreize als in der Gesamtwirtschaft, es folgen Industrie (38 Prozent), Handel (36 Prozent) und Dienstleister (33 Prozent).

Besonders KMU sehen in den derzeit Arbeitslosen bei besseren Anreizstrukturen durchaus Beschäftigungspotenzial, das sie gerne nutzen würden. So liegt der entsprechende Wert in Betrieben mit zehn bis unter 20 Mitarbeitenden mit 39 Prozent nahezu doppelt so hoch wie in Großunternehmen (21 Prozent). Innerhalb der Branchen gilt dies in besonderem Maße für die Reinigungsdienste (68 Prozent), Zeitarbeit (65 Prozent), Sicherheitswirtschaft (63 Prozent), Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau (54 Prozent), Metallerzeugung und -bearbeitung (51 Prozent), Verkehr und Lagerei (49 Prozent), Gastronomie (48 Prozent) sowie Gummi- und Kunststoffindustrie (43 Prozent). Gerade in Betrieben dieser Branchen bestehen somit gute Beschäftigungschancen auch für Personen mit geringerer beruflicher Qualifikation. Die Arbeitslosenquote der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung lag 2023 bei 21 Prozent, während sie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung nur 3,0 Prozent betrug. Von den insgesamt ca. 2,8 Millionen Arbeitslosen haben mehr als 1,5 Millionen keine abgeschlossene Berufsausbildung. Von den ca. 1,8 Millionen Arbeitslosen im SGB II-Bezug sind es fast 1,2 Millionen. Auch zeigt sich, dass gerade die Branchen, die Beschäftigte ohne Berufsabschluss erfolglos suchen, besonders häufig eine Stärkung der Beschäftigungsanreize wünschen. Der entsprechende Anteil liegt dort mit 64 Prozent fast doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft (35 Prozent).



**DIHK-Vorschläge:** <sup>6</sup>

Mit Blick auf die Arbeits- und Fachkräftesicherung ist es nötig, die Beschäftigungspotenziale erwerbsfähiger, gesunder Arbeitsloser und von Bürgergeldempfängern besser zu integrieren und sie in eine dauerhafte, möglichst existenzsichernde Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Dazu wären folgende Maßnahmen sinnvoll:

- Die Transferentzugsrate im Bürgergeldbezug sollte verringert werden. Bei der Aufnahme bzw. zeitlichen Ausweitung einer Beschäftigung mit geringer Entlohnung würde dadurch mehr Einkommen beim Beschäftigten verbleiben und der Transferbezug entsprechend weniger stark gekürzt. Dies erhöht den finanziellen Anreiz, eine solche Beschäftigung aufzunehmen bzw. auszuweiten und erleichtert den Weg in Arbeit. Dies gilt auch mit Blick auf den Transferentzug beim Wohngeld.
- Zudem sollte das Prinzip von Leistung und Gegenleistung grundsätzlich gestärkt werden. Die Grundsicherung sollte neben der Sicherung des Lebensunterhalts gleichzeitig das Ziel verfolgen, die wirtschaftliche Eigenständigkeit der erwerbsfähigen Hilfeempfängerinnen und -empfänger schnell und nachhaltig wieder herzustellen, indem sie diese dabei unterstützt, sich zügig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Weg dorthin sollte wieder stärker über das Prinzip des Förderns und Forderns gehen. Eine gute und gezielte Begleitung, um den Arbeitsalltag zu meistern, betriebsnahe Qualifizierung auch nach einer Vermittlung in Beschäftigung sowie das Instrument der Teilqualifizierung können die Nachhaltigkeit der Erwerbstätigkeit fördern.

**Arbeits- und Fachkräftezuwanderung erleichtern**

Die Erleichterung der Einstellung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften sehen 34 Prozent der Unternehmen als nötig an, um besser auf Personalengpässe reagieren zu können. Das sind nahezu genauso viele wie im DIHK-Fachkräftereport 2022 (35 Prozent). Zwischen Industrie (36 Prozent), Bau und Dienstleistern (jeweils 34 Prozent) zeigen sich nur geringe Unterschiede, im Handel sind es mit 28 Prozent etwas weniger.

Neben der Tatsache, dass inländische Personen besser in Beschäftigung gebracht werden müssen, spielt die Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland eine zunehmende Rolle. Bereits zuletzt wurde der Beschäftigungszuwachs rein rechnerisch allein durch Arbeitskräfte aus dem Ausland getragen, während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Deutschen 2023 im Saldo um 77.000 Personen zurück ging.

Die leichtere Einstellung ausländischen Personals steht insbesondere bei Gesundheits- und Sozialdienstleistern auf der Agenda (57 Prozent), die bereits heute vielfach auf deren Beschäftigung angewiesen sind. In der Gesundheitswirtschaft insgesamt sind es 43 Prozent. Auch im Gastgewerbe (47 Prozent) und bei Verkehrsdienstleistern (45 Prozent) wünschen sich viele Unternehmen Erleichterungen rund um die Zuwanderung. Dass auch die Pharma-Industrie (44 Prozent), der Fahrzeugbau (39 Prozent), Hersteller elektrischer Ausrüstungen (38 Prozent) sowie Hoch- und Spitzentechnologieproduzenten insgesamt (36 Prozent) besonders häufig Erleichterungen anmahnen zeigt, dass hochqualifiziertes internationales Personal gefragt ist – gerade auch für die Beschäftigung in wichtigen Zukunftsfeldern.



<sup>6</sup> Vgl. zu diesen DIHK-Vorschlägen: Arbeits- und Fachkräftesicherung in herausfordernden Zeiten – Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt verbessern; DIHK-Positionspapier 2024

Jedes zweite Großunternehmen sieht die leichtere Einstellung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften als nötige Rahmenbedingung zur Fachkräftesicherung. Zum einen werden dort ohnehin häufiger Neueinstellungen vorgenommen, so dass auch die Rekrutierung aus dem Ausland öfter eine Option ist, zum anderen verfügen diese Unternehmen eher über die notwendigen organisatorischen und finanziellen Ressourcen für die Suche, Einstellung und Integration ausländischer Beschäftigter. Doch auch in kleineren Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitenden ist die Einstellung internationalen Personals nicht selten ein Thema – dort wünschen sich 27 Prozent Erleichterungen.

#### DIHK-Vorschläge:

Mit der Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurden zuletzt etliche Weichen gestellt, um die Arbeits- und Fachkräftegewinnung aus dem Ausland zu erleichtern. So ist es beispielsweise möglich, mit einem anerkannten Abschluss jede qualifizierte Beschäftigung auszuüben. Die Gehaltsschwellen bei der Blauen Karte wurden gesenkt und die Möglichkeiten, ohne gleichwertigen anerkannten Abschluss, aber mit Berufserfahrung zuzuwandern, erweitert („Erfahrungssäule“). Auch wurde die Möglichkeit geschaffen, das Anerkennungsverfahren hinsichtlich der ausländischen Qualifikation vom Inland aus zu betreiben („Anerkennungspartnerschaft“). Die Einreise zur Arbeitsplatzsuche kann über die Chancenkarte inklusive Punktesystem stattfinden. Wichtig wird nun, die nach wie vor komplexen Regelungen gut in der Praxis umzusetzen, weitere Verbesserungen der Regelungen vorzunehmen sowie den gesamten Prozess schneller und transparenter zu gestalten. Dazu sind folgende Maßnahmen sinnvoll:

- Die Höhe der Gehaltsschwelle in der Erfahrungssäule für Menschen mit ausgeprägten berufspraktischen Erfahrungen, aber ohne gleichwertigen Abschluss (ca. 40.000 Euro p.a.) sollte gesenkt werden, da diese in etlichen Branchen und Regionen für viele Betriebe zu hoch ist.
- Das gesamte administrative Zuwanderungsverfahren sollte schneller, transparenter, einfacher und effizienter werden. Hierbei kann die Digitalisierung einen großen Beitrag leisten und auch das Schnittstellenmanagement zwischen den vielen beteiligten Akteuren verbessern.
- Die am Zuwanderungsprozess beteiligten Institutionen wie zum Beispiel Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen sollten mit den nötigen Ressourcen ausgestattet sein und reibungslos kooperieren. Betriebe brauchen dort feste und schnell erreichbare Ansprechpersonen, die über das Verfahren Auskunft geben können (beispielsweise eine zentrale Ausländerbehörde pro Bundesland). Perspektivisch sollte das Verfahren stärker zentralisiert werden, um Reibungsverluste zu vermeiden, Kompetenz zu bündeln, Flexibilität zu stärken und Prozesse zu beschleunigen.
- Im Ausland sollte zielgerichtet über den Arbeits-, Studien- und Ausbildungsort Deutschland sowie über Fachkräftezuwanderungswege informiert werden. Ergänzend ist die Förderung des Spracherwerbs bereits im Ausland wichtig. Zudem wäre es hilfreich, im In- und Ausland (zentrale) Unterstützungs- und Beratungsstrukturen zu verstärken, um gerade KMU bei der Fachkräftesicherung zu helfen (u. a. Rekrutierung im Ausland, Begleitung im Prozess, Unterstützung bei Integration).
- Knapper Wohnraum wird mehr und mehr zur Herausforderung. Um hier gegenzusteuern sind ein investitionsfreundliches Klima sowie schnelle und unbürokratische Bau- und Genehmigungsverfahren nötig.

#### **Beschäftigung Älterer fördern**

Die Förderung der Beschäftigung Älterer sowie der Abbau von Anreizen zum vorzeitigen Renteneintritt stehen für 27 Prozent der Unternehmen auf der Agenda. In der Industrie liegt dieser Wert mit 30 Prozent höher als bei Handel (27 Prozent), Dienstleistungen (26 Prozent) und dem Baugewerbe (22 Prozent). Im Letzteren dürfte das vergleichsweise hohe Maß an körperlich anstrengender Arbeit eine Erklärung für den geringeren Wert sein. Gerade in der Industrie nutzen ältere, gut qualifizierte Fachkräfte die Möglichkeit der abschlagsfreien vorzeitigen Rente nach 45 Versicherungsjahren und fehlen dadurch in den Betrieben, so dass dort ein erhebliches Interesse an längerer Weiterbeschäftigung besteht.



Ältere Beschäftigte verfügen i.d.R. über wertvolle Berufserfahrungen, Qualifikationen, betriebspezifische Kenntnisse sowie umfangreiche Netzwerke und sind in den Betrieben wichtige Kolleginnen und Kollegen, die einen großen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Infolge der demografischen Entwicklung nimmt der Anteil älterer Erwerbstätiger in den Betrieben zu, so dass gute Beschäftigungsbedingungen und der Verzicht auf einen frühzeitigen Renteneintritt große Bedeutung haben. Derzeit liegt der Anteil der über 55-Jährigen an allen Erwerbstätigen bei ca. 25 Prozent, 2011 waren es 17 Prozent.

Die Beschäftigungsförderung Älterer wünschen sich überdurchschnittlich häufig Betriebe des Textilgewerbes (40 Prozent), der Werkzeugmaschinenbau (38 Prozent), Finanz- und Versicherungsdienstleister (33 Prozent), Bildungswirtschaft (32 Prozent) sowie Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (32 Prozent). Vielfach spielen hier die langjährigen Erfahrungen und Qualifikationen eine wichtige Rolle für die Betriebe, so dass eine möglichst lange Beschäftigung eine nötige Option ist.

#### DIHK-Vorschläge: <sup>7</sup>

Ältere Beschäftigte leisten einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. In den letzten Jahren ist deren Erwerbsbeteiligung deutlich gestiegen – so liegt die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen mit 65 Prozent um 15 Prozentpunkte höher als vor zehn Jahren. Dennoch bestehen weiterhin erhebliche Potenziale. Um diese zu heben, sind folgende Schritte aus DIHK-Sicht hilfreich:

- Um die Beschäftigung Älterer zu unterstützen und auszuweiten sollten vor allem die bestehenden Anreize zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben abgeschafft werden. Dazu gehört in erster Linie die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren. Zudem sollte geprüft werden, ob die Abschläge, die bei anderen vorgezogen in Anspruch genommenen Renten anfallen (aktuell 0,3 Prozent pro vorgezogenem Monat Inanspruchnahme), hoch genug ausfallen, um ebensolche Anreize zu verhindern.
- Für Personen, die bereits das Renteneintrittsalter erreicht haben, sollte es einfacher möglich sein, befristet weiterbeschäftigt zu werden. Zudem sollte bekannter gemacht werden, welche Möglichkeiten bestehen, mit oder ohne Rentenbezug weiter erwerbstätig zu sein und gegebenenfalls sogar Zuschläge auf die weiteren Rentenansprüche zu erwerben. Betriebe sollten in diesen Fragen ebenfalls stärker informiert werden, damit sie offen mit ihren Beschäftigten die Möglichkeiten und Bedingungen einer Weiterbeschäftigung ausloten können und auf diese Weise dazu beitragen, die Potenziale dieser Mitarbeiter zu heben.

#### Betreuungsangebote bedarfsgerecht ausbauen

Um die Fachkräftesicherung zu unterstützen, sehen es 26 Prozent der Betriebe als wichtig an, Betreuungsangebote mit Blick auf Kinder, wie auch auf pflegebedürftige Angehörige bedarfsgerecht auszubauen. Im Vergleich zum DIHK-Fachkräftereport 2022 ist dies ein Anstieg um vier Prozentpunkte. Auf diese Weise kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden. Von diesem Angebot würden nach wie vor am häufigsten Frauen profitieren, da sie aufgrund von Carearbeit sehr viel häufiger nicht oder nur in Teilzeit beschäftigt sind als Männer. So arbeitet etwa die Hälfte der Frauen in Teilzeit und jede dritte von ihnen gibt die Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen als Grund dafür an.

<sup>7</sup> Vgl. zu diesen DIHK-Vorschlägen: Arbeits- und Fachkräftesicherung in herausfordernden Zeiten – Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt verbessern; DIHK-Positionspapier 2024



In den Dienstleistungsbranchen wird ein besseres Betreuungsangebot von 28 Prozent der Betriebe lediglich etwas häufiger gefordert als in der Industrie (25 Prozent). In der Bauwirtschaft, in der deutlich weniger Frauen beschäftigt sind, liegt der Wert dagegen nur bei 19 Prozent. In den Einzelbranchen zeigen sich dagegen deutlichere Unterschiede.

Besonders hoch ist das Interesse in Dienstleistungsbranchen wie dem Kreditgewerbe (44 Prozent), in der Medien- und Filmwirtschaft (41 Prozent) und bei Gesundheits- und sozialen Diensten (40 Prozent). Insbesondere in Letzteren sind zu einem hohen Anteil Frauen beschäftigt. Gleichzeitig stellen dort die Arbeitszeiten mit Nacht- und Schichtdiensten eine besondere Herausforderung für eine gute Vereinbarkeit dar. Ebenfalls stark ausgeprägt ist der Wunsch nach einem besseren Betreuungsangebot in der Branche der Vermittlung von Arbeitskräften (40 Prozent) und in der Spitzentechnologie im Pharmabereich mit 40 Prozent. In der Gesundheitswirtschaft wird die Maßnahme mit 36 Prozent ebenfalls insgesamt als wichtig erachtet, wie auch im Bereich Forschung und Entwicklung (35 Prozent). Schaut man sich die gewünschten Qualifikationen an, zeigt sich zudem, dass Betriebe, in denen Fachkräfte mit Hochschulabschluss vielfach fehlen, besonders häufig den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur als wichtig erachten. Dahinter dürfte stehen, dass insbesondere hochqualifizierte Frauen oftmals an einer (umfangreicheren) Erwerbstätigkeit aufgrund fehlender Kinderbetreuung gehindert werden.

Geringe Werte finden sich dagegen in stärker männerdominierten Branchen wie etwa dem Tiefbau sowie dem Straßen- und Schienennahverkehr (jeweils 18 Prozent). Im Bereich Kfz-Handel und -Reparatur sind es 22 Prozent.

Am häufigsten nennen den Wunsch nach einem besseren Betreuungsangebot Großbetriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten (38 Prozent). Bei den etwas kleineren Unternehmen mit einer Größe von 200 bis 999 Mitarbeitenden sind es 36 Prozent. Und 23 Prozent der kleineren Unternehmen (ein bis 19 Beschäftigte) erachten dies ebenfalls als wichtig. Hierbei ist zu beachten, dass in größeren Unternehmen allein aufgrund ihrer Größe häufiger Beschäftigte mit Pflegeaufgaben tätig sind und das Thema Vereinbarkeit daher dort öfter Relevanz hat.

#### DIHK-Vorschläge: <sup>8</sup>

Obgleich in den letzten Jahren mit dem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für unter Dreijährige sowie künftig auf Ganztagsbetreuung und mit dem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur schon Schritte in die richtige Richtung erfolgt sind, besteht weiterhin Verbesserungsbedarf:

- Der nötige Betreuungsausbau umfasst sowohl die Betreuung der Kinder im Kindergarten oder Kita-Alter, aber auch ältere (Grundschul-)Kinder. Allein im Bereich der unter Dreijährigen fehlen aktuell 430.000 Betreuungsplätze. Hier ist daher ein weiterer Ausbau dringend nötig. Aber auch die nötige Flexibilität bei den Betreuungszeiten und der Abdeckung von Ferienzeiten ist eine wichtige Voraussetzung für gute Vereinbarkeit.
- Dies alles gelingt nur, wenn auch für die Kitas und Grundschulen genügend Fachkräfte vorhanden sind. Auch hier muss daher das ganze Spektrum an vorhandenen Potenzialen genutzt werden.

<sup>8</sup> Vgl. zu diesen DIHK-Vorschlägen: Arbeits- und Fachkräftesicherung in herausfordernden Zeiten – Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt verbessern; DIHK-Positionspapier 2024

- In Kitas können durch mehr Flexibilität und kluge Arbeitsteilung zwischen Angehörigen der Erzieherberufe, Quereinsteigern, Älteren, ehrenamtlich Tätigen etc. Effizienzreserven gehoben werden. Denn es fallen in einer Kita Aufgaben an, die von anders qualifizierten Personen als erzieherisch ausgebildetem Personal durchgeführt werden können. Dann können sich Erzieherinnen und Erzieher wie auch etwa die Kitaleitungen stärker auf ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren.
- Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben zeigen sich ähnliche Handlungsfelder. Denn auch hier ist eine gut ausgebaute Pflegeinfrastruktur (ambulant und stationär) wesentliche Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte Beruf und etwaige Pflegeaufgaben verbinden können. Die Herausforderungen werden in diesem Feld in den kommenden Jahren und Jahrzehnten zudem deutlich zunehmen, da die geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten zehn bis 20 Jahren das Alter erreichen, in denen das Pflegebedürftigkeitsrisiko stark ansteigt.



## 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. 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
- Anreize zur Arbeitsaufnahme von Arbeitslosen stärken
- Beschäftigte in Betrieben von Bürokratie entlasten
- Beschäftigung Älterer fördern, Anreize zum vorzeitigen Renteneintritt abbauen
- Weniger gesetzliche Vorgaben bei Arbeitszeiten
- Keine Maßnahmen nötig

## Methodik

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) hat im Rahmen ihrer [DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2024](#) die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen u. a. auch zum Themenfeld Fachkräftesicherung zu befragen.

Der DIHK-Auswertung liegen knapp 23.000 Unternehmensantworten zugrunde. Nach Wirtschaftsbereichen stammen die Antworten aus der Industrie (26 Prozent), aus der Bauwirtschaft (sieben Prozent), aus dem Handel (22 Prozent) und aus den Dienstleistungen (45 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgröße weist 51 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 39 Prozent mittlere Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten sowie acht Prozent mittelgroße Unternehmen mit 200 bis 999 Beschäftigten. Zwei Prozent der Antworten entfallen auf große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.

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