



Fachkräfteengpässe groß –  
trotz schwächerer Konjunktur

DIHK-Arbeitsmarktreport 2019

DIHK

Deutscher  
Industrie- und Handelskammertag

Gemeinsam Für Fachkräfte

## Inhalt

Das Wichtigste auf einen Blick	2
1. Stellenbesetzung weiter schwierig	5
2. Beruflich Qualifizierte besonders gesucht	9
3. Fehlende Bewerber als Hauptgrund für Besetzungsprobleme	13
4. Zuwanderung zur Fachkräftesicherung	20
Fragebogen	26

# Das Wichtigste auf einen Blick

## Ergebnisse in Kurzform

### Fachkräfteengpässe auf hohem Niveau

- Fast jedes zweite (49 Prozent) der mehr als 23.000 antwortenden Unternehmen kann offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil es keine passenden Arbeitskräfte findet. Diese Schwierigkeiten stabilisieren sich auf hohem Niveau (plus ein Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr) – trotz eingetrübter Geschäftserwartungen. Die zunehmende Entkopplung von Konjunkturverlauf und Personalnachfrage ist ein Zeichen der angespannten Fachkräftesituation in den Unternehmen – sie versuchen, Personal zu gewinnen und zu halten.
- Stellenbesetzungsschwierigkeiten sind bei Mittelständlern am größten. Besonders stark zugenommen haben diese Probleme jedoch in Großunternehmen. Da diese bei Bewerbern vielfach als attraktive Arbeitgeber gelten und zudem i. d. R. über mehr Ressourcen für das Recruiting verfügen, ist diese Entwicklung ein Indiz für die Zunahme von Fachkräfteengpässen insgesamt.

### Beruflich Qualifizierte besonders gesucht

- Von den Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten sucht nahezu jedes zweite (49 Prozent) nach Kandidaten mit dualer Berufsausbildung ohne Erfolg. Betrachtet man alle Unternehmen und nicht nur solche, die Stellenbesetzungsprobleme haben, entspricht dies 23 Prozent. Fachwirte und Meister sind in 38 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen besonders gefragt (18 Prozent aller Unternehmen). Vor dem Hintergrund, dass Erwerbstätige mit einem solchen Abschluss nur einen recht geringen Anteil an allen Erwerbstätigen ausmachen und die jährliche Absolventenzahl im Vergleich zu Ausbildung und Studium merklich geringer ist, dokumentiert dieser Wert eine erhebliche Engpassituation.
- Jedes dritte der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen sucht Hochschulabsolventen erfolglos (16 Prozent aller Unternehmen). Dass auch 30 Prozent Personal ohne Berufsabschluss suchen zeigt, dass diese nicht chancenlos am Arbeitsmarkt sind (14 Prozent aller Unternehmen).
- Gerade kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten berichten von besonderen Schwierigkeiten, beruflich Qualifizierte mit dualer Ausbildung zu finden (50 Prozent). In Großunternehmen, die insgesamt häufiger Neueinstellungen vornehmen, suchen zwei Drittel ohne Erfolg nach Hochschulabsolventen.

### Fehlende Bewerber Hauptursache für unbesetzte Stellen

- Fast drei Viertel (71 Prozent) der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen sehen im Fehlen von Bewerbern hierfür eine wesentliche Ursache. Alle Größenklassen sind nahezu in gleichem Maße betroffen.
- Sechs von zehn der betrachteten Unternehmen führen zu geringe bzw. unpassende Qualifikationen von Bewerbern als Ursache für Stellenbesetzungsschwierigkeiten an. Betroffen sind häufig Industrieunternehmen und technikorientierte Branchen.

- In zu hohen Forderungen der Bewerber sieht mehr als jedes dritte der betrachteten Unternehmen (37 Prozent) einen Grund, weshalb Stellen nicht besetzt werden können. Gerade kleineren Mittelständern fällt es im Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte häufiger schwer, entsprechende Forderungen zu erfüllen.
- Die Arbeitgeberattraktivität wird beim Werben um Fachkräfte immer wichtiger. Hierzu zählt nicht mehr nur eine gute Entlohnung, sondern ein ganzes Maßnahmenbündel. Fachkräfteengpässe verursachen damit über steigende Löhne hinaus Kosten in den Unternehmen.
- Je nach Region sehen die Unternehmen in fehlender Standortattraktivität eine Ursache, dass Stellen nicht besetzt werden können. Dies betrifft z. B. das Wohnumfeld oder die Infrastrukturausstattung. Im Osten (18 Prozent) nennen die Unternehmen diesen Aspekt häufiger als in den übrigen Regionen.

#### Sprachkenntnisse und Verfahrensvereinfachungen zur Unterstützung der Zuwanderung

- Deutlich mehr als die Hälfte aller antwortenden Unternehmen ist grundsätzlich offen, Fachkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland einzustellen.
- Als hilfreich für eine solche Einstellung sind aus Sicht der Unternehmen in erster Linie bessere Sprachkenntnisse der Bewerber. Zudem wünschen sich die Unternehmen besonders häufig ein einfacheres administratives Zuwanderungsverfahren sowie eine bessere Unterstützung in diesem oftmals komplexen Prozess. Auch die Erleichterung zuwanderungsrechtlicher Regelungen würde viele Unternehmen bei der Fachkräftesicherung unterstützen.

### **DIHK-Empfehlungen**

#### Potenziale nutzen – Erwerbsbeteiligung weiter steigern

- Die Erwerbstätigkeit von Frauen kann trotz positiver Entwicklung in den letzten Jahren weiter gesteigert werden. Dazu sind neben dem Engagement der Unternehmen die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern. Hierzu zählen insbesondere der Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie eine Flexibilisierung dieser Angebote.
- Auch die Erwerbsbeteiligung Älterer gilt es weiter zu steigern. Unternehmen sind hier mit einer Personalpolitik gefordert, die eine lange Erwerbstätigkeit ermöglicht. Unterstützungsangebote für die Unternehmen können dabei sinnvoll sein.
- Die Integration Geflüchteter ist eine langfristige Herausforderung. Um die Potenziale Geflüchteter mit Blick auf die Fachkräftesicherung zu nutzen und den Menschen eine Perspektive zu ermöglichen, ist unter anderem der Spracherwerb – gerade auch berufsbezogen – eine nötige Voraussetzung. Daneben kommt der Qualifizierung eine bedeutende Rolle zu. Aber auch die Beratung und Unterstützung der Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen (möchten), ist weiter notwendig.

#### Qualifikationen verbessern – Bildung stärken

- Um die Qualifikationsanforderungen in den Unternehmen besser mit den Bewerberqualifikationen in Einklang zu bringen, sind Verbesserungen in der gesamten Bildungskette nötig. Dies gilt z. B. für MINT-Qualifikationen und Digitalkompetenzen.

- 
- Auch wenn die meisten Ausbildungsberufe und Fortbildungsabschlüsse schon gut für das digitale Zeitalter gerüstet sind, sollten auch einige neue Berufe entstehen, die den digitalen Umbrüchen in der Wirtschaft Rechnung tragen. Dazu zählt beispielsweise der Kaufmann im E-Commerce, aber auch ein neues Qualifikationsprofil für das Thema „big data“, das zurzeit bei der Neuschaffung der IT-Berufe intensiv diskutiert wird. Darüber hinaus wurden unter Beteiligung der IHK-Organisation in den letzten fünf Jahren insgesamt 72 Ausbildungsberufe modernisiert.
  - Die duale Ausbildung sollte noch weiter gestärkt werden. Wichtig dafür ist, deutlich zu machen, dass nicht nur ein Studium, sondern auch eine duale Ausbildung sowie die Höhere Berufsbildung attraktive Karriereoptionen bieten. Zudem müssten die Berufsschulen gestärkt und die digitale Infrastruktur ausgebaut werden.
  - Es ist nötig, die Gleichwertigkeit der akademischen und der beruflichen Bildung herauszustellen. Dazu eignen sich prägnante Abschlussbezeichnungen für die Marke Höhere Berufsbildung – wie zum Beispiel „Berufsbachelor“.

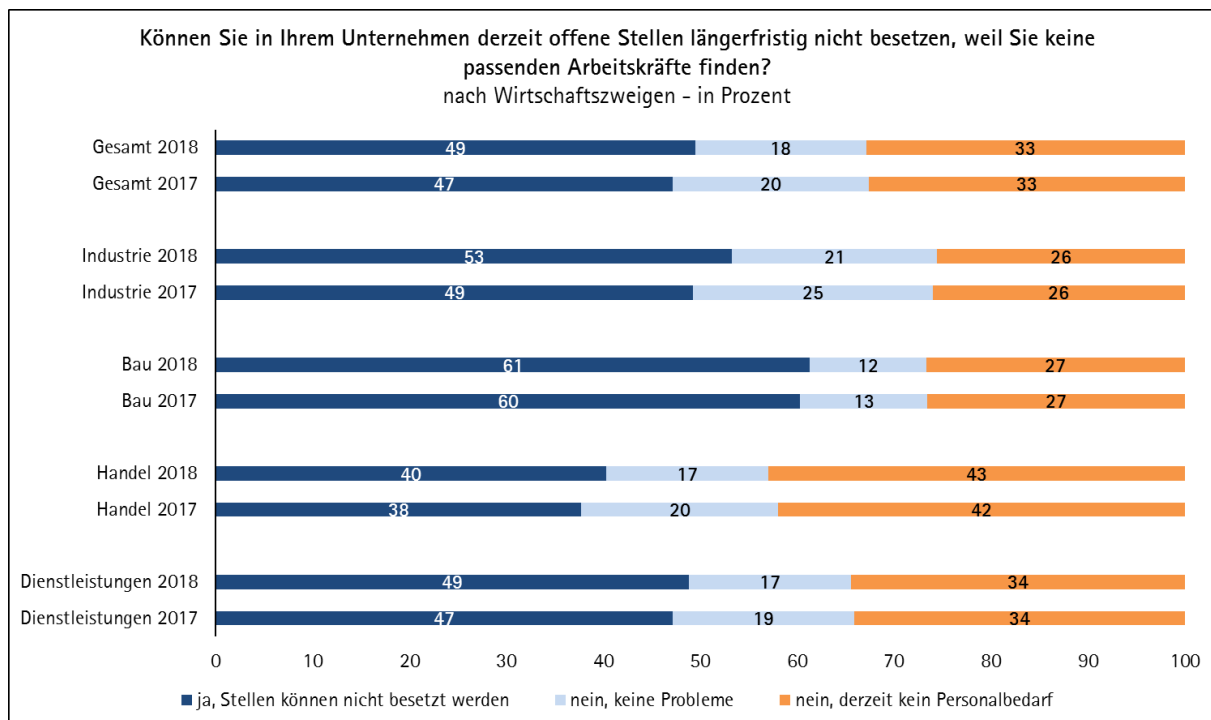
#### Zuwanderung erleichtern

- Die Erleichterung der Zuwanderung beruflich Qualifizierter aus Nicht-EU-Staaten ist eine von mehreren Säulen in einem Fachkräftesicherungskonzept. Der aktuelle Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes der Bundesregierung greift dies richtigerweise auf. Neben Verbesserungen der gesetzlichen Regelungen sind die Förderung des Spracherwerbs der Fachkräfte sowie schnelle und unbürokratische Verfahren ebenso nötig wie passende Marketingmaßnahmen im Ausland und die Unterstützung der Betriebe und ausländischen Fachkräfte im gesamten Zuwanderungsprozess.

# 1. Stellenbesetzung weiter schwierig

Fast jedes zweite Unternehmen kann offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil es keine passenden Arbeitskräfte findet.<sup>1</sup> 18 Prozent haben keine Probleme, ihre offenen Stellen zu besetzen. Jedes dritte Unternehmen (33 Prozent) hat derzeit keinen Personalbedarf.

Gegenüber dem Vorjahr zeigt sich damit eine leichte Zunahme der Stellenbesetzungsprobleme (um zwei Prozentpunkte), nachdem diese in den vorangegangenen Jahren merklich zugenommen hatten.<sup>2</sup> Der Anteil der Unternehmen, dem die Besetzung problemlos gelingt, hat um zwei Prozentpunkte abgenommen, während der Anteil ohne Personalbedarf unverändert ist. Trotz der aktuell getrübteten Geschäftserwartungen der Unternehmen<sup>3</sup> zeigt sich die Situation der Stellenbesetzung weiter angespannt. Die Fachkräftenachfrage liegt nach wie vor auf hohem Niveau. Diese reagiert deutlich weniger als früher auf Konjunkturschwankungen. Hierin kommen Fachkräfteengpässe zum Ausdruck – die Unternehmen sind bestrebt, Personal einzustellen und zu halten, um sich so auch für eine mögliche Verschärfung dieser Entwicklung zu wappnen.



<sup>1</sup> Grundlage der folgenden Auswertungen sind die Antworten von mehr als 23.000 Unternehmen, die im Rahmen der IHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2018 befragt wurden. Als längerfristig wird im Fragebogen der Zeitraum von mehr als zwei Monaten genannt. Statistiken von IAB und BA weisen am aktuellen Rand recht unterschiedliche Vakanzzeiten auf (IAB: 27 Tage; BA: 113 Tage) Vgl. IAB-Kurzbericht 23/2018; Nürnberg 2018. Infolge zunehmender Fachkräfteengpässe haben sich Suchdauer und Vakanzzeiten insgesamt verlängert. Der DIHK hält bei seiner Umfrage an der „Zwei-Monatsdauer“ fest, die bei der erstmaligen Abfrage 2010 den Durchschnitt der Vakanzzeit nach BA-Statistik darstellte. Zum einen macht dies eine Zeitreihenbetrachtung möglich, zum anderen würde bei einer stetigen Anpassung den zunehmenden Engpässen keine Rechnung getragen.

<sup>2</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Fachkräfte gesucht wie nie! DIHK-Arbeitsmarktreport 2018, Berlin 2018. Infolge eines leicht geänderten Gewichtungsverfahrens, das auch auf die Werte für 2017 zu Vergleichszwecken angewendet wurde, ergeben sich geringfügige Unterschiede zu den ursprünglich für 2017 ausgewiesenen Werten.

<sup>3</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Ausblick verdunkelt sich – DIHK-Konjunkturumfrage Jahresbeginn 2019, Berlin 2019.

Dauerhafte Fachkräfteengpässe sind nicht nur eine Herausforderung für die betroffenen Unternehmen, sondern bergen volkswirtschaftliche Risiken. Wachstums-, Wettbewerbs- und Innovationspotenziale stehen auf dem Spiel, wenn das qualifizierte Personal im Unternehmen fehlt. Zudem wirken sich Engpässe in den besonders betroffenen Branchen leicht auf andere Bereiche aus und können dort zu Beeinträchtigungen der Wirtschaftsleistung führen. Dies gilt z. B. für Vorleister, Forschung und Entwicklung oder auch Transportdienstleister. Ebenso können Personalengpässe in der Kinderbetreuung dazu führen, dass Eltern nicht wie gewünscht am Erwerbsleben teilnehmen können und dadurch als wichtige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen fehlen, wodurch sich dort die Fachkräftesituation verschärft.

### **... besonders beim Bau**

Stellenbesetzungsschwierigkeiten sind in der Bauwirtschaft besonders deutlich ausgeprägt (61 Prozent; plus ein Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr). Die nach wie vor hohe Baunachfrage treibt auch die Nachfrage der Betriebe nach Beschäftigten. Nur zwölf Prozent gelingt die Einstellung problemlos. Nicht zuletzt Infrastrukturerweiterungen und -instandsetzungen sowie der für die Digitalisierung wichtige Ausbau der Netzinfrastruktur – und damit die Digitalisierung als Ganzes – können ins Stocken geraten, wenn die dafür nötigen Fachkräfte fehlen.

Die größte Verschärfung der Schwierigkeiten zeigt sich in der Industrie. Dort berichten mit 53 Prozent etliche Unternehmen mehr als im Vorjahr (49 Prozent) von Problemen, offene Stellen besetzen zu können. Gleichzeitig sinkt der Anteil, dem die Besetzung problemlos gelingt, um vier Prozentpunkte. Bei den Dienstleistern zeigen sich in fast jedem zweiten (49 Prozent; plus zwei Prozentpunkte) und im Handel bei vier von zehn Unternehmen (plus zwei Prozentpunkte) Schwierigkeiten – bei Letzteren sinkt zudem der Anteil derer, die problemlos Personal finden, um drei Prozentpunkte (Dienstleister: minus zwei Prozentpunkte).

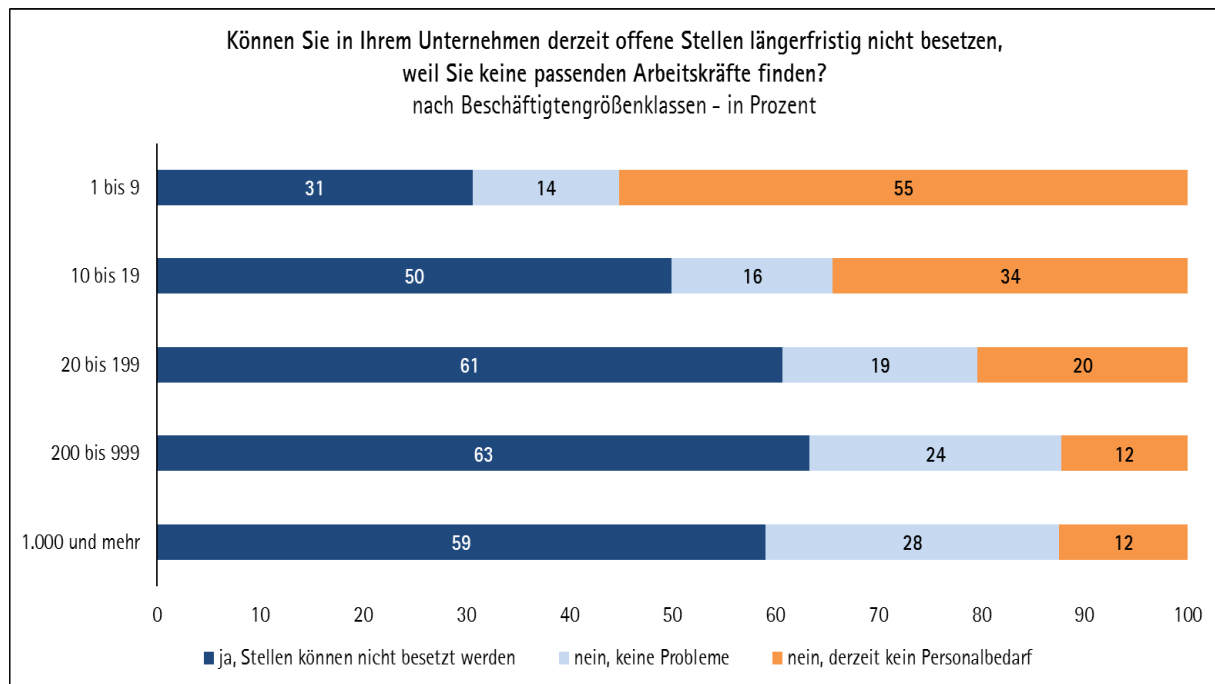
### **Gute Arbeitsmarktlage verschärft Engpässe**

Die größten Schwierigkeiten bei der Rekrutierung haben weiterhin die Unternehmen im Süden der Republik (55 Prozent; plus drei Prozentpunkte). Vollbeschäftigung vielerorts mit nahezu leergefegten Arbeitsmärkten erschweren den weiteren Beschäftigungsaufbau. In den übrigen Regionen zeigt sich ein recht einheitliches Bild. Im Osten berichten mit 47 Prozent (minus ein Prozentpunkt) fast genauso viele Unternehmen von längerfristig nicht zu besetzenden Stellen wie in der Vorumfrage. Der Anteil, der dort ohne Probleme Einstellungen vornimmt, ist mit 16 Prozent so gering wie im Süden, aber etwas mehr Unternehmen als im restlichen Bundesgebiet haben dort keinen Personalbedarf (37 Prozent). Im Westen haben die Schwierigkeiten leicht zugenommen (46 Prozent; plus drei Prozentpunkte), während sie in Norddeutschland nahezu stabil blieben (47 Prozent; plus ein Prozentpunkt).

### **Steigende Schwierigkeiten in Großunternehmen**

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben im Vorjahresvergleich in Großunternehmen am stärksten zugenommen. Waren es vor Jahresfrist 53 Prozent, so berichten nun 59 Prozent von entsprechenden Problemen. Gleichzeitig sinkt der Anteil der Unternehmen in dieser Größenklasse, die ohne Probleme ihre Vakanz besetzen können von 36 auf 28 Prozent – so deutlich wie in keiner anderen Größenklasse. Die

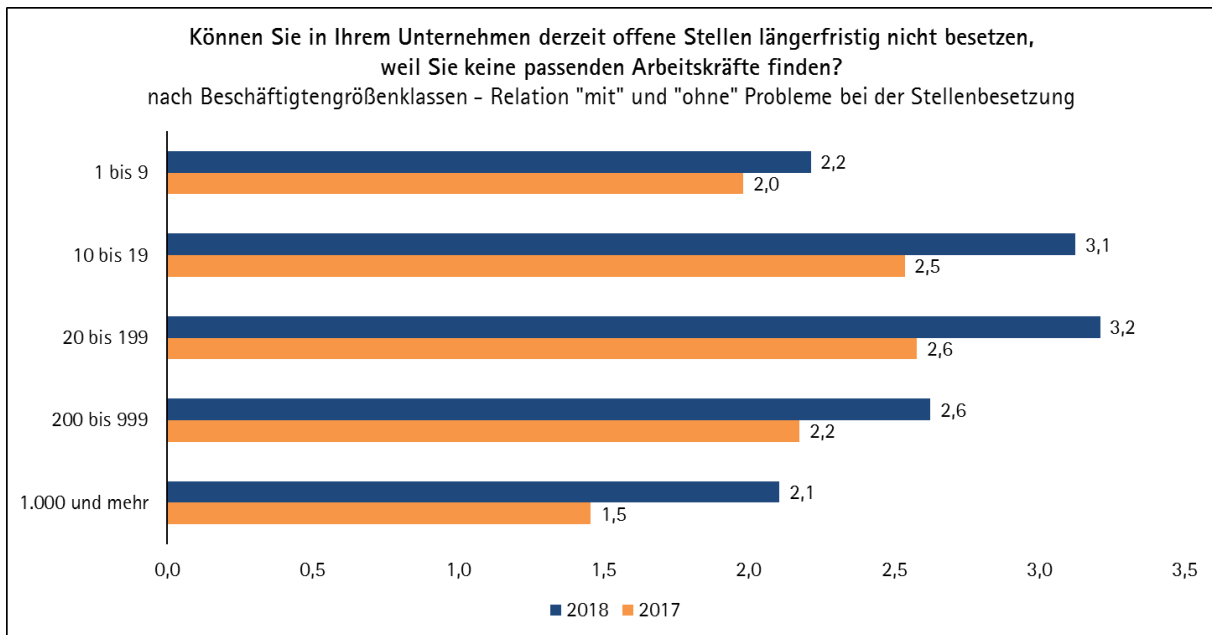
merkliche Zunahme der Schwierigkeiten gerade in Großunternehmen liefert ein Indiz für zunehmende Fachkräfteknappheit insgesamt. Denn gemeinhin gelten große Unternehmen, die nicht zuletzt häufig auch bessere Beschäftigungskonditionen inklusive Gehalt anbieten können, als bevorzugte und attraktive Arbeitgeber, denen die Fachkräftegewinnung einfacher fällt. Sie verfügen zudem i. d. R. über mehr finanzielle und personelle Ressourcen für die Personalgewinnung und können auf eigene Personalabteilungen zurückgreifen. Die steigenden Schwierigkeiten dort in den beiden letzten Jahren deuten damit auf zunehmende Engpässe in der Wirtschaft hin.



Im Mittelstand, der insgesamt weiterhin am häufigsten von Stellenbesetzungsproblemen berichtet, sind die Änderungen dagegen etwas geringer. Dennoch ist der Anteil, dem problemlos die Besetzung gelingt, hier nach wie vor deutlich kleiner als bei den Großunternehmen.

Die Entwicklung wird verdeutlicht, wenn die Relationen der Anteile „mit Stellenbesetzungsproblemen“ und „ohne Probleme“ betrachtet werden. Am höchsten ist der entsprechende Wert in der Größenklasse 20 bis 199 Beschäftigte (3,2). Kaum geringer ist er bei kleinen Unternehmen mit zehn bis 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (3,1). Für Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten (2,2) sowie für Großunternehmen (2,1) unterscheiden sich die Werte nur geringfügig. Kleinere Unternehmen haben zwar seltener Personalbedarf als größere, wenn sie aber passende Kandidaten suchen, stehen sie häufig vor erheblichen Herausforderungen. Im Vergleich zur Vorumfrage hat der Wert bei den Großunternehmen am stärksten zugenommen, dies verdeutlicht noch einmal die zunehmende Verschärfung dort, auch wenn er insgesamt geringer liegt als im Mittelstand.





## Engpässe in Technikbranchen

Im Maschinenbau haben sich Stellenbesetzungsprobleme gegenüber der Vorjahresumfrage vergleichsweise deutlich verschärft. 65 Prozent der Unternehmen können Vakanzten längerfristig nicht besetzen (plus sieben Prozentpunkte). Damit steht der Maschinenbau im Branchenvergleich mit ganz oben. Noch stärker betroffen ist der Teilbereich Werkzeugmaschinenbau (73 Prozent) – nur die Zeitarbeit (82 Prozent) weist einen höheren Wert auf. Maschinenbauer sind vielfach international ausgerichtet und punkten im Wettbewerb mit der Entwicklung und dem Einsatz innovativer Technologien. Künftig geht es in der Produktion noch stärker um die Umsetzung der Digitalisierung und um die Vernetzung ganzer Prozesse, die ihrerseits Produktivitätsgewinne versprechen. Fehlende Fachkräfte am Standort Deutschland – gerade im MINT-Bereich – können daher leicht die Wettbewerbsfähigkeit einschränken.

Auch die technikorientierten Bereiche wie Elektro-Spitzentechnologie (57 Prozent; plus sechs Prozentpunkte) sowie Metallerzeugung und -bearbeitung (58 Prozent; plus sieben Prozentpunkte) stehen häufiger als noch vor Jahresfrist vor Herausforderungen bei der Stellenbesetzung. Gleiches gilt in Bereichen Architektur, Ingenieurdesign (62 Prozent; plus vier Prozentpunkte) und dem Ausbaugewerbe (66 Prozent, plus vier Prozentpunkte).

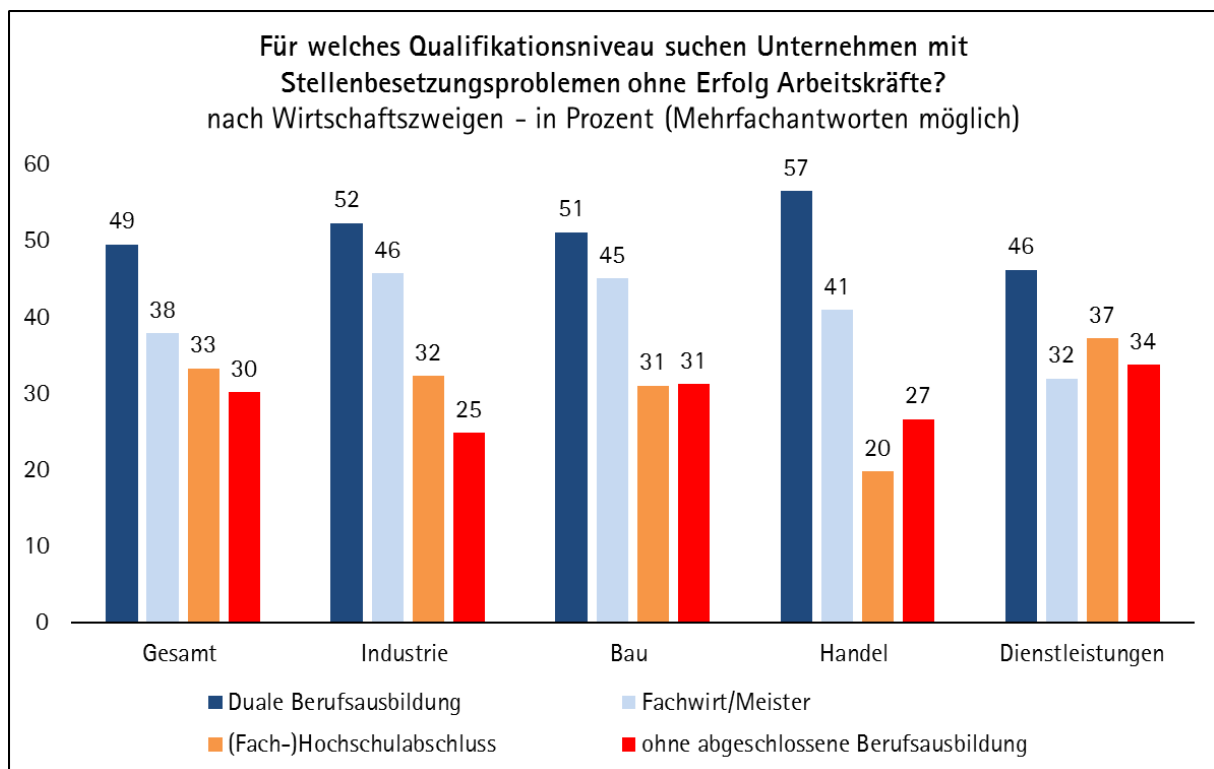
Die Gesundheits- und Sozialdienstleister stehen ebenfalls weiterhin mit an der Spitze der von Besetzungsschwierigkeiten besonders betroffenen Branchen – hier zeigt sich eine Stabilisierung auf hohem Niveau (71 Prozent, wie im Vorjahr).

In den Bereichen Lagerei und Verkehrsdienstleistungen (61 Prozent) sowie im Gastgewerbe (59 Prozent) bleibt die Personalsituation angespannt, bei Letzteren zeigt sich jedoch ein leichter Rückgang um drei Prozentpunkte.

## 2. Beruflich Qualifizierte besonders gesucht

Zur Einschätzung der gesuchten Qualifikationen wurden im Rahmen der Umfrage diejenigen Unternehmen, die derzeit Stellen längerfristig nicht besetzen können gebeten, anzugeben, für welches Qualifikationsniveau sie erfolglos Arbeitskräfte suchen. Unternehmen, die entweder keinen Personalbedarf haben oder denen problemlos die Einstellung gelingt, werden im Folgenden nicht berücksichtigt – es sei denn, hierauf wird besonders hingewiesen, um den Bezug zur Gesamtheit der Unternehmen zu verdeutlichen.

Stellenbesetzungsschwierigkeiten bestehen in erster Linie bei Fachkräften mit dualer Ausbildung – dies berichtet jedes zweite der antwortenden Unternehmen, das offene Stellen längerfristig nicht besetzen kann.<sup>4</sup> Dieser Anteil ist innerhalb der beiden letzten Jahre konstant geblieben. Beschäftigte mit einem Weiterbildungsabschluss wie z. B. Fachwirt oder Meister suchen 38 Prozent der betrachteten Unternehmen erfolglos (2016: 37 Prozent). Jedes dritte der Unternehmen berichtet über Schwierigkeiten, Hochschulabsolventen zu finden (2016: 33 Prozent). In 30 Prozent der betrachteten Unternehmen bestehen diese Probleme auch bei Kandidaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Vor zwei Jahren waren es dort 24 Prozent, damit zeigt sich hier der stärkste Zuwachs im Vergleich mit den anderen Qualifikationsniveaus.



<sup>4</sup> Im Folgenden werden ausschließlich die Unternehmen betrachtet, die offene Stellen längerfristig nicht besetzen können, weil sie keine passenden Arbeitskräfte finden.

Der Trend, dass beruflich Qualifizierte besonders gesucht sind, stabilisiert sich auf hohem Niveau. Das spiegelt auch die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in diesem Qualifikationsbereich wider:<sup>5</sup> So lag die Arbeitslosenquote der Personen mit beruflicher Ausbildung 2017 zwar mit 3,9 Prozent (2016: 4,2 Prozent; 2015: 4,6 Prozent) höher als bei Hochschulabsolventen mit 2,3 Prozent (2016: 2,3 Prozent; 2015: 2,4 Prozent), verringert sich aber in den letzten Jahren stärker und nähert sich dieser zunehmend an. Seit 2004 (Höchststand der Arbeitslosigkeit von Personen mit beruflicher Ausbildung von 9,9 Prozent) ist die Arbeitslosigkeit der beruflich Qualifizierten um rund 60 Prozent gesunken, die der Hochschulabsolventen um 43 Prozent. Würden sich die Quoten entsprechend dem Durchschnitt der letzten vier Jahre entwickeln, gäbe es in rund fünf Jahren in beiden Qualifikationsbereichen de facto Vollbeschäftigung. Besonders gering ist die Arbeitslosigkeit bei Personen mit Fachschul-, Meister- oder Techniker Ausbildung – seit 2010 liegt ihre Erwerbslosenquote unterhalb der der Hochschulabsolventen; 2017 war sie mit 1,5 Prozent so gering wie nie zuvor und deutlich niedriger als die der Hochschulabsolventen.<sup>6</sup>

Die Schwierigkeiten, Kandidaten mit dualer Ausbildung zu gewinnen, bestehen in allen Wirtschaftszweigen – besonders ausgeprägt sind sie im Handel (57 Prozent). Sie ziehen sich jedoch insgesamt durch viele Branchen: Häufig berichten dies z. B. Betriebe aus dem Bereich Kfz-Handel und -Reparatur (63 Prozent), Gastgewerbe (61 Prozent), Hersteller von Metallerzeugnissen (61 Prozent) sowie die Gummi- und Kunststoffindustrie (60 Prozent).

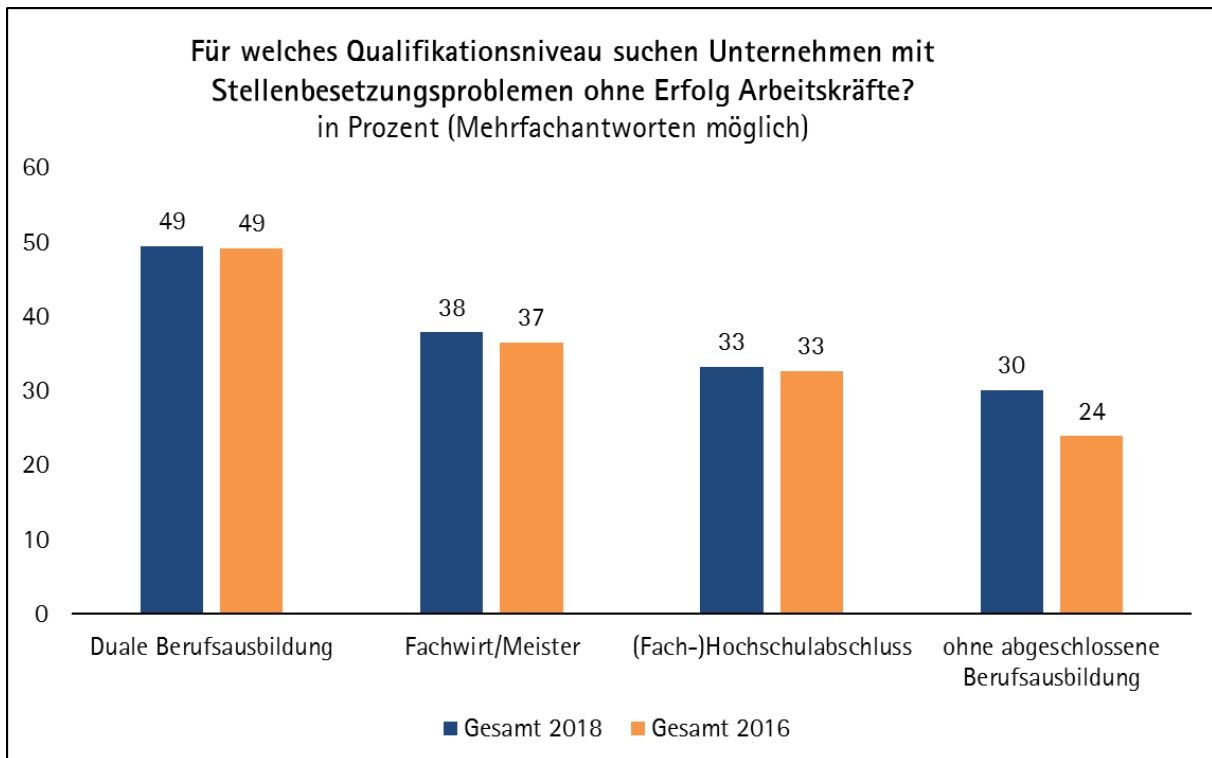
Werden nicht nur Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen, sondern alle antwortenden Unternehmen der Umfrage betrachtet, so kann fast jedes vierte Stellen für beruflich Qualifizierte nicht besetzen. Bei Stellen für Fachwirte, Meister sowie andere Weiterbildungsabschlüsse sind es 18 Prozent und für Hochschulabsolventen 16 Prozent. Bei Kandidaten ohne Berufsabschluss liegt der Wert bei 14 Prozent.

### ... gerade im Mittelstand

Beschäftigte mit dualer Ausbildung sind besonders in kleinen und mittleren Unternehmen gefragt, während große Unternehmen häufiger Hochschulabsolventen erfolglos suchen. Bis zur Schwelle von 500 Beschäftigten überwiegt der Anteil, der Kandidaten mit beruflichem Abschluss sucht (50 Prozent; Hochschulabsolventen: 32 Prozent). In den Großunternehmen haben dagegen fehlende Hochschulabsolventen (65 Prozent) und Fachwirte, Meister und Co. ein größeres Gewicht (46 Prozent; duale Ausbildung: 38 Prozent). Große Unternehmen stellen typischerweise insgesamt deutlich häufiger überhaupt Personal ein als KMU und sie beschäftigen auch häufiger Hochschulabsolventen. Das erklärt den vergleichsweise hohen Wert hier. Dies ist nicht dahingehend aufzufassen, dass es KMU leichter fallen würde, in diesem Qualifikationsbereich Personal zu finden, sie suchen aufgrund ihrer Größe seltener entsprechende Kandidaten. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund ist auch in Ostdeutschland der Anteil am höchsten, der beruflich Ausgebildete sucht (59 Prozent; Nord: 42 Prozent; West: 44 Prozent; Süd: 52 Prozent). Dort ist die Wirtschaftsstruktur insgesamt durch KMU geprägt, während größere Unternehmen eher in Westdeutschland ansässig sind.

<sup>5</sup> Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB, Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, Nürnberg 2018.

<sup>6</sup> Seit 2006 können lt. IAB für Personen mit Fachschul-, Meister- oder Techniker Ausbildung die Arbeitslosenquoten nicht mehr berechnet werden. Daher werden dort ergänzend die qualifikationsspezifischen Erwerbslosenquoten nach ILO-Definition für diese Gruppe ausgewiesen. Der entsprechende Vergleichswert der Erwerbslosenquote für Hochschulabsolventen lag 2017 bei 2,1 Prozent.



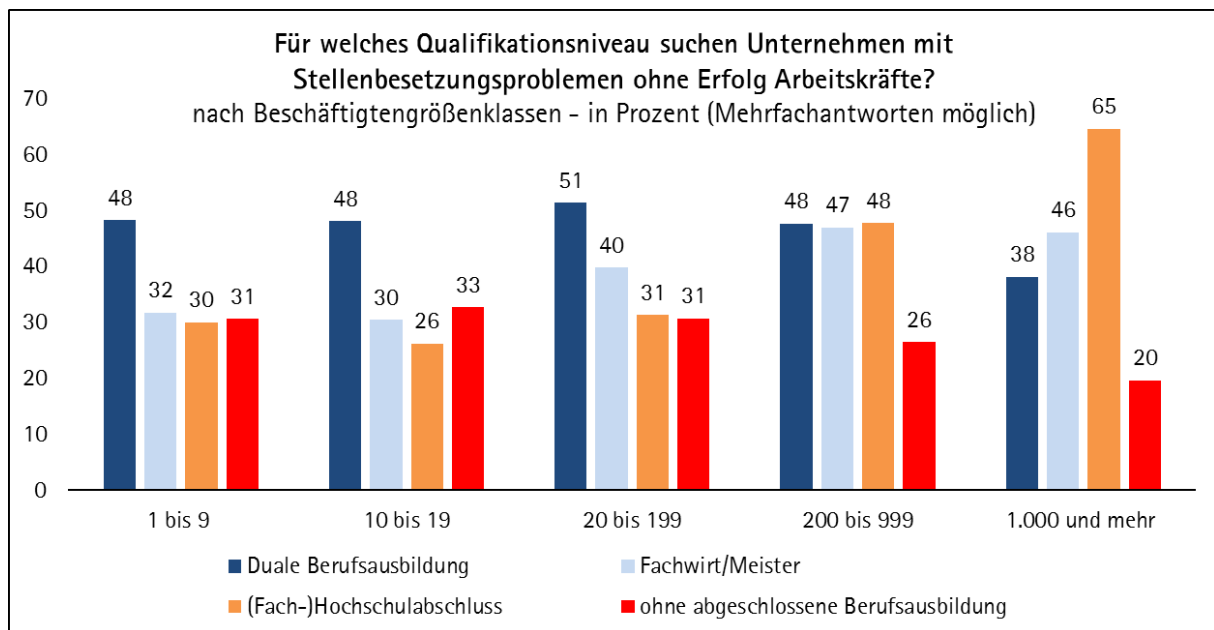
### Hochschulabsolventen bei Dienstleistern gefragt

Nach Hochschulabsolventen suchen besonders häufig Dienstleister ohne Erfolg (37 Prozent). Hier stehen Programmierer (86 Prozent) und IT-Dienstleister an der Spitze (85 Prozent). Aber auch Architektur- und Ingenieurbüros (80 Prozent) sowie Unternehmen der Elektro-Spitzentechnologie (64 Prozent) suchen oftmals vergeblich.

Absolventen mit Weiterbildungsabschlüssen wie Fachwirt oder Meister werden in der Industrie am häufigsten ohne Erfolg gesucht (46 Prozent), in der Bauwirtschaft sind es nahezu genauso viele (45 Prozent). Besonders betroffen zeigen sich bei diesem Qualifikationssegment z. B. die Produzenten elektrischer Ausrüstungen (55 Prozent), der hochwertige Maschinenbau (52 Prozent) sowie der Tiefbau (52 Prozent).

### Engpässe bei Weiterbildungsabschlüssen

Zur Einschätzung der Besetzungsschwierigkeiten im Bereich der Weiterbildungsabschlüsse im Vergleich zur dualen Ausbildung sowie zu Hochschulabschlüssen gilt es zu berücksichtigen, dass die Zahl der Absolventen von Weiterbildungsabschlüssen insgesamt geringer ist als dies bei den beiden anderen Bereichen der Fall ist. Auch ihr Anteil an allen Erwerbstätigen sowie die Anzahl der Stellen in den Unternehmen, für die Weiterbildungsabsolventen in Betracht kommen, ist somit merklich geringer. Über 100.000 Personen nehmen pro Jahr in Industrie und Handel sowie im Handwerk an Fortbildungsprüfungen teil. Die Zahl der Hochschulabgänger liegt bei rund einer halben Million, während fast 400.000 Personen erfolgreich ihre Erstausbildung abschließen. Vor diesem Hintergrund zeugt der Anteil der Unternehmen, die entsprechende Stellen nicht besetzen können (38 Prozent aller antwortenden Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten), von einer erheblichen Engpasssituation in diesem Qualifikationssegment.



### Auch Personen ohne Abschluss mit Chancen

Die Arbeitslosigkeit unter den Personen ohne Berufsabschluss ist mit 17,9 Prozent (2017) deutlich höher als in den anderen Qualifikationsbereichen, was für erhebliche Probleme bei der Arbeitsmarktintegration spricht. Am aktuellen Rand hat sie allerdings abgenommen und liegt auf dem niedrigsten Stand seit 1992, während sie 2015 noch über 20 Prozent betrug. Fast jedes dritte Unternehmen äußert, dass es auch Stellen in diesem Segment nicht besetzen kann. Dieser Anteil ist zwar geringer als in den anderen Bereichen, zeigt jedoch den größten Zuwachs im Vergleich zur Vorumfrage. Dies macht deutlich, dass es durchaus Beschäftigungspotenziale und eine Nachfrage der Unternehmen für entsprechende Tätigkeiten gibt. Dies dürften in erster Linie einfache Tätigkeiten sein. Gesucht wird z. B. im Bereich Verkehr und Lagerei (65 Prozent), in der Zeitarbeit (63 Prozent) sowie im Gastgewerbe (54 Prozent).

Eine Ursache, dass trotz hoher Arbeitslosigkeit entsprechende Stellen nicht immer besetzt werden können, kann in zusätzlich bestehenden Vermittlungshemmnissen der Arbeitslosen bestehen – z. B. Krankheit, Arbeitsmarktferne, geringe Mobilität, um einen Arbeitsplatz in entfernteren Regionen anzunehmen oder geringe Sprachkenntnisse bei Personen nichtdeutscher Herkunft.

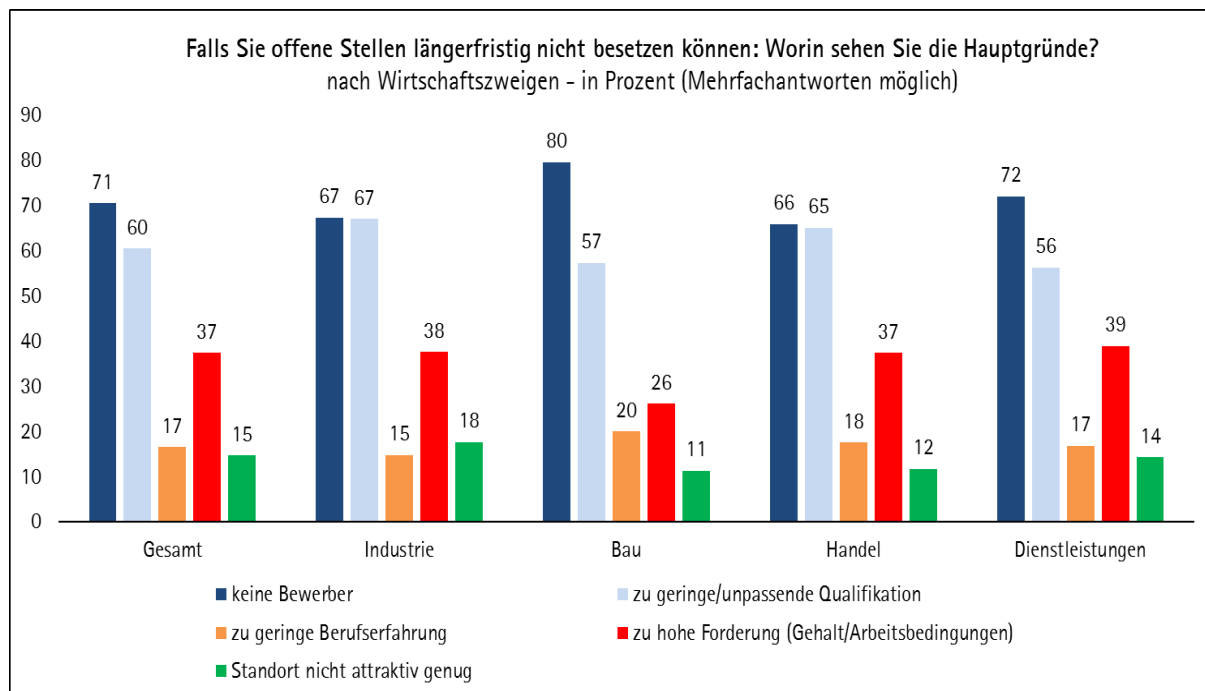
Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, Arbeitslose – insbesondere auch Langzeitarbeitslose – noch besser beim Weg in Beschäftigung zu unterstützen. Neben intensiven Vermittlungsbemühungen eignet sich ein begleitendes Coaching nach einer Beschäftigungsaufnahme für einen gewissen Zeitraum, das an den individuellen Notwendigkeiten von Beschäftigtem und Betrieb anknüpft. Begleitende Weiterbildung schafft daneben Voraussetzungen zur langfristigen Beschäftigungsperspektive.

### 3. Fehlende Bewerber als Hauptgrund für Besetzungsprobleme

#### Bewerber fehlen

Die antwortenden Unternehmen, die offene Stellen längerfristig nicht besetzen können,<sup>7</sup> nennen hierfür in erster Linie fehlende Bewerber als Hauptgrund – dies gilt für 71 Prozent dieser Unternehmen. Bezogen auf alle antwortenden Unternehmen der Umfrage, wobei also auch diejenigen mit betrachtet werden, die keinen Personalbedarf haben oder problemlos Stellen besetzen, ist es jedes dritte Unternehmen, das von fehlenden Bewerbern berichtet.

Besonders im Bau ist die Bewerberlage besonders angespannt, dies äußern dort 80 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen. Bei den Dienstleistern sind es mit 72 Prozent sowie in Industrie (67 Prozent) und Handel (66 Prozent) etwas weniger. Die Unterschiede zwischen den Größenklassen sind eher gering ausgeprägt. Am häufigsten berichten Mittelständler mit 20 bis unter 200 Beschäftigten von fehlenden Bewerbern (72 Prozent), am seltensten kleine Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (67 Prozent).



<sup>7</sup> Im Folgenden werden ausschließlich die Unternehmen betrachtet, die offene Stellen längerfristig nicht besetzen können, weil sie keine passenden Arbeitskräfte finden.

In Süddeutschland (80 Prozent) sind fehlende Bewerber deutlich öfter die Hauptursache für Stellenbesetzungsschwierigkeiten als in den anderen Regionen (West: 64 Prozent; Ost: 68 Prozent; Nord: 65 Prozent). Die hohe Arbeitskräftenachfrage der dortigen Unternehmen kann vielfach nicht mehr erfüllt werden. Im Osten sind die Werte etwas höher als in West und Nord, nicht zuletzt die demografische Entwicklung macht sich dort deutlicher bemerkbar.

Zeitarbeitsunternehmen (84 Prozent), Gesundheits- und Sozialdienstleister (82 Prozent), das Bau- und das Gastgewerbe (jeweils 80 Prozent) sowie Verkehr und Lagerei (79 Prozent) zählen zu Branchen, die überdurchschnittlich oft aufgrund von fehlenden Bewerbern Stellen nicht besetzen können. Die Arbeitsbedingungen werden von manchen Beschäftigten in einigen dieser Branchen mitunter als weniger attraktiv empfunden und in der öffentlichen Diskussion werden sie zuweilen mit einem negativen Image dargestellt. Daher suchen sich Bewerber vor dem Hintergrund der insgesamt hohen Arbeitskräftenachfrage andere Jobmöglichkeiten, so dass in den genannten Branchen die Stellenbesetzung schwerer fällt. Etliche Unternehmen sind zunehmend bereit, bei der Einstellung Kompromisse bezüglich der Qualifikation zu machen. Damit steigen die Perspektiven auch für geringer Qualifizierte, eine Beschäftigung in alternativen Bereichen zu finden.

In Branchen, in denen höher Qualifizierte häufiger beschäftigt sind und damit i. d. R. auch die Entlohnung höher ist, werden fehlende Bewerber jedoch nicht viel seltener als Hauptgrund für Stellenbesetzungsschwierigkeiten gesehen. Dies gilt z. B. für den Kraftfahrzeugbau (75 Prozent), Architektur und Ingenieurdesign (72 Prozent), Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, die Bildungswirtschaft sowie den Werkzeugmaschinenbau (jeweils 71 Prozent). Damit lassen sich also diese Schwierigkeiten, Bewerber zu finden, nicht mit vermeintlich zu geringen Löhnen erklären. Gerade in der Industrie liegen die Verdienste von Akademikern, nach denen eine besonders hohe Nachfrage besteht und die besonders knapp sind (z. B. Ingenieurberufe), deutlich höher als bei anderen Akademikerberufen.<sup>8</sup> Allein eine höhere Entlohnung führt aber nicht dazu, dass es mehr Bewerber gibt.

### *DIHK-Empfehlungen*

Vor dem Hintergrund vielfach fehlender Bewerber sollte das Beschäftigungspotenzial insgesamt gesteigert werden. Dies gilt insbesondere für Frauen und ältere Beschäftigte, aber auch hinsichtlich der Fachkräftezuwanderung (s. hierzu Kapitel IV) sowie für Geflüchtete.

- Die Frauenerwerbstätigkeit ist in den letzten Jahren in Deutschland bereits merklich gestiegen (Erwerbstätigenquote 2017: 75,2 Prozent; 2007: 66,7 Prozent). Weitere Verbesserungen sind aber möglich. Als Voraussetzung hierfür sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter erleichtert werden. Viele Unternehmen engagieren sich hier bereits umfangreich mit familienfreundlicher Personalpolitik und Arbeitsbedingungen, brauchen aber die richtigen Rahmenbedingungen. Betriebliche Maßnahmen sind z. B. flexible Arbeitszeiten sowie mobiles Arbeiten. Um hier individuelle Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen berücksichtigen zu können, darf der gesetzliche Rahmen nicht zu starr sein.
- Nötig ist nach wie vor der weitere Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur. Derzeit fehlen rund 270.000 Plätze für Kinder unter drei Jahren, für die ein Rechtsanspruch auf Betreuung besteht. Zudem muss die Kita-Betreuung flexibler werden, so dass sich die Öffnungszeiten stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren, das gilt auch für Randzeiten und Ferien. Ferner wäre es hilfreich, wenn

<sup>8</sup> Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft, Akademikerberufe: Nicht nur die Nachfrage bestimmt den Preis, IW-Kurzbericht 66/2018, Köln 2018.

Arbeitgeberzuschüsse für die Kinderbetreuung auch für schulpflichtige Kinder steuerfrei wären – z. B. bis zur vierten Klasse.

- Der im Koalitionsvertrag vorgesehene Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung im Grundschulalter ist richtig und muss zügig umgesetzt werden.
- Damit der Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten – auch qualitativ – funktioniert, muss zudem ausreichend Personal verfügbar sein. Fachkräfteengpässe in diesem Bereich strahlen sonst auf weitere Wirtschaftsbereiche aus.
- Das beim DIHK angesiedelte Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt u. a. KMU rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bietet Unternehmen eine Plattform zum Austausch und zur Vernetzung. So lassen sich gute Beispiele einer zukunftsorientierten Personalpolitik kennenlernen.
- Auch die Beschäftigung Älterer entwickelt sich in Deutschland seit Jahren positiv (Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen 2017: 70,1 Prozent; 2008: 53,7 Prozent). Wichtig ist es, dass dieser Trend weiter gestärkt wird und die Beschäftigten länger beschäftigungsfähig und motiviert sind. Eine demografieorientierte Personalpolitik in den Betrieben kann hier einen wichtigen Beitrag leisten. Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention, Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen, Karriereperspektiven, altersgemischte Teams sowie flexibles Arbeiten sind dabei wichtige Aspekte. Aber auch die passenden Rahmenbedingungen sind wichtig – hierzu zählen z. B. finanzielle Anreize zu längerem Arbeiten.
- Um gerade die Perspektiven älterer Arbeitsloser zu verbessern, können Beratungs- und Informationsangebote für Unternehmen sinnvoll sein, um potenzielle Vorbehalte abzubauen. Auch eine spezielle Vermittlung seitens der Arbeitsagenturen wäre sinnvoll (z. B. durch einen höheren Betreuungsschlüssel).
- Die in den letzten Jahren nach Deutschland Geflüchteten bieten perspektivisch Potenziale zur Beschäftigung als Fachkräfte in den Unternehmen. Der Erwerb von allgemeinen sowie berufsspezifischen Sprachkenntnissen ist hierfür eine Voraussetzung. Ebenso spielt die fachliche Qualifizierung eine herausragende Rolle. Der frühe Kontakt zu Unternehmen ist hilfreich. Neben einer Berufsausbildung bieten sich hier z. B. Einstiegsqualifizierung oder betriebliche Praktika an.
- Die IHK-Organisation engagiert sich im Rahmen ihres Aktionsprogramms „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration“. Hierbei werden u. a. Unternehmen beraten und unterstützt, die Geflüchtete ausbilden und beschäftigen oder dieses planen. Das vom DIHK initiierte und vom Bundeswirtschaftsministerium geförderte „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ bietet daneben Betrieben aller Größen, Branchen und Regionen, die geflüchtete Menschen beschäftigen (wollen), Know-how rund um Rechtsfragen, Integrationsinitiativen und ehrenamtliches Engagement, Praxis-Tipps zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung sowie gute Beispiele und Möglichkeiten der Vernetzung.

## Qualifikation reicht häufig nicht

Die zweithäufigste Ursache, weshalb Unternehmen Stellen nicht besetzen können, sind zu geringe oder unpassende Qualifikationen der Bewerber – dies nennen 60 Prozent der hier betrachteten Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen. Besonders die Industrie (67 Prozent) und der Handel (65 Prozent) sind betroffen. Viele Industrieunternehmen benötigen stark spezialisierte Fachkräfte mit technischen Qualifikationen. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung in industriellen Produktionsprozessen steigen die Anforderungen und ändern sich zudem schneller als früher. Insbesondere wenn Zeiten längerer



Arbeitslosigkeit vorliegen, besteht die Gefahr, dass Wissen verloren geht bzw. veraltet, wodurch eine Einstellung Arbeitsloser erschwert wird.

Gerade technikorientierte Branchen, die gut qualifiziertes Fachpersonal einsetzen, stehen besonders häufig vor dem Problem, dass die Qualifikationen der Bewerber zu gering oder mit Blick auf die Anforderungen der Stelle nicht geeignet sind. Dies gilt z. B. für Unternehmen aus dem Bereich der Hochtechnologie (68 Prozent), betroffen sind Metallhersteller (78 Prozent), die Chemische und Pharmazeutische Industrie (76 Prozent), Hersteller elektrischer Ausrüstungen (76 Prozent) sowie der Werkzeugmaschinenbau (73 Prozent).

Zwischen den Größenklassen – gerade ab zehn Beschäftigten – zeigen sich nur vergleichsweise geringe Unterschiede, so dass sowohl KMU als auch Großunternehmen grundsätzlich vor ähnlichen Herausforderungen bei der Stellenbesetzung in diesem Kontext stehen. Das leichte Steigen der Werte mit zunehmender Unternehmensgröße liefert einen Hinweis darauf, dass dort die Anforderungen ggf. etwas höher sind. Zudem stellen größere Unternehmen ohnehin häufiger Personal ein. Hinzu kommt, dass größere Unternehmen vielfach Industrieunternehmen sind, die häufiger auf gute technische Qualifikationen der Bewerber angewiesen sind.

Werden als Grundgesamtheit alle antwortenden Unternehmen betrachtet (also zusätzlich auch solche, die entweder keinen Personalbedarf haben oder ohne Schwierigkeiten Stellen besetzen), dann sind es immer noch fast 29 Prozent, die von zu geringer oder nicht passender Qualifikation der Bewerber berichten.

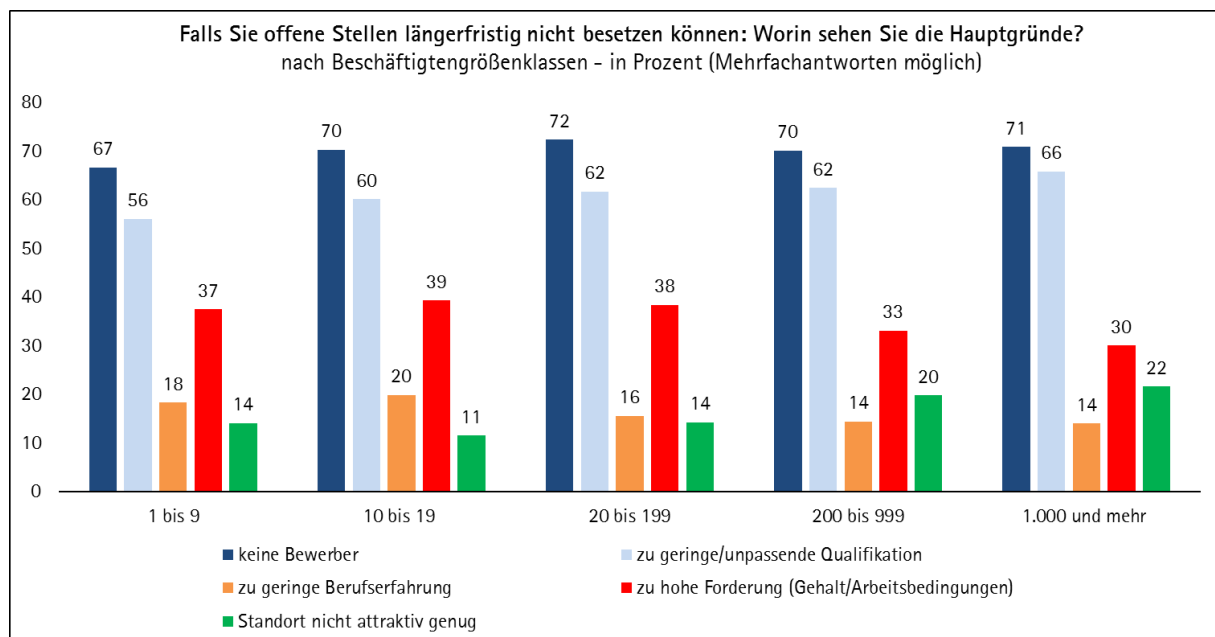
#### *DIHK-Empfehlungen*

- Damit die Qualifikationen der Bewerber besser zu den Anforderungen in den Betrieben passen, sind Verbesserungen in der gesamten Bildungskette nötig. Dies beginnt in der Schule, in der u. a. MINT-Qualifikationen und Digitalkompetenzen stärker vermittelt werden sollten. Auch wenn die meisten Ausbildungsberufe und Fortbildungsabschlüsse schon gut für das digitale Zeitalter gerüstet sind, sollten auch einige neue Berufe entstehen, die den digitalen Umbrüchen in der Wirtschaft Rechnung tragen. Ein Beispiel hierfür ist der Kaufmann für E-Commerce, der seit Sommer 2018 als Ausbildungsberuf angeboten wird.
- Die Berufsorientierung an Gymnasien und anderen weiterführenden Schulen sollte weiter verbessert werden, um gerade Abiturienten zu vermitteln, dass nicht nur ein Studium, sondern auch eine duale Ausbildung sowie die Höhere Berufsbildung attraktive Karriereoptionen bieten.
- Die duale Ausbildung müsste vor diesem Hintergrund insgesamt weiter gestärkt werden. Dazu gehört nicht zuletzt die Stärkung der Berufsschulen und der Ausbau der digitalen Infrastruktur.
- Wichtig ist es auch, die Gleichwertigkeit der akademischen und beruflichen Bildung deutlich herauszustellen. Prägnante Abschlussbezeichnungen für die Marke Höhere Berufsbildung – wie zum Beispiel „Berufsbachelor“ – würden dies nicht nur sprachlich besser zum Ausdruck bringen. Sie wären auch geeignet, die Attraktivität der Höheren Berufsbildung insgesamt zu stärken – im Interesse der Unternehmen, die jetzt und in Zukunft dringend auf gut qualifizierte Fachkräfte angewiesen sind.

## Forderungen teilweise zu hoch

Zum Teil sehen die betrachteten Unternehmen in zu hohen Forderungen der Bewerber eine Ursache, dass sie Stellen nicht besetzen können (37 Prozent).<sup>9</sup> Dies gilt hinsichtlich des Gehalts sowie auch der Arbeitsbedingungen. In der Bauwirtschaft sind es mit gut einem Viertel deutlich weniger Unternehmen als in den übrigen Branchen, die diesen Aspekt anführen. Nicht zuletzt die gute Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre hat dazu beigetragen, dass sich die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert hat und bei der Stellensuche entsprechende Forderungen eher Eingang finden. Sofern Betriebe diese aufgrund der Wettbewerbssituation nicht erfüllen können, verlängert sich die Dauer der Suche – oder diese wird im Zweifel eingestellt – wodurch die Stellen länger unbesetzt bleiben.

In Ostdeutschland äußern mit 44 Prozent die Unternehmen merklich häufiger, dass aus ihrer Sicht zu hohe Forderungen eine Ursache für die Nichtbesetzung offener Stellen sind (Nord: 33 Prozent; Süd: 37 Prozent; West: 35 Prozent). Obgleich sich auch dort der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren positiv entwickelt hat, fällt es den Unternehmen nach wie vor schwerer, entsprechende Forderungen der Bewerber zu erfüllen. Hinzu kommt, dass in Ostdeutschland vergleichsweise viele kleine Unternehmen und weniger Großunternehmen angesiedelt sind. Letztere haben oftmals eher die Möglichkeit, die Vorstellungen zu erfüllen. Das zeigt auch der Vergleich der Unternehmensgrößen. Während 30 Prozent der Großunternehmen insgesamt in zu hohen Forderungen eine Ursache für die Nichtbesetzung von Stellen sehen, sind es unter den kleinen Mittelständlern mit zehn bis unter 20 Beschäftigten fast 40 Prozent.



Die Arbeitgeberattraktivität gewinnt beim Werben um Fachkräfte an Bedeutung.<sup>10</sup> Neben dem Gehalt stehen dabei z. B. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mobiles und zeitflexibles Arbeiten, Karriereperspektiven, moderne Personalführung, flache Hierarchien oder Angebote zur Gesundheitsförderung sowie weitere Sonderleistungen im Fokus. Viele Unternehmen haben sich diesbezüglich in den letzten

<sup>9</sup> Bezogen auf die Gesamtheit aller antwortenden Unternehmen liegt dieser Wert bei fast 18 Prozent.

<sup>10</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Fachkräfte gesucht wie nie! DIHK-Arbeitsmarktreport 2018, Berlin 2018.

Jahren bereits besser aufgestellt. Hinsichtlich der aktuellen, sowie vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gerade der künftigen Fachkräfteentwicklung, ist hier mit einem voranschreitenden Trend und weiteren Anstrengungen der Unternehmen zu rechnen. Solche Maßnahmen gehen mit einer zusätzlichen Kostenbelastung der Unternehmen einher. Fachkräftengpässe verursachen damit über steigende Löhne hinaus weitere Kosten, die bei einer Gesamtbeurteilung von betrieblichen Reaktionen und Folgen der Personalengpässe berücksichtigt werden müssen.

### **Zu geringe Berufserfahrungen mitunter ein Hemmnis**

Zu geringe Berufserfahrungen werden deutlich seltener als Hauptgrund für unbesetzte Stellen angeführt als die drei vorgenannten Ursachen (17 Prozent).<sup>11</sup> In der Bauwirtschaft (20 Prozent) ist ein solches Fehlen etwas häufiger als in den übrigen Wirtschaftszweigen. Auch zwischen den Größenklassen sind die Unterschiede relativ gering, tendenziell sind es eher kleinere Unternehmen, bei denen sich ein solches Fehlen als Einstellungshemmnis erweist.

Alles in allem lässt sich konstatieren, dass der mitunter geäußerte Vorwurf, die Unternehmen würden bei ihrer Einstellung zu hohe Ansprüche an die Berufserfahrung und daher Berufseinsteiger vor hohe Hürden stellen, nicht zutrifft. Vielmehr spielen zu geringe Erfahrungen für z. B. Gesundheits- und Sozialdienstleister (elf Prozent), Energieversorger (zehn Prozent), den Personennahverkehr (elf Prozent), das Gastgewerbe sowie die Chemie und Pharmaindustrie (jeweils zwölf Prozent) eine eher untergeordnete Rolle. Nicht auszuschließen ist, dass die Unternehmen zunehmend Kompromisse im Einstellungsprozess hinsichtlich der Berufserfahrung machen, um offene Stellen besetzen zu können.

Dagegen nennen z. B. Unternehmen der Bereiche F&E (26 Prozent) sowie Architektur, Ingenieurdesign (20 Prozent) zu geringe berufliche Erfahrungen etwas häufiger als Hauptursache für nicht besetzte Stellen, was mit Blick auf die entsprechenden Tätigkeiten dort nicht überrascht.

### **Fehlende Standortattraktivität kann Fachkräftegewinnung erschweren**

Mit dem zunehmenden Wandel hin zu einem „Arbeitnehmermarkt“ haben gerade gefragte Fachkräfte gute Chancen, aus mehreren Jobangeboten zu wählen. Relevant für die Entscheidung für einen Arbeitgeber ist unter anderem der Unternehmensstandort und damit die Attraktivität der Region. Hierbei spielen u. a. das Wohnumfeld, die Infrastrukturausstattung, Schulen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Nahversorgung, medizinische Angebote und Freizeitmöglichkeiten eine wichtige Rolle.

Fehlen entsprechende Angebote, kann die Fachkräftegewinnung erschwert werden. Insgesamt ist für 15 Prozent der betrachteten Unternehmen die fehlende Standortattraktivität ein Hauptgrund, dass Stellen nicht besetzt werden können.<sup>12</sup> Industrieunternehmen nennen diesen Aspekt etwas häufiger (18 Prozent) als die Unternehmen der übrigen Wirtschaftszweige.

---

<sup>11</sup> Bezogen auf die Gesamtheit aller antwortenden Unternehmen liegt dieser Wert bei etwas unter acht Prozent.

<sup>12</sup> Bezogen auf die Gesamtheit aller antwortenden Unternehmen liegt dieser Wert bei sieben Prozent.

---

In Ostdeutschland (18 Prozent) beurteilen etwas mehr Unternehmen eine geringe Standortattraktivität als Hürde für die Fachkräftegewinnung, als dies in den übrigen Regionen der Fall ist (Süd: 16 Prozent; Nord: 14 Prozent; West: zwölf Prozent). In Hamburg (drei Prozent) und Berlin (sechs Prozent) sehen die Unternehmen in der Standortausrüstung nahezu keine Ursache, dass Stellen nicht zu besetzen sind – anders ist dies hingegen in Thüringen (30 Prozent) und Brandenburg (24 Prozent).

Somit zeigen sich in der Beurteilung der Standortbedingungen in regionaler Hinsicht erhebliche Unterschiede. Die Unternehmen sehen je nach Region in der nicht ausreichenden Ausstattung mit den relevanten Standortfaktoren daher eine deutliche Ursache, dass sie nicht genügend Fachkräfte gewinnen können. Da Attraktivitätssteigerungen zumeist sowohl zeit- als auch kostenintensiv sind, ist die Politik gefordert, die Weichen bereits heute in die richtige Richtung zu stellen, damit die Unternehmen passende Rahmenbedingungen vorfinden, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dazu zählt auch der Ausbau von Glasfaser- und Verkehrsinfrastruktur, die wichtige Standortfaktoren für Unternehmen, aber auch für Fachkräfte sind. Gerade außerhalb von Metropolregionen sind Zugang zu schnellem Internet und eine gute Verkehrsanbindung zentrale Faktoren. Dies gilt auch mit Blick auf künftige Entwicklungen, wenn zunehmend Dienstleistungen sowie auch die ärztliche Versorgung online erbracht werden. Auch eine gute Bildungs- und Gesundheitsinfrastruktur sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade in ländlichen Regionen können die Attraktivität für Fachkräfte steigern

## 4. Zuwanderung zur Fachkräftesicherung

### Sprachkenntnisse verbessern

Vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräftengpässe kommt neben der höheren Beschäftigung inländischer Personen der Zuwanderung aus dem Ausland steigende Bedeutung zu. Aktuell tragen Ausländer rund die Hälfte des Beschäftigungsaufbaus – in erster Linie kommen sie aus den EU-Staaten, für die Personenfreizügigkeit gilt. Angesichts perspektivisch sinkender Potenziale in diesen Ländern gilt es, den Blick auch in Drittstaaten zu richten. Für die Beschäftigung von Personen aus Nicht-EU-Ländern gelten die zuwanderungsrechtlichen Regelungen. Letztere unterliegen derzeit im Rahmen der Gesetzgebung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes einem Reformprozess. Daher bietet die Einschätzung der Unternehmen wichtige Erkenntnisse.

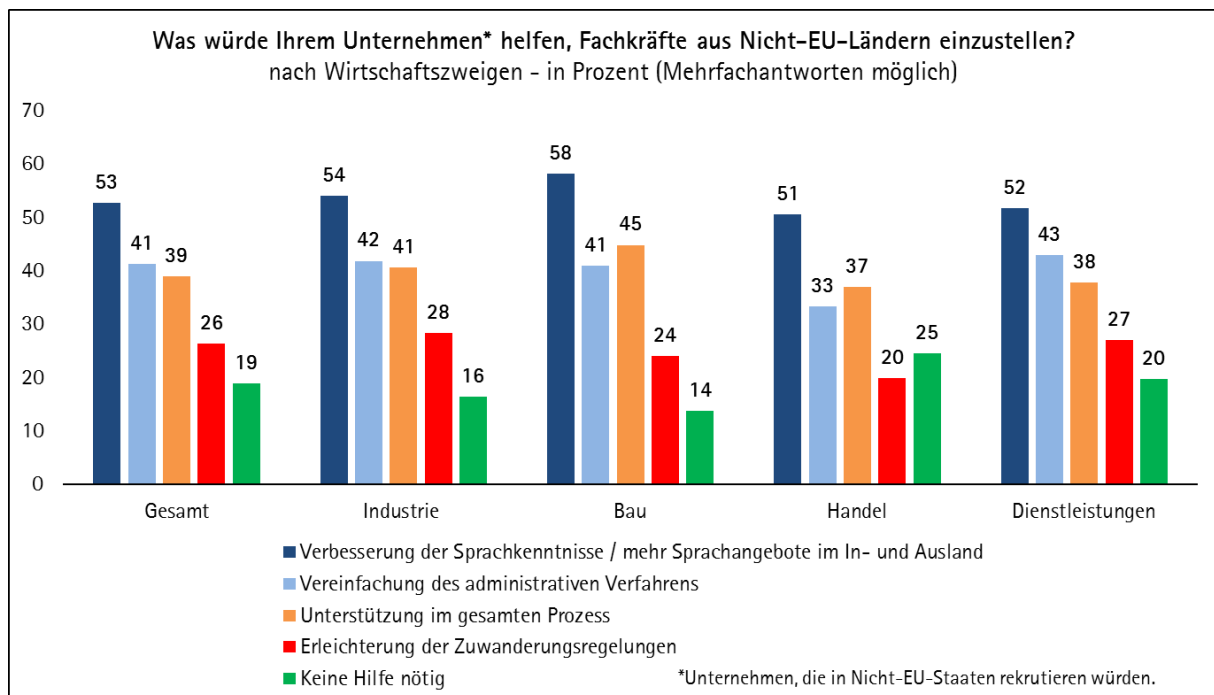
Deutlich mehr als die Hälfte der in der vorliegenden Umfrage antwortenden Unternehmen ist grundsätzlich offen, Fachkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland einzustellen. Etwa 44 Prozent äußern, dass sie derzeit keinen entsprechenden Bedarf hätten. Diese Einschätzung ist allerdings vor dem Hintergrund zu sehen, ob überhaupt derzeit Personalbedarf besteht. Betrachtet man daher nur die Unternehmen, die derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen können, sind rund zwei Drittel davon interessiert, Fachkräfte aus Drittstaaten einzustellen. Von den Unternehmen, in denen die Stellenbesetzung problemlos gelingt, sind es etwas weniger als die Hälfte.

Im Folgenden steht die Frage im Fokus, was den Unternehmen bei der Einstellung von Fachkräften aus Drittstaaten helfen würde. Hierbei wird die reduzierte Grundgesamtheit der Unternehmen betrachtet, die grundsätzlich aus diesen Ländern rekrutieren würden.<sup>13</sup> Acht von zehn der so betrachteten Unternehmen sehen insgesamt Hilfestellungen bzw. Verbesserungen in unterschiedlichen Bereichen als sinnvoll an. 19 Prozent sehen keine Notwendigkeit für Unterstützung.

An der Spitze möglicher Maßnahmen steht die Verbesserung der Sprachkenntnisse durch mehr Sprachangebote im In- und Ausland – dies nennen 53 Prozent der betrachteten Unternehmen, die grundsätzlich in Nicht-EU-Staaten rekrutieren würden. Hier kommt die enorme Bedeutung der Sprachkompetenz für die Beteiligung am betrieblichen Alltag zum Ausdruck. Sprache und Kommunikationsfähigkeit sind dabei nicht nur für die fachliche Tätigkeit, sondern auch für die Integration insgesamt eine wesentliche Voraussetzung. Viele Unternehmen engagieren sich bereits und unterstützen ihre ausländischen Fachkräfte beim Spracherwerb parallel zur Beschäftigung in Deutschland, was mit Aufwand und Kosten verbunden ist. Der Spracherwerb bereits im Ausland würde jedoch die Einstellung insgesamt deutlich erleichtern, die Chancen dortiger Fachkräfte auf einen schnellen Einstieg in Beschäftigung erhöhen und gerade KMU entlasten.

---

<sup>13</sup> Diese reduzierte Grundgesamtheit beinhaltet mehr als 11.000 Unternehmensantworten.



### DIHK-Empfehlungen

Die von der Bundesregierung geplante Intensivierung der Sprachförderung im In- und Ausland als Begleitmaßnahme des aktuell vorgelegten Entwurfs zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist vor diesem Hintergrund ein richtiger Schritt, bei dem die Fördermöglichkeiten für Personen im Ausland ausgeweitet werden sollten. Dies betrifft gerade auch die Förderung der berufsbezogenen Kenntnisse. Gleiches gilt für das Ziel, Deutsch als Fremdsprache im Ausland insgesamt zu stärken, wozu die Akteure vor Ort gemeinsam beitragen können. Der DIHK und die Auslandshandelskammern (AHKs) können dabei einen Beitrag leisten. Um möglichst zielgenau zu arbeiten, bietet es sich an, entsprechende Aktivitäten in erster Linie in solchen Ländern durchzuführen, die besonders prädestiniert für die Fachkräftezuwanderung nach Deutschland sind – z. B. infolge der dortigen Ausbildungssysteme und des Qualifikationsniveaus als auch der dortigen Arbeitsmarktentwicklung, um eine „Brain-Drain“-Situation zu vermeiden.

### Administratives Verfahren vereinfachen

An zweiter Stelle (41 Prozent) steht für die hier betrachteten Unternehmen (die grundsätzlich in Nicht-EU-Staaten rekrutieren würden) die Vereinfachung des administrativen Verfahrens bei der Einstellung von Fachkräften aus Drittstaaten. Dies beginnt mit der Erteilung von Visa im Ausland, was je nach Standort viele Monate in Anspruch nehmen kann. Für die Visaerteilung sind in unterschiedlichen Ländern zum Teil unterschiedliche vorzulegende Unterlagen nötig, wodurch das Verfahren erschwert wird. Betroffen sind aber auch die Erteilung des Aufenthaltstitels, die Arbeitsmarktzulassung sowie die Anerkennung von Berufsabschlüssen als auch die Kommunikation mit und der Informationsfluss in den relevanten Behörden. Allein rund 600 Ausländerbehörden entscheiden derzeit dezentral über Aufenthaltstitel und legen dabei die rechtlichen Regelungen teilweise unterschiedlich aus.

In etlichen Branchen, die besonders von Fachkräftengpässen betroffen sind, ist der Unternehmensanteil, der für einfachere Verfahren plädiert, besonders hoch. Dies gilt z. B. für das Gastgewerbe (59 Prozent), die Gesundheits- und Sozialdienstleister (58 Prozent) sowie auch für den Maschinenbau (46 Prozent). Die Zuwanderung kann in diesen Branchen einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten und sollte nicht durch Ineffizienzen im Verfahren konterkariert werden.

### *DIHK-Empfehlungen*

Zu Recht erkennt die Bundesregierung an, dass das Verwaltungsverfahren effizienter und transparenter gestaltet werden muss und reagiert mit dem Gesetzentwurf zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz. So wird die Schaffung einer zentralen Ausländerbehörde je Bundesland befürwortet, in der eine Spezialisierung auf die Einreise von Fachkräften erfolgen soll. Zudem ist die Einführung eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens geplant, durch das der Einstellungsprozess beschleunigt und die Verfahrenstransparenz gesteigert werden sollen.

Der Ansatz ist aus DIHK-Sicht grundsätzlich richtig, muss jedoch in der Praxis umsetzbar sein und mit entsprechenden Ressourcen hinterlegt werden. Auch bei kürzeren Fristen z. B. für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen muss die Qualität der Entscheidungen gesichert sein. Gerade das Anerkennungsverfahren ist ein sehr gutes, erprobtes Transparenzinstrument, um Ausbildungen aus dem Ausland valide einschätzen zu können. Vielfach gilt die Terminvergabe in den Auslandsvertretungen im Rahmen des Visaverfahrens als Nadelöhr im Prozess. Um hier im Sinne der Unternehmen Erleichterungen zu bewirken, könnten AHKS im Rahmen von Visavorabprüfungen einen wichtigen Beitrag leisten.

Ein zentraler Ansprechpartner für Unternehmen und Fachkräfte im Sinne einer „One-Stop-Lösung“ beim Einwanderungsverfahren ist hilfreich und erspart viel Aufwand. Entscheidungen der Ausländerbehörden können dadurch insgesamt einheitlicher und transparenter werden. Dies steigert die Rechts- und Planungssicherheit in den Unternehmen. Zudem sichert dies die nötige Kompetenz in der Ausländerbehörde, wenn dort schwerpunktmäßig die Aufgaben der Fachkräftezuwanderung gebündelt werden. Auch ließen sich die entsprechenden Dienstleistungen dort leichter in unterschiedlichen Fremdsprachen – zumindest aber englischsprachig anbieten. Hier sollten so weit möglich die Prozesse elektronisch und standardisiert erfolgen, so dass auch der schnelle Datenaustausch zwischen allen beteiligten Akteuren möglich ist – hierzu wäre eine einheitliche IT-Landschaft erstrebenswert.

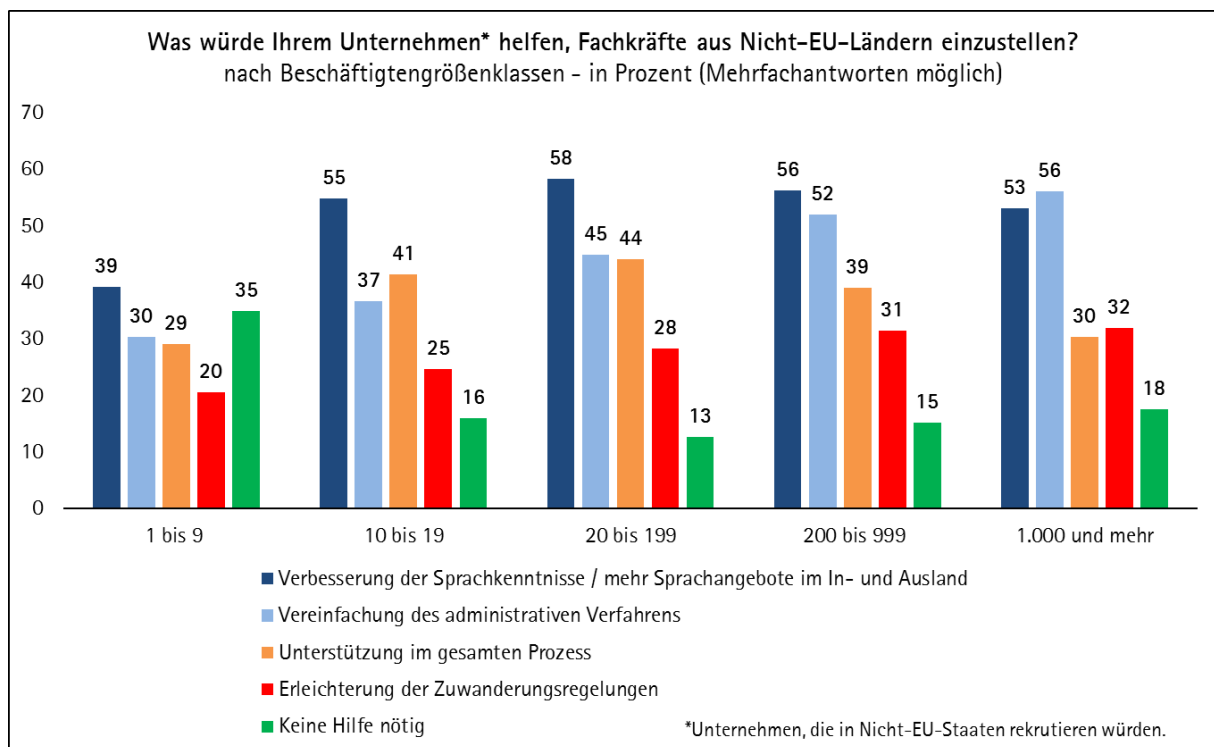
### **Unterstützung im Einstellungsprozess**

Fast vier von zehn Unternehmen (die grundsätzlich in Nicht-EU-Staaten rekrutieren würden) wünschen sich eine (bessere) Unterstützung im gesamten Prozess von der Bewerbersuche im Ausland bis zur Einstellung. Dies verdeutlicht, dass das aktuelle Verfahren durchaus komplex ist. Besonders häufig sehen solche Unternehmen diesen Unterstützungsbedarf, die gleichzeitig für die Vereinfachung des Verfahrens plädieren.

Mittelständler mit 20 bis unter 200 Beschäftigten äußern diesen Bedarf am häufigsten (44 Prozent), in Unternehmen mit zehn bis unter 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (41 Prozent) sind es kaum weniger. In kleinen (bis zehn Beschäftigte) sowie in großen Unternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) sind es

hingegen ca. 30 Prozent. Die Erklärung dürfte darin zu sehen sein, dass kleine Unternehmen i. d. R. seltener überhaupt neues Personal einstellen und dabei auch die Suche in Drittstaaten deutlich seltener eine Option ist als bei größeren Mittelständlern. Damit fällt insgesamt auch der Unterstützungsbedarf dort geringer aus. Großunternehmen verfügen dagegen häufiger über eigene Strategien und Ressourcen bei der Auslandsrekrutierung und brauchen daher seltener Unterstützung.

Überdurchschnittlich oft äußern Werkzeugmaschinenbauer (51 Prozent), Unternehmen des Ausbaugewerbes (50 Prozent), Verkehrsdienstleister (49 Prozent) sowie Gesundheits- und Sozialdienstleister (48 Prozent) den Wunsch nach Hilfe im Einstellungsprozess. Dies sind Branchen, die besonders von Fachkräftengapsen betroffen sind.



### DIHK-Empfehlungen

Eine Unterstützung im Rahmen der Rekrutierung können u. a. die IHK-Organisation mit ihrem AHK-Netz sowie die Bundesagentur für Arbeit (BA) inklusive der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) bieten. Sinnvoll wäre hierbei eine enge Kooperation dieser Akteure, so dass die Unternehmen nur einen Ansprechpartner haben, der in allen relevanten Fragen und Prozessschritten unterstützt. Da die Anerkennung ausländischer Qualifikationen sowie der Spracherwerb besondere Bedeutung haben, sollten die hierfür relevanten Akteure ebenfalls eng einbezogen werden. Im Rahmen von Pilotprojekten könnte zunächst erprobt werden, wie ein Matching-Prozess zwischen Fachkraft und Unternehmen ausgestaltet werden sollte und welche Strukturen es dafür braucht. Die Kandidatenauswahl im Ausland, die Organisation von Vorstellungsgesprächen, Unterstützung im Anerkennungsprozess der Qualifikation sowie beim Spracherwerb bereits im Ausland ließen sich integrieren. Aber auch niederschwellige Maßnahmen wie z. B. die Organisation von Bewerbermessen, bei denen auch kleinere Unternehmen ihre Stellenangebote präsentieren können, sind zu nennen.



Auch ein verbessertes Marketing im Ausland, mit dem auf die Möglichkeiten und Chancen der Beschäftigung in Deutschland hingewiesen wird, kann einen wichtigen Beitrag leisten. Dabei sollten auch die Vorteile der dualen Berufsausbildung und die sich bietenden Karriereperspektiven deutlich werden, die im Ausland vielfach nicht bekannt sind.

### Zuwanderungsregelungen erleichtern

Die Erleichterung der zuwanderungsrechtlichen Regelungen steht für rund jedes vierte der betrachteten Unternehmen (die grundsätzlich in Nicht-EU-Staaten rekrutieren würden) auf der Agenda. Auch hier sind es häufiger die größeren Unternehmen, die diesen Bedarf äußern – von den Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ist es fast jedes dritte. Diese nehmen typischerweise insgesamt öfter überhaupt Einstellungen vor und rekrutieren dabei auch eher aus dem Ausland als kleine Unternehmen. Dies lässt den Schluss zu, dass gerade die Unternehmen, die bereits Erfahrungen in diesem Kontext gemacht haben, häufiger die Notwendigkeit für Erleichterungen der gesetzlichen Regelungen sehen.

Aus Sicht einer Großzahl der Unternehmen sollten diese Erleichterungen mit der Vereinfachung des administrativen Verfahrens Hand in Hand gehen – hier zeigt sich ein ausgeprägter Zusammenhang bei den jeweiligen Antworten. Selbst die besten Regelungen bleiben wirkungslos, wenn es bei der administrativen Umsetzung hakt.

Programmierer (38 Prozent), Zeitarbeitsunternehmen (36 Prozent), das Gastgewerbe (36 Prozent), IT-Dienstleister (35 Prozent) sowie Hersteller elektrischer Ausrüstungen (32 Prozent) wünschen sich besonders häufig eine Erleichterung der Regelungen, um Fachkräfte aus den Nicht-EU-Staaten einzustellen. Häufig ist in diesen Branchen Personal mit beruflicher Qualifikation gefragt. In diesem Qualifikationssegment sind die derzeitigen Zuwanderungsregeln verglichen mit denen für Hochschulabsolventen recht strikt, während gleichzeitig Personalengpässe bestehen. Gerade im IT-Bereich verfügen die Beschäftigten häufig über Qualifikationen, die im täglichen Anwenden erlernt werden und nicht auf eine formale Qualifikation zurückgehen. Da die Zuwanderungsregelungen aber derzeit solche anerkannten Qualifikationen voraussetzen, werden Erleichterungen von diesen Unternehmen besonders häufig genannt.

### *DIHK-Empfehlungen*

Die Bundesregierung stellt in ihrem Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes Erleichterungen für die Zuwanderung beruflich Qualifizierter zu Recht in den Fokus – gerade in diesem Qualifikationssegment berichten die Unternehmen besonders häufig von Personalengpässen. Der Verzicht auf die Positivliste ist in diesem Kontext sinnvoll. Diese erfasst die tatsächliche Engpasssituation in den Betrieben nicht vollständig, da z. B. bei weitem nicht alle offenen Stellen der BA gemeldet werden (diese aber Grundlage für die Positivliste sind). Auch der grundsätzliche Verzicht auf die Vorrangprüfung ist richtig. Diese ist mit Blick auf die aktuelle Arbeitsmarkt- und Fachkräfteentwicklung nicht sachgerecht und zudem sinkt mit dem Wegfall der Bürokratieaufwand. Vor diesem Hintergrund sollte auch im Bereich der Zuwanderung zur Ausbildung darauf verzichtet werden.

Ein konkretes Arbeitsplatzangebot und eine anerkannte Qualifikation sollen künftig wesentliche Voraussetzungen für die Zuwanderung beruflich Qualifizierter sein. Hier darf jedoch die Anerkennung nicht zur

Hürde werden. Da die duale Ausbildung in Deutschland international nahezu einzigartig ist, wird die überwiegende Zahl potenzieller Zuwanderer nicht über eine vollständige Gleichwertigkeit der Abschlüsse verfügen. Daher sollte es künftig einfacher werden, auch mit nur einer teilweisen Gleichwertigkeit nach Deutschland zum Arbeiten zu kommen und die fehlenden Bausteine hierzulande in einem bestimmten Zeitraum nachzuholen. Auch dies greift der aktuelle Gesetzentwurf der Bundesregierung im Kern auf. Wichtig ist dabei, dass die konkreten Regelungen nicht zu eng gesetzt und ausreichend flexibel sind, damit sie auch für KMU praktikabel sind und die Möglichkeit nicht ins Leere läuft (z. B. bzgl. nötiger Sprachkenntnisse sowie der Anforderungen, wie Unterschiede auszugleichen sind).

Der aktuelle Gesetzentwurf sieht zudem auch die Möglichkeit der Zuwanderung zur Arbeitsplatzsuche für beruflich Qualifizierte vor, was bisher Hochschulabsolventen vorbehalten ist. Diese Öffnung ist richtig, da sie es gerade KMU erleichtert, geeignete Bewerber leichter zu finden. Auch hier gilt jedoch, dass die Anforderungen der genauen Ausgestaltung nicht zu hoch gesetzt werden dürfen, damit die Regelung wirken kann. So sollte auch hier bereits mit teilweiser Gleichwertigkeit der Qualifikation die Arbeitsplatzsuche möglich sein. Fehlendes könnte dann parallel zu einer Beschäftigung erworben werden. Auch die nötigen Sprachkenntnisse sollten nicht zu hoch angesetzt werden. Zudem wäre die Möglichkeit zur Beschäftigung in begrenztem Umfang sinnvoll, um einen Beitrag zum Lebensunterhalt leisten zu können.

Insgesamt greift der Gesetzentwurf der Bundesregierung viele wichtige Aspekte auf und hat nötige Erleichterungen zum Ziel. Gerade mit Blick auf eine einfache und transparente Umsetzung, die sowohl für KMU als auch für interessierte Fachkräfte aus dem Ausland erforderlich ist, wären aber weitere Schritte nötig. Dies gilt nicht zuletzt hinsichtlich einheitlicher Fristen für die Dauer zur Arbeitsplatzsuche für alle Zuwanderergruppen sowie hinsichtlich der erforderlichen Sprachkenntnisse als auch einer einfachen Regelung zur Beschäftigung mit teilweiser Gleichwertigkeit der beruflichen Qualifikation.

## Fragebogen

**1. 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

**2. Falls Sie offene Stellen längerfristig nicht besetzen können: Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte? (Mehrfachnennung möglich)**

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

**3. Falls Sie offene Stellen längerfristig nicht besetzen können: Worin sehen Sie die Hauptgründe? (Mehrfachnennung möglich)**

- Keine Bewerber
- Zu geringe / unpassende Qualifikation der Bewerber
- Zu geringe Berufserfahrung
- Zu hohe Forderungen (z.B. Gehalt, Arbeitsbedingungen)
- Unternehmensstandort / Region nicht attraktiv genug (z.B. Infrastruktur, Wohnumfeld)

**4. Was würde Ihrem Unternehmen helfen, Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern einzustellen? (Mehrfachnennung möglich)**

- Kein Bedarf an Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern
- Keine Hilfe nötig
- Vereinfachung des administrativen Verfahrens (z.B. Visabeantragung, Arbeitserlaubnis)
- Erleichterung der Zuwanderungsregelungen (z.B. Erweiterung Positivliste, Senkung Mindestgehalt bei Blauer Karte)
- Unterstützung im gesamten Prozess von der Bewerbersuche bis zur Einstellung (z.B. durch Arbeitsagenturen oder IHKs)
- Verbesserung der Sprachkenntnisse durch mehr Sprachangebote im In- und Ausland

## Methodik

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Rahmen seiner DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2018 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen u. a. auch zum Themenfeld Fachkräftesicherung und Zuwanderung zu befragen.

Der DIHK-Auswertung liegen über 23.000 Unternehmensantworten zugrunde. Nach Wirtschaftsbereichen stammen die Antworten aus der Industrie (28 Prozent), aus der Bauwirtschaft (sieben Prozent), aus dem Handel (22 Prozent) und aus den Dienstleistungen (43 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgröße weist 48 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 41 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.

### Herausgeber und Copyright

© DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.  
Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte  
Telefon (030) 20 308-0 | Fax (030) 20 308-1000

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

Internet: [www.dihk.de](http://www.dihk.de)  
Facebook: [www.facebook.com/DIHKBerlin](https://www.facebook.com/DIHKBerlin)  
Twitter: [http://twitter.com/DIHK\\_News](https://twitter.com/DIHK_News)

### Bildnachweise

© Getty Images

### Redaktion

Dr. Stefan Hardege, Dr. Sandra Hartig

### Stand

März 2019