



Fachkräfteengpässe bleiben Herausforderung

DIHK-Fachkräftereport 2025/2026



Deutsche
Industrie- und Handelskammer

 **Gemeinsam Für Fachkräfte**



Impressum

Herausgeber und Copyright

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

DIHK Berlin

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte

Telefon: 030 20308-0 | Fax 030 20308-1000

DIHK Brüssel

Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles

Telefon: +32-2-286-1611 | Telefax: +32-2-286-1605

E-Mail: info@dihk.de

Internet: www.dihk.de

Facebook

www.facebook.com/DIHKBerlin

Twitter

http://twitter.com/DIHK_News

Redaktion

Dr. Stefan Hardege, 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 2025

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	4
<hr/>	
I. Personalbedarf weiter rückläufig, aber Fachkräfteengpässe bleiben Herausforderung	5
<hr/>	
II. Gesucht: beruflich Qualifizierte	12
<hr/>	
III. Fachkräftemangel mit vielen Folgen	15
<hr/>	
IV. Fachkräftesicherung: Ältere länger beschäftigen	22
<hr/>	
Fragebogen	25
<hr/>	
Methodik	26
<hr/>	

Das Wichtigste in Kürze

Personalbedarf weiter rückläufig, aber Fachkräfteengpässe bleiben Herausforderung

- 36 Prozent der fast 22.000 antwortenden Unternehmen können offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen, weil sie kein passendes Personal finden. Das sind sieben Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Der Anteil der Unternehmen, die aktuell keinen Personalbedarf haben, ist von 44 auf 48 Prozent gestiegen. Die Wirtschaftsschwäche macht sich in den Personalplanungen der Betriebe zunehmend bemerkbar.
- Arbeits- und Fachkräfteengpässe sind im Mittelstand am stärksten ausgeprägt, während dies zuletzt für Großunternehmen galt. Obgleich der Anteil der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen insgesamt sinkt, liegt dieser in den größeren Unternehmen mit merklich über 40 Prozent nach wie vor auf hohem Niveau – diese Unternehmen beschäftigen rund drei Viertel aller Beschäftigten.

Gesucht: beruflich Qualifizierte

- Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten suchen am häufigsten Beschäftigte mit dualer Berufsausbildung ohne Erfolg (57 Prozent). Dieser Anteil ist geringfügig gestiegen, während er in allen anderen Qualifikationssegmenten abgenommen hat.
- Personal mit Weiterbildungs- und Hochschulabschlüssen fehlt besonders häufig in Bereichen, die für Zukunftsaufgaben wie Digitalisierung, E-Mobilität, Energiewende sowie Infrastrukturausbau zentral sind.

Fachkräftemangel mit vielen Folgen

- 83 Prozent der Unternehmen erwarten negative Folgen durch Arbeits- und Fachkräftemangel in den kommenden Jahren. Dieser Anteil ist gegenüber 2023 leicht gestiegen. Derzeit berichten zwar weniger Betriebe von Engpässen, gleichzeitig erwarten mehr Betriebe künftig zunehmend negative Auswirkungen des Fachkräftemangels. Die demografische Entwicklung verschärft von Jahr zu Jahr die Herausforderungen – selbst bei einer schwächeren Personalnachfrage im Fall einer fortgesetzten Wirtschaftsschwäche.
- Steigende Arbeitskosten (63 Prozent), Mehrbelastung der Belegschaft (55 Prozent) und Einschränkungen beim Angebot (36 Prozent) sind die am häufigsten erwarteten Folgen.
- Fast jedes vierte Unternehmen rechnet damit, dass durch das altersbedingte (auch vorzeitige) Ausscheiden älterer Mitarbeiter betriebsspezifisches Wissen verloren geht – in der Industrie ist es mehr als jedes dritte. Produktivitätsverluste, höhere Kosten durch Wissensaufbau oder Wettbewerbsnachteile können die Folge sein.

Fachkräftesicherung: Ältere länger beschäftigen

- Zur Fachkräftesicherung sind viele Maßnahmen nötig. Neben u.a. einer höheren Erwerbstätigkeit von Frauen, einer Stärkung von Ausbildung und Fachkräftezuwanderung gilt es, die Beschäftigung Älterer weiter zu steigern. Hierzu wurden die Unternehmen gesondert befragt: Fast zwei Drittel (63 Prozent) der Betriebe sehen in Steuervorteilen für Beschäftigte im Rentenalter eine Hilfe, um Ältere länger im Erwerbsleben zu halten. Dahinter rangiert der Wegfall von Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für Betriebe, wenn sie Personen im Rentenalter beschäftigen (53 Prozent). Für einfachere Möglichkeiten zur befristeten Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt plädieren 47 Prozent, in der Industrie sind dies 56 Prozent. Diese Maßnahmen können die Anreize zur Arbeit auf Seiten der Beschäftigten sowie zur Einstellung auf Seiten der Betriebe steigern und zur Fachkräftesicherung beitragen.

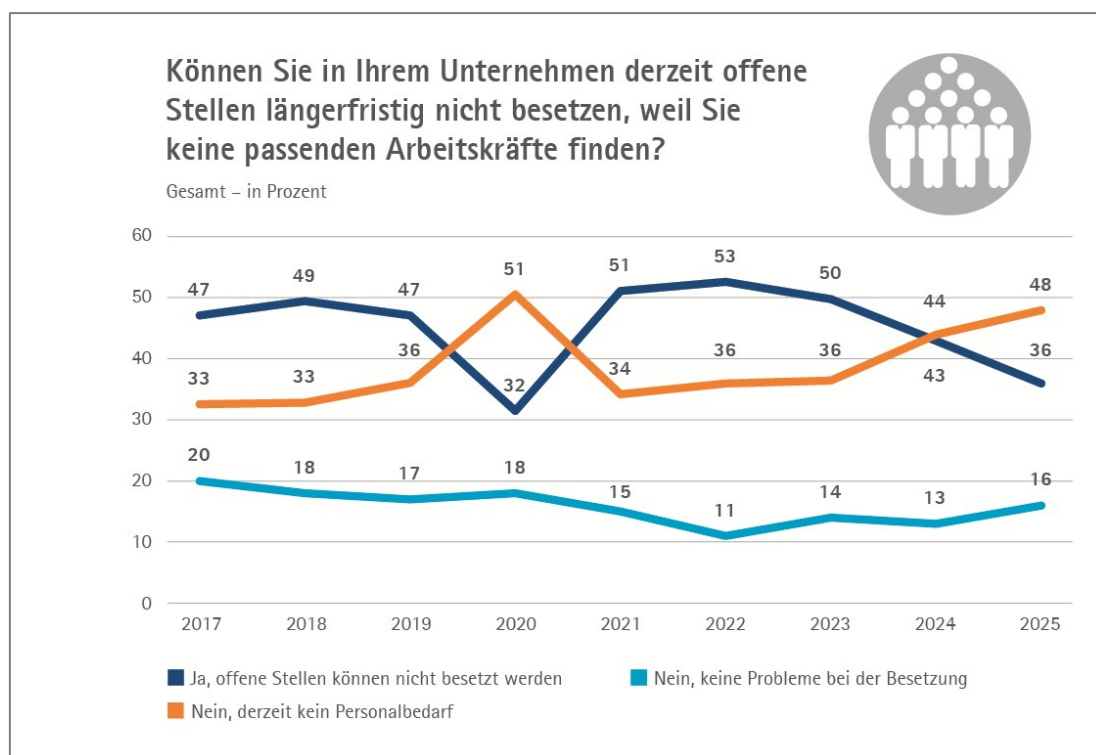
I. Personalbedarf weiter rückläufig, aber Fachkräfteengpässe bleiben Herausforderung

36 Prozent der Unternehmen können derzeit offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen, weil sie keine passenden Arbeits- und Fachkräfte finden. Wie bereits im Vorjahr nimmt der Anteil der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen merklich ab – um sieben Prozentpunkte (nach ebenfalls sieben Prozentpunkten im Vorjahr).

Der Fachkräftemangel wird von den Unternehmen in Anbetracht diverser wirtschaftlicher Herausforderungen weniger häufig als Geschäftsrisiko genannt. Er liegt mit 44 Prozent nur noch auf Platz fünf hinter der Inlandsnachfrage (58 Prozent), den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (57 Prozent), den Arbeitskosten (56 Prozent) sowie den Energie- und Rohstoffpreisen (49 Prozent). Im Herbst 2023 waren es dagegen noch 58 Prozent (Platz zwei).¹

Dies ist allerdings kein Hinweis dafür, dass die Fachkräftesicherung aktuell besser gelingt, sondern die Unternehmen schrauben infolge der Wirtschaftsschwäche ihre Personalnachfrage zurück und haben dadurch seltener Schwierigkeiten bei der Besetzung. Die nach wie vor schwache Wirtschaftsentwicklung, wirtschaftspolitische Unsicherheiten, Herausforderungen durch die Transformation und hohe Kostenbelastungen der Unternehmen u.a. durch steigende Lohnzusatzkosten machen sich zunehmend am Arbeitsmarkt und bei der Personalplanung der Betriebe bemerkbar. Dies kommt insbesondere in einem sehr zurückhaltenden Einstellungsverhalten zum Ausdruck.

Daher berichten aktuell 48 Prozent der Unternehmen, dass sie keinen Personalbedarf hätten. Dies ist eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um vier Prozentpunkte, womit der Wert fast schon so hoch ist wie in der Corona-Krise (2020: 51 Prozent). Während der Anteil der Unternehmen ohne Personalbedarf in den letzten Jahren (mit Ausnahme des Corona-Schocks) stabil verlief, zeigt sich nun seit zwei Jahren ein Anstieg. Die Unternehmen reagieren damit auf die angespannte Lage, was den (Wieder-) Einstieg in Beschäftigung erschwert. Gerade mit Blick auf die Transformation der Wirtschaft und künftige Wachstumspotenziale ist dies ein Alarmsignal. Denn Beschäftigte, die in diesem Zuge in schrumpfenden Bereichen ihre Arbeit verlieren, haben es schwer, in anderen Bereichen schnell eine neue Beschäftigung zu finden.



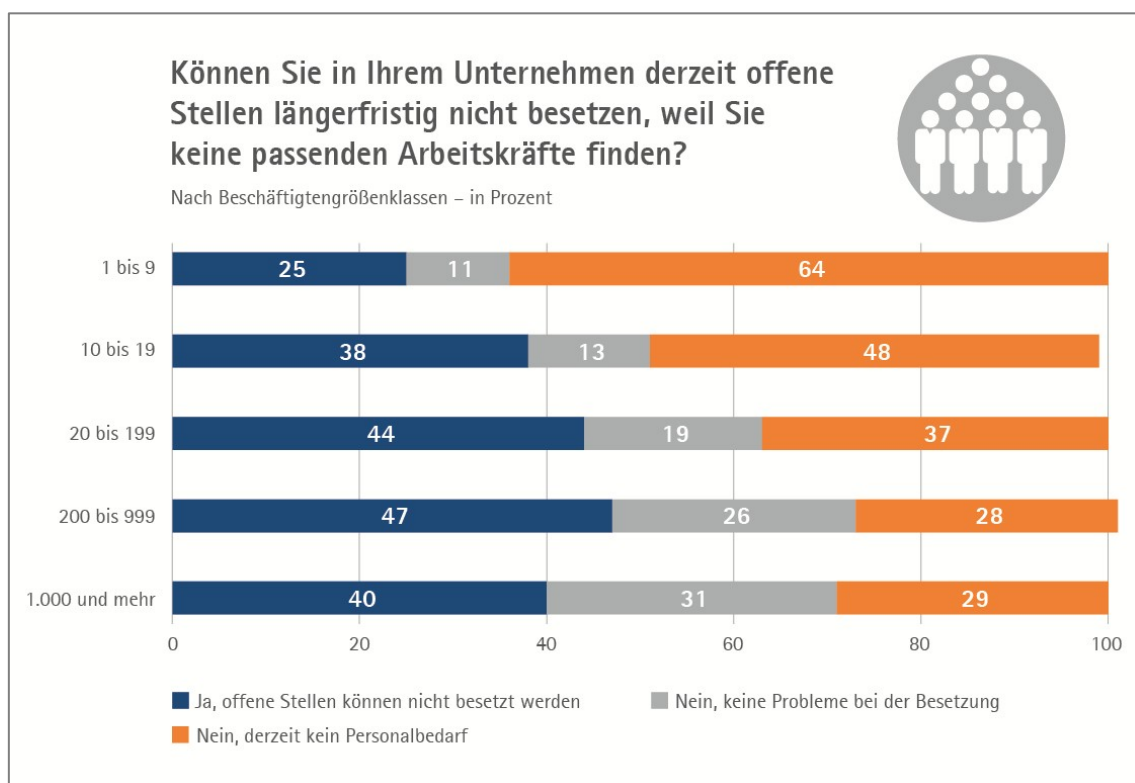
¹ Vgl. DIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2025: [DIHK-Konjunkturumfrage: Weg aus der Krise bleibt steinig](#)

Nichtsdestotrotz bleiben Stellenbesetzungsprobleme in vielen Unternehmen eine große Herausforderung. Vielfach passen die in den Unternehmen gesuchten Qualifikationen nicht zu denen der Arbeitsuchenden. Dies hat nicht nur betriebliche, sondern auch gesamtwirtschaftliche Folgen: der Arbeitsmarkt ist zunehmend durch eine steigende Arbeitslosigkeit auf der einen und Personalengpässe auf der anderen Seite gekennzeichnet, was Wachstums- und Entwicklungsperspektiven gleichermaßen einschränkt und die Haushaltslage unter Druck setzt.

Der Anteil der Unternehmen, denen derzeit eine problemlose Stellenbesetzung gelingt, steigt um drei Prozentpunkte auf 16 Prozent. Infolge der insgesamt nachlassenden Personalnachfrage gelingt es augenscheinlich zumindest einigen Betrieben besser, ihre Stellen zu besetzen. Das gilt z.B. für die Versicherungswirtschaft (plus 14 Prozentpunkte auf 30 Prozent), die Arbeitnehmerüberlassung (plus 13 Prozentpunkte auf 20 Prozent), das Kreditgewerbe (plus zehn Prozentpunkte auf 31 Prozent) sowie die Bildungswirtschaft (plus neun Prozentpunkte auf 21 Prozent). Allerdings müssen die Anstrengungen zur Fachkräftesicherung – gerade auch mit Blick auf die demografische Entwicklung – insgesamt weiterhin ganz oben auf der Agenda bleiben.

Stellenbesetzung im Mittelstand schwierig

Stellenbesetzungsschwierigkeiten sind im Mittelstand am stärksten ausgeprägt: fast die Hälfte der Unternehmen mit 20 bis 199 (44 Prozent) und mit 200 bis 999 Mitarbeitenden (47 Prozent) sind betroffen. In kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sind es mit 25 Prozent deutlich weniger. Auch in Großunternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) ist der Wert mit 40 Prozent geringer. Einstellungen sind zwar in Letzteren Größenbedingte häufiger, aber gleichzeitig gelingt dort auch die problemlose Stellenbesetzung deutlich öfter als in mittleren Unternehmen.



Der Blick in die Größenklassen macht die weiterhin hohe Bedeutung von Fachkräfteengpässen für die deutsche Wirtschaft deutlich, auch wenn der Anteil der betroffenen Betriebe in der Gesamtheit rückläufig ist. Das gesamtwirtschaftliche Bild wird insbesondere durch die hohe Zahl der kleinen Unternehmen geprägt, die den Durchschnitt wesentlich bestimmen und die seltener Personal einstellen und daher seltener von Engpässen betroffen sind. Die größeren Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden, von denen es deutlich weniger gibt, sind jedoch nach wie vor von erheblichen Engpässen betroffen. So machen zwar die Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten nur etwa sieben Prozent aller Unternehmen in Deutschland aus, allerdings sind dort rund drei Viertel der Beschäftigten

tätig. Arbeits- und Fachkräfteengpässe betreffen also von den Unternehmen, in denen der überragende Anteil aller Beschäftigten tätig ist, trotz aktueller Wirtschaftsschwäche deutlich über 40 Prozent.

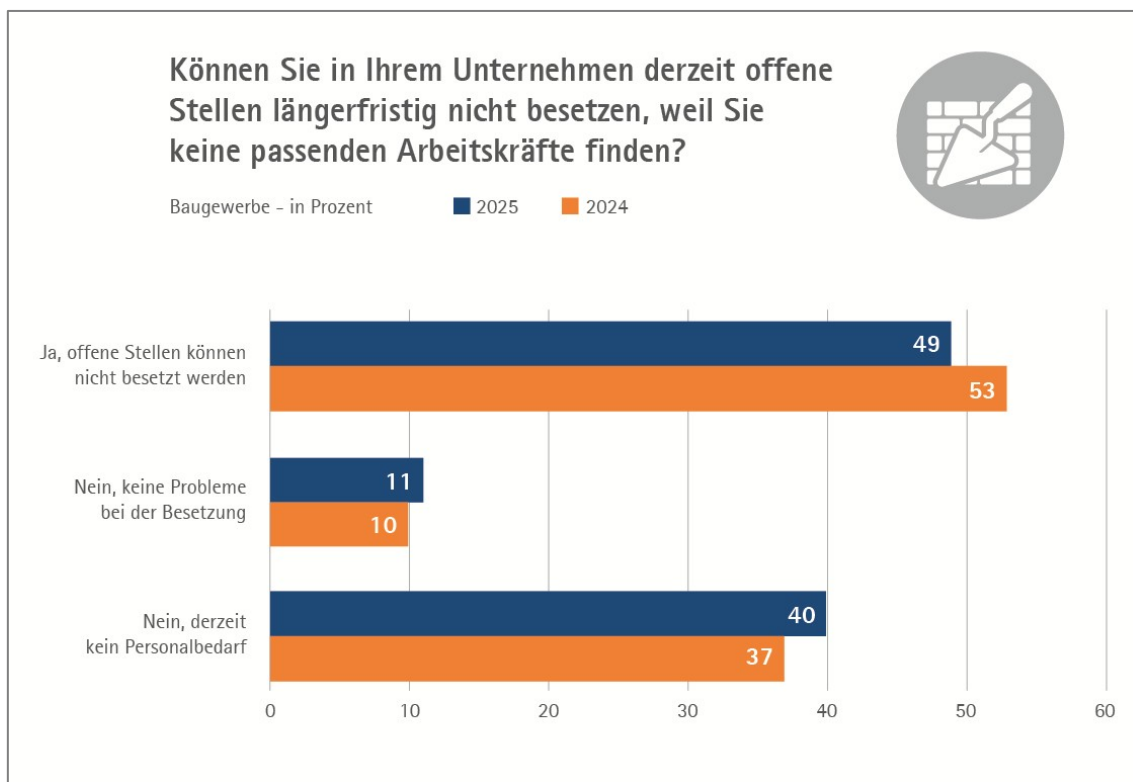
Im Zeitverlauf zeigen sich merkliche Verschiebungen: der Anteil der Großunternehmen, der keinen Personalbedarf hat, ist innerhalb der letzten beiden Jahre von sieben Prozent auf 29 Prozent gestiegen. Die Wirtschaftsschwäche macht sich gerade dort durch Einstellungszurückhaltung bemerkbar. Viele dieser Unternehmen stammen aus der Industrie und sind weltweit tätig. Daher schlagen sich Transformation, hohe Energiekosten und Handelskonflikte dort in besonderem Maße nieder. In kleinen und mittleren Unternehmen zeigen sich ebenfalls Anstiege, allerdings in geringerem Ausmaß.

Von Engpässen berichteten 2023 noch fast drei Viertel (73 Prozent) der Großunternehmen, bei mittleren Unternehmen waren es 60 Prozent. Aktuell sind die Besetzungsprobleme im Mittelstand häufiger als in Großunternehmen. Dies ist bemerkenswert, weil mit der Unternehmensgröße auch die Häufigkeit von Stellenbesetzungen insgesamt steigt und die Anzahl der zu besetzenden Stellen höher ist und daher tendenziell auch der Anteil größer ist, der Stellen nicht besetzen kann.

Auch der Anteil der Großunternehmen, denen die Stellenbesetzung ohne Probleme gelingt, ist deutlich gestiegen – um elf Prozentpunkte. In mittleren Unternehmen sind es drei Prozentpunkte und in kleinen zeigen sich nur leichte Veränderungen. Hier kommen die Vorteile großer Unternehmen bei der Personalgewinnung zum Ausdruck. Sie verfügen in der Regel über systematische HR-Prozesse und gelten in den Augen vieler Beschäftigter als besonders attraktiv.

Bauwirtschaft mit großen Problemen

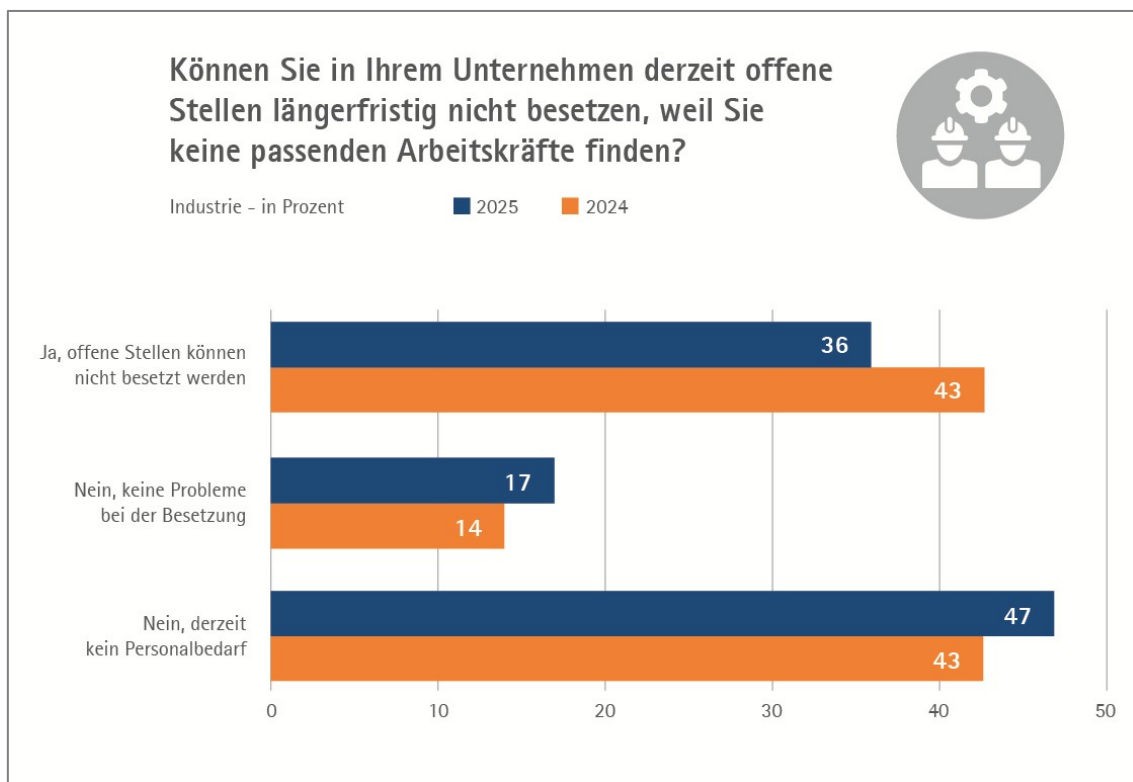
Jedes zweite Unternehmen der Bauwirtschaft (49 Prozent) berichtet über Stellenbesetzungsprobleme. Dort zeigt sich gegenüber dem Vorjahr ein leichter Rückgang um vier Prozentpunkte. Der Anteil ohne Personalbedarf liegt mit 40 Prozent geringfügig über dem Vorjahr. Besonders ausgeprägt sind Arbeitskräfteengpässe im Tiefbau, in dem fast zwei Drittel der Betriebe betroffen sind (62 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr (61 Prozent) hat sich dort die Lage nahezu nicht verändert. Diese Engpässe bedeuten ein großes Risiko für die Realisierung nötiger Investitionen in den Infrastrukturausbau in Deutschland. Hierfür steht zwar in den kommenden Jahren das Sondervermögen mit großem Finanzvolumen zur Verfügung, allerdings braucht es für die praktische Umsetzung die passenden Arbeits- und Fachkräfte. Auch der Hochbau sieht sich umfangreichen und zunehmenden Engpässen gegenüber (56 Prozent, nach 45 Prozent im Vorjahr), was gerade für den nötigen Wohnungsbau zur Hürde werden kann. Gleiches gilt für Fortschritte bei der baulichen Umsetzung der Energiewende – u.a. bei energetischer Sanierung, Neubauten nach Effizienzstandards oder kommunaler Wärmeplanung.



Industrie – Personalbedarf nimmt ab

In der Industrie bestehen Stellenbesetzungsprobleme in etwas mehr als jedem dritten Betrieb (36 Prozent). Innerhalb von zwei Jahren ist dieser Wert um 18 Prozentpunkte gesunken. 47 Prozent haben dagegen aktuell keinen Personalbedarf – ein Anstieg gegenüber 2024 um vier und gegenüber 2023 um 15 Prozentpunkte. Die problemlose Besetzung gelingt in 17 Prozent der Unternehmen (2024: 14 Prozent). Die schwierige Situation für viele Industriebetriebe infolge von Strukturwandel, hohen Energiepreisen, Investitionsschwäche und Handelskonflikten, die bereits zuletzt dort mit einem merklichen Beschäftigungsabbau einherging, macht sich weiter in einem rückläufigem Personalbedarf bemerkbar.

Allerdings zeigt sich in den unterschiedlichen Industriebranchen ein heterogenes Bild. So bleiben im Bereich Abwasserentsorgung, Abfallbeseitigung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen in mehr als der Hälfte der Unternehmen (54 Prozent) Stellen unbesetzt. Auch in der Metallerzeugung und -bearbeitung (42 Prozent) und dem Maschinenbau (38 Prozent) fehlen vergleichsweise häufig geeignete Fachkräfte. Ähnlich ist die Lage bei Herstellern elektrischer Ausrüstungen (38 Prozent), der Elektrotechnik (36 Prozent) sowie Produzenten von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen (35 Prozent). Letztere sind wichtige Akteure für die Dekarbonisierung und die Digitalisierung. Ein Fehlen der nötigen Fachkräfte birgt erhebliche Risiken für die Erfolge in diesen Bereichen, die nicht nur für die Betriebe, sondern für die deutsche Volkswirtschaft insgesamt beispielsweise hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit von großer Bedeutung sind.



Im Kraftfahrzeugbau und bei Herstellern von Kfz-Teilen und -Zubehör werden die Folgen der schwierigen wirtschaftlichen Lage bei den Personalplänen besonders deutlich. Sie zählen zu den Branchen, in denen ein Großteil der Betriebe aktuell keinen Personalbedarf hat (56 Prozent bzw. 59 Prozent) und daher die Besetzungsschwierigkeiten (25 Prozent bzw. 26 Prozent) im Vergleich eher gering ausfallen. Innerhalb der letzten zwei Jahre hat sich die Situation deutlich verändert – so lag der Anteil der Betriebe ohne Personalbedarf 2023 noch bei 27 Prozent bzw. 35 Prozent, während 61 Prozent bzw. 54 Prozent mit Engpässen konfrontiert waren. Trotz dieser Entwicklung mit einem Beschäftigungsrückgang ist aber noch jedes vierte Unternehmen von Personalengpässen betroffen. Zusätzlich zu den Herausforderungen durch Strukturwandel, hohe Kosten, internationalen Handel und wirtschaftspolitische Risiken erschweren somit diese Besetzungsschwierigkeiten die Geschäfte. Diese Engpässe betreffen oftmals höhere Qualifikationen für Schlüsselpositionen mit Blick auf Zukunftstechnologien bei alternativen Antrieben, innovativen Softwarelösungen und IT-naher Fahrzeugentwicklung, während traditionelle Tätigkeiten in der Fertigung weniger gefragt sind.

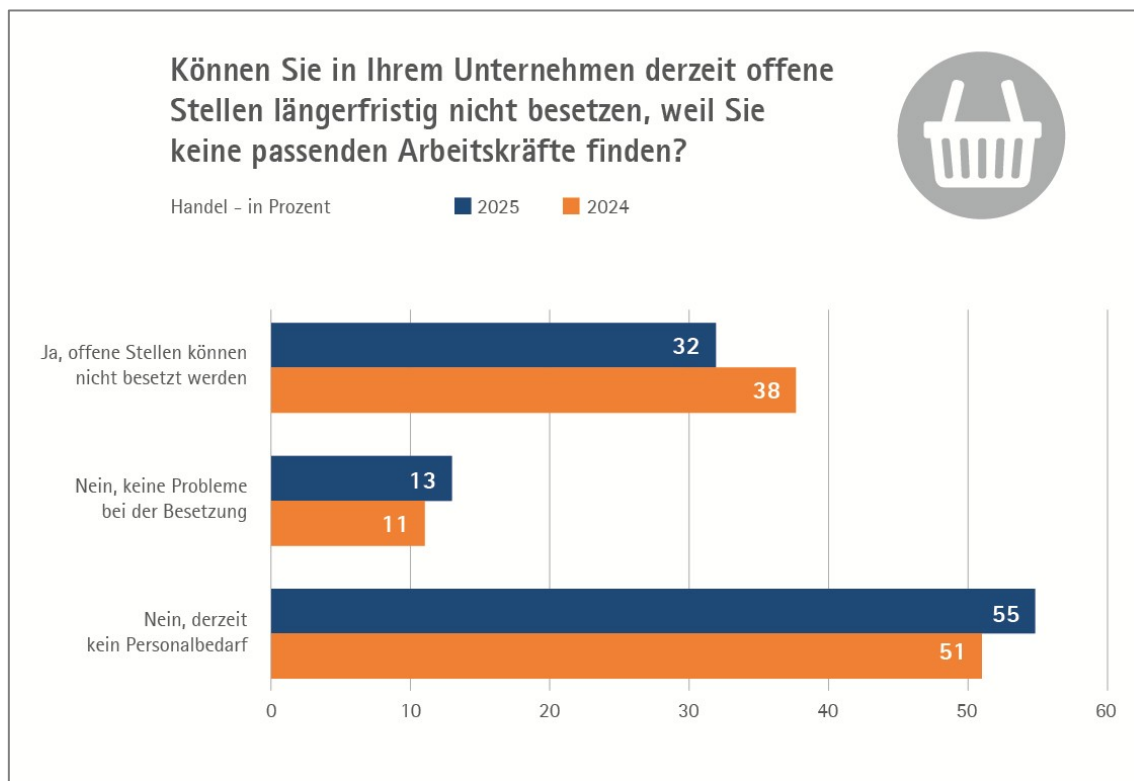
Handel und Dienstleistungen mit gemischtem Bild

Im Handel sind Arbeits- und Fachkräfteengpässe im Vergleich der Wirtschaftszweige am geringsten ausgeprägt – dort gelingt 32 Prozent die Stellenbesetzung nicht, im Vorjahr waren es 38 Prozent. Die weiterhin bestehende Konsumzurückhaltung beeinflusst die Personalpläne der Betriebe. Mit 55 Prozent berichten mehr als die Hälfte der Händler, dass sie keinen Personalbedarf hätten (2024: 51 Prozent).

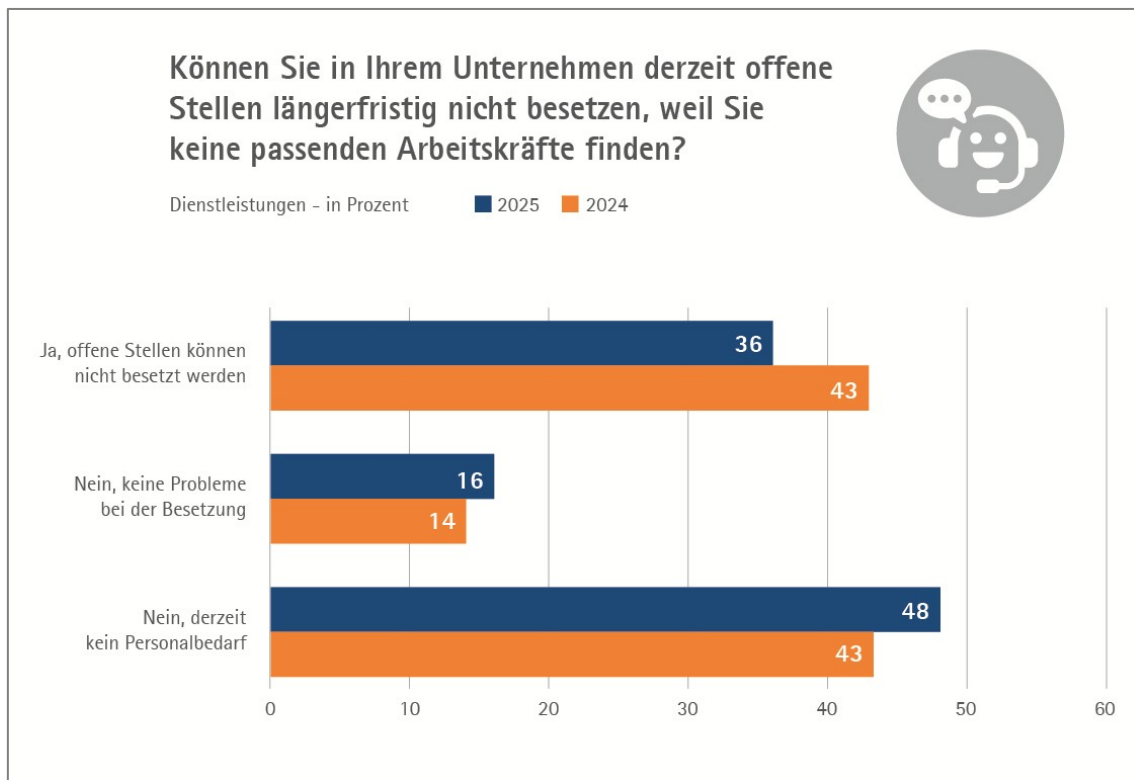
Deutlich über dem Durchschnitt liegen die Engpässe bei Kfz-Handel und -Reparatur (45 Prozent) und beim Handel mit gesundheitsbezogenen Gütern (41 Prozent). Zusätzliche fachliche Anforderungen z.B. hinsichtlich des technologischen Wandels im Kfz-Bereich (Elektromobilität, Digitalisierung, neue Antriebssysteme) sowie ein höherer Spezialisierungsgrad bei Medizinprodukten (neben fachlicher Expertise z.B. bei gesetzlichen Vorgaben und Regulierungen wie dem Medizinproduktegesetz) kommen dafür in Betracht.

36 Prozent der Dienstleister können Stellen infolge fehlender Arbeitskräfte nicht besetzen. Auch hier zeigt sich ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr (2024: 43 Prozent). Im Gegenzug steigt der Anteil ohne Personalbedarf von 43 auf 48 Prozent.

Der Blick in die einzelnen Branchen zeigt, dass Personalengpässe insbesondere bei Gesundheits- und Sozialdienstleistern stark ausgeprägt sind – dies gilt für 61 Prozent der dortigen Betriebe. Die Personalsituation dort ist bereits seit etlichen Jahren angespannt und dürfte sich mit zunehmender Nachfrage nach entsprechenden Leistungen aufgrund der demografischen Entwicklung auch künftig kaum verbessern. Engpässe bestehen auch in der Zeitarbeit (58 Prozent), dem Straßengüterverkehr (54 Prozent), der Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (53 Prozent) sowie dem Kreditgewerbe (51 Prozent). Auch im Gastgewerbe haben viele Betriebe nach wie vor Probleme, passende Arbeits- und Fachkräfte zu finden (40 Prozent).



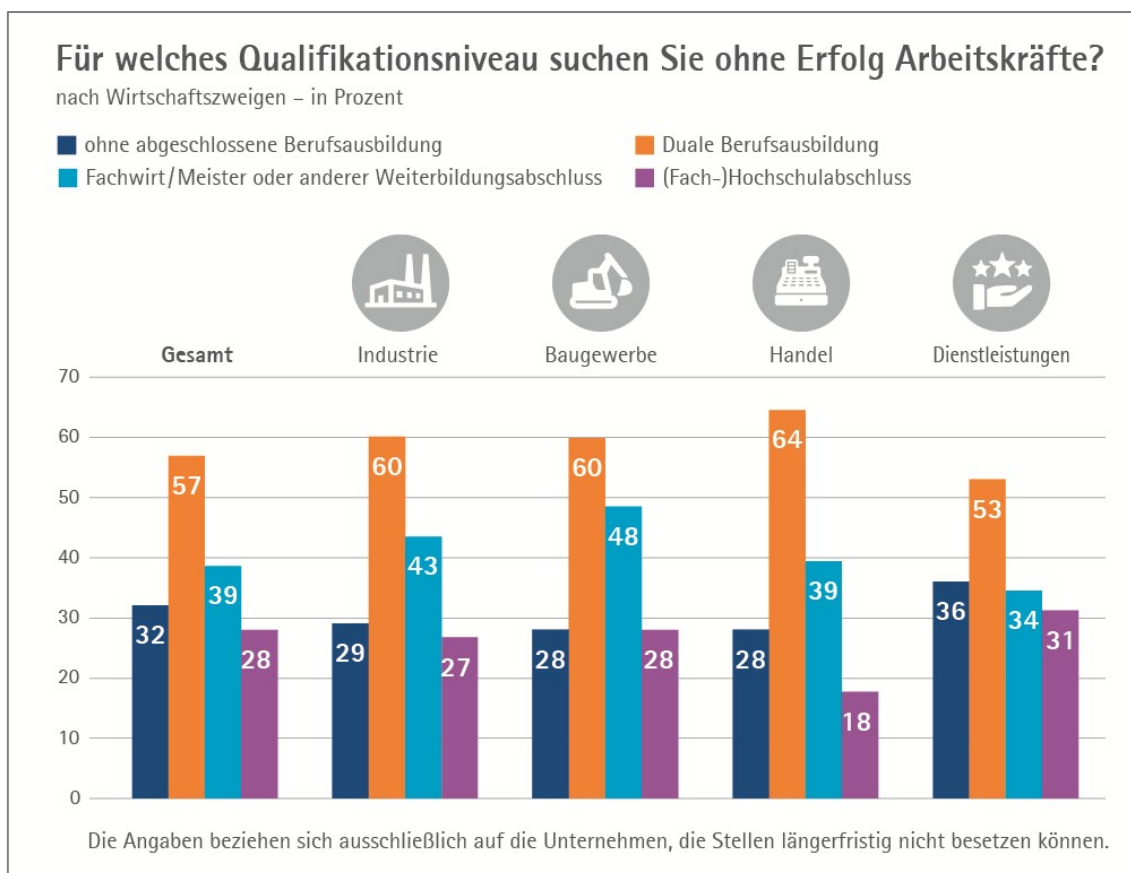
Deutlich abgenommen haben diese Schwierigkeiten bei Programmierern (22 Prozent) und IT-Dienstleistern (25 Prozent), die noch vor Kurzem von erheblichen Engpässen betroffen waren. Vor drei Jahren betrugen die entsprechenden Werte noch 47 Prozent bzw. 52 Prozent und vor der Corona-Krise 2019 53 Prozent bzw. 57 Prozent. Mittlerweile liegen die Anteile der Betriebe, die keinen Personalbedarf haben bei den Programmierern mit 55 Prozent (2019: 34 Prozent; 2022: 42 Prozent) und den IT-Dienstleistern ebenfalls mit 55 Prozent (2019: 29 Prozent; 2022: 37 Prozent) über dem Durchschnitt. Eine wesentliche Ursache hierfür dürften die Konjunkturschwäche sowie Unsicherheiten hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung sein, die bei vielen Unternehmen zu Einsparungen und Zurückstellungen von Investitionen auch im Bereich von IT und Digitalisierung führen und entsprechende Dienstleistungen weniger nachgefragt werden. Hinzu kann eine „Normalisierung“ kommen, nachdem die IT-Branche lange Zeit eine extrem hohe Personalnachfrage bei mittlerweile steigendem Absolventenangebot hatte und viele Betriebe ihre Digitalisierungsvorhaben umgesetzt haben. Ebenfalls kann eine Rolle spielen, dass Unternehmen weniger, aber dafür sehr spezialisierte IT-Fachkräfte suchen und IT-Standardanwendungen mehr und mehr von Künstlicher Intelligenz (KI) übernommen werden.



II. Gesucht: beruflich Qualifizierte

Die Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten wurden gebeten anzugeben, für welches Qualifikationsniveau sie erfolglos nach Personal suchen – Grundlage sind damit nur die 36 Prozent der Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können. Unternehmen, die entweder keinen Personalbedarf haben (48 Prozent) oder denen problemlos die Einstellung gelingt (16 Prozent), werden im Folgenden nicht berücksichtigt.

Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten suchen deutlich am häufigsten erfolglos nach Personal mit einer dualen Berufsausbildung (57 Prozent). Im Gegensatz zu allen anderen Qualifikationsniveaus hat sich dieser Anteil gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht (2024: 56 Prozent), auch wenn die Zahl der suchenden Betriebe wie geschildert insgesamt gesunken ist. Absolventen mit Weiterbildungsabschlüssen werden in 39 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsproblemen ohne Erfolg gesucht (2024: 40 Prozent). Jedem dritten Unternehmen (32 Prozent), das Stellen nicht besetzen kann, gelingt es nicht, passende Kandidaten ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu finden (2024: 34 Prozent). Bei der Suche nach Hochschulabsolventen bleiben 28 Prozent der hier betrachteten Betriebe erfolglos (2024: 33 Prozent). Hier zeigt sich gegenüber dem Vorjahr der größte Rückgang. Erklären lässt sich dies damit, dass Hochschulabsolventen in besonderem Maße in größeren Unternehmen beschäftigt sind, in denen der aktuelle Rückgang der Personalnachfrage besonders stark ausfällt.

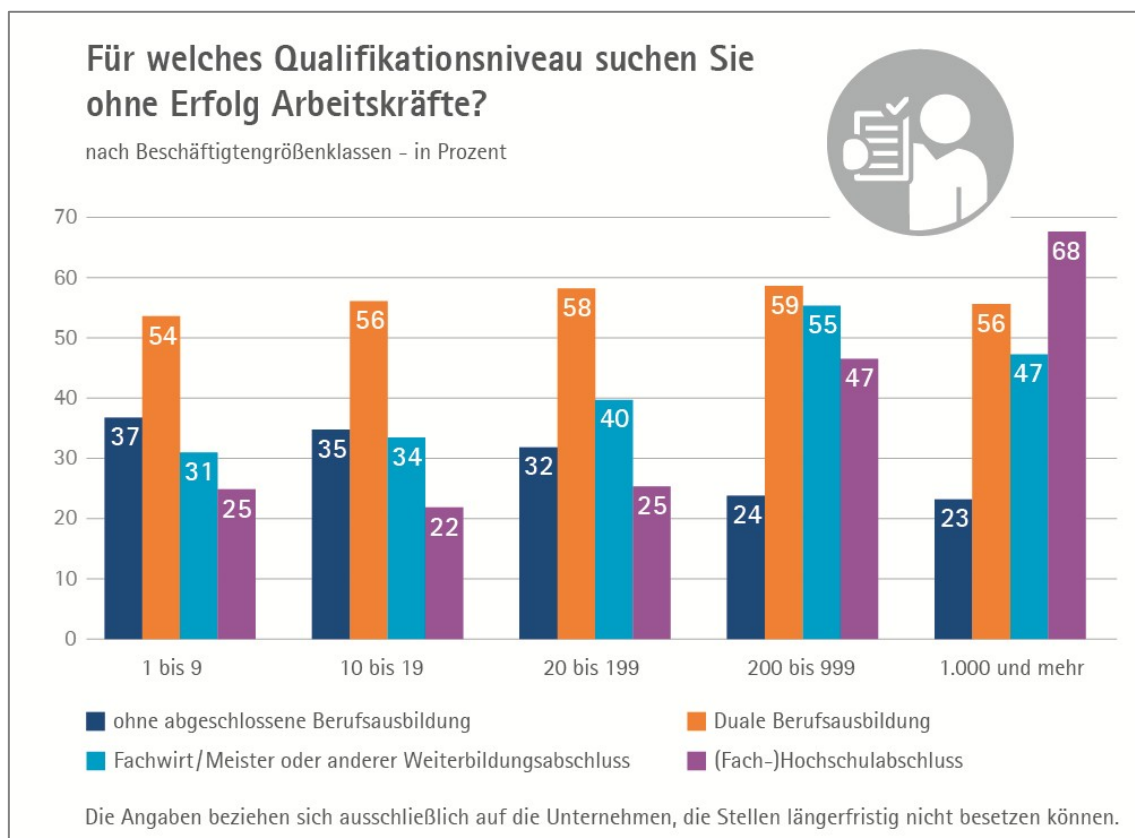


Duale Ausbildung – branchenübergreifend gefragt

Im Handel suchen Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen überdurchschnittlich häufig erfolglos nach Beschäftigten mit dualer Ausbildung (64 Prozent), in besonderem Maße gilt dies für den Kfz-Handel (67 Prozent), aber auch für den Einzelhandel (66 Prozent). In der Industrie sind es mit 60 Prozent nicht viel weniger. Dort stehen z.B. der Werkzeugmaschinenbau (73 Prozent) sowie Hersteller von Metallerzeugnissen (66 Prozent) und elektrischen Ausrüstungen (65 Prozent) ganz oben. Im Baugewerbe sind es ebenfalls insgesamt 60 Prozent, im Ausbaugewerbe zwei Drittel. Etwas weniger betroffen sind dagegen die Dienstleister (53 Prozent). Hier besteht ein differenziertes Bild: So suchen z.B. das Kreditgewerbe (67 Prozent) und Betriebe der Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung

(63 Prozent) vielfach erfolglos nach Kandidaten mit dualen Abschluss, während es bei Architektur- und Ingenieurbüros (35 Prozent) und im Straßengüterverkehr (42 Prozent) weniger sind.

Die Vielfalt der Branchen, in denen Unternehmen Stellen für Beschäftigte mit dualer Berufsausbildung nicht besetzen können, verdeutlicht den enormen Stellenwert der Ausbildung für die Fachkräftesicherung und in welchem Maße Engpässe in diesem Qualifikationssegment die Breite der Wirtschaft betreffen. Selbst in Branchen, die hier am seltensten erfolglos suchen, liegt der Anteil mit über 30 Prozent auf einem erheblichen Niveau. Das verdeutlicht die Notwendigkeit der Stärkung der dualen Berufsausbildung.



Personal mit Weiterbildungsabschluss für Schlüsselpositionen

Absolventen mit Weiterbildungsabschlüssen werden besonders häufig im Baugewerbe erfolglos gesucht (48 Prozent). Entsprechende Abschlüsse kombinieren z.B. technische und betriebswirtschaftliche Expertise oder beziehen sich auf Energieeffizienz oder rechtliche Bereiche. Ein Fehlen dieser Kompetenzen ist somit ein Risiko mit Blick auf nötige Planungs-, Koordinierungs-, Kontroll- und Führungsaufgaben im Betrieb, was zu Verzögerungen, Qualitätseinschränkungen und Kostennachteilen führen kann.

An zweiter Stelle steht mit 43 Prozent die Industrie. Häufige Engpässe zeigen sich hier bei Energieversorgern, Produzenten elektrischer Ausrüstungen (jeweils 59 Prozent), dem Kraftfahrzeugbau und der Elektrotechnik (jeweils 52 Prozent). Dies sind Branchen, die für Energiewende, digitale Transformation, E-Mobilität und technischen Fortschritt eine große Rolle spielen. Ein Fehlen von nötigen Fachkräften mit Weiterbildungsabschlüssen verhindert oftmals die Besetzung von Schlüsselposition und kann in Innovationsstau, Investitionsverzögerungen und der Gefährdung zentraler Zukunftsprojekte zum Ausdruck kommen.

Bei Handel und Dienstleistern fehlen Absolventen mit Weiterbildungsabschlüssen in 39 bzw. 34 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten. Auch hier zeigt sich bei den Dienstleistern die heterogene Struktur dieses Wirtschaftszweiges. Mit an der Spitze steht die Bildungswirtschaft (56 Prozent). Hier können sich Engpässe negativ auf die Qualität auch in der betrieblichen Weiterbildung insgesamt auswirken, wenn z.B. didaktisch und

fachlich gut qualifiziertes Personal bei den Bildungsanbietern fehlt. Die Personalentwicklung ist in den Betrieben ein wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung. Auch für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit gerade hinsichtlich aktueller Transformationsprozesse und Anpassungen im Strukturwandel kommt der Weiterbildung eine bedeutende Rolle zu. Ferner leiden Angebote zum Spracherwerb, wenn dafür das passende Personal fehlt, was die Integration von ausländischen Arbeits- und Fachkräften sowie von Geflüchteten in Betrieb und Gesellschaft erschwert.

Um dem Fachkräftemangel im Bereich der beruflich höher Qualifizierten insgesamt entgegenzuwirken, sollten die im Koalitionsvertrag angekündigten Verbesserungen beim Aufstiegs-BAföG schnellstmöglich angegangen werden.

Dienstleister suchen auch Arbeitskräfte ohne Abschluss

Personal ohne abgeschlossene Berufsausbildung wird besonders häufig in Dienstleistungsunternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten erfolglos gesucht (36 Prozent). Dies gilt insbesondere für die Bereiche Verkehr und Lage- rei (65 Prozent), das Gastgewerbe (62 Prozent) sowie Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau (50 Prozent), in denen häufiger auch Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen gefragt sind.

In der Industrie suchen 29 Prozent, im Bau und Handel jeweils 28 Prozent der Betriebe, die Stellen nicht besetzen können, Beschäftigte ohne Berufsabschluss. Dies sind dort u.a. Glas, Keramik, Steineverarbeitung (51 Prozent), Papiergewerbe (45 Prozent), Tiefbau (35 Prozent), Einzelhandel (29 Prozent).

Ogleich die Zahl der Arbeitslosen ohne Berufsausbildung hoch ist², gelingt die Integration in Beschäftigung vielfach nicht. Auch wenn die Stellen im Betrieb keine formale Ausbildung verlangen, sind bestimmte Grundkompetenzen nötig – etwa im Umgang mit Kunden, bei der Kommunikation oder bei einfachen technischen Tätigkeiten. Liegen diese nicht vor, erschwert es die Einstellung. Auch regionales Mismatch, also dass Arbeitslose und suchende Betriebe örtlich weit voneinander entfernt sind, erklärt die Probleme. Hinzu kommen Fehlanreize im System der sozialen Sicherung, insbesondere im Bürgergeld, die bei bestimmten Konstellationen dazu führen, dass eine Ausweitung bzw. Aufnahme einer Tätigkeit als finanziell nicht attraktiv genug wahrgenommen wird.³

Beschäftigte mit Hochschulabschlüssen in wissensintensiven Bereichen gesucht

Häufig gelingt es Dienstleistungsunternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten nicht, Stellen für (Fach)Hochschulabsolventen zu besetzen (31 Prozent). Wissensintensive Bereiche wie Programmierer (81 Prozent), IT-Dienstleister (78 Prozent), Architektur- und Ingenieurbüros (76 Prozent) sowie Forschung und Entwicklung (71 Prozent) stehen hier vor besonderen Herausforderungen, wenn sie Personal suchen. Dortige Engpässe können sich zudem negativ auf die Realisierung wichtiger Modernisierungsvorhaben auch in vielen weiteren Wirtschaftsbereichen bis hin zur öffentlichen Verwaltung auswirken.

Auch Engpässe bei der Besetzung von Schlüsselpositionen mit Hochschulabsolventen im Baugewerbe (28 Prozent) und in der Industrie (27 Prozent) können dazu führen, dass politische und gesellschaftliche Ziele wie Wohnungs- und Infrastrukturausbau, Klimaschutz, Digitalisierung, E-Mobilität, Gesundheitsversorgung sowie die Sicherheit kritischer Infrastruktur nicht wie nötig erreicht werden. Dies verdeutlichen z.B. die Probleme in Branchen wie Herstellung elektrischer Ausrüstungen, Elektrotechnik, Produzenten von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen (jeweils 53 Prozent), Chemische und Pharmazeutische Industrie (46 Prozent) sowie Fahrzeugbau, Energieversorgung (jeweils 42 Prozent) und dem Hochbau (36 Prozent).

² 2024 verfügten von den ca. 2,8 Mio. Arbeitslosen 1,5 Mio. über keine Berufsausbildung. Die Arbeitslosenquote der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung lag bei 21 Prozent, während die Arbeitslosenquote insgesamt sechs Prozent betrug.

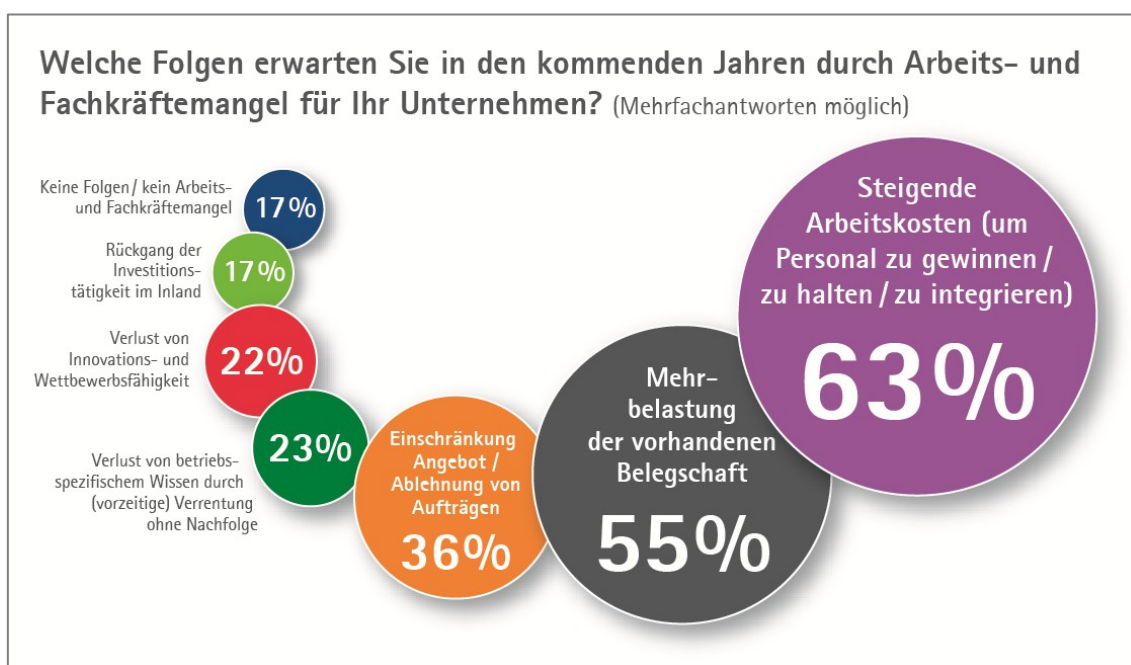
³ Vgl. Arbeits- und Fachkräftesicherung in herausfordernden Zeiten – Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt verbessern; DIHK-Positionspapier 2024.

III. Fachkräftemangel mit vielen Folgen

83 Prozent der Unternehmen rechnen in den kommenden Jahren infolge von Arbeits- und Fachkräftengpässen mit negativen Folgen. Nur 17 Prozent sehen sich entweder nicht von solchen Engpässen betroffen oder gehen davon aus, dass diese für sie folgenlos bleiben. Im Vergleich zur letzten Umfrage zu diesem Thema⁴ vor zwei Jahren ist der Anteil, der mit negativen Folgen rechnet, um einen Prozentpunkt gestiegen. Während also die momentane Betroffenheit von Engpässen rückläufig ist, erwarten mehr Betriebe künftig negative Auswirkungen. Gerade die Folgen der demografischen Entwicklung mit dem anstehenden Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge dürften den etwas nachlassenden Problemdruck durch die geringere Personalnachfrage aufgrund der Wirtschaftsschwäche mehr als ausgleichen – insbesondere bei wieder anziehender Konjunktur.

Die Wirtschaftszweige unterscheiden sich bei ihrer Einschätzung. An der Spitze steht das Baugewerbe, in dem 91 Prozent der Betriebe negative Folgen erwarten (2023: 86 Prozent), es folgen die Industrie (88 Prozent; 2023: 89 Prozent), Handel (81 Prozent; 2023: 77 Prozent) und Dienstleister (80 Prozent; 2023: 80 Prozent).

Merkliche Unterschiede gibt es zwischen den Größenklassen. So rechnen 73 Prozent der kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten mit negativen Folgen, bei den Mittelständlern mit 20 bis 999 Mitarbeitenden sind es 92 Prozent und in Großunternehmen mit 1.000 und mehr Tätigen 88 Prozent.



Steigende Arbeitskosten

Ganz oben bei den erwarteten negativen Folgen sehen die Unternehmen steigende Arbeitskosten mit 63 Prozent. Hierbei zeigt sich im Zeitverlauf eine zunehmende Betroffenheit, so dass diese Kosten mittlerweile am häufigsten genannt werden. Vor zwei Jahren lag der Wert noch bei 59 Prozent und vor vier Jahren bei 58 Prozent. Steigende Löhne, um gefragtes Personal zu gewinnen und zu halten, schlagen sich hierbei direkt nieder und dürften auch Effekte auf das gesamte Lohngefüge im Betrieb haben. Aber auch Aufwendungen infolge einer schwieriger werden – den Personalsuche – auch im Ausland – und Kosten, um sich als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb zu positionieren machen sich bemerkbar (u.a. Investitionen in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Digitalisierung, flexible/mobile und moderne Arbeitsbedingungen). Hinzu kommen Kosten für die Integration ausländischer Fachkräfte (u.a. Spracherwerb, Qualifizierung, Wohnraum, interkulturelle Trainings, Unterstützung bei

⁴ Vgl. Fachkräftengpässe gefährden Transformation und Innovation; DIHK-Fachkräftereport 2023.

Behördengängen). Damit erhöhen Personalengpässe die Arbeitskosten zusätzlich, die auch infolge steigender Sozialbeiträge und der Mindestloohnerhöhung zunehmen und als Geschäftsrisiko mittlerweile auf einem Rekordstand liegen.⁵ Höhere Arbeitskosten erschweren ihrerseits die Einstellung und Beschäftigung in den Betrieben und können mitunter ein Aspekt für Produktionsverlagerungen ins Ausland sein.

Besonders im Bau fürchten die Betriebe einen zusätzlichen Arbeitskostenanstieg (71 Prozent). Bereits aktuelle Arbeitskräfteengpässe und eine infolge der geplanten Investitionen im Rahmen des Sondervermögens zunehmende Nachfrage können künftig diese Kosten weitertreiben. Es folgt die Industrie mit 69 Prozent. Hohe Arbeitskosten sind für die im internationalen Wettbewerb stehenden Industriebetriebe ein erheblicher Nachteil. In der deutschen Industrie ist eine Arbeitsstunde mit durchschnittlich 48,30 Euro rund 43 Prozent teurer als im EU-Schnitt und damit am vierthöchsten in der EU. Dies verdeutlicht die Brisanz eines weiteren Kostenanstiegs infolge fehlender Fachkräfte. Im Handel gehen 62 Prozent und bei den Dienstleistern 59 Prozent von zunehmenden Arbeitskosten aus. Je nach Marktsituation werden diese steigenden Arbeitskosten in den Preisen weitergegeben, was die entsprechenden Leistungen verteuert und insgesamt Effekte auf das branchenbezogene Preisniveau haben kann.

Der Blick in die Branchen verdeutlicht, dass die Sorgen um steigende Arbeitskosten die Betriebe nahezu in der Breite betreffen. An der Spitze stehen u.a. die Sicherheitswirtschaft (82 Prozent), Verkehrsdienstleister (79 Prozent) sowie das Kreditgewerbe (78 Prozent). Am geringsten sind die Befürchtungen dagegen u.a. in der Informationswirtschaft (47 Prozent) und der Unternehmensberatung (44 Prozent), bei denen allerdings auch noch deutlich mehr als vier von zehn Unternehmen betroffen sind. Dabei zeigt sich ein deutlich positiver Zusammenhang zwischen Stellenbesetzungsproblemen auf der einen und einem befürchteten Arbeitskostenanstieg auf der anderen Seite. Dieser Zusammenhang spiegelt sich auch in den Unterschieden nach Größenklassen wider, da mittlere Unternehmen am häufigsten und kleine am seltensten einen solchen Anstieg fürchten.



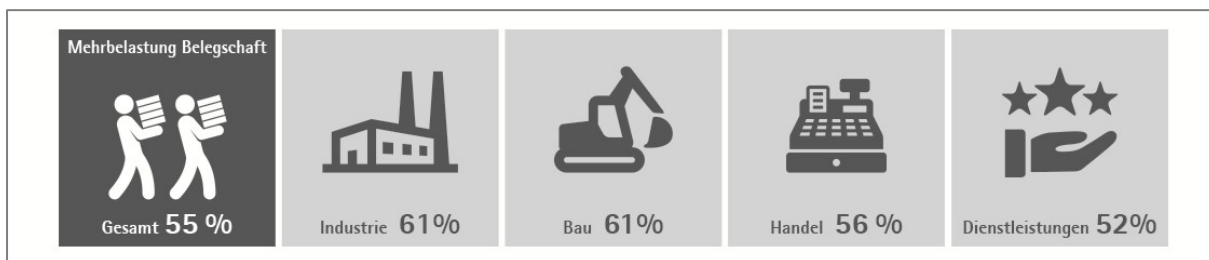
Mehrbelastung der Belegschaften

55 Prozent der Unternehmen erwarten eine Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft als Folge von Personalengpässen. Dies sind fünf Prozentpunkte weniger als vor zwei Jahren. Eine solche Mehrbelastung geht typischerweise auf kurzfristige Anpassungen im Betrieb zurück, wenn Angebote und Dienstleistungen aufrechterhalten oder Aufträge termingerecht erfüllt werden müssen, obgleich Personal fehlt. Als mögliche Erklärung für die Abnahme des Wertes kommt in Betracht, dass Betriebe aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre Prozesse umstrukturiert und optimiert haben, um die Belegschaften zu entlasten. Dies sind u.a. digitalisierte und automatisierte Abläufe. Auch betriebliche Maßnahmen zur Stress- und Belastungsreduktion der Mitarbeitenden wie z.B. Gesundheitsmanagement können Beiträge leisten.

Zwischen den Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede. Diese lassen sich vielfach auf die aktuell unterschiedliche Betroffenheit von Engpässen zurückführen. So stehen z.B. Bereiche wie Abwasserentsorgung, Abfallbeseitigung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen (74 Prozent), die Sicherheitswirtschaft (72 Prozent), der Tiefbau (70 Prozent), das Kreditgewerbe (69 Prozent), sowie die Gesundheits- und Sozialdienstleister (66 Prozent) weit oben, während u.a. die Medien- und Filmwirtschaft (37 Prozent) und Programmierer (41 Prozent) seltener betroffen sind. Auch die Dringlichkeit der Aufgaben kann eine Rolle spielen und ebenfalls die unterschiedlichen Möglichkeiten der Automatisierung, so dass gerade personenbezogene Dienstleistungen tendenziell stärker betroffen sind.

⁵ Vgl. DIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2025: [DIHK-Konjunkturumfrage: Weg aus der Krise bleibt steinig](#)

Größere Unternehmen erwarten häufiger als kleine eine Mehrbelastung ihrer Belegschaft – so sind es in Unternehmen ab 20 Beschäftigten etwa zwei Drittel und in kleinen mit weniger als 20 Mitarbeitenden knapp die Hälfte. Zusätzlich zum Aspekt, dass kleine Unternehmen weniger häufig von Engpässen und damit Folgen insgesamt betroffen sind, kommt hinzu, dass in größeren Unternehmen vielfach eher die Option besteht, dass Kolleginnen und Kollegen bei Engpässen einspringen können.



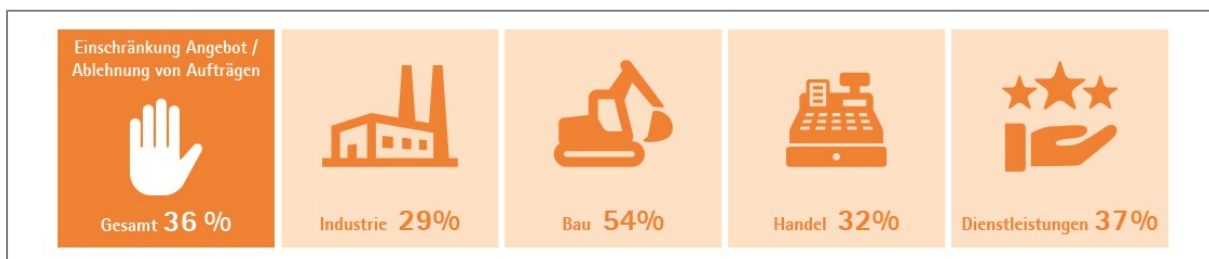
Weniger Angebote und Aufträge

Mehr als jedes dritte Unternehmen (36 Prozent) geht davon aus, dass es infolge von Arbeits- und Fachkräfteengpässen seine Angebote einschränken oder Aufträge ablehnen muss bzw. solche verliert. Dies ist ein Rückgang gegenüber 2023 um vier Prozentpunkte.

Für die direkt betroffenen Betriebe geht dies oftmals mit Umsatzeinbußen, Wettbewerbsnachteilen und dem Verlust von Wachstumsperspektiven einher. Allerdings verlagern sich die Folgen auch über Prozess- und Lieferketten auf die Nachfrager entsprechender Leistungen bis hin zum Konsumenten. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene können Wertschöpfungsverluste sowie steigende Preise infolge verknappter Angebote die Folge sein.

In besonderem Maße sorgt sich die Bauwirtschaft mit 54 Prozent darum, Angebote und Aufträge nicht im möglichen Umfang annehmen zu können, weil Fachkräfte fehlen. Im Ausbaugewerbe sind es sogar 58 Prozent. Verzögerungen von Bauprojekten im Wohnungsbau – und damit die Verschärfung von Wohnraummangel gerade in Ballungsgebieten – sowie im Infrastrukturausbau bei Straßen, Brücken, Schulen sowie Energienetzen können daraus resultieren.

Bei den Dienstleistern sind es 37 Prozent, im Handel 32 Prozent und in der Industrie 29 Prozent. An der Spitze im Branchenvergleich stehen u.a. Dienstleister aus Bereichen der Sicherheitswirtschaft (61 Prozent), Straßenverkehr, Schienennahverkehr (58 Prozent), Gastronomie (53 Prozent), Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (50 Prozent), Gesundheits- und soziale Dienste (49 Prozent). Engpassinduzierte Angebotsrückgänge stellen damit für die Nachfrager dieser Leistungen z.T. erhebliche Probleme dar, u.a. mit Blick auf Mobilität, Sicherheit, Gesundheits- und Güterversorgung. Für betroffene Regionen kann dies zum Standortnachteil werden, was zusätzliche Abwanderung und weitere Problemverschärfung nach sich zieht.



Verlust von betriebspezifischem Wissen

Fachkräftengpässe werden im Betrieb oftmals dann akut, wenn Beschäftigte altersbedingt ausscheiden und es keine passende Nachfolge gibt. Zusätzlich zur nicht besetzten Stelle kommt es vielfach dazu, dass mit dem Ausscheiden langjährig Beschäftigter deren betriebspezifisches Wissen, fachliches Know-how und gepflegte Kundenbeziehungen und Netzwerke dem Betrieb verloren gehen. Fast jedes vierte Unternehmen (23 Prozent) erwartet entsprechende Verluste. Der Wiederaufbau dieses Wissens durch neue Beschäftigte kann mit erheblichem Aufwand, langer Dauer und geringerer Produktivität einhergehen. Handelt es sich um Schlüsselpositionen, sind mitunter auch Wettbewerbsnachteile möglich.

Besonders in der Industrie fürchten Unternehmen diesen Wissensverlust (35 Prozent). In der Bauwirtschaft sind es 27 Prozent, im Handel 23 Prozent und bei den Dienstleistern 18 Prozent. Industrielle Prozesse sind oftmals komplex, technisch anspruchsvoll und erfordern Spezialwissen. Die Betriebszugehörigkeit ist häufig länger als z.B. im Handel oder bei bestimmten Dienstleistungen, wodurch von den Beschäftigten tiefes, nicht dokumentiertes Wissen erworben wird. Hinzu kommt, dass z.B. Fehler infolge fehlenden Know-hows zu hohen Kosten und mitunter Produktionsausfällen führen können. Besonders häufig nennen daher u.a. der Maschinenbau (41 Prozent), die Chemieindustrie (39 Prozent) sowie die Elektrotechnik (37 Prozent) diesen Aspekt. Deutlich seltener wird er dagegen u.a. in der Gastronomie genannt (11 Prozent). Für Dienstleister, bei denen ausgeprägte Kundennetzwerke besonders relevant sind, hat dieser Wissensverlust hingegen große Bedeutung – z.B. in der Versicherungswirtschaft (45 Prozent).

Mit der Unternehmensgröße steigt der Anteil, der einen Wissensverlust durch das Ausscheiden Älterer befürchtet. In kleinen Betrieben mit unter zehn Beschäftigten sind es 16 Prozent, in Großunternehmen hingegen 38 Prozent. Dies widerspricht gegebenenfalls der intuitiven Vermutung, dass gerade kleine Unternehmen besonders bedroht sind, wenn dort fundiertes, informelles Wissen wegfällt. Eine Ursache, für die mit der Größe steigenden Werte kann jedoch darin liegen, dass große Unternehmen sehr viel häufiger mit diesem Problem konfrontiert sind, weil sie mehr Ältere beschäftigen. Hinzu kommt, dass dort u.a. oft hochspezialisierte Abteilungen, komplexe Produktionsketten und individuelle IT-Systeme im Einsatz sind und das entsprechende Wissen dafür stark personengebunden ist, weshalb der Ausfall einzelner Schlüsselpersonen ganze Prozesse stören kann. Zudem lässt sich nicht ausschließen, dass in großen Unternehmen ein höheres Bewusstsein für die Problematik besteht. Dennoch ist für KMU das Problem relevant. Dort ist Wissen oftmals auf Einzelpersonen konzentriert und nicht dokumentiert. Sie haben in der Regel seltener strukturierte Wissensmanagement-Systeme oder Nachfolgeprogramme.



Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit

Fachkräfte sind eine wesentliche Triebfeder für Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit. Sie verfügen über spezifisches Know-how sowie praktische Erfahrungen. Sowohl für die Entwicklung innovativer Technologien, Produkte, Dienstleistungen und Prozesse als auch für deren Diffusion und Umsetzung in die täglichen betrieblichen Abläufe sind sie unerlässlich. Dies gilt für die Unternehmensebene ebenso wie für die volkswirtschaftliche Ebene. In den Betrieben stehen dadurch Effizienz, Produktivität und Chancen im Wettbewerb auf dem Spiel, wenn diese Fachkräfte fehlen. Für die Wirtschaft insgesamt gilt dies u.a. für Wachstumsperspektiven, Beschäftigung oder auch eine erfolgreiche digitale und klimarelevante Transformation.

Fast jedes vierte Unternehmen (22 Prozent) sieht seine Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit infolge fehlender Fachkräfte gefährdet. Dies sind genauso viele wie vor zwei Jahren, womit sich hier ein stabiles Bild zeigt. In der

Industrie, die stärker auf technische Innovationen angewiesen ist und im intensiven internationalen Wettbewerb steht, liegt der Wert mit 29 Prozent am höchsten. Besonders betroffen sind dort u.a. der Werkzeugmaschinenbau (48 Prozent), Produzenten von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen (38 Prozent), Hersteller von Kfz-Teilen und -Zubehör (38 Prozent), Unternehmen der Elektrotechnik (37 Prozent) sowie die Pharmaindustrie (36 Prozent) und die Medizintechnik (35 Prozent). Damit sind viele besonders zukunftsorientierte Branchen betroffen, die in aktuellen Transformationsprozessen stehen und große Bedeutung für eine erfolgreiche Entwicklung der deutschen Wirtschaft, auch im internationalen Kontext, haben.

Nicht genauso ausgeprägt, aber dennoch von nicht zu unterschätzender Bedeutung, sind die Befürchtungen im Baugewerbe (22 Prozent). Dort geht es z.B. um Innovationen hinsichtlich energieeffizienter Konzepte wie die vernetzte Technik zur Energie- und Sicherheitssteuerung, um digitale Modelle zur Planung, Ausführung und Wartung von Gebäuden oder den Ausbau von Ladeinfrastruktur, Wärmenetzen, Wind- und Solaranlagen.

Es folgen der Handel (20 Prozent) und die Dienstleister (19 Prozent). Auch im Handel haben innovative Verfahren rund um Digitalisierung und KI-Anwendungen Einzug gehalten, wofür passend qualifizierte Fachkräfte verfügbar sein müssen. Dies gilt u.a. für die Verzahnung von Online- und Offline-Vertrieb sowie für KI-gestützte Produkttempfehlungen, was Fachkräfte mit digitalen Kompetenzen erfordert. Ferner sind Umstellungen auf umweltfreundliche Prozesse und Materialien sowie ein Nachhaltigkeitsmanagement betroffen, wofür Kenntnisse der Beschäftigten nötig sind.

Bei den Dienstleistern zeigt sich u.a. die Gesundheitswirtschaft (24 Prozent) überdurchschnittlich stark betroffen. Dort braucht es z.B. medizinisches Fachpersonal mit IT-Expertise, um digitale Sprechstunden anzubieten und mit vernetzten Gesundheitsdaten umzugehen. Auch der Bereich Verkehr und Lagerei sieht Innovationspotenziale gefährdet (25 Prozent). Dort spielen z.B. der Einsatz automatisierter Lagerlogistik und die Digitalisierung von Transportdokumenten eine Rolle, was technisches Wissen, aber auch Kenntnisse in rechtlichen Fragen voraussetzt.

Am häufigsten sind die Sorgen vor dem Verlust der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit im Mittelstand. 27 Prozent der Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten nennen diesen Aspekt, während es bei kleinen Betrieben mit unter 20 Mitarbeitenden 18 Prozent und in Großunternehmen 14 Prozent sind. Im Gegensatz zu kleinen Unternehmen spielen Innovationen und deren Nutzung im Mittelstand eine größere Rolle, so dass auch dort das Risiko von Personalengpässen höher eingeschätzt wird. Großunternehmen verfügen dagegen meist über mehr finanzielle Ressourcen, mit denen sie auf Engpässe in Schlüsselbereichen eher reagieren (z.B. Löhne, Weiterbildung, Automatisierungsmöglichkeiten) oder Leistungen von Dritten beziehen können. Auch sind dort i.d.R. die entsprechenden Tätigkeiten auf viele Mitarbeitende oder Teams verteilt, so dass Personalengpässe leichter kompensiert werden können als im Mittelstand, wenn dort nur vergleichsweise wenig Beschäftigte in innovationsrelevanten Bereichen tätig sind.



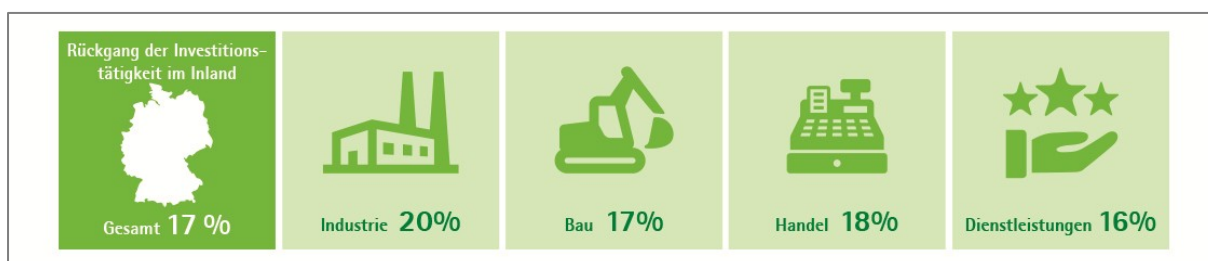
Rückgang der Investitionstätigkeit im Inland

Einen Rückgang ihrer inländischen Investitionen, weil dafür nötige Fachkräfte fehlen, erwarten insgesamt 17 Prozent der Unternehmen und damit geringfügig mehr als 2023 (16 Prozent). In der Industrie sind es mit 20 Prozent die meisten, im Handel mit 16 Prozent die wenigsten (Dienstleister: 18 Prozent; Bauwirtschaft: 17 Prozent).

Betroffen sein können u.a. Erweiterungsinvestitionen, für die zusätzliches Personal zum Betrieb nötig wäre als auch Investitionen zur Effizienzsteigerung, für die vielfach spezialisiertes Personal nötig wäre.

Gerade Industrieunternehmen des Werkzeugmaschinenbaus (36 Prozent), der Medizintechnik (29 Prozent), Hersteller von Kfz-Teilen und -Zubehör (28 Prozent), der Kraftfahrzeugbau (27 Prozent) oder der Maschinenbau insgesamt (23 Prozent) äußern besonders häufig entsprechende Befürchtungen. Sinkende Investitionen in Deutschland in diesen zukunftsorientierten und international ausgerichteten Branchen und mitunter entsprechende Verlagerungen ins Ausland, in dem die Fachkräfteverfügbarkeit besser ist, stellen für den hiesigen Standort und seine internationale Wettbewerbsfähigkeit eine große Bürde dar. Investitionen sind wesentlicher Treiber für technischen Fortschritt, Produktivität und Wachstum, worauf die deutsche Wirtschaft nach mehrjähriger Schwächephase dringend angewiesen ist.

Im Dienstleistungsbereich stehen der Straßengüterverkehr (32 Prozent) sowie die Gesamtheit der Verkehrsdienstleister mit an der Spitze (22 Prozent). Ein Rückgang der Investitionen kann dort den Ausbau bzw. die Modernisierung der Fahrzeugflotte betreffen. Ebenso gilt dies für den Einsatz von Telematiksystemen, Routenoptimierung, Flottenmanagement-Software oder auch Investitionen in moderne Logistikzentren. Auswirkungen hiervon können z.B. Lieferverzögerungen oder Versorgungsengpässe sein, aber auch Wettbewerbsnachteile heimischer Unternehmen oder nicht genutzte klimapolitische Potenziale.



Aktuelle Schlaglichter zur Fachkräftesicherung

Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern

- Ein wesentlicher Baustein zur Fachkräftesicherung ist die stärkere Aktivierung von Frauen am Arbeitsmarkt. Sie stellen eines der größten Potenziale dar, da insbesondere Mütter überwiegend in Teilzeit beschäftigt sind. Eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit erfordert in diesem Fall vor allem eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür ist ein ausreichendes und flexibles Kinderbetreuungsangebot. Zwar ist in jüngster Zeit insbesondere in ostdeutschen Bundesländern ein Rückgang der Auslastung von Kinderbetreuungseinrichtungen zu verzeichnen. Doch deutschlandweit besteht nach wie vor erheblicher Bedarf, die Schätzungen liegen hier bei ca. 300.000 fehlenden Kitaplätzen für Kinder unter drei Jahren. Und auch bei Ganztagsgrundschulen liegt erheblicher Ausbaubedarf. Die Anstrengungen für ein flächendeckendes und auch flexibles Betreuungsangebot sind daher enorm wichtig für die Fachkräftesicherung.

Arbeitsanreize stärken

- Wenn Fachkräfte fehlen und ein Produktivitätszuwachs im nötigen Umfang nicht realisierbar ist, kann eine Ausweitung der Arbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten insgesamt die negativen Folgen des Fachkräftemangels reduzieren. Hierzu gilt es, die Arbeitsanreize zu verbessern. Geringere Sozialversicherungsbeiträge sind dazu ein wichtiger Hebel, damit mehr „Netto vom Brutto“ verbleibt. Auch die beitragsfreie Mitversicherung von Partnern in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung setzt die falschen Anreize und sollte entfallen.
- Daneben sollte die gesetzlich geregelte Arbeitszeit mehr Spielraum für Flexibilität bieten. Die derzeit geltende Höchstarbeitszeit sollte sich nicht mehr auf den Tag, sondern auf die Woche beziehen. Betriebe und Beschäftigte könnten dadurch die Arbeitszeit variabler und bedarfsgerechter verteilen, z.B. auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, womit ein Wunsch nach einer Arbeitszeitausweitung besser realisierbar ist.

Der im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehene Übergang zur wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit sollte unbürokratisch umgesetzt werden.

Transfersystem reformieren⁶

- Das aktuelle Transfersystem (hier: Bürgergeld, Wohngeld, Kinderzuschlag) bietet je nach Konstellation keine ausreichenden Anreize, eine Beschäftigung aufzunehmen bzw. zeitlich auszuweiten. Nötig sind eine inhaltliche und administrative Bündelung und Vereinfachung steuerfinanzierter Leistungen. Wohngeld und Kinderzuschlag sollten nicht neben dem Bürgergeld als getrennte Leistungen stehen, die in unterschiedlichen Behörden, auf unterschiedlicher Grundlage beantragt und berechnet werden, sondern in ein einheitliches System integriert werden. Das schafft Transparenz und baut Bürokratie ab. Die Transferentzugsraten (mit denen bei eigener Erwerbsarbeit die Transferzahlungen gekürzt werden) sollten so ausgestaltet werden, dass sie einen konstanten Anreiz zur Mehrarbeit bewirken. Laut Schätzungen des ifo-Instituts lassen sich so zwischen 140.000 bis 280.000 zusätzliche Vollzeitäquivalente gewinnen und Kosteneinsparung von 4,3 Mrd. bis 6,8 Mrd. Euro realisieren.
- Das Prinzip von Leistung und Gegenleistung und die Vermittlung in Arbeit müssen im Zentrum der Grundsicherung stehen. Unternehmen suchen vielfach Beschäftigte auch für einfache Arbeit, so dass Personen ohne Berufsausbildung Chancen haben.

Digitalisierung und KI nutzen

- Digitalisierung, Automatisierung und der Einsatz Künstlicher Intelligenz bieten erhebliche Potenziale, um auf Personalengpässe zu reagieren. Z.B. können Prozesse effizienter und weniger personalintensiv organisiert werden, Beschäftigte können von gewissen Tätigkeiten entlastet werden, um sich komplexeren oder kreativeren Aufgaben zu widmen. Unternehmen brauchen dazu passende Rahmenbedingungen. Dazu zählen u.a. eine leistungsfähige und zuverlässige Breitbandinfrastruktur, klare Regeln für die Datennutzung, gute KI-Kompetenzen von Schulabgängern und ein insgesamt innovationsfreundliches Umfeld.

Fachkräftezuwanderung erleichtern

- Arbeits- und Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland ist ein Instrument der Fachkräftesicherung. Neben transparenten arbeitsmarktorientierten gesetzlichen Zuwanderungsregelungen sind effiziente, unbürokratische und schnelle Verwaltungsverfahren in der Praxis eine nötige Voraussetzung. Aktuell plant die Bundesregierung dazu den Aufbau einer „Work-and-stay-Agentur“ (WSA), um Prozesse zu optimieren und zu digitalisieren. Hierzu soll die WSA als „One-Stop-Government“ fungieren, wobei die gesamte Antragstellung im Zuwanderungsprozess über ein digitales Portal zentral erfolgen soll. Gleichzeitig wird der Aufbau eines IT-Portals angestrebt, auf dem alle im Verfahren relevanten Daten nur einmalig erfasst werden und behördenübergreifend zur Verfügung stehen („Once-Only-Prinzip“). Aus DIHK-Sicht bietet die WSA Potenzial, die Prozesse effizienter, digital und schneller zu gestalten. Um Doppelprüfungen und damit Verzögerungen zu vermeiden, wäre zudem eine stärkere Zentralisierung sinnvoll, bei der die WSA nicht nur wie geplant die Visumerteilung im Inland vornimmt (beim Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten – BfAA), sondern auch die Erteilung von Aufenthaltstiteln, was die Ausländerbehörden entlasten würde. Wichtig ist zudem eine gute Verzahnung der WSA mit den Informations- und Beratungsangeboten der IHKs in den Regionen. Diese unterstützen Unternehmen vor Ort von ersten Fragen zu Zuwanderungsmöglichkeiten, über die Begleitung im administrativen Verfahren bis hin zu Aspekten der Integration neuer Beschäftigter. Auch eine reibungslose Kooperation der WSA mit den Anerkennungsstellen für ausländische Berufsabschlüsse gilt es sicherzustellen.

⁶ Vgl. hierzu ausführlich: Arbeits- und Fachkräftesicherung in herausfordernden Zeiten – Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt verbessern; DIHK-Positionspapier 2024.

IV. Fachkräftesicherung: Ältere länger beschäftigen

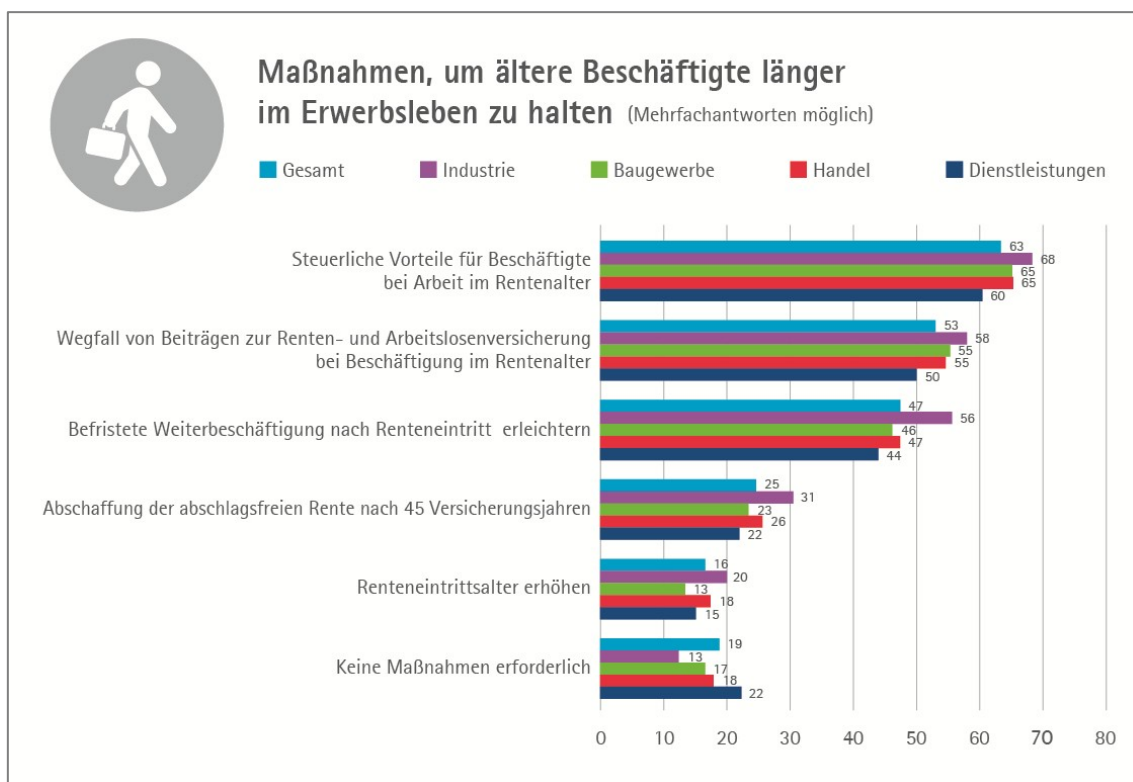
Älteren Beschäftigten kommt eine zunehmende Bedeutung für die Fachkräftesicherung zu. Ihre Erwerbsbeteiligung ist in den letzten Jahren bereits merklich gestiegen. Mit Blick auf das altersbedingte Ausscheiden der Baby-Boomer (Geburtsjahrgänge ca. 1955 bis 1969) in den kommenden Jahren stellen sich Fragen hinsichtlich der Beschäftigung Älterer – auch im Rentenalter. Im Jahr 2024 sind 60 Prozent der Neurentner vorzeitig in Rente gegangen. Vor diesem Hintergrund wurden die Unternehmen um ihre Einschätzung gebeten, welche Maßnahmen ihnen helfen würden, ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten. Mehr als 80 Prozent der Unternehmen sehen insgesamt die Notwendigkeit für entsprechende Maßnahmen, in der Industrie sind es sogar fast 90 Prozent.

Steuerliche Vorteile

An der Spitze stehen dabei steuerliche Begünstigungen für ein Arbeiten über das Rentenalter hinaus, die von 63 Prozent der Unternehmen genannt werden. Aktuell wurde in diesem Zusammenhang das Gesetz zur sog. Aktivrente verabschiedet. Nach diesem Vorschlag dürfen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten, 2.000 Euro monatlich steuerfrei hinzuverdienen. Diese Regelung ist aus DIHK-Sicht prinzipiell sinnvoll, um Anreize zur Weiterarbeit zu schaffen.

Besonderen Bedarf und damit auch eine Eignung für die Weiterarbeit im Rentenalter sehen u.a. Betriebe der Abwasserentsorgung, Abfallbeseitigung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen (77 Prozent), Glas, Keramik, Steinverarbeitung sowie das Holzgewerbe (jeweils 75), die Sicherheitswirtschaft (74 Prozent), der Straßenverkehr, Schienennahverkehr (73 Prozent), Pharmazeutische Industrie und der Maschinenbau (jeweils 72 Prozent). Weniger, aber dennoch fast die Hälfte sind es dagegen u.a. in der Medien- und Filmwirtschaft (43 Prozent), Programmierung (49 Prozent) sowie bei Werbung und Marktforschung (53 Prozent), in denen die Belegschaften häufig jünger sind.

Mittelständische Betriebe mit 20 bis 199 Beschäftigten attestieren dieser Maßnahme am häufigsten Potenzial. Von ihnen befürworten 71 Prozent eine solche steuerliche Unterstützung.



Wegfall von Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung

Mehr als jedes zweite Unternehmen plädiert für einen Wegfall der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn es Personen im Rentenalter beschäftigt. Betriebe müssen in beide Systeme weiterhin Arbeitgeberbeiträge einzahlen, Beschäftigte zahlen dagegen keine Arbeitnehmerbeiträge mehr zur Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung können sie weiterhin Beiträge zahlen, dann erwerben sie zusätzliche Rentenansprüche.

Ein Wegfall der Arbeitgeberbeiträge, die nicht durch Arbeitnehmerbeiträge ergänzt werden, reduziert die Arbeitskosten und stärkt somit die Anreize für die Betriebe zur Einstellung. Auf Seiten der Beschäftigten verbleibt mehr Netto vom Brutto, was ebenfalls die Arbeitsanreize stärkt. Arbeitgeberbeiträgen, die nicht durch Arbeitnehmerbeiträge ergänzt werden, stehen zudem keine versicherungsrechtlichen Ansprüche gegenüber. Ein Wegfall ist daher nicht zuletzt versicherungstechnisch geboten.

Bei den Betrieben der Industriebranchen fordern 58 Prozent einen Wegfall dieser Beiträge, im Bau und im Handel sind es 55 Prozent und bei den Dienstleistern 50 Prozent der Unternehmen. Mit Blick auf die Größenklassen sind es wiederum die kleineren Mittelständler mit 20 bis 199 Beschäftigten, die den stärksten Bedarf nach Entlastung sehen (60 Prozent).

Befristete Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt

Derzeit gilt ein sogenanntes Vorbeschäftigungsverbot, so dass Betriebe Mitarbeitende nach deren Renteneintritt nicht sachgrundlos befristet weiter beschäftigen können. Eine solche Befristungsmöglichkeit würde es aber Betrieben erleichtern, ältere Personen weiter zu beschäftigen, ohne eventuelle Risiken einer unbefristeten Tätigkeit einzugehen. Nicht zuletzt bei Auftragsspitzen und im Saisongeschäft würde eine solche Befristungsmöglichkeit die Flexibilität erhöhen und könnte Fachkräfteengpässe mildern. Fast jedes zweite Unternehmen (47 Prozent) sieht in der befristeten Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt eine Hilfe, Ältere länger zu beschäftigen. Der Gesetzgeber hat am aktuellen Rand im Rahmen des sog. Rentenpakets den Entfall des Vorbeschäftigungsverbots beim vorherigen Arbeitgeber für Beschäftigte über der Regelaltersgrenze beschlossen. Dies ist aus Sicht der DIHK richtig.

Auch bei dieser Maßnahme sehen Industriebranchen stärkeren Bedarf als der Handel oder die Dienstleistungsbranchen. In der Gesundheitswirtschaft sind es insgesamt 58 Prozent der Betriebe, die eine solche Flexibilisierung befürworten, darunter die pharmazeutische Industrie mit 72 Prozent und die Medizintechnik mit 64 Prozent. Auch die energieintensiven Unternehmen sehen hier mit 57 Prozent einen Ansatzpunkt. Bei den Dienstleistern sticht die Versicherungswirtschaft mit 65 Prozent hervor, im Handel sehen die Unternehmen des Handels mit gesundheitsbezogenen Gütern zu 58 Prozent Vorteile einer solchen Regelung.

Mit zunehmender Größenklasse wird das Thema zudem wichtiger. In Unternehmen ab 200 Beschäftigten befürworten 60 Prozent und mehr einen solchen Schritt.

Abschaffung der abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren

Einem Viertel der Unternehmen würde es zur Fachkräftesicherung durch die Beschäftigung Älterer helfen, wenn die Möglichkeit zum vorzeitigen abschlagsfreien Rentenbezug nach 45 Versicherungsjahren (sog. „Rente mit 63“) abgeschafft (bzw. eingeschränkt) würde. In den letzten Jahren sind über diese Maßnahme jährlich ca. 250.000 Beschäftigte vorzeitig ausgeschieden, wodurch Arbeits- und Fachkräfteengpässe verschärft wurden. Besonders häufig wird in der Industrie eine solche „Rückabwicklung“ dieser Frühverrentungsmöglichkeit gefordert (31 Prozent). An der Spitze stehen dabei u.a. der Maschinenbau (36 Prozent), Hersteller elektrischer Ausrüstungen (36 Prozent) sowie Metallerzeugung und -bearbeitung (34 Prozent). In diesen Industriebranchen bestehen nach wie vor häufig Besetzungsschwierigkeiten. Vielfach sind dort beruflich gut qualifizierte Fachkräfte tätig, die mittlerweile oder in den nächsten Jahren 45 Beitragsjahre vorweisen können und deren Weggang große Herausforderungen für die Betriebe bedeuten würde. Im Fahrzeugbau, in dem die Probleme bei der Stellenbesetzung deutlich geringer sind, sehen „nur“ 25 Prozent eine Hilfe im Wegfall dieser abschlagsfreien Rente.

Bei den personenbezogenen Dienstleistern sind die Anteile derer, die die Abschaffung der abschlagsfreien Altersrente für besonders langjährig Versicherte wünschen, mit 19 Prozent etwas geringer als der Durchschnitt. Etliche dieser Tätigkeiten gehen mit einer körperlich hohen Belastung einher, was diese Einstellung erklären kann. Wichtig wäre es dort, ältere Beschäftigte von solchen Aufgaben gezielt zu entlasten und sie z.B. im Bereich der Beratung oder internen Weiterbildung einzusetzen und von Schichtarbeit auszunehmen.

Renteneintrittsalter erhöhen

Als weitere Maßnahme, um auf die demografische Entwicklung und deren Folgen für die Arbeits- und Fachkräftesicherung sowie für die Finanzierung der sozialen Sicherung zu reagieren, wird die Erhöhung des Renteneintrittsalters diskutiert. Im Vergleich zu kurzfristig wirkenden Optionen wie der steuerlichen Entlastung bei Weiterarbeit über das Renteneintrittsalter hinaus sehen in dieser langfristig wirksamen Maßnahme 16 Prozent und somit ein etwas kleinerer Teil der Unternehmen aktuell eine Hilfe, ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten. Auch hier liegt die Industrie mit 20 Prozent über dem Durchschnitt, im typischerweise körperlich herausfordernden Bau sind es mit 13 Prozent am wenigsten. Ein längeres Arbeiten wird häufiger in Bereichen als Option gesehen, in denen es um wissensintensive und wenig physisch anstrengende Tätigkeiten geht, wie z.B. im Handel mit gesundheitsbezogenen Gütern (32 Prozent), der Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und dem Kreditgewerbe (jeweils 26 Prozent) sowie der Versicherungswirtschaft (23 Prozent).

DIHK-Empfehlungen:

- Die vom Bundestag beschlossene Aktivrente kann Anreize zu einer Weiterbeschäftigung im Alter schaffen. Allerdings sollten Selbständige in die Regelung einbezogen werden.
- Arbeitgeberbeiträge für Beschäftigte jenseits der Regelaltersgrenze, denen keine Ansprüche gegenüberstehen, sollten abgeschafft werden (in Renten- und Arbeitslosenversicherung), um die Kosten der Weiterbeschäftigung auf Seiten der Betriebe zu senken und so die Anreize zur Beschäftigung zu stärken.
- Eine flexible Beschäftigung älterer Beschäftigter sollte im Sinne der Fachkräftesicherung stärker ermöglicht werden, um Anreize für Betriebe zur Weiterbeschäftigung Älterer zu steigern. Die Abschaffung des sog. Vorbeschäftigungsverbots für Personen jenseits der Regelaltersgrenze macht die sachgrundlose Befristung beim vorherigen Arbeitgeber möglich und ist daher ein richtiger Schritt.
- Die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren sollte abgeschafft werden, um keine weiteren Anreize zu setzen, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Die Abschläge, die ansonsten bei vorzeitigem Rentenbezug erhoben werden, sollten ihrer Höhe nach überprüft und ggf. erhöht werden, um auch hier Anreize zur Frühverrentung zu senken.
- Das Renteneintrittsalter sollte an die Entwicklung der Lebenserwartung angepasst werden. So könnte z.B. eine Erhöhung der Lebenserwartung um ein Jahr im Verhältnis 2/3 verlängerter Lebensarbeitszeit und 1/3 zusätzlichen Rentenbezugs aufgeteilt werden.

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? (Mehrfachantworten möglich)

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

2. Welche Folgen erwarten Sie in den kommenden Jahren durch Arbeits- und Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen? (Mehrfachantworten möglich)

- Steigende Arbeitskosten (um Personal zu gewinnen / zu halten / zu integrieren)
- Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft
- Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit
- Einschränkung des Angebots, Ablehnung/Verlust von Aufträgen
- Rückgang der Investitionstätigkeit im Inland
- Verlust von betriebsspezifischem Wissen durch (vorzeitige) Verrentung ohne Nachfolge
- Keine Folgen / kein Fachkräftemangel

3. Welche Maßnahmen werden/würden Ihrem Unternehmen helfen, ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten? (Mehrfachantworten möglich)

- Steuerliche Vorteile für Beschäftigte, die über das Rentenalter hinaus arbeiten
- Abschaffung / Einschränkung der abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren (sog. „Rente mit 63“)
- Befristete Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt erleichtern
- Wegfall von Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigung im Rentenalter
- Renteneintrittsalter erhöhen
- Keine Maßnahmen erforderlich

Methodik

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) hat im Rahmen ihrer [DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2025](#) die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen u.a. auch zum Themenfeld Fachkräftesicherung und Beschäftigung Älterer zu befragen.

Der DIHK-Auswertung liegen über 21.000 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 (46 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgröße weist 52 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 38 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).