

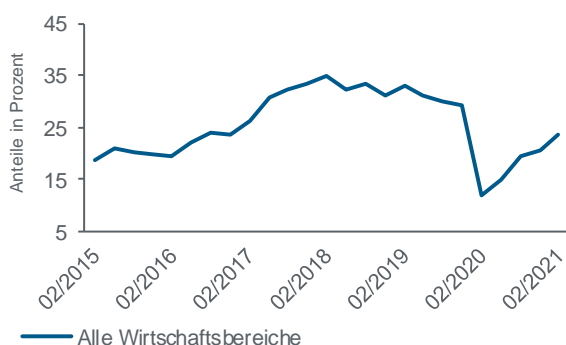
»»» Fachkräftemangel nimmt trotz Lockdown zu – weitere Engpässe stehen bevor

1. Juni 2021

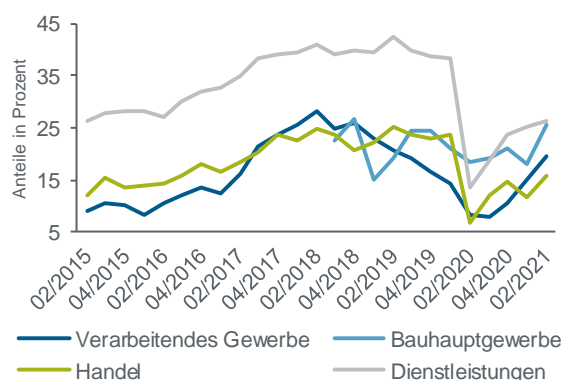
Autor: Martin Müller 069 7431-3944, martin.mueller@kfw.de
Pressekontakt: Christine Volk, Telefon 069 7431-3867, christine.volk@kfw.de

- Im 2. Quartal nimmt der Fachkräftemangel weiter deutlich zu. Sowohl Industrie als auch Bauwirtschaft, Dienstleistungen und Handel sind von dem Anstieg betroffen.
- Ein Viertel aller Unternehmen sieht seine Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel behindert, mehr als doppelt so viele wie vor einem Jahr.
- Mittelständler häufiger betroffen als Großunternehmen, vor allem Mittelständler in der Industrie.

KfW-ifo-Fachkräftebarometer



KfW-ifo-Fachkräftebarometer Wirtschaftsbereiche



Anteile der Unternehmen mit Behinderungen der Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel. 02/2021 bedeutet 2. Quartal 2021, wobei die Befragung jeweils im ersten Monat des Quartals durchgeführt wird, das heißt aktuell im April.

Quellen: KfW Research, ifo Institut

Fachkräftemangel nimmt im Frühjahr weiter zu – geringe Zuwanderung hemmt den Beschäftigungsaufbau

Im April 2021 sahen sich 23,7 % aller Unternehmen durch Fachkräftemangel beeinträchtigt. Im April 2020 waren es – coronabedingt – lediglich 11,9 %. Damit hat die Fachkräfteknappheit noch nicht wieder das Ausmaß von vor der Pandemie erreicht, der Trend zeigt aber steil nach oben.

Der Anstieg des Fachkräftemangels ist zum einen auf die wieder zunehmende Arbeitskräftenachfrage zurückzuführen: Das Bruttoinlandsprodukt ist vom 2. Quartal 2020 bis zum 1. Quartal 2021 saison- und kalenderbereinigt um 7,4 % gestiegen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich durch die steigende Nachfrage von Juni 2020 bis Februar 2021 um 330.000 erhöht und stieg auch zu Beginn dieses Jahres trotz des Lockdowns saisonbereinigt weiter an.

Zusätzlich ist das Arbeitskräfteangebot erheblich knapper geworden, weil die Nettozuwanderung aus dem Ausland weitgehend versiegt ist. Die Zahl der ausländischen Beschäftigten in Deutschland stieg von Februar 2020 bis Februar 2021 gemäß dem IAB-Zuwanderungsmonitor lediglich um 23.000 an. Zum Vergleich: Von Februar 2019 bis Februar 2020 stieg

sie um 255.000, und der Anstieg der Zahl aller Beschäftigten ging in diesem Zeitraum zu 84 % auf ausländische Beschäftigte zurück. Mit anderen Worten: Ohne Zuwanderung wäre in Deutschland schon von 2019 auf 2020 kaum noch ein Beschäftigungszuwachs möglich gewesen. Denn das inländische Arbeitskräfteangebot geht aufgrund der demografischen Entwicklung zurück – und dieser Rückgang wird sich durch das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge in den kommenden Jahren verstärken. Für die Bewältigung der großen Zukunftsaufgaben, die Deutschland zu stemmen hat, ist dies eine ungünstige Perspektive.

Fachkräftemangel seit Januar in allen Wirtschaftsbereichen gestiegen

Der Anstieg der Fachkräfteknappheit fiel im Bauhauptgewerbe zum Frühjahrsbeginn am stärksten aus: Im April sahen 25,5 % der Betriebe des Bauhauptgewerbes ihre Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel beeinträchtigt. Im Januar waren es mit 18,2 % noch deutlich weniger.

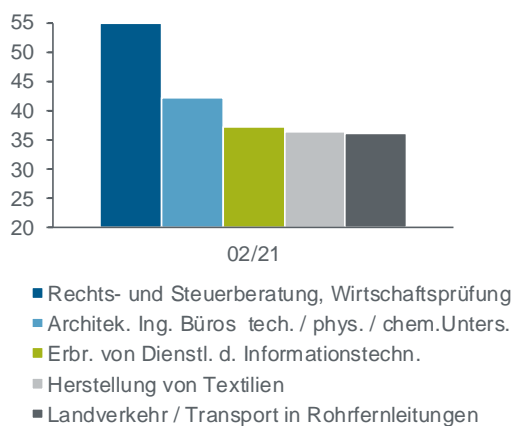
Aber auch in den anderen großen Wirtschaftsbereichen nahm die Fachkräfteknappheit zu. Im Verarbeitenden Gewerbe stieg der Anteil der durch Fachkräftemangel beein-

trächtigen Unternehmen von Januar bis April von 14,9 auf 19,4 %, im Handel von 11,8 auf 15,9 % und im Dienstleistungsbereich von 25,2 auf 26,4 %.

In den tiefer gegliederten Wirtschaftszweigen war der Fachkräftemangel im April im Zweig Rechts- und Steuerberatung sowie Wirtschaftsprüfung am größten. Hier meldeten 54,8 % der Betriebe Behinderungen ihrer Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel. Es folgten Architektur- und Ingenieurbüros (42,1 %) sowie Dienstleistungen der Informationstechnologie (37,2 %). Daran wird deutlich, dass MINT-Berufe, darunter solche, die mit der Digitalisierung und der Bauwirtschaft zusammenhängen, zu denen gehören, die am meisten vom Fachkräftemangel betroffenen sind.

TOP 5 – Vom Fachkräftemangel am meisten betroffene Wirtschaftszweige

Anteile in Prozent



Quelle: KfW Research, ifo Institut

KMU vor allem in der Industrie häufiger betroffen als große Unternehmen

Im April 2021 meldeten 24,1 % der KMU, dass Fachkräftemangel ihre Geschäftstätigkeit behindere. Bei den großen Unternehmen waren es 22,9 %. Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe werden KMU (24,5 %) häufiger als Großunternehmen (11,9 %) durch fehlende Fachkräfte beeinträchtigt. Im Dienstleistungsbereich sind es dagegen erheblich mehr große Unternehmen – aktuell 30,5 %.

Umfragen im Mittelstand zeigen, dass die Gewinnung von bedarfsgerecht qualifizierten Fachkräften mittlerweile zu den größten Herausforderungen für mittelständische Unternehmen zählt. Das gilt insbesondere für erfolgreiche, wachsende Unternehmen.ⁱ Der Mangel an Fachkräften ist zudem eines der größten Hemmnisse für die Digitalisierung: Rund 40 % aller Unternehmen sehen im Mangel an Fachkräften mit dem nötigen Knowhow ein bedeutendes Hindernis für die Digitalisierung.ⁱⁱ

Fachkräftemangel wird die deutsche Wirtschaft ohne weiteres Gegensteuern zunehmend beeinträchtigen

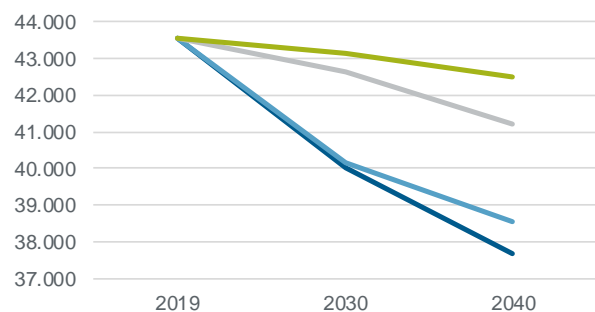
Der Fachkräftemangel kann in den nächsten Jahren zu einem gravierenden Wachstumshemmnis werden. Die Vorausschau des Statistischen Bundesamtes zeigt, wie sich die Zahl der Erwerbspersonen in Abhängigkeit der zwei

zentralen Einflussgrößen – der Zuwanderung und der Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung – in diesem und den folgenden Jahrzehnten voraussichtlich entwickeln wird. Die Zahl der Erwerbspersonen setzt sich zusammen aus den Erwerbstätigen, Arbeitslosen und sonstigen Personen, die Arbeit suchen.

In jedem Szenario ergibt sich ein Rückgang der Erwerbspersonen schon bis 2030, selbst wenn von einer hohen jährlichen Nettozuwanderung aus dem Ausland von 311.000 Menschen pro Jahr ausgegangen wird – eine Zahl, die wir derzeit weit unterschreiten. Bis 2040 beträgt der zu erwartende Rückgang zwischen 1 und 6 Mio. Erwerbspersonen. Sollte sich das schwache Wachstum der Arbeitsproduktivität nicht spürbar erhöhen, bedeutet dies für die kommenden Jahre ohne weitere Gegenmaßnahmen ein deutlich geringeres Wirtschaftswachstum.

Die Zahl der Erwerbspersonen wird auch bei hoher Zuwanderung ohne weiteres Gegensteuern sinken

Millionen Erwerbspersonen



- Variante 1 (geringe Zuwanderung, konstante Erwerbsquote)
- Variante 2 (mittlere Zuwanderung, konstante Erwerbsquote)
- Variante 5 (mittlere Zuwanderung, steigende Erwerbsquote)
- Variante 6 (hohe Zuwanderung, steigende Erwerbsquote)

Quelle: Destatis, eigene Darstellung.

Fazit: Deutschland braucht eine Strategie zur Fachkräftesicherung für die Nach-Coronazeit

Mit stark steigendem Fachkräftemangel würde es bedeutend schwerer werden, die großen Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft erfolgreich zu bewältigen. Denn es sind dicke Bretter zu bohren: die Genesung der Wirtschaft von der Corona-Krise, Bewältigung des digitalen Strukturwandels, beschleunigter Umbau zur Klimaneutralität, Abbau der stark gewachsenen Staatsschulden, erheblich steigende Finanzierungslasten in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung und Investitionen in mehr Krisenfestigkeit.

Zur Sicherung des Fachkräfteangebotes stehen insbesondere drei Hebel zur Verfügung:

1. Qualifizierte Zuwanderung: Hürden für die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland sind anerkannte, bedarfsgerechte Berufsabschlüsse und Deutschkenntnisse. Neben der erleichterten Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen könnte es möglicherweise helfen, wenn Wirtschaft und Staat zusammenarbeiten, um im Ausland

gezielt in Ausbildungsgänge für Berufe mit Fachkräftemangel und die verstärkte Vermittlung von Deutschkenntnissen zu investieren. Ebenso könnten in Deutschland entsprechende Deutschkurse und Ausbildungsgänge für Personen aus dem Ausland angeboten werden, wenn es an inländischen Bewerbern mangelt.

2. Höhere Erwerbsbeteiligung: Eine Anhebung der Regelaltersgrenze für gesetzliche Renten nach dem Jahr 2030 könnte einen erheblichen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebotes leisten. Der Sachverständigenrat hat z. B. vorgeschlagen, die Regelaltersgrenze flexibel an die Entwicklung der Lebenserwartung anzupassen. Dabei muss es nicht darum gehen, Beschäftigten einen früheren Renteneintritt zu verwehren. Der vorgezogene Rentenbezug mit Abschlägen könnte beibehalten werden. Von einer Heraufsetzung der Regelaltersgrenze würden alle profitieren: Jene, die länger arbeiten, bekämen höhere Renten. Die jüngeren Beschäftigten und die Unternehmen würden weniger mit Beiträgen und Steuerzuschüssen zur Rentenversicherung belastet. Und jene, die früher aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden, könnten ebenfalls höhere Renten bekommen, da der Abschlag von einem höheren Niveau berechnet würde. Auch Ausnahmen für Berufe mit hoher körperlicher Belastung wären möglich.

3. Bedarfsgerechte Qualifizierung und lebenslange Weiterbildung: Wichtig sind insbesondere Kenntnisse, die helfen, sich in der vom digitalen Wandel geprägten Arbeitswelt zurechtzufinden, die Energie- und Verkehrswende voranzubringen und den demografisch bedingt steigenden Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Pflegesektor zu decken. Digitale Kenntnisse müssen bereits an den Schulen verstärkt vermittelt werden. Ebenso nötig ist es, dass Softskills zum Selbstmanagement, zu eigenständigem, effektivem Lernen und Arbeiten sowie zur Kommunikation auch an Schulen und Hochschulen unterrichtet werden, denn sie sind wichtig für den beruflichen Erfolg und helfen, sich eigenverantwortlich an wandelnde Strukturen anzupassen und weiter zu entwickeln. In einer Arbeitswelt, in der Homeoffice und agiles Arbeiten an Bedeutung gewinnen, werden Fähigkeiten zum Selbstmanagement und zu effektiver Kommunikation immer wichtiger.

Um das Wachstumspotenzial für die anstehenden Herausforderungen zu stärken, muss zudem das schwache Wachstum der Arbeitsproduktivität erhöht werden. Das erfordert neben dem Aufbau von qualifiziertem Humankapital verbesserte Rahmenbedingungen für Investitionen, Innovationen und innovative Gründungen. Ein Fokus sollte hier auf produktivitätssteigernden digitalen Technologien mit einem hohen gesamtwirtschaftlichen Diffusionspotenzial liegen, wie zum Beispiel künstliche Intelligenz, Robotik oder Internet der Dinge. Dazu muss auch die digitale Infrastruktur zügig ausgebaut werden. Gelingt es, das Wachstum der Arbeitsproduktivität zu steigern, verringert dies auch den Fachkräftemangel.

KfW-ifo-Fachkräftebarometer in Zahlen

Anteile der Unternehmen mit Behinderungen der Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel.

		Quartal/Jahr		
		02/2020	01/2021	02/2021
Insgesamt		11,9	20,6	23,7
Verarbeitendes Gewerbe	Insgesamt	8,2	14,9	19,4
	Herst. v. Kraftwagen und -teilen	3,9	11,6	15,2
	Maschinenbau	8,1	11,6	17,0
	Herst. v. Nahrungs- u. Futtermitteln	13,6	23,4	25,2
	Herst. v. chem. Erzeugnissen	5,7	6,9	9,6
	Herst. von Metallerzeugnissen	12,0	21,9	27,8
	Metallerzeugung u. -bearbeitung	7,4	12,4	17,9
	Bauhauptgewerbe	Insgesamt	18,3	18,2
Handel	Insgesamt	6,6	11,8	15,9
	Großhandel	7,3	11,9	16,1
	Einzelhandel	5,6	11,6	15,7
Dienstleistungen	Insgesamt	13,4	25,2	26,4
	Landverkehr / Transport in Rohrfernle	20,1	30,4	36,1
	Telekommunikation	12,8	20,0	14,2
	Erbringung von Dienstl. d. Information	15,5	29,9	37,2
	Rechts- und Steuerberatung	27,0	36,6	54,8
	Unternehmensberatung	9,9	18,3	21,6
	Architek. / Ing. Büros tech. / phys. / c	23,0	43,6	42,1
	Forschung und Entwicklung	12,9	12,6	20,2
	Gastronomie	0,0	14,5	5,9
	Beherbergung	2,1	8,2	6,9
KMU		11,1	20,9	24,1
GU		13,6	19,9	22,9

Quelle: KfW Research, ifo Institut

Erläuterung der Abkürzungen:

K(leine und) M(ittlere) U(nternehmen).

G(roße) U(nternehmen).

Zur Konstruktion und Interpretation des KfW-ifo-Fachkräftebarometers

Das KfW-ifo-Fachkräftebarometer basiert auf Auswertungen der ifo Konjunkturumfragen, aus denen unter anderem auch der bekannte ifo Geschäftsklimaindex berechnet wird. Im Fachkräftebarometer wird über den Anteil der Unternehmen in Deutschland berichtet, die angeben, dass ihre Geschäftstätigkeit derzeit durch einen Fachkräftemangel behindert wird. Hierzu werden einmal pro Quartal rund 9.000 Unternehmen aus den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe, Bauhauptgewerbe, Handel sowie Dienstleistungen (ohne Kreditgewerbe, Versicherungen und Staat) befragt, darunter rund 7.500 Mittelständler. Neben einem Gesamtindikator zum Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft sowie Indikatoren für verschiedene Sektoren und Regionen, können die Daten auch unternehmensgrößenbezogen nach Mittelständlern und Großunternehmen getrennt ausgewertet werden. Dabei zählen grundsätzlich diejenigen Unternehmen zu den Mittelständlern, die nicht mehr als 500 Beschäftigte haben und maximal 50 Mio. EUR Jahresumsatz erzielen. Zur Erhöhung der analytischen Trennschärfe müssen diese quantitativen Abgrenzungen allerdings beim Einzelhandel (maximal 12,5 Mio. EUR Jahresumsatz), beim Bauhauptgewerbe (bis zu 200 Beschäftigte) und bei den Dienstleistungen (maximal 25 Mio. EUR Jahresumsatz) enger gezogen werden. Alle Unternehmen, die mindestens einen dieser Grenzwerte überschreiten, werden als Großunternehmen klassifiziert. Im Bauhauptgewerbe wird die Frage nach Behinderungen der Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel erst seit dem 3. Quartal 2018 gestellt. Das Bauhauptgewerbe wurde daher erst ab diesem Quartal in den Gesamtindikator integriert. Der Wert des Gesamtindikators verändert sich dadurch nur geringfügig.

ⁱ ETL, IW Köln (2021): ETL Mittelstandskompass, Ausgabe 2021, S. 16, [Pressemappe Mittelstandskompass \(etl.de\)](#).

ⁱⁱ KfW Research, Zimmermann, V. (2019): Unternehmensbefragung 2019, Immer mehr Unternehmen gehen Digitalisierungsvorhaben an, auch die Hemmnisse werden stärker wahrgenommen, S. 10, [Unternehmensbefragung 2019 – Digitalisierung \(kfw.de\)](#).