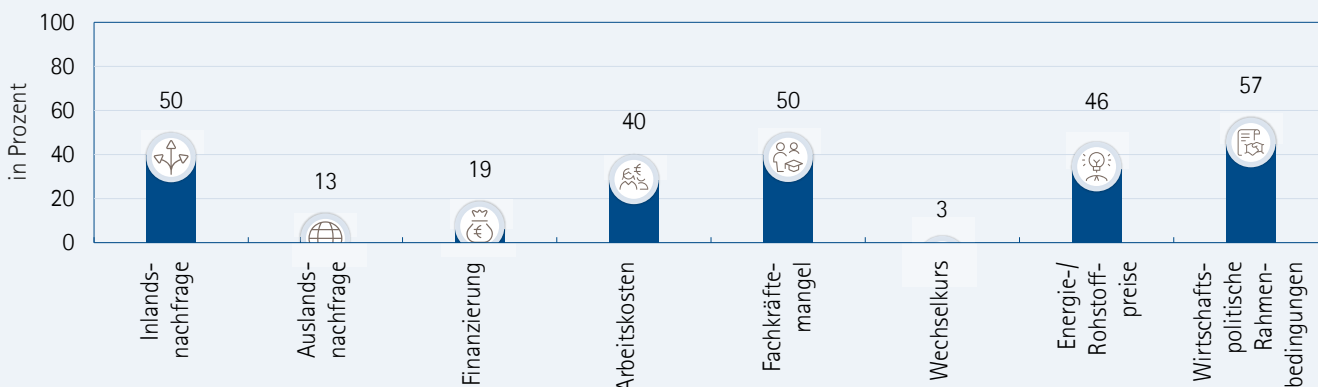


IHK-FACHKRÄFTEREPORT 2023/2024*

RISIKEN DER GESAMTWIRTSCHAFT

RISIKEN FÜR DIE WEITERE WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG IN DER GESAMTWIRTSCHAFT ZUM HERBST 2023

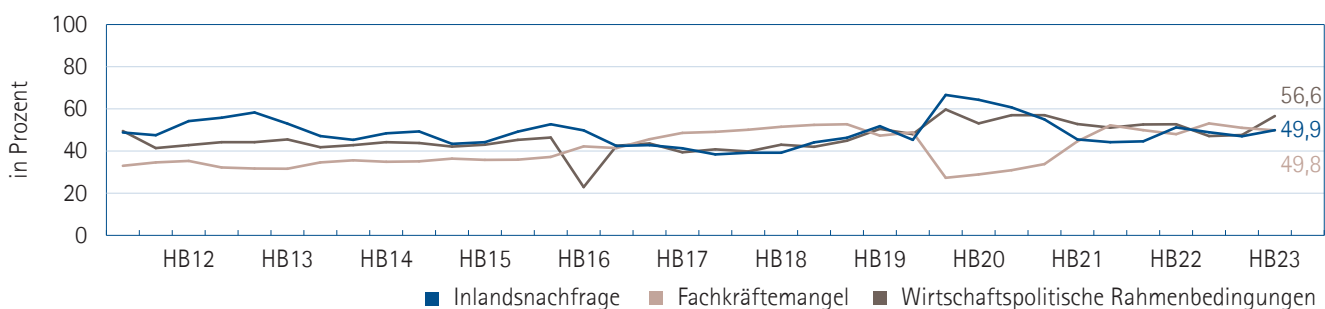
Frage: „Wo sehen Sie die größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten? (Mehrfachnennungen möglich)“



Befragt nach den größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung sind es die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen, die die Unternehmen umtreiben (57 % Nennungen). Direkt danach werden die (schwächere) Inlandsnachfrage und der Fachkräftemangel (jeweils 50 % Nennungen) genannt. Trotz der vielfältigen Herausforderungen an die regionale Konjunktur bleibt der Fachkräftemangel damit von hoher Relevanz. Trägt man die aktuellen Top-3-Risiken in die Vergangenheit hin ab, kann man den langfristig steigenden Trend beim Risiko des Fachkräftemangels erkennen. Er wurde in den letzten zehn Jahren nur kurz von den Auswirkungen der Coronapandemie unterbrochen und befindet sich seit Jahresbeginn 2022 wieder auf dem Vorkrisenniveau.

TOP-3-RISIKEN IM IHK-BEZIRK IM ZEITVERLAUF

Frage: „Wo sehen Sie die größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten? (Mehrfachnennungen möglich)“

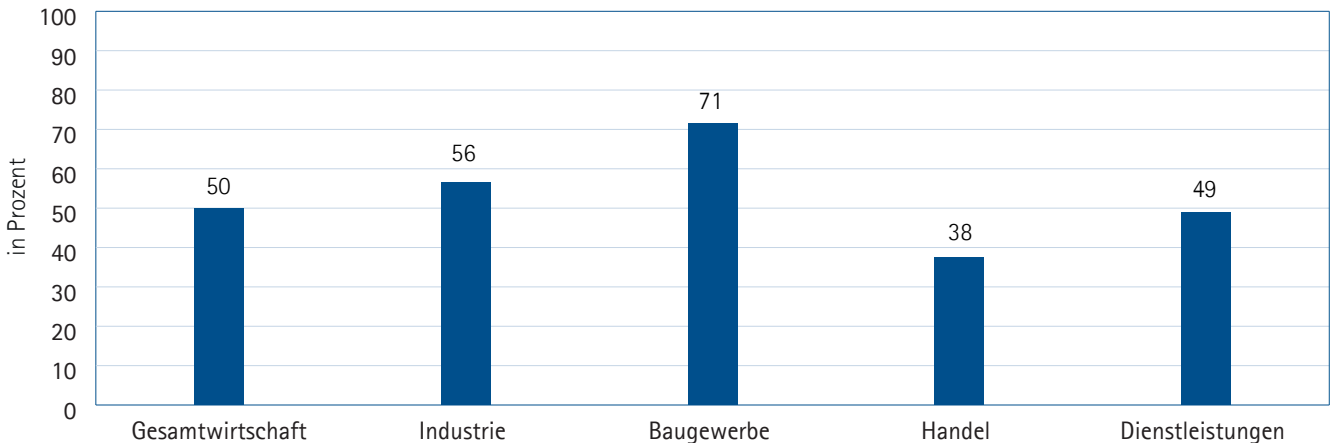


* Methodische Hinweise: Der vorliegende Report basiert auf den Ergebnissen der IHK-Konjunkturumfrage zum Herbst 2023 und den vorhergehenden Umfragen. Die Umfrage wird dreimal im Jahr durchgeführt. Die Umfrage im Herbst enthält zusätzliche Fragen zum Thema „Fachkräfte“. Der Report wird daher im Nachgang zur Herbst-Umfrage veröffentlicht.

RISIKO „FACHKRÄFTEMANGEL“ NACH BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

RISIKO „FACHKRÄFTEMANGEL“ NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2023

Frage: „Wo sehen Sie die größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten?“
Antwort: „Fachkräftemangel“

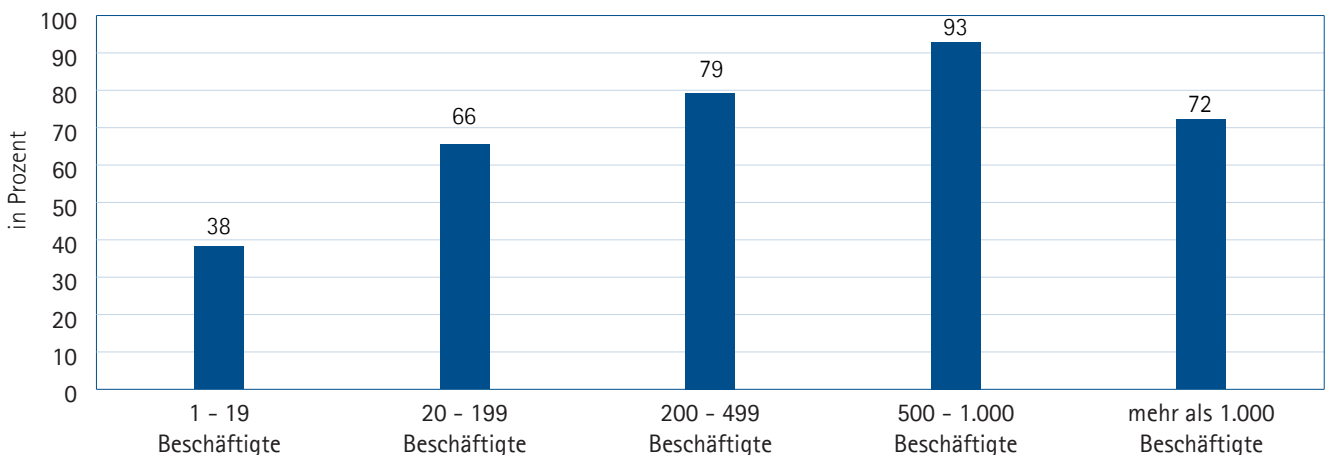


Das Risiko des Fachkräftemangels wird im Baugewerbe am größten eingeschätzt (71 Prozent Nennungen). Daneben liegt nur noch die Industrie (56 Prozent) über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Während die Dienstleister in etwa auf dem Durchschnitt liegen, unterschreitet der Handel diesen. Unterteilt nach Beschäftigtengrößenklassen ist der Fachkräftemangel bei kleinen und mittleren

Unternehmen tendenziell geringer als bei Großunternehmen. Bei kleinen Unternehmen mit 1-19 Beschäftigten berichten dennoch 38 Prozent vom Risiko Fachkräftemangel und schon bei der nächsten Größenklasse (20-199 Beschäftigte) sind es drei von vier Unternehmen. Den höchsten Wert kann man in der Beschäftigtengrößenklasse 500-1.000 Beschäftigte messen (93 Prozent).

RISIKO „FACHKRÄFTEMANGEL“ NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2023 (BESCHÄFTIGUNGSGRÖSSENKLASSEN)

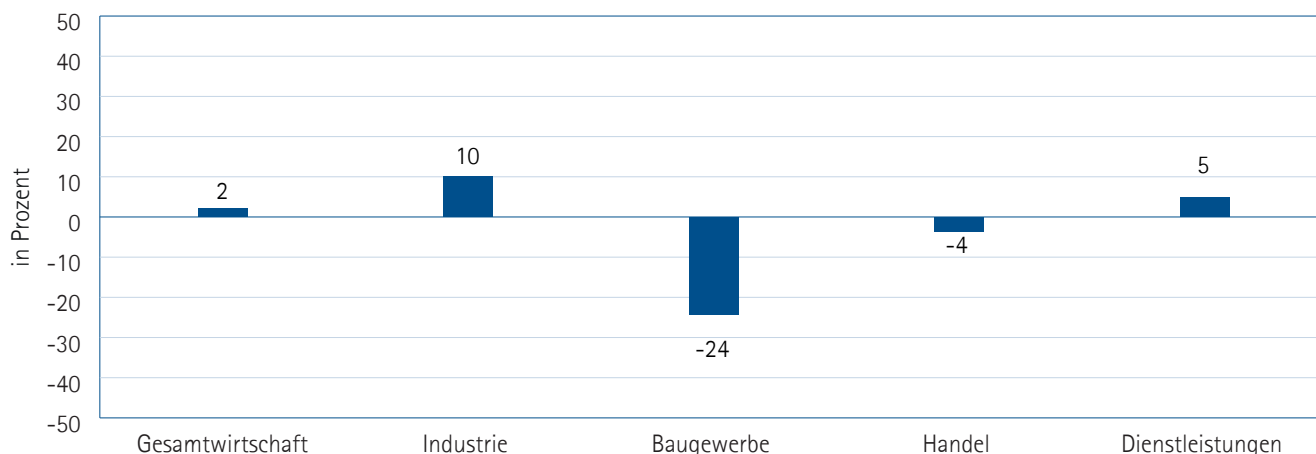
Frage: „Wo sehen Sie die größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten?“
Antwort: „Fachkräftemangel“



BESCHÄFTIGUNGSSALDO NACH BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

BESCHÄFTIGUNGSSALDO NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2023

Frage: „Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden zwölf Monaten voraussichtlich entwickeln? (Antwortmöglichkeiten: „höhere“, „gleichbleibende“ oder „geringere“ Beschäftigtenzahl; der Saldo wird aus den prozentualen Anteilen der Antworten „höhere“ und „geringere“ gebildet)“

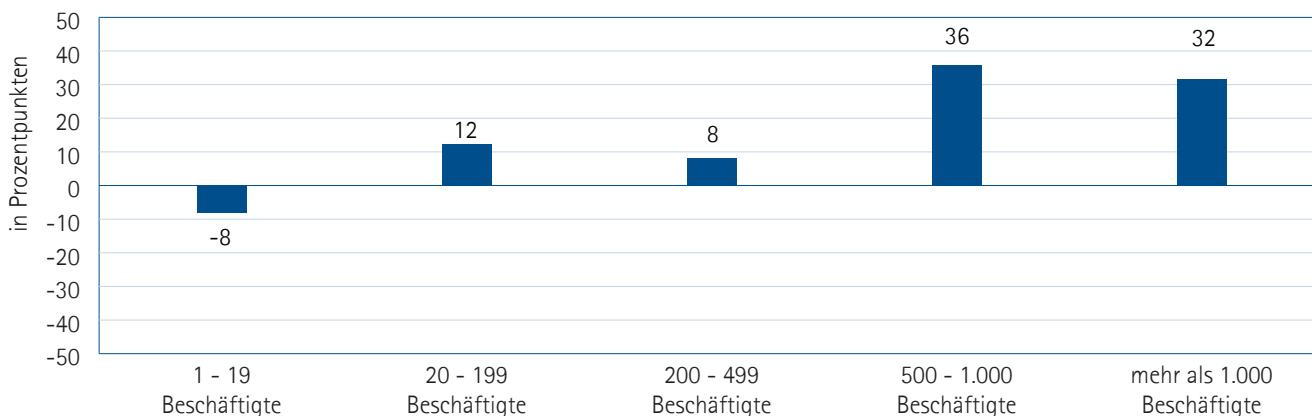


Die Beschäftigungsplanungen der Unternehmen sind angesichts der vielfältigen Risiken zurückhaltend und eher auf das Halten der Beschäftigten ausgerichtet. Der Beschäftigungssaldo von zwei Punkten signalisiert, dass sich derzeit die Pläne von Entlassungen und Einstellungen in etwa die Waage halten. Leichte Abweichungen von diesem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt sehen wir in den Branchen „Handel“ und „Dienstleistungen“. Beim Baugewerbe fällt die Abweichung

im negativen Sinne stärker aus. Dort wird in den nächsten Monaten vermehrt Personal entlassen. In der Industrie scheint der Tiefpunkt des aktuellen Konjunkturzyklus hingegen durchlaufen zu sein. Unterscheidet man nach Beschäftigtengrößenklassen, weisen die kleinen Unternehmen als einzige Größenklasse einen negativen Saldo auf. Die anderen Größenklassen haben positive Salden, wobei insbesondere die Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten Personal einstellen möchten.

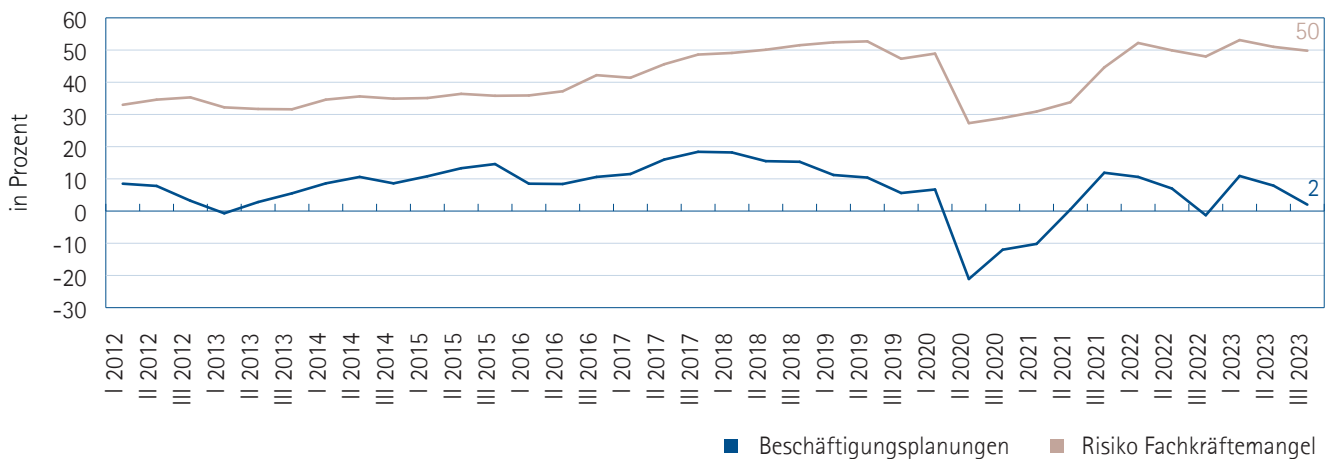
BESCHÄFTIGUNGSSALDO NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2023 (BESCHÄFTIGUNGSGRÖSSENKLASSEN)

Frage: „Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden zwölf Monaten voraussichtlich entwickeln? (Antwortmöglichkeiten: „höhere“, „gleichbleibende“ oder „geringere“ Beschäftigtenzahl; der Saldo wird aus den prozentualen Anteilen der Antworten „höhere“ und „geringere“ gebildet)“



BETRACHTUNG IM ZEITVERLAUF

RISIKO DES FACHKRÄFTEMANGELS UND SALDO DER BESCHÄFTIGUNGSPLANUNGEN IM ZEITVERLAUF

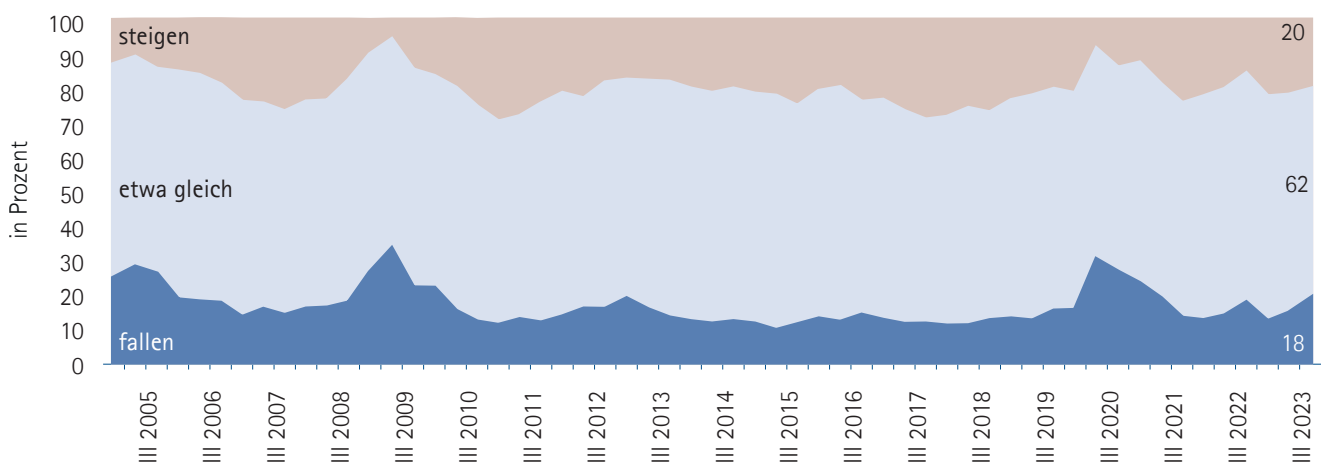


Die Beschäftigungsplanungen der Unternehmen und die Nennung des Risikos „Fachkräftemangel“ haben über die Jahre einen ähnlichen Verlauf und insbesondere im Rahmen der Coronapandemie deutliche Rückgänge verzeichnet. Tendenziell werden die Angaben bei den Beschäftigungsplanungen zurückhaltender getätigt. Das Risiko des Fachkräftemangels ist vielen Unternehmen bekannt, führt jedoch nicht in jedem Fall zu einer Personalentscheidung, zumal diese auch von der grundsätzlichen Verfügbarkeit von Fach-

kräften abhängt. Trägt man die drei Antwortmöglichkeiten auf die Frage nach den Beschäftigungsplanungen im Zeitverlauf ab, fällt die Dominanz des Haltens von Fachkräften auf. Deutliche Abweichungen lassen sich nur während der Finanzkrise in den Jahren 2008/2009 und mit Ausbruch der Coronapandemie im Jahr 2020 erkennen. Zu diesen Zeitpunkten haben die Anteile von „fallen“ und „etwa gleich“ vorübergehend sichtbar zugenommen.

BESCHÄFTIGUNGSPLANUNGEN DER UNTERNEHMEN IM ZEITVERLAUF

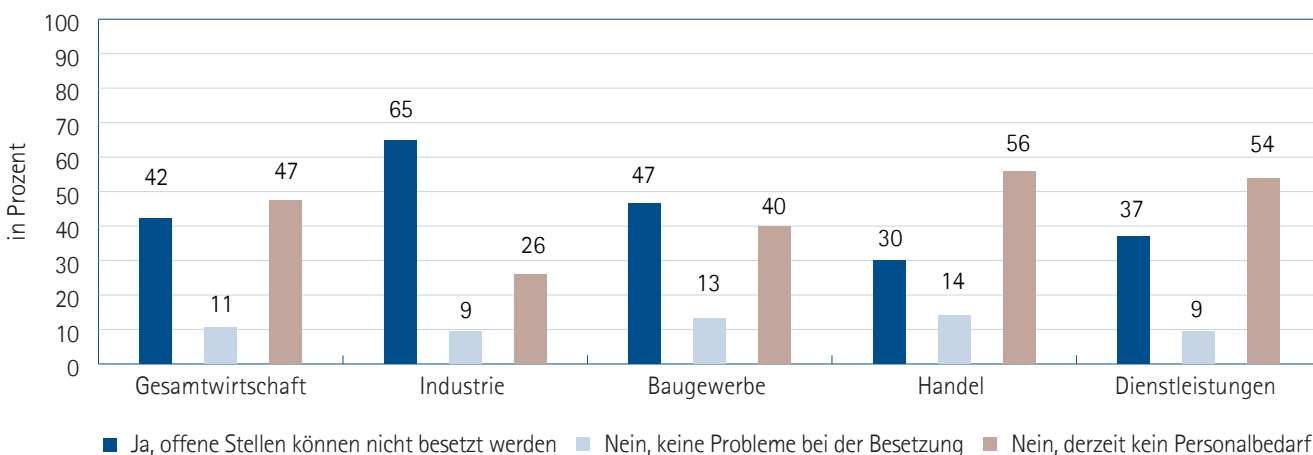
Frage: „Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden zwölf Monaten voraussichtlich entwickeln?“



BESETZUNGSPROBLEME NACH BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

BESETZUNGSPROBLEME NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2023

Frage: „Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?“

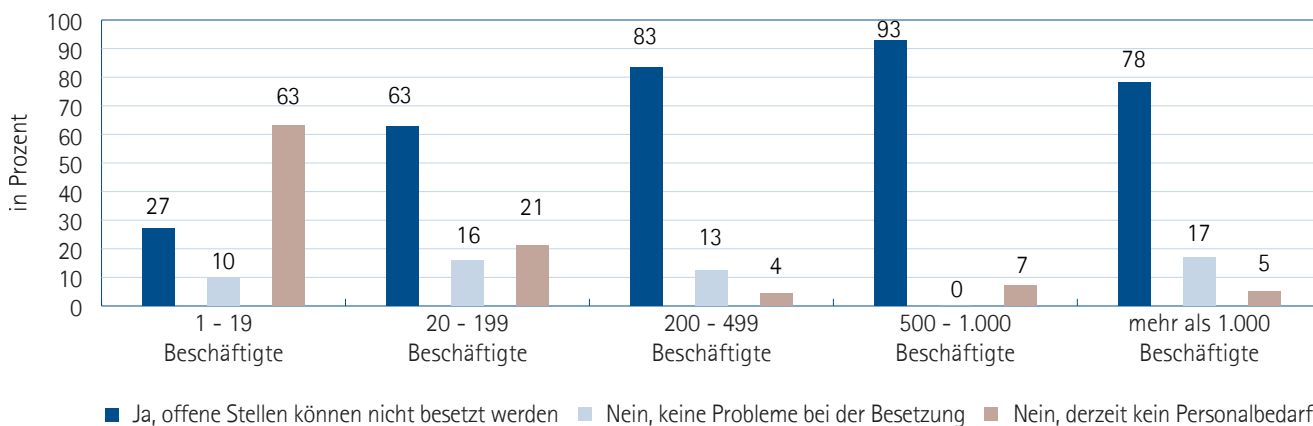


Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt können 42 Prozent der Unternehmen derzeit offene Stellen nicht besetzen, 47 Prozent haben keinen Personalbedarf und nur elf Prozent keine Probleme bei der Besetzung. In der Industrie kann ein starkes Übergewicht der offenen Stellen gegenüber den Unternehmen ohne Personalbedarf festgestellt werden. Weniger stark fällt dieses Übergewicht im Baugewerbe aus. In den Branchen „Handel“ und „Dienstleistungen“ kehrt sich das Verhältnis um. Dort überwiegen die Unternehmen

ohne Personalbedarf diejenigen mit offenen Stellen. Untersucht man die Unterschiede nach Beschäftigtengrößenklassen, fallen die kleinen Unternehmen aus dem restlichen Trend heraus. Hier haben deutlich mehr Unternehmen keinen Personalbedarf als offene Stellen. Bei allen anderen Größenklassen überwiegen die Unternehmen mit unbesetzten offenen Stellen diejenigen mit nicht vorhandenem Personalbedarf deutlich.

BESETZUNGSPROBLEME NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2023 (BESCHÄFTIGTENGROSSENKLASSEN)

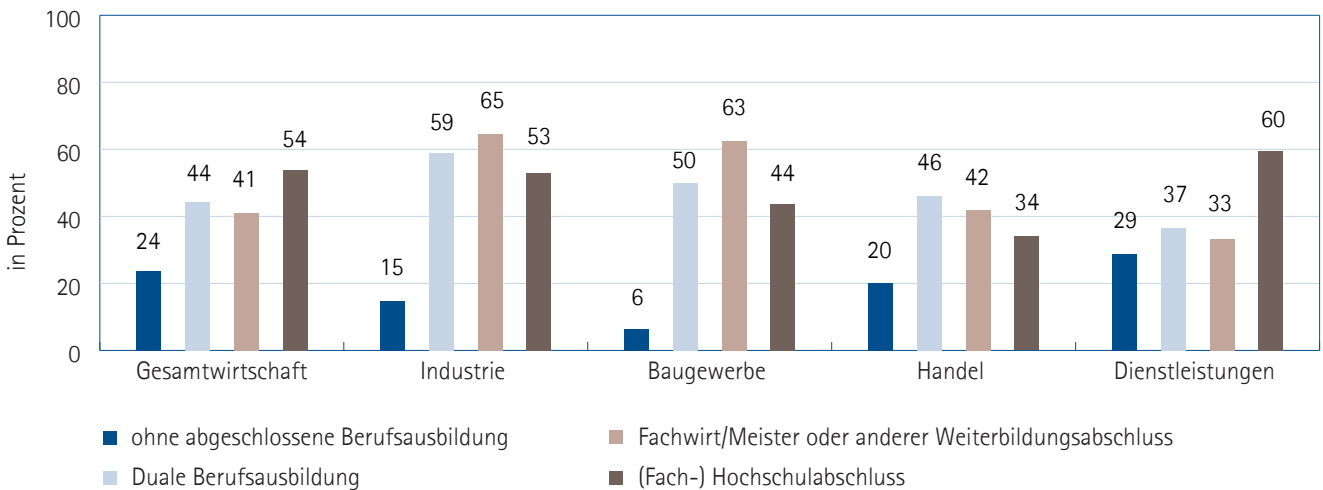
Frage: „Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?“



QUALIFIKATIONSNIVEAUS NACH BRANCHEN UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

GESUCHTE QUALIFIKATIONSNIVEAUS NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2023

Frage: „Wenn Sie offene Stellen nicht besetzen können: Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte? (Mehrfachnennungen möglich)“

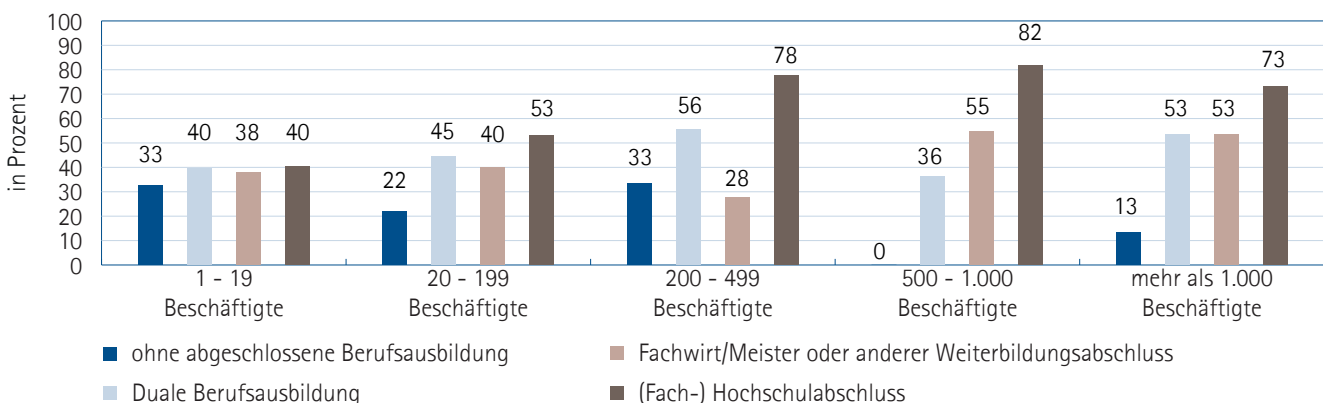


Die offenen Stellen verlangen meist einen Hochschulabschluss (54 Prozent), gefolgt von einer Dualen Berufsausbildung (44 Prozent) und Fachwirt/Meister (41 Prozent). Beim Blick in die Branchen dominieren Fachwirte/Meister in der Industrie und im Baugewerbe. Im Handel können vorwiegend offene Stellen mit der Voraussetzung einer dualen Berufsausbildung nicht besetzt werden, während im Dienstleistungsbereich vor allem Fachkräfte mit Hochschulabschluss

fehlen. Unterschieden nach Beschäftigtengrößenklassen lassen sich bei den kleinen Unternehmen keine großen Unterschiede feststellen. Fachkräfte mit Dualer Berufsausbildung werden vor allem von mittleren Unternehmen mit 200 bis 499 Beschäftigten gesucht. Dort und in den Großunternehmen verlangen verhältnismäßig viele offene Stellen zudem einen Hochschulabschluss.

GESUCHTE QUALIFIKATIONSNIVEAUS NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2023 (BESCHÄFTIGTENGROßENKLASSEN)

Frage: „Wenn Sie offene Stellen nicht besetzen können: Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte? (Mehrfachnennungen möglich)“

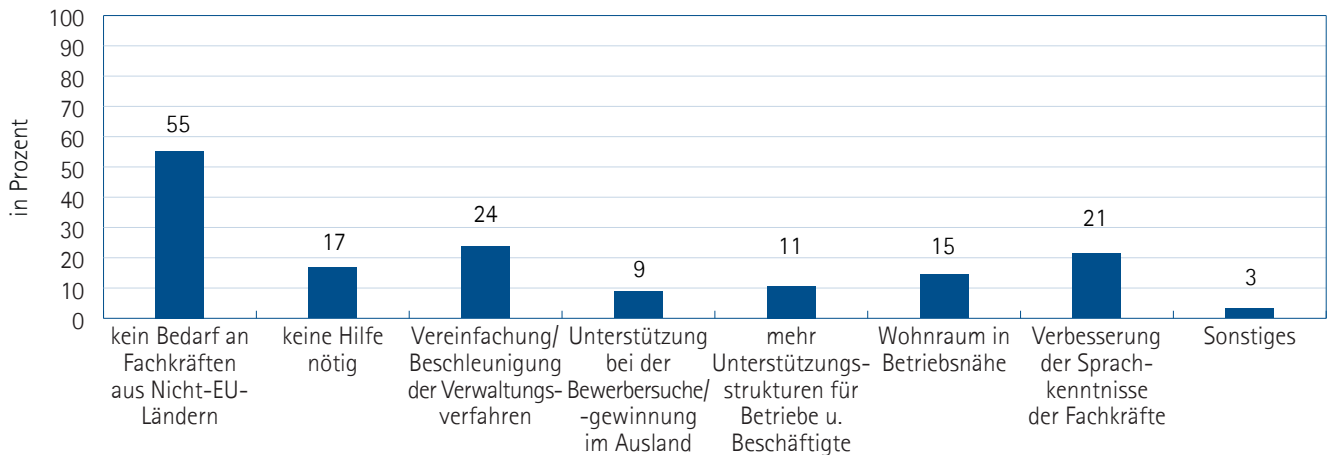


VERBESSERUNGSBEDARF

WAS IST DEN UNTERNEHMEN BEI DER FACHKRÄFTEEINWANDERUNG WICHTIG?

(HERBST 2023)

Frage: „In Kürze treten Neuerungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in Kraft. Was ist für Ihr Unternehmen bei der praktischen Umsetzung wichtig, um Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten einzustellen? (Mehrfachnennungen möglich, außer wenn Kein Bedarf/Keine Hilfe ausgewählt wird)“



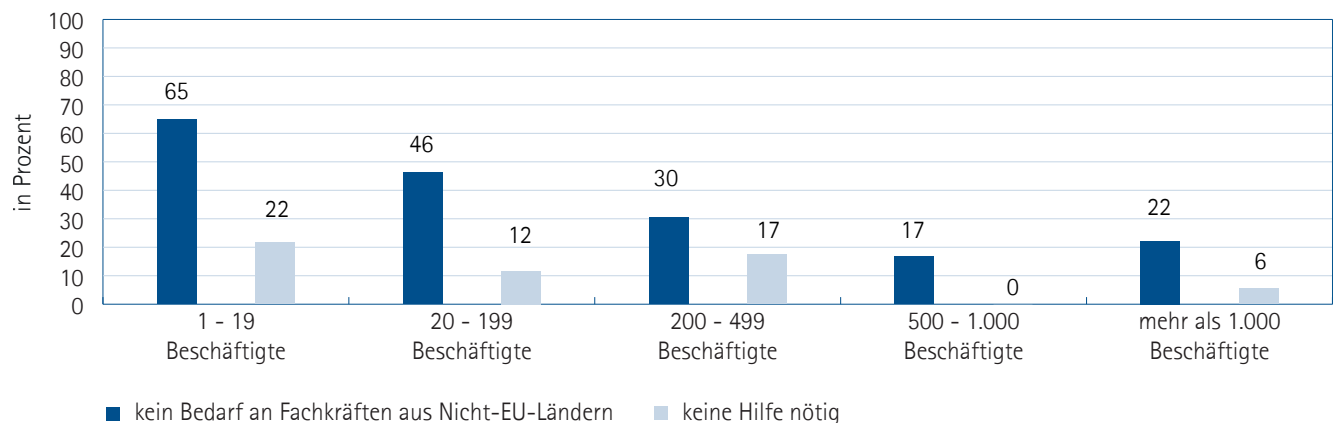
Fast jedes zweite Unternehmen beschäftigt sich mit dem Thema „Fachkräfteeinwanderung“, 55 Prozent sehen keinen Bedarf an Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern. Bei der praktischen Umsetzung sind den regionalen Unternehmen vor allem Vereinfachungen und Beschleunigungen bei den Verwaltungsverfahren sowie die Verbesserung der Sprachkenntnisse der Fachkräfte wichtig. Ein weiterer

wichtiger Punkt ist der Wohnraum in Betriebsnähe. Keine Hilfe bei der Fachkräfteeinwanderung benötigen nur 17 Prozent der antwortenden Unternehmen. Es sind vor allem kleine Unternehmen, die keinen Bedarf an Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten haben. Mit der Größe des Unternehmens nimmt der Bedarf an diesen Fachkräften zu.

WELCHE UNTERNEHMEN HABEN KEINEN BEDARF AN AUSLÄNDISCHEN FACHKRÄFTEN ODER BERATUNG

(HERBST 2023)

Frage: Auswertung der obenstehenden Frage und deren Antwortmöglichkeiten „Kein Bedarf“ und „Keine Hilfe nötig“ nach Beschäftigtengrößenklassen

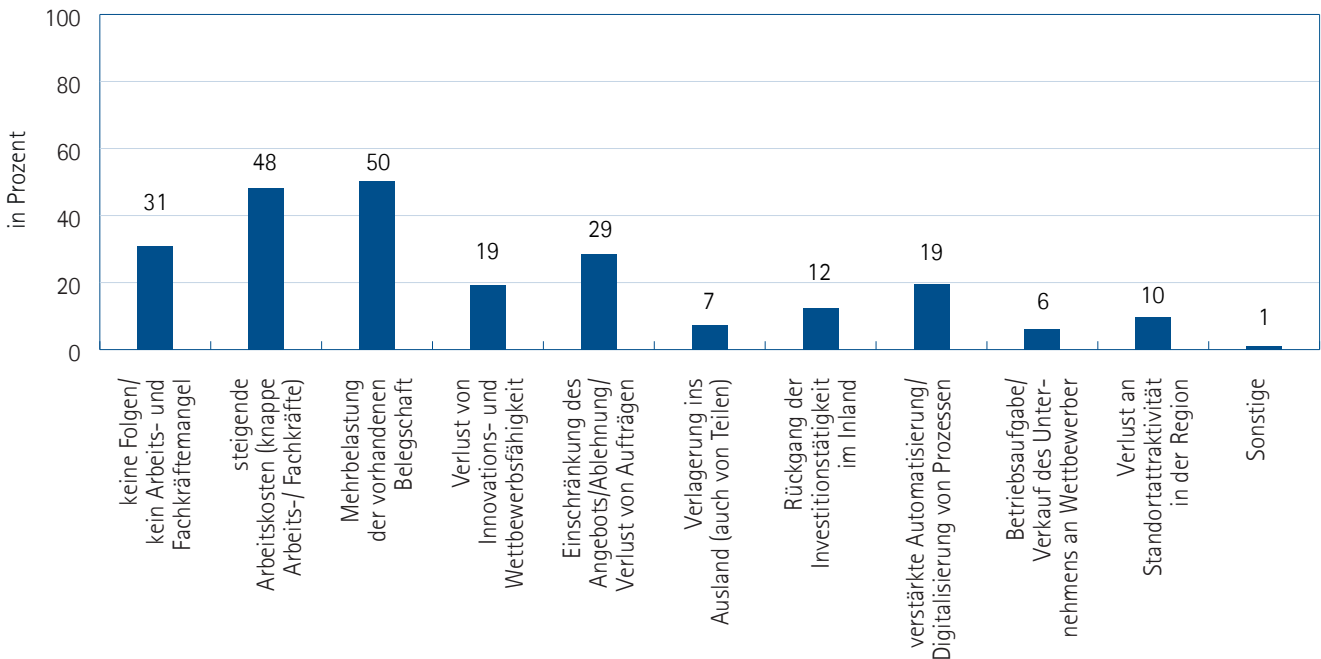


FOLGEN DES FACHKRÄFTEMANGELS

FOLGEN DES FACHKRÄFTEMANGELS FÜR UNTERNEHMEN

(HERBST 2023)

Frage: „Welche Folgen erwarten Sie zukünftig durch Arbeits- und Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?“
(Mehrfachnennungen möglich, außer wenn „Keine Folgen“ ausgewählt wird“)



Der Fachkräftemangel hat Folgen für den Großteil der regionalen Wirtschaft. Nur jedes dritte Unternehmen spürt diese Folgen derzeit nicht. Etwa jedes zweite Unternehmen erwartet zukünftig eine Mehrbelastung für die vorhandene Belegschaft und steigende Arbeitskosten. Für 29 Prozent der Unternehmen stehen die Einschränkung des Angebots oder die Ablehnung/Verlust von

Aufträgen im Raum. Mit den fehlenden Fachkräften erwartet jedes fünfte Unternehmen auch einen Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit. Eine der Folgen ist zudem das verstärkte Automatisieren/Digitalisieren von Prozessen. Verlagerungen ins Ausland oder gar Betriebsaufgaben spielen derzeit nur eine untergeordnete Rolle (sieben bzw. sechs Prozent Nennungen).

Herausgeberin:
IHK Frankfurt am Main
60284 Frankfurt am Main

Redaktion:
Sebastian Trippen
Simon Peschges

Kontakt:
Telefon 069 2197-1508
s.peschges@frankfurt-main.ihk.de

Layout:
Sabrina Becker,
IHK Frankfurt am Main
Dezember 2023

Print- oder Onlineverwendung - auch
auszugsweise - nur mit Quellenangabe
gestattet; Belegexemplar oder Link erbeten.

Diese Publikation wird ausschließlich als
Download angeboten.

Bleiben Sie mit uns in Kontakt:



IHK-NEWSLETTER

Am Puls der Wirtschaft bleiben und den Newsletter
der IHK Frankfurt am Main abonnieren:

> www.frankfurt-main.ihk.de/newsletter

