



Berliner Wirtschaft in Zahlen aktuell: Fachkräfteknappheit beflügelt Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Laut Berechnungen des IHK-Fachkräftemonitors fehlen aktuell rund 90.000 Fachkräfte in der Berliner Wirtschaft. Vor diesem Hintergrund zeigen neue Umfrageergebnisse der IHK, wo Stellenbesetzungsprobleme besonders stark ausgeprägt sind, warum Stellen nicht besetzt werden können, welche Herausforderungen beim Halten von Personal bestehen und wie sich die Kosten für Recruiting und Personalmaßnahmen entwickelt haben. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse die Angebote der Betriebe, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Generell fällt auf, dass unter den 590 befragten Unternehmen große Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben bestehen. Größere Betriebe (hier ab 50 Beschäftigte) äußern mehr Problemlagen bei der Stellenbesetzung als kleine Betriebe (bis einschließlich 49 Mitarbeitende). Möglicherweise ist dies eine Folge der höheren Anzahl an Besetzungsverfahren im Vergleich zu kleineren Betrieben und einer entsprechend häufigeren Konfrontation mit den Problemlagen. Betrachtet man die Bewältigungsstrategien der befragten Unternehmen und den weiter wachsenden Wettbewerb am Arbeitsmarkt, so drohen kleinere Berliner Betriebe abgehängt zu werden, was ihre Strategien zur Abwendung des Fachkräftemangels angeht sowie die eigene Wettbewerbsposition im Rennen um Fach- und Arbeitskräfte.

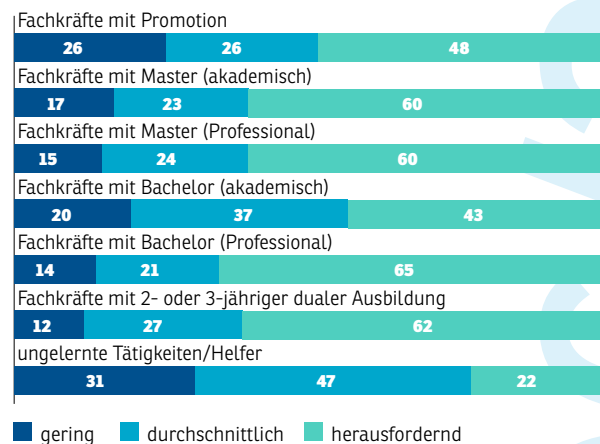
GRÖSSTE STELLENBESETZUNGSPROBLEME BEI FACHKRÄFTEN MIT DEM BACHELOR PROFESSIONAL

Jedes zweite befragte Unternehmen hat große Probleme, Stellen mit Fachkräften zu besetzen, die eine zwei- oder dreijährige duale Ausbildung durchlaufen haben. Betrachtet man nur Betriebe, die gezielt in den entsprechenden Qualifikationsgruppen suchen, ergibt sich ein klares Bild: Sowohl im oberen Qualifikationsniveau (Fachkräfte mit Promotion), als auch im Unteren (Helfertätigkeiten) sind die Herausforderungen bei der Stellenbesetzung weniger gravierend. Die Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften mit einem Bachelor professional (höherqualifizierende berufliche Bildung wie bspw. staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker oder Meisterin und Meister) sind besonders

ausgeprägt. Überhaupt ist die Stellenbesetzung in mittleren bis hohen Qualifikationsgruppen bei über 60 Prozent der Betriebe eine große Herausforderung. Lediglich bei Stellen für akademische Bachelor scheint die Stellenbesetzung ein wenig einfacher auszufallen. Bei der Stellenbesetzung für ungelernete Tätigkeiten haben vor allem das Gastgewerbe (29 Prozent), die Branche Verkehr und Lagerei (29 Prozent) sowie der Handel (14 Prozent) die meisten Probleme.

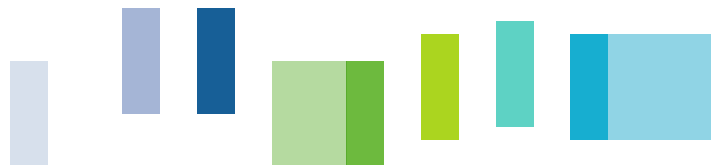
Anforderung bei der Stellenbesetzung nach Qualifikationsgruppen aus Sicht der Berliner Unternehmen

in Prozent



OFFENE STELLEN KÖNNEN AUFGRUND HOHER KOSTEN UND FEHLENDER MOTIVATION NICHT BESETZT WERDEN

Es zeigt sich, dass multiple Probleme dazu führen, dass Stellen nicht besetzt werden können. Auch variieren die Problemlagen von Betrieben je nach Branche. So hat die IT-Branche laut Eigenaussage kein Imageproblem, vielmehr können dort drei Viertel der befragten Unternehmen die dort geforderten Löhne und Benefits nicht zahlen. Dagegen schätzt das Gastgewerbe die eigene Branche als unattraktiv geltend ein (jedes zweite Unternehmen teilt diese Ansicht) und sieht darüber hinaus die größten Probleme in fehlen-



den Sprachkenntnissen der Bewerberinnen und Bewerber (drei Viertel der befragten Betriebe). Auffällig ist, dass größere Unternehmen häufiger Probleme bei der Stellenbesetzung benennen. Rund jedes zweite größere Unternehmen kann Stellen nicht besetzen, weil entweder die formellen Qualifikationen, die Sprachkenntnisse oder die Arbeitserfahrung der Bewerbenden nicht ausreichen. Ebenso halten größere Betriebe ihre Branche eher für unattraktiv als die kleineren Betriebe (31 Prozent gegenüber 14 Prozent).

Warum können Sie offene Stellen nicht besetzen?

	gesamt	bis 49 Beschäftigte	ab 50 Beschäftigte
Unsere Branche hat ein schlechtes Image/ wirkt auf Bewerber unattraktiv	19,3	14,0	31,1
Wir erhalten keine Bewerbungen	23,8	24,5	22,3
Bewerber sind mit den gebotenen Arbeitsbedingungen nicht einverstanden	30,7	25,8	41,7
Bewerber haben nicht die notwendigen formellen Qualifikationen	33,4	28,8	43,7
Bewerber haben nicht die notwendigen Arbeitserfahrungen	38,3	35,4	44,7
Bewerber haben nicht die notwendigen Sprachkenntnisse	42,5	40,2	47,6
Bewerber bringen nicht die notwendige Motivation mit	43,7	41,0	49,5
Wir können nicht die geforderten Löhne, Benefits etc. zahlen	44,6	46,7	39,8

GRÖßERE BETRIEBE PLANEN MEHR IN TECHNOLOGIE UND PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN ZU INVESTIEREN

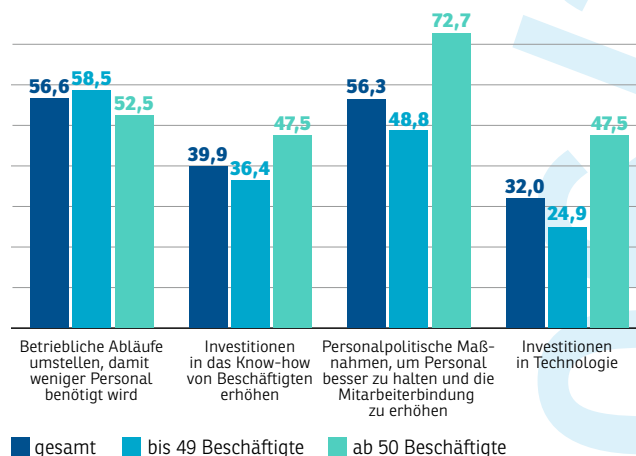
Um längerfristig Stellenbesetzungsproblemen zu begegnen, wollen mehr als die Hälfte der Betriebe auf lange Sicht betriebliche Prozesse umstellen. Hierdurch soll effizienter und mit weniger Personal gewirtschaftet werden. Dabei gibt es kaum Unterschiede zwischen verschiedenen Unternehmensgrößen oder Branchen. Im Verkehrssektor, Gastgewerbe und Handel planen zwei von drei Betrieben entsprechende Maßnahmen, und auch im Baugewerbe ist es noch mehr als jeder zweite Betrieb. Klare Unterschiede bestehen hingegen beim Thema Investitionen: Hier sind größere Betriebe deutlich aktiver. Sieben von zehn Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitenden wollen langfristig in personalpolitische Maßnahmen investieren, um die Mitarbeiterbindung zu erhöhen. Ebenfalls will jedes zweite größere Unternehmen verstärkt in das Know-how von Be-

schäftigten investieren, bei kleineren Betrieben plant dies nur rund jedes dritte Unternehmen.

Bei den Investitionen in Technologie sehen wir ebenso einen deutlichen Unterschied zwischen den Größenklassen, nichtsdestotrotz fällt bei der Betrachtung nach Branchen auf, dass sowohl in der Industrie, der IT als auch dem Handel nur rund 30 Prozent der Betriebe auf technologische Investitionen zur Problemlösung setzen. Angesichts sinkender Arbeitszeiten und dem bereits einsetzenden demografischen Wandel, wären mehr Investitionen zur Steigerung der Produktivität hier jedoch dringend notwendig.

Wie planen Sie langfristig mit Stellenbesetzungsproblemen umzugehen?

in Prozent



BERLINER WIRTSCHAFT SETZT AUF EIN BUNTES PORTFOLIO ZUR STEIGERUNG DER ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

Bei den Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität werden einerseits „harte“ Faktoren und Benefits angeboten sowie andererseits Maßnahmen, die Beschäftigten mehr Flexibilität und Weiterentwicklung ermöglichen sollen. Das Spektrum an unterschiedlichen Angeboten der Berliner Unternehmen ist auffällig groß. Mehr als vier von zehn Unternehmen setzen zudem mit dem ÖPNV-Jobticket wichtige Akzente für nachhaltige Mobilität. Unbefristeten Arbeitsverträge sind als Attraktivitätsmaßnahme für Beschäftigte unter allen befragten Unternehmen am stärksten verbreitet. Darauf folgen flexible Arbeitsmodelle und mobile Arbeit,



die mittlerweile von mehr als jedem zweiten Unternehmen angeboten werden. Danach folgen die betriebliche Gesundheitsförderung, Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung von Unternehmenswerten.

Was bietet Ihr Unternehmen an, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein?

	in Prozent
Unbefristete Arbeitsverträge	89,0
Teambuildingmaßnahmen, Firmenausflüge	54,6
Mobile Arbeit/flexible Arbeitsbedingungen	54,6
Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge	52,8
Sachzuwendungen	46,9
Jobticket oder Mobilitätszuschuss	43,9
Weiterbildungsangebote off-the-job	43,6
Variables Vergütungssystem	42,1
Weiterbildungsangebote on-the-job	40,6
Aufstiegs- und Talentförderung	40,0
Betriebliche Gesundheitsförderung	31,0
Besondere Arbeitszeit-Konzepte	30,7
Dienstwagen	26,6
Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	24,8
Förderung von Unternehmenswerten	23,6
Sonstige	7,2

HERAUSFORDERUNGEN SIND IMMENS UND DIE KOSTEN STEIGEN

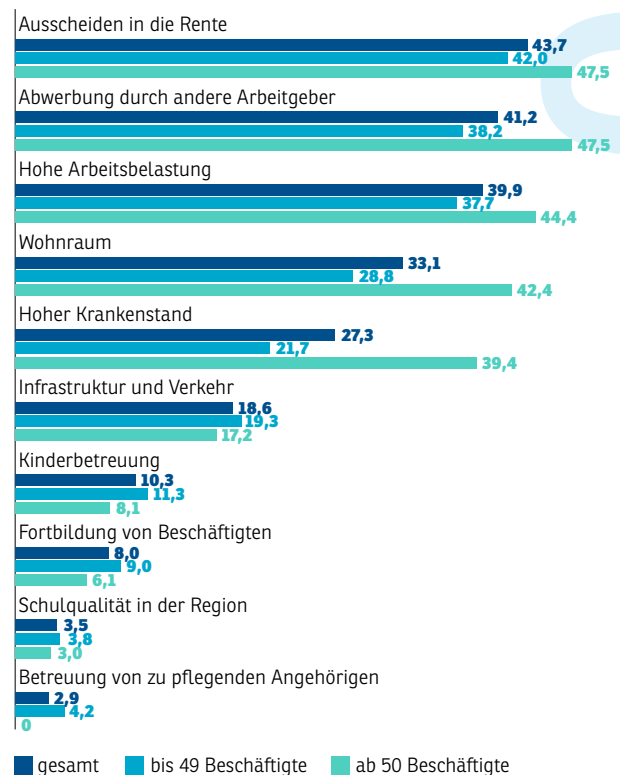
Auffällig ist, dass rund vier von zehn Unternehmen als eine der Top-Herausforderungen zum dauerhaften Verbleib von Personal im Unternehmen die Abwerbung durch andere Arbeitgeber benennen. Nur das Ausscheiden von Mitarbeitenden in die Rente wird als größere Herausforderung benannt. Die Zahlen aus der deutschlandweiten IAB-Stellenerhebung deuten auf einen ähnlichen Trend hin. So wurde dort im vergangenen Jahr ermittelt, dass bei Betrieben aller Größenklassen rund 60 Prozent der Stellen besetzt werden, indem Mitarbeitende direkt aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis dorthin wechseln. Unternehmen nehmen sich also verstärkt gegenseitig das Personal weg. Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend flexibler agieren und eher bereit zum Stellenwechsel sind. Es verwundert demnach nicht, dass die Kosten für Recruiting und weitere Personalmaßnahmen innerhalb der letzten fünf Jahre bei rund

jedem zweiten befragten Unternehmen gestiegen bis stark gestiegen sind. Bei größeren Unternehmen liegt dieser Wert sogar bei drei Viertel der befragten Betriebe.

Als weitere Herausforderungen in vor allem großen Betrieben werden hohe Krankenstände angegeben. So lag im ersten Quartal des Jahres 2024 der Krankenstand deutschlandweit bei rund 6,8 Prozent (Quelle: GKV). Damit ist er im Vergleich zu den hohen Werten der beiden Vorjahre 2022 und 2023 nochmals angestiegen. Nachdem er während der letzten rund 20 Jahre konstant unter 4,5 Prozent gelegen hatte, ist er seit der Corona-Pandemie dauerhaft höher. Einige Ökonomen sehen darin auch den Hauptgrund für die Rezession in Deutschland im vergangenen Jahr (Quelle: VFA). Die Arbeitsbelastung wird in vier von zehn Betrieben ebenfalls als starke Herausforderung zum dauerhaften Verbleib von Personal eingestuft. Mit der Fortbildung, Kinderbetreuung der Beschäftigten sowie der Infrastruktur und dem Verkehr am Standort haben kleine Betriebe laut Eigenaussage mehr zu kämpfen als größere.

Was sind Ihre Top 3-Herausforderungen, um Personal im Unternehmen dauerhaft zu halten?

in Prozent





POLITIK IST MEHR DENN JE GEFRAGT, FÜR ENTSPRECHENDE RAHMENBEDINGUNGEN ZU SORGEN

Die akute Fachkräfteknappheit in der Berliner Wirtschaft kann entweder durch eine weitere Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials oder durch eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität insgesamt behoben werden. Eine Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials ist jedoch mit entsprechenden politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen verbunden. In diesem Kontext schlägt die IHK vor, dass:

- die (Jugend-)Arbeitslosigkeit reduziert wird, indem Berlin die Zahl der Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher senkt. Hierfür sollte die Schulqualität verbessert werden (bspw. Kompetenzen in Mathematik und Deutsch).
- wirksame Berufsorientierung an allen Berliner Schulen (inkl. Gymnasien und Berufsschulen) mit entsprechenden Mindeststandards, konkreten Vermittlungsvorschlägen und bedarfsorientiertem Coaching im Bewerbungsprozess angeboten werden.
- die Potenziale zum Ausbau dualer Studienplätze inklusive verschiedener Studienmodelle an den Hochschulen gehoben werden und Qualitätsverbesserungen im dualen Studium realisiert werden, unterstützt durch eine gestärkte Geschäftsstelle Landesagentur Duales Studium.
- eine quantitative und qualitative Aufwertung der verlässlichen Kinderbetreuung und Pflege der Angehörigen erfolgt, damit vor allem Frauen ihre Arbeitszeit erhöhen können.
- sich das Land Berlin auf Bundesebene mit Nachdruck dafür einsetzt, dass Alternativen zum Ehegattensplitting auf ihre Machbarkeit geprüft und dann mit einer Übergangsfrist sowie den notwendigen flankierenden Maßnahmen umgesetzt werden.
- Transferstrukturen zwischen Werkstätten und Berufsbildungswerken in Betriebe des ersten Arbeitsmarktes durch gezielte Informationskampagnen gestärkt werden, damit mehr Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung dem ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Dazu sollten zudem bestehenden Förderangebote im Hinblick auf die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit besonderem Förderbedarf sichtbar werden.

- das novellierte Fachkräfteeinwanderungsgesetzes flankiert wird, indem (digitale) Willkommensangebote im Land Berlin zur Verfügung gestellt werden.
- dringend neuer und bezahlbarer Wohnraum in Berlin geschaffen wird. Konzepte zur Förderung der nachbarschaftlichen Gemeinschaft können außerdem Lücken im Care-System auffangen und sollten innerhalb der Quartiersentwicklungen mitgedacht werden.
- alle Arbeitsmarktmaßnahmen der Jobcenter und Agenturen für Arbeit auf den Prüfstand gestellt und auf ihre Wirksamkeit evaluiert werden. Vorderstes Ziel muss sein, dass mehr Personen aus der Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt reintegriert werden.
- zusätzliche Anreizstrukturen entwickelt werden, die arbeitsfähige und -willige Ältere so lange wie möglich im Erwerbsleben halten.

Eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität kann nur gelingen, indem mehr in arbeitsergänzende und -ersetzende Technologien und die Weiterbildung der Beschäftigten investiert wird. Daher schlägt die IHK vor, dass:

- das Land Berlin mehr qualitative Beratung und Begleitung von betrieblicher Weiterbildung vornimmt.
- Antragsverfahren für geförderte Weiterbildungen bei der Bundesagentur für Arbeit schneller und effizienter ablaufen.
- Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) durch spezifische Angebote zum Halten und Weiterentwickeln von Personal unterstützt werden, damit diese langfristig eine Wettbewerbschance gegenüber größeren Betrieben in Sachen Fachkräftesicherung haben.
- die Mindestzahl von 120 Stunden für eine zu fördernde Weiterbildung auf 60 Stunden oder mehr abgesenkt wird, da sich die bisherige Vorgabe nach Rückmeldungen aus Unternehmen zu häufig als Hindernis erweist.



- die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) verschlankt wird und zunehmend wie beim Qualifizierungsgeld auf die Maßnahmenzulassung verzichtet und stärker auf eine ausschließliche Trägerzulassung gesetzt wird. Das macht die Verfahren weniger kompliziert und die Arbeitsförderung gerade für KMU leichter zugänglich.
- das erfolgreiche Förderprogramm der Digitalprämie neu aufgelegt wird, um Unternehmen dabei zu unterstützen, mit Investitionen in neue digitale Technologien Prozesse umzustrukturieren, die Effizienz und damit ihre Produktivität zu erhöhen.
- das Land Berlin dazu beiträgt, die Transferbeziehungen zwischen Hochschulen und KMU zu stärken und darüber mehr Raum für die Entfaltung kreativer und innovativer Fachkräfte zu schaffen. Dafür bietet sich ein Indikatoren- und Anreizsystem zur Steigerung der Transferbilanz der Hochschulen mit regionalen KMU in den nächsten Hochschulverträgen an.

Die Wirtschaft erwartet darüber hinaus vom Berliner Senat zeitnah einen strategischen Rahmen, der die gesamte Fachkräftesicherung im Land in den Blick nimmt. Um künftig besser steuern zu können, schlägt die Wirtschaft hierfür eine zentrale Ansprechstelle für Fachkräftesicherung vor und ein besseres datenbasiertes Fachkräftemonitoring, so z. B. über den Verbleib von Studienabsolventen der Berliner Hochschulen oder die Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen.

Die Umfrage wurde als Sonderumfrage im Rahmen der IHK-Konjunkturumfrage vom 15. bis 30. April 2024 durchgeführt

06/2024