

Fachkräfte-Mangel wird zur Wohlstandsgefahr

Der Fachkräftemangel ist hierzulande eine der drängendsten Herausforderungen der Wirtschaft. Darauf müssen Unternehmen und Politik reagieren, etwa durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Zuwanderung von Fachkräften.

Eigentlich ist es ein gutes Zeichen: Nie war es leichter, einen Job zu finden als jetzt. Nach einer aktuellen Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat die Zahl der freien Stellen einen Rekordwert erreicht. Die Studie ergab für das zweite Quartal des Jahres 1,93 Millionen offene Stellen, also elf Prozent mehr als im ersten Quartal. So viele freie Stellen wie im Zeitraum April bis Juni 2022 gab es nach IAB-Angaben noch nie in einer Vergleichsperiode seit Beginn der Erhebung für das gesamte Bundesgebiet 1992. Weitere Zahlen: Zwischen Juli 2021 und Juli 2022 fehlten in Deutschland über alle Berufe hinweg mehr als eine halbe Million Fachkräfte. Das geht aus einer Studie des Instituts für deutsche Wirtschaft Köln (IW) hervor. Insgesamt fehlten 537.923 qualifizierte Arbeitskräfte.

Mittlerweile dauert es durchschnittlich 118 Tage, bis eine offene Stelle wiederbesetzt wird. Vor allem für kleinere Unternehmen und Betriebe wird es immer schwerer, qualifiziertes Personal zu gewinnen. Besonders in der Altenpflege und in einzelnen Handwerksbereichen liegen die Zahlen deutlich höher, nämlich bei 238 beziehungsweise 230 Tagen. Was das bedeutet, stellt Peter Adrian heraus, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK): Der Fachkräftemangel ist hierzulande „eine der drängendsten Herausforderungen der Unternehmen“. Und die Demografie

werde das Beschäftigtenpotenzial in den kommenden 15 Jahren nochmals um vier bis sechs Millionen Menschen verringern. Daher sei das Fachkräfteproblem „nur über mehrere Ansätze lösbar“, betont Peter Adrian.

„Einerseits sollten wir die vorhandenen inländischen Potenziale stärker nutzen. Eine noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf könnte die Erwerbstätigkeit von Eltern, insbesondere von Frauen, weiter steigern.“ Andererseits sollte auch die Zuwanderung von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten deutlich einfacher werden. Das könne nur funktionieren, wenn Strukturen und Prozesse dafür weiterentwickelt würden, angefangen bei den Auslandsvertretungen bis hin zu den Ausländerbehörden vor Ort. Die Fachkräfteeinwanderung müsse schnell und digital abgewickelt werden.

Auch Wirtschafts- und Organisationspsychologin Prof. Dr. Alexander Cisik von der Hochschule Niederrhein und wissenschaftlicher Leiter von Matchpoint Campus, einer Plattform für das Screening und Matching von Unternehmen und Bewerbern, stellt heraus, wie bedrohlich der Fachkräftemangel für die Wirtschaft ist. „Eingeschränkte Lieferketten und teure Rohstoffe sind problematisch für Unternehmen. Aber langfristig ist der Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine echte Wohlstands- und Wachstumsgefahr. Denn ohne Mitarbeiter

entstehen keine Ideen, Produkte und Dienstleistungen, es wird nichts verkauft und nichts verwaltet.“ Einer jüngsten DIHK-Umfrage zufolge sehen 56 Prozent der Unternehmen im Fachkräftemangel ein Geschäftsrisiko, und laut DIHK habe die Mehrheit der Unternehmen in Deutschland (51 Prozent) unbesetzte Stellen.

Der DIHK-Fachkräftereport 2021 sieht gravierende Folgen für Unternehmen unter anderem in der Mehrbelastung der Belegschaften (61 Prozent) und steigende Arbeitskosten (58 Prozent) als Folge von Engpässen. Die Unternehmen selbst wollen vor allem durch die Steigerung ihrer Arbeitgeberattraktivität auf Engpässe reagieren (53 Prozent). Neben dem Gehalt zählen zum Beispiel Möglichkeiten zum flexiblen und mobilen Arbeiten dazu. Knapp jedes zweite Unternehmen (46 Prozent) möchte seine eigene Ausbildung weiter intensivieren, um perspektivisch die Fachkräftebasis zu sichern. An dritter Stelle (34 Prozent) steht die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, damit mehr Eltern am Arbeitsleben teilnehmen, aber auch ihre Arbeitszeiten ausweiten können. „Die Corona-Pandemie mit geschlossenen Schulen und Kitas hat noch einmal deutlich gemacht, wie wichtig eine gute Vereinbarkeit für das Funktionieren der Betriebe ist“, heißt es im Report.

Zu den allgemeinen Schwierigkeiten in der Wirtschaft tre-



Foto: Gettyimages/Yozayo

Fachkräfte werden dringend gesucht. Unternehmen müssen daher ihre Attraktivität für Mitarbeiter steigern.

ten auch noch Verschärfungen in der Arbeitsmarktsituation durch politische Veränderungen zutage. Die neue Bundesregierung setzt bekanntlich ambitionierte Ziele für den Klimaschutz und den sozialen Wohnungsbau. So wurde beispielsweise das Ausbauziel der Erneuerbaren Energien von zuvor 65 auf 80 Prozent am Bruttostromverbrauch in

2030 erhöht und der Bau von 400.000 Wohnungen pro Jahr vereinbart, heißt es beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Das setzt zwar attraktive wirtschaftliche Impulse frei. Aber es werden auch ab 2025 etwa 400.000 Erwerbstätige zusätzlich benötigt.

Parallel zur Entwicklung der nachhaltigen Bauwirtschaft wachsen auch die Bedarfe in

der IT-Branche. Im Jahr 2030 werden hierzulande vermutlich über eine Million IT-Fachkräfte dringend benötigt, so das Ergebnis des „Future of Job“-Reports der Boston Consulting Group (BCG). Das ist eine Tendenz, die bereits länger zu beobachten ist. Laut einem Gutachten für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Initiative

„MINT Zukunft schaffen!“ und Gesamtmetall Deutschland des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln fehlen 320.600 MINT-Arbeitskräfte. Die größten Engpässe bestehen in den Bereichen Energie/Elektro und IT. Ohne erste Erfolge bei der Zuwanderung würde die Lücke bei über 600.000 liegen, betont das IW.

Patrick Peters

Unternehmenskauf: Die Chancen sind gut



Foto: Gettyimages/fliques

Unternehmen können durch die Übernahme eines anderen Betriebes wachsen. Ein solches Vorhaben sollte aber gut geplant sein.

Die Unternehmensübernahme ist eine interessante Möglichkeit zu wachsen oder sich den Traum der unternehmerischen Selbstständigkeit zu erfüllen. Dabei kommt es auf eine gute Vorbereitung an.

Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn) schätzt regelmäßig die Anzahl der anstehenden Unternehmensübertragungen in Deutschland. Die Zahlen sind beeindruckend: Nach aktuellen Schätzungen steht im Zeitraum von 2022 bis 2026 in rund 190.000 Familienunternehmen die Übergabe an. Gut die Hälfte (53 Prozent) der Eigentümer übergeben das Unternehmen an die eigenen Kinder beziehungsweise an andere Familienmitglieder. Weitere 29 Prozent der Übertragungen erfolgen an externe Führungskräfte, an-

dere Unternehmen oder andere Interessenten von außerhalb. Etwa 18 Prozent der Familienunternehmen übertragen das Unternehmen an Mitarbeiter.

Zugleich befindet sich auch das sogenannte M&A-Geschäft (Mergers & Acquisitions, Übernahmen und Fusionen) generell auf hohem Niveau. Die auf M&A-Beratung spezialisierte Investmentbank Lincoln International meint, dass sich der deutsche M&A-Markt trotz des derzeit schwierigen Umfelds weiter positiv entwickeln dürfte. Für 2023 sieht das Haus eine anhaltend rege M&A-Aktivität deutscher Unternehmen bei Kauf und Verkauf.

Laut Einschätzung von Experten ist die Unternehmensübernahme im Rahmen der Nachfolge oder auch der Erwerb eines Wettbewer-

bers eine interessante Möglichkeit zu wachsen, eine bessere Marktposition eines bereits bestehenden Unternehmens zu erreichen oder auch die Erfüllung des Traums der unternehmerischen Selbstständigkeit. Dr. Sonja Keppler, Professorin für Entrepreneurship und Innovationsmanagement an der privaten Allensbach Hochschule, erklärt, was für eine erfolgreiche Unternehmensübernahme wichtig ist. „Potenzielle Erwerber sollten klären, ob sie die Übernahme wirklich weiterbringt und sie damit eine echte Steigerung der Wertschöpfung erreichen, ob sie sich den Kaufpreis leisten und ihn stabil finanzieren können und ob sie über die Ressourcen und Kompetenzen verfügen, das neue Unternehmen strategisch und operativ zu führen beziehungsweise zu integrieren.“

Wichtig ist auch, dass Kaufinteressenten sich über die Finanzierung Gedanken machen. Neben der klassischen Fremdfinanzierung durch die Bank können auch Fördermittel genutzt werden. Ebenso stehen Family Offices und Private Equity-Gesellschaften als Finanzierungspartner mit Eigenkapital bereit. Bei größeren Unternehmen kann sich auch eine Finanzierung am Kapitalmarkt durch Anleihen, Inhaberschuldverschreibungen oder Nachrangdarlehen lohnen. „Generell sollten Käufer sich von spezialisierten Beratern bei diesen und anderen Fragen begleiten lassen, um die ideale Struktur zu finden“, sagt Prof. Dr. Sonja Keppler, die einen Forschungsschwerpunkt auf Venture Capital und Private Equity hat. ppe



Wie werden wir erfolgreich nachhaltig und nachhaltig erfolgreich?

Gemeinsam finden wir die Antworten für morgen.

Als größter Mittelstandsfinanzierer Deutschlands* helfen wir Ihnen, aus den großen Herausforderungen der Zukunft noch größere Chancen für Ihr Unternehmen zu machen. Lassen Sie sich beraten. sparkasse.de/unternehmen

* Bezogen auf die SparkassenFinanzgruppe.



Weil's um mehr als Geld geht.

