



## Fachkräftemangel: Ein Risiko für die Energiewende

Advyce & Company – ImpulsLetter 05/2024



## Auf einen Blick

Liebe Leserin, lieber Leser,

Dass Deutschland aktuell mit der Herausforderung eines massiven Fachkräftemangels zu kämpfen hat, ist nichts Neues. Die Folgen für Unternehmen, Zukunftstechnologien und die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland hingegen sind bereits deutlich spürbar und erfordern schnellstmöglich aktive Gegenmaßnahmen.

**Lassen Sie uns einen Blick auf die Fakten werfen:**

30-45% der aktuell Erwerbstätigen werden bis 2034 in Rente gehen. Gleichzeitig sinkt die Anzahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter im vergleichbaren Zeitraum von 50 Mio. Menschen um 4 Mio. - bis 2060 sogar um 10 Mio. Erwerbsfähige. Dieser demografische Trend verstärkt Effekte auf vakante Arbeitsstellen (heute: Ø 148 Tage) und Engpässe in einzelnen Berufsgruppen (heute: 44% aller Berufe).

In Deutschland zeigt sich der Fachkräftemangel verstärkt im Handwerk, MINT-Bereich und in der Metall- und Elektroindustrie. Besonders betroffen sind strukturstarke Regionen, denn obwohl nur noch 47% der Unternehmen selbst ausbilden, rekrutieren nur 16% aus dem Ausland. Dieses Missverhältnis zwischen Qualifikationen und Arbeitsplätzen sowie die unzureichende Integration von Zuwanderern und Flüchtlingen hat gravierende Auswirkungen auf die Wertschöpfung und Investitionsvorhaben im Inland. Laut einer Hochrechnung der Deutschen Industrie- und Handelskammer erlitt die deutsche Wirtschaft im Jahr 2023 90 Milliarden Euro Wertschöpfungsverluste.

Besonders in der Energiewirtschaft zeigt die Mehrheit der Berufsgruppen bereits heute deutliche Anzeichen von Fachkräftemangel, etwa in technischen Berufen, und bringt damit die Umsetzung der Energie- und Wärmewende in Gefahr. Der Druck auf Unternehmen steigt, die bestehende Fachkräftelücke proaktiv zu schließen und eine Organisationstransformation voranzutreiben.

Erfahren Sie in unserer neusten Ausgabe des ImpulsLetters mehr dazu, wie sich der Fachkräftemangel auf die Energiewirtschaft auswirkt und welche Handlungsmöglichkeiten es gibt, um damit umzugehen.



**Fabian Dawin**  
Partner

Königsallee 60f  
40212 Düsseldorf

+49 172 2843644  
f.dawin@advyce.com



**Roland Mönikes**  
Geschäftsführer & Senior Partner

Königsallee 60f  
40212 Düsseldorf

+49 151 15005242  
r.moenikes@advyce.com

## Der Fachkräftemangel ist ein Risiko für die Energiewende

Laut Statistiken der Bundesagentur für Arbeit bleiben besonders Stellen im Sanitär-, Heizung-Klimatechnik, Tiefbau, Kanal- und Tunnelbau sowie Leitungsbau lange vakant, die kritisch für die Infrastruktur sind. Auch Fachkräfte in der Wartung, Installation und Elektrotechnik fehlen. Zudem verschärft sich die Situation durch steigende Bedarfe an Informatik, Maschinenbau und Betriebstechnik Experten weiter.

Die steigenden Arbeits- und Personalkosten, sowie Mehrbelastung in Berufen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, wirkt sich ebenso auf die Wettbewerbsfähigkeit der Energiebranche aus wie Sanierungs- und Wartungsstaus, Versorgungsengpässe oder die Abwanderung kritischer Branchen. Längst ist ein EU-weiter Wettbewerb um Fachkräfte und Auszubildende entbrannt, die Qualitätsansprüche erhalten, Standards absichern und Wissen in den Unternehmen halten sollen.

Letztendlich wirkt sich die hohe Flexibilität im Arbeitsmarkt, beispielsweise durch Relokalisierung ganzer Unternehmen oder Knowledge Gaps der Beschäftigten negativ auf die Planungssicherheit und Genauigkeit der Ressourcenallokation aus.

## Was tun gegen Fachkräftemangel? – Seien Sie proaktiv!

Die bestehende Lücke zwischen Gesamtkapazitätsbedarf und verfügbarer Arbeitskapazität muss aktiv geschlossen werden. Da eine Trendwende auf dem Fachkräftemarkt bisher nicht in Sicht ist, gibt es vier Stellhebel, die Unternehmen nutzen können:

- **Wertschöpfung reduzieren** durch Anpassung des Geschäftsmodells oder Abgabe von Geschäftsfeldern
- **Effizienz steigern** durch Prozessoptimierung, den Einsatz neuester Technologien, KI und Big Data Analyse sowie Digitalisierung
- **Personal aufbauen und rekrutieren** entsprechend der angestrebten Kompetenz- und Skill-Verteilung, Optimieren der Personalentwicklung / Weiterqualifikation sowie des Personal Recruiting Prozesses
- **Wertschöpfung auslagern** und von Partnerschaften und Netzwerken profitieren, etwa durch Nutzung neuartiger Kooperationsmodelle

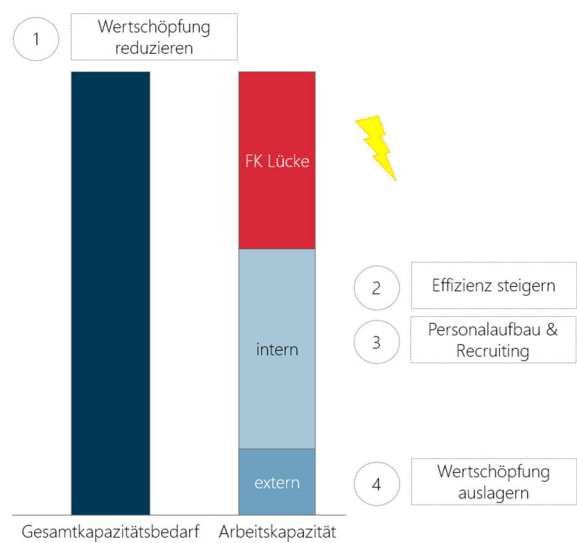






Abbildung 1: Die 4 Stellhebel, um dem Fachkräftemangel proaktiv zu begegnen

Die Potentiale einer solchen proaktiven Ausrichtung können beispielsweise durch sinnvollen Technologieeinsatz und Fachkräfte aus dem Ausland gehoben werden. Einige Aufgaben, wie zeitaufwändige administrative Tätigkeiten können sehr gut durch Automatisierung, KI und Effizienzsteigerung unterstützt werden. Aber bei Arbeitsfeldern, in denen hohe soziale Interaktion, Erfahrung und physische Arbeit essenziell sind, können Fachkräfte aus dem Ausland integriert werden.

## Vor die Welle kommen: Bildungsnetzwerke nutzen, um ausländische Fachkräfte erfolgreich zu rekrutieren

Die Herausforderungen für Unternehmen, um Fachkräfte gezielt aus dem Ausland zu rekrutieren sind vielseitig und komplex.

						
Zugang zu Bildungs-instituten im Ausland	Auswahl der richtigen Ausbildungs-Lehrgänge	Integration ausländischer Fachkräfte in das Unternehmen	Komplexität verschiedener Fachbereiche (überall läuft es ein wenig anders)	Schlanke Prozesse, um Aufwand bewältigen zu können	Transfer nach Deutschland und Bürokratie im Prozess	Langfristige Bindung der ausländischen Fachkräfte im Unternehmen

Bildungsnetzwerke und die gezielte Ansprache von zukünftigen Mitarbeitenden im Heimatland helfen diese Herausforderungen zu meistern. Es geht dabei darum, „vor die Welle zu kommen“, also nicht zu warten, bis die Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt angekommen sind, sondern den Kontakt bereits im Ausland herzustellen. Über moderne Kommunikationswege und Expertennetzwerke kann so eine Verbindung mit zukünftigen Mitarbeitenden hergestellt und die Ausbildung, sowie der Transfer- und Integrationsprozess begleitet werden.

Beispielsweise stärkt die gezielte Vernetzung von Arbeitgebenden, passenden Mitarbeitenden sowie die Vermittlung von Unternehmenswerten die Bindung. Die Komplexität der Fachbereiche und Prozesse, kann bereits vor dem Transfer nach Deutschland geschult werden und so eine nachhaltige Integration der Fachkräfte stattfinden.

Unser Team aus Beraterinnen und Beratern mit breiter Branchenexpertise entwickelt gern mit Ihnen einen maßgeschneiderten Ansatz, um den Herausforderungen und Chancen des dynamischen Arbeitsmarktes zu begegnen.

*Sie haben Fragen, Anmerkungen oder suchen nach Unterstützung für die proaktive Fachkräfteansprache?*



**Fabian Dawin**  
Partner  
Königsallee 60f  
40212 Düsseldorf  
+49 172 2843644  
f.dawin@advyce.com



**Roland Mönikes**  
Geschäftsführer & Senior Partner  
Königsallee 60f  
40212 Düsseldorf  
+49 151 15005242  
r.moenikes@advyce.com



**Marleen Taube**  
Senior Consultant  
Königsallee 60f  
40212 Düsseldorf  
+49 151 15042391  
m.taube@advyce.com