

bdeu

Energie. Wasser. Leben.

BDEW-Kurzumfrage zur Fachkräftesicherung

in Zusammenarbeit mit Arthur D. Little

BDEW-Kurzumfrage zur Fachkräftesicherung in Unternehmen der Energie- und Wasserwirtschaft

Studiendesign

- Im Auftrag des BDEW gemeinsam mit der Unternehmensberatung Arthur D. Little
- Umfrage unter rd. 2.000 BDEW-Mitgliedsunternehmen
- Feldphase der Online-Befragung im Zeitraum Dez. 2023/Jan. 2024

Teilnahme: 157 Unternehmen

- 71% mit weniger als 500 Mitarbeitenden, 29% mit mehr als 500 Mitarbeitenden
- Beteiligt haben sich 40% energie- und 28% wasserwirtschaftliche Unternehmen sowie 32% in beiden Geschäftsfeldern aktive Unternehmen.

Die Kurzumfrage umfasste sechs Fragen mit zwei Zeitbezügen

- Das Ergebnis der BDEW-Umfrage bestätigt die Aussagen anderer Erhebungen.
- Veränderungen der Fachkräftesicherung können mittels der verwendeten Indikatoren beobachtet werden.
- Durch Aussagen zum Stand „heute“ und Annahmen für die nächsten beiden Jahre wird die Prognosefähigkeit und damit Planbarkeit der Unternehmen prüfbar.

Neben Fragen zu Unternehmen und Teilnehmenden, wurden in der Kurzumfrage folgende Fragen gestellt:

Ursachen¹

Durch welche Faktoren wird der aktuelle Fach- und Arbeitskräftemangel in Ihrer Branche primär verursacht?

Quantitative Ausprägung¹

Inwieweit liegt in Ihrem Unternehmen aktuell ein Fach- und Arbeitskräftemangel vor?

Qualitative Ausprägung¹ (Betroffene Qualifikationslevel)

Auf welchem Qualifikationslevel ist der Fach- und Arbeitskräftemangel im Unternehmen am stärksten ausgeprägt?

Indikator zur Veränderungsmessung¹ (time-to-hire)

Wie lange (Wochen) bleiben ausgeschriebene Stellen in Ihrem Unternehmen aktuell unbesetzt (durchschnittlich)?

Auswirkungen auf die Energiewende¹

Welche negativen Auswirkungen hat die aktuelle Personalsituation auf die Umsetzung der Energiewende?

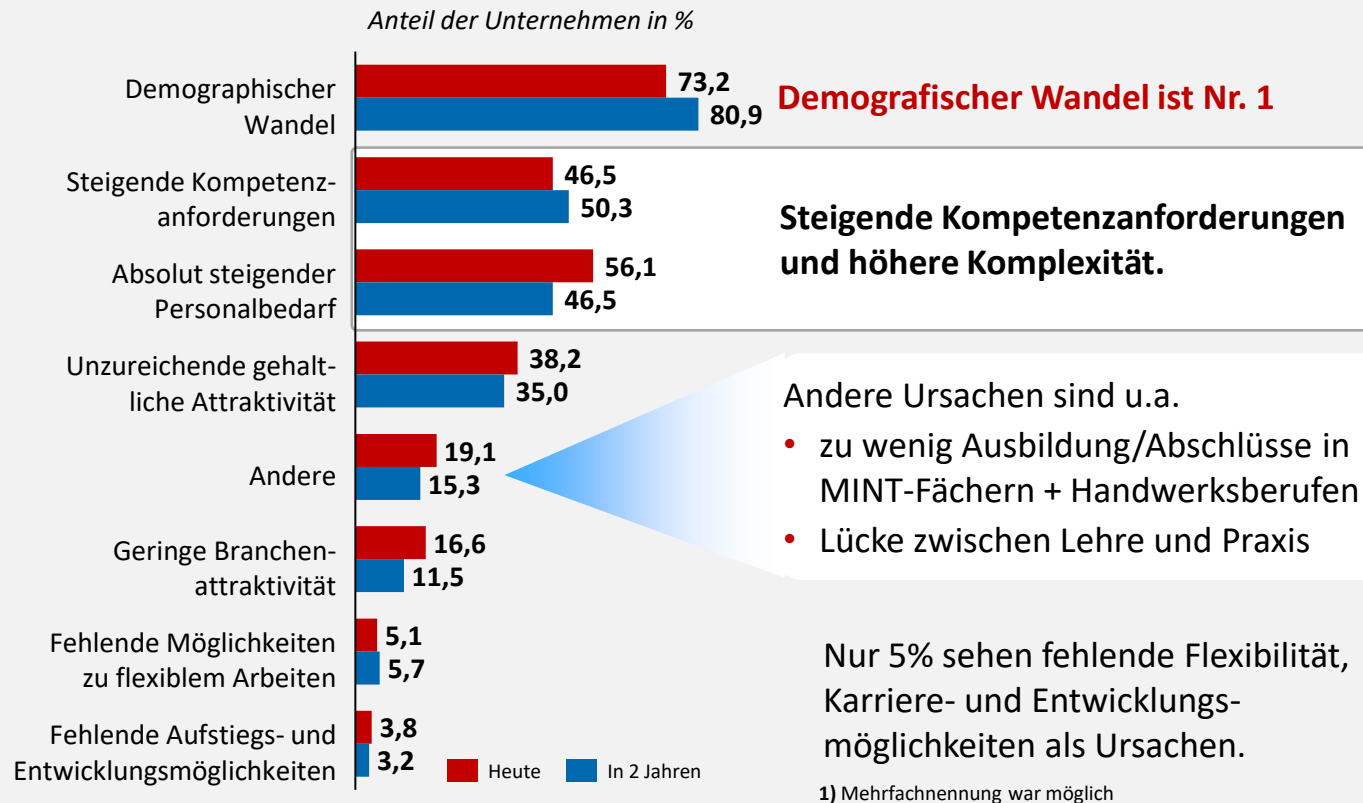
Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

Welche Maßnahmen ergreifen Sie bereits, um dem Fachkräftemangel zu begegnen?

1) Um neben den Veränderungen künftig auch die Prognosequalität der Unternehmen zu messen, wurden diese Fragen jeweils mit Zeitbezug „heute“ und „in 2 Jahren“ gestellt.

Der demographische Wandel wird als Hauptursache des Fachkräftebedarfs gesehen.

Frage: Durch welche Faktoren wird der Fach- u. Arbeitskräftemangel in Ihrer Branche primär verursacht? ¹

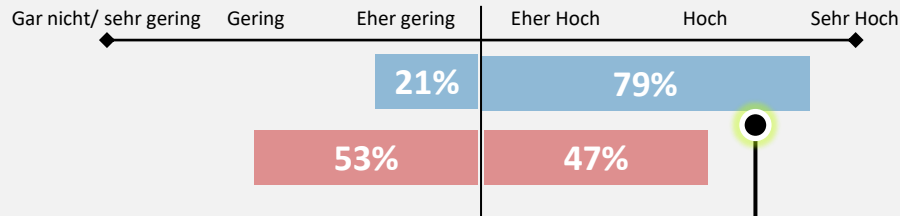


- Rd. 80% der Beteiligten erkennen **als Hauptursache heute und künftig den demographischen Wandel.**
- Als weitere wesentliche Ursachen werden **externe Faktoren** gesehen.
- Die **Attraktivität der Branche wird weitestgehend als gegeben** wahrgenommen.
- **Effizienzgewinne können den absoluten Personalbedarf reduzieren**, erfordern jedoch mehr passend ausgebildetes Personal.
- **Der Engpass besteht beim Fachpersonal.**

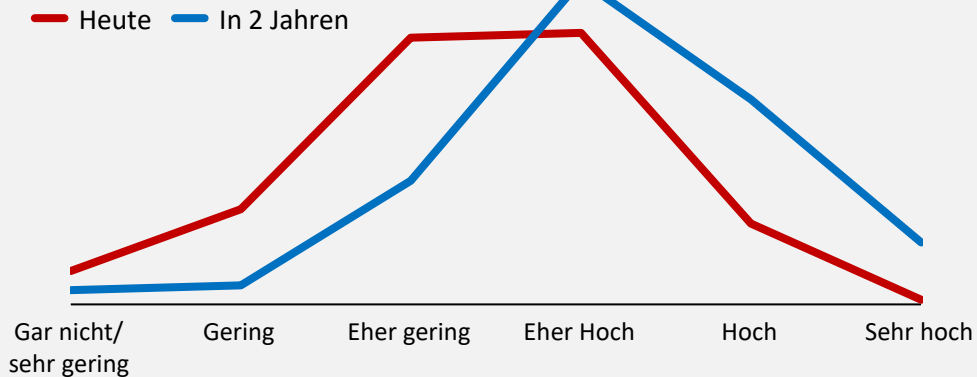
Die Fachkräftelücke betrifft die ganze Branche und korreliert nicht mit Region oder Unternehmensgröße.

Der Fachkräftebedarf nimmt zu!

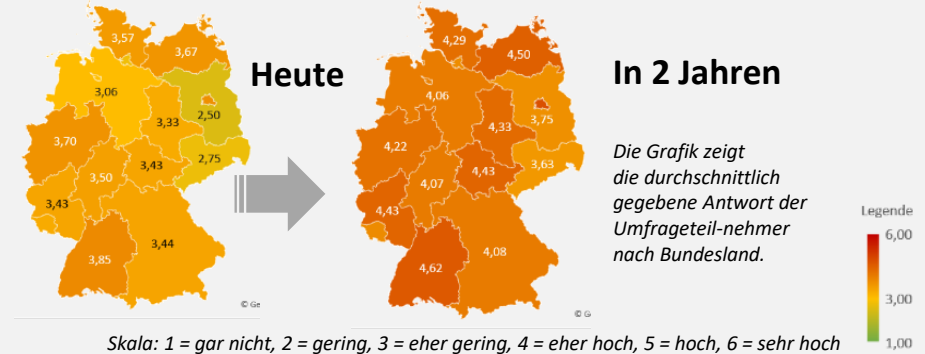
Frage: Inwieweit liegt in Ihrem Unternehmen ein Fach- und Arbeitskräftemangel vor?



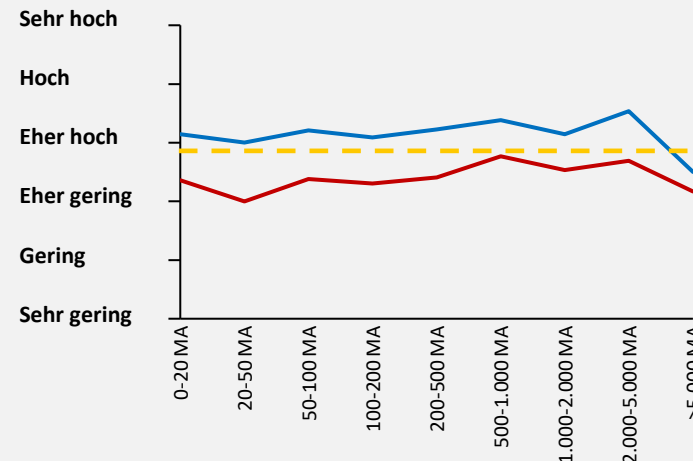
Rd. 80% gehen davon aus, dass **künftig noch mehr Fachkräfte fehlen.**



„Die Fachkräftelücke (be-)trifft uns alle gleichermaßen!“



Skala: 1 = gar nicht, 2 = gering, 3 = eher gering, 4 = eher hoch, 5 = hoch, 6 = sehr hoch



Der Fachkräftebedarf ist **weder ein regionales Problem noch eine Frage der Unternehmensgröße.**

Besonders technisch-operatives Personal fehlt.

Unternehmen suchen primär Fachkräfte im Bereich Berufsausbildung / Meister.

Frage: Auf welchem Qualifikationslevel ist der Fach- und Arbeitskräftemangel in ihrem Unternehmen am stärksten ausgeprägt?¹

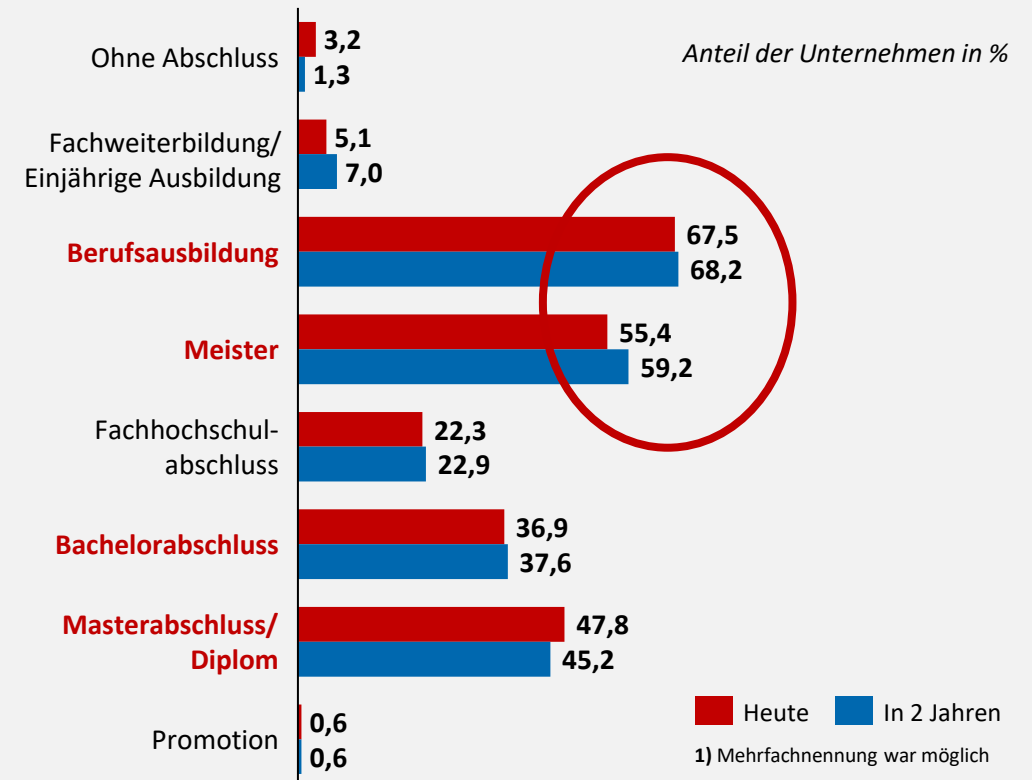
Die Energiewende braucht mehr operative Kräfte.

68% sehen den größten Fachkräftebedarf bei Ausbildungsberufen, 59% bei Meistern.

**Größtes Entwicklungsfeld:
Technisch qualifiziertes Personal**

Die Branche benötigt mehr Absolventen mit technischer Fachrichtung.

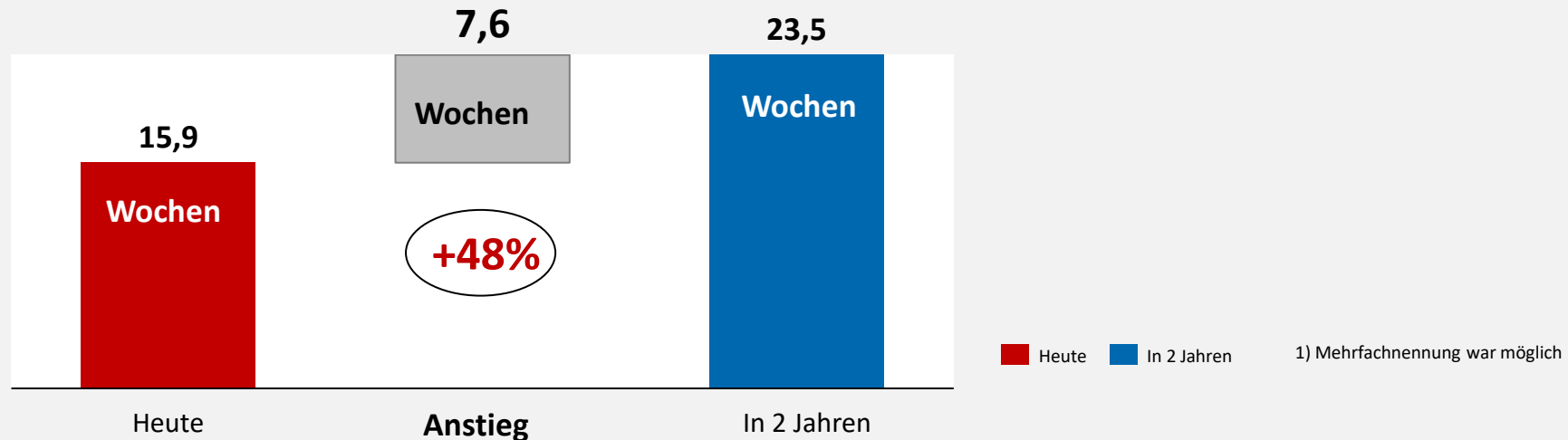
38% sehen den einen hohen Fachkräftebedarf bei Bachelor- und 48% bei Master-Absolventen.



Die Unternehmen rechnen mit einem weiteren Anstieg der Besetzungsdauer.

Offene Stellen bleiben künftig etwa 1,5-mal so lange unbesetzt wie heute.

Frage: Wie lange (in Wochen) bleiben ausgeschriebene Stellen in Ihrem Unternehmen unbesetzt (durchschnittlich)?¹



Im Schnitt bleiben Stellen in der Energie- und Wasserbranche rund 4 – 6 Monate vakant.¹

Die Unternehmen gehen davon aus, dass die Umsetzung der Energiewende unter dem Fachkräftemangel leidet.

Der Fachkräftebedarf hemmt die Energiewende.

Frage: Welche negativen Auswirkungen hat die Personalsituation auf die Umsetzung der Energiewende?¹

Heute
85%

In 2 Jahren
76%

Verzögerung der Umsetzung

Die Unternehmen sehen im Fachkräftemangel ein wesentliches Risiko für die Umsetzung der Energiewende.

Heute
53%

In 2 Jahren
65%

Steigende Kosten

Mehr als die Hälfte der Unternehmen erwartet eine deutliche Kostensteigerung.

Heute
41%

In 2 Jahren
50%

Nichterreichen von Teilzielen

Rund die Hälfte der Unternehmen erwartet, dass Teilziele der Energiewende verfehlt werden.

1) Mehrfachnennung war möglich

Heute
38%

In 2 Jahren
40%

Vernachlässigung unternehmerischer Belange

Heute
8%

In 2 Jahren
14%

Zunehmende Vernachlässigung öffentlicher Belange

Heute
6%

In 2 Jahren
7%

Sonstiges

- Sinkende Qualität
- Steigende Fremdvergabe
- Steigende Belastung des Personals
- [...]

Ansprechpartner

Dr. Jan Witt
Bereichsleiter
Energieeffizienz / Vertrieb

Susanne Kramm
Fachgebietsleiterin
Energieeffizienz / Vertrieb



BDEW Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e.V.
Reinhardtstr. 32
10117 Berlin
www.bdew.de