

**bdeu**

Energie. Wasser. Leben.

# Umfrage zur Fachkräftesicherung in der Energie- und Wasserwirtschaft

Ergebnisse | August 2025

# Zum Jahreswechsel 23/24 haben der BDEW und ADL eine Studie zum Fachkräftemangel durchgeführt, die 24/25 durch eine vertiefende Umfrage ergänzt wurde

## Kernstudie

### Studiendesign

- Im Auftrag des BDEW gemeinsam mit der Unternehmensberatung Arthur D. Little
- Teilnahme von 157 BDEW-Mitgliedsunternehmen
- Feldphase der Online-Befragung im Zeitraum Dez. 2023/Jan. 2024

### Ziele

1. Ermittlung von Ursachen, Ausmaß und Folgen des Fachkräftemangels für die Energiewende
2. Definition von Indikatoren, um die Veränderungen des Fachkräftemangels weiter zu beobachten
3. Erhebung von Kontaktdaten und so Gewinnung von Experten für eine vertiefende Studie zum selben Thema

### Kernfragen und Erkenntnisse

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

→ **Demographischer Wandel, Steigende Kompetenzanforderungen, Absolut steigender Personalbedarf**

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

→ **Fachkräftemangel betrifft die ganze Branche – Ohne Korrelation mit Region oder Unternehmensgröße**

Auf welchem Qualifikationslevel ist der Fachkräftemangel im Unternehmen am stärksten ausgeprägt?

→ **Besonders technisch operatives Personal fehlt. Sowohl mit Berufsausbildung als auch Akademiker**

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

→ **Im Schnitt 4-6 Monate – Weiterer Anstieg der Besetzungsdauer ist zu erwarten (Anstieg von 1,5x)**

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

→ **Zahlreiche Auswirkungen v.a.: Verzögerung der Umsetzung, Steigende Kosten, Nichterreichung Ziele, ...**

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

→ **Diverse Maßnahmen bspw.: Flexibles Arbeiten, HO, Weiterbildung, Ausbildungsplätze, Benefits, ...**

## Folgeumfrage

### Studiendesign

- Einzelinterviews mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Kernstudie sowie weiteren Mitgliedsunternehmen des BDEW
- Leitfadengestütztes Interviewformat mit vorgegebenen und/oder freien Antwortmöglichkeiten. Erhebungszeitraum Januar bis Februar 2025

### Ziele

- Ermittlung von Ausmaß und Folgen des Fachkräftemangels für die Energiewende
- Identifikation von Lösungen, um die Fachkräftesicherung zu fördern
- Förderung des Erfahrungsaustausches und Best Practices zwischen den teilnehmenden Unternehmen

# Design und Durchführung der Experteninterviews zur Fachkräftesicherung in der Energie- und Wasserwirtschaft

## Studiendesign



- Durchführung gemeinsam von BDEW und Arthur D. Little
- Adressaten waren alle Mitgliedsunternehmen des BDEW
- Online Interviewformat anhand eines geführten Interviewleitfadens mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten (Mehrfachnennung, sowie ergänzende Antworten möglich)
- Es wurde drauf geachtet, dass die Auswahl der Unternehmen hinsichtlich Regionalität, Größe, Portfolio ausgewogen ist
- Durchführung der Interviews im ersten Quartal des Jahres 2025

## Ziele



- Ermittlung von Ausmaß und Folgen des Fachkräftemangels für die Energiewende
- Identifikation von Lösungen, um die Fachkräftesicherung zu fördern
- Förderung des Erfahrungsaustausches und Best Practices zwischen den teilnehmenden Unternehmen

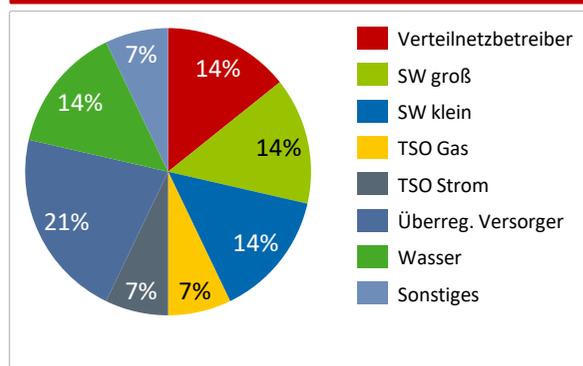
## Teilnehmende Unternehmen

 <b>Verteilnetz- betreiber</b>	2	 <b>Stadtwerke (Groß/Klein)</b>	4
 <b>TSO (Strom/Gas)</b>	2	 <b>Überregionale Versorger</b>	3
 <b>Wasser</b>	2	 <b>Sonstige</b>	1
		<b>Σ</b> <b>Gesamt</b>	<b>14</b>

# Übersicht | Aufteilung der teilnehmenden Unternehmen nach Unternehmenstyp, -region, - sowie -größe

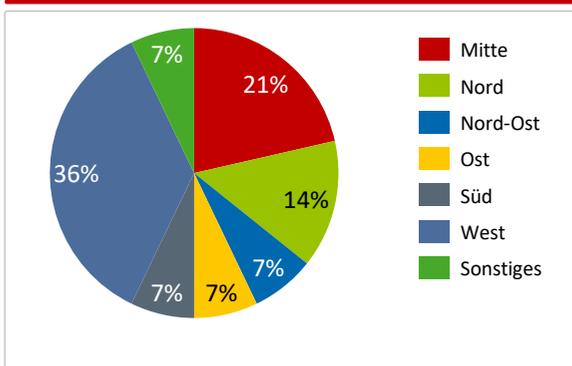


## Unternehmenstyp



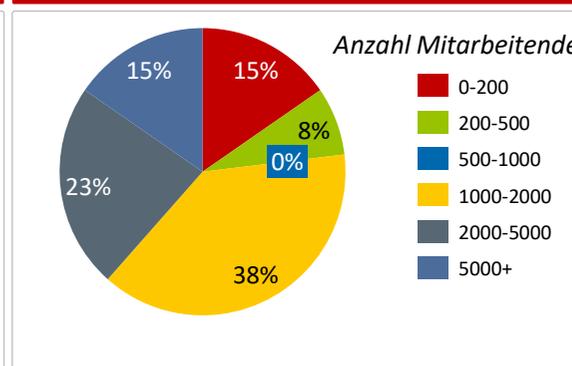
Die teilnehmenden Unternehmen bilden einen Querschnitt der Energie- und Wasserwirtschaft

## Unternehmensregion



Vor allem Unternehmen aus dem Westen und der Mitte Deutschlands haben an der Umfrage teilgenommen

## Unternehmensgröße



Der Großteil der teilnehmenden Unternehmen hat über 1.000 Mitarbeitende

## Die Interviews wurden anhand von 7 Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten und einer offenen Frage durchgeführt

### Fragebogen

- 1 Welche unternehmerischen Belange sehen Sie am ehesten durch Fachkräftemangel gefährdet?
- 2 Welche öffentlichen Belange sehen Sie am ehesten durch Fachkräftemangel gefährdet?
- 3 In welchen Bereichen sehen Sie die größten Risiken für die Umsetzung der Energiewende?
- 4a Welche Funktionen in Ihrem Unternehmen sind bereits heute von Fachkräftemangel beeinflusst?
- 4b Welche Qualifizierungsstufen suchen Sie in den betroffenen Funktionen am meisten?
- 5a Welche Maßnahmen ergreifen Sie im Unternehmen zur Fachkräftesicherung?
- 5b An welchen Stellen wünschen Sie sich Unterstützung für die Fachkräftesicherung?

# Insgesamt wurden drei verschiedene Befragungsmethoden zur Datenerhebung und Auswertung verwendet

## Angewandte Interviewmethoden

### 1 Vorgegebene Antwortmöglichkeiten mit ergänzenden Kommentaren

**Methode:** Fragestellungen mit mehreren vorgegebenen Antwortmöglichkeiten (Mehrfachnennung möglich), inkl. der Möglichkeit von ergänzenden freien Kommentaren

**Auswertung:** Quantitative Auswertung (Menge/Häufigkeit) nach Unternehmenstyp und Analyse der freien Kommentare

**Fragen:** Betrifft Fragen 1, 3, 4a, 4b, 5a, 6

### 2 Bewertung von vorgegebenen Antwortmöglichkeiten anhand einer Skala

**Methode:** Fragestellung mit 4 Antwortmöglichkeiten, welche von 4 (höchste Gefährdung) bis 1 (geringste Gefährdung) relativ zueinander bewertet worden sind

**Auswertung:** Die vergebenen Scores wurden zunächst summiert und anschließend durch die Anzahl der bewertenden Unternehmen geteilt, um den Durchschnittswert zu berechnen. Auf Basis dieses Werts erfolgte ein abschließendes Ranking der Ergebnisse

**Fragen:** Betrifft Frage 2

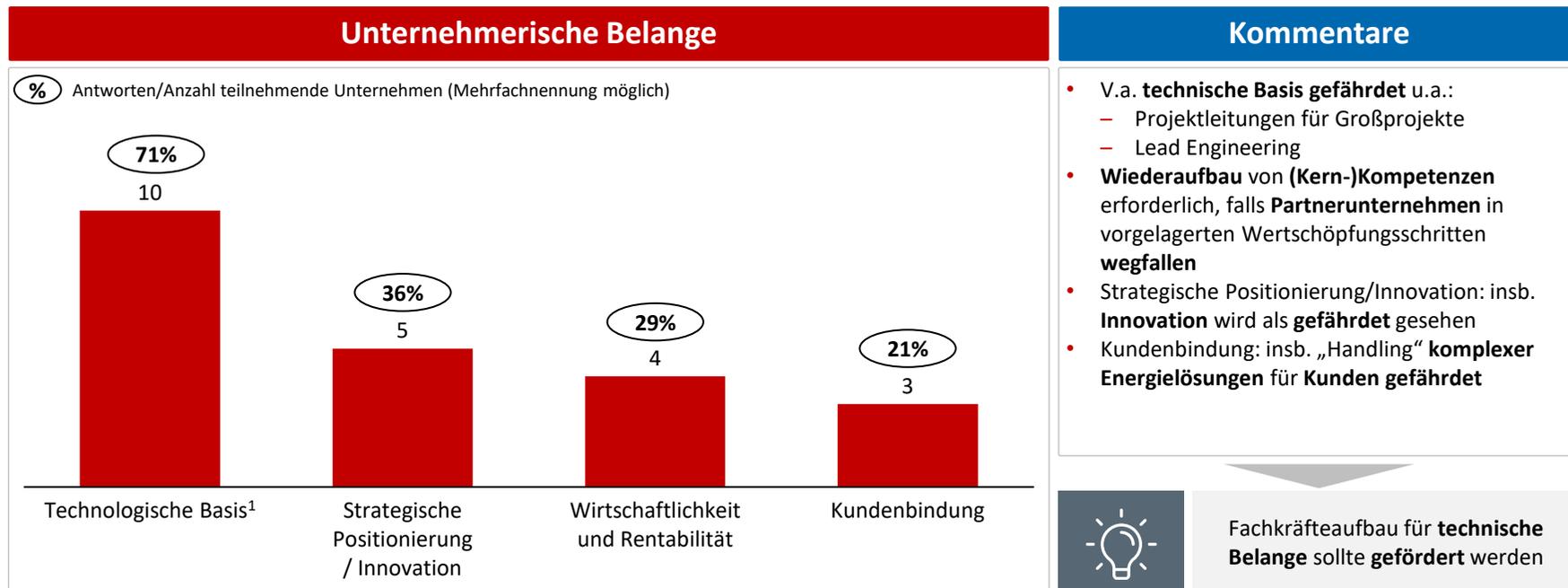
### 3 Freie Antwortmöglichkeiten

**Methode:** Fragestellung mit freien Antwortmöglichkeiten

**Auswertung:** Analyse und Kategorien- bzw. Clusterbildung der gegebenen Antworten

**Fragen:** Betrifft Frage 5b

## Frage 1 | Welche unternehmerischen Belange sehen Sie am ehesten durch Fachkräftemangel gefährdet?



1) Energiewirtschaftliche Fachfunktionen zu technischen Infrastrukturen  
Quelle: Interviewergebnisse (n=14), BDEW, Arthur D. Little

## Frage 2 | Welche öffentlichen Belange sehen Sie am ehesten durch Fachkräftemangel gefährdet?

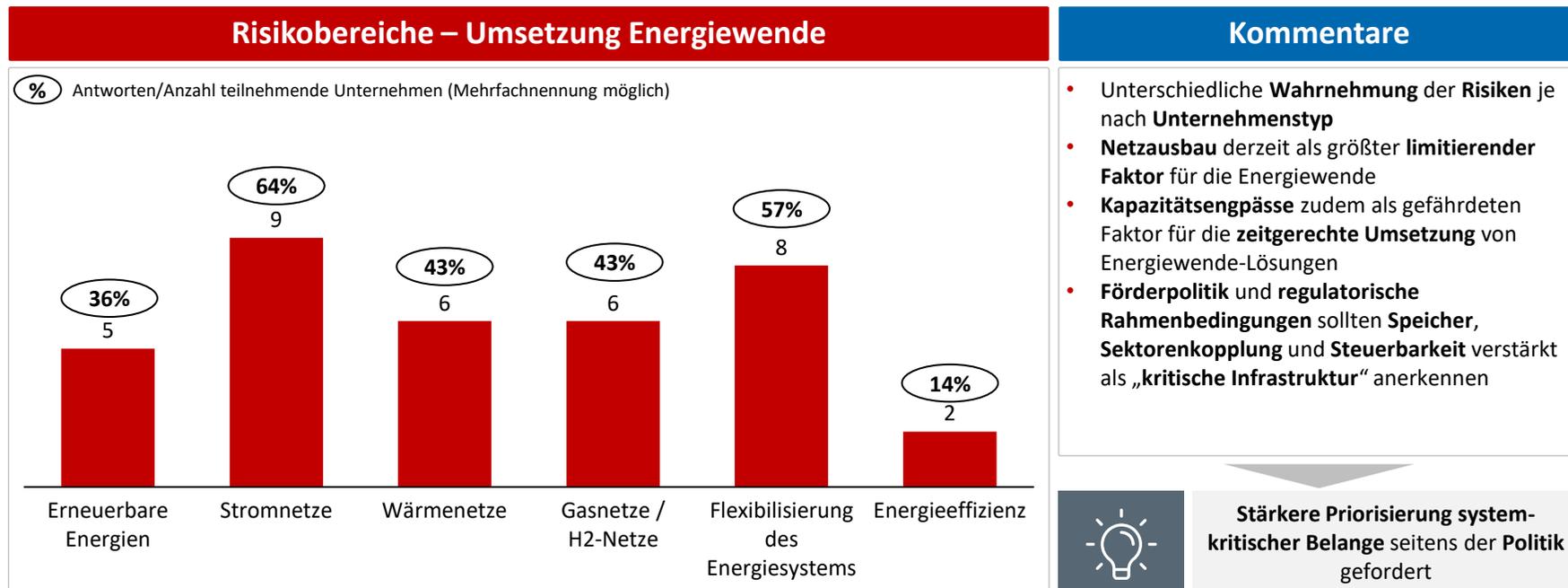


### Kommentare

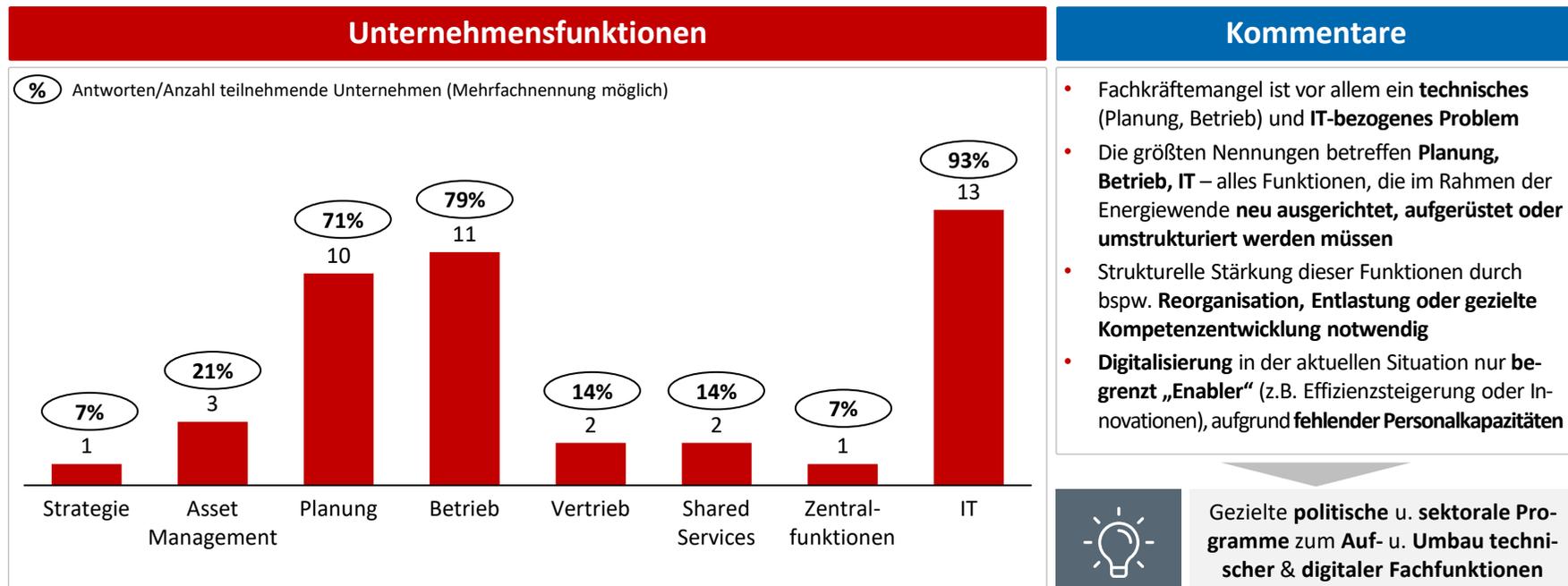
- Die hohe Priorisierung von Herausforderungen in **wirtschaftlich unattraktiven Regionen** weist auf **fehlende Investitionen, Förderprogramme** oder **wirtschaftliche Anreize** hin
- Fachkräftemangel könnte **Effizienzsteigerungen** und **Kostensenkungen** erschweren
- **Langfristig** könnten steigende Personalkosten oder **ineffiziente Prozesse** zu **höheren Verbraucher- und Unternehmenspreisen** führen
- Die **Versorgungssicherheit** zeigt einen **geringeren akuten Handlungsbedarf**, möglicherweise aufgrund bestehender Sicherungsmechanismen und eines hohen Vertrauens in die Priorisierung der Energieversorgung

Bewertung erfolgte in **aufsteigender Reihenfolge**. **Rang 1** entspricht am **gefährdetsten** Belangen

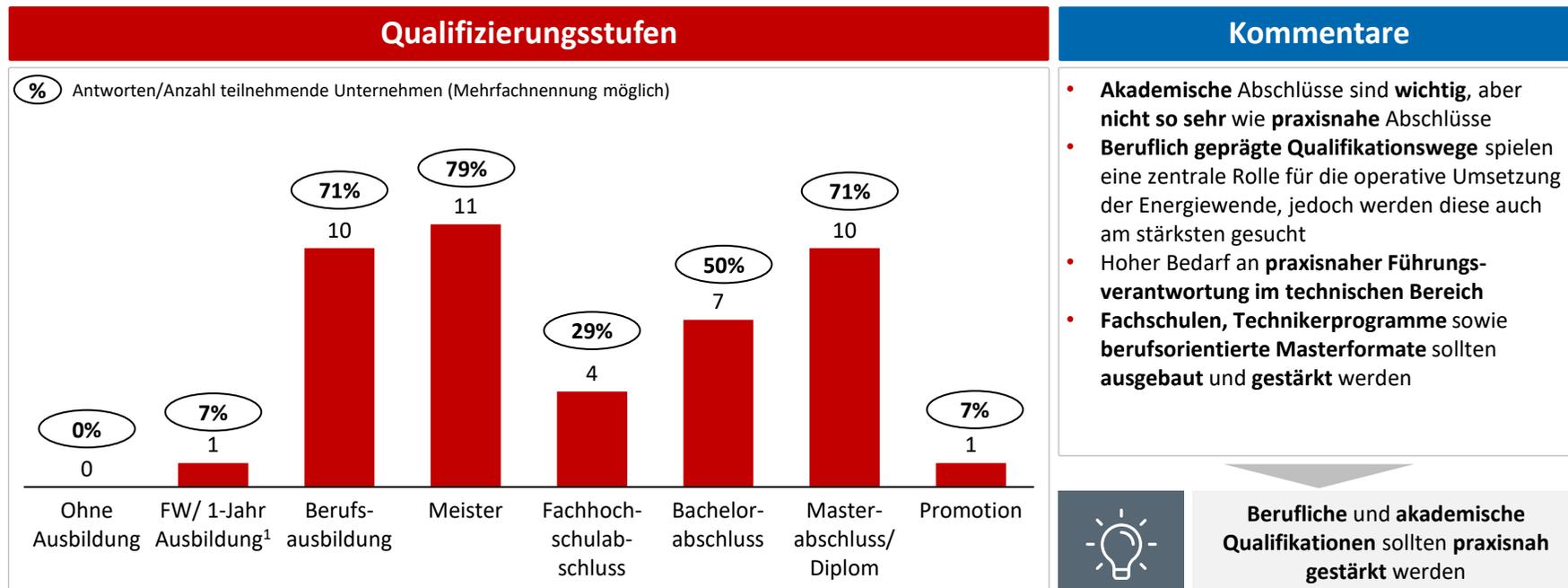
## Frage 3 | In welchen Bereichen sehen Sie die größten Risiken für die Umsetzung der Energiewende?



## Frage 4a | Welche Funktionen in Ihrem Unternehmen sind bereits heute von Fachkräftemangel beeinflusst?



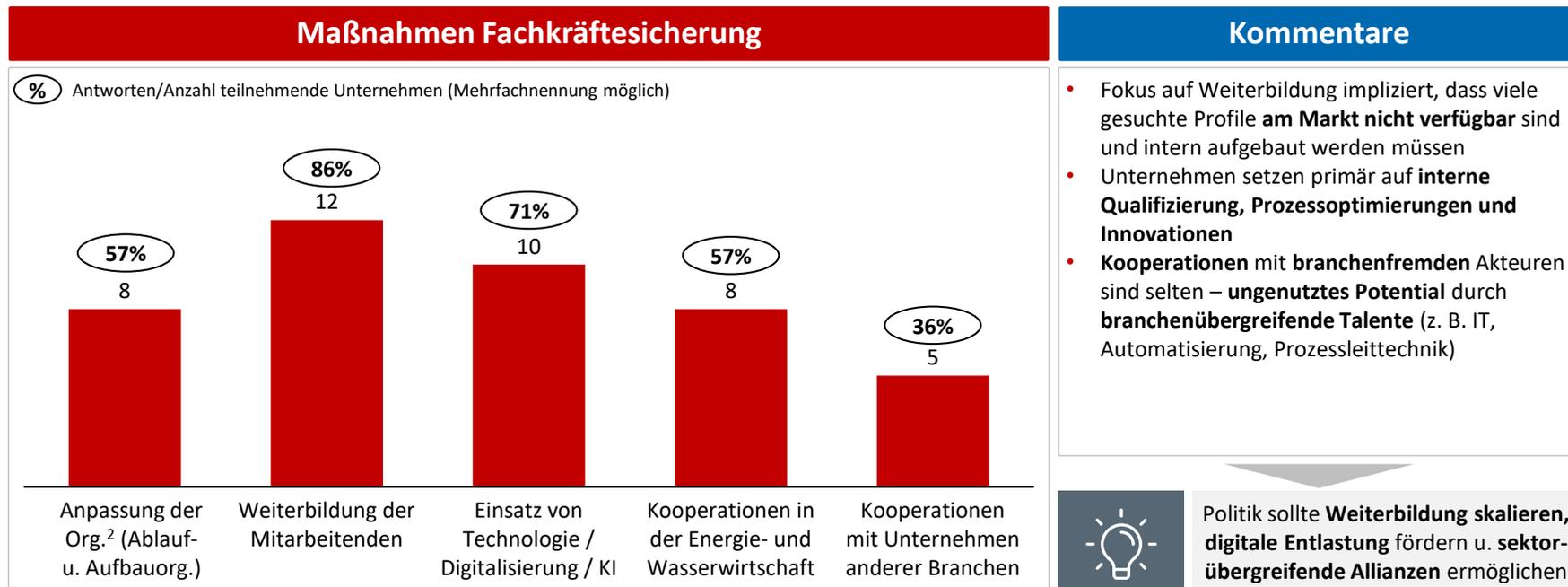
## Frage 4b | Welche Qualifizierungsstufen suchen Sie in den betroffenen Funktionen am meisten?



1) FW= Fachweiterbildung/ Einjährige Ausbildung

Quelle: Interviewergebnisse (n=14), BDEW, Arthur D. Little

## Frage 5a | Welche Maßnahmen ergreifen Sie im Unternehmen zur Fachkräftesicherung?



## Frage 5a | Welche Maßnahmen ergreifen Sie im Unternehmen zur Fachkräftesicherung?

- *Technischer Betrieb: Arbeitnehmerüberlassung und Mitarbeiterempfehlung sowie perspektivisch Internationalisierung insbesondere an grenznahen Betriebsstellen*
- *Technischer Betrieb und IT: Active Sourcing<sup>3</sup>*
- *Kooperation mit Personaldienstleistern spezialisiert für gewerblich technischen Bereich*

**Transportnetzbetreiber Gas**



- *Optimierung des Recruiting-Prozesses*
- *Ausbildung im eigenen Haus*
- *Aufbau Arbeitgebermarke*
- *Dezentralisierung der Ausbildung*

**Verteilnetzbetreiber**



- *Universitäten (duales Studium, aber auch Forschungsprojekte), Fraunhofer, Mentoring, etc.*

**Transportnetzbetreiber Strom**



- *Attraktive Arbeitsbedingungen, Individualisierung/Unabhängigkeit von Arbeitszeit und -ort, etc.*

**Überregionaler Versorger**



- *Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten*
- *Nutzung regionaler Jobbörsen*
- *Kooperation unter Wasserverbänden bei ERP-Transfer*

**Wasserversorger**



## Frage 5b | An welchen Stellen wünschen Sie sich Unterstützung für die Fachkräftesicherung? Lässt sich in die folgenden fünf Kategorien unterteilen ...

- 01 Attraktivität der Branche steigern**  
Die Energiebranche als attraktiven Arbeitgeber positionieren, Employer Branding<sup>4</sup> verbessern und handwerkliche Berufe fördern, ...
- 02 Fachkräfteeinwanderung erleichtern**  
Anerkennung ausländischer Qualifikationen beschleunigen, Sprachförderung verbessern und Integrationsmaßnahmen (z. B. Wohnraum) ausbauen, ...
- 03 Weiterbildung und Qualifizierung**  
Staatliche Weiterbildungsprogramme ausbauen, Meisterausbildung effizienter gestalten und Quereinsteiger fördern, ...
- 04 Bürokratische Hürden abbauen**  
Digitalisierte, schnellere Prozesse für Anmeldung, Anerkennung und qualifizierte Zuwanderung schaffen, ...
- 05 Erfahrungsaustausch und Kooperationen**  
Best Practices teilen, HR-Entwicklungsthemen diskutieren und Kooperationen mit Unternehmen, Schulen und Universitäten fördern, ...

4) Employer Branding= Strategischer Aufbau und Kommunikation eines attraktiven Arbeitgeberprofils zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte

Quelle: Interviewergebnisse (n=14), BDEW, Arthur D. Little

## Frage 5b | An welchen Stellen wünschen Sie sich Unterstützung für die Fachkräftesicherung? (1/3)



### Attraktivität der Branche steigern

- **Attraktivität der Branche** übergeordnet **steigern**, um eigenes **Employer Branding** noch besser zu **fokussieren**
- Steigerung der **Branchenattraktivität** und **Bekanntheit der Energiewirtschaft**
- Die **Schaffung neuer Berufsbilder** muss vereinfacht werden
- **Förderung der Attraktivität** von **handwerklichen Berufsbildern**
- **Attraktivität der Branche** und **Berufsbilder** hervorheben und stärken (Aufgabe BDEW)



### Fachkräfteeinwanderung

- **Vereinfachte Anerkennung ausländischer Qualifikationen** und Berufserfahrung
- **Förderung der sprachlichen Kompetenzen** für Fachkräfte aus dem Ausland
- **Entlastung bei der Integration** von ausländischen Fachkräften, insbesondere über Bundesländer hinweg
- **Wohnungssituation:** Insbesondere für Menschen aus dem Ausland (staatliche Wohnungsbaugesellschaft)



### Kommentare

- **Branchenattraktivität** gilt als zentrale Voraussetzung, um langfristig Fachkräfte zu gewinnen
- **Wunsch** nach **Unterstützung** betrifft nicht eigenes Recruiting, sondern die **Branche gesamtheitlich**
- **Integration** internationaler **Fachkräfte** gelingt **nicht isoliert**, sondern nur mit **funktionierenden Integrationsketten**
- Notwendigkeit **überregionaler Koordination**



Keine ausreichende **Attraktivität** der **Branche**. **Internationale Fachkräfte** sind eine **Lösung**, doch Bürokratie, Sprache und Wohnraum erschweren die Integration. BDEW sollte gemäß seiner Kernkompetenzen die **Sichtbarkeit** der **Branche erhöhen** und **politische Rahmenbedingungen verbessern**.

## Frage 5b | An welchen Stellen wünschen Sie sich Unterstützung für die Fachkräftesicherung? (2/3)



### Weiterbildung und Qualifizierung

- Ausbau **staatlicher Weiterbildungsprogramme** für bestehende Mitarbeitende
- **Meisterausbildung verbessern** (bspw. Reduzierung der Wartelisten)
- **Bildungspolitik:** Hoher **Nachholbedarf** in der Ausbildung gegenüber Schulabschluss, **IT** und **Digitalisierung** haben einen **geringen Fokus** in der Schulbildung
- **Förderung von Quereinsteiger-Qualifikationen** durch zentrale Ausbildungsmöglichkeiten
- **Reverse Mentoring für ältere Mitarbeitende**



### Bürokratische Hürden abbauen

- **Bürokratieabbau** (Digitalisierung der Anmelde- und Registrierungs-, Anerkennungsprozesse)
- **Endbürokratisierung** der Fachkräftezuwanderung
- **Schnellere Anerkennung ausländischer Berufsausbildungen**
- **Vereinfachung qualifizierter Zuwanderung** in den Systemen
- **Gemeindeordnung: Engagement** in der **Wertschöpfungskette** und **Beteiligung an Handwerksbetrieben** erleichtern



### Kommentare

- **Bürokratische Hürden** (z. B. bei Anerkennung, Registrierung oder Visa) **bremsen** den **Zugang** zu ausländischen Fachkräften, trotz vorhandenen Potentials
- Unternehmen wünschen **digitalisierte, zentralisierte** und **standardisierte Verfahren** zur **Anerkennung** und **Integration** (über alle Ländergrenzen hinweg)
- **Operative Umsetzbarkeit** von **Qualifizierung** (z. B. Verfügbarkeit, Zugänglichkeit, Passgenauigkeit) derzeit **wichtiger als grundsätzliche Ausbildungsstruktur**



**Bildung** und **Weiterbildung** sind **essenziell**, um langfristig mehr Fachkräfte zu generieren – mit **Fokus** auf **Digitalisierung**, **IT** und eine effizientere **Meisterausbildung**. **Bürokratische Prozesse** erschweren den Zugang zu **Fachkräften** aus dem **Ausland**.

## Frage 5b | An welchen Stellen wünschen Sie sich Unterstützung für die Fachkräftesicherung? (3/3)



### Erfahrungsaustausch und Kooperationen

- **Übergeordneter Austausch** zu gezielten **HR-Entwicklungsthemen** wäre hilfreich (Change, Employer Branding, Retention, etc.)
- **Austausch zu Best Practices** mit Unternehmen, die **ähnliche Herausforderungen** haben
- **TVV** (mit Unterstützung des VKU/ VKA): **Spitzenverbände unterstützen gut** in der Erweiterung der TVV-Tabellen
- **Erfahrungsberichte und Vernetzung** der **Stadtwerke** insbesondere in den Regionen fördern
- **Übergeordnete Koordination** von **Kooperationsmodellen** und –vehikeln zur **Kooperation mit Schulen, Universitäten, etc.**



### Kommentare

- Unternehmen wünschen sich die **Förderung** von **gezieltem Austausch** zu **aktuellen Themenfeldern** und **Best-Practices**
- Stärkere **Förderung** von **institutionalisierter Zusammenarbeit** mit **Bildungseinrichtungen** sowie **Branchenkooperationen/Vernetzungen**
- Insbesondere **kleinere Unternehmen** haben **weder Ressourcen noch Know-how**, um **Kooperationen** systematisch aufzubauen. Sie brauchen **Best Practices, Plattformen und Vorlagen, um mitziehen zu können**
- **Kooperation funktioniert nicht von allein**, sondern nur mit **moderierten Formaten**, festen **Partnern** und **überregionalen Koordinationsstrukturen**
- **Fachkräftesicherung** wird zunehmend als **Systemaufgabe** und als Teil der **strategischen Gesamttransformation** verstanden



**Best Practice Austausch** soll gefördert werden, um erfolgreiche Strategien zu verbreiten. **Kooperationen** sind **gewünscht** und **stärkere Förderung** würde Fachkräftesicherung für viele Unternehmen fördern.

## Glossar

**Active Sourcing (Frage 5a)** = Gezielte Direktansprache potenzieller Bewerber über (digitale) Kanäle wie Karrierenetze oder Talentpools – auch ohne aktive Stellensuche seitens der Kandidaten.

**Employer Branding (Frage 5b)** = Employer Branding, oder auch Arbeitgebermarkenbildung, bezeichnet den strategischen Prozess, eine positive Arbeitgebermarke aufzubauen und zu pflegen, um qualifizierte Fachkräfte anzuziehen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

**Infrastruktur (Frage 2)** = Beinhaltet u.a.: Netze, Erzeugungs- und Aufbereitungsanlagen, etc., also v.a. große Investitionsprojekte.

**Technologische Basis (Frage 1)** = Betrifft v.a. technische Infrastrukturen und dazugehörige energiewirtschaftliche Fachfunktionen.

# Ansprechpartner



## **Dr. Jan Witt**

Bereichsleiter  
Energieeffizienz  
und Vertrieb

BDEW | Berlin

[jan.witt@bdew.de](mailto:jan.witt@bdew.de)

Tel.: 030 300199-1370

## **Marlen Sunnyi Bohne**

Fachgebietsleiterin  
Energieeffizienz  
und Vertrieb

BDEW | Berlin

[marlen.sunnyi.bohne@bdew.de](mailto:marlen.sunnyi.bohne@bdew.de)

Tel.: 30 300199-1377

**BDEW Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e.V.**

Reinhardtstraße 32 · 10117 Berlin

[www.bdew.de](http://www.bdew.de)