

bdeu

Energie. Wasser. Leben.

Umfrage zur Fachkräftesicherung in der Energie- und Wasserwirtschaft

Executive Summary der Ergebnisse | August 2025

Zum Jahreswechsel 23/24 haben der BDEW u. 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

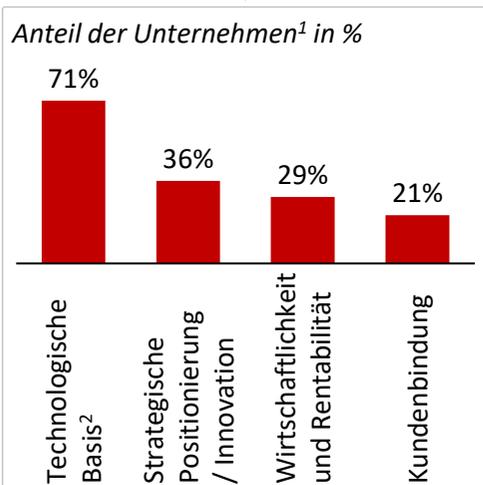
- Einzelinterviews mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Kernstudie sowie weiteren Mitgliedsunternehmen des BDEW
- Leitfadengestütztes Interviewformat mit vorgegebenen und/oder freien Antwortmöglichkeiten. Erhebungszeitraum Januar bis Februar 2025

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

Executive Summary | Fachkräftemangel gefährdet v. a. infrastrukturelle Belange und Ausbau – Fehlende Arbeitskräfte für Anpassungen gefährden Energiewende

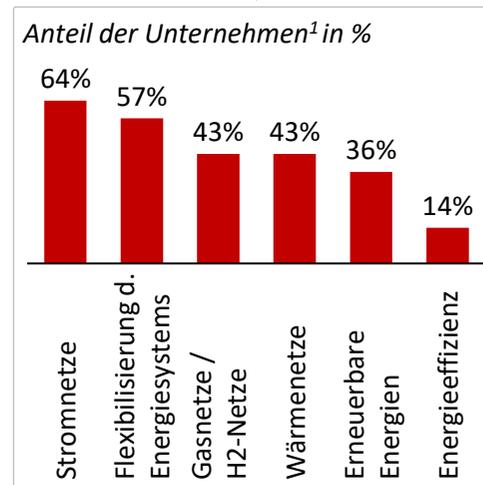
Welche unternehmerischen Belange sehen Sie am ehesten durch Fachkräftemangel gefährdet?



Welche öffentlichen Belange sehen Sie am ehesten durch Fachkräftemangel gefährdet?



In welchen Bereichen sehen Sie die größten Risiken für die Umsetzung der Energiewende?

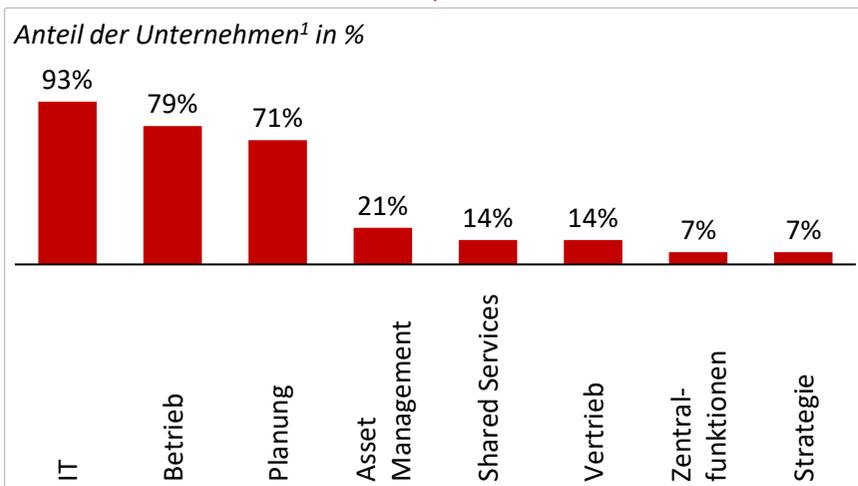


1) Mehrfachnennungen möglich; 2) Technischen Infrastrukturen und dazugehörige energiewirtschaftliche Fachfunktionen | Quelle: Interviewergebnisse (n=14), BDEW, Arthur D. Little

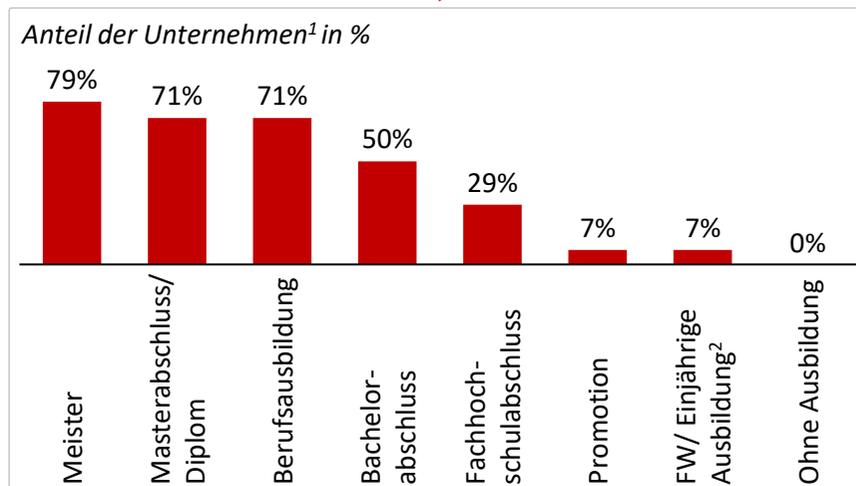
x Antwortmöglichkeiten von 4 (höchste Gefährdung) bis 1 (niedrigste Gefährdung). Bewertung entspricht Summe über alle Unternehmen geteilt durch die Anzahl der Unternehmen (n=14)

Executive Summary | In IT, Betrieb und Planung sind Fachkräfte besonders gefragt – vorrangig Fachkräfte mit Berufsausbildung, Meister und Masterabschluss

Welche Funktionen in Ihrem Unternehmen sind bereits heute von Fachkräftemangel beeinflusst?



Welche Qualifizierungsstufen suchen Sie in den betroffenen Funktionen am meisten?

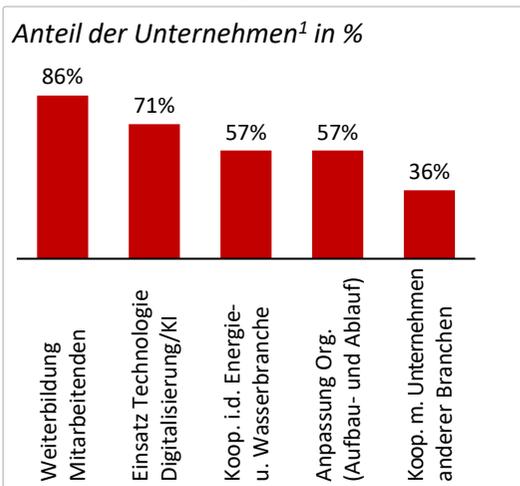


1) Mehrfachnennungen möglich; 2) Fachweiterbildung/ Einjährige Ausbildung

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

Executive Summary | Unternehmen setzen auf interne Maßnahmen zur Fachkräftesicherung – Externer Handlungsbedarf dennoch gewünscht und benötigt

Welche Maßnahmen ergreifen Sie im Unternehmen zur Fachkräftesicherung?



An welchen Stellen wünschen Sie sich Unterstützung für die Fachkräftesicherung?

- 01 **Attraktivität der Branche steigern**
Energiebranche als attraktiven Arbeitgeber positionieren, Employer Branding² stärken u. handw. Berufe fördern
- 02 **Fachkräfteeinwanderung erleichtern**
Anerkennung ausländischer Qualifikationen beschleunigen, Sprachförderung u. Integration verbessern
- 03 **Weiterbildung und Qualifizierung**
Staatliche Weiterbildungsprogramme ausbauen, Meisterausbildung effizienter gestalten u. Quereinsteiger fördern
- 04 **Bürokratische Hürden abbauen**
Digitalisierte, schnellere Prozesse für Anmeldung, Anerkennung und qualifizierte Zuwanderung schaffen
- 05 **Erfahrungsaustausch und Kooperationen**
Best Practices teilen, HR-Initiativen diskutieren u. Kooperationen mit Firmen, Schulen und Universitäten fördern

1) Mehrfachnennungen möglich; 2) Strategischer Aufbau und Kommunikation eines attraktiven Arbeitgeberprofils zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte

Basierend auf der Studie und der vertiefenden Umfrage lassen sich zentrale Herausforderungen und Handlungsbedarfe ableiten (1/2)

Kernergebnisse und abgeleitete Handlungsbedarfe



Kritische Funktionen und Qualifikationen sichern

- Fachkräftemangel ist vor allem ein technisches (Planung, Betrieb) und IT-bezogenes Problem
- Gesucht werden praxisnahe, technisch versierte Profile

- Technische und digitale Fachfunktionen gezielt auf- und ausbauen – bspw. durch Förderprogramme, steuerliche Anreize und Qualifizierungspartnerschaften
- Förderlogik stärker auf systemkritische Rollen fokussieren (z. B. Netzbetrieb, Sekundärtechnik, Projektleitung)
- Qualifikationen an der Schnittstelle von Technik und Digitalisierung fördern, etwa durch anwendungsbezogene Weiterbildungen oder Aufstiegsformate



Weiterbildung und Nachwuchs stärken

- Beruflich geprägte Bildungswege (Meister, Techniker) sind überlastet, unterfinanziert und schwer zugänglich
- Hoher Bedarf an praxisnaher Führungsverantwortung im technischen Bereich

- Meister- und Technikerlaufbahnen gezielt stärken: Wartezeiten abbauen, Kapazitäten ausbauen und Förderung vereinheitlichen
- Berufliche Weiterbildung muss praxisnah, berufsbegleitend und flexibel gestaltbar sein, v. a. für Quereinsteiger und Beschäftigte mit Weiterbildungsbedarf
- Nachwuchsprogramme in Kooperation mit Schulen, Berufsschulen und Hochschulen gezielt fördern

Basierend auf der Studie und der vertiefenden Umfrage lassen sich zentrale Herausforderungen und Handlungsbedarfe ableiten (2/2)

Kernergebnisse und abgeleitete Handlungsbedarfe



Zuwanderung verbessern, Bürokratie abbauen

- Bürokratische Hürden bremsen den Zugang zu ausländischen Fachkräften, trotz vorhandenen Potentials
- Integration internationaler Fachkräfte gelingt nicht isoliert, sondern nur mit funktionierenden Integrationsketten
- Anerkennungs- und Visaverfahren für ausländische Fachkräfte vereinfachen, digitalisieren und bundeseinheitlich ausgestalten
- Wohnraumbereitstellung, Sprachförderung und soziale Integration als festen Bestandteil von Fachkräfteeinwanderungsprogrammen verankern
- Länderübergreifende Koordination und zentrale Anlaufstellen schaffen, um Unternehmen bei der Integration internationaler Fachkräfte aktiv zu unterstützen



Kooperation & Erfahrungsaustausch ermöglichen

- Unternehmen können Kooperationen und Qualifizierungsformate oft nicht eigenständig initiieren oder umsetzen
- Erfolgreiche Fachkräftestrategien bleiben isoliert, weil es an Austausch, Sichtbarkeit und strukturierter Verbreitung fehlt
- Regionale Kooperationsmodelle mit Schulen, Hochschulen und Ausbildungsbetrieben gezielt fördern
- Überregionale Austauschformate aufbauen, z. B. Plattformen für Personalstrategien, Quereinsteigerkonzepte oder Nachwuchsförderung
- Erfolgreiche Fachkräftelösungen sichtbar machen und durch Politik, Verbände oder öffentliche Träger verstetigen und verbreiten

Ansprechpartner



Dr. Jan Witt

Bereichsleiter
Energieeffizienz
und Vertrieb

BDEW | Berlin

jan.witt@bdew.de

Tel.: 030 300199-1370

Marlen Sunnyi Bohne

Fachgebietsleiterin
Energieeffizienz
und Vertrieb

BDEW | Berlin

marlen.sunnyi.bohne@bdew.de

Tel.: 30 300199-1377

BDEW Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e.V.

Reinhardtstraße 32 · 10117 Berlin

www.bdew.de