

LB  BW

Bereit für Neues

Ergebnisse Mittelstandsradar 2024

Research für Unternehmen | 26.06.2024



Die Herausforderungen im Mittelstand nehmen zu

Deutschland muss vieles nachholen, was die Regierungen der vergangenen Jahre versäumt haben.

Die Defizite reichen von unzureichenden Investitionen in die Infrastruktur und die Digitalisierung über die einseitige Energieabhängigkeit bis hin zu überbordender Bürokratie und dem zunehmenden Fachkräftemangel.

Der deutsche Mittelstand sieht sich – aktuell und künftig – insbesondere strukturellen Herausforderungen gegenüber.

Inhalt



Vorwort	4
01 Herausforderungen im deutschen Mittelstand	5
Bürokratie und Regulatorik hemmen die Geschäftstätigkeit	6
Deutscher Arbeitsmarkt in solider Verfassung	13
Deutsche Unternehmen suche händeringend Fachkräfte	16
Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel ergreifen	18
Details zur Unternehmensbefragung	21
02 Volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen	22
Frühindikatoren geben Grund zur Hoffnung	23
Konsumentenstimmung erholt sich allmählich	25
Geschäftsklima mit Trendwende hin zum Besseren	26
Exportschwung lässt noch auf sich warten	28
Volkswirtschaftliche Planungsprämissen im Überblick	29
03 Finanzierungsbedingungen im Mittelstand	31
Inflationsrückgang eröffnet Spielräume	32
Zinswende im Euroraum hat begonnen	33
Kreditvergabe dürfte sich stabilisieren	34
Risikoaufschläge bei Unternehmensanleihen konsolidieren	35
04 LBBW Mittelstandsradar in Kürze	36
Nur Mut in herausfordernden Zeiten	37
05 Ansprechpartner Produktlösungen und Disclaimer	39

Vorwort



Bürokratie und Fachkräftemangel sind die zwei großen Herausforderungen im Mittelstand

Die goldenen Jahre, in denen die Exportwirtschaft das Wachstum in Deutschland getragen hat, sind vorbei. Bereits seit 2018 läuft die deutsche Wirtschaft nicht mehr rund. Zur gleichen Zeit fand auch die Export-Sonderkonjunktur ihr Ende. Zwar wird die Ausrichtung auf Ausfuhren ein Merkmal der deutschen Wirtschaft bleiben, doch das deutsche Wachstumsmodell muss sich neu kalibrieren und künftig mehr als bisher auf die deutsche Binnennachfrage setzen. Mit einer Vielzahl von flexiblen Unternehmen mit technisch hochwertigen Produkten verfügt Deutschland über die besten Voraussetzungen für einen erfolgreichen Strukturwandel. Dafür benötigt die Wirtschaft aber auch entsprechende Rahmenbedingungen. Sie reichen von politischer Unterstützung durch Planungssicherheit, über Bürokratieabbau bis hin zu komplementären und dringenden Investitionen – sowohl seitens der Unternehmen als auch von der öffentlichen Hand. Die Investitionen müssen dabei Hand in Hand mit dem Abbau von Bürokratie gehen. Neben den hausgemachten Bürokratieproblemen sieht sich Deutschland einer weiteren Herausforderung gegenüber: Das Land befindet sich in einem noch nie dagewesenen demografischen Wandel. Weil sich die Babyboomer allmählich aus dem Arbeitsleben verabschieden, verlieren wir derzeit jährlich rund 1 % der Erwerbsbevölkerung. Das mündet vor allem in einem erhöhten Fachkräftemangel.

In Anbetracht dieser Herausforderungen gilt es, die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschafts- und Industriestandorts Deutschland wieder zu stärken. Wie handhabt der deutsche Mittelstand die Herausforderungen? Wie geht er mit Bürokratie und dem zunehmenden Fachkräftemangel um? Und in welche Richtung entwickeln sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den kommenden Monaten?

Antworten finden Sie im vorliegenden Mittelstandsradar 2024.

Das LBBW Research wünscht Ihnen viel Vergnügen beim Lesen.

01

Herausforderungen im deutschen
Mittelstand

Bürokratie und Regulatorik hemmen die Geschäftstätigkeit

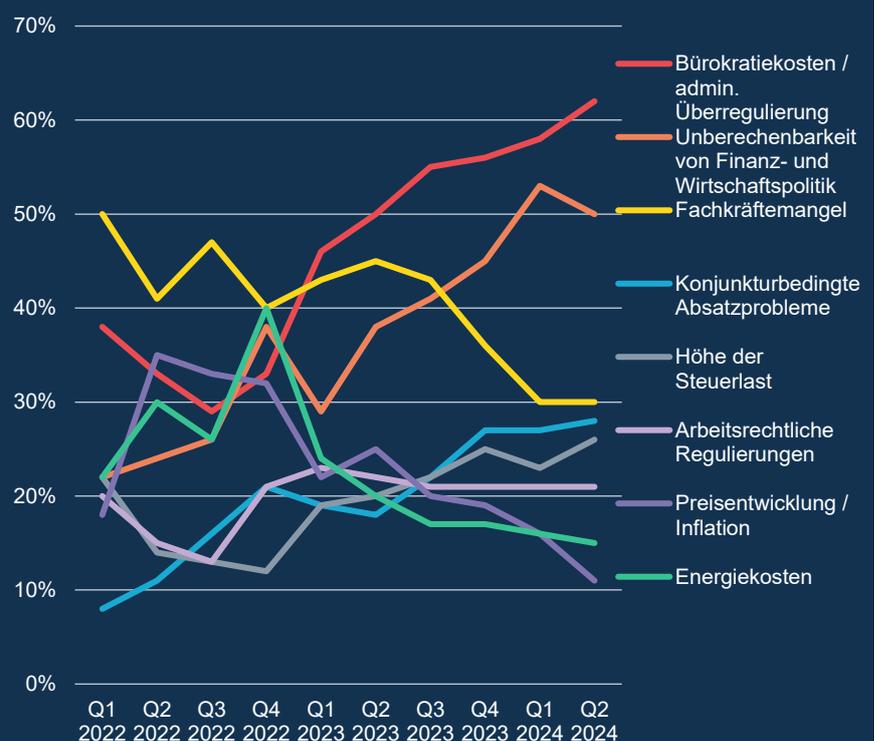
Bürokratische Hürden verschlechtern die Attraktivität des Standortes

In den Medien beklagen Unternehmen immer wieder, dass die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland seit längerem nicht mehr im Mittelpunkt des politischen Handelns steht. Statt Entlastungen für Unternehmen sowie Planungssicherheit und Berechenbarkeit gebe es überbordende Bürokratie, immer mehr Regularien und immer mehr Berichtspflichten, argumentieren sie. Das Lieferkettengesetz der EU steht dabei ebenfalls in der Kritik. Wirtschaftsvertreter, Unternehmen und kritische Stimmen aus der Politik befürchten einen zu großen Bürokratieaufwand für Unternehmen und dadurch einen Wettbewerbsnachteil gegenüber Firmen aus Drittstaaten, die nicht von den Regeln betroffen sind. Im Ergebnis werde immer weniger investiert, der Mittelstand schrumpfe, und die Verlagerung von Industrieproduktion ins Ausland werde zunehmen. Der einstige Wachstumsmotor Deutschlands würde damit in der EU mehr und mehr zum Bremsklotz werden.

Infobox: Investitions- hemmnisse der Unternehmen – Wo drückt der Schuh?

Immer mehr Unternehmen in Deutschland lassen bei ihren Investitionsplänen Vorsicht walten. Als größtes Investitionshemmnis nennen mehr als die Hälfte der Unternehmer den Aufwand für Bürokratie beziehungsweise Überregulierung, wie die jüngste Umfrage von „Die Familienunternehmer e.V.“ zeigt. Zudem verunsichert die Unberechenbarkeit der Finanz- und Wirtschaftspolitik immer mehr Unternehmer. Auf Platz 3 sehen die rund 800 befragten Unternehmen den Fachkräftemangel.

Bürokratie, Unberechenbarkeit sowie Fachkräftemangel sind die Top 3 Hemmnisse



Quellen: Die Familienunternehmer e.V., LBBW Research

Doch Bürokratiekosten und administrative Überregulierung behindern nicht nur Investitionen. Im Rahmen des diesjährigen Mittelstandsraders wollten wir in Erfahrung bringen, welche Faktoren derzeit hauptsächlich die generellen Geschäftsaktivitäten / Bau- und Produktionstätigkeiten der Unternehmen einschränken. Und auch hier zeigt sich das gleiche Bild: Ein Großteil der durch das LBBW Research im April 2024 befragten Unternehmen stuft den hohen bürokratischen Aufwand als Hauptbelastungsfaktor ein. An zweiter Stelle stehen die hohen regulatorischen Anforderungen. Den dritten Platz teilen sich die unzureichende Nachfrage sowie der Mangel an Arbeits- und Fachkräften.

Hemmende Faktoren für Geschäftsaktivitäten



Prozentualer Anteil der Nennungen auf die Frage: Welche Faktoren schränken derzeit hauptsächlich Ihre Geschäftsaktivitäten / Bau- bzw. Produktionstätigkeiten ein? (Mehrfachnennungen möglich)
Quelle: LBBW Research

In Deutschland gilt das nationale Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) bereits seit Anfang 2023. Mitte März haben sich auch die EU-Staaten auf ein europäisches Lieferkettengesetz geeinigt. Da hinsichtlich des LkSG bis dato nicht die gleichen Spielregeln in ganz Europa galten, kam es zu unterschiedlichen Standpunkten. Einige Unternehmen sahen sich durch die deutsche Regelung im Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Ländern. Demnach würden deutschen Unternehmen von der Umsetzung der EU-Regeln profitieren. Andere führten ins Feld, sie hätten mit der deutschen Gesetzgebung bereits negative Erfahrung gemacht und fürchteten noch größere Nachteile durch das EU-Recht.

Mit der kommenden Einführung der EU-Regelung (CSDDD) gäbe es nun faire Wettbewerbsbedingungen für alle Unternehmen in Europa. Dies wäre allerdings nicht nur ein Sieg für die Menschenrechte, sondern auch ein Sieg für die Bürokratie. Denn Unternehmen müssen künftig europaweit dokumentieren, dass von ihnen importierte Produkte aus Drittländern dort nicht zu Kinderarbeit oder Umweltschäden führen. Die Kontrolle weltweiter Lieferketten und (in)direkter Geschäftspartner ist mit erheblichem bürokratischem Aufwand verbunden.

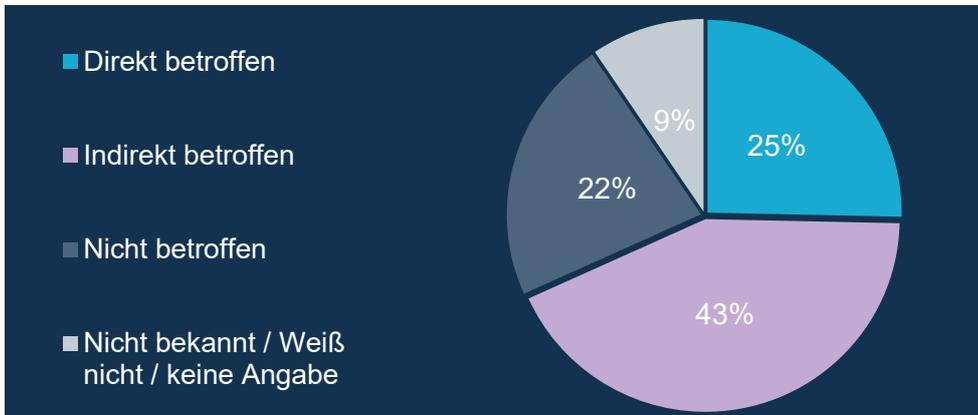
Vor der Einführung des deutschen LkSG zeigten Studien, dass sich die meisten Unternehmen noch nicht gut aufgestellt fühlten. Insbesondere auf der organisatorischen Ebene dürfte es bei der Einkaufspraxis nur wenig Zusammenarbeit mit Strategie- und Nachhaltigkeitsabteilung gegeben haben, um Menschenrechte und Umweltaspekte zu berücksichtigen. Darüber hinaus verfügten nur relativ wenige Unternehmen über volle Transparenz, wenn es um Risiken wie mögliche Menschenrechtsverletzungen bei ihren unmittelbaren Geschäftspartnern ging.

In unserer diesjährigen Mittelstandsbefragung wollten wir wissen, wie die Unternehmen aktuell – seit der Einführung vor einem Jahr – zum deutschen LkSG stehen und inwiefern sich für sie dadurch Mehrbelastungen zeigen. Darüber hinaus interessierte uns, wie sie die Regelungen in der Praxis handhaben.

Eigentlich sind KMU – wie es das Statistische Bundesamt in Anlehnung an die Empfehlung (2003/361/EG) der Europäischen Kommission nach Umsatz- und Beschäftigtengrößenklassen definiert – mit weniger als 250 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von unter 50 Mio. EUR – nicht vom LkSG betroffen. Allerdings kann ein KMU trotzdem mit den Anforderungen des Gesetzes in Berührung kommen, wenn es einem anderen Unternehmen Dienste leistet oder Produkte zuliefert, das seinerseits den LkSG-Pflichten unterliegt. In diesem Fall gilt das KMU dem LkSG nach als „unmittelbarer Zulieferer“ des verpflichteten Unternehmens. Das verpflichtete Unternehmen muss unmittelbare Zulieferer, bei denen es ein Risiko vermutet, in seine konkrete Risikoanalyse und gegebenenfalls in Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie in die Einrichtung seines Beschwerdeverfahrens einbeziehen.

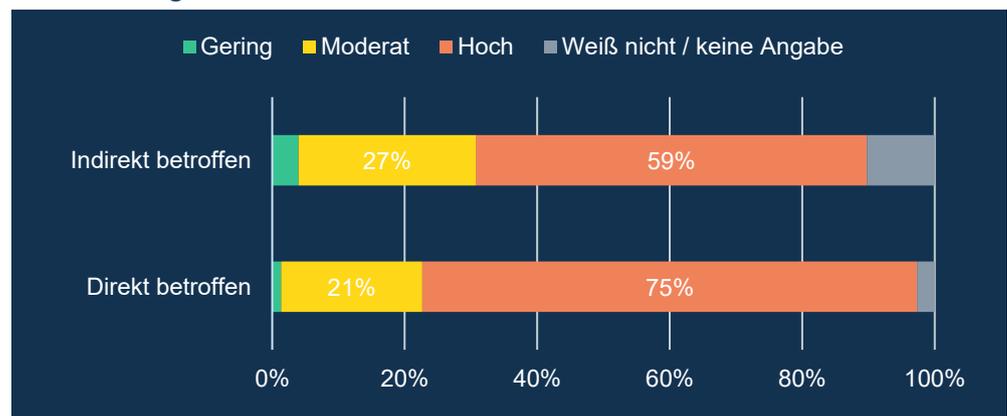
Aktuell sind fast drei Viertel der von uns befragten Unternehmen direkt oder indirekt vom deutschen LkSG betroffen. 60 % der indirekt betroffenen Unternehmen schätzen den Aufwand als hoch ein. Drei Viertel der direkt betroffenen Unternehmen konstatieren einen hohen Mehraufwand.

Fast drei Viertel der Unternehmen sind vom LkSG direkt oder indirekt betroffen



Prozentualer Anteil der Nennungen auf die Frage: Fällt Ihr Unternehmen unter den gesetzlichen Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)?
Quelle: LBBW Research

Mehr als die Hälfte verspürt damit einhergehend einen hohen bürokratischen Mehraufwand



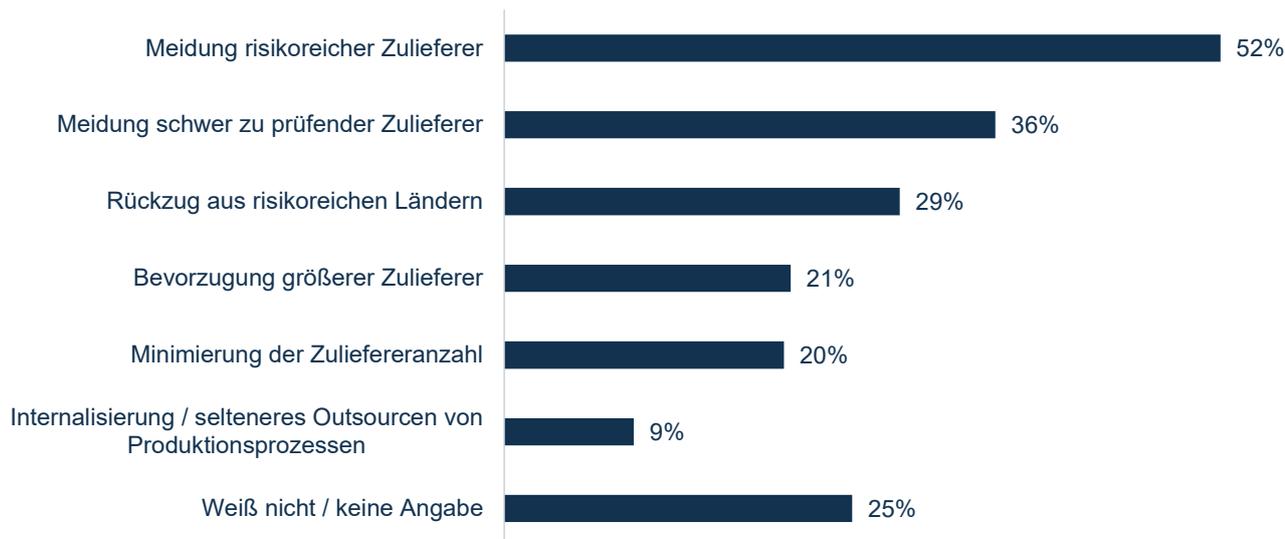
Prozentualer Anteil der Nennungen auf die Frage: Wie schätzen Sie den bürokratischen Mehraufwand für Ihr Unternehmen durch das LkSG ein?
Quelle: LBBW Research

Zudem müssen Unternehmen umso mehr zusätzliche Stellen schaffen, um die Durchführung des Risikomanagement zu gewährleisten, je mehr Beschäftigte das Unternehmen hat. Gleichzeitig dürften sie Leistungen externer Beratungsunternehmen, Zertifizierungsstellen und Anwaltskanzleien in Anspruch nehmen.

LkSG-pflichtige Unternehmen reagieren bereits mit Anpassungen in den Lieferketten. Rund die Hälfte der Unternehmen meidet risikoreiche Zulieferer, und jedes dritte Unternehmen möchte auf schwer überprüfbare Zulieferer verzichten. Gleichzeitig planen 28 % der Befragten einen Rückzug aus risikoreichen Ländern. Rund jedes zehnte Unternehmen denkt sogar über eine Internalisierung nach und möchte Produktionsprozesse seltener outsourcen.

Da den Ergebnissen zufolge die Attraktivität von Zulieferern aus dem Ausland sinkt, könnte dies vor dem Hintergrund der angestrebten Diversifizierung von Lieferketten und Handelsbeziehungen ein schlechtes Signal sein. Allerdings sind sich auch noch viele Unternehmen unschlüssig, welche Anpassungsmaßnahmen in Zukunft getroffen werden sollen.

Unternehmen vermeiden hauptsächlich risikoreiche und schwer überprüfbare Zulieferer



Prozentualer Anteil der Nennungen auf die Frage: Welche Anpassungsmaßnahmen vor dem Hintergrund des LkSG wurden getroffen oder sind geplant? (Mehrfachnennungen möglich)
Quelle: LBBW Research

Was sich für die deutschen Unternehmen mit der EU-Lieferkettenrichtlinie ändert, zeigt abschließend die folgende Gegenüberstellung von LkSG und CSDDD.

Im Vergleich: Lieferkettengesetz vs. EU-Richtlinie

	LkSG (Deutschland)	CSDDD (EU)
Relevanz	<ul style="list-style-type: none"> Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern (bereits gültig) 	<ul style="list-style-type: none"> Ziel: Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern (MA) und Nettoumsatz von > 450 Mio. EUR (letzte Stufe ab 2029) vs. ab 2027: ab 5.000 MA und Nettoumsatz von > 1.500 Mio. EUR vs. ab 2028: ab 3.000 MA und Nettoumsatz von > 900 Mio. EUR
Betroffene Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> Ungefähr 4.800 Unternehmen in Deutschland 	<ul style="list-style-type: none"> Formal nur rund 1.500 Unternehmen in Deutschland, endgültige Zahl ist abhängig von der Umsetzung in deutsches Recht
Umfang der Sorgfaltspflichten	<ul style="list-style-type: none"> Vorgelagerte Lieferkette (Fokus auf direkte Lieferanten) 	<ul style="list-style-type: none"> Gesamte Lieferkette: <ul style="list-style-type: none"> Lieferanten (auch indirekte) Teilweise Kunden (Weiterverarbeitung)
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Einhaltung ökologischer Nachhaltigkeit sowie von Menschenrechten entlang der Lieferkette. Potenzielle und tatsächliche Risiken identifizieren, dokumentieren und durch vorbeugende sowie korrigierende Maßnahmen minimieren Keine Klimaziele 	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltige Praktiken und Einhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette. Risiken müssen erkannt und beseitigt werden Angaben zu Maßnahmen, die ergriffen werden, um das Ziel zu erreichen, die globale Erwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen.
Haftung	<ul style="list-style-type: none"> Das Gesetz sieht keine direkte zivilrechtliche Haftung der Unternehmen für Schäden vor, die von ihren Zulieferern verursacht werden. 	<ul style="list-style-type: none"> Zivilrechtliche Haftung wurde zuletzt durch eine weichere Formulierung umgangen. Dennoch müssen die Mitgliedsländer in den nationalen Gesetzen vernünftige/verhältnismäßige Bedingungen festlegen, die zu einer direkten Haftung führen können.
Sanktionen	<ul style="list-style-type: none"> Geldbußen von bis zu 2 % des weltweiten Jahresumsatzes Verbot der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen für bis zu 3 Jahre Betroffene können bis zu fünf Jahre lang ihre Ansprüche gegen Unternehmen geltend machen 	<ul style="list-style-type: none"> Geldbußen von bis zu 5 % des weltweiten Jahresumsatzes Betroffene können innerhalb von fünf Jahren Ansprüche gegen Unternehmen geltend machen

Quellen: EU-Kommission, LBBW Research

Infobox: Menschenrechts- und Umweltstandards in Lieferketten sicherstellen

Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ist für Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden in Deutschland seit dem 1. Januar 2023 umzusetzen. Seit Jahresbeginn 2024 gilt es auch für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Auch das EU-Lieferkettengesetz (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) hat trotz des Widerstands in der deutschen Bundesregierung Mitte März eine entscheidende Hürde genommen und wurde im April – in einer zum ursprünglichen Gesetz abgeschwächten Form – beschlossen. Die neuen EU-Regelungen werden in einigen Details über das deutsche Lieferkettengesetz hinausgehen. Das EU-Lieferkettengesetz soll für Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitenden und einem weltweiten Umsatz von mehr als 450 Mio. Euro gelten.



Ziel des Gesetzes ist es, Menschenrechts- und Umweltrechtsverletzungen in Lieferketten zu verhindern oder zumindest durch ein fundiertes Risikomanagement zu minimieren. Die definierten Sorgfaltspflichten gelten für den eigenen Geschäftsbereich, für das Handeln eines Vertragspartners und das Handeln weiterer (mittelbarer) Zulieferer. Damit endet die Verantwortung der Unternehmen nicht länger am eigenen Werkstor, sondern besteht entlang der gesamten Lieferkette. Im Detail verpflichtet es große Unternehmen, bestimmte Maßnahmen bei sich und ihren Lieferanten zu ergreifen, deren Erfüllung als sorgfältiger Umgang mit den Rechten von Menschen und Umwelt gilt. Regelmäßige Risikoanalysen aller direkten Zulieferer, die Einrichtung von Beschwerdemöglichkeiten sowie Präventivmaßnahmen zum Schutz von Mensch und Umwelt zählen dazu.



Einhaltung von Standards bei sozialen Rahmenbedingungen und Umweltaspekten entlang der globalen Wertschöpfungsketten.

Welche Pflichten gibt es für betroffene Unternehmer?

Um menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken vorzubeugen, verpflichtet das deutsche LkSG die Unternehmen, gewisse Sorgfaltspflichten einzuhalten (§ 3).

Zu den aufgezählten Sorgfaltspflichten für Unternehmen gehört die:

- **Einrichtung eines Risikomanagements (§ 4):** Um Gefahren im eigenen Geschäftsbereich sowie bei den unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln, sind betroffene Betriebe dazu angehalten, ein Risikomanagement einzuführen, das sowohl Alltags- als auch Ausnahmerisiken entlang der eigenen Lieferkette berücksichtigt. Es muss in allen maßgeblichen Geschäftsbereichen verankert sein. Wurde eine mögliche Gefährdung festgestellt, müssen die Firmen Maßnahmen entwickeln, um diese abzustellen, zu vermeiden oder einzudämmen.
- **Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit (§ 4):** Für die Umsetzung, Einhaltung und Überwachung der Sorgfaltspflichten müssen die Unternehmen einen Verantwortlichen benennen, der als Ansprechpartner zu diesen Themen bekannt ist. Der Beauftragte ist zudem verpflichtet, sich regelmäßig mit der Geschäftsleitung über seine Arbeit auszutauschen.
- **Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen (§ 5):** Zur Einrichtung eines Risikomanagements gehört auch eine entsprechende Risikoanalyse. Dafür müssen Unternehmen alle Beteiligten ihrer Lieferketten klar identifizieren, dokumentieren sowie eventuelle Risikrohstoffe ermitteln. Dann müssen sie eventuelle Schwachstellen in der eigenen Lieferkette erkennen, analysieren und klassifizieren. Hier können auch Lieferantenaudits sowie die Festlegung von KPIs hilfreich sein. Eine laufende Überwachung kann gegebenenfalls auch mithilfe von Künstlicher Intelligenz erfolgen. Die Ergebnisse der Risikoanalyse gehen an maßgebliche Entscheidungsträger – etwa an den Vorstand oder die Einkaufsabteilung. Die Analyse muss einmal im Jahr erfolgen, sofern die Bedingungen sich nicht maßgeblich verändert haben. Eine Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes kann eine zusätzliche Prüfung erforderlich machen.
- **Abgabe einer Grundsatzerklärung (§ 6):** Die Unternehmensleitung muss ihre Menschenrechtsstrategien in einer Grundsatzerklärung festhalten. Darin muss das Verfahren beschrieben sein, mit dem das Unternehmen seinen Pflichten nachkommt, außerdem die festgestellten prioritären Risiken sowie die Erwartungen, die es an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette hat.
- **Verankerung von Präventionsmaßnahmen (§ 6):** Auf dieser Grundlage muss ein Unternehmen Vorsorgemaßnahmen treffen. Dazu gehört etwa, dass die oben genannte Grundsatzerklärung nicht nur auf dem Papier besteht, sondern auch umgesetzt wird. Dies soll regelmäßig kontrolliert werden – sowohl unternehmensintern (Absatz 1 und 3) als auch bei den unmittelbaren Zulieferern (Absatz 4). In diesem Zuge kann es sinnvoll sein, Selbstauskünfte zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten oder Zertifikate von den eigenen Lieferanten einzuholen oder sie über einen Verhaltenskodex (Code of Conducts) dazu zu verpflichten, die zuvor definierten Regeln einzuhalten. Zu den Präventionsmaßnahmen gehört auch, konforme Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken zu entwickeln und nur solche Zulieferer auszuwählen, die den gesetzlichen Vorgaben entsprechen.
- **Ergreifen von Abhilfemaßnahmen (§ 7):** Wird ein Verstoß gegen die Sorgfaltspflichten des Lieferkettengesetzes im eigenen Unternehmen oder bei einem unmittelbaren Zulieferer erkannt, muss dieser schnellstmöglich abgestellt werden. Die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen soll zudem regelmäßig überprüft werden. Kann das Unternehmen die Verletzung der Pflichten bei einem unmittelbaren Zulieferer nicht in absehbarer Zeit beenden, besteht die Aufgabe, gemeinsam einen konkreten Zeitplan zu erstellen, mit dessen Hilfe die Verletzung abgestellt oder abgemildert werden kann. Um den Druck auf die Verursacher zu erhöhen, kann es auch hilfreich sein, sich mit anderen Konzernen zusammenzuschließen – etwa im Zuge von Brancheninitiativen und -standards. Oder eine Geschäftsbeziehung auszusetzen, bis der Verstoß ausgeräumt ist. Die Geschäftsbeziehung



abzubrechen, ist nur dann geboten, wenn die Verletzung sehr schwerwiegend ist, die erarbeiteten Maßnahmen nicht dazu beitragen, Abhilfe zu schaffen, oder keine milderen Mittel zur Verfügung stehen.

- **Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens (§ 8):** Um Missstände im eigenen Geschäftsbereich oder bei den unmittelbaren Zulieferern aufzudecken und zu beseitigen, sollte es jedem Beteiligten möglich sein, diesen gefahrlos zu melden. Daher ist es unerlässlich, ein unternehmensinternes Beschwerdemanagement einzurichten. Es soll als Ansprechpartner dienen und sowohl unmittelbar Betroffene als auch Informanten dabei unterstützen, Beschwerden vorzubringen. Wichtig dabei: Informationen zur Erreichbarkeit und Zuständigkeit müssen öffentlich zugänglich sein. Vertraulichkeit ist oberstes Gebot. Schließlich ist es wichtig, die Identität des Hinweisgebers zu schützen, um ihn vor etwaiger Benachteiligung und Bestrafung zu bewahren. Der Eingang der Beschwerde muss bestätigt und mit den Hinweisgebern erörtert werden. Anschließend kann ein Verfahren zur einvernehmlichen Beilegung angeboten werden. Auch ein externes Beschwerdeverfahren ist möglich. In diesem Fall legt das Unternehmen eine Verfahrensordnung fest, die öffentlich einsehbar ist. Die mit der Durchführung des Verfahrens betrauten Personen müssen unparteiisch sein – also unabhängig agieren können und nicht an Weisungen gebunden sein. Außerdem haben sie eine Schweigepflicht. Auch die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens muss einmal im Jahr oder anlassbezogen überprüft werden.
- **Umsetzung von Sorgfaltspflichten in Bezug auf Risiken bei mittelbaren Zulieferern (§ 9):** Wenn das Unternehmen Hinweise auf Pflichtverletzungen bei mittelbaren Zulieferern (substanzierte Kenntnis) erhält, hat es die Aufgabe, eine Risikoanalyse durchzuführen. Außerdem müssen angemessene Präventionsmaßnahmen verankert, ein Konzept zur Verhinderung, Beendigung und Minimierung erstellt und die Grundsatzklärung entsprechend erweitert werden.
- **Dokumentation und die Berichterstattung (§ 10):** Betroffene Unternehmen sind dazu angehalten, einmal im Jahr einen Bericht über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten zu erstellen. In diesem Bericht soll dargestellt werden, ob Risiken für Umwelt und Menschenrechte in der eigenen Lieferkette gefunden wurden und was sie dagegen unternommen haben.



Deutscher Arbeitsmarkt in solider Verfassung

Mit einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung läuft Deutschland im laufenden Veränderungsprozess Gefahr, nicht mehr aus der Stagnation zu kommen

Wie oben dargestellt, zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass für 65 % der Unternehmen der Mangel an Arbeitskräften/Fachkräften ein nicht zu vernachlässigendes Hemmnis der Geschäftsaktivitäten ist. Hierfür dürfte vor allem die demografische Entwicklung ursächlich sein. Im vergangenen Jahr gab es in Deutschland rund 55 Mio. Menschen im arbeitsfähigen Alter. Zur Mitte des Jahrhunderts werden es nur noch 50 Mio. sein. Im gleichen Zeitraum steigt die Zahl der Personen über 65 Jahre von 18 Mio. auf fast 23 Mio. 2050. Mit dem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge verlassen auch Fachkräfte den Arbeitsmarkt. Die niedrige Geburtenrate hierzulande tut ein Übriges, dass weniger Menschen auf den Arbeitsmarkt nachrücken. Ende 2023 gab es rund 46 Mio. Erwerbspersonen – ein Rekord seit der Wiedervereinigung. Allerdings arbeiten diejenigen, die noch im Erwerbsleben stehen, immer weniger: Der moderate Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung in Deutschland hält weiter an. Im Jahr 2023 arbeiteten 31 % der Angestellten in Teilzeit.

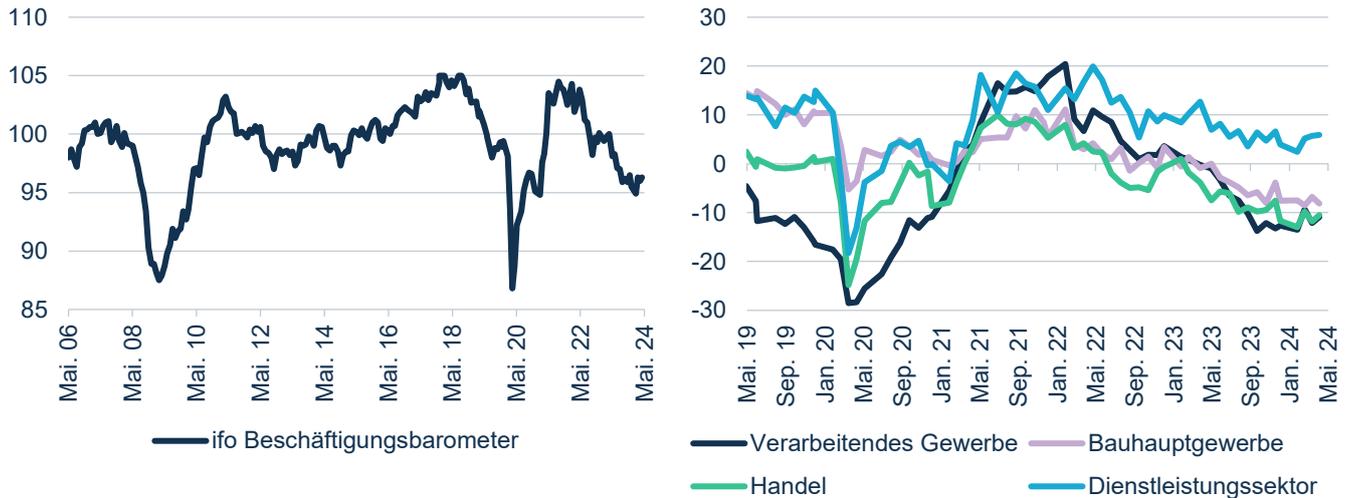
Die Arbeitsmarktlage der Zukunft ist immer schwerer zu prognostizieren. Viele Faktoren wie Konjunktur, Branchentrends, Ausbau sozialer Bereiche, Abgänge in die Rente und Demographie sowie Arbeitszeiten und -moral sind nur einige bestimmende Faktoren. Obwohl die deutsche Wirtschaft seit zwei Jahren nicht in Gang kommt, ist die Situation am Arbeitsmarkt weiterhin relativ robust. Dem deutschen Arbeitsmarkt fehlt es dennoch an konjunkturellem Rückenwind.

Ein Blick auf die Planungen der Firmen hinsichtlich ihrer zukünftigen Beschäftigtenschar zeigt, dass trotz Schwierigkeiten in einigen Wirtschaftsbereichen (wie etwa Industrie und Bau) die Unternehmer oft an ihren Mitarbeitern festhalten. Das Beschäftigungsbarometer des Münchner Wirtschaftsforschungsinstituts ifo basiert auf 9.500 monatlichen Meldungen von Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes, des Bauhauptgewerbes, des Groß- und Einzelhandels und des Dienstleistungssektors. Die Betriebe werden dabei gebeten, ihre Beschäftigtenplanungen für die nächsten drei Monate mitzuteilen.

In der Vergangenheit lag der Indikator zumeist auf recht hohem Niveau – Ausnahmen waren die ersten Jahre des Jahrtausends, die Finanzkrise und natürlich Corona. Nach der Pandemie stieg der Index bis Anfang 2022, seither geht es wieder abwärts, was eine zunehmende Zurückhaltung der Unternehmen bei der Personalplanung signalisiert. Das scheint auf den ersten Blick der allenthalben engagierten Suche nach Fachkräften zu widersprechen. Jedoch sind längst nicht alle Mitarbeiter die gesuchten Fachkräfte.

Schaut man tiefer und untersucht, welcher unter Beschäftigungsaspekten der zuversichtlichste und der offenbar skeptischste Bereich ist, kommt man auf den Handel und die Industrie. Während sich der Dienstleistungsbereich durch geringere Schwankungen auszeichnet, gibt es in der Industrie mannigfaltige Einflüsse, die die Zuversicht bremsen können. Das beginnt bei der teuer gewordenen Energie und reicht bis hin zu verschlechterten Exportchancen. Auch im Bau wollen die Betriebe immer weniger einstellen. Hier zeigen sich Bremsspuren der Konjunktur eindeutig.

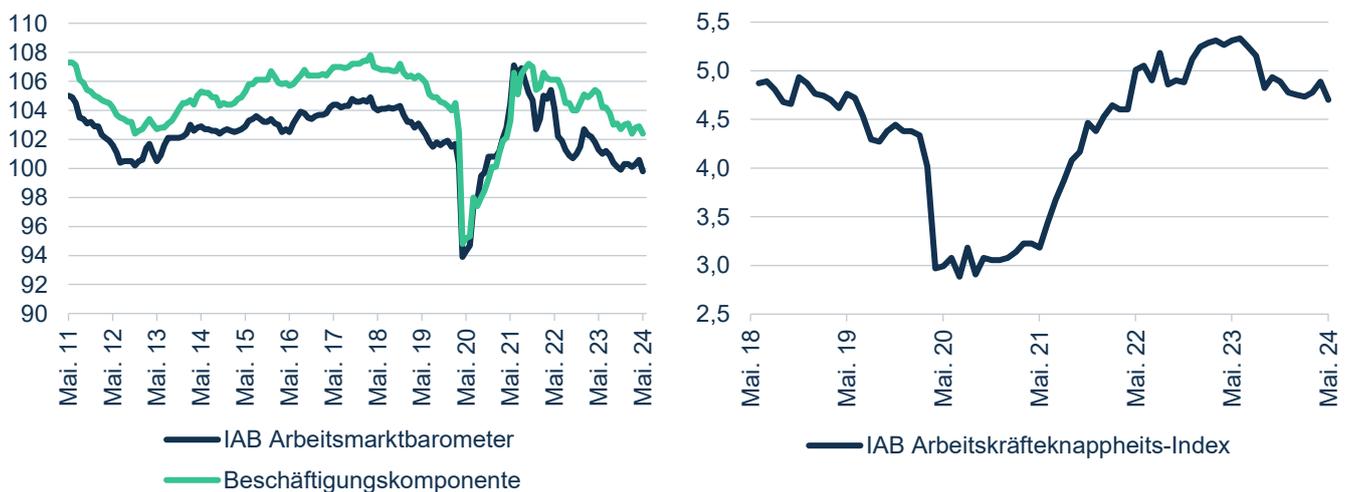
ifo Beschäftigungsbarometer für Deutschland fällt



ifo Beschäftigungsbarometer: Indexwerte, 2015 = 100, saisonbereinigt
 Quellen: ifo, LBBW Research (Stand: 29.05.2024)

Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Situation lässt sich am IAB Arbeitsmarktbarometer seit November 2023 ein stabiler Aufwärtstrend ablesen. Die Komponente zur Vorhersage der Beschäftigung liegt im Mai bei rund 100 Punkten und schwankt seit rund einem Jahr um diesen neutralen Wert. Der Arbeitskräfteknappheits-Index des IAB weist darauf hin, dass die Besetzung offener Stellen weiterhin durch begrenzt verfügbare Arbeitskräfte erschwert wird. Der Indikator bildet die Einschätzung der Arbeitsagenturen für ihren jeweiligen Bezirk ab. Er ist auf einer Skala von 0 bis 10 definiert, wobei höhere Werte eine größere Arbeitskräfteknappheit im Stellenbesetzungsprozess signalisieren. Seit fast einem Jahr liegt er zwischen 4,7 und 4,9 Punkten und damit etwa so hoch wie zu Beginn seiner Erhebung 2018, aber immerhin merklich niedriger als vor einem Jahr, als er mehrere Monate auf und nahe seinem Höchststand bei 5,3 Punkten verharrete.

Deutscher Arbeitsmarkt in relativ stabiler Verfassung

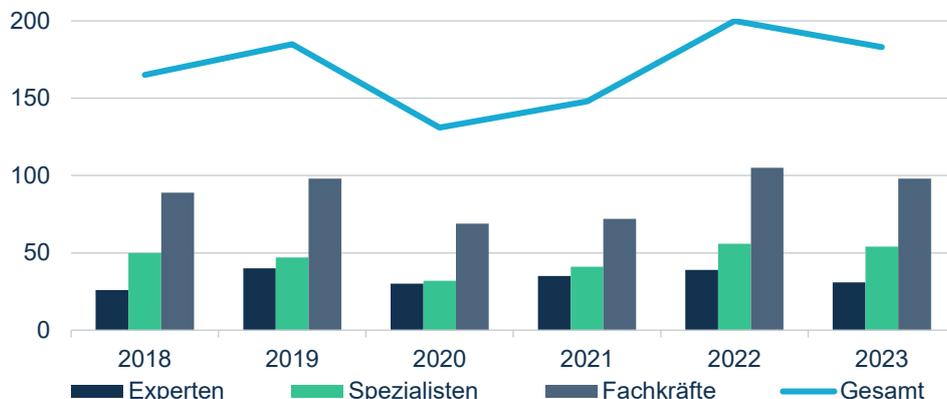


IAB Arbeitsmarktbarometer: Indexwerte auf einer Skala von 90 (sehr schlechter Ausblick) bis 110 (sehr guter Ausblick)
 IAB Arbeitskräfteknappheits-Index: Indexwerte auf einer Skala von 0 bis 10. Höhere Werte signalisieren eine größere Arbeitskräfteknappheit beim Stellenbesetzungsprozess.
 Quellen: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), LBBW Research (Stand: 31.05.2024)

Die Zahl der Engpassberufe sank im Jahr 2023 leicht um 17 auf 183. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) beurteilt dieses Niveau als weiterhin hoch. Davon entfiel mit 98 der größte Anteil auf Fachkräfte. Auf der Ebene der Spezialisten war in 54 Tätigkeitsfeldern ein Mangel zu verzeichnen sowie bei Experten in 31 Arbeitsgebieten. Das zeigt die jährliche Fachkräfteengpassanalyse der BA, in der rund 1.200 Berufe bewertet werden. Die beschäftigungsstärksten Bereiche mit einem Mangel an Fachkräften waren 2023 Pflege- und Gesundheit, Handwerk, Berufskraftverkehr,

Kinderbetreuung und Sozialpädagogik. Technische Berufe waren vor allem im IT-Bereich und der Bauplanung betroffen. Außerdem bestanden Engpässe in der Gastronomie. Etwas entspannt hat sich die Situation bei Fachkräften im Bereich Hochbau, im Fassadenbau sowie bei Ingenieuren in der Luft- und Raumfahrttechnik. Die BA macht für den Fachkräftemangel auch einen Mismatch am Arbeitsmarkt verantwortlich. Die Hälfte der Stellenangebote waren in einem Engpassberuf. Dagegen hatten Arbeitslose sehr häufig keine dazu passende Ausbildung.

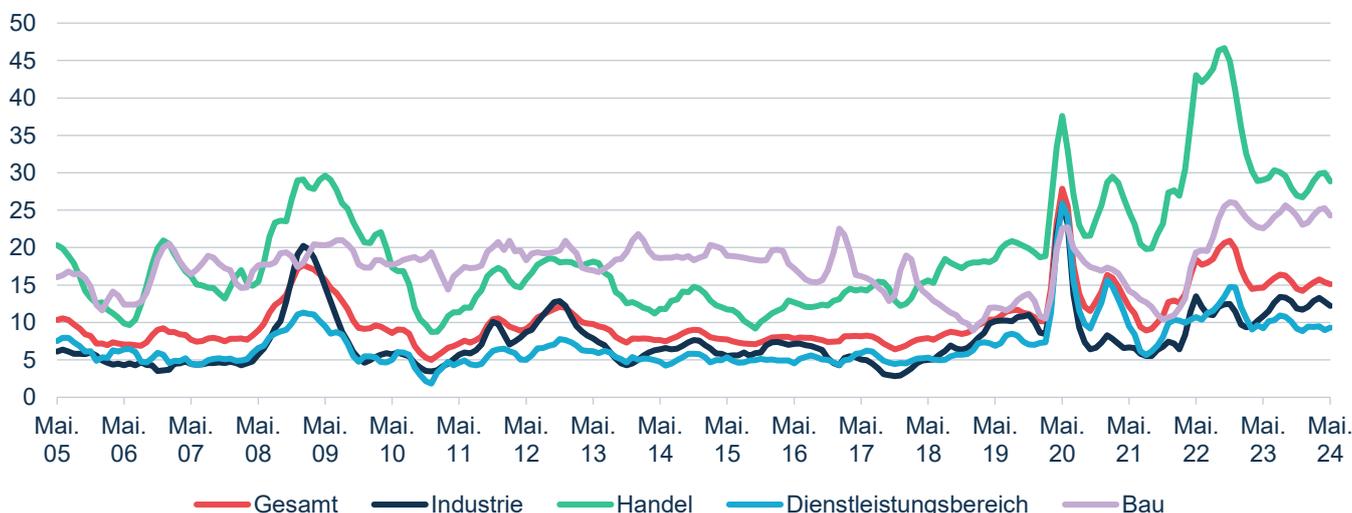
Entwicklung der Engpassberufe



Anzahl der Engpassberufe nach Anforderungsniveau gem. BA-Engpassanalyse; Quellen: Bundesagentur für Arbeit, LBBW Research (Stand: 04.06.2024)

Die grundsätzliche Anspannung auf dem Arbeitsmarkt erhöht in Deutschland, Europa und in anderen Teilen der Welt die Einstellungskosten für Unternehmen. Dadurch verstärken sich auch die Gründe für das Festhalten an Arbeitskräften. Ein Indikator für das Horten von Arbeitskräften basiert auf der Grundlage der Konjunkturumfragen bei Unternehmen und Verbrauchern (EU BCS) durch die EU. Der Indikator hat das Ziel, die Arbeitsmarktentwicklung über den Konjunkturzyklus hinweg genauer zu verfolgen. Die sogenannte Arbeitskräftehortung (Labour Hoarding) kann definiert werden als der Teil des Arbeitsinputs, der von einem Unternehmen in seinem Produktionsprozess zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht vollständig genutzt wird. In diesem Fall sinkt die Produktion eines Unternehmens, während seine Belegschaft aber stabil bleibt oder sogar steigt. Die Werte in der folgenden Grafik spiegeln die (gewichteten) Prozentsätze der Unternehmen wider, die in Deutschland in jedem der vier Sektoren Arbeitskräfte horten. In allen Sektoren war ihr Anteil im Mai 2024 höher als vor fünf Jahren. Für Deutschland insgesamt stieg der LHI-Indikator (Labour Hoarding Indicator) auf aktuell 15 %. Vor fünf Jahren lag der Prozentsatz noch bei 10 %. Das Halten von Arbeitskräften in Zeiten des Wirtschaftsabschwungs hat dabei im Laufe der Zeit zugenommen. Angefangen hat es mit der Inanspruchnahme von Kurzarbeit als Reaktion auf die Finanzkrise ab 2008. Auch während der Corona-Pandemie griffen die Unternehmen in EU-Mitgliedstaaten massiv auf verschiedene Arbeitsplatzerhaltungsprogramme zurück.

Deutsche Unternehmen horten vermehrt Arbeitskräften



3-monatiger Mittelwert
Quellen: EU Kommission, DG ECFIN, LBBW Research (Stand: 27.05.2024)

Deutsche Unternehmen suche händeringend Fachkräfte

Der demografische Wandel dürfte das Problem des Fachkräftemangels weiter verschärfen

Der Fachkräftemangel in Deutschland hat zuletzt durch die Konjunkturschwäche abgenommen: Meldeten im Oktober 2023 noch 39 % der Unternehmen im KfW-ifo-Fachkräftebarometer, dass ihre Geschäftstätigkeit durch fehlendes Fachpersonal behindert werde, waren es im Januar 2024 mit 36 % etwas weniger. Damit entspannt sich die Situation um 14 Prozentpunkte seit der Erhebung im Juli 2022, als der Fachkräftemangel sein bisheriges Hoch seit Beginn der Befragung aufwies (50 %). Trotz dieses deutlichen Rückgangs bleibt der Fachkräftemangel im historischen Vergleich immer noch auf sehr hohem Niveau und damit weiter eine Herausforderung für die Wirtschaft.

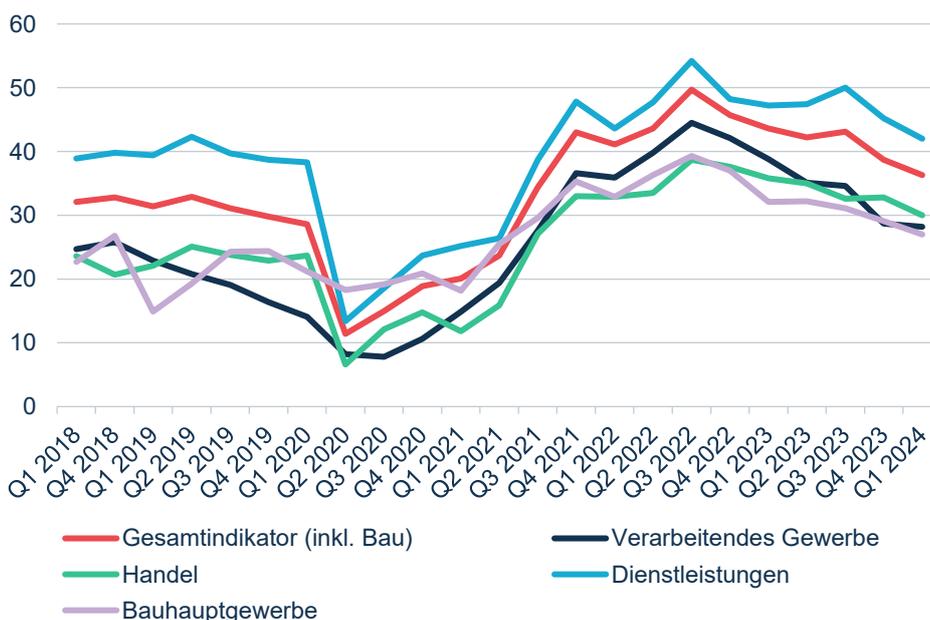


Die Konjunkturschwäche lässt den Anteil der Unternehmen, die ihre Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel behindert sehen, weiter sinken.

Insgesamt sind kleine und mittlere Unternehmen (nicht mehr als 500 MA und maximal 50 Mio. EUR Jahresumsatz) ebenso häufig betroffen wie große Unternehmen (alle Unternehmen, die mindestens einen dieser Grenzwerte überschreiten). Beide Größenklassen melden einen Anteil von jeweils 39 %. Regional bestehen erhebliche Unterschiede. So sind die Unternehmen in Ostdeutschland mit 44 % mit Abstand am häufigsten durch Fachkräftemangel betroffen, die Unternehmen in Norddeutschland mit 33 % dagegen am wenigsten.

Durch die konjunkturelle Abschwächung und aufgrund des Auftragsmangels hat sich die Fachkräfteknappheit vor allem in der Industrie erheblich verringert. 28 % der Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe klagen derzeit über fehlendes Fachpersonal (Juli 2023: 35 %, Juli 2022 45 %). Bei den Dienstleistern ist der Anteil mit 42 % am höchsten. Im Handel melden ca. 30 % der Unternehmen einen Mangel an Fachkräften, wobei der Einzelhandel mit 32 % deutlich stärker betroffen ist als der Großhandel (25 %). Im Bauhauptgewerbe sehen sich gut 27 % der Unternehmen durch fehlende Fachkräfte in ihrer Produktion eingeschränkt.

Fachkräftemangel liegt auf erhöhtem Niveau



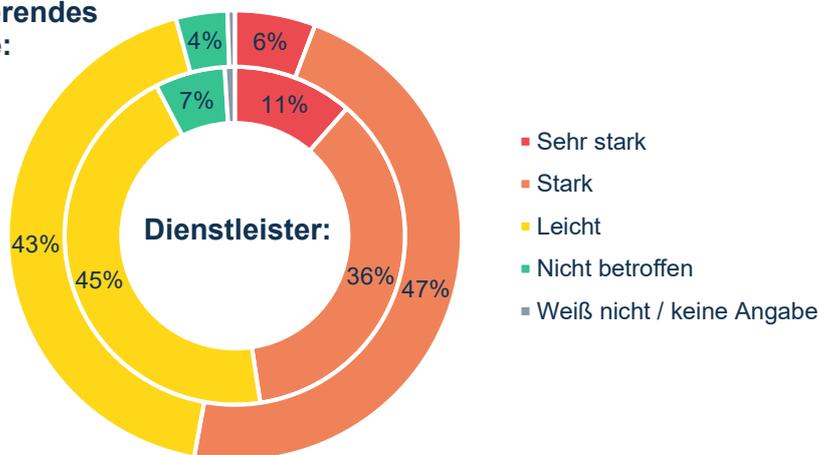
Quellen: KfW, ifo, LBBW Research (Stand: 20.03.2024)

Blickt man tiefer in die Branchen, so zeigt sich, dass aktuell besonders stark Rechts- und Steuerberater und Wirtschaftsprüfer einen Mangel an Fachkräften spüren: Mit 70 % betroffener Unternehmen erreicht die Branche ihren bisherigen Höchstwert. Auch die Betriebe des Landverkehrs (Straße, Schiene) melden mit 64 % einen Anteil weit über dem Durchschnitt. Mehr als 50 % Betroffene waren es in der Gastronomie, im Beherbergungsgewerbe, unter Architektur- und Ingenieurbüros sowie in der Gebäude- und Gartenbetreuung. Stark nachgelassen hat der Fachkräftemangel dagegen unter anderem in der Textilindustrie (11 %), der chemischen Industrie (16 %), der Möbelherstellung (20 %) und in der Automobilindustrie (26 %).

Über eine weitaus höhere Betroffenheit vom Fachkräftemangel berichten die von uns befragten Unternehmen. Rund die Hälfte der Unternehmen im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich sind hier stark oder sehr stark betroffen. Doch selbst die Firmen, die aktuell nur in einem leichten Umfang einen Mangel an Fachpersonal verspüren, könnten künftig ähnliches erfahren.

Die Hälfte der Unternehmen ist stark oder sehr stark vom Fachkräftemangel betroffen

Produzierendes Gewerbe:



Prozentualer Anteil der Nennungen auf die Frage: In welchem Umfang sehen Sie Ihr Unternehmen von Fachkräftemangel betroffen?
Quelle: LBBW Research

Die Gründe für den Fachkräftemangel sehen die Unternehmen zum einen beim eigenen Firmenstandort (13 %), der für Bewerber unattraktiv sei (beispielsweise zu ländlich oder angespannte Wohnraumsituation). Das gilt sowohl für beruflich ausgebildete Arbeitskräfte (inklusive Techniker und Meister) als auch für Hochschulabsolventen. Zum anderen sind auch die Arbeitsbedingungen im Wettbewerbsvergleich weniger attraktiv (11 %). Weitaus mehr Firmen monieren die nicht ausreichende Qualifikation der Bewerber (21 %) sowie die begrenzten Vergütungsmöglichkeiten (18 %). Das Hauptproblem liegt jedoch in einer nicht ausreichenden Anzahl der Bewerber (27 %).

Unterschiedliche Aspekte des Fachkräftemangels treffen die Unternehmen mit Blick auf die Bewerber besonders. Allem voran belastet der Mangel an beruflich ausgebildeten Arbeitskräften den Großteil der Firmen massiv (70 %). Fast die Hälfte der Unternehmen (44 %) kämpft auch damit, dass sich zu wenige auf Ausbildungsplätze bewerben. So gut wie jedes dritte Unternehmen klagt über mangelnde Fähigkeiten und Fertigkeiten. Grundsätzlich sind zu wenig technische Kompetenzen bei den Bewerbern vorhanden (32 %). Daraufhin folgen zu geringe IT-Kompetenzen sowie zu wenig ausgeprägte Soft Skills.

Mangel an Bewerbern und ausgebildeten Arbeitskräften belastet die Unternehmen



Prozentualer Anteil der Nennungen auf die Frage: Welche Aspekte des Fachkräftemangels treffen Ihr Unternehmen mit Blick auf Bewerber besonders? (Mehrfachnennungen möglich)
Unternehmen, die "sehr stark", "stark" und "leicht" vom Fachkräftemangel betroffen sind
Quelle: LBBW Research

Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel ergreifen

Zwar zählt 2023 zu den Jahren mit der niedrigsten Arbeitslosigkeit seit der Wiedervereinigung, aber im Jahresdurchschnitt legte die Arbeitslosenquote im vergangenen Jahr um 0,4 Prozentpunkte auf 5,7 % zu. Seit Jahresbeginn 2024 liegt die Arbeitslosenquote – bereinigt um saisonale Einflüsse – bei 5,9 %. Dass trotz des Fachkräftemangels die Arbeitslosigkeit steigt, könnte daran liegen, dass Erwerbsfähige nicht in die Jobs gebracht werden, in denen sie gebraucht werden. Der Fokus in der Arbeitsmarktpolitik sollte daher auf Weiterbildung, Qualifizierung und Umschulung liegen. Die Unternehmen sind ebenfalls davon überzeugt, dass Fort- und Weiterbildungsangebote dabei helfen können, geeignete Fachkräfte zu gewinnen (siehe nächste Grafik).



Angesichts des Fachkräftemangels muss die Bildung in den Fokus kommen.

Neben konventionellen Maßnahmen, um Fachkräfte zu gewinnen (wie Werbung, Job-Messen und Headhunter) fokussieren sich Arbeitgeber auf weiche Faktoren, um als attraktiv wahrgenommen zu werden. Sehr viele Unternehmen setzen auf die Weiterempfehlung des Unternehmens durch die eigenen Mitarbeiter. Das setzt unter anderem eine hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber voraus. Es gilt herauszufinden, was Mitarbeiter tatsächlich zufrieden macht oder was sie als sinnstiftend erachten, damit sie sich mit dem Unternehmen identifizieren können. Mit einer hohen Zufriedenheit geht eine hohe Mitarbeiterbindung und -loyalität einher. Das ist umso wichtiger, da immer weniger Mitarbeiter noch eine emotionale Bindung an ihren Arbeitsplatz haben. Nur noch 53 % der Arbeitnehmer stimmten 2023 vollständig der Aussage zu, dass sie in einem Jahr noch bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber sein wollen. Seit fünf Jahren setzt sich damit der konsequente Abwärtstrend fort. 2018 hatten noch 78 % diese Aussage uneingeschränkt bejaht. Das zeigt eine aktuelle Gallup-Studie für Deutschland (Engagement Index).

Daher ergreifen viele große und kleine Unternehmen inzwischen Maßnahmen, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz sicherzustellen und in den Augen potenzieller Fachkräfte attraktiv zu sein. Sie setzen dabei auf eine ganze Maßnahmenpalette angefangen bei karriereorientierten Personalentwicklungskonzepten bis hin zu betrieblichen Gesundheitsangeboten sowie Renten- und Versorgungssystemen. Gleichzeitig ist „New Work“ ein großes Thema. Es reicht von dauerhaften, flexiblen Homeoffice-Lösungen, die teilweise bis zu fünf Arbeitstage pro Woche von zuhause aus gestatten, bis hin zu modernen und flexiblen Bürokonzepten. Viele Unternehmen orientieren sich an den jeweiligen Tätigkeiten und wählen Arbeitsorte aus, die die Mitarbeiter und Teams benötigen, um ihre spezifische Arbeit adäquat zu verrichten. In Zeiten des Fachkräftemangels dürfte daher das Angebot hybrider oder zumindest flexibler Arbeitszeitmodelle wichtiger denn je sein.

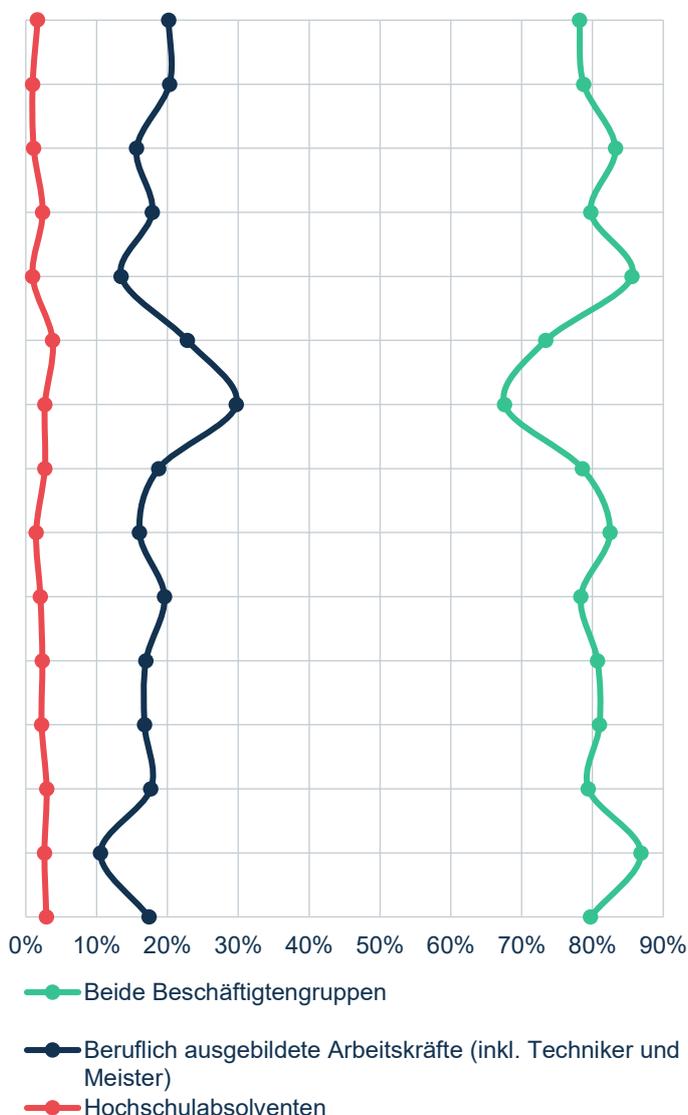
Weitere externe Stellschrauben könnten dabei helfen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Um den Fortgang der Mitarbeitenden sowie den Bewerbermangel in gewissem Maße zu kompensieren, können Unternehmen die Arbeitsproduktivität durch Digitalisierung und Automatisierung erhöhen. Hilfreich wäre zudem zum einen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Erwerbsfähigen zu steigern. Zum anderen ließe sich das Arbeitskräftepotenzial durch die Zuwanderung von Fachkräften aus Staaten außerhalb der EU erhöhen. Obwohl die Hürden für Fachkräfte aus dem Ausland aufgrund komplexer und langwieriger Verfahren hoch sind, können sich einige Unternehmen vorstellen, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren.

Neben gewissen Hygienefaktoren (sichere Arbeit, sinnvolle Aufgaben, gute Arbeitsatmosphäre, Kommunikation und Führung) ist es für viele Mitarbeiter essenziell wichtig, Arbeit und Leben miteinander verbinden zu können. Daher sollte eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (beispielsweise durch die Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder bei der Pflege von Angehörigen) auf der Unternehmensagenda stehen.

Um die Arbeitgeberattraktivität in den Augen der Fachkräfte zu steigern, können Unternehmen gleichzeitig eine gewisse Ownership-Culture pflegen und fördern. Mit einer erfolgsabhängigen Vergütung beteiligt man die Mitarbeiter am gemeinsam erreichten Unternehmenserfolg.

Vielfältige Maßnahmen zur Minimierung des Fachkräftemangels umsetzbar

- Anregung von Weiterempfehlung des Unternehmens durch eigene Mitarbeiter (238)
- Werbung (z.B. über Online-, Print- oder soziale Medien) (207)
- Teilnahme an Recruiting-Messen (179)
- Zusammenarbeit mit Headhuntern, Personalberatungen und -vermittlungen (168)
- Angebot von erfolgsabhängiger Vergütung (104)
- Angebot von überdurchschnittlicher Vergütung (79)
- Angebot von Abwerbepremien (37)
- Angebot eines betrieblichen Renten- und Versorgungssystems (112)
- Schaffung bzw. Unterhaltung von betrieblichen Gesundheitsangeboten (137)
- Schaffung bzw. Unterhaltung von karriereorientierten Personalentwicklungskonzepten (97)
- Schaffung bzw. Unterhaltung von Fort- und Weiterbildungsangeboten (171)
- Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen (179)
- Rekrutierung von Fachkräften im Ausland (68)
- Unterstützung bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) (114)
- Unterstützung bei der Wohnungs-/ Immobiliensuche (69)



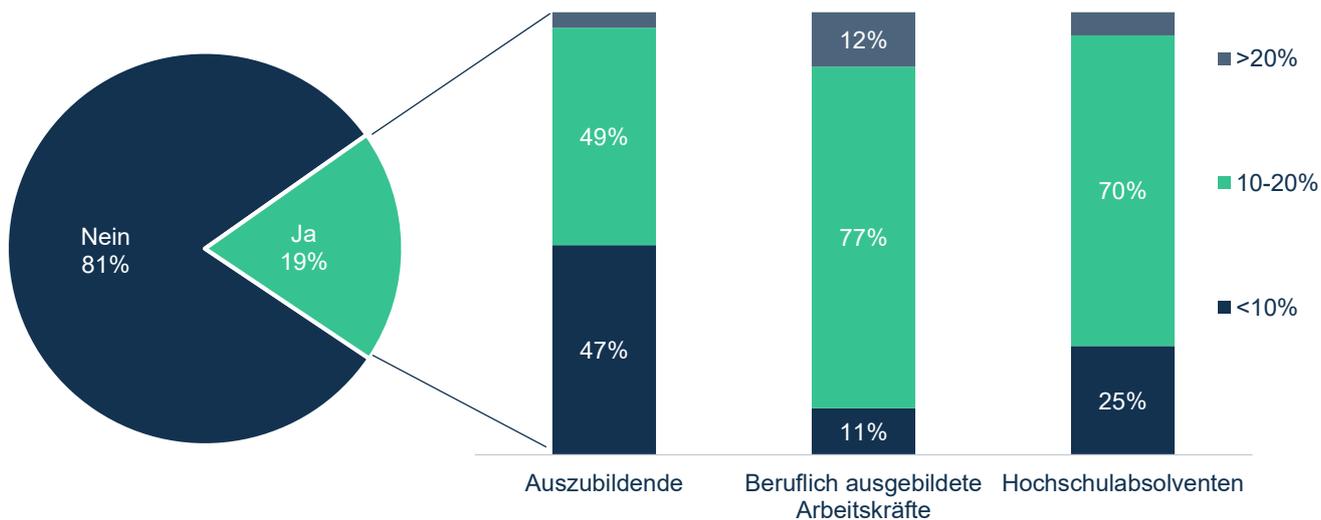
Prozentualer Anteil der Nennungen auf die Frage: Welche Maßnahme ergreift Ihr Unternehmen, um geeignete Fachkräfte zu gewinnen?
 In den Klammern befindet sich die Anzahl der befragten Unternehmen
 Quelle: LBBW Research

Die Befragung zeigt allerdings, dass viele eine überdurchschnittliche Vergütung, die über ein faires Gehalt hinaus reicht, oder Abwerbprämien nicht unbedingt für zielführend halten. Die Unternehmer nennen monetäre Faktoren bei den Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften nicht als erstes Mittel der Wahl. Nur jedes fünfte Unternehmen ist der Ansicht, dass der Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen durch eine höhere Entlohnung behoben werden kann. Die Unternehmen, die über eine Lohnerhöhung Fachkräfte anlocken wollen, tun dies je nach Ausbildungsstand in einer sehr differenzierten Weise.

Lohnerhöhung nicht primäres Mittel der Wahl zur Behebung des Fachkräftemangels

Lohnerhöhung gegen Fachkräftemangel?

Wenn ja, um wie viel Prozent müssten die Löhne steigen?



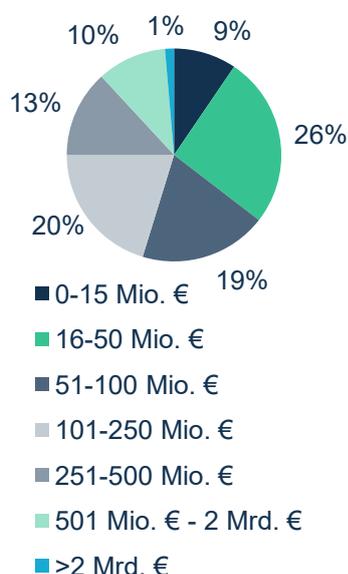
Prozentualer Anteil der Nennungen auf die Frage: Sind Sie der Ansicht, dass der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen durch eine höhere Entlohnung behoben werden könnte?
 Prozentualer Anteil der Nennungen auf die Frage: Um wie viel Prozent müssten die Löhne in Ihrem Unternehmen Ihrer Meinung nach erhöht werden, um Ihren Fachkräftemangel zu beheben? (Follow-Up-Frage)
 Quelle: LBBW Research

Details zur Unternehmensbefragung

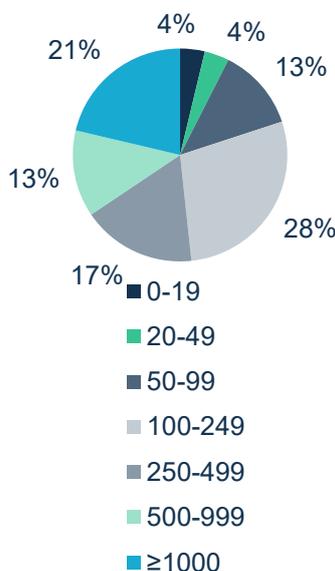
296 mittelständische Unternehmen aus dem Kundenkreis der LBBW wurden befragt.

Die Ergebnisse der diesjährigen Impuls-Befragung basieren auf den Antworten von insgesamt 296 Unternehmen. Das LBBW Research führte die Online-Umfrage vom 15.04. bis 26.04.2024 durch. Die befragten Unternehmen stammen aus dem Kundenkreis der LBBW, der regionale Schwerpunkt liegt entsprechend auf dem Bundesland Baden-Württemberg. Weitere Details zur nicht repräsentativen Stichprobe befinden sich in den folgenden Grafiken.

Umsatzgrößenklasse



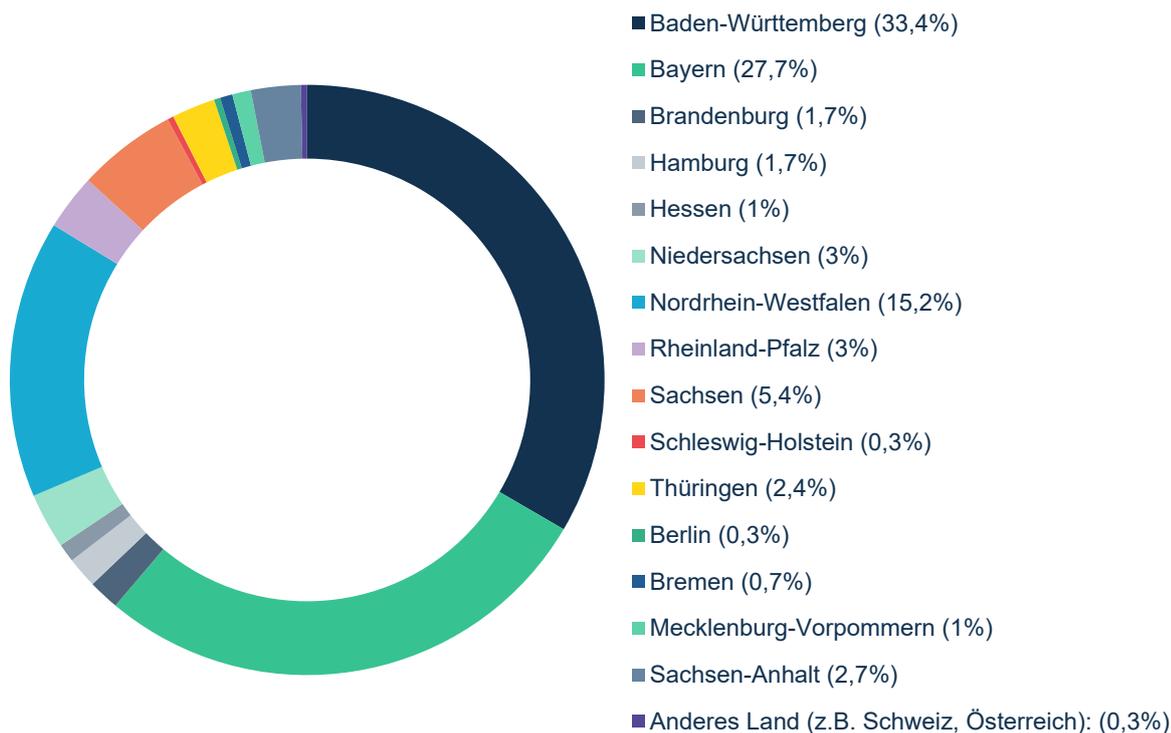
Anzahl der Beschäftigten



Branchenzugehörigkeit



Verteilung nach Bundesland



02

Volkswirtschaftliche
Rahmenbedingungen

Frühindikatoren geben Grund zur Hoffnung

Es mehren sich die Anzeichen einer wirtschaftlichen Erholung

Deutliches Wachstum erst im kommenden Jahr

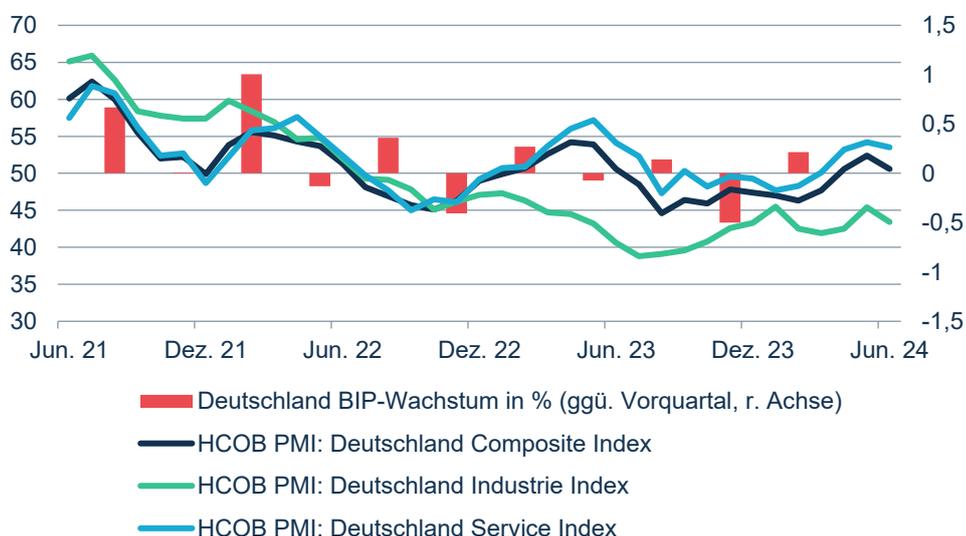
Eine Pandemie, ein Krieg und in dessen Folge ein Energiepreisschock – das Jahrzehnt hat alles andere als erfreulich angefangen. Die Voraussetzungen für eine gesunde Konjunkturerholung waren damit von Anfang an nicht wirklich gegeben, und Deutschland manövrierte mehrfach an technischen Rezessionen vorbei. Das träge Wachstum manifestierte sich zuletzt in einem marginalen Plus. Im Frühjahr verzeichnete das deutsche Bruttoinlandsprodukt (BIP) einen Anstieg von 0,2 % gegenüber dem Vorquartal. Der minimale Aufschwung zu Jahresbeginn ist vor allem auf Zuwachs im Außenhandel und ein wetterbedingtes Plus der Bauinvestitionen zurückzuführen, wohingegen die privaten Konsumausgaben gesunken sind. Von einem anhaltenden Aufschwung lässt sich noch lange nicht sprechen. Die gestiegenen Finanzierungskosten und die erhöhte wirtschaftspolitische Unsicherheit dämpfen die Investitionstätigkeit der Unternehmen. Gleichzeitig bleibt die Nachfrage nach Waren „Made in Germany“ im In- und Ausland schwach, und auch der Negativtrend im Wohnungsbau ist noch nicht gebrochen. Insgesamt rechnen wir für das Gesamtjahr 2024 mit einem minimalen Wachstum von 0,3 %. Erst 2025 ist mit einem echten Aufschwung zu rechnen. Immerhin deuten die aktuellen Frühindikatoren bereits auf eine positive Wende hin.

Euroraum mit besseren Konjunkturaussichten

Der Einkaufsmanagerindex (PMI), ein vielbeachteter Stimmungsindikator, der Aufschluss über die kurzfristige Entwicklung der konjunkturellen Lage gibt, deutet darauf hin, dass die Wirtschaft des Euroraums allmählich aus dem Tief findet. Bei der PMI-Befragung werden gezielt diejenigen Verantwortlichen befragt, die sowohl die Lage ihres Unternehmens als auch die ihrer Beschaffungsmärkte beurteilen können. Für den Euroraum liegt der Index aktuell bei 50,8 Punkten. Werte über 50 deuten auf eine Zunahme der geplanten Geschäfte, also auf Wachstum, hin. Zuletzt ließ auch der PMI für Deutschland aufhorchen. Der Composite-Index für Deutschland, der die Teilindizes für Industrie und Dienstleistungen zusammenfasst, sprang im April erstmals seit Juni 2023 wieder über die 50-Punkte-Marke und notierte im Juni (Flash) bei 50,6 Punkten. Die Diskrepanz zwischen Industrie und Dienstleistungen bleibt aber bestehen. Während sich der Wert des verarbeitenden Gewerbes seit Mitte 2022 im rezessiven Bereich befindet, liegt er im Dienstleistungsbereich seit März 2024 bei mehr als 53 Punkten. Der mögliche konjunkturelle Aufschwung würde sich also ausschließlich auf den Dienstleistungssektor stützen.

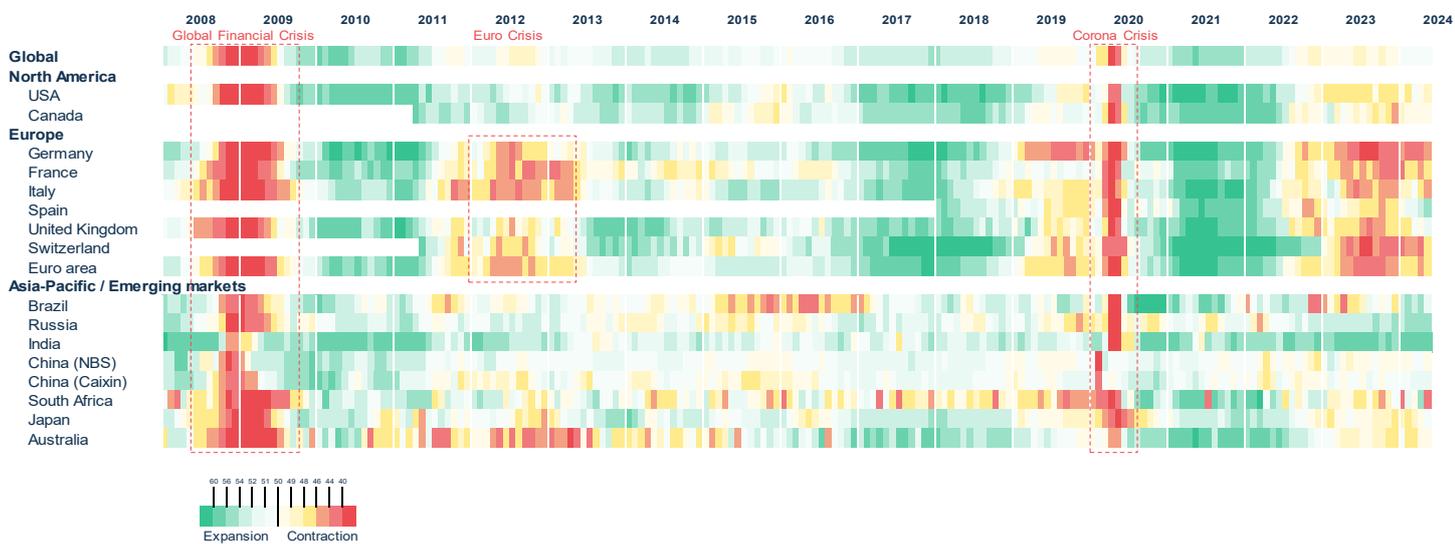
Die Diskrepanz zwischen Industrie und Dienstleistungssektor dürfte sich nur langsam schließen.

Deutscher Einkaufsmanagerindex wieder knapp über der Expansionsschwelle



Auch die Wiederbelebung der globalen Wachstumsdynamik setzt sich seit Jahresbeginn fort. Der JPM Global Manufacturing PMI erreichte jüngst einen Wert von 50,9 Zählern (Mai 2024) und lag damit bereits den vierten Monat in Folge im expansiven Bereich über 50 Punkten. Die Produktion und die Auftragseingänge stiegen weiter an, und die neuen Exportaufträge drehten von 49,6 im März auf einem Wert von 50,5 im April – und damit ins Wachstum.

Die PMI-Heatmap im Verarbeitenden Gewerbe verdeutlicht die rezessiven Tendenzen in Deutschland



Quellen: Bloomberg, LSEG, LBBW Research (Stand: 03.06.2024)

Ernüchternde Auftragslage der Industrie

Die tiefgreifenden Probleme in der Industrie zeigen sich vor allem in einem Rückgang der Aufträge. Eine Abnahme um 5,3 % im ersten Quartal gegenüber dem Vorjahresquartal ist ernüchternd und macht deutlich, wie geschwächt die Industriekonjunktur in Deutschland weiterhin ist. Die Auftragseingänge im verarbeitenden Gewerbe sinken bereits seit Juni 2023 gegenüber den jeweiligen Vorjahresmonaten. Im Schlepptau der Auftragseingänge befindet sich die Industrieproduktion. Im weniger volatilen Dreimonatsvergleich lag die Industrieproduktion im ersten Quartal mit 4,5 % im Minus gegenüber dem Vorjahresquartal. Nach zwei aufeinanderfolgenden Anstiegen gegenüber den Vormonaten sank die Industrieproduktion in Deutschland im März und April wieder. Insgesamt dürfte der Beginn der wirtschaftlichen Erholung erst dann eingeläutet sein, wenn die Auftragsbücher wieder gefüllt sind, die Industrieproduktion wieder steigt und die Exporte wieder anziehen. Das könnte auch das Investitionsverhalten weiter aufhellen. Voraussetzung ist jedoch auch, dass die Unsicherheiten rund um die Geopolitik, die Nachfrageentwicklung und den weiteren Verlauf des Zinszyklus nachlassen.

Konsumentenstimmung erholt sich allmählich

Eine Belebung des privaten Verbrauchs ist zu erahnen

Angesichts geringerer Inflationsraten, erwarteter EZB-Zinssenkungen sowie steigender Löhne und Einkommen dürfte sich die konjunkturelle Erholung allmählich festigen und an Breite gewinnen. Vor allem der Außenhandel und die Bauinvestitionen könnten die deutsche Wirtschaft dieses Jahr positiv beeinflussen. Im Gegensatz dazu dürften sich jedoch die Ausrüstungsinvestitionen und der private Konsum nur schwach entwickeln. Sie lassen aktuell noch keinen breiten, nachhaltigen Aufschwung erkennen – auch wenn die verbesserten Stimmungsindikatoren im Unternehmenssektor und bei den konsumnahen Dienstleistungen auf eine Aufhellung hindeuten.

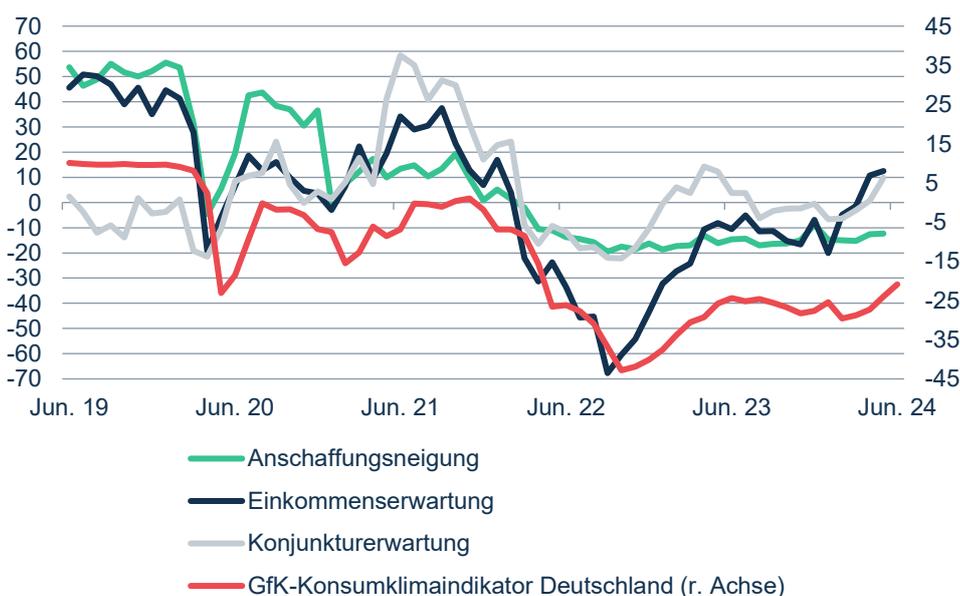
Dennoch bewegt sich etwas beim inländischen Konsum, der einen Großteil der Wirtschaftsleistung ausmacht und der in den vergangenen zwei Jahren besonders unter der hohen Inflation gelitten hat. Die Konsumlaune liegt historisch betrachtet weiter auf bescheidenem Niveau. Doch dank der sinkenden Teuerung sind die deutschen Verbraucher so optimistisch wie seit zwei Jahren nicht mehr. Der von den Marktforschern der GfK und des NIM erhobene Konsumklimaindex ist für Juni auf minus 20,9 Punkte gestiegen. Das war der vierte Anstieg in Folge. Eine solche Aufwärtstendenz weckt Hoffnung auf einen zarten Aufschwung.

Der im Vergleich zu den beiden Vormonaten stärkere Anstieg des Konsumklimas ist vor allem auf spürbar bessere Einkommenserwartungen zurückzuführen, die sich vor allem an der realen Einkommensentwicklung orientieren. In den letzten Monaten ist die Inflation deutlich gesunken, und es wurden in vielen Branchen kräftige Lohnerhöhungen vereinbart. Dadurch steigt die Kaufkraft, und die Verbraucher dürften demnach etwas konsumfreudiger werden.

Die sinkende Inflation und eine Erholung der Kaufkraft stützen den privaten Konsum.

Die Bereitschaft zu größeren Anschaffungen liegt derzeit aber noch deutlich unter den Werten, die während der beiden Lockdowns 2020 und 2021 gemessen wurden. Neben steigenden Preisen ist vor allem eine ausgeprägte Verunsicherung dafür verantwortlich, dass die privaten Haushalte ihre finanziellen Mittel eher auf die hohe Kante legen und weniger in den Konsum stecken.

Konsumklima bessert sich zum dritten Mal in Folge



Geschäftsklima mit Trendwende hin zum Besseren

Die Geschäftserwartungen sind besser als die aktuelle Lage

Als wichtigster deutscher Frühindikator hat sich seit Jahren der vom ifo-Institut erhobene Geschäftsklimaindex etabliert. Auch dieser Indikator, der die Stimmung in den Chefetagen misst, lieferte im April ein viel beachtetes Signal: den dritten Anstieg in Folge. Erfahrungsgemäß deutet das auf eine Zunahme der wirtschaftlichen Aktivität hin. Sowohl die Lage als auch die Erwartung haben seit Jahresbeginn zugelegt. Damit dürfte das Konjunkturtief vom Winter 2023/24 überwunden sein. Aktuell bewegt sich das Geschäftsklima noch eher im stagnierenden Bereich seitwärts. Sofern im zweiten Halbjahr die Zinssenkungen der EZB die konjunkturelle Entwicklung anschieben, könnte es im laufenden Jahr für die deutsche Wirtschaft für ein kleines BIP-Plus reichen.



Konjunkturelle Durststrecke wohl weitgehend durchschritten.

Die Stimmung der KMU hat sich zu Frühlingsbeginn ebenfalls deutlich verbessert, wie der Stimmungsindikator der staatlichen Förderbank KfW und des ifo-Instituts zeigt. Wie in unserer Betrachtung des Dreimonatsdurchschnitts zu erkennen ist, liegt das Barometer derzeit unterhalb der 50-Punkte-Marke, die das historische Durchschnittsniveau und damit konjunkturneutrales Terrain darstellt. Die aktuellen Niveaus der Stimmungsindikatoren sind zwar noch unbefriedigend, allerdings stimmt die Richtung zumindest in einigen Segmenten der Wirtschaft wieder. Das KMU-Geschäftsklima insgesamt stieg bereits im April zum dritten Mal in Folge, womit auch hier aller Erfahrung nach der Stimmungsumschwung hin zum Besseren vollzogen ist. Haupttreiber ist dabei vor allem, dass die Mittelständler die Entwicklung ihrer Geschäfte in naher Zukunft positiver einschätzen. Auch bei den Großunternehmen verbesserte sich die Stimmung. Der vorsichtige Optimismus setzte sich im vergangenen Monat fort.

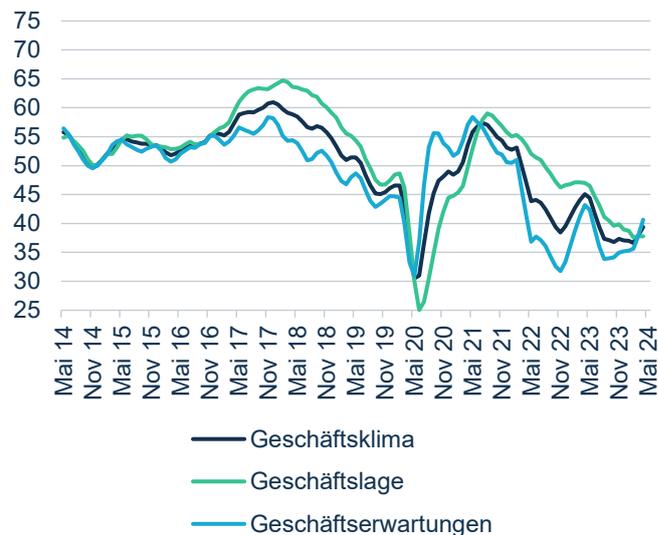
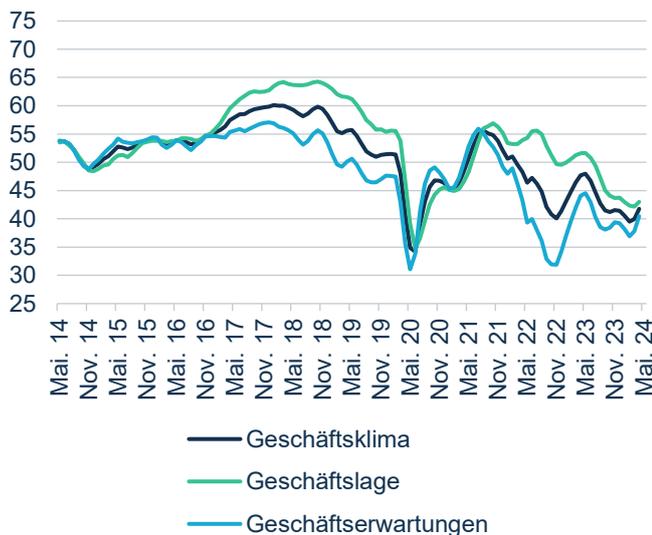


Auch im Mittelstand bessert sich die Stimmung.

KMU und Großunternehmen blicken wieder zuversichtlicher in die nähere Zukunft

KMU¹

Großunternehmen²



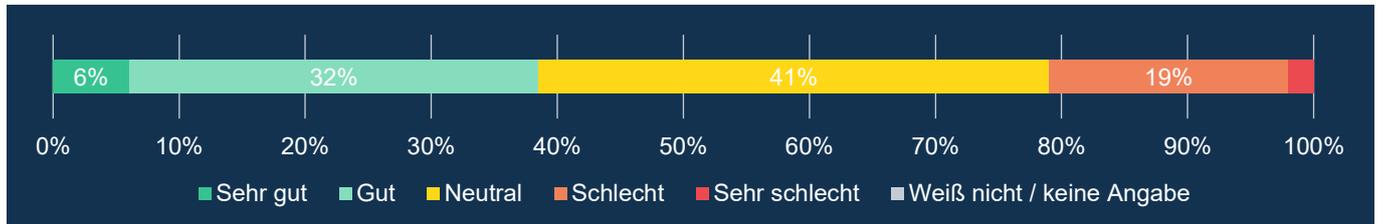
¹ Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigte und max. 50 Mio. EUR Jahresumsatz
Einzelhandel (max. 12,5 Mio. EUR Jahresumsatz)
Bauhauptgewerbe (bis zu 200 Beschäftigte)
Dienstleistungen (max. 25 Mio. EUR Jahresumsatz)

² Alle Unternehmen, die mindestens einen der Grenzwerte für KMU überschreiten, werden als Großunternehmen klassifiziert.

3-monatiger Mittelwert, auf 100 normiert
Quellen: KfW, ifo, LBBW Research Stand: (05.06.2024)

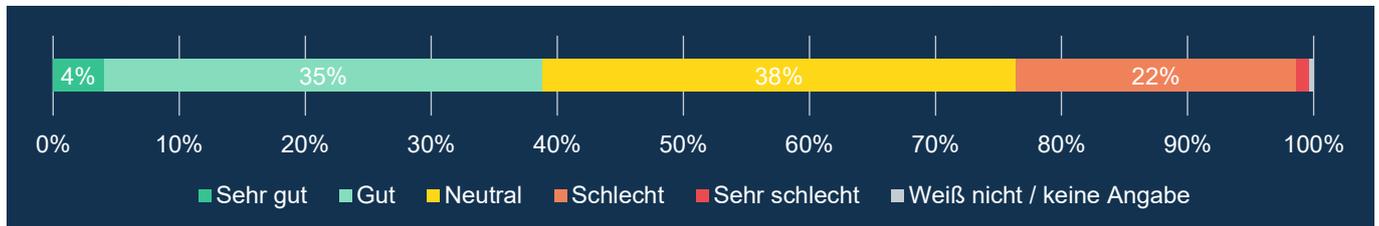
Die Umfrageergebnisse unseres LBBW Mittelstandsraders unter 296 Befragten zur aktuellen Geschäftslage und zukünftigen Aussichten zeigen ein ähnliches Stimmungsbild. Jedes fünfte Unternehmen (21 %) beurteilte im April die Lage als schlecht oder sehr schlecht. Die meisten Firmen stufen ihre Lage als neutral ein (41 %), wohingegen etwas weniger Unternehmen (38 %) ihre aktuelle Geschäftssituation bereits als gut oder sehr gut bezeichneten. Fast spiegelbildlich dazu sind die Einschätzungen zur Geschäftsentwicklung der nächsten sechs Monate verteilt. Rund jeder fünfte Betrieb (23 %) blickt pessimistisch auf die künftige Geschäftsentwicklung. 38 % sehen seit Beginn des zweiten Quartals eine neutrale Entwicklung, wohingegen etwas mehr (39 %) optimistisch in die Zukunft blicken.

Weniger als die Hälfte der Unternehmen schätzt seine Geschäftslage positiv ein



Prozentualer Anteil der Nennungen auf die Frage: Wie beurteilen Sie die aktuelle Geschäftslage für Ihr Unternehmen?
Quelle: LBBW Research

Mehr als jedes dritte Unternehmen blickt positiv auf die Geschäftsentwicklung



Prozentualer Anteil der Nennungen auf die Frage: Wie beurteilen Sie die Geschäftsaussichten für die nächsten sechs Monate für Ihr Unternehmen?
Quelle: LBBW Research

Exportschwung lässt noch auf sich warten

Der Außenhandel wird wohl als erstes die Konjunktur beflügeln

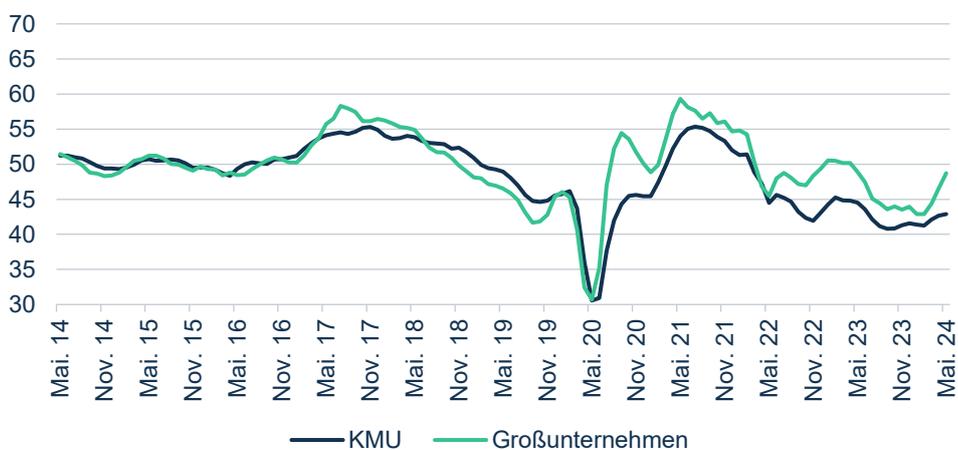
Die deutsche Industrie hat sich noch nicht vollständig von den Kosten- und Nachfrageschocks, von zeitweise extrem hohen Energiepreisen und vom temporären Inflationsschub erholt. Die internationale Wettbewerbsfähigkeit ist für den Standort Deutschland jedoch außerordentlich wichtig, da vor allem der Außenhandel als Wachstumstreiber der deutschen Wirtschaft gilt. Auch dieses Mal dürften es wohl die Exporte sein, die die Grundlage für eine konjunkturelle Belebung schaffen. Darauf weist auch die Zuversicht deutscher Unternehmen für die Entwicklung der Wirtschaft an ihren internationalen Standorten hin, auch wenn sie sich für ihre eigenen Geschäfte noch weniger optimistisch zeigen, wie die jüngsten Umfragen von DIHK und AHK ergeben haben.



Auch für Exporte ist die deutsche Wirtschaft wieder optimistischer.

Der exportorientierte Mittelstand profitiert aktuell von der Nachfrage aus den EU-Mitgliedstaaten. Als Stütze erwiesen sich dabei bisher die Staaten des Euroraums, die wichtigste Region für die deutsche Exportwirtschaft. Auf sie entfällt seit fünf Jahren ein durchschnittlicher Anteil von 38 % der Ausfuhren. Dieser Ausrichtung ist zu verdanken, dass der Mittelstand prinzipiell weniger stark von den globalen Entwicklungen getroffen wird als die international exponierten Großkonzerne. Generell macht die globale Investitions- und Nachfrageschwäche dem industriellen Exportgeschäft in Deutschland aber zu schaffen. Denn noch schlagen sich die vielen guten Wachstumsaussichten in der Weltwirtschaft nicht in zusätzlichen Aufträgen nieder. Gleichzeitig stehen exportorientierte Unternehmen vor Herausforderungen wie steigenden Arbeitskosten und erhöhten Energiepreisen. Für das laufende Jahr rechnet der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) mit einer Stagnation der Exporte. Hinzu kommen in einigen Branchen Sorgen über die internationale Wettbewerbsfähigkeit auf den weltweiten Absatzmärkten und die geopolitischen Schwierigkeiten mit dem wichtigen Handelspartner China. In Summe fehlt der Exportwirtschaft noch der Schwung. Die dreimonatigen Mittelwerte zur Exporterwartung der Mittelständler und Großunternehmen im verarbeitenden Gewerbe notieren noch immer unter der neutralen 50-Punkte-Marke. Damit bleibt die Stimmung gedämpft. Aber immerhin trüben sich die Erwartungen der deutschen Unternehmen seit Jahresanfang nicht weiter ein und signalisieren erste Anzeichen einer Besserung. Das Barometer für die Ausfuherwartungen der KMU verzeichnete im April bereits den dritten Anstieg in Folge, jedoch in einem weitaus geringeren Maße als das der Großunternehmen, die wohl als erste von einer anziehenden Weltkonjunktur profitieren dürften.

Die bisher trüben Exporterwartungen steigen wieder



Volkswirtschaftliche Planungsprämissen im Überblick

Die Weltwirtschaft verarbeitet noch immer in Teilen die Nachwirkungen der Coronakrise. Zusätzlich hemmen die Folgen des Ukraine-Kriegs, insbesondere die hartnäckige Inflation und stark gestiegene Zinsen das Wachstum. Die Unsicherheit bleibt hoch. Für das Jahr 2024 erscheint in Deutschland eine schleppende Erholung wahrscheinlich, bevor die Wirtschaft im Jahr 2025 etwas besser Tritt fassen sollte. Die US-Wirtschaft dürfte im Verlauf des Jahres 2024 an Fahrt verlieren, eine Rezession bleibt aber aus. Ein wirtschaftspolitischer Schwenk nach einer erneuten Wahl Donald Trumps zum US-Präsidenten könnte Impulse für eine erneute Wachstumsbeschleunigung bringen. Angesichts der früheren Abhängigkeit sowohl von russischer Energie als auch vom reibungslosen Funktionieren der internationalen Lieferketten ist Deutschland innerhalb Europas von den Belastungen durch den Ukraine-Krieg überproportional betroffen. Die Chance auf eine weiche Landung erscheint dennoch sowohl in Europa als auch für die Weltwirtschaft gut.

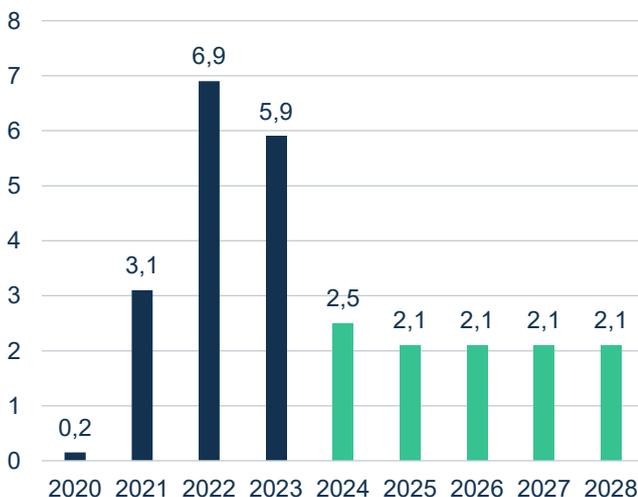
Planungsprämissen: Deutsches BIP-Wachstum



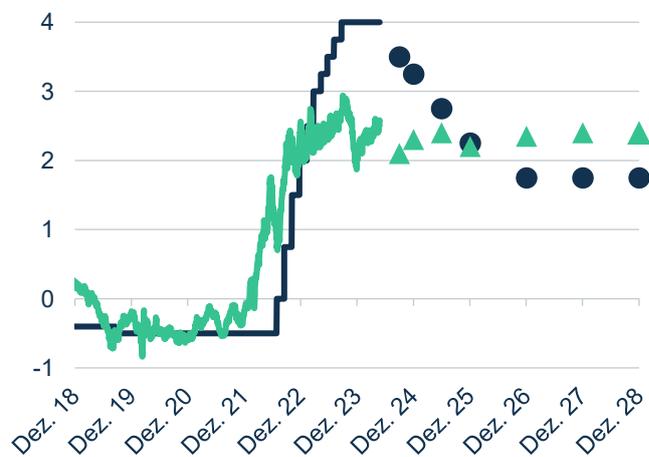
Stand: 07.06.2024
Quelle: LBBW Research

Die Teuerung dürfte im Jahr 2024 weiterhin über dem EZB-Zielwert von 2 % verharren. Eine Preis-Lohn-Spirale ist bislang nicht wirklich in Gang gekommen, daher nähert sich die Inflationsrate im Jahr 2025 wieder der 2%-Zielmarke an. Von geldpolitischer Seite weht der Wind für die Konjunktur jedoch derzeit von vorn, da die Leitzinsen der EZB noch für geraume Zeit oberhalb eines neutralen Niveaus liegen werden. Die US-Notenbank hat ihren Leitzinsgipfel bei 5,50 % erreicht. Im Spätsommer 2024 dürfte die Fed auf eine Wachstumsabschwächung mit einer begrenzten Anzahl von Zinssenkungen reagieren. Die Folgen der US-Wahl Anfang November dürften die geldpolitische Lockerung zeitweilig deutlich verzögern. Die EZB hat die Zinswende wie erwartet bereits im Juni eingeläutet. Bis zum Jahresende 2025 sinkt der Einlagesatz nach unseren Erwartungen auf 3,25 %, bis zum ersten Halbjahr 2026 geht er sukzessive weiter bis auf rund 2 % zurück.

Planungsprämissen: Deutsche Inflation



EZB-Einlagesatz (blau) und 10j. Bunds (grün)



Stand: 07.06.2024
Quelle: LBBW Research

Die langfristigen Prognosen für die Wechselkurse orientieren sich an der Kaufkraftparität der jeweiligen Währung zum Euro. Der Dollar dürfte 2024/25 Rückenwind durch einen wachsenden Zinsvorsprung der US-Wirtschaft und seinen Safe-Haven-Status erhalten. Erst in der zweiten Hälfte des Prognosezeitraums baut sich die Überbewertung sukzessive ab. Der japanische Yen dürfte seine Schwächephase zwar dank der Aussicht auf eine vorsichtige geldpolitische Straffung der Bank of Japan überwunden haben, wird aber durch die weiterhin lockere geldpolitische Ausrichtung an einer nachhaltigen Erholung gehindert. Das britische Pfund korrigiert seine Unterbewertung dank eines Abbaus politischer Risikoprämien und der rückläufigen Inflation.

Ein wesentliches Prognoserisiko könnte in einer neuerlichen und langanhaltenden Eskalation geopolitischer Krisenherde (Ukraine, Naher Osten) liegen. Verschärft könnten im Falle einer erneuten Wahl Donald Trumps zum Präsidenten ein erratischer Kurs in der US-Außenpolitik und ein globaler Handelskrieg hinzukommen. Weitere Risiken liegen zum einen in einer hartnäckig hohen Inflation in Folge einer Preis-Lohn-Spirale oder einer neuen Immobilien- und Bankenkrise als Folge der restriktiven Geldpolitik. Zum anderen ergeben sich Risiken hinsichtlich einer Neuauf- lage der Euro-Schuldenkrise in Folge explodierender Schulden einiger Mitgliedsstaaten sowie einer Eskalation des China-Taiwan-Konflikts inklusive militärischer Auseinandersetzung zwischen den USA und China.

Planungsprämissen: Deutsches BIP-Wachstum

	2024	2025	2026	2027	2028		2024	2025	2026	2027	2028
BIP (in %)						Devisen					
Baden Württemberg	0,1	1,4	0,5	0,5	0,5	EURUSD	1,03	1,00	1,04	1,08	1,12
Deutschland	0,3	1,0	0,5	0,5	0,5	EURGBP	0,82	0,81	0,80	0,79	0,78
Eurozone	0,8	1,2	1,0	1,0	1,0	EURCHF	1,00	1,00	1,00	1,01	1,02
USA	2,3	2,0	1,9	1,7	1,7	EURJPY	157	157	160	163	164
Großbritannien	1,0	2,0	1,5	1,4	1,4	USDCNY	7,52	7,60	7,50	7,40	7,30
Arbeitslosenquote						Zinsen					
						Zinskurven (EUR)					
Deutschland	3,1	3,2	2,9	2,8	2,8	EZB Hauptrefisatz	3,40	2,40	1,90	1,90	1,90
Eurozone	6,5	6,6	6,5	6,5	6,5	EZB Einlagesatz	3,25	2,25	1,75	1,75	1,75
USA	4,2	4,4	4,3	4,2	4,1	3M Euribor	3,15	2,25	1,90	1,95	1,95
Großbritannien	4,2	4,3	4,2	4,2	4,2	6M Euribor	3,05	2,20	2,00	2,05	2,05
						12M Euribor	2,95	2,15	2,05	2,15	2,15
						2J Swap	2,80	2,10	2,10	2,30	2,30
						5J Swap	2,60	2,25	2,35	2,50	2,55
						10J Swap	2,65	2,50	2,65	2,75	2,75
Inflation (in %)						Zinskurven (USD)					
Deutschland	2,5	2,1	2,1	2,1	2,1	3M Swap	4,80	4,30	3,30	3,10	3,15
Eurozone	2,2	2,1	2,1	2,1	2,1	6M Swap	4,75	4,20	3,30	3,10	3,20
USA	3,0	2,4	2,2	2,1	2,1	12M Swap	4,65	4,00	3,30	3,15	3,25
Großbritannien	2,1	2,1	2,1	2,0	2,0	2J Swap	4,40	3,75	3,30	3,25	3,25
						5J Swap	4,10	3,90	3,60	3,65	3,60
						10J Swap	4,10	4,10	3,90	3,95	4,00
Exporte						Zinskurven (GBP)					
Baden Württemberg	-1,0	2,0	2,0	1,8	1,8	3M Swap	4,60	3,60	2,80	2,80	2,80
Deutschland	-1,8	1,7	2,0	1,8	1,8	6M Swap	4,45	3,50	2,80	2,85	2,85
						12M Swap	4,30	3,40	2,80	2,90	2,90
						2J Swap	4,05	3,25	2,85	3,00	3,00
						5J Swap	3,80	3,35	3,25	3,40	3,40
						10J Swap	3,80	3,70	3,75	3,85	3,85
						Zinskurven (CHF)					
						3M Swap	0,95	0,75	0,80	0,80	0,80
						6M Swap	0,90	0,75	0,80	0,85	0,85
						12M Swap	0,85	0,75	0,85	0,90	0,90
						2J Swap	0,85	0,80	0,95	1,00	1,00
						5J Swap	0,95	0,90	1,05	1,15	1,15
						10J Swap	1,15	1,10	1,20	1,30	1,30
						Zinskurven (Bund)					
						2J	2,45	1,80	1,80	1,95	1,95
						5J	2,20	1,95	2,05	2,15	2,20
						10J	2,30	2,20	2,35	2,40	2,40
						Zinskurven (UST)					
						2J	4,45	3,75	3,30	3,25	3,25
						5J	4,30	4,10	3,80	3,85	3,80
						10J	4,50	4,60	4,35	4,40	4,40

Quelle: LBBW Research
(Stand: 07.06.2024)

03

Finanzierungsbedingungen im Mittelstand

Inflationsrückgang eröffnet Spielräume

Die Inflation wird in den nächsten Jahren voraussichtlich die Zielmarke der EZB von 2 % erreichen

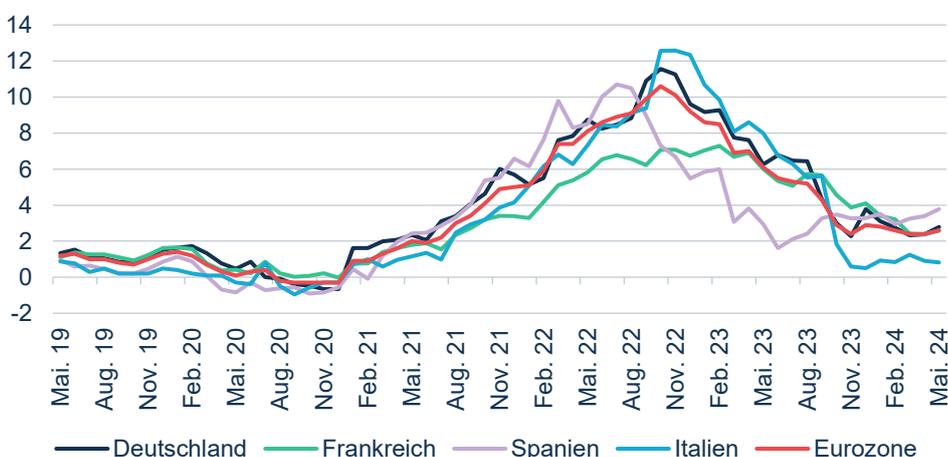
Die Erzeugerpreise der Industrie im Euroraum sind im April im Vergleich zum Vorjahresmonat um 5,7 % gesunken, nachdem sie bereits im März um 7,8 % zurückgegangen waren. Damit signalisieren sie weiter nachlassenden Inflationsdruck. Allein die Erzeugerpreise für Energie sanken um fast 15 %. Rechnet man die Energie heraus, fielen die Erzeugerpreise in der Industrie um 1 %. Insgesamt markiert der April den zwölften Monat mit rückläufigen Erzeugerpreisen. Auch in Deutschland befinden sich die Vorboten der Inflation seit Juni 2023 im deflationären Bereich. Die Preise für gewerbliche Produkte sanken im Mai gegenüber dem Vorjahresmonat um 2,2 %. Verantwortlich für die nach wie vor negative Teuerungsrate war vor allem der Bereich Energie. Strom war im Mai 2024 um 11,3 % günstiger als ein Jahr zuvor, Gas sogar um 16,3 %.

Im Gegensatz zu den Erzeugerpreisen sind die Zeiten stark sinkender Verbraucherpreise vorerst vorbei. Trotz eines tendenziellen Rückzugs der Inflation im Euroraum und in Deutschland steigen seit Jahresanfang die Verbraucherpreise mit einer aufs Jahr hochgerechneten Rate, die noch merklich über dem EZB-Ziel von 2 % liegt. Die jährliche Teuerung in Deutschland stieg nach nationaler Lesart von 2,2 % im Vormonat auf 2,4 % im Mai. Das ist jedoch kein Grund zur Beunruhigung. Ursächlich für den Wiederanstieg waren vor allem Basiseffekte, die in der EU-harmonisierten Rechnung etwas stärker zu Buche schlugen.

Die Inflation im Euroraum zeigte im Mai ebenfalls einen leichten Aufwärtstrend. Die Verbraucherpreise stiegen um 2,6 % gegenüber dem Vorjahresmonat – im April waren es noch 2,4 %. Nach insgesamt 13 Rückgängen in Folge stieg auch zum ersten Mal wieder die Kernrate (ohne Energie, Lebensmittel, Alkohol, Tabak) leicht auf 2,9 %. Die Währungshüter hatten sich bereits darauf eingestellt, dass die Inflationsentwicklung holpriger werden könnte. Entscheidender ist aber der günstige Inflationsausblick. Die weitere Entwicklung des Preistrends in den Sommermonaten dürfte darüber entscheiden, wie schnell die EZB weitere geldpolitische Lockerungsschritte auf die erste Zinssenkung Anfang Juni folgen lässt.

Die Fachleute des Eurosystems gehen in ihren Prognosen bereits im laufenden Jahr von deutlich nachlassendem Preisdruck aus. Für den gesamten Währungsraum erwarten sie für das laufende Jahr eine Inflation von 2,5 %, die sich 2025 auf 2,2 % abschwächen dürfte. Das wäre sehr nah am 2%-Zielwert der EZB, die diesen als ideal für die Konjunktur ansieht.

Inflation für ausgewählte Euro-Staaten



Zinswende im Euroraum hat begonnen

Das Tempo weiterer geldpolitischer Lockerungen steht im Fokus

Der sich abzeichnende niedrigere Inflationsspfad ermöglichte es der EZB, bereits Anfang Juni 2024 die Leitzinswende einzuleiten. Mit einer ersten Senkung im Umfang von 25 Basispunkten verließ sie das Zinsplateau, das seit September 2023 galt – nachdem ab Juli 2022 zehn Leitzinsanhebungen in Folge stattgefunden hatten. Der Hauptrefisatz liegt aktuell bei 4,25 % und der Einlagesatz bei 3,75 %. Um eine gleichzeitige Senkung sowohl von Hauptrefi- als auch Einlagesatz um 25 Basispunkte in der Historie der EZB-Geldpolitik zu finden, muss man bis Juni 2012 zurückgehen. Für diesen „nur kleinen Zinsschritt“ sprach zuvorderst, dass sich das Wachstum der Tariflöhne im Euroraum zu Jahresbeginn wieder leicht verstärkte. Das Lohnwachstum gilt derzeit als einer der zentralen Inflationstreiber. Laut EZB-Daten nahmen die Tariflöhne im 1. Quartal um 4,7 % zu. Noch im Schlussquartal 2023 war der Anstieg mit 4,5 % etwas schwächer ausgefallen. In diesem Jahr dürfte das Lohnwachstum nachlassen und sich abschwächen. Die EZB hält einen Lohnzuwachs von rund 3 % für vereinbar mit ihrem mittelfristigen Inflationsziel.

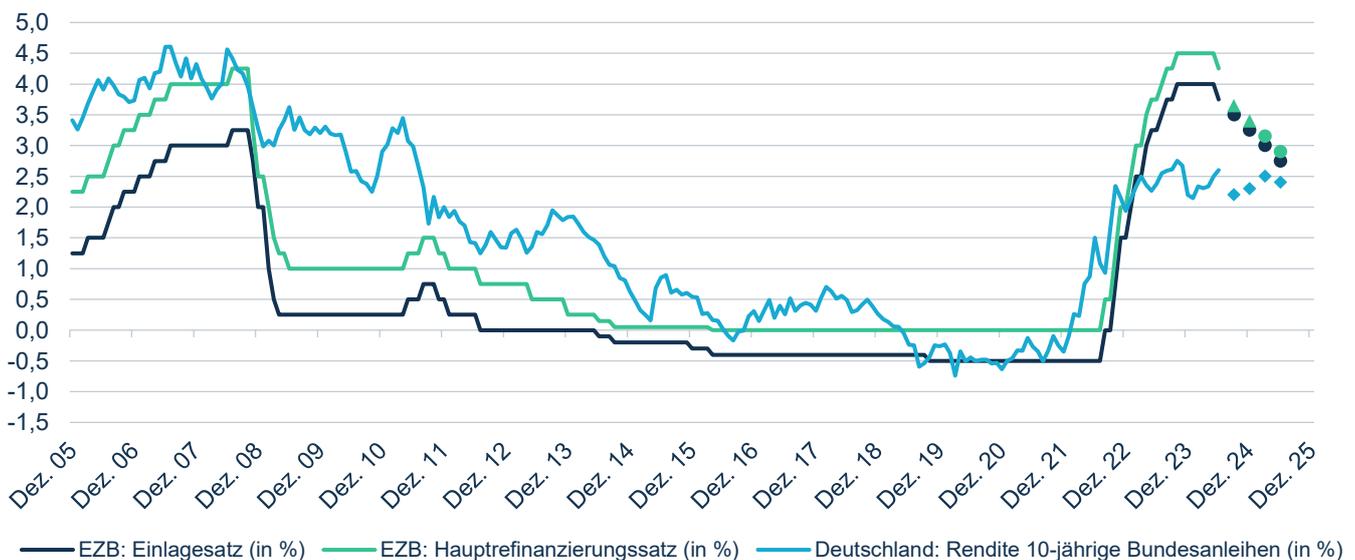
Der EZB-Rat scheint gespalten, was das Tempo der weiteren Lockerungen anbelangt. Unser Hauptszenario ist, dass die Währungshüter zwei weitere Zinssenkungen um jeweils 25 Basispunkte jeweils zu den Terminen mit neuen Stabsprojektionen (September, Dezember) anstreben. Nur ein nachhaltiger Anstieg der Inflation würde diese Prognose umstoßen. Die nächste Sitzung des EZB-Rates im Juli sollte demnach ohne Leitzinssenkung bleiben. Nächstes Jahr dürfte die EZB ihren Lockerungskurs mit je einem Schritt pro Quartal fortsetzen, um zum Jahresende 2025 bei einem Einlagesatz von 2,25 % zu landen.



Die Ungewissheit über den weiteren Zinspfad bleibt bestehen. Plausibel erscheint, dass jeweils pro Quartal eine weitere Zinssenkung um 0,25 Prozentpunkte erfolgen könnte.

Anders sieht es in den USA aus, wo die Zinswende noch auf sich warten lässt. Allerdings ist das Vorgehen der Fed nicht entscheidend für die Geldpolitik der EZB. Zwar dürfte der Wechselkurs des Euro zum US-Dollar ein relevanter Faktor für die EZB sein. Doch ist er nur einer von vielen. Zumal es am Devisenmarkt bislang relativ ruhig ist. Aktuell kostet ein Euro rund 1,07 US-Dollar. Das entspricht dem Mittelwert seit Anfang 2023. Damals schwenkte der Wechselkurs in eine Seitwärtsbewegung ein, die seither zwischen 1,05 und 1,11 US-Dollar je Euro verläuft.

EUR-Zinsen und LBBW-Prognosen



Kreditvergabe dürfte sich stabilisieren

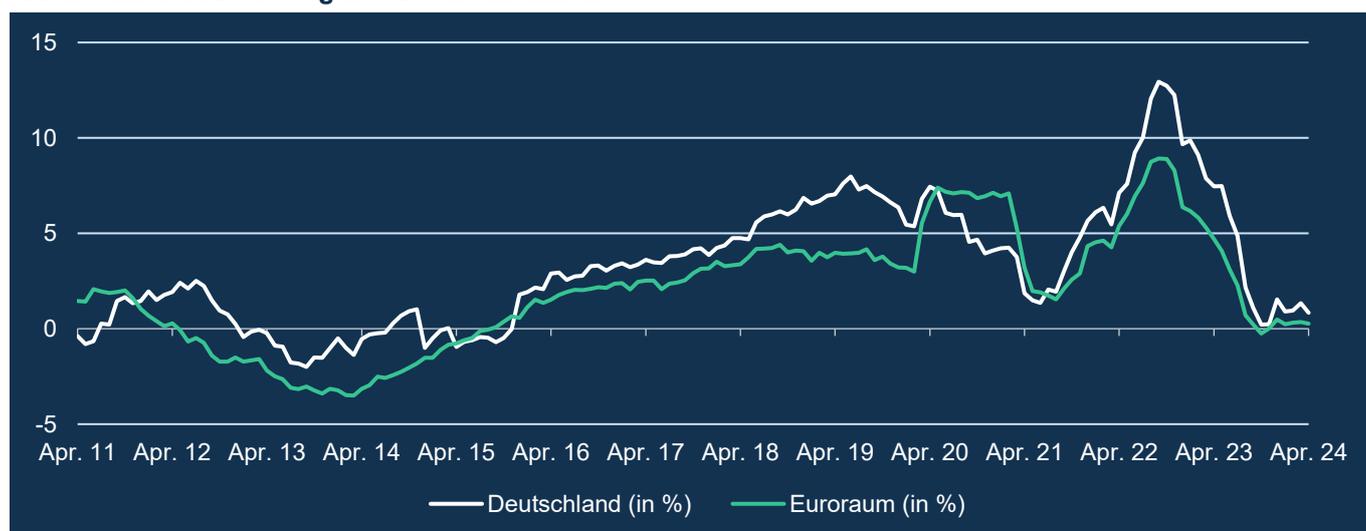
Hohes Zinsniveau sowie straffe Kreditvergaberichtlinien und Kreditbedingungen dämpften die Kreditnachfrage

Die jüngste Umfrage der EZB zur Kreditvergabe der Banken deutet auf eine Stabilisierung des Kreditzyklus im Euroraum hin. Zwar ist die Nettonachfrage nach Unternehmenskrediten im 1. Quartal wegen der gestiegenen Kreditzinsen und rückläufiger Anlageinvestitionen seitens der Unternehmen erneut gesunken. Für das zweite Quartal erwarten die 157 befragten Kreditinstitute jedoch eine zunehmende Stabilisierung, besonders bei kurzfristigen Unternehmenskrediten. Auch in Deutschland rechneten die 33 befragten Banken für das 2. Quartal 2024 mit einem unveränderten Mittelbedarf seitens der Unternehmen.

Anderswo gibt es noch keine nachhaltigen Anzeichen für eine Trendwende. Die deutschen Banken verschärfen im 1. Quartal 2024 sowohl ihre Kreditvergaberichtlinien (also die internen Richtlinien oder Kriterien einer Bank für die Gewährung von Krediten) als auch ihre Kreditbedingungen (also die in den Kreditverträgen vereinbarten tatsächlichen Bedingungen für die Gewährung von Krediten) im Unternehmensgeschäft. Auch für das 2. Quartal 2024 rechneten sie mit einer Verschärfung der Vergaberichtlinien. Die tatsächlichen Daten zur Kreditnachfrage und Vergaberichtlinien werden Mitte Juli im Rahmen der nächsten EZB Bank Lending Survey veröffentlicht.

Finanzinstitute im Euroraum und in Deutschland vergaben im April nur noch 0,3 % beziehungsweise 0,8 % mehr Darlehen an Firmen als im Vorjahresmonat. Im letzten Jahr hat sich das Kreditwachstum kontinuierlich verringert. Das dürfte zum einen damit zusammenhängen, dass sich die Banken wegen der schlechten Konjunkturaussichten bei Kreditanträgen besonders vorsichtig verhielten. Zum anderen investierten konjunkturpessimistische Unternehmen weniger und fragten entsprechend auch weniger Kredite nach. Seit Jahresbeginn ist das Kreditwachstum stark gedämpft und stabilisiert sich auf niedrigem Niveau. Wenn die deutsche Wirtschaft den konjunkturellen Frühindikatoren folgt, könnte die Kreditnachfrage vor allem für Lagerhaltung und Betriebsmittel, Anlageinvestitionen sowie Fusionen/Übernahmen/Umstrukturierungen wieder anziehen.

Wachstum der Kreditvergabe an Unternehmen

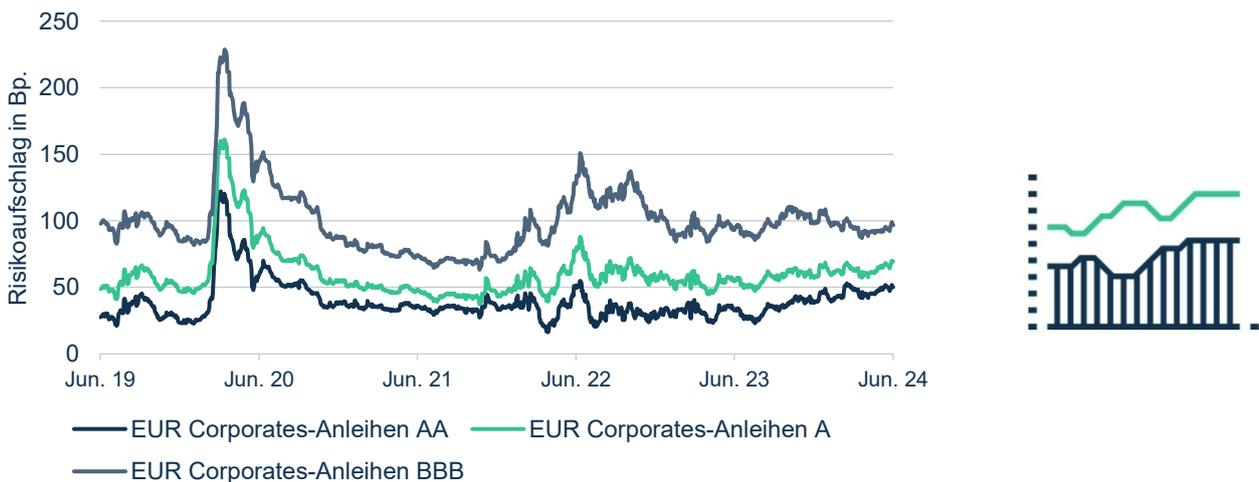


Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr
Quellen: LSEG, LBBW Research (Stand: 04.06.2024)

Risikoaufschläge bei Unternehmensanleihen konsolidieren

Bei der Emission von Anleihen mussten Unternehmen in den vergangenen Jahren hohe Risikoaufschläge bezahlen. Grund waren auch hier zunächst die Wirren der Corona-Pandemie und dann der Russland-Ukraine-Krieg mit den daraus resultierenden Sanktionen und deren makroökonomischen Auswirkungen. Kaum hatte sich die Lage beruhigt, folgte im März 2023 in den USA und der Schweiz eine vorübergehende Bankenkrise, die erneut zu einer Risikoaversion der Anleger führte. Anders als zu Beginn der Corona-Pandemie oder bei vorangegangenen Rezessionen stiegen die Risikospreads (Risikoaufschläge, gemessen in Basispunkten) von Unternehmensanleihen aber nicht so dramatisch schnell und stark an. Das Spread-Niveau erreichte daher auch nicht das Level früherer Krisen in Europa (etwa der Euro-Schulden-Krise von 2012 oder der Corona-Krise 2020). Im laufenden Jahr liegen die Risikoaufschläge für EUR Corporates-Anleihen in den Ratingklassen AA und A leicht über den Niveaus ihrer jeweiligen fünfjährigen Durchschnitte und im Falle der Ratingklasse BBB leicht darunter. Insgesamt bewegten sich die Spreads in den vergangenen zwölf Monaten tendenziell seitwärts und ohne größere Ausschläge. Auf absehbare Zeit dürften Faktoren wie beispielsweise die leichte Erholung des Wirtschaftswachstums einen positiven Einfluss auf eine mögliche Spread-Einengung besitzen. Der leichte Anstieg des Finanzierungslevels bei Unternehmensanleihen seit Jahresbeginn ist vor allem durch den Aufwärtstrend der Zinssätze für Staatsanleihen (Bunds) angetrieben worden, während im gleichen Zeitraum die darüber liegenden Risikoaufschläge (Bundspreads) im Investmentgrade- sowie im High-Yield-Bereich in ihrer Tendenz rückläufig waren. Hierzu trug nicht zuletzt die im 1. Quartal 2024 besser als erwartete fundamentale Ertragslage der europäischen Unternehmen bei.

Risikoaufschläge bei Unternehmensanleihen



Risikoaufschläge (Asset Swap Spread bzw. Asset Swap Margin, ASM) gegenüber Swap-Kurve in Basispunkten für iBoxx Euro Non-Financials
 Quellen: LSEG, LBBW Research (Stand: 21.06.2024)

Finanzierungsniveau bei Unternehmensanleihen in %



Bundspreads (Option Adjusted Spread, OAS) in % für ICE BofA Euro High Yield Index (HE00) und Euro Non-Financial Index (EN00)
 Quelle: LSEG, LBBW Research (Stand: 21.06.2024)

04

LBBW Mittelstandsradar in Kürze

Nur Mut in herausfordernden Zeiten

Der diesjährige Mittelstandsradar befasst sich mit dem Themenschwerpunkt „Herausforderungen im Mittelstand“. Er liefert eine Analyse der aktuellen Wirtschaftslage und der Herausforderungen, mit denen der deutsche Mittelstand aktuell konfrontiert ist. Die Umfrageergebnisse unter fast 300 befragten Unternehmenskunden der LBBW unterstreichen die dringende Notwendigkeit strategischer Reformen, um die Widerstandsfähigkeit und das Wachstum der Unternehmen unter den sich wandelnden Bedingungen zu stärken. Es besteht ein dringender Bedarf an umfangreichen öffentlichen und privaten Investitionen, um Infrastrukturdefizite zu beheben und die digitale Transformation zu unterstützen. Der Abbau bürokratischer Hindernisse ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass ein günstigeres Umfeld für Unternehmenswachstum und Innovation entsteht.

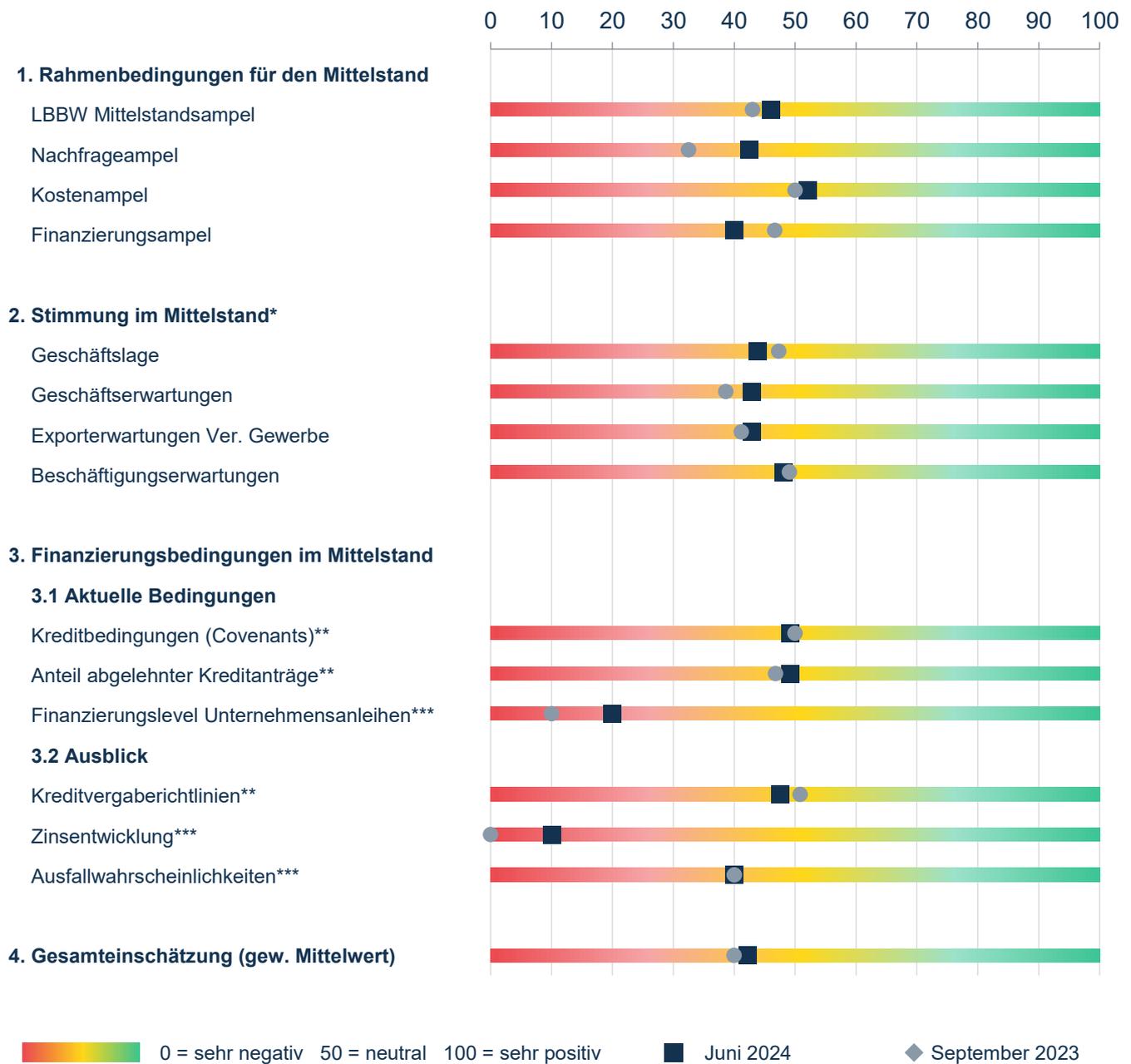
Übermäßige Bürokratie und regulatorische Belastungen beeinträchtigen die mittelständischen Unternehmen derzeit erheblich in ihren Geschäftsaktivitäten sowie in ihrer betrieblichen Effizienz. Ein Großteil der durch das LBBW Research im April 2024 befragten Unternehmen (84 %) stuft den hohen bürokratischen Aufwand als Hauptbelastungsfaktor ein. An zweiter Stelle stehen die hohen regulatorischen Anforderungen (72 %). Aktuell sind fast drei Viertel der von uns befragten Unternehmen direkt oder indirekt vom deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) betroffen. Drei Viertel der direkt betroffenen Unternehmen konstatieren einen hohen bürokratischen Mehraufwand. Gleichzeitig schätzen 60 % der indirekt betroffenen Unternehmen den Aufwand als hoch ein. Zudem müssen Unternehmen wohl zusätzliche Stellen schaffen, um das Risikomanagement umsetzen zu können. LkSG-pflichtige Unternehmen reagieren bereits mit Anpassungen in den Lieferketten, indem sie vorwiegend risikoreiche Zulieferer vermeiden (52 %) und auf schwer überprüfbare Zulieferer verzichten (35 %). Gleichzeitig planen 28 % der Befragten einen Rückzug aus risikoreichen Ländern, und jedes zehnte Unternehmen denkt sogar über eine Internalisierung nach und möchte Produktionsprozesse seltener nach außen verlagern.

Neben der Bürokratie und Regulatorik kommt für den Mittelstand weiterer Gegenwind vom deutschen Arbeitsmarkt, der von einem gravierenden Fachkräftemangel gekennzeichnet ist. Dieses Problem wird durch den demografischen Wandel verschärft, da die Generation der Babyboomer aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Der Fachkräftemangel stellt bei 65 % der befragten Unternehmen ein großes Hindernis für die Geschäftstätigkeit dar. Dabei leidet rund die Hälfte der Unternehmen stark oder sehr stark unter dem Fachkräftemangel. Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich sowie Betriebe des produzierenden Gewerbes sind sowohl vom Mangel an beruflich ausgebildeten Arbeitskräften als auch vom Mangel an Bewerbern für Ausbildungsplätze betroffen. Neben konventionellen Maßnahmen, um Fachkräfte zu gewinnen (wie Werbung, Job-Messen und Headhunter), fokussieren sich Arbeitgeber auf weiche Faktoren, um als attraktiv wahrgenommen zu werden. Sehr viele Unternehmen setzen auf die Weiterempfehlung durch die eigenen Mitarbeiter. Sie sind zudem davon überzeugt, dass Fort- und Weiterbildungsangebote dabei helfen können, geeignete Fachkräfte zu gewinnen.

Zu den strukturellen Herausforderungen kommen die generellen Konjunktur- und Finanzierungsbedingungen hinzu. Auch wenn der Exportschwung noch auf sich warten lässt, geben die Frühindikatoren Anlass zu einem vorsichtigen Optimismus. Das Geschäftsklima im Mittelstand verbessert sich und profitiert vor allem von mehr Zuversicht für die Geschäftsentwicklung in näherer Zukunft. Gleichzeitig erholt sich die Stimmung der Verbraucher allmählich, was die Binnennachfrage stützen könnte. Haupttreiber sind vor allem die sinkende Inflation und damit die Erholung der Kaufkraft. Die Inflation dürfte im Jahr 2024 weiterhin über dem EZB-Zielwert von 2 % verharren. Eine Preis-Lohn-Spirale kommt nicht vollständig in Gang, daher nähert sich die Teuerung im Jahr 2025 wieder der 2%-Zielmarke an. Die Inflationstendenzen schaffen wiederum neue Möglichkeiten für die EZB-Zinspolitik. Mit Beginn der EZB-Zinswende im Juni 2024 und den von uns erwarteten quartalsweisen Leitzinssenkungen dürfte sich die Nachfrage nach Krediten bis ins kommende Jahr hinein stabilisieren. Sinkende Zinsen in Kombination mit einer wirtschaftlichen Erholung und einer Verbesserung der fundamentalen Ertragslage der Unternehmen dürften die Finanzierungsbedingungen für Unternehmen positiv beeinflussen.

Abschließend fassen wir im LBBW Mittelstandsradar die aktuelle Situation in einem grafischen Überblick zusammen. In der Gesamteinschätzung – basierend auf 14 Subkomponenten – liegt die Lage im Mittelstand mit 42 Punkten noch im neutralen Bereich. Damit ist die Bewertung leicht besser als im Vorjahr (September 2023: 40 Punkte).

Gesamteinschätzung für den Mittelstand



Quellen: LBBW Research; eigene Berechnungen mit Daten von * KfW-Ifo-Mittelstandsbarometer, ** ECB Bank Lending Survey; *** Marktdaten LSEG/Moody's/eigene Prognosen (Stand: 21.06.2023)

05

Ansprechpartner Produktlösungen
und Disclaimer

Ansprechpartner Produktlösungen

Corporate Finance Origination

ABS, Akquisitionsfinanzierungen, Anleihen, Eigenkapitalmaßnahmen, Konsortialkredite, Leasing Verbriefungen, Schuldscheine, Supply Chain Finance, Term Securitisation

+49 711 127-49379

Corporate Finance Advisory

M&A, Equity Capital Markets, Sustainability Advisory, Financial Rating/ UK Advisory, Sektorexpertise

+49 711 127-49657

International Business

Trade and Export Finance, Internationales Netzwerk

+49 6131 64-35830

ZWRM

Zins-, Währungs-, Rohstoffmanagement

+49 711 127-75677

Cash-Management, Zahlungsverkehrslösungen

SEPA, AZV, Cash-Management, Karten, Konten, E-Commerce

+49 711 127-46565

SüdLeasing

Mobilienleasing, Vendorleasing, Fördermittel, Mietkauf

+49 711 127-15152

SüdFactoring

Forderungsankauf, Finanzierung Debitorenmanagement

+49 711 127-78953

Vorsorge- und Pensionsmanagement

LBBW Pensionsmanagement GmbH

+49 711 127-42639

Liquiditäts- und Investmentmanagement (LIM) Corporates

+49 711 127-28516

Förderkreditgeschäft

Finanzierung von Digitalisierung, Innovation, Green Finance

+49 711 127-76308

Disclaimer

Diese Publikation richtet sich ausschließlich an Empfänger in der EU, Schweiz und Liechtenstein.

Diese Publikation wird von der LBBW nicht an Personen in den USA vertrieben und die LBBW beabsichtigt nicht, Personen in den USA anzusprechen.

Aufsichtsbehörden der LBBW: Europäische Zentralbank (EZB), Sonnemannstraße 22, 60314 Frankfurt am Main und Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Graurheindorfer Str. 108, 53117 Bonn / Marie-Curie-Str. 24-28, 60439 Frankfurt.

Diese Publikation beruht auf von uns nicht überprüfbaren, allgemein zugänglichen Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Sie gibt unsere unverbindliche Auffassung über den Markt und die Produkte zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses wieder, ungeachtet etwaiger Eigenbestände in diesen Produkten. Diese Publikation ersetzt nicht die persönliche Beratung. Sie dient nur zu Informationszwecken und gilt nicht als Angebot oder Aufforderung zum Kauf oder Verkauf. Für weitere zeitnähere Informationen über konkrete Anlagemöglichkeiten und zum Zwecke einer individuellen Anlageberatung wenden Sie sich bitte an Ihren Anlageberater.

Wir behalten uns vor, unsere hier geäußerte Meinung jederzeit und ohne Vorankündigung zu ändern. Wir behalten uns des Weiteren vor, ohne weitere Vorankündigung Aktualisierungen dieser Information nicht vorzunehmen oder völlig einzustellen.

Die in dieser Ausarbeitung abgebildeten oder beschriebenen früheren Wertentwicklungen, Simulationen oder Prognosen stellen keinen verlässlichen Indikator für die künftige Wertentwicklung dar.

Die Entgegennahme von Research Dienstleistungen durch ein Wertpapierdienstleistungsunternehmen kann aufsichtsrechtlich als Zuwendung qualifiziert werden. In diesen Fällen geht die LBBW davon aus, dass die Zuwendung dazu bestimmt ist, die Qualität der jeweiligen Dienstleistung für den Kunden des Zuwendungsempfängers zu verbessern.

Mitteilung zum Urheberrecht: © 2014, Moody's Analytics, Inc., Lizenzgeber und Konzerngesellschaften ("Moody's"). Alle Rechte vorbehalten. Ratings und sonstige Informationen von Moody's ("Moody's-Informationen") sind Eigentum von Moody's und/oder dessen Lizenzgebern und urheberrechtlich oder durch sonstige geistige Eigentumsrechte geschützt. Der Vertriebshändler erhält die Moody's-Informationen von Moody's in Lizenz. Es ist niemandem gestattet, Moody's-Informationen ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Moody's ganz oder teilweise, in welcher Form oder Weise oder mit welchen Methoden auch immer, zu kopieren oder anderweitig zu reproduzieren, neu zu verpacken, weiterzuleiten, zu übertragen zu verbreiten, zu vertreiben oder weiterzuverkaufen oder zur späteren Nutzung für einen solchen Zweck zu speichern. Moody's® ist ein eingetragenes Warenzeichen.

Redaktionsschluss: 21.06.2024

Veröffentlichung: 26.06.2024 09:47

Redaktion:

Landesbank Baden-Württemberg
Strategy Research
Am Hauptbahnhof 2
70173 Stuttgart

Autor:

Andreas da Graça
andreas.dagraca@lbbw.de

Landesbank Baden-Württemberg

www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de

Hauptsitze

Stuttgart

Am Hauptbahnhof 2
70173 Stuttgart
Telefon 0711 127-0

Karlsruhe

Ludwig-Erhard-Allee 4
76131 Karlsruhe
Telefon 0721 142-0

Mannheim

Augustaanlage 33
68165 Mannheim
Telefon 0621 428-0

Mainz

Rheinallee 86
55120 Mainz
Telefon 06131 64-0