

Neuer Branchenreport: Knackpunkt ist der Fachkräftemangel

New sector report: lack of skilled workers the new sticking point



Foto: © Kanawastudio/Stock/Bernd Lorenz

Drei Megatrends beeinflussen aktuell die deutsche Aufzugsbranche: Digitalisierung, Nachhaltigkeit und demografischer Wandel. Das zeigt der neue Branchenreport über die deutsche Aufzug- und Fahrtreppenbranche, der jetzt erschienen ist. Autor ist erneut Dr. Jürgen Dispan. Das LIFTjournal veröffentlicht die leicht gekürzte Zusammenfassung.

Die Aufzugs- und Fahrtreppenbranche hat rund 22.000 Beschäftigte, der Kernbereich der Branche hat sich in Deutschland in einem langfristigen Prozess stark von der Produktion in Richtung Dienstleistung und Service

gewandelt. Das Servicegeschäft mit Wartung, Reparatur und Ersatzteilen steht heute bei den meisten Unternehmen im Zentrum, flankiert von Verkauf und Montage von Neuanlagen und der Modernisierung. Für die Produktion von Aufzügen und Fahrtreppen und ihren Komponenten gibt es inzwischen europa- oder weltweite Wertschöpfungskonzepte und sie findet nur noch in wenigen inländischen Werken statt.

Schon seit Jahrzehnten gehören zu den Branchenspezifika die überaus starke Serviceorientierung, die Konzentrationsprozesse bei den Unternehmen, die internationalen Wertschöpfungsstrategien, die Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen (Subcontracting) im Neuanlagenbau und Modernisierungsgeschäft, die

Three megatrends are currently influencing the German lift sector: digitalisation, sustainability and demographic change. This was revealed by the new sector report about the German lift and escalator sector, which has just been published. The author is once again Dr Jürgen Dispan. The LIFTjournal is publishing a slightly abbreviated summary.

The lift and escalator sector has about 22,000 employees. The core area of the sector in Germany has undergone a major change in a long-term process from production towards service. Most companies today concentrate on service business with maintenance, repair and spare parts along with the sale and assembly of new installations and modernisation. For the production of lifts and escalators and their components there are now European or worldwide value chain concepts and this only still occurs in a few domestic plants.

For some decades, the sector's peculiarities have included a very strong service orientation, concentration processes among companies, international value chain strategies, the expansion of atypical employment forms (subcontracting) in new installation construction and the modernisation business, performance optimisation and increased work supervision, especially for the fitters (with special workload due to field work) and standards and guidelines as drivers of innovation.

THREE MEGATRENDS

In the 2020s, the three megatrends of digitalisation, sustainability and demographic change will have a decisive effect on sector development and company strategies. Digitalisation in particular

Digitale Services, neue Geschäftsmodelle, künstliche Intelligenz, Datenanalytik und das „Internet der Aufzüge“ werden die Branche an sich und die Arbeit in der Branche grundlegend verändern.

Leistungsverdichtung und vermehrte Arbeitskontrolle insbesondere für die Monteure (mit besonderer Belastung durch Auswärtstätigkeit) sowie die Normen und Richtlinien als Innovationsstreiber.

DREI MEGATRENDS

In den 2020er Jahren beeinflussen die drei Megatrends Digitalisierung, Nachhaltigkeit und demografischer Wandel die Branchenentwicklung und die Unternehmensstrategien maßgeblich. Insbesondere die Digitalisierung könnte zum Game Changer für die Aufzugs- und Fahrtreppenbranche an sich und im Speziellen für die Arbeitswelt in der Branche werden.

Die digitale Transformation hat sich nicht zuletzt seit der Corona-Pandemie nochmals immens beschleunigt, insbesondere was die Arbeitsprozesse in allen Tätigkeitsbereichen betrifft. Digitale Services, neue Geschäftsmodelle, künstliche Intelligenz, Datenanalytik und das „Internet der Aufzüge“ werden die Branche an sich und die Arbeit in der Branche grundlegend verändern. Eine besondere Rolle spielen hier die Arbeitsbedingungen für Auswärtstätige, die sich durch digitale Tools weiter verändern.

Spezifische Ansätze der Digitalisierung in der Aufzugsbranche liegen beispielsweise in digitalen Plattformen für die Zustandsüber-



Ihr zuverlässiger Partner

Sicherheit duldet keine Kompromisse

mayr® Aufzugsbremsen

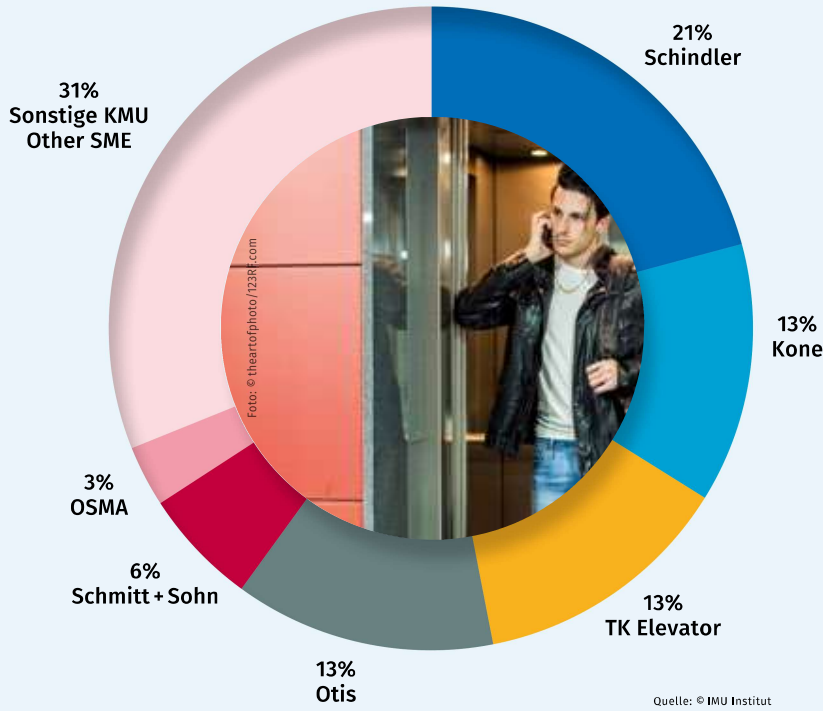
tausendfach bewährt
und flüsterleise



www.mayr.com



Marktanteile im Servicegeschäft der Aufzugsbranche 2023 in Deutschland
Market shares in the service business of the lift industry 2023 in Germany



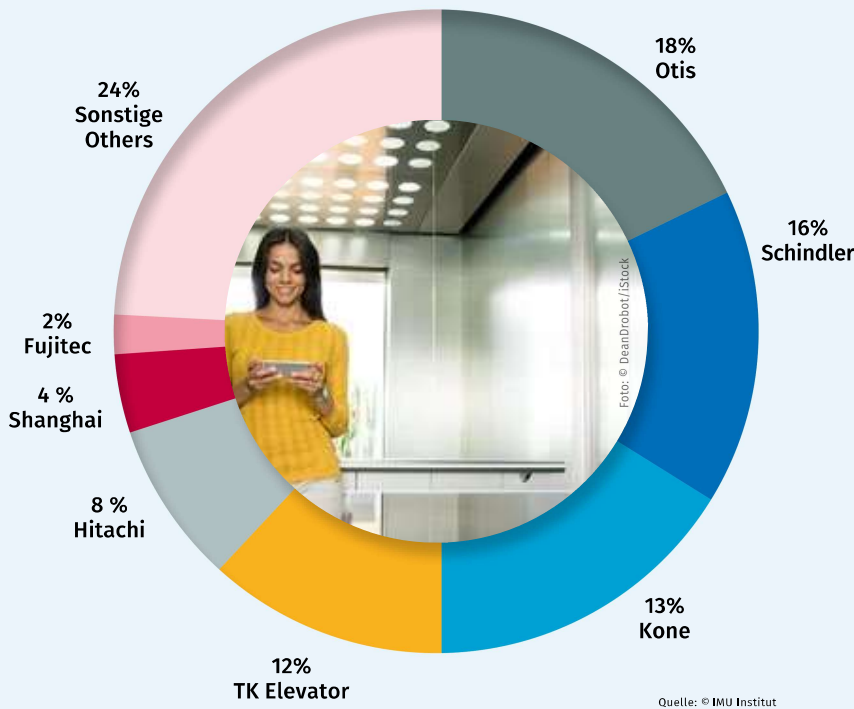
Die gut 22.000 Mitarbeiter der deutschen Aufzugsbranche verteilen sich auf:

- Big-4 (inkl. Töchter) 14.000
- Große Mittelständler 2.300
- Aufzugs-KMU 6.000

The over 22,000 employees of the German lift industry are distributed as follows:

- Big 4 (incl. subsidiaries) 14,000
- Large medium-sized companies 2,300
- Lift SMEs 6,000

Weltmarkt für Aufzüge Marktanteile der Konzerne in 2021
World Market for Lifts Market Shares of the Groups in 2021



A NEW STANDARD

What others call extra functionality,
we call our future standard.

VICI and **ECO** - **Re-Energising** the lift industry.
Come see how we will change the landscape, at interlift 2023.

Contact us for your tickets: market@hydroware.se



wachung und vorausschauende Wartung der Anlagen (Condition Monitoring und Predictive Maintenance), Sensorik- und Cloudlösungen mit Datenauswertung und digitalen Features für die Anlagenbetreiber, Apps und Zusatzfunktionen für das Fahrgasterlebnis sowie der Integration des Produkts „Aufzug“ in das vernetzte System der Gebäudetechnik.

NACHHALTIGKEIT UND FACHKRÄFTEMANGEL

Nachhaltigkeit, Dekarbonisierung, Ökobilanzen, CO₂-Footprint, Ressourceneffizienz, Kreislaufwirtschaft werden im Hinblick auf die globale Herausforderung Klimaschutz wie auch wegen rechtlicher und kundenseitiger Anforderungen unerlässlich.

Für alle Unternehmen der Aufzugsbranche stellt der demografische Wandel und damit einhergehende Fachkräftebedarfe die Branche vor große Herausforderungen, insbesondere was die Rekrutierung von Servicemonteuren, Technikern und Digitalisierungsspezialisten wie auch die Felder Ausbildung und Weiterbildung betrifft.

Mit diesen drei Megatrends Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Demografie sind die großen strukturellen Herausforderungen für die Aufzugs- und Fahrtreppenbranche verknüpft. Dazu kommen aktuelle Herausforderungen, die in erster Linie bei Lieferengpässen, Materialknappheit und starken Preiserhöhungen bei Zukaufteilen und Komponenten liegen.

LEISTUNGSDRUCK UND ARBEITSVERDICHTUNG

Bei der Frage nach Herausforderungen und „Knackpunkten“ für die Unternehmen der Aufzugs- und Fahrtreppenbranche haben die befragten Experten den Fachkräfte- und Nachwuchskräftemangel am stärksten gewichtet. Als

weitere limitierende Faktoren wurden die Liefer- und Materialengpässe und daraus resultierende Preissteigerungen genannt.

Fast alle befragten Betriebsräte nannten als weiteren Knackpunkt die Arbeitsbedingungen im Innendienst und bei Auswärtstätigkeiten, die zunehmend durch Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und psychische Belastung geprägt sind, sowie den Mangel oder Verbesserungsbedarfe bei der strategischen Personalplanung.

Fast ebenso häufig wurde die Eindämmung der Fremdvergabe an Subunternehmen und die Stärkung der Eigenmontage als Herausforderung benannt. Doch wie schätzen die befragten Experten die Zukunftsaussichten der Aufzugs- und Fahrtreppenbranche in Deutschland ein?

GUTE WIRTSCHAFTLICHE AUSSICHTEN

Zum Abschluss der Experteninterviews gaben die Befragten eine Einschätzung zu den Perspektiven der Branche im Hinblick auf die wirtschaftliche und die Beschäftigungsentwicklung bis zum Jahr 2030 ab: Die wirtschaftlichen Aussichten wurden einhellig als gut bis sehr gut eingeschätzt, weil viele generelle Entwicklungstrends der Branche „in die Karten spielen“.

Bei den Einschätzungen der Beschäftigungsperspektiven 2030 in Deutschland war das Bild differenzierter. In quantitativer Hinsicht wird von den meisten ein mehr oder weniger moderater Abbau von Arbeitsplätzen erwartet; einige befragte Experten gehen von einer Seitwärtsbewegung aus, also einer Kompensation negativer Arbeitsplatzeffekte (bspw. durch neue, vorausschauende Wartungskonzepte und Remote-Services) durch das Wachstum bei Modernisierung, Neuanlagen und „Lifts-in-Service“.

Für administrative Tätigkeiten wird von den Experten mit rückläufiger Beschäftigung gerechnet. Die Standardisierung von Prozessen begün-

could become a game changer for the lift and escalator sector as such and in particular for the working world in the sector.

Not least since the Corona pandemic, digital transformation has once again undergone an enormous acceleration, particularly as far as the work processes in all areas are concerned. Digital services, new business models, artificial intelligence, data analysis and the “Internet of lifts” will fundamentally change the sector as such and work in the sector. The working conditions for those involved in field service, which will further change as a result of digital tools, play a special role here.

For example, specific digitalisation approaches in the lift sector exist in the digital platforms for condition monitoring and predictive maintenance, sensory and cloud solutions with data evaluation and digital features for lift operators, apps, additional functions for the passenger experience and integration of the product “lift” in the networked system of building technology.

SUSTAINABILITY AND SHORTAGE OF SKILLED LABOUR

Sustainability, decarbonisation, green balance sheets, CO₂ footprint, resource efficiency and recycling will become indispensable with regard to global challenges as well as on account of legal and customer requirements.

Demographic change and the associated shortage of skilled labour presents all lift sector companies with great challenges, especially when it comes to recruiting service fitters, technicians and digitalisation specialists as well as in the fields of education and further training.

The major structural challenges for the lift and escalator sector are linked to these megatrends of digitalisation, sustainability and demographics. On top of these are the current

Während bei den klassischen Routenmonteuren Arbeitsplätze entfallen, wird die Schere zwischen den technischen Spezialisten auf der einen Seite und den Monteuren für einfache Wartungsaufgaben auf der anderen Seite bei Qualifikation, Arbeitsbedingungen und Entgelt aufgehen.

challenges, which are primarily to be found in supply bottlenecks, shortage of materials and steep price increases for purchased parts and components.

PRESSURE TO PERFORM AND WORK INTENSIFICATION

The experts surveyed assessed the shortage of skilled labour and new recruits as the most pressing factors with regard to the challenges and sticking points for companies in the lift and escalator sector. The supply and material bottlenecks and resulting price increases were mentioned as further limiting factors.

Almost all members of works councils surveyed mentioned the working conditions in the office and in field service, which were increasingly marked by pressure to perform, work intensification and psychological burdens as another sticking point along with deficits or needs for improvement in strategic personnel planning.

Another challenge mentioned with almost equal frequency was curbing the award of orders to subcontractors and reinforcing inhouse production. But how do the experts surveyed assess the future prospects of the lift and escalator sector in Germany?

GOOD ECONOMIC PROSPECTS

At the end of the expert interview, those surveyed provided their assessment of the prospects for the sector with regard to the economic and employment development up to 2030: the economic prospects were universally regarded as good to very good because many general development trends were "playing into the hands" of the sector.

A more differentiated picture arose with regard to estimates of the employment prospects in 2030 in Germany. Most expect more or less of a reduction in workplaces in quantitative terms; some of the surveyed experts assumed a late-

Foto: © bruno-kelzer/unsplash

DOOR DRIVES & ACCESSORIES

CDD6 P-2609



- Door controller
- Universally applicable

HANDSET P-2216



For setting door controllers of the CDD series

DUNKER MOTOR P-2506/P-2507



- GR 63 x 25/GR 63 x 55, IP54
- 1500mm cable

SIBONI MOTOR P-2476/P-3281



1 Nm DC Motor with (P-2476) or without encoder (P-3281)

MODIFICATION KIT 3145



Set pulleys + belt

SPARE PARTS for doors



Rollers in several sizes and guide shoes 3146

Gläserenstraße 20 · 8142 Uitikon/Zürich
Phone +41 44 4923666
info@zagro.ch · www.zagro.ch

ZAGRO AG
Switzerland



TÜRANTRIEBE & ZUBEHÖR

CDD6 P-2609



- Türsteuergerät
- Universell einsetzbar

HANDSET P-2216



Zur Einstellung von Türsteuergeräten der CDD-Serie

DUNKER MOTOR P-2506/P-2507



- GR 63 x 25/GR 63 x 55, IP54
- 1500mm Kabel

SIBONI MOTOR P-2476/P-3281



1 Nm DC Motor mit (P-2476) oder ohne Encoder (P-3281)

UMBAUSATZ 3145



Set Riemenscheiben + Riemen

ERSATZTEILE für Türen



Laufrollen in mehreren Größen und Führungsschuhe 3146

Daimlerstraße 22 · 72649 Wolfschlugen
Telefon: +49 7022 50293-90
info@vertima.de · www.vertima.de

VERTIMA GmbH
Aufzugs- und Gebäudetechnik

HINTERGRUND

Der IMU-Branchenreport wird von der Hans-Böckler-Stiftung und der IG Metall herausgegeben. Der vergangene Branchenreport war 2015 erschienen. Für den Branchenreport 2023 wurden Experteninterviews in Unternehmen (mit Betriebsräten und Führungskräften), mit Branchenverantwortlichen der IG Metall und mit Geschäftsführern/Vorsitzenden der Verbände VDMA (Fachverband AuF), VFA Interlift und VmA geführt.

Außerdem sammelte der Autor Dr. Jürgen Dispan Informationen bei Gesprächen auf der interlift 2022, dem E2-Forum sowie bei Branchentagungen Aufzüge und Fahrtreppen der IG Metall. Neben der Literatursauswertung und Dokumentenanalyse wurden für die Studie auch die statistischen Daten zur wirtschaftlichen Entwicklung von VDMA und VFA sowie eigene Erhebungen zur Beschäftigung und Unternehmensstruktur genutzt.

stigt die Zentralisierung von Tätigkeiten wie auch das Outsourcing und Offshoring, also die Auslagerung und Verlagerung von Verwaltungstätigkeiten. Mit zunehmender Digitalisierung werden sich aber auch neue Möglichkeiten für Beschäftigung eröffnen. Neue Jobprofile werden eine Rolle spielen und es wird Wachstumsbereiche bei der Beschäftigung geben, wie beispielsweise Spezialisten für Software, Programmieren, Datenanalyse oder Künstliche Intelligenz.

POLARISIERUNG BEI DEN AUSWÄRTSTÄTIGKEITEN

In qualitativer Hinsicht wird von fast allen befragten Experten eine Ausdifferenzierung bzw. Polarisierung bei den Auswärtstätigkeiten für die nächsten Jahre erwartet. Während bei den klassischen Routenmonteuren Arbeitsplätze entfallen, wird die Schere zwischen den technischen Spezialisten auf der einen Seite und den Monteuren für einfache Wartungsaufgaben auf

der anderen Seite bei Qualifikation, Arbeitsbedingungen und Entgelt aufgehen.

Alles in allem sind der langfristige Erfolg und die Zukunftsfähigkeit der Aufzugsbranche stark abhängig von gut ausgebildeten und motivierten Belegschaften in den Betrieben. Entscheidend sind die Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten, die betriebliche Ausbildung und Weiterbildung, die Qualität der Arbeit und die Arbeitsbedingungen, die Partizipations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten und eine innovationsförderliche Unternehmenskultur. Die Bündelung dieser Themen in einer vorausschauenden, strategischen Personalpolitik ist ein entscheidendes betriebliches Gestaltungsfeld für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen der Aufzugs- und Fahrtreppenbranche und damit auch des gesamten Maschinenbaus.

Den vollständigen Branchenreport 2023 können Sie sich online herunterladen. [←](#)

imu-institut.de
boeckler.de

While jobs would disappear in the case of classic route fitters, the gulf between technical specialists on the one hand and fitters for simple maintenance tasks on the other side would widen in terms of qualification, work conditions and payment.

ral movement, i.e. a compensation of negative workplace effects (e.g. as a result of predictive maintenance concepts and remote services) through a growth in modernisation, new lifts and "lifts-in-service".

Experts expect a decline in employment for administrative positions. The standardisation of processes favours the centralisation of work as well as the outsourcing and offshoring of administrative work. However, new opportunities for employment would also arise with an increase in digitalisation. New job profiles would play a role and there would be growth areas in employment, such as specialists for software, programming, data analysis or artificial intelligence.

POLARISATION IN FIELD SERVICE

Almost all of the experts surveyed expected differentiation or polarisation in field service work in the coming years in qualitative terms. While jobs would disappear in the case of classic route fitters, the gulf between technical specialists on the one hand and fitters for simple maintenance tasks on the other side would widen in terms of qualification, work conditions and payment.

Overall, the long-term success and future viability of the lift sector would depend heavily on well-trained and motivated employees. The competences and qualifications of the employees, company training and further education, the quality of the work and working conditions, participation and codetermination opportunities and an innovation-friendly corporate culture would be decisive. The bundling of these subjects in a forward-looking strategic personnel policy is a decisive configuration field for the future viability.



BACKGROUND

The IMU sector report is published by the Hans Böckler Foundation and IG Metall. The last sector report was published in 2015. Expert interviews were conducted in companies (with members of works councils and managers), sector leaders of the IG Metall and managing directors/chairman of the VDMA (Lifts and Escalators Trade Association) VFA Interlift and Vma).

In addition, the author Dr Jürgen Dispan collected information from talks at the interlift 2022, the E2 Forum and sector conferences for lifts and escalators of the IG Metall. Apart from literature evaluation and document analysis, statistical data on the economic development of the VDMA and VFA as well as personal surveys on employment and company structure were used.

lity of companies in the lift and escalator sector and as a result for all of mechanical engineering.

You can download the complete 2023 sector report online. [↩](#)

imu-institut.de
boeckler.de

GEE GLOBAL ELEVATOR EXHIBITION
MILANO

15-17 NOV 2023
FIERAMILANO

DESIGN THE FUTURE OF ELEVATORS

MIBA
MILAN INTERNATIONAL BUILDING ALLIANCE

PARTNER ANY CAM

ONE PLACE. FOUR EXHIBITIONS

FIERA MILANO