



Mammutaufgabe

Fachkräftesicherung

Auswertungsbericht: Unternehmensumfrage
zum regionalen Fachkräftebedarf



Handwerkskammer
Trier

Inhalt

Vorwort	3
Das Wichtigste auf einen Blick	4
1. Regionale Beschäftigungsentwicklung	5
2. Regionale Fachkräftelücke	8
3. Herausforderung Fachkräftegewinnung	14
4. Unternehmerische Maßnahmen	16
5. Handlungsempfehlungen – sieben Ansätze zur Fachkräftesicherung	18
6. Ausgewählte Leistungen der Wirtschaftskammern	20
7. Methodische Hinweise	22
Impressum	23

Vorwort

Seit IHK und HWK Trier im Herbst 2018 die Ergebnisse der letzten gemeinsamen Unternehmensumfrage zur regionalen Fachkräftesituation vorgestellt haben, musste sich die regionale Wirtschaft zahlreicher Krisen erwehren. Die Corona-Pandemie, die Flutkatastrophe und der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine mit ihren ökonomischen Folgen haben die Betriebe vor Belastungen gestellt, wie sie in der Nachkriegsgeschichte wohl einmalig waren. Diese Krisen haben ihre Spuren hinterlassen und – in Kombination mit einer den derzeitigen Erfordernissen nicht gerecht werdenden Wirtschaftspolitik – für eine Wachstumsflaute gesorgt.

Eigentlich sollte dies eine überaus toxische Mischung für den Beschäftigungssektor darstellen. Aber dennoch: Der regionale Arbeitsmarkt zeigt sich – trotz gewisser Schwächesignale – noch in vergleichsweise robuster Verfassung. Die Erwerbstätigkeit befindet sich nicht im Sinkflug, und die hiesigen Unternehmen suchen weiterhin händeringend nach Fachkräften und Auszubildenden. Ein Beschäftigungsengpass, der sich auf absehbare Zeit mit – hoffentlich – wieder anziehender Konjunktur und dem Fortschreiten des demografischen Wandels weiter verschärfen wird. Aus Sicht der regionalen Betriebe stellt die Sicherung einer ausreichenden Zahl passend qualifizierter Fach- und Führungskräfte die dominierende standortpolitische Herausforderung dar. Insbesondere die für unsere Region charakteristischen kleineren Unternehmen tun sich sehr schwer, ausreichend Arbeitskräfte zu finden und an sich zu binden.

Mit der im Sommer 2023 gemeinsam von HWK und IHK durchgeführten Unternehmensbefragung wollen wir ein ebenso aktuelles wie authentisches Bild der regionalen Fachkräftelage zeichnen und Impulse zur Intensivierung einer erfolgreichen Fachkräftesicherung vermitteln. Hierzu müssen alle relevanten Akteure an einem Strang ziehen und zahlreiche Stellschrauben neu justieren. Die beiden Wirtschaftskammern werden sich dabei weiterhin mit ihrer ganzen Kraft einbringen.

Trier, im November 2023



Dr. Matthias Schmitt

Geschäftsführer Standortpolitik
und Unternehmensförderung
Industrie- und Handelskammer Trier



Dr. Matthias Schwalbach

Geschäftsführer
Handwerkskammer Trier

Dr. Matthias Schmitt

Dr. Matthias Schwalbach

Das Wichtigste auf einen Blick

Den Mitgliedsunternehmen von IHK und HWK Trier fehlen derzeit 9.000 bis 10.000 Fach- bzw. Arbeitskräfte sowie Auszubildende. Damit hat sich die regionale Fachkräftelücke in den vergangenen zwölf Jahren dramatisch vergrößert. 2011 hatten die beiden Wirtschaftskammern, auf Basis ihrer Befragungsdaten, noch 2.300 und 2018 5.500 von den Unternehmen nicht passend zu besetzende Stellen hochgerechnet.

Rund 50 Prozent der Kleinstunternehmen bis 9 Beschäftigte, drei Viertel der kleinen Unternehmen bis 49 Beschäftigte und etwa 90 Prozent der mittleren und großen Unternehmen verfügen derzeit über offene Positionen, die sie nicht passend besetzen können.

Je kleiner die Unternehmen sind, desto schwerer fällt ihnen im Bedarfsfall die Stellenbesetzung. Die befragten Kleinstunternehmen können jede fünfte Stelle (ohne Einrechnung der Auszubildenden) nicht besetzen, in den Kleinunternehmen ist es jede zehnte, bei den mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten jede zwanzigste und in Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern nur rund jede fünfzigste Position, für die sich keine passende Bewerbung findet.

Der Fachkräftemangel wird sich nach Einschätzung der Befragten mittelfristig, d. h. in den kommenden fünf Jahren, weiter verschärfen – trotz der aktuell bereits sehr angespannten Beschäftigungssituation. Derzeit berichten rund 30 Prozent der Unternehmen, sie hätten keine oder allenfalls leichte Schwierigkeiten, ihre vakanten Stellen zu besetzen. Dieser Anteil halbiert sich mit Blick auf das Jahr 2028. Dann erwarten etwa 70 Prozent große Probleme durch fehlende Fachkräfte, während derzeit knapp die Hälfte der Betriebe von ausgeprägten Schwierigkeiten berichtet.

Der Personalmangel ist je nach Qualifikationsniveau deutlich unterschiedlich ausgeprägt. Fast zwei Drittel der regionalen Unternehmen melden Rekrutierungsprobleme in Bezug auf Mitarbeiter, die über eine abgeschlossene duale Ausbildung verfügen. Hinsichtlich der Anwerbung von Auszubildenden tun sich über 40 Prozent schwer, bei Fachwirten, Technikern und Meistern ist es mehr als ein Viertel. Über einen Mangel an un- und angelernten Hilfskräften berichten hingegen lediglich 20 Prozent; 10 Prozent suchen vergeblich akademisch ausgebildetes Personal.

Der Fachkräftemangel wirkt sich zunehmend auf den geschäftlichen Erfolg der regionalen Unternehmen aus. Für ein Drittel aller Betriebe ist dies ein mittleres, für ein Viertel sogar ein großes Problem. Die Situation wird sich nach Auffassung der Befragten in den kommenden Jahren deutlich verschlechtern: Für 2028 erwartet mehr als die Hälfte, dass der Fachkräftemangel große negative Auswirkungen auf ihren Geschäftserfolg haben wird.

In den Betrieben sind entscheidende Maßnahmen zur Fachkräftesicherung bereits sehr weit verbreitet. Drei Viertel oder mehr der Befragten bilden junge Menschen aus, investieren in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, bieten familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie übertarifliche Bezahlung oder freiwillige soziale Leistungen an.

Der Einsatz personalpolitischer Maßnahmen und ressourcenintensiver Rekrutierungsstrategien korreliert positiv mit der Unternehmensgröße. Da sie sich eine professionalisierte Personalarbeit eher leisten können, haben große gegenüber kleinen Unternehmen Vorteile im Hinblick auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

1. Regionale Beschäftigungsentwicklung

Bereits in den Jahren 2011 und 2018 hatten IHK und HWK die regionale Beschäftigungsentwicklung in den Blick genommen. Auf der Basis von Umfragedaten, die bei den Mitgliedsunternehmen selbst erhoben wurden, wurde die hiesige Fachkräftemangelage analysiert. Bevor im Folgenden die zentralen Auswertungsergebnisse der aktuellen Umfrage skizziert und interpretiert werden, sollen in diesem Abschnitt zunächst wesentliche Daten der amtlichen Statistik überblicksartig vorgestellt werden, um die Umfrageresultate zur Fachkräftelage angemessen einordnen zu können.

Grundsätzlich hängt die Möglichkeit, Fachkräfte am regionalen Arbeitsmarkt – wobei zur Region Trier neben dem Oberzentrum die Landkreise Trier-Saarburg, Bernkastel-Wittlich, Vulkaneifel sowie der Eifelkreis Bitburg-Prüm zählen – zu rekrutieren, im ersten Schritt von der Bevölkerungsentwicklung und darauf aufbauend von der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab. Die demografische Entwicklung, eingeschlossen Zuzüge und Abwanderungen, bildet somit den zentralen Rahmen, in dem sich die Unternehmensakteure bei der Arbeitskräftesuche bewegen. Im Zeitraum von 2000 bis 2022 hat sich die Bevölkerungszahl positiver als zunächst erwartet entwickelt, was nicht zuletzt auf Migrations- bzw. Fluchtbewegungen zurückzuführen ist: Sie stieg von 512.000 auf 547.000, was einem Anstieg um 7 Prozent entspricht. Längerfristige Prognosen gehen davon aus, dass die Bevölkerungszahl bis 2040 noch leicht ansteigen wird, um danach langsam zu sinken.

Weniger junge Menschen im erwerbsfähigen Alter

Aufgrund der zunehmenden Alterung der deutschen Gesellschaft stellen sich die Perspektiven hinsichtlich des Fachkräftepotenzials jedoch weniger positiv dar, als es die Werte zur allgemeinen Bevölkerungsentwicklung zunächst nahelegen würden. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter von 20 bis 65 Jahren wird Prognosen zufolge von 323.000 im Jahre 2020 auf 298.000 im Jahr 2040 sinken; dies entspricht einem Rückgang um 8 Prozent – trotz der weiter leicht ansteigenden Gesamtbevölkerungszahl. Im gleichen Zeitraum nimmt die Zahl der Menschen im typischen Rentenalter ab 65 Jahren von 115.000 auf 153.000 zu, was einem Anstieg um rund ein Drittel entspricht. Wir bewegen uns in den nächsten Jahren in eine demografische Phase, die vom Renteneintritt der geburtenstarken Babyboomer-Generation gekennzeichnet ist, wobei gleichzeitig wesentlich weniger junge Menschen ins erwerbsfähige Alter eintreten. Das regionale Arbeits- und Fachkräftepotenzial schrumpft demnach bereits in naher Zukunft zusehends, wobei die darin enthaltenen Potenziale von Migranten für den Arbeitsmarkt erst dann voll genutzt werden können, wenn diese dauerhaft in der Region verbleiben und sie die für die gesuchten Tätigkeiten notwendigen beruflichen und sprachlichen Qualifikationen erworben haben.



Ausblick



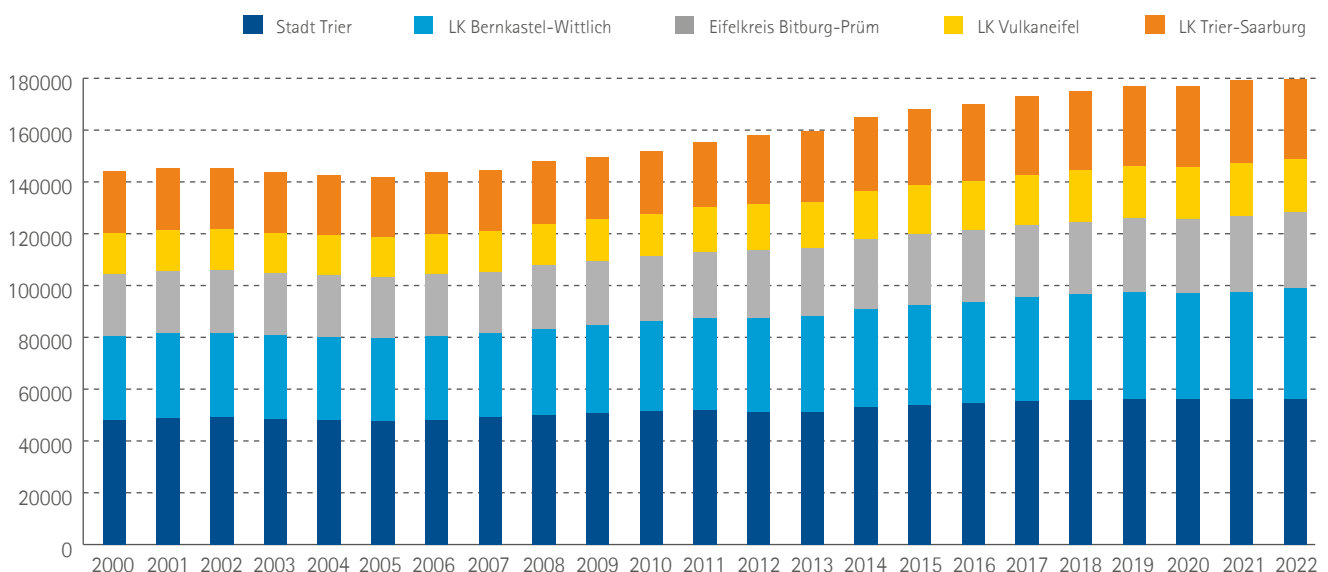
Umkehrpunkt in Sichtweite: Vor allem durch die demografische Entwicklung ist ein Rückgang des bisherigen beständigen Beschäftigungsanstiegs in der Region zu erwarten.

Die vergangenen Jahre sind von Krisen mit gravierenden wirtschaftlichen Negativfolgen geprägt gewesen, wie sie wohl in der deutschen Nachkriegsgeschichte einmalig waren. In der Region traten neben die Corona-Lockdowns, angespannten Lieferketten und Materialmangel, die explodierenden Rohstoff- und Energiepreise in Folge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine und steigenden Zinsen auch noch die Folgen der Flutkatastrophe. In Kombination mit einer den aktuellen Erfordernissen nicht gerecht werdenden Wirtschaftspolitik hat dies zwar zu ersten Bremsspuren am Arbeitsmarkt geführt, nicht jedoch zu einem massiven Beschäftigungseinbruch, wie man es vor dem Hintergrund der genannten Krisen eigentlich hätte erwarten können. Dies ist ein weiterer Beleg für den ausgeprägten Fachkräftebedarf, den die regionalen Unternehmen in ihren langfristigen Planungen berücksichtigen: Man trennt sich nur im äußersten Notfall von Mitarbeitern, wenn also sonst keine anderen Möglichkeiten mehr bestehen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Trier ist im Zeitraum vom Jahr 2000 bis 2022 um 36.000 von 144.000 auf etwa 180.000 gewachsen, was einer Steigerung um 25 Prozent entspricht. Seit 2005, als der Wert nach Jahren wirtschaftlicher Stagnation mit knapp 142.000 einen Tiefpunkt erreichte, verzeichnet die Region Trier Jahr für Jahr einen kontinuierlichen Beschäftigungsaufwuchs, der sich selbst in konjunkturell rauerer Zeiten zwar verlangsamte, jedoch nicht umkehrte. Aufgrund der demografischen – und ggf. auch wirtschaftsstrukturellen sowie konjunkturellen – Entwicklung rückt dieser Umkehrpunkt nun aber in Sichtweite.

Von den insgesamt 180.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten etwa 58.000 im Produzierenden Gewerbe – davon 40.000 im Verarbeitenden Gewerbe, also der klassischen Industrie, und 15.000 im Baugewerbe – sowie gut 2.000 im primären Sektor. Rund zwei Drittel aller Arbeitnehmer sind im Dienstleistungsbereich tätig. Wichtige Sektoren sind hier der Handel i. w. S. mit 25.000 Beschäftigten, der öffentliche Dienst inklusive Erziehung und Unterricht mit 20.000 sowie das Gastgewerbe und die Logistikbranche mit 8.000 bzw. 7.000 Arbeitnehmern.

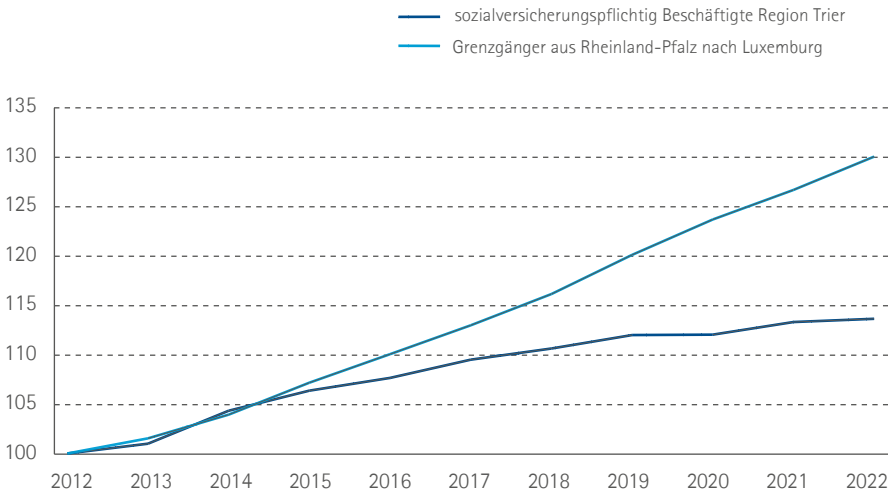
Abb. 1: Regionale Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2000–2022



Spiegelbildlich zum Beschäftigungsaufwuchs hat sich die regionale Arbeitslosenquote entwickelt. Diese lag im Jahr 2000 noch bei etwa 7 Prozent und im Sommer 2023 bei rund 4 Prozent, was in weiten Teilen der Region quasi Vollbeschäftigung entspricht. Das regionale Reservoir an – insbesondere passend qualifizierten – Arbeitskräften ist somit weitestgehend ausgeschöpft und verspricht damit perspektivisch keine Erleichterungen für die Betriebe in Sachen Fachkräftesicherung.

Als weitere, die Mangelsituation im Arbeits- und Fachkräftebereich deutlich verschärfende, regionale Besonderheit kommt die Grenznähe weiter Teile der Region Trier zum benachbarten Großherzogtum Luxemburg hinzu. Die dort deutlich günstigeren Steuer- und Sozialabgabensätze, neuerdings ergänzt um erleichterte Regeln in Bezug auf die Homeofficenutzung, setzten die regionalen Unternehmen einem Wettbewerb zu ungleichen Bedingungen aus. Laut Daten der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle hat sich die Zahl der rheinland-pfälzischen – sprich der regionalen – Grenzpendler nach Luxemburg im Zehnjahreszeitraum von 2012 bis 2022 von 28.800 auf 37.460 erhöht; ein Anstieg um 30 Prozent.

Abb. 2: Entwicklung Beschäftigte Region Trier und Entwicklung Grenzpendler RLP-Luxemburg 2012–2022 (Index 2012 = 100)



Die den Daten der diversen öffentlichen Statistiken zu entnehmenden Informationen weisen somit übereinstimmend in Richtung einer weiteren, gravierenden Verschärfung des Arbeits- und Fachkräftemangels in der Region Trier: Die allgemeine Bevölkerungszahl wird voraussichtlich nur noch moderat steigen; die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter wird deutlich sinken; das regionale Potenzial an erwerbslosen Fachkräften ist ausgeschöpft, und die Anziehungskraft des Großherzogtums Luxemburg für hiesige Beschäftigte scheint ungebrochen. Inwieweit – neben diversen anderen Stellschrauben – KI, Digitalisierung und Automatisierung einerseits und die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland andererseits zu einer Entspannung der Lage beitragen werden, ist derzeit eine kontrovers diskutierte und letztlich noch offene Frage.

2. Regionale Fachkräftelücke

In der Region

*ca. 40.000 regionale Berufspendler DEU-LUX
ca. 6.000 offene Stellen bei der Arbeitsagentur
gemeldet*

Umfrageteilnahme

*IHK-Mitgliedsunternehmen mit rund
21.500 Mitarbeitern
ca. 700 unbesetzte Stellen
(ohne Ausbildungsplätze)*

*HWK-Mitgliedsunternehmen mit rund
6.500 Mitarbeitern
ca. 700 unbesetzte Stellen
(ohne Ausbildungsplätze)*

Wichtige Hinweise auf die schwierige Fachkräftesituation in der Region Trier geben die monatlich veröffentlichten Zahlen der Agentur für Arbeit. Die hiesige Arbeitslosenquote von 4 Prozent sowie knapp 40.000 regionale Berufspendler ins benachbarte Luxemburg zum Redaktionszeitpunkt deuten auf eine aus Unternehmenssicht angespannte Beschäftigungslage hin. Dies zeigt auch ein Blick auf die Zahl der offenen Stellen, die laut Statistik der Arbeitsagentur bei knapp 6.000 für alle regionalen Arbeitgeber liegt. Da nicht sämtliche offenen Stellen der Arbeitsagentur gemeldet werden und die Wirtschaftskammern ein aktuelles Bild für den Bereich der gewerblichen Wirtschaft zeichnen wollen, haben wir aus den Daten unserer Unternehmensumfrage eine überschlägige Hochrechnung erstellt. Wir gehen hierzu von den folgenden Näherungswerten aus: Die Mitgliedsunternehmen der IHK (ohne gemischtgewerbliche Betriebe) beschäftigen rund 90.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die HWK-Mitgliedsbetriebe (einschließlich der gemischtgewerblichen) weisen eine Beschäftigtenzahl von etwa 40.000 Personen auf.

Da sich die Unternehmensstruktur der beiden Wirtschaftskammern voneinander unterscheidet und die Unternehmensbefragung durch sie zwar inhaltlich und zeitlich koordiniert, aber administrativ getrennt erfolgte, wurde bei der Hochrechnung der regionalen Fachkräftelücke – um ein möglichst getreues Abbild der realen Verhältnisse zu erhalten – zunächst zwischen IHK- und HWK-Unternehmen unterschieden und die Ergebnisse erst anschließend zusammengefasst.

Die IHK-Mitgliedsunternehmen, welche an der Umfrage teilgenommen haben, beschäftigen rund 21.500 Mitarbeiter und melden ca. 700 offene Fachkräftestellen (ohne Ausbildungsplätze), die sie nicht angemessen besetzen können. Hochgerechnet auf die insgesamt 90.000 bei den IHK-Mitgliedern Beschäftigten ergibt sich eine Fachkräftelücke von etwa 3.000.

Die befragten HWK-Mitgliedsbetriebe beschäftigen rund 6.500 Mitarbeiter und weisen gut 700 nicht angemessen besetzbare offenen Stellen (ohne Ausbildungsplätze) aus. Hochgerechnet auf die insgesamt 40.000 Beschäftigten im Handwerksbereich ergibt sich hier eine Fachkräftelücke von rund 4.500.

Die hohen Werte für den Handwerks- im Vergleich zum IHK-Bereich resultieren teilweise aus der spezifischen Unternehmensgrößenstruktur der Kammermitglieder und der Zusammensetzung der Stichproben. Kleinere Unternehmen, die im Bedarfsfall größere Rekrutierungsschwierigkeiten haben als Großbetriebe, wie wir später noch sehen werden, waren in der HWK-Stichprobe stark vertreten. Die IHK-Stichprobe enthielt währenddessen eine Reihe großer Unternehmen, um diesen Teil der Wirtschaft im Datensatz angemessen abzubilden, was sich tendenziell senkend auf die berechnete Fachkräftelücke auswirkt.

Demzufolge fehlen allein der gewerblichen Wirtschaft in der Region Trier 7.500 Arbeits- bzw. Fachkräfte. Hierbei handelt es sich um Voll- und Teilzeitstellen; Mini-Jobber, Aushilfen u. ä. sind nicht berücksichtigt. Hinzu kommt laut unseren Hochrechnungen eine vierstellige Zahl an nicht angemessen zu besetzenden Ausbildungsplätzen, so dass sich die gesamte Fachkräftelücke in der regionalen gewerblichen Wirtschaft auf 9.000 bis 10.000 Personen summiert. Es ist zu berücksichtigen, dass die Umfrage im Sommer 2023 durchgeführt wurde, als der Arbeitsmarkt im Vergleich zum Vorjahr bereits gewisse Schwächesignale aussendete. Die konjunkturelle Situation hatte demnach einen tendenziell dämpfenden Effekt auf die ausgewiesene Fachkräftelücke.

Im Vergleich zu den beiden Vorumfragen der Wirtschaftskammern aus den Jahren 2011 und 2018 – die grundsätzlich der gleichen Methodik wie die aktuelle Befragung folgten – zeigt sich eine deutliche Verschärfung des Fachkräftemangels für die hiesige gewerbliche Wirtschaft. Im Jahr 2011 fehlten den Betrieben nach konservativer Schätzung gut 3.000 Mitarbeiter; sieben Jahre später waren es bereits 5.500, was einem Anstieg um über 70 Prozent entspricht. Die Daten für 2023 bedeuten gegenüber der Vorumfrage abermals eine Steigerung um mehr als 60 Prozent; verglichen mit 2011 hat sich die regionale Fachkräftelücke sogar verdreifacht. Die von den Unternehmen seinerzeit artikulierten Befürchtungen, wonach sich der Fachkräftemangel weiter verschärfen und zu einem gravierendem Problem für den eigenen Geschäftserfolg zu werden droht, haben sich damit leider bestätigt.

Betrachtet man die fehlenden Arbeits- und Fachkräfte (im Folgenden jeweils ohne Auszubildende) im Handwerksbereich, dann kommen in den Umfrageunternehmen auf insgesamt 7.200 Stellen etwa 6.500 besetzte und 700 unbesetzte Positionen. Dies bedeutet, dass rund jede zehnte Stelle durch die Handwerksbetriebe nicht angemessen besetzt werden kann, was eine deutliche Verschärfung der Mangelsituation gegenüber den Vorumfragen darstellt.

Im IHK-Bereich entfallen in der Umfrage 700 offene Stellen auf rund 21.500 Arbeitsplätze: das bedeutet, dass jede 31. Stelle nicht angemessen besetzt werden kann. Unter Einbezug der Auszubildenden ist rund jede 24. Stelle unbesetzt, was in etwa den Werten der Vorumfrage entspricht. Durch den stärkeren Fokus des IHK-Verteilers auf die größeren Unternehmen, welche durch ihren höheren Professionalisierungsgrad Vorteile im Bereich der Fachkräftesicherung haben, steht zu erwarten, dass sich die Mangelsituation de facto auch hier noch gravierender darstellen dürfte – gerade im KMU-Bereich –, als es die Durchschnittswerte anzeigen.



Differenziert nach Unternehmensgröße

Um diesen Aspekt weiter zu vertiefen, wird nun die Fachkräftelücke (ohne Auszubildende) differenziert nach Unternehmensgröße betrachtet. Entsprechend international üblichen Abgrenzungen und im Einklang mit den Einteilungen der Vorumfrage werden die antwortenden Unternehmen in insgesamt vier Größenklassen eingeteilt. Solche mit bis zu neun Mitarbeitern gelten als Kleinstbetriebe, kleine Betriebe haben zehn bis 49 Mitarbeiter, mittlere 50 bis 249 Beschäftigte, und Firmen mit einer Personalstärke ab 250 gelten als große Unternehmen, die nicht mehr das KMU-Kriterium der EU erfüllen.

Insgesamt haben sich 364 Kleinstunternehmen mit maximal 9 Beschäftigten an der Umfrage beteiligt. Sie stellen gemäß der mittelständischen regionalen Wirtschaftsstruktur den Großteil der hiesigen Betriebe und bilden auch im Datensatz die bei weitem größte Gruppe, die insgesamt aber lediglich 1.222 Arbeitnehmer beschäftigt, was einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 3 bis 4 Mitarbeitern entspricht. Fast die Hälfte der Kleinstunternehmen verfügt über offene Stellen, die sie gerne besetzen würden. Diese summieren sich auf 291, was bedeutet, dass Kleinstbetriebe im Durchschnitt jede fünfte Fachkräftestelle nicht angemessen besetzen können.

184 der antwortenden Unternehmen beschäftigen 10 bis 49 Mitarbeiter und gehören damit zu den Kleinunternehmen. Etwas mehr als drei Viertel davon haben offene Stellen zu besetzen. Sie kommen auf eine addierte Mitarbeiterzahl von 3.541, weisen also im Durchschnitt eine Personalstärke von knapp 20 auf. Die Kleinunternehmen können 409 Fachkräftepositionen nicht besetzen, was rund jeder zehnten Stelle entspricht.

Von den mittleren Unternehmen sind 70 im Datensatz vorhanden, die 7.530 Beschäftigte aufweisen, was einer Durchschnittsbelegschaftsgröße von knapp 110 entspricht. Bei fast 90 Prozent gibt es offene Stellen. Diesen Firmen fehlen 411 Fachkräfte. Setzt man dies in Relation zu der Gesamtstellenzahl aus besetzten und nicht besetzten Positionen, so ergibt sich, dass in den mittelgroßen Unternehmen rund jede zwanzigste Stelle nicht besetzt werden kann.

Von den 25 im Datensatz enthaltenen großen Unternehmen ab 250 Beschäftigten, die zusammen eine Personalstärke von 15.047 aufweisen, bieten 92 Prozent Stellen an, die sie aktuell nicht angemessen besetzen können. Die Durchschnittsgröße der Firmen liegt bei 600 Mitarbeitern. Dort bestehen 290 Vakanzen im Fachkräftebereich. Somit lässt sich rund jede 53. Position nicht besetzen.



Resümiert man diese Ergebnisse, so lässt sich hinsichtlich des Zusammenhangs von Fachkräftemangel zu Unternehmensgröße das Folgende festhalten:

- Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt der Anteil der Betriebe, die angeben, über offene Stellen zu verfügen, welche sie nicht angemessen besetzen können. Dieser Befund ist wenig überraschend, da mit der Unternehmensgröße auch der Personalbedarf steigt und es somit mathematisch wahrscheinlicher ist, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt Mitarbeiter gesucht werden. Bemerkenswert ist hier, dass sogar die Hälfte der Kleinstunternehmen über vakante Positionen verfügt.
- Im Bedarfsfall ist es für kleine Unternehmen wesentlich schwieriger, offene Stellen zu besetzen, als für große Firmen. Die aktuelle Umfrage erhärtet damit die Befunde der Vorumfragen. In Kleinstunternehmen lässt sich jede fünfte Fachkräftestelle nicht besetzen; in Großunternehmen ist es nur rund jede fünfzigste. Fachkräftemangel setzt also insbesondere KMU erheblich unter Druck, während sich größere Unternehmen in der Regel derzeit noch am Arbeitsmarkt versorgen können. Aber auch dort nimmt der Druck zu.
- In allen Größenklassen hat der Fachkräftemangel – hier definiert als Anteil der nichtbesetzbaren Stellen – im Vergleich zur Umfrage aus dem Jahr 2018 deutlich zugenommen, wobei in den obigen Berechnungen die vakanten Ausbildungsplätze nicht einmal berücksichtigt sind. Dies gilt in besonderem Maße für die Kleinstunternehmen, in denen aktuell jede fünfte Fachkräftestelle unbesetzt ist; 2018 war es – inklusive Auszubildende – „nur“ jede zehnte.

Differenziert nach Branche



Das Ausmaß des Fachkräftemangels variiert nicht nur nach Unternehmensgröße, sondern ist auch von der Branche abhängig, wobei sich diese Effekte überlagern können, weil beispielsweise Industriefirmen – aber auch große Unternehmen des tertiären Sektors wie Banken oder Krankenhäuser – in der Regel deutlich mehr Personal beschäftigen als Handwerks- oder mittelständische Einzelhandelsbetriebe.



Die 53 an der Umfrage teilnehmenden Industriefirmen beschäftigen 9.591 Mitarbeiter; das entspricht einem Durchschnitt von 181 Personen. Die Produktionsunternehmen suchen zusammen 275 Fachkräfte (wiederum ohne Auszubildende). Somit ist hier etwa jede 36. Stelle nicht besetzbar.



177 Betriebe des Bau- und Ausbaugewerbes haben an der Befragung teilgenommen. Hier kommen auf 3.411 Mitarbeiter 366 fehlende Fachkräfte. Rund jede zehnte Stelle ist in dieser Branche also vakant.



Aus dem (sonstigen) Handwerk haben sich 261 Betriebe mit 3.387 Beschäftigten – was einer Durchschnittsbelegschaft von 13 Personen entspricht – an der Umfrage beteiligt, denen 362 Fachkräfte fehlen; auch hier gelingt die Besetzung etwa jeder zehnten Stelle nicht.



Im Handel beschäftigen 59 Umfrageunternehmen 2.940 Mitarbeiter und berichten von 131 offenen Stellen für Fachkräfte; ca. jede 23. Position bleibt vakant.

Die 88 Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor haben einen Personalbestand in Höhe von 7.971 Voll- und Teilzeitkräften bei 259 offenen Stellen für Fachkräfte; hier gelingt die Besetzung jeder 32. Stelle nicht.

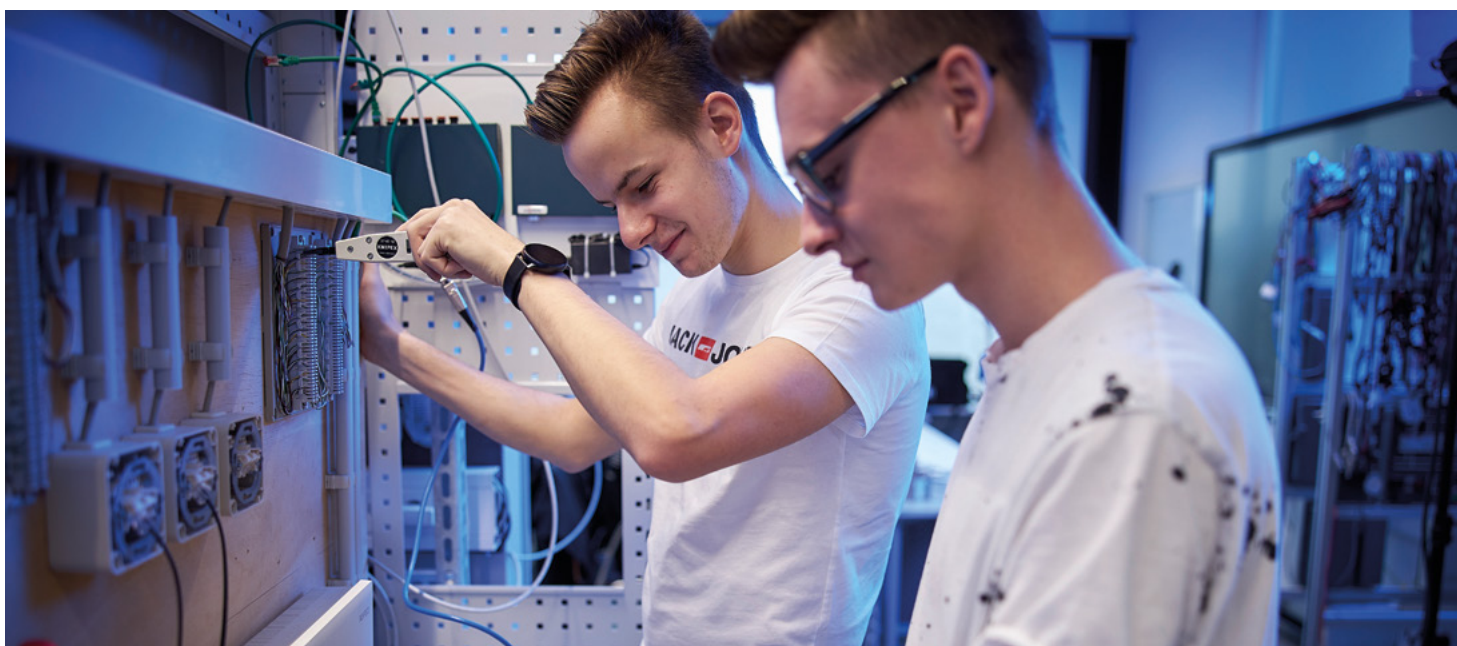
Lücke im Ausbildungsbereich

Wir haben unsere obigen Berechnungen auf die Gruppe der bereits „ausgelernten“ Fachkräfte fokussiert, doch gerade im Ausbildungssegment stellt sich die Beschäftigungssituation aus Sicht der befragten Betriebe sehr angespannt dar. Im Segment der von der IHK befragten Unternehmen kommen ca. 250 nicht angemessen zu besetzende Ausbildungsstellen auf rund 21.500 dort Beschäftigte. Rechnet man dies konservativ auf die Gesamtbeschäftigtenzahl der IHK-Mitgliedsunternehmen hoch, so fehlen knapp 1.000 Auszubildende; etwa 400 mehr als bei der Umfrage aus dem Jahr 2018. Im Handwerksbereich fallen die Zahlen noch dramatischer aus. Hier kommen auf rund 6.000 in den Umfrageunternehmen Beschäftigte ebenfalls rund 250 fehlende Azubis. Auf den gesamten regionalen Handwerkssektor hochgerechnet fehlen damit rechnerisch mehr als 1.500 Azubis, nach etwa 500 vor fünf Jahren.

Zur Erklärung



Diese Werte bedürfen einer kurzen Erläuterung und Interpretation. Im Bericht aus dem Jahr 2018 sind wir – unter Hinweis auf intensive Gespräche mit Mitgliedsunternehmen gerade aus dem HWK-Bereich – davon ausgegangen, dass zahlreiche Unternehmen hinsichtlich der Azubi-Suche bereits resigniert oder Lehrlingsstellen gestrichen haben, weil sie diese über Jahre nicht besetzen konnten. Somit rechneten wir damals mit einer tendenziellen Unterschätzung der Azubi-Lücke. Zwischenzeitlich haben die weiter intensivierten Maßnahmen der Wirtschaftskammern im Bereich der Ausbildungsvermittlung und -beratung sowie die intensive Diskussion des Fachkräftemangels in der wirtschaftspolitischen Debatte bei den Betrieben zu einem stetig wachsenden Bewusstsein in dieser Frage geführt. Das dürfte sich auch auf die Teilnahmebereitschaft besonders betroffener Betriebe an der Umfrage ausgewirkt haben und würde den starken Anstieg insbesondere im Handwerkssektor teilweise erklären. Die Statistik der Agentur für Arbeit weist zum Redaktionszeitpunkt über 1.700 unbesetzte Azubi-Stellen aus, wobei IHK- und HWK-Mitgliedsunternehmen hier stets den Löwenanteil stellen. Diese Zahlen belegen – ungeachtet gewisser quantitativer Ungenauigkeiten, mit denen solche Befragungen stets behaftet sind –, dass neben der rasant wachsenden „Fachkräftelücke“ eine für die regionale unternehmerische Entwicklung ebenso herausfordernde „Azubi-Lücke“ existiert. Den Unternehmen des hiesigen Mittelstands gehen zunehmend die Köpfe aus.



Ausblick

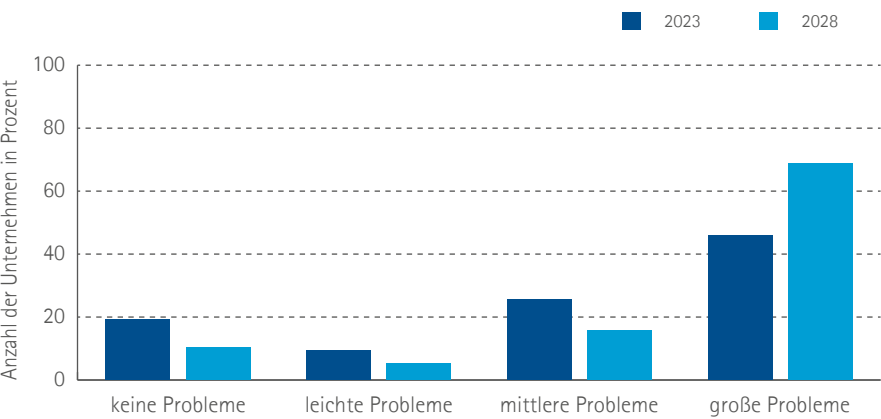


In den kommenden fünf Jahren rechnen fast 7 von 10 befragten Unternehmen mit großen Problemen bei der Personalgewinnung.

3. Herausforderung Fachkräftegewinnung

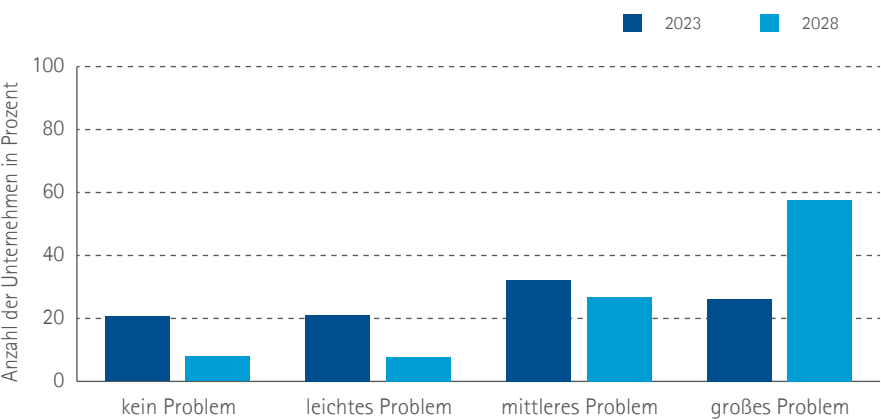
Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen sind für die regionale Wirtschaft nicht die Ausnahme, sondern mittlerweile die Regel. Weniger als jeder fünfte Betrieb gibt an, derzeit keinerlei Probleme bei der Fachkräftegewinnung zu haben, wohingegen ein Viertel der Befragten von mittleren und 45 Prozent von großen Problemen berichten – letzteres galt vor fünf Jahren nur für 35 Prozent. Doch bereits damals rechneten die Firmen mit einer weiteren Verschärfung der Problematik, wie sie nun auch eingetroffen ist. Damit ist jedoch noch nicht der Höhepunkt des Fachkräftemangels erreicht. Die Unternehmen sind sich gewiss, dass sich die Situation in den kommenden fünf Jahren weiter anspannen wird. Für 2028 rechnen fast 70 Prozent damit, sich mit großen Problemen bei der Personalrekrutierung konfrontiert zu sehen; lediglich 15 Prozent sind optimistisch und erwarten keine oder allenfalls leichte Schwierigkeiten.

Abb. 3: Schwierigkeiten bei der
Fachkräftegewinnung



Die herausfordernde Fachkräftegewinnung schlägt sich auch in der Geschäftslage der Unternehmen nieder. Während 40 Prozent der Befragten noch keine oder allenfalls leichte wirtschaftliche Einbußen verspüren, liegen diese für rund ein Drittel der Betriebe im mittleren Bereich, und mehr als ein Viertel berichtet sogar davon, der Arbeits- und Fachkräftemangel stelle ein großes Problem für den eigenen Geschäftserfolg dar. Gegenüber der Vorumfrage hat sich damit die Situation hinsichtlich dieses Indikators leicht verschärft, wobei jedoch auch hier der Blick der Unternehmen in die mittlere Zukunft düster ausfällt: Ein gutes Viertel geht davon aus, dass im Jahr 2028 der Fachkräftemangel ein mittleres Problem für den Geschäftserfolg darstellen wird. Mehr als die Hälfte erwartet diesbezüglich sogar ein großes Problem.

Abb. 4: Auswirkungen des Fachkräfte-
mangels auf den geschäftlichen Erfolg



Herausforderungen nach Qualifikationsniveaus

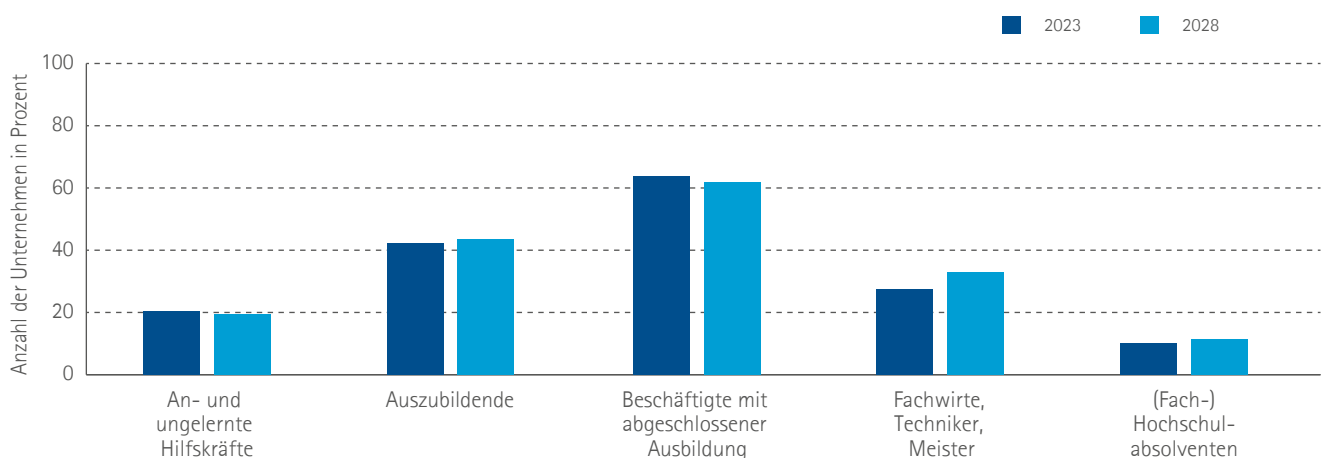
Die von den Betrieben berichteten Probleme bei der Stellenbesetzung hängen stark von den betrachteten Qualifikationsniveaus ab. Auch wenn bereits seit einigen Jahren Personal grundsätzlich knapp ist, sind die Probleme im klassischen Fachkräftesegment in unserer Region wesentlich stärker ausgeprägt als bei einfachen Hilfskräften und Bewerbern mit akademischen Abschlüssen. Diese Befunde sind im Zeitablauf – sprich im Vergleich mit den Ergebnissen unserer Umfrage aus dem Jahr 2018 – stabil.

Am ausgeprägtesten ist die Mangelsituation bei Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Sechs von zehn Unternehmen haben hier Probleme, offene Stellen zu besetzen, und deren Erwartungen gehen dahin, dass sich hieran in den kommenden fünf Jahren wenig ändern wird. Über 40 Prozent der Betriebe melden personelle Engpässe in Bezug auf Auszubildende und knapp 30 Prozent im Hinblick auf Arbeitnehmer mit absolvierter Aufstiegsfortbildung wie Fachwirte, Meister oder Techniker. Bei Letzteren gehen die Betriebe davon aus, dass sich Angebot und Nachfrage mittelfristig tendenziell noch weiter auseinanderentwickeln werden. Immerhin jedes fünfte regionale Unternehmen meldet Stellenbesetzungsprobleme in Bezug auf an- und ungelernte Hilfskräfte. Der Fachkräftemangel hat sich in den vergangenen Jahren zu einem Arbeitskräftemangel ausgeweitet, wobei aber weiterhin beruflich qualifizierte Mitarbeiter aus Unternehmenssicht viel knapper und begehrter sind als Personal ohne abgeschlossene Ausbildung. Die geringsten Rekrutierungsschwierigkeiten hat die regionale gewerbliche Wirtschaft, wenn es um Absolventen mit einem Hochschulabschluss geht; nur jeder zehnte Befragte meldet Engpässe in diesem Qualifikationssegment.

Hierin spiegelt sich auch die regionale Unternehmensstruktur wider, die durch viele kleinere Betriebseinheiten, auch handwerklicher Prägung, gekennzeichnet ist und weniger technologieorientierte Großunternehmen oder wissensintensive Dienstleister aufweist, die tendenziell eher akademisch qualifizierte Mitarbeiter beschäftigen.



Abb. 5: Rekrutierungsprobleme nach Qualifikationsniveau



4. Unternehmerische Maßnahmen

Personalbindung

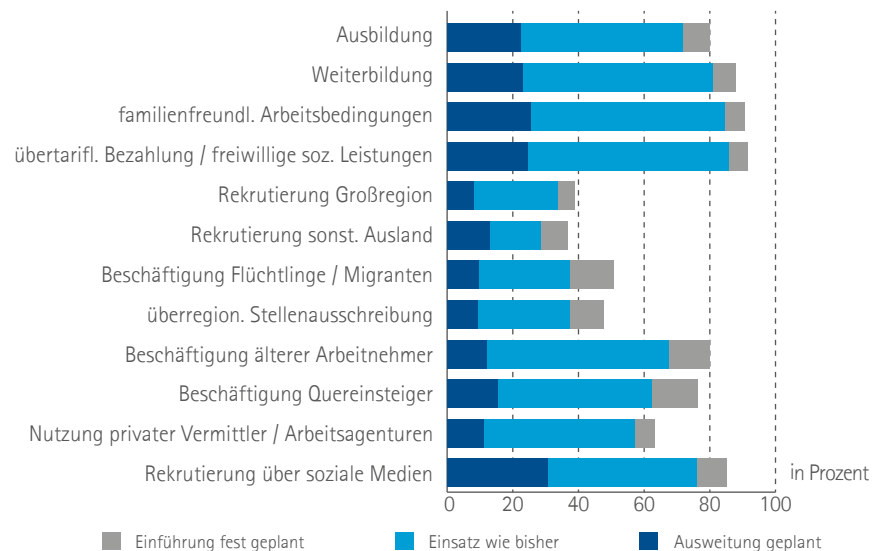


8 von 10 befragten Unternehmen bieten

- Weiterbildung
- familienfreundliche Arbeitszeiten
- übertarifliche Bezahlung oder freiwillige soziale Leistungen

Die regionalen Unternehmen investieren sowohl finanziell als auch personell und organisatorisch erhebliche Ressourcen in die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern. Dies belegt ein Blick auf die personalpolitischen Maßnahmen, die sich in den Betrieben im Einsatz befinden. Jeweils rund acht von zehn Befragten investieren nach eigenen Angaben in die Weiterbildung ihrer Belegschaften, bieten familienfreundliche Arbeitsbedingungen an und gewähren eine übertarifliche Bezahlung oder freiwillige soziale Leistungen, und viele Unternehmen wollen diese Angebote zukünftig weiter ausbauen. Auch die betriebliche Ausbildung steht hoch im Kurs: Hier sind rund drei Viertel der Befragten engagiert, wobei rund ein Drittel der bereits ausbildenden Betriebe das eigene Engagement ausweiten möchte – wenn denn ausreichend passende Azubis zu finden sind. Weitere 8 Prozent haben fest geplant, in die betriebliche Ausbildung einzusteigen.

Abb. 6: Betriebliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung



Jeweils rund zwei Drittel der regionalen Unternehmen setzen gezielt auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und geben Quereinsteigern eine Chance. Jeder achte Befragte will hier in Zukunft neue Akzente setzen. Weniger verbreitet ist derzeit noch die Beschäftigung von Flüchtlingen und Migranten, die von knapp 40 Prozent der Unternehmen praktiziert wird; 13 Prozent beschäftigen derzeit noch keine Mitarbeiter dieser Personengruppe, haben dies für die nächsten Jahre jedoch fest geplant. Diesem Aspekt kommt für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung eine besondere Bedeutung zu, da die „stillen“ Reserven in anderen Bereichen zunehmend limitiert erscheinen, während Zuwanderung aus dem Ausland, insbesondere auch aus Drittstaaten, perspektivisch große Potenziale bietet. Hierzu sind jedoch die entsprechenden rechtlichen, administrativen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu optimieren, damit die vorhandenen Potenziale auch tatsächlich aktiviert werden können.

Hinsichtlich der Rekrutierungsstrategien spielen die sozialen Medien eine nicht mehr wegzudenkende Rolle. Drei Viertel der Unternehmen setzen auf Facebook, Instagram & Co.; mehr als 30 Prozent aller Befragten wollen ihr Engagement in diesem Bereich ausbauen – das ist der höchste Wert unter allen von uns erfragten Maßnahmen zur betrieblichen Fachkräftesicherung –, und jeder Zehnte hat fest eingeplant, hier neu aktiv zu werden. Gut die Hälfte der Unternehmen sucht Personal über die regionalen Arbeitsagenturen bzw. auch über private Vermittler, und etwa vier von zehn setzen auch auf

überregionale Stellenausschreibungen. Die Großregion hat ein gutes Drittel der regionalen Betriebe im Blick, wenn es um das Thema Fachkräftegewinnung geht; im sonstigen Ausland sehen sich fast 30 Prozent um, wobei hiervon fast die Hälfte das Engagement ausweiten will, und knapp jeder Zehnte plant, sich diesbezüglich erstmalig zu engagieren. Die Unternehmen intensivieren ihre Rekrutierungsaktivitäten also zunehmend auch außerhalb ihres lokalen geographischen Umfelds.

Herausforderungen nach Betriebsgröße

Wie bereits in den vergangenen Unternehmensbefragungen zeigt sich auch diesmal, dass der Einsatz betrieblicher Maßnahmen zur Fachkräftesicherung positiv mit der Unternehmensgröße korreliert. Kleinere Unternehmen haben seltener Stellen zu besetzen, können daher nicht die professionelle Expertise von Großunternehmen aufbauen und verfügen häufig auch nicht über die personellen und finanziellen Ressourcen, um alle Rekrutierungskanäle und Personalentwicklungsmaßnahmen zu nutzen, die in Großunternehmen verbreitet sind. Zudem sind sie meist weniger bekannt, während Großunternehmen bereits oft mit ihrem Namen um Arbeitskräfte werben können. Kleinst- und Kleinunternehmen haben also einen systematischen Wettbewerbsnachteil, wenn es um die Gewinnung von begehrtem Personal geht.

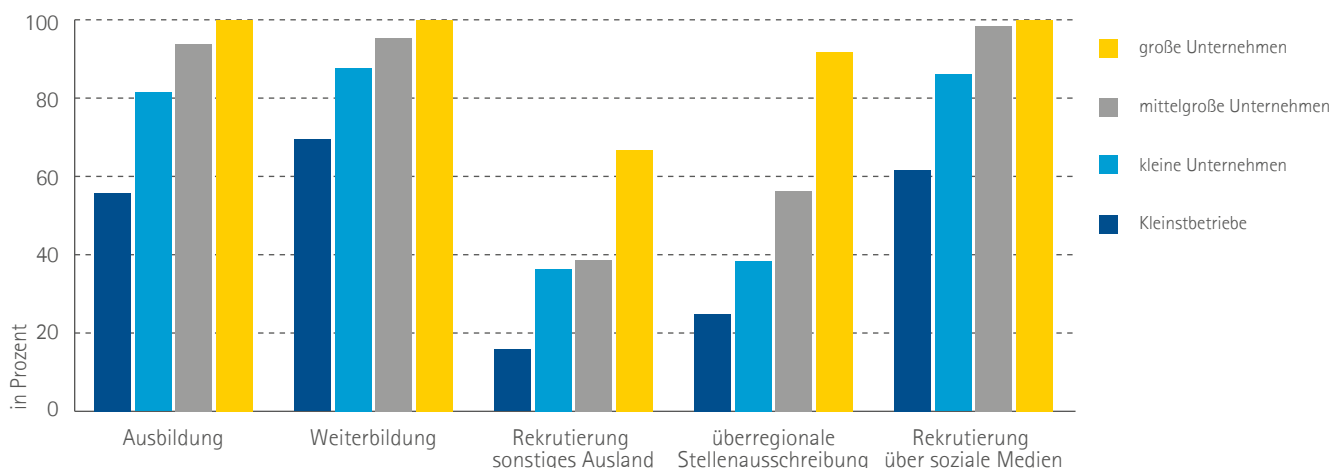
So bildet nur gut die Hälfte der von uns befragten Kleinstunternehmen bis 9 Mitarbeiter Auszubildende aus, während es in Betrieben von 10 bis 49 Beschäftigten bereits 80 Prozent und in großen Unternehmen ab 250 Mitarbeitern sogar 100 Prozent sind. Im Falle von Weiterbildungsangeboten beträgt die Spanne zwischen Kleinst- und Großunternehmen 30 Prozentpunkte, fällt also geringer aus als im Ausbildungsbereich. Deutlich ausgeprägte Unternehmensgrößenunterschiede bestehen im Hinblick auf die Rekrutierung im Ausland (außerhalb der Großregion), eine Maßnahme, die sowohl besonderes Know-how als auch Personal- und Finanzressourcen erfordert. Lediglich etwa 16 Prozent der Kleinstunternehmen sind hier engagiert; bei den Großunternehmen sind es etwa vier Mal so viel. Ein ähnliches Bild zeigt sich mit Blick auf überregionale Stellenausschreibungen, wo sich die Spannweite in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße zwischen 25 und mehr als 90 Prozent bewegt. Die Nutzung sozialer Medien im Rahmen der Fachkräftegewinnung ist zwischenzeitlich in mittleren und großen Unternehmen zur Selbstverständlichkeit geworden und kommt dort flächendeckend zum Einsatz, aber auch mehr als 60 Prozent der Kleinstunternehmen haben diesen Kanal bereits für sich entdeckt.

Rekrutierung



- rund 2 von 3 befragten Unternehmen setzen auf ältere Arbeitnehmer und Quereinsteiger
- 3 von 4 befragten Unternehmen nutzen die sozialen Medien wie Facebook, Instagram usw.
- ca. 4 von 10 befragten Unternehmen beschäftigen Flüchtlinge und Migranten

Abb. 7: Betriebliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung nach Unternehmensgröße



5. Handlungsempfehlungen – sieben Ansätze zur Fachkräftesicherung



Duale Ausbildung konsequent stärken

Die duale Ausbildung ist eine weltweit anerkannte Säule des deutschen Wirtschaftssystems. Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ist daher zu gewährleisten, indem die relevanten politischen, wirtschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen entsprechend gestaltet werden. Ausbildungskampagnen tragen zur Imageverbesserung der dualen Ausbildung bei. Informations-, Lehr- und Erfahrungsangebote im Hinblick auf praktische Tätigkeiten sowie ökonomische und digitale Inhalte sollten im Bildungssystem stärker verankert werden.



Fort- und Weiterbildung intensivieren

Kontinuierliche und passgenaue Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften und kommen Unternehmen, Mitarbeitern und damit der gesamten Gesellschaft zugute. Die öffentliche Förderung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen sollte ausgebaut und die Vorteile derselben offensiv herausgestellt werden.



Infrastrukturen der beruflichen Bildung permanent modernisieren

Digitalisierung und die Nutzung von KI-Anwendungen werden die moderne Arbeitswelt immer stärker prägen. Dies muss sich zeitnah in den Lehrinhalten für die betroffenen Ausbildungsberufe widerspiegeln. Berufsschulen, Werkstätten und andere Einrichtungen der beruflichen Bildung müssen mit den nötigen finanziellen, personellen und technischen Mitteln ausgestattet werden, um allen Bedarfen – und hierbei insbesondere auch den Anforderungen im Bereich Digitalisierung – gerecht zu werden. Dies umfasst die ganze Spannweite von der Breitbandversorgung bis zu einem professionellen und verlässlichen IT-Support.



Fachkräfte aus dem Ausland anwerben und integrieren

Die deutsche Wirtschaft benötigt jährlich mehrere Hunderttausend passend qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland, um den Mitarbeiterbedarf der Unternehmen zu decken und das hiesige Produktionspotenzial zu sichern. Die Antrags- und Verwaltungsverfahren, in die Botschaften, Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen eingebunden sind, müssen in Einklang mit der Intention des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes gebracht werden, damit es zu einer substanziellen Verkürzung der Verfahrensdauer kommen kann. Es bedarf hierfür zusätzlicher finanzieller und personeller Ressourcen. Dies gilt auch für den Ausbau von Integrations- und Sprachkursen. In Gesellschaft und Betrieben muss gegenüber eingewanderten Fachkräften eine Willkommenskultur gepflegt werden, um deren Bindung an die hiesigen Unternehmen zu festigen.

Region Trier im Standortwettbewerb erfolgreich positionieren



Fachkräftesicherung macht nicht an den Grenzen von Städten und Landkreisen halt. Dies gilt ganz besonders für die Region Trier, aus der fast 40.000 Berufstätige ins benachbarte Großherzogtum pendeln. Die Region muss die eigenen Stärken über passende Kanäle noch offensiver intern und extern kommunizieren. Im Hinblick auf den Wettbewerb um Arbeitskräfte mit Luxemburg müssen die Anreize für Arbeitnehmer, den hiesigen Unternehmen den Rücken zu kehren – beispielhaft sei hier die jüngste Erweiterung der Homeoffice-Regelung genannt –, kritisch hinterfragt und dürfen keinesfalls weiter ausgeweitet werden. Zudem bedarf es einer weiteren Attraktivierung des ÖPNV und ausreichender Wohnangebote – gerade auch im ländlichen Raum –, um es dort Arbeitskräften und Auszubildenden zu ermöglichen, bestehende Beschäftigungschancen zu ergreifen.

Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Personen erhöhen



Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen, dennoch bestehen diesbezüglich weiterhin ungenutzte Potenziale für den regionalen Arbeitsmarkt. Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen – aber auch von Familienvätern – zu stärken, ist der weitere Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen mit bedarfsgerechten Öffnungszeiten erforderlich. Insbesondere junge Frauen sollten auch verstärkt über die Chancen informiert werden, die Berufe im MINT- bzw. gewerblich-technischen Bereich bieten, da hier hervorragende Karriereperspektiven gegeben sind. Ältere Menschen werden dann dem Arbeitsmarkt in größerem Umfang zur Verfügung stehen, wenn die ökonomischen Anreize in der Übergangsphase zwischen Arbeit und Rente richtig gesetzt werden. Über die hier erzielten Fortschritte und die aktuellen Regularien zur Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze sollten die betroffenen Mitarbeiter systematisch informiert werden.

Attraktive Arbeitgeber in regionalen Netzwerken verankern



Um Fachkräfte zu finden und zu binden, positionieren sich Unternehmen zunehmend professionell als attraktive Arbeitgeber am Markt. Wo größere Unternehmen eine eigene Arbeitgebermarke aufbauen können, vernetzen sich KMU und gehen feste Kooperationen ein, um beispielsweise regionale Arbeitgebermarken zu etablieren. Durch Informationsarbeit, Wettbewerbe und Preise werden diese Aktivitäten bereits unterstützt; eine Verstetigung ist hier sinnvoll. Darüber hinaus sollte weiter an der Optimierung der bereits guten Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den relevanten regionalen Akteuren – von den Berufsschulen über die Kammern und Arbeitsagentur bis zu den Verwaltungen und Betrieben – gearbeitet werden, denn starke Netzwerke tragen und unterstützen die einzelnen Akteure.

6. Ausgewählte Leistungen der Wirtschaftskammern

Förderung der dualen Ausbildung

Die beiden Wirtschaftskammern sind zentrale Akteure im System der dualen Ausbildung. Sie organisieren die Ausbildungsprüfungen in Kooperation mit einem Netzwerk zahlreicher ehrenamtlicher Prüfer aus den regionalen Ausbildungsbetrieben sowie die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen. Sie sind erster Ansprechpartner für Unternehmen und Auszubildende. Durch regelmäßige Betriebsbesuche und Berufsorientierungseinsätze in den allgemeinbildenden Schulen sowie die Organisation von bzw. Teilnahme an regionalen Ausbildungsmessen stärken sie die duale Ausbildung nachhaltig. Dieses Engagement wird durch Azubi-Projekte sowie digitale Beratungs- und Informationsangebote, wie den Ausbildungs- und Praktikantenatlas, ergänzt.

Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland

IHK und HWK unterstützen ihre Mitgliedsunternehmen aktiv bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften. Die Welcome Center beraten sowohl Betriebe als auch interessierte Fachkräfte zu allen Aspekten rund um das Thema Zuwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt und setzen sich mit relevanten Verwaltungseinheiten zwecks Verfahrensbeschleunigung in Kontakt. Sie unterstützen administrativ bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und werden in Drittstaaten, wie Indonesien, Marokko, Nepal und Ruanda – gemeinsam mit den dortigen Kooperationspartnern – aktiv, um Auszubildende und Fachkräfte für die regionale Wirtschaft zu gewinnen. Hierzu dienen auch die Projekte KAUSA-Landesstelle Rheinland-Pfalz und UBAconnect.

Informations- und Beratungsangebote zur Fachkräftesicherung

Die zuständigen Mitarbeiter der Wirtschaftskammern informieren zu allen wesentlichen Themen in den Bereichen Fachkräftesicherung, Anwerbung ausländischer Fachkräfte, Aus- und Weiterbildung. Das IHK- und HWK-Weiterbildungsangebot ist auf die Bedarfe der regionalen Wirtschaft maßgeschneidert ausgerichtet. Von den Fachkräfteberatern werden Wege aufgezeigt, wie sich Unternehmen zu attraktiven Arbeitgebern entwickeln können und welche Mitarbeiterbindungsmaßnahmen bzw. Azubi-Marketingaktivitäten Erfolg versprechen. IHK und HWK werben in den sozialen Medien zielgruppengerecht für die duale Ausbildung und führen Maßnahmen zur Ausbildungssicherung durch. Hierbei geht es sowohl um Ausbildungsabbruchvermeidung als auch darum, Studienabbrecher für eine duale Ausbildung zu gewinnen. Darüber hinaus unterstützen die Ausbildungsberater bei der Vermittlung geeigneter offener Stellen.

Spezielle Informationsveranstaltungen und Projekte

Die beiden Wirtschaftskammern bieten im Hinblick auf die Themen Ausbildung und Fachkräftesicherung fachspezifische Informationsveranstaltungen an, die teilweise in übergeordnete Projekte integriert sind. Wichtige Themen hierbei sind die Prüfungsvorbereitung, das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und dessen Anwendung sowie Prüfungsvorbereitungs- und Meisterkurse. Die Projekte HOGANEXT und Working Family legen den Fokus auf die Beherbergungs- und Gastronomiebranche und unterstützen eine professionalisierte Personalarbeit zur Beschäftigungssicherung in den teilnehmenden Betrieben.

Imageförderung der dualen Ausbildung

Auch ein Premiumprodukt wie die duale Ausbildung ist kein Selbstläufer, sondern muss aktiv beworben werden, damit sich eine ausreichende Zahl an motivierten jungen Menschen für diesen Karriereweg entscheidet. Dazu führen IHK und HWK auf Dauer und Nachhaltigkeit angelegte Imagekampagnen unter Einbindung von Auszubildenden und Nutzung der einschlägigen Social-Media-Kanäle durch, die ihre übrigen Beratungs-, Projekt und Informationsinitiativen ergänzen und stärken. Hierbei handelt es sich um die Kampagnen #könnenlernen, durchstarter, Handwerk attraktiv sowie die Imagekampagne des deutschen Handwerks.



Die Jugendkampagnen der Kammern

JETZT #KÖNNENLERNEN

DURCHSTARTER

**HANUWERK
ATTRAKTIV**

gefördert durch das
Wirtschaftsministerium
Rheinland-Pfalz

DAS HANUWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

7. Methodische Hinweise

Die vorliegende Unternehmensbefragung zur regionalen Fachkräftesituation wurde gemeinsam von IHK und HWK im Sommer 2023 durchgeführt und orientiert sich inhaltlich und methodisch wesentlich an zwei Vorumfragen aus den Jahren 2011 und 2018.

Die Befragung der Unternehmen erfolgte mittels eines digitalen Fragebogens. Die beiden Wirtschaftskammern adressierten ihre jeweiligen Mitgliedsunternehmen getrennt, wobei gemischtgewerbliche Unternehmen von der HWK kontaktiert wurden. Anschließend wurden die mittels Online-Fragebogen getrennt erhobenen Daten in einer Excel-Datei zusammengeführt und ausgewertet.

Da es in der Region nur verhältnismäßig wenige größere Unternehmen gibt, die meist Mitglied der IHK sind, diese aber für das Thema Fachkräfteentwicklung aus offensichtlichen Gründen eine besondere Bedeutung haben, hat die IHK einen Befragungsfokus auf beschäftigungsstärkere Firmen gelegt. So konnten auch für die Kategorien der mittleren und größeren Unternehmen aussagekräftige Ergebnisse gewonnen werden.

An der Umfrage haben sich 461 von der HWK und 182 von der IHK befragte Unternehmen beteiligt; die Rücklaufquote liegt bei rund 13,2 Prozent.

Die antwortenden IHK-Mitgliedsunternehmen beschäftigen 21.421 Mitarbeiter, die HWK- und gemischtgewerblichen Unternehmen kommen auf insgesamt 5.919 Mitarbeiter. In Summe sind dies 27.340 Beschäftigte. Geht man von schätzungsweise 130.000 Beschäftigten in der regionalen gewerblichen Wirtschaft aus, so repräsentieren die an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen etwa 20 Prozent aller in den Mitgliedsunternehmen der beiden Wirtschaftskammern beschäftigten Personen. Diese breite Datengrundlage sowie die Differenzierung der Unternehmen nach den für die regionale Wirtschaft relevanten Branchen und Größen erlauben die Herleitung fundierter Aussagen zum Untersuchungsgegenstand.

Gemäß der eher kleinteiligen regionalen Wirtschaftsstruktur entfallen mit 364 von insgesamt 643 antwortenden Unternehmen 56 Prozent auf Kleinstbetriebe mit bis zu neun Mitarbeitern und weitere knapp 30 Prozent auf Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Des Weiteren antworteten 70 mittelgroße Firmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern und 25 große Unternehmen mit einer Personalstärke von mindestens 250. Hinsichtlich der Branchenzusammensetzung ist das sonstige Handwerk gefolgt vom Bau- und Ausbaugewerbe unter den antwortenden Unternehmen am stärksten vertreten, gefolgt vom Dienstleistungssektor, dem Handel und schließlich der Industrie, welche aber einen Großteil der beschäftigungsstarken Unternehmen repräsentiert.

Impressum

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer Trier
 Herzogenbuscher Straße 12, 54292 Trier
 Verantwortlich: Dr. Jan Glockauer, Hauptgeschäftsführer
 Handwerkskammer Trier
 Loebstraße 18, 54292 Trier
 Verantwortlich: Axel Bettendorf, Hauptgeschäftsführer

Konzept, Redaktion, Ansprechpartner

Dr. Matthias Schmitt
 Geschäftsführer Standortpolitik und Unternehmensförderung
 ☎ 0651 9777-901
 @ schmitt@trier.ihk.de
 Dr. Matthias Schwalbach
 Geschäftsführer Wirtschaftsförderung und Berufliche Bildung
 ☎ 0651 207-352
 @ mschwalbach@hwk-trier.de

Datenauswertung, Datenrecherche, Grafiken

Stefan Rommelfanger (IHK Trier), Alexandra Klar (IHK Trier), Isabel Mayer (HWK Trier)

Quellen:

Fragebogen zur Fachkräfteumfrage Region Trier 2023, IHK Trier und HWK Trier
 Bundesagentur für Arbeit, Regionalreport über Beschäftigte – Kreise und Agenturen für Arbeit (Quartalszahlen und Zeitreihen)
 Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen
 IBA-OIE / IGSS

Gestaltung:

Nicole Wollscheid, Dipl.-Des. (FH)

Bildnachweis:

Titel / Seite 9 (unten) / Seite 21: © Marco Rothbrust / BIBB // Seite 3: © Arnoldi / IHK Trier (oben), © Foto Braitsch / HWK Trier (unten) // Seite 5 / Seite 11 / Seite 13 / Seite 15: © Oliver Götz Werbefotografie / HWK Trier // Seite 9 (oben): pixabay.com

Druck:

Druckerei Schaub, Trier

Stand: November 2023

Trotz sorgfältiger Recherche, Erhebung, Auswertung und Bearbeitung können wir keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in dieser Publikation enthaltenen Informationen übernehmen.

Der besseren Lesbarkeit wegen verwenden wir in diesem Bericht das generische Maskulinum; alle Geschlechter sind eingeschlossen.

Der besseren Verständlichkeit dient die Nutzung gerundeter Zahlenangaben und Prozentwerte im Text.

