Mitarbeiter dringend gesucht!

Ergebnisbericht: Unternehmensumfrage zum regionalen Fachkräftebedarf

IHK Trier

Handwerkskammer Trier

Inhalts–verzeichnis

Vorwort 3

Das Wichtigste auf einen Blick 4

1. Ausgangssituation: Die demographische Entwicklung und der Arbeitsmarkt in der Region Trier 5

2. Bestandsaufnahme: Der Fachkräftebedarf in der Region Trier 7

2.1 Die regionale Fachkräftelücke 8

2.2 Fachkräfterekrutierung: Eine zunehmende Herausforderung 11

2.3 Maßnahmen der Unternehmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs 13

3. Ausblick: Handlungsempfehlungen zur regionalen Fachkräftesicherung 16

4. Leistungen der Wirtschaftskammern 18

Anhang

Vorwort

Die regelmäßig von der Industrie- und Handelskammer (IHK) und der Handwerkskammer (HWK) Trier durchgeführten Konjunkturumfragen zeigen, dass der Fachkräftemangel derzeit für die regionalen Unternehmen die größte wirtschaftliche Herausforderung darstellt. Angesichts einer hiesigen Arbeitslosenquote von 3,0 Prozent und der Konkurrenzsituation zum Großherzogtum Luxemburg, wo rund 32 000 Berufspendler aus der Region beschäftigt sind, präsentiert sich der Arbeitsmarkt in Eifel, Hunsrück und an der Mosel geradezu „leergefegt". Zahlreiche mittelständische Unternehmen können offene Stellen nicht zeitnah beziehungsweise nicht bedarfsgerecht besetzen. Die Konsequenzen: Kunden müssen länger auf Termine warten; Aufträge können nur verzögert, eingeschränkt oder schlimmstenfalls gar nicht bearbeitet werden; die regionale Wertschöpfung leidet.

Aufgrund der großen Relevanz der Fachkräftethematik für die regionale Wirtschaft wollten sich IHK und HWK Trier ein aktuelles Bild über die Lage in der Region und insbesondere die Einschätzung durch die Unternehmen machen. Wie viele Stellen können derzeit nicht angemessen besetzt werden? Wo sind die Arbeitskräfteengpässe besonders stark? Welche Qualifikationsniveaus werden am stärksten nachgefragt? Was tun die Unternehmen bisher bereits in Sachen Fachkräftesicherung? Wo besteht aus Sicht der Wirtschaft Handlungsbedarf?

Um diese Fragen zu beantworten, haben die beiden Wirtschaftskammern in Kooperation mit der studentischen Unternehmensberatung contact & cooperation an der Universität Trier eine groß angelegte Unternehmensbefragung durchgeführt, an der sich über 850 Betriebe mit mehr als 32 500 Beschäftigten beteiligt haben. Somit besitzen die Umfragedaten eine hohe Aussagekraft und können als belastbare Grundlage für die weitere Diskussion zu diesem Thema sowie die Ableitung von Handlungsempfehlungen herangezogen werden. Ein Patentrezept für die regionale Fachkräftesicherung kann es nicht geben. Gleichwohl existiert jedoch eine Reihe von Handlungspunkten, an denen die hiesigen Akteure ansetzen können, um sich im regionalen Schulterschluss gemeinsam mit den Unternehmen der Herausforderung zu stellen. Packen wir es an!

Trier, im November 2018

Dr. Matthias Schmitt
Geschäftsführer Standortpolitik
und Unternehmensförderung
Industrie- und Handelskammer Trier

Dr. Matthias Schwalbach
Geschäftsführer
Handwerkskammer Trier

Das Wichtigste auf einen Blick

- In der Region Trier fehlen allein der gewerblichen Wirtschaft derzeit rund 5500 Fachkräfte. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2011 ergibt sich somit ein Anstieg von etwa 2300 unbesetzten Stellen für die in IHK und HWK Trier organisierten Unternehmen.

- Acht von zehn Unternehmen können im Jahr 2018 offene Stellen, zumindest teilweise, nicht angemessen besetzen, da sie keine passenden Kandidaten finden.

- Viele Betriebe mit derzeit leichten oder mittleren Problemen erwarten bis 2023 eine zunehmende Verschärfung der Lage bei der Rekrutierung geeigneter Arbeitskräfte. Aktuell berichten 35 Prozent der Unternehmen von großen Problemen, in fünf Jahren erwarten bereits 55 Prozent solche.

- Über 60 Prozent der Unternehmen haben Schwierigkeiten, Fachkräfte mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung zu finden. Auszubildende werden von 40 Prozent der Unternehmen gesucht, während nur zehn Prozent der Unternehmen Fachhochschul- und Universitätsabsolventen erfolglos suchen.

- Ein Viertel der Unternehmen berichtet von großen Auswirkungen des Fachkräftemangels auf den geschäftlichen Erfolg. Die Hälfte aller Unternehmen erwartet, dass der Mangel an Fachkräften in fünf Jahren gravierende Auswirkungen auf den eigenen geschäftlichen Erfolg haben wird.

- In allen Branchen zeigen sich Engpässe. Besonders gesucht sind Fachkräfte im Bau- und Ausbaugewerbe. Hier ist jede 15. Stelle unbesetzt.

- Je kleiner das Unternehmen ist, desto schwerer fällt es, die Fachkräftelücke adäquat zu schließen. In Kleinstbetrieben bleibt jede zehnte Stelle unbesetzt, in kleinen Betrieben jede 14. Stelle, in mittelgroßen Unternehmen jede 22. Position und in Großunternehmen etwa jede 85. Stelle.

- Mit eigenen Ausbildungsanstrengungen, Weiterbildungsangeboten, der Bereitstellung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und übertariflicher Bezahlung sowie freiwilligen sozialen Leistungen will die Mehrheit der regionalen Unternehmen dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

- Handlungsempfehlungen der Befragten zur Fachkräftesicherung beziehen sich insbesondere auf die Stärkung der Aus- und Weiterbildung, die Imageverbesserung der Ausbildungsberufe und die Integration von Migranten in den regionalen Arbeitsmarkt.

1

Ausgangssituation: Die demographische Entwicklung und der Arbeitsmarkt in der Region Trier

Nachdem IHK Trier und HWK Trier bereits im Jahr 2011 eine Analyse zur Fachkräftesituation in der Region Trier veröffentlichten, haben sich die beiden Wirtschaftskammern dazu entschlossen, erneut eine entsprechende Unternehmensumfrage durchzuführen. Darin wird das Problem des Fachkräftebedarfs in der Region adressiert, um einerseits einen Vergleich mit den Ergebnissen der letzten Untersuchung zu ziehen und andererseits Handlungsempfehlungen zu geben, wie dem mittlerweile weitreichend bekannten Problem des Fachkräftemangels entgegengewirkt werden kann.

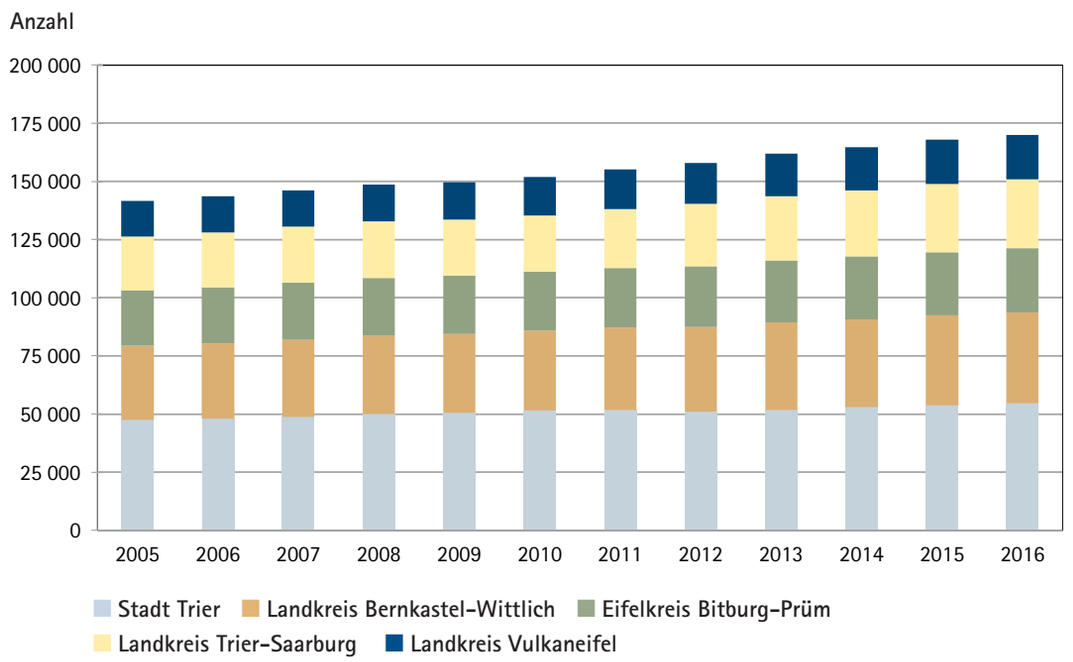
Da für Unternehmen die Gewinnung von Fachkräften am Arbeitsmarkt der Region Trier von der jeweiligen biografischen Phase potenziell einsetzbarer Arbeitnehmer abhängt, sind Tendenzen der demografischen Entwicklung eng mit dem Thema Fachkräftesicherung verknüpft. Zur Region Trier zählen die Stadt Trier sowie die Landkreise Trier-Saarburg, Bernkastel-Wittlich, Vulkaneifel und der Eifelkreis Bitburg-Prüm. Für diesen Raum ergibt sich eine Gesamtbevölkerung von aktuell knapp 535 000 Personen, welche vor allem durch Migration seit 2010 um etwa 20 000 Einwohner zugenommen hat. Über einen längeren Zeitraum hinweg betrachtet wird jedoch für die Region vom Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz eine abnehmende Bevölkerungszahl prognostiziert, sodass im Jahr 2035 voraussichtlich lediglich knapp 510 000 und 2060 etwa 480 000 Menschen in der Region leben werden.

Vor allem der nach wie vor sinkende Anteil der Personen in der Altersgruppe der 20- bis 65-Jährigen stellt ein Problem für die Unternehmen dar. Im Jahr 2006 war mit 59 Prozent mit Abstand der größte Teil der Bevölkerung im typischerweise erwerbsfähigen Alter zwischen 20 bis 65 Jahren, während die jüngere Altersgruppe etwa 21 Prozent darstellte und die ältere die restlichen 20 Prozent. Bis 2050 jedoch soll sowohl der Anteil der Bevölkerung unter 20 Jahren auf 15 Prozent als auch die Gruppe der 20- bis 65-Jährigen auf nur noch 51 Prozent sinken, während die Gruppe der über 65-Jährigen auf 34 Prozent deutlich ansteigt. Diese Entwicklungen belegen auch die Daten und Prognosen für das gesamte Bundesland.

Für das Land Rheinland-Pfalz wird das Medianalter von momentan etwa 46 Jahren auf 52 Jahre ansteigen. Die ländlichen Räume sind von der „alternden Gesellschaft" stärker betroffen als die urbanen Zentren. Die Auswirkungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt werden ab 2020 nochmals gravierend zunehmen, da ab diesem Zeitpunkt die geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten „Babyboomer" zunehmend das Renteneintrittsalter erreichen werden.

Neben der demographischen Entwicklung verschärft die anhaltend positive Wirtschaftslage zunehmend den Engpass an Fachkräften. Die regionale Arbeitslosenquote liegt aktuell bei rund drei Prozent und damit sowohl unter dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt als auch unter dem Bundesdurchschnitt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in der Region seit 2005 um etwa 30 000 auf über aktuell rund 174 000 gestiegen.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Region Trier



Davon sind mit etwa 57 000 Beschäftigten die meisten im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor aktiv, dicht gefolgt von dem produzierenden Gewerbe mit 56 500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Somit liegen gleichzeitig sowohl eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots durch potenzielle Arbeitnehmer als auch eine erhöhte Nachfrage nach qualifizierter Arbeit durch die Arbeitgeber vor. Zusätzlich stellt die Grenznähe zu Luxemburg eine große Herausforderung für die Fachkräftesicherung auf regionaler Ebene dar. Wegen der niedrigeren Steuer- und Sozialabgaben im Nachbarland steigt die Zahl der Grenzgänger kontinuierlich an. Während im Jahr 2011 noch 26 000 Pendler aus der Region Trier im Großherzogtum beschäftigt waren, sind es aktuell knapp 32 000 Personen. Dies ist ein Anstieg von etwa 23 Prozent.

2

Bestandsaufnahme: Der Fachkräftebedarf in der Region Trier

Die hier ausgewertete Unternehmensumfrage zum Fachkräftebedarf in der Region Trier wurde von IHK Trier und HWK Trier im Sommer 2018 in Kooperation mit der studentischen Unternehmensberatung contact & cooperation durchgeführt. Das Hauptziel dieser Umfrage ist es, den aktuellen Bedarf an Beschäftigten in der Region Trier zu erfassen, Entwicklungstendenzen in den hiesigen Betrieben aufzuzeigen und Handlungsempfehlungen abzuleiten. Die Daten wurden anhand eines standardisierten Fragebogens erhoben, der Informationen unter anderem zu Unternehmensgröße, der Einschätzung des Fachkräftebedarfs und den verwendeten Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in den Unternehmen erfasste.

Der Fragebogen sowie weitere methodische Erläuterungen zur Umfrage finden sich im Anhang. Inhaltlich fokussiert die Untersuchung auf folgende Aspekte:

- Erhebung und Hochrechnung des aktuellen Fachkräftebedarfs für die Region Trier im gewerblichen Segment.
- Bewertung der Fachkräfteproblematik zum gegenwärtigen Zeitpunkt sowie für die mittelfristige Zukunft in fünf Jahren aus Unternehmenssicht.
- Identifizierung bestehender und mittelfristig geplanter Maßnahmen der Betriebe zur Fachkräftesicherung.
- Erhebung des Bedarfs der Unternehmen bezüglich unterstützender Maßnahmen durch die regionalen Akteure.

Zusätzlich wurden Experteninterviews durchgeführt, um die quantitativen Umfragedaten zu ergänzen. Es haben sich zwölf Personalverantwortliche aus Mitgliedsbetrieben der IHK und HWK Trier bereit erklärt, an einem Interview teilzunehmen, um einen tieferen Einblick in die betriebliche Fachkräfteproblematik zu gewähren. Im Folgenden wird die regionale Fachkräftelücke anhand der durch die Unternehmensumfrage gewonnenen quantitativen Daten berechnet und anschließend unter Einschluss der qualitativen Informationen aus den Experteninterviews diskutiert.

2.1

Die regionale Fachkräftelücke

Aus den Daten dieser Unternehmensumfrage sowie der amtlichen Statistik lässt sich ein Bild der regionalen Fachkräftesituation zeichnen. Für die weiteren Berechnungen dienen die folgenden Werte als Basis:

- In den Mitgliedsunternehmen (ohne gemischtgewerbliche Betriebe) der IHK Trier sind rund 80 000 Personen beschäftigt.
- In den Mitgliedsunternehmen der HWK Trier sind rund 40 000 Personen beschäftigt.

Da sich die Strukturbedingungen im IHK-Bereich von denen im HWK-Bereich unterscheiden und die beiden Wirtschaftskammern ihre Mitgliedsunternehmen zwar inhaltlich und zeitlich koordiniert, aber separat befragt haben, wird zur Berechnung der regionalen Fachkräftelücke zunächst zwischen IHK- und HWK-Mitgliedsunternehmen unterschieden.

Im IHK-Bereich, also Industrie-, Handels- und Dienstleistungssektor, weisen die antwortenden Unternehmen bei insgesamt 26 555 beschäftigten Personen 191 Auszubildenden- und 962 Arbeits-/Fachkräftestellen als offen aus. Somit fehlen hier insgesamt 1153 Mitarbeiter. Hochgerechnet auf 80 000 Beschäftigte im IHK-Bereich, ohne Beschäftigte in gemischtgewerblichen Betrieben, ergibt sich somit ein Bedarf von 3473 Personen, der sich in 575 Auszubildende und 2898 Arbeits-/Fachkräfte untergliedern lässt.

Im handwerklichen Gewerbe, welches sich nach der oben beschriebenen Branchendifferenzierung aus dem Bau- und Ausbaugewerbe sowie sonstigem Handwerk zusammensetzt, geben die antwortenden Unternehmen bei 4906 Beschäftigten 246 offene Stellen an. Hier fehlen 59 Lehrlinge und 187 ausgebildete Fachkräfte. Wird diese Zahl auf insgesamt 40 000 Beschäftigte im HWK-Sektor hochgerechnet, die sich aus Beschäftigten in reinen Handwerksbetrieben sowie gemischtgewerblichen Betrieben zusammensetzen, so ergibt sich ein Fachkräftebedarf von circa 2006 Personen. Davon sind 481 offene Stellen für Auszubildende und 1525 für andere Arbeitskräfte verfügbar.

Demzufolge fehlen in der Region Trier allein im gewerblichen Bereich insgesamt rund 5500 Mitarbeiter. Beim direkten Vergleich der Daten mit der Fachkräfteumfrage der Wirtschaftskammern aus dem Jahr 2011 zeigt sich eine deutliche Entwicklung. Damals waren es nach einer konservativen Schätzung gut 3000 Fachkräfte, die der regionalen Wirtschaft insgesamt fehlten. In den vergangenen sieben Jahren hat sich die Fachkräftelücke um rund 2300 Stellen ausgeweitet: Dies ist eine Steigerung um über 70 Prozent.

Laut Hochrechnung von 2011 war für den HWK-Sektor jede 21. Stelle unbesetzt, aktuell ist es jede 20. Der Vergleich der Ergebnisse für die IHK im Zeitverlauf zeigt ein deutlicheres Bild: 2011 war insgesamt jede 58. Stelle unbesetzt, es fehlten 1550 Arbeitskräfte. Im Jahr 2018 ist jede 23. Stelle unbesetzt. Die Werte belegen, dass die Bereiche Industrie, Handel und Dienstleistungen unter einem immer größer werdenden Fachkräfteengpass leiden, wobei auch in der Handwerksbranche deutliche Nachfrageüberhänge bestehen, die ähnliche

Knappheitsrelationen wie im IHK-Bereich haben. Die Handwerksbetriebe weisen im Vergleich zu Unternehmen aus dem IHK-Bereich häufig eine deutlich geringere Mitarbeiterzahl auf, wodurch oftmals die Ressourcen für weitreichende Marketingmaßnahmen zur Rekrutierung von Arbeitskräften fehlen. Daher kann an dieser Stelle vermutet werden, dass viele Betriebe nach gewisser Zeit einfach resignieren und in der Folge ihre freien Stellen abgebaut haben – Stellen, die eigentlich hätten besetzt werden sollen.

Es existiert also mit einiger Wahrscheinlichkeit ein „Dunkelfeld", das durch diese Untersuchung nicht erfasst werden kann. Verloren gegangene Arbeitsplätze, die demnach nicht in die Berechnungen für die HWK Trier einbezogen werden, wirken sich daher trotzdem auf das Problemfeld aus und können als Erklärung dafür dienen, dass gerade im Handwerk ein beträchtlicher Fachkräftemangel existiert und Unternehmer sich umso mehr auf dessen Folgen einstellen müssen. Außerdem zeigt sich bei der Untersuchung, dass einige Mitgliedsunternehmen beider Wirtschaftskammern zwar Probleme, teilweise sogar gravierende, bei der Einstellung neuer Arbeitskräfte angeben, diese aber nicht näher quantifizieren. Es ist also davon auszugehen, dass auch die davon betroffenen Stellen in das „Dunkelfeld" eingerechnet werden müssen.

Die Differenzierung der Fachkräftelücke nach der Unternehmensgröße bestätigt einerseits die Ergebnisse der vorangegangenen Untersuchung – und zwar, dass es für Kleinstbetriebe im Bedarfsfall deutlich schwieriger als für größere ist, die Fachkräftelücke adäquat zu schließen. Andererseits zeigt sich über alle Unternehmensgrößen hinweg, dass der Fachkräftemangel deutlich zugenommen hat. In Ergänzung zur Untersuchung aus dem Jahr 2011 wird hierbei zwischen gesuchten Auszubildenden und offenen Fachkräftestellen unterschieden. Außerdem wird in dieser Untersuchung, einer Empfehlung der Europäischen Kommission entsprechend, unterschieden zwischen großen und mittleren Unternehmen. Somit werden die Unternehmensgrößen unterteilt in Kleinstbetriebe, die einen bis neun Mitarbeiter haben, in kleine Betriebe mit zehn bis 49 Mitarbeitern, in mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern sowie in große Unternehmen ab einer Mitarbeiterzahl von 250.

Von den 435 antwortenden Kleinstunternehmen geben rund 35 Prozent an, offene Stellen zu haben. Insgesamt beschäftigen die antwortenden Unternehmen 1771 Mitarbeiter, und es werden 198 Fachkräfte gesucht. Somit ist in den Kleinstunternehmen jede zehnte Stelle unbesetzt. Dabei kommen auf jeden gesuchten Lehrling beziehungsweise Auszubildenden drei offene Fachkräftepositionen.

Die 261 antwortenden Betriebe mit einer Anzahl von zehn bis 49 Mitarbeitern beschäftigen 5568 Menschen und geben dabei an, 443 offene Stellen zu haben, wovon 98 Auszubildende und 345 ausgelernte Kräfte gesucht werden. Demzufolge ist jede 14. Stelle unbesetzt. In dieser Größenklasse sind es mit 187 Unternehmen sogar 72 Prozent, die angeben, offene Stellen zumindest teilweise nicht angemessen besetzen zu können.

In den 118 mittelgroßen Unternehmen werden bei einer Gesamtzahl von 12 808 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 610 Fachkräfte gesucht. Obwohl hierbei mit 95 der 118 Unternehmen sogar über 80 Prozent schwer zu besetzende offene Stellen deklarieren, ist die Situation etwas weniger angespannt, da „nur" jede 22. Stelle derzeit unbesetzt ist. Von den 610 offenen Stellen entfallen 85 auf angehende Auszubildende.

Obgleich die antwortenden großen Unternehmen mit einer Gesamtbeschäftigtenanzahl von 12 398 in der Größenordnung mit der vorherigen Gruppe vergleichbar sind, sind diese mit 148 offenen Stellen deutlich weniger vom Fachkräftemangel betroffen. Dementsprechend ist in etwa jede 85. Stelle unbesetzt. Dennoch liegt der Anteil der Unternehmen, die unbesetzte Stellen haben, ebenfalls bei etwa 80 Prozent. Insgesamt teilt sich die Anzahl der offenen Stellen in 18 für Auszubildende und 130 für Arbeits-/Fachkräfte auf.

Fachkräftebedarf der antwortenden Unternehmen nach Größenklassen:

- Kleinstbetriebe (bis zu neun Beschäftigte): 198 offene Stellen bei 1771 Beschäftigten
  > Jede 10. Stelle unbesetzt

- kleine Unternehmen (10 - 49 Beschäftigte): 443 offene Stellen bei 5568 Beschäftigten
  > Jede 14. Stelle unbesetzt

- mittelgroße Unternehmen (50 - 249 Beschäftigte):
  610 offene Stellen bei 12 808 Beschäftigten
  > Jede 22. Stelle unbesetzt

- große Unternehmen (ab 250 Beschäftigten): 148 offene Stellen bei 12 398 Beschäftigten
  > Jede 85. Stelle unbesetzt

Ergebnis: Je kleiner das Unternehmen ist, desto schwieriger ist die Stellenbesetzung im Bedarfsfall.

Hinsichtlich der Branchenstruktur zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Die Ergebnisse sind erneut mit denen der letzten Untersuchung vergleichbar, wobei sich die Mangelsituation generell verschärft hat.

Die Branche, die am stärksten unter dem Fachkräftemangel leidet, ist das Bau- und Ausbaugewerbe. Die 173 antwortenden Unternehmen aus diesem Sektor beschäftigen 2520 Personen und artikulieren einen Fachkräftebedarf von 181 Personen, wovon 38 Auszubildende sind. Somit ist jede 15. Stelle unbesetzt. 57 Prozent der 173 Unternehmen sind von dem Problem betroffen.
Das Gewerbe mit einer der stärksten Veränderungen in den letzten Jahren ist der Dienstleistungssektor. Während bei der Erhebung des letzten Berichts jede 35. Stelle unbesetzt war, ist es nun jede 18. Stelle. Auf 202 Unternehmen kommen dabei 7808 Beschäftigte und ein Bedarf an 470 Fachkräften. Direkt betroffen von dem Problem sind dabei 109 der 202 Betriebe. Der Anteil der unbesetzten Auszubildendenstellen an allen freien Stellen liegt hier bei etwa 20 Prozent.

Eine ähnliche Situation zeigt sich im (sonstigen) Handwerk. Es sind 3015 Personen in 234 Unternehmen angestellt und 170 weitere werden zurzeit gesucht. Dies entspricht jeder 19. Stelle. 38 der 170 sind offene Stellen für Lehrlinge im Handwerk. Insgesamt sind rund 45 Prozent der Unternehmen vom Fachkräftemangel betroffen.

Im Handelssektor wurde von 119 Unternehmen eine Auskunft gegeben. Diese Unternehmen beschäftigen 4056 Arbeitskräfte. 52 der 119 Unternehmen sind auf der Suche nach 144 weiteren Mitarbeitern, davon 30 Auszubildende. Somit geben 44 Prozent der Unternehmen an, offene Stellen zu haben, und jede 29. Stelle im Handel ist unbesetzt.

Wenngleich der Industriesektor vergleichsweise wenig vom Fachkräftemangel betroffen ist, hat sich auch hier, ähnlich wie im Bereich der Dienstleistungen, eine starke Veränderung in den vergangenen Jahren ergeben. Während 2011 jede 89. Stelle in der Industrie unbesetzt war, ist es heute bereits jede 36. Position. Außerdem sind mit 80 Prozent der 107 Unternehmen viele von der Problematik betroffen. Die befragten Industrieunternehmen beschäftigen insgesamt 14 906 Mitarbeiter und suchen derzeit 411 Fachkräfte, davon 65 Auszubildende.

Fachkräftebedarf der antwortenden Unternehmen nach Branchen:

- Bau-/Ausbaugewerbe: 181 offene Stellen bei 2520 Beschäftigten
  > Jede 15. Stelle unbesetzt

- Dienstleistungen: 470 offene Stellen bei 7808 Beschäftigten
  > Jede 18. Stelle unbesetzt

- (Sonstiges) Handwerk: 170 offene Stellen bei 3015 Beschäftigten
  > Jede 19. Stelle unbesetzt

- Handel: 144 offene Stellen bei 4056 Beschäftigten
  > Jede 29. Stelle unbesetzt

- Industrie: 411 offene Stellen bei 14 906 Beschäftigten
  > Jede 36. Stelle unbesetzt

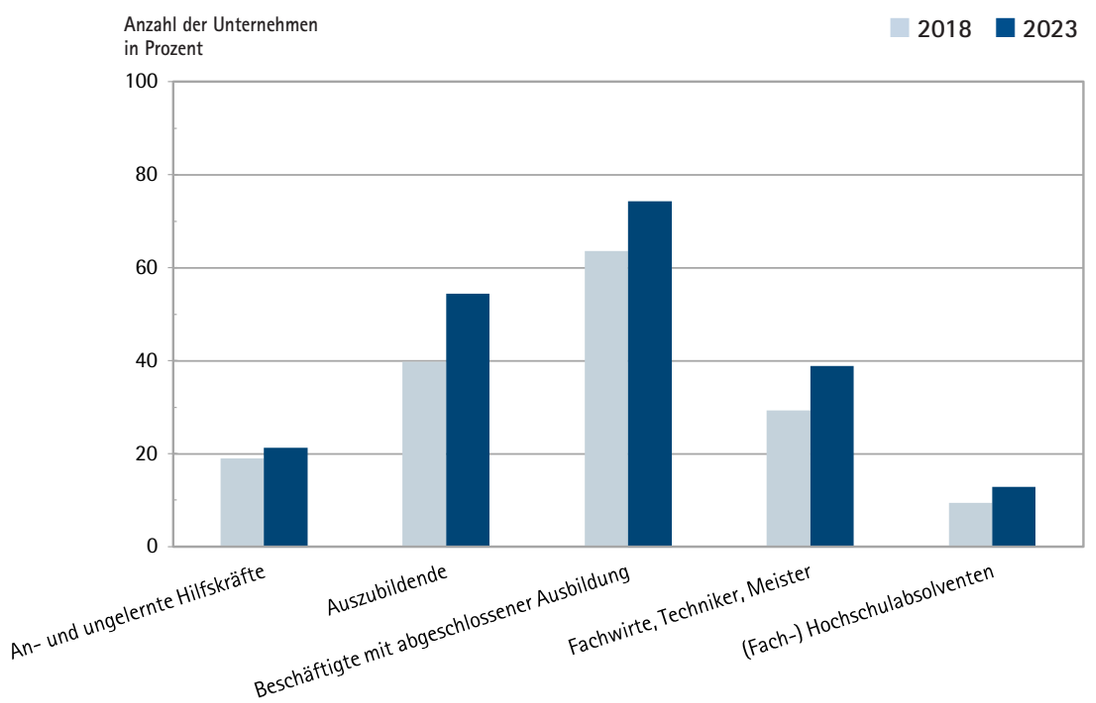
2.2

Fachkräfterekrutierung: Eine zunehmende Herausforderung

Acht von zehn Unternehmen haben im Jahr 2018 Probleme bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte. In den kommenden fünf Jahren werden sich die Herausforderungen weiter verstärken: Neun von zehn Unternehmen erwarten Rekrutierungsprobleme. Bemerkenswert ist darüber hinaus die Prognose vieler Betriebe mit leichten und mittleren Problemen, wonach sie künftig große Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen haben werden. Aktuell berichten 35 Prozent der Unternehmen von großen Problemen, in den nächsten fünf Jahren erwarten bereits 55 Prozent solche. Mit gewissen quantitativen Unterschieden fühlen sich dabei alle Branchen und Betriebsgrößen von diesem Trend betroffen.

Der Fachkräftemangel variiert sehr deutlich in Abhängigkeit des gesuchten Qualifikationsniveaus, wobei der größte Personalbedarf im Segment der mittleren Qualifikationsebene besteht.

Rekrutierungsprobleme nach Qualifikationsniveau

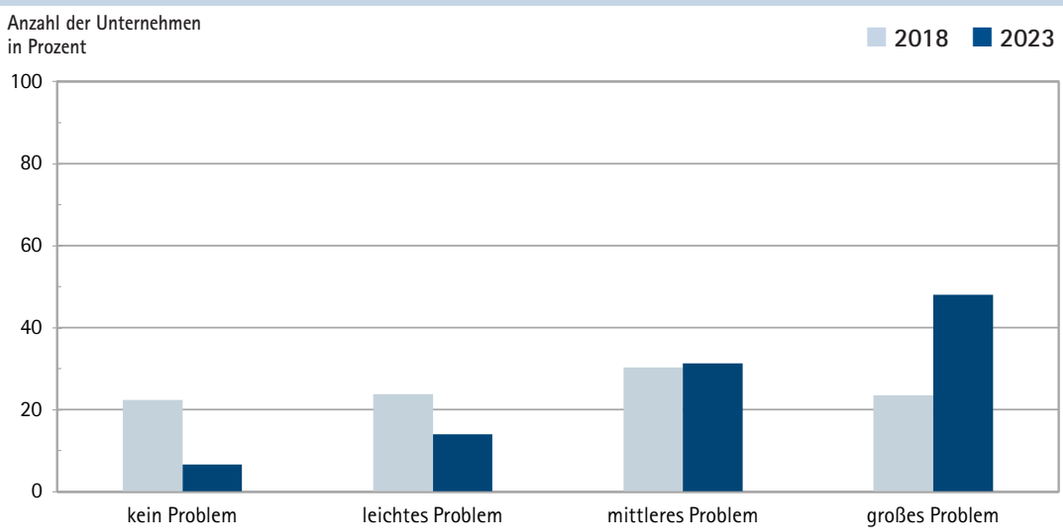


In Bezug auf Beschäftigte mit abgeschlossener dualer Ausbildung gestaltet sich die Stellenbesetzung bei 60 Prozent der Unternehmen problematisch, bei der Suche nach Auszubildenden sind es 40 Prozent, die Probleme artikulieren. Durch die einschneidenden Konsequenzen des demographischen Wandels in den kommenden fünf Jahren wird es voraussichtlich für mehr als die Hälfte der Unternehmen schwierig werden, Auszubildende zu finden. Darüber hinaus werden viele Beschäftigte der geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen, was drastische Folgen haben wird. Drei Viertel der Betriebe erwarten, nicht alle Stellen für Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung besetzen zu können. Fachwirte, Techniker und Meister sind ebenfalls sehr gefragt. Fast jedes dritte Unternehmen hat Schwierigkeiten, diese Stellen vollständig zu besetzen – Tendenz bis 2023 weiter steigend.

Weniger Probleme bereitet die Besetzung von Stellen, die nicht das Qualifikationsniveau der dualen Ausbildung benötigen. Nur jedes fünfte Unternehmen benötigt an- und ungelernte Hilfskräfte. Allerdings war es 2011 noch ein einstelliger Prozentwert. Die Besetzung freier Stellen durch hochqualifizierte Fachhochschul- und Universitätsabsolventen bereitet lediglich zehn Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten, was die Struktur des Fachkräftebedarfs in der mittelständisch geprägten Region Trier widerspiegelt. Der Bedarf an Gering- und Hochqualifizierten wird in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich nur leicht ansteigen. Auszubildende sowie Mitarbeiter mit abgeschlossener Lehre oder Aufstiegsfortbildung werden auch künftig der dominierende Engpassfaktor sein.

Für 80 Prozent der befragten Unternehmen mit Problemen bei der Stellenbesetzung ergeben sich generell negative ökonomische Effekte. In fünf Jahren erwarten 95 Prozent der Betriebe durch die Rekrutierungsprobleme nachteilige Auswirkungen auf den eigenen geschäftlichen Erfolg. Diese Entwicklung stellt die Unternehmen vor große Herausforderungen, denn es drohen zunehmend Wachstums- und Ertragspotenziale ungenutzt zu bleiben.

Auswirkungen des Fachkräftemangels auf den geschäftlichen Erfolg



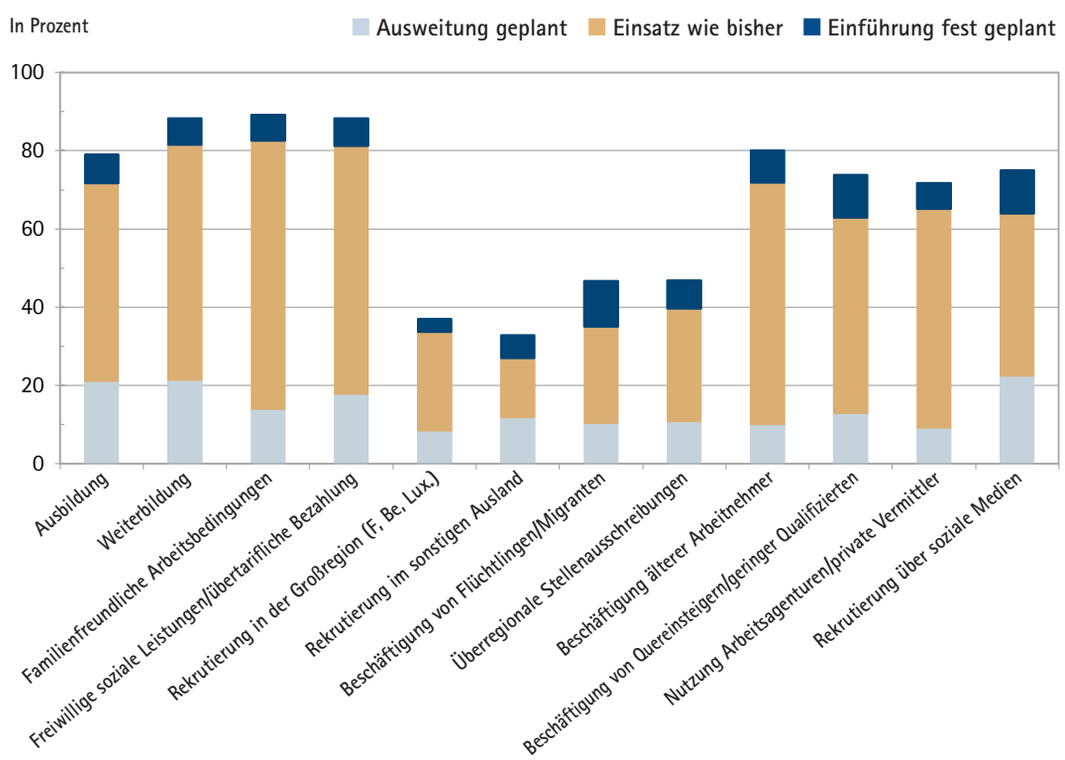
Während aktuell „nur" etwa ein Viertel der Unternehmen von großen ökonomischen Problemen berichtet, erwartet im Jahr 2023 bereits die Hälfte der Betriebe, dass der Mangel an Arbeits- und Fachkräften stark negative Auswirkungen auf das betriebswirtschaftliche Ergebnis haben wird. Vor allem Kleinstbetriebe mit bis zu neun Mitarbeitern sowie die Branchen Bau- und Ausbaugewerbe und (sonstiges) Handwerk fürchten eine Beeinträchtigung ihrer Wertschöpfung.

2.3

Maßnahmen der Unternehmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, setzen die befragten Unternehmen nach eigenen Angaben eine Vielzahl an betrieblichen Maßnahmen ein. So verwendet die Mehrheit der Befragten folgende Instrumente der Personalentwicklung: Ausbildung, Weiterbildungsangebote, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, übertarifliche Bezahlung und freiwillige Sozialleistungen, Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, Beschäftigung von Quereinsteigern, Nutzung privater Vermittler/Arbeitsagenturen sowie die Nutzung sozialer Medien. Mithilfe dieser Maßnahmen gelingt es den Unternehmen, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten sowie als Arbeitgeber attraktiv für potenzielle Bewerber zu sein. Weniger verbreitet sind bisher die Rekrutierung in der Großregion sowie im sonstigen Ausland als auch die überregionale Stellenausschreibung und die Beschäftigung von Flüchtlingen/Migranten.

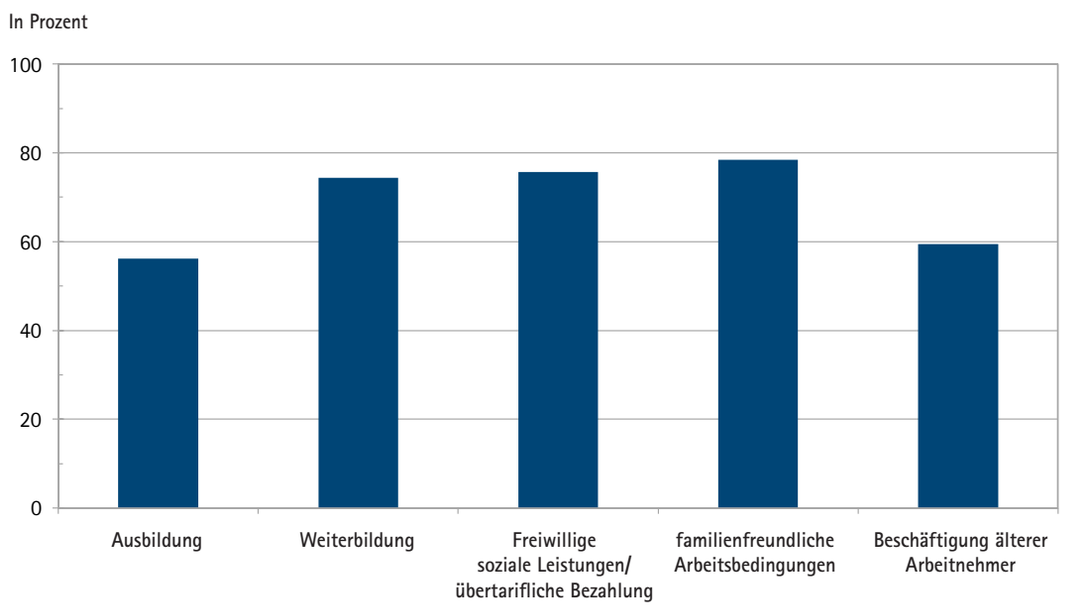
Betriebliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung



Die Unternehmensgröße trägt maßgeblich dazu bei, wie stark die Personalarbeit eines jeweiligen Unternehmens professionalisiert ist und wie intensiv betriebliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung umgesetzt werden können. Daher werden nachfolgend die eingesetzten Instrumente nach Unternehmensgröße differenziert betrachtet.

Kleinstbetriebe mit bis zu neun Mitarbeitern setzen als wichtigsten Baustein der Fachkräftesicherung auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Insbesondere im Handwerksbereich gibt es viele kleine Unternehmen, die durch familiäre Strukturen geprägt sind und bei denen ein persönlicher Umgang von enormer Wichtigkeit ist. Der Einsatz einer übertariflichen Bezahlung und freiwilliger Sozialleistungen bewirkt eine stärkere Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen. Die Ausbildung im eigenen Betrieb, Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer sind ebenfalls von großer Bedeutung. Am wenigsten eingesetzt werden Maßnahmen zur Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland beziehungsweise der Großregion, zur Beschäftigung von Flüchtlingen/Migranten sowie überregionale Stellenausschreibungen.

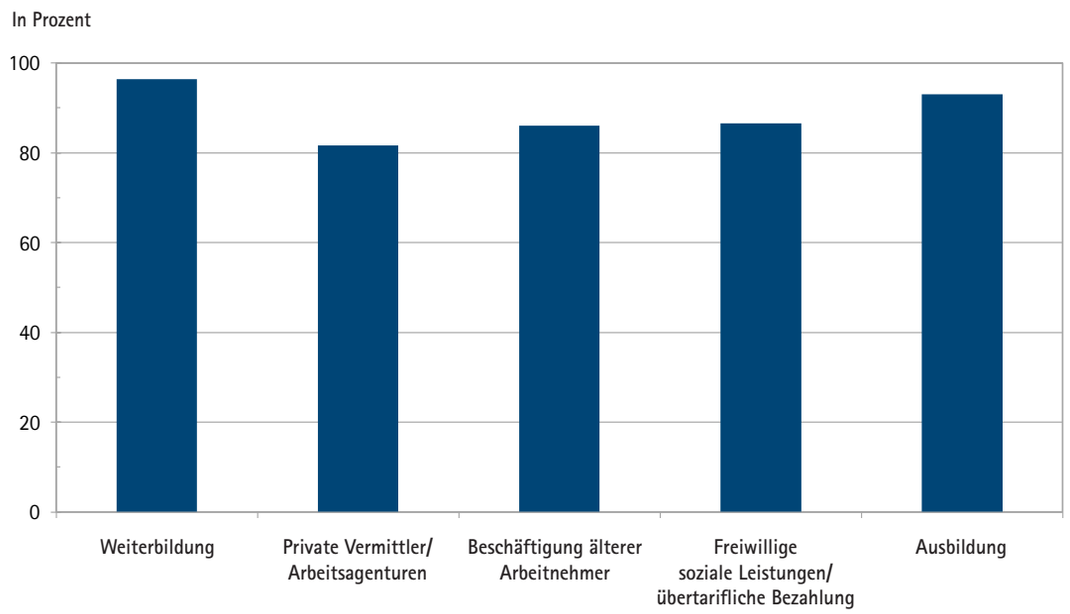
Betriebliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in Kleinstbetrieben
Einsatz wie bisher/Ausweitung geplant



In Unternehmen mit zehn bis 49 Beschäftigten sind ähnlich wie in Kleinstbetrieben familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie die übertarifliche Bezahlung und freiwillige soziale Leistungen bedeutsame Mittel zur Fachkräftesicherung. Die Aus- und Weiterbildung sowie die Beschäftigung von Quereinsteigern sind ebenfalls wichtige Instrumente. Der Einsatz der genannten Maßnahmen ist generell etwas höher als in Kleinstbetrieben. Am wenigsten verbreitet sind die Rekrutierung in der Großregion sowie im sonstigen Ausland, die Nutzung überregionaler Stellenausschreibungen und die Beschäftigung von Flüchtlingen/Migranten.

Bei den Unternehmen der mittleren Größenklasse von 50 bis 249 Mitarbeitern zeigt sich wiederum, dass der Anteil der eingesetzten Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs nochmals höher ist. Hier spielt unter anderem die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer eine zentrale Rolle bei der Fachkräftesicherung. Auch der Einsatz in der eigenen Aus- und Weiterbildung ist von großer Wichtigkeit. Monetären Anreizen in Form von freiwilligen Sozialleistungen oder einer übertariflichen Bezahlung wird eine hohe Bedeutung zugemessen. Die Nutzung privater Vermittler/Arbeitsagenturen wird hier häufiger eingesetzt als in Kleinstbetrieben und kleinen Unternehmen. In Unternehmen der mittleren Größenklasse werden die Rekrutierung in der Großregion und im sonstigen Ausland zwar seltener eingesetzt, deren Ausweitung ist aber des Öfteren fest geplant. Ähnlich sieht es auch mit der Beschäftigung von Flüchtlingen/Migranten aus.

Betriebliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in mittelgroßen Unternehmen
Einsatz wie bisher/Ausweitung geplant



Große Unternehmen ab 250 Mitarbeitern haben mit Abstand die besten Möglichkeiten professioneller Personalarbeit. Dies zeigt sich im umfangreichen Einsatz entsprechender personalwirtschaftlicher Instrumente. Auffallend ist, dass die Rekrutierung anhand überregionaler Stellenausschreibungen und über die sozialen Medien ab dieser Größenordnung der Unternehmen zunehmend wichtiger wird und künftig auch weiter ausgeweitet werden soll. Aber auch bei den Großunternehmen ist die Rekrutierung in der Großregion oder im sonstigen Ausland das am wenigsten verbreitete Mittel zur Fachkräftesuche.

3

Ausblick: Handlungsempfehlungen zur regionalen Fachkräftesicherung

Die Unternehmen in der Region Trier haben in den vergangenen Jahren bereits verstärkt auf Engpässe reagiert und begonnen, neue Maßnahmen zur Fachkräftesicherung für sich zu erschließen. Im Folgenden werden die Gründe des Fachkräftemangels und zentrale Handlungsempfehlungen zusammengefasst, die sich aus den Ergebnissen der Unternehmensumfrage und den ergänzenden Experteninterviews ableiten lassen.

Die befragten Unternehmen hatten im Fragebogen die Möglichkeit, ergänzende Handlungsvorschläge, die sie sich zur Unterstützung der Fachkräftesicherung wünschen, zu benennen. Insgesamt 270 Unternehmen nutzten diese Möglichkeit. Die Anmerkungen der Unternehmen legen nahe, dass die Ursachen der regionalen Fachkräftelücke in erheblichem Umfang auf Problemstellungen mit überregionalem Charakter zurückzuführen sind. Diese sind auf der regionalen Ebene nicht oder allenfalls nur teilweise lösbar.

Der Großteil der befragten Betriebe berichtet davon, dass die Zahl an Bewerbungen von Beschäftigten im Segment der dualen Ausbildung in den vergangenen fünf Jahren immer geringer wurde und weiterhin abnehmen wird. Daher verweisen sehr viele Unternehmen auf die Notwendigkeit einer Verbesserung des Images der Ausbildungsberufe. Aus mehreren Interviews geht hervor, dass besonders handwerkliche beziehungsweise traditionelle und technische Berufe attraktiver gestaltet werden sollten. Viele der befragten Experten nennen Lösungsstrategien wie beispielsweise flexiblere Arbeitszeitgestaltung, eine Erhöhung der Löhne und eine umfangreiche Unterstützung der Auszubildenden sowie der Ausbildungsbetriebe. Aus Unternehmenssicht ist es notwendig, das positive Image der dualen Ausbildung stetig weiter zu entwickeln und richtige Anreize für die Wahl dieses Karrierewegs bei Schulabgängern zu setzen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Förderung der Aus- und Weiterbildung. Den Experteninterviews ist zu entnehmen, dass die Ausbildung im eigenen Betrieb unumgänglich geworden ist, um den Fachkräftebedarf zu decken und längerfristige Planungsperspektiven zu schaffen. Aktuell scheint es sogar ratsam, über den eigentlichen Bedarf hinaus auszubilden. Gleichzeitig sollten die Unternehmen in die betriebliche Weiterbildung investieren, um unter anderem die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und deren Beschäftigungsfähigkeit zu stärken. Damit sinken die Mitarbeiterfluktuation und auch der Druck, die Fachkräfte extern zu rekrutieren. Zudem spielen technologische Veränderungen durch Digitalisierung und Automatisierung bei der Förderung der Aus- und Weiterbildung eine große Rolle. Die Experten betrachten die technologischen Veränderungen als Chance, die die logistischen, technischen und administrativen Möglichkeiten der Unternehmen verbessert. Während große Unternehmen der Industriebranche viele Produktions- und Fertigungsprozesse durch automatisierte Technik optimieren, werden bei kleinen Handwerksbetrieben individualisierte und spezialisierte Tätigkeiten weitestgehend unverändert händisch bewerkstelligt. Nichtsdestotrotz beeinflussen die Themen Digitalisierung und Au-

tomatisierung die gesamte Arbeitswelt und den Arbeitsmarkt. So prognostizieren die Experten, dass sich die Anforderungen an Fachkräfte erhöhen. Das bedeutet, dass entsprechende technische Kompetenzen und Kenntnisse in diesem Bereich verstärkt benötigt werden, während sich die benötigte Anzahl an Fachkräften verringern könnte.

Ein weiteres Anliegen der Unternehmen ist eine gute Kommunikation und Kooperation zwischen den regionalen Akteuren. Besonders hervorgehoben wird die Relevanz der Netzwerke zwischen Schulen und Hochschulen sowie mit Wirtschaftskammern und Bildungsträgern. Daran anknüpfend wird häufig das Bildungssystem kritisch reflektiert. Neben den rückläufigen Bewerbungen für Ausbildungsstellen zeige sich, dass manche Schulabgänger zunehmend ein unzureichendes Qualifikationsniveau aufwiesen. Sie brächten häufig nicht die fachlichen und sozialen Qualifikationen mit, die für den erfolgreichen Abschluss einer dualen Ausbildung erforderlich seien. Dies sei auf eine unzureichende schulische Ausbildung zurückzuführen. Die befragten Experten weisen einerseits auf mangelnde sprachliche Fertigkeiten und andererseits auf fehlende Sozialkompetenzen hin. Daher entstehe den Betrieben teilweise ein hoher Nachqualifizierungsbedarf. Weiterhin motiviere das Bildungs- und Erziehungssystem derzeit junge Menschen zu einseitig zur Aufnahme eines Studiums. Es gelte, die Vorzüge einer dualen Ausbildung durch geeignete Informationsveranstaltungen und Berufsorientierungsmaßnahmen herauszustellen.

Ebenfalls eine Möglichkeit zur Fachkräftesicherung ist eine bessere Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt. Oftmals scheitere die Einstellung jedoch aufgrund von unzureichenden Sprachkenntnissen und mangelnder Mobilität. Bei einer Verbesserung dieser Faktoren sehen die befragten Unternehmen in diesem Bereich Potenzial für neue Einstellungen. Daran anknüpfend wird die Empfehlung zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte abgegeben. Hier wünschen sich die regionalen Unternehmen eine aktive Unterstützung bei der Fachkräftesuche, denn oftmals scheitere die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte an der hiesigen Bürokratie. Die Schaffung einer ausgeprägten Willkommenskultur in der Region sowie die Unterstützung seitens der Wirtschaftskammern, Politik und Verwaltung für die Betriebe, die ausländische Fachkräfte oder Migranten beschäftigen wollen, seien wichtige Elemente einer erfolgreichen regionalen Fachkräftesicherungsstrategie.

Weiterhin wünschen sich die Befragten eine Verbesserung der regionalen Infrastruktur, um Mobilitätsbarrieren abzubauen, und gemeinsame Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität und des Images der Region.

4

Leistungen der Wirtschaftskammern

Die Bekämpfung des Fachkräftemangels hat für IHK und HWK höchste Priorität. In enger Abstimmung mit den Mitgliedsbetrieben sowie den regionalen Partnern, etwa der Agentur für Arbeit und den kommunalen wirtschaftsfördernden Einrichtungen, streben die Kammern danach, möglichst viele offene Stellen in der regionalen Wirtschaft dauerhaft zu besetzen. Dabei kommt die gesamte Bandbreite an Instrumenten zur Anwendung.

Entscheidend ist, dass die Unternehmen selbst sich als attraktive Arbeitgeber und Ausbilder präsentieren. Dabei handelt es sich nicht um eine bloße Marketingmaßnahme. Vielmehr müssen die Unternehmen tatsächlich wesentliche Anforderungen der Arbeitnehmer erfüllen, damit diese dauerhaft an das Unternehmen gebunden werden. Heutzutage erwartet die Belegschaft beispielsweise ein gutes Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, betriebliches Gesundheitsmanagement, die Gewährung übertariflicher Bezahlung oder freiwilliger sozialer Leistungen sowie Konzepte, wie ältere oder kranke Arbeitnehmer dauerhaft sinnvoll beschäftigt werden können. Allerdings ist es für viele kleinere Betriebe kaum zu schaffen, sämtliche Wünsche der Mitarbeiter zu erfüllen. HWK und IHK leisten dann Hilfestellung, etwa durch eine Personal- und Organisationsberatung, wie die Unternehmen ihre eigenen Ziele und die Bedarfe der Mitarbeiter in Einklang bringen können. Sie unterstützen ihre Mitgliedsunternehmen durch persönliche Einstiegs- und Orientierungsberatungen zur Fachkräftesicherung und zu Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, welches durch den demographischen Wandel zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Darüber hinaus können sich die Betriebe auf den Homepages von IHK und HWK vertiefend über alle wichtigen Aspekte der Fachkräftegewinnung und Mitarbeiterbindung informieren. Der IHK-Karriereatlas bietet den Mitgliedsunternehmen zudem eine kostenfreie Möglichkeit, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und potenzielle Bewerber anzusprechen.

Auch bei der Ausbildung erhalten die Lehrbetriebe vielfältige Unterstützung, zunächst bei der Gewinnung von Auszubildenden und später bei deren Betreuung. Den Unternehmen werden Wege geöffnet, an junge Menschen heranzutreten, etwa durch regionale Ausbildungsmessen, Informationstage für Schüler und Eltern, die Ausbildungsberatung der Kammern sowie Imagekampagnen für die duale Ausbildung. Treten während der Ausbildung Probleme auf, helfen die Kammern ebenfalls, etwa durch eine gezielte Abbruchvermeidung.

Unterstützung erfahren die Betriebe auch dabei, neue Zielgruppen anzusprechen, etwa Migranten oder Ausländer aus anderen Teilen der Großregion. Zur Gewinnung internationaler Fachkräfte hat die IHK Trier als erste Anlaufstelle ein Welcome Center eingerichtet. Auch bei der betreuungsintensiven Integration von Flüchtlingen und Asylbewerbern in den regionalen Arbeitsmarkt können die Kammern auf zahlreiche positive Beispiele verweisen.

Personen, die ihre im Ausland erworbenen Abschlüsse in Deutschland anerkennen lassen wollen, werden in der IHK beraten, wenn es nicht-reglementierte Ausbildungs- und Fortbildungsberufe des dualen Systems aus Industrie, Handel und Dienstleistungen betrifft.

Im Fokus der HWK steht der Neubau des Berufsbildungs- und Technologiezentrums, in dem ab Sommer 2019 Fach- und Führungskräfte auf dem neuesten Stand aus- und weitergebildet werden. Die Wirtschaftskammern bieten ein passgenau auf die Bedarfe der regionalen Unternehmen und ihrer Beschäftigten ausgerichtetes Weiterbildungsprogramm an. Damit leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der hiesigen Belegschaften.

Schließlich ist auch die Verbesserung der Standortattraktivität wichtig, um die Region Trier für mehr Arbeitnehmer als Lebens- und Arbeitsort interessant zu machen. Gemeinsam mit der Initiative Region Trier, in der alle wichtigen regionalen Partner zusammengeschlossen sind, wird daran gearbeitet, die Region Trier weiterzuentwickeln sowie nach innen und außen zu vermarkten.

Anhang

1. Methodische Hinweise

Die Konzeption und Administration der Umfrage erfolgten durch die IHK und HWK. Die Dateneingabe und -auswertung sowie die anschließende Berechnung der Anteilswerte leistete die Projektgruppe von contact & cooperation.

Die quantitativen Daten des vorliegenden Berichts wurden mittels eines zweiseitigen, standardisierten Fragebogens erfasst. Die Stichprobenziehung erfolgte systematisch bezogen auf Unternehmen mit Beschäftigten. Innerhalb dieser Gruppe erfolgte eine Zufallsauswahl. Dabei befragte die IHK Trier postalisch, während die HWK Trier das Online-Tool Lime Survey nutzte. Es wurden insgesamt 4643 regionale Unternehmen angeschrieben, von denen sich 855 beteiligten und den Fragebogen zurücksendeten. Damit ist eine Steigerung der Rücklaufquote zur Unternehmensumfrage aus dem Jahr 2011 von 15,5 Prozent auf 18,4 Prozent zu verzeichnen. Die antwortenden Unternehmen aus den Branchen Industrie, Bau- und Ausbaugewerbe, (sonstiges) Handwerk, Handel und Dienstleistungen repräsentieren zusammen 32 545 Mitarbeiter und dementsprechend circa ein Viertel aller von IHK- und HWK-Mitgliedsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer. Diese solide Datenbasis und die breite Verteilung der Unternehmen nach Betriebsgrößen und Branchen stellen eine hohe Aussagekraft der erhobenen Daten sicher.

Mit 435 Unternehmen sind mehr als die Hälfte der antwortenden Unternehmen Kleinstbetriebe mit bis zu neun Mitarbeitern. Weniger als ein Drittel (261) der Unternehmen zählt zu den kleinen Unternehmen mit zehn bis 49 Mitarbeitern. Rund 15 Prozent der antwortenden Betriebe beschäftigen zwischen 50 und 249 Mitarbeiter und werden den mittleren Unternehmen zugeordnet, während etwa fünf Prozent Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten sind. Der Gesamtrücklauf der Umfrage weist folgende Branchenstruktur auf: Den größten Anteil mit 27,4 Prozent hat das (sonstige) Handwerk, gefolgt von Dienstleistungsbetrieben mit 23,6 Prozent. Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Handel sowie Bau- und Ausbaugewerbe machen jeweils zwischen 12 und 20 Prozent des gesamten Rücklaufs der Umfrage aus.

Nach Zusammenführung der von IHK und HWK Trier erhobenen Umfragedaten erfolgte deren Aufbereitung und Auswertung mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS. Ergänzend wurden zwölf qualitative Interviews mit Personalexperten aus regionalen Unternehmen durchgeführt. Diese Interviews wurden anhand eines standardisierten Leitfadens geführt.

2. Fragebogen zur Unternehmensumfrage

IHK Trier

Handwerkskammer Trier

Rückantwort an:

Industrie- und Handelskammer Trier
Standortpolitik
Herzogenbuscher Str. 12
54292 Trier

oder per Fax an: **(06 51) 97 77-5 05**
oder per Email an: **schroeder@trier.ihk.de**

Unternehmensumfrage zum Fachkräftebedarf in der Region Trier

1. Branche bzw. Branchenschwerpunkt Ihres Unternehmens: (Bitte nur eine Antwortalternative ankreuzen!)

❒ Industrie ❒ Bau / Ausbaugewerbe ❒ (Sonstiges) Handwerk

❒ Handel ❒ Dienstleistungen (ohne Handel und Handwerksdienstleistungen)

2. Mitarbeiterzahl am Standort in der Region Trier (Voll-/Teilzeitkräfte und Auszubildende/Lehrlinge; ohne Minijobs, Aushilfen u.ä.):

3. Haben Sie derzeit offene Stellen (Voll-/Teilzeitkräfte und Auszubildende/Lehrlinge; ohne Minijobs, Aushilfen u.ä.), die Sie nicht angemessen besetzen können?

❒ Nein ❒ Ja, und zwar insgesamt _____Arbeitsplätze (ohne Auszubildende)

❒ Ja, und zwar insgesamt _____Ausbildungsplätze

4. Haben bzw. erwarten Sie Schwierigkeiten für Ihr Unternehmen bei der Rekrutierung geeigneter Arbeits- und Fachkräfte?

Jahr 2018	❒ keine Probleme	❒ leichte Probleme	❒ mittlere Probleme	❒ große Probleme
In 5 Jahren	❒ keine Probleme	❒ leichte Probleme	❒ mittlere Probleme	❒ große Probleme

Wenn aktuell und zukünftig „keine Probleme“, bitte direkt weiter mit Frage 7.

5. Für welche Qualifikationsniveaus haben bzw. erwarten Sie Probleme bei der Stellenbesetzung?

	An- und Ungelernte; Hilfskräfte	Auszubildende / Lehrlinge	Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung	Fachwirte, Techniker, Meister	(Fach-) Hochschul-absolventen
Jahr 2018	❒	❒	❒	❒	❒
In 5 Jahren	❒	❒	❒	❒	❒

6. Stellt Arbeits-/Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen (voraussichtlich) ein Problem für den geschäftlichen Erfolg dar?

Jahr 2018	❒ kein Problem	❒ leichtes Problem	❒ mittleres Problem	❒ großes Problem
In 5 Jahren	❒ kein Problem	❒ leichtes Problem	❒ mittleres Problem	❒ großes Problem

Automat. lfd. Kontrollnummer einf.

7. Mit welchen Maßnahmen versuchen Sie, den Fachkräftebedarf für Ihr Unternehmen zu decken?

	Nicht im Einsatz	Einführung fest geplant	Einsatz wie bisher	Ausweitung fest geplant
Ausbildung	❒	❒	❒	❒
Weiterbildung	❒	❒	❒	❒
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	❒	❒	❒	❒
Freiwillige soziale Leistungen/übertarifl. Bezahlung	❒	❒	❒	❒
Rekrutierung in der Großregion (F, Be, Lux.)	❒	❒	❒	❒
Rekrutierung im sonstigen Ausland	❒	❒	❒	❒
Beschäftigung von Flüchtlingen / Migranten	❒	❒	❒	❒
Überregionale Stellenausschreibungen	❒	❒	❒	❒
Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	❒	❒	❒	❒
Beschäftigung von Quereinsteigern / geringer Qualifizierten	❒	❒	❒	❒
Nutzung Arbeitsagenturen / private Vermittler	❒	❒	❒	❒
Rekrutierung über soziale Medien	❒	❒	❒	❒
Sonstiges, und zwar:				

8. Über welche Kanäle rekrutieren Sie Ihre Arbeits-/Fachkräfte hauptsächlich?

9. Gibt es regionale Maßnahmen, die Sie sich zur Unterstützung Ihres Fachkräftesicherungsengagements wünschen? Welche?

Herzlichen Dank für Ihre freundliche Unterstützung!

Automat. lfd. Kontrollnummer einf.

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 und Ansprechpartner
Dr. Matthias Schmitt
Telefon: (06 51) 97 77-9 01
E-Mail: schmitt@trier.ihk.de

Dr. Matthias Schwalbach
Telefon: (06 51) 2 07-3 52
E-Mail: mschwalbach@hwk-trier.de

Empirische Erhebung, Grafiken und Textentwurf
Contact & Cooperation Trier e.V.
Nikolai Sebastian Anton
Lena-Sophie Hahn
Hendrik Jütte
Maike Lang
Pascal Langer
Nadine Schlesiger
Helena Schroeder

Layout
Heike Peters
E-Mail: heike.peters.mediengestaltung@online.de

Bildnachweise
Titel: industrieblick - Fotolia.com (links oben), Jacob Lund - Fotolia.com (rechts),
sculpies - Fotolia.com (links unten)
Innen: goodluz - Fotolia.com (S.17), contrastwerkstatt - Fotolia.com (S.19)

Industrie- und Handelskammer Trier
Herzogenbuscher Straße 12
54292 Trier

www.ihk-trier.de

Handwerkskammer Trier
Loebstraße 18
54292 Trier

www.hwk-trier.de

IHK Trier

Handwerkskammer Trier