



Wirtschaftsförderungsgesellschaft  
am Mittelrhein mbH

# Fachkräftesituation im Landkreis Mayen-Koblenz



Ergebnisse einer Unternehmensbefragung  
im Auftrag der WFG am Mittelrhein mbH.



Die Unternehmensbefragung wurde in enger Zusammenarbeit mit den Partnern der Fachkräfte Allianz durchgeführt:



# INHALT

Seite 05

## GRUSSWORT

Seite 06-07

## I. AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Ausgangslage

Ziele der Unternehmensbefragung

Seite 08

## II. METHODIK DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

Seite 09-40

## III. ERGEBNISSE DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

Basisdaten der Unternehmen

Einschätzung der aktuellen und der zukünftigen Fachkräftesituation

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung

Unterstützungsbedarf der Unternehmen

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Fachkräftesituation

Standortbewertung durch die Unternehmen

Seite 42

## IV. RESÜMEE



# GRUSSWORT

2013 haben wir die Unternehmen im Landkreis Mayen-Koblenz zur Fachkräftesituation in den Betrieben befragt – akut und mit Blick auf die Zukunft. Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung wiesen zu diesem Zeitpunkt schon längere Zeit auf einen zunehmenden Engpass beim Fachkräfteangebot hin. Verstärkt durch ein geändertes Ausbildungs- und Berufswahlverhalten und gepaart mit einem allgemeinen Trend hin zu verstärkten Regionen wurde eine deutlich wahrnehmbare akute Problemlage auf dem regionalen Arbeitsmarkt sichtbar. Die WFG am Mittelrhein hat diese Befragung damals initiiert und durchgeführt – dies geschah schon in enger Abstimmung mit den Institutionen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes. Auf den Befragungsergebnissen aufbauend hat sich damals die Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz gegründet. Die Mitglieder dieser Allianz arbeiten vertrauensvoll zusammen und entwickeln Unterstützungsangebote für die Unternehmen im Landkreis Mayen-Koblenz.

Nach fast fünf Jahren Fachkräfte-Allianz haben wir die Unternehmen erneut befragt, um im zeitlichen Vergleich der Ergebnisse Schlussfolgerungen für die weitere Arbeit der Allianz zu ziehen und die Arbeit der Allianz zu bewerten. In diesem Zusammenhang ist diese Ergebnisdarstellung der Unternehmensbefragung zu sehen.

Wie auch in den ad-hoc-Bewertungen der einzelnen Workshops und Fachkräfteforen durch die Teilnehmer/innen in den letzten Jahren sehen wir uns auch mit den Befragungsergebnissen in der Notwendigkeit und der inhaltlichen Struktur der Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz bestärkt.

Mit dem Trend zur Digitalisierung sind neue Chancen, aber auch Risiken für den regionalen Arbeitsmarkt verbunden. Auf diese Herausforderungen müssen sich die Arbeitgeber einstellen. Die Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz wird hierbei weiter unterstützen.



**Dr. Alexander Saftig**  
Landrat und Aufsichtsratsvorsitzender der  
Wirtschaftsförderungsgesellschaft am Mittelrhein mbH

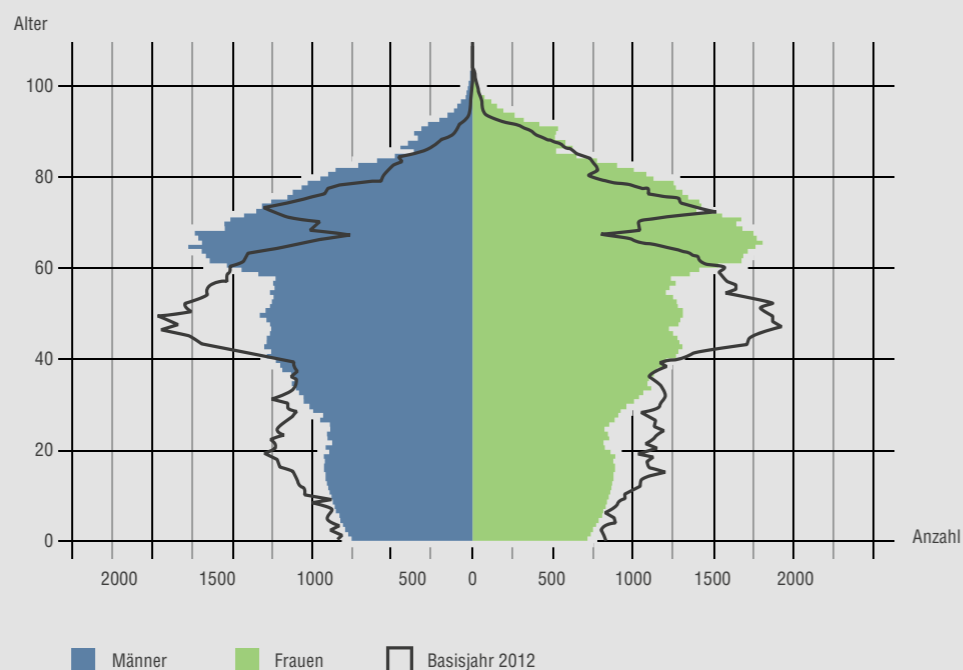


**Henning Schröder**  
Geschäftsführer der Wirtschaftsförderungsgesellschaft am Mittelrhein mbH



Grafik 1

### Alterspyramide für den Landkreis Mayen-Koblenz im Jahr 2012 und 2030



Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2018.

## I. AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

### Ausgangslage

Demografische Entwicklungen vollziehen sich langsam und stetig. Das bedeutet zugleich, dass Änderungen immer eine Frage von Generationen sind. Die Altersstrukturpyramide in der **Grafik 1** zeigt diese Entwicklungswege sehr anschaulich.

Die schwarze Linie zeigt die Altersstrukturen im Jahr 2012. Die geburtenstarken Jahrgänge ab 1960 sind demografisch dominant. Mit ihrem Altern verschiebt sich die „Alterszwiebel“ nach oben. Im Jahr 2030 sind sie im Rentenalter. Problematisch sind diese Entwicklungen dadurch, dass sich die jüngeren Alterskohorten stark verringern. Bis zum Jahr 2030 gilt dies vor allem für Männer und Frauen unter 30 Jahren. Dort liegt die Abnahme deutlich über 20% in den verschiedenen Altersklassen. Wer nicht geboren wurde, der kann auch keine Kinder zeugen und so wundert es nicht, dass der Bevölkerungsrückgang zunächst fortschreitet.

Für die Unternehmen ist der kontinuierliche Rückgang dieses Arbeitskräfteangebotes eine Herausforderung. Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeitersicherung sind heute zentrale Aufgaben der Betriebe. Die WFG am Mitterhein mbH unterstützt seit fünf Jahren intensiv die Unternehmen vor Ort mit einer Vielzahl von Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung. Dies erfolgt gemeinsam mit der Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz, deren Gründung durch die WFG am Mittelrhein organisiert wurde.

Im Jahr 2013 wurde erstmals eine vergleichbare Unternehmensbefragung bei 1.000 Betrieben im Landkreis Mayen-Koblenz durchgeführt. Fünf Jahre später, im Jahr 2018, wurde diese Umfrage wiederholt. Hierdurch bietet sich zum einen die Möglichkeit die Fachkräftesituation zu evaluieren, zum anderen kann die Entwicklung der letzten Jahre erfasst werden.

### Ziele der Unternehmensbefragung

Mit der Unternehmensbefragung werden die folgenden Ziele verfolgt:

- Erfassung der aktuellen und der von den Unternehmen prognostizierten Fachkräftesituation
- Ermittlung von Maßnahmen der Unternehmen zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung
- Grundlagen für die weitere Planung von Unterstützungsmaßnahmen durch die Fachkräfte-Allianz für die Unternehmen zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung

- Erfassung von Auswirkungen der Digitalisierung auf die betriebliche Fachkräftesituation
- Unternehmerische Beurteilung der Standortbedingungen im Landkreis Mayen-Koblenz

Aufgrund der Vergleichbarkeit der Umfragen von 2013 und 2018 können Entwicklungsprozesse in der Fachkräftesituation der Unternehmen aufgezeigt werden.

## II. METHODIK DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

Die Umfrage wurde von der WFG am Mittelrhein mbH als Teil der Aufgaben der Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz initiiert und beauftragt. Hierbei arbeiten regionale Akteure zusammen, um die Unternehmen bei den Herausforderungen der Fachkräftesituationen zu unterstützen. Die Partner der Allianz sind: die Agentur für Arbeit Koblenz-Mayen, DGB Region Koblenz, Handwerkskammer Koblenz, Industrie- und Handelskammer Koblenz, Jobcenter Landkreis Mayen-Koblenz, Kreishandwerkerschaft Mittelrhein, vem. die arbeitgeber e. V. sowie die Wirtschaftsförderungsgesellschaft am Mittelrhein mbH.

Die Befragung wurde als Onlinebefragung von Unternehmen mit einem Firmensitz im Landkreis Mayen-Koblenz durchgeführt. Hierzu wurden Betriebe aller Branchen und Rechtsformen ab vier Beschäftigten ausgewählt.

Die Umfrage fand in der Zeit vom 19. Januar 2018 bis zum 09. Februar 2018 statt. Insgesamt wurden 672 Unternehmen mit personifizierten E-Mails und 776 Betriebe mit nicht personifizierten E-Mails angeschrieben. Insgesamt konnten 1.332 Unternehmen erreicht werden. 223 Unternehmen antworteten. Die Rücklaufquote betrug 15,9%. Zum Vergleich: im Jahr 2013 antworteten 224 Unternehmen bei einer Grundgesamtheit von 994 Unternehmen.

Der Fragebogen umfasst insgesamt 23 geschlossene Fragen und ist in sechs Abschnitte gegliedert:

- Basisdaten der Unternehmen
- Einschätzung der aktuellen und der zukünftigen Fachkräftesituation
- Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -gewinnung
- Unterstützungsbedarf der Unternehmen
- Auswirkungen einer Digitalisierung auf die Fachkräftesituation
- Standortbewertung durch die Unternehmen

Die Fragen zur Digitalisierung wurden zum ersten Mal mit aufgenommen. Die anderen Fragen sind mit denen der Umfrage von 2013 vergleichbar. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden nur in Einzelfällen Auswertungen für einzelne Wirtschaftssektoren dargestellt. Meistens beschränkt man sich auf eine Gesamtdarstellung. Sollten sich jedoch bei einzelnen Sektoren besonders abweichende Ergebnisse zeigen, dann wird hierauf im Text verwiesen. Die folgende Darstellung konzentriert sich ebenfalls auf die aktuellen Umfrageergebnisse und nur im Einzelfall werden diese im Text mit den Befragungsdaten von 2013 verglichen. Unter der Internetadresse [www.wfg-myk.de/Wirtschaftsfoerderung/Fachkraefte/Analyse-und-Studien/](http://www.wfg-myk.de/Wirtschaftsfoerderung/Fachkraefte/Analyse-und-Studien/) kann man die Umfrageergebnisse von 2013 herunterladen.

## III. ERGEBNISSE DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG



Basisdaten der Unternehmen  
S. 10–13

EINS



Einschätzung der aktuellen und der zukünftigen Fachkräftesituation  
S. 14–23

ZWEI



Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung  
S. 24–29

DREI



Unterstützungsbedarf der Unternehmen  
S. 30–33

VIER



Auswirkungen der Digitalisierung auf die Fachkräftesituation  
S. 34–37

FÜNF



Standortbewertung durch die Unternehmen  
S. 38–40

SECHS



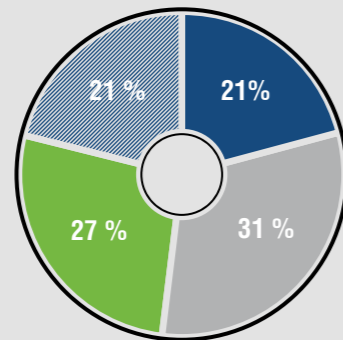
## BASISDATEN DER UNTERNEHMEN

Mit Hilfe der Basisdaten werden grundlegende Kennzahlen der Unternehmen wie z.B. die Branchenzugehörigkeit, die Mitarbeiterzahl u.a.m. erfasst. Sie dienen der besseren inhaltlichen Einordnung und ermöglichen eine differenzierte Auswertung.



Grafik 2

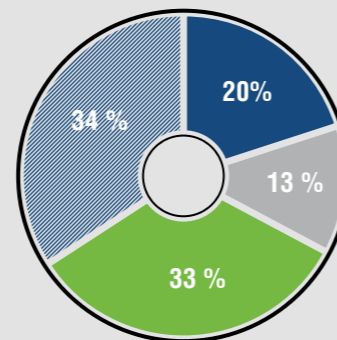
„Zu welchem Wirtschaftssektor gehört Ihr Unternehmen?“



- Industrie (37)
- Handel / Gastgew. / Verkehr (47)
- Handwerk (50)
- sonstige Dienstleistung (48)

Grafik 3

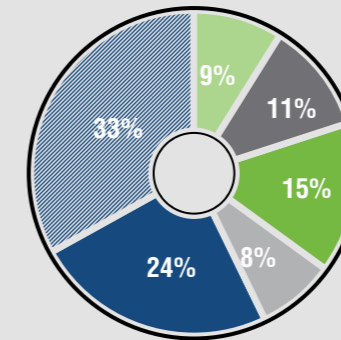
„Wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatte Ihr Unternehmen am 30.06.2017 (ohne geringfügig Beschäftigte)?“



- 1 - 9 Mitarbeiter
- 10 - 49 Mitarbeiter
- 50 - 249 Mitarbeiter
- über 249 Mitarbeiter

Grafik 6

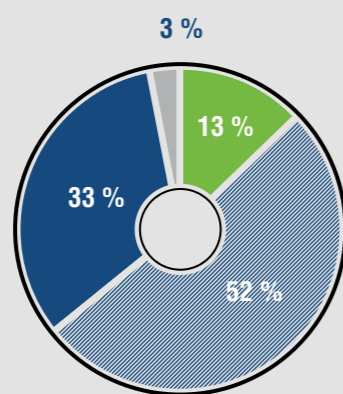
„Welche berufliche Qualifikation haben Ihre Beschäftigten?“



- ohne Berufsausbildung
- Fachwirt / Techniker / Meister
- kaufm. Ausbildung
- Bachelor / Master
- techn. / gewerbl. Ausbildung
- Auszubildende

Grafik 4

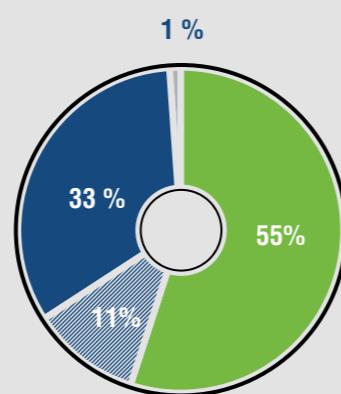
„Auf welche Altersgruppen sind Ihre Mitarbeiter verteilt?“



- 15 - 24 Jahre
- 25 - 49 Jahre
- 50 - 64 Jahre
- 65 Jahre und älter

Grafik 5

Verteilung der Mitarbeiter auf verschiedene Altersgruppen



- 15 - 24 Jahre
- 25 - 49 Jahre
- 50 - 64 Jahre
- 65 Jahre und älter

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2018

Die Grafik 2 zeigt die Verteilung der Unternehmen auf die vier verschiedenen Wirtschaftssektoren. Die sonstigen Dienstleistungen bilden mit 57 Unternehmen oder mit 31% die größte Gruppe, gefolgt von der Industrie mit 27% oder 50 Betriebe. Die Verteilung der befragten Unternehmen auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen ist in der Grafik 3 ersichtlich. Zwei Drittel aller Betriebe haben weniger als 50 Mitarbeiter. Allerdings haben auch 13% der Betriebe mehr als 249 Beschäftigte, das ist ein überdurchschnittlicher Wert.

Von großer Bedeutung für die Aussagefähigkeit der Befragung ist die Gesamtzahl der von den befragten Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter. Diese Betriebe beschäftigten insgesamt 20.335 Mitarbeiter, das sind 30,1% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Mayen-Koblenz (Anzahl: 67.520, Stand 30.06.2017). Auch wenn die Umfrage nicht repräsentativ ist, so zeigt diese große Zahl jedoch die Relevanz der Ergebnisse.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt 50,5%, im Gegensatz zu 43,5% aus der amtlichen

Statistik. Damit sind weibliche Mitarbeiterinnen überrepräsentiert. Ein Grund dürfte der Gesundheitsbereich sein, der in der Umfrage stark vertreten ist.

Untersucht man die Altersstruktur der Mitarbeiter und vergleicht diese mit der amtlichen Statistik (vgl. Grafik 4 und 5), dann werden die Übereinstimmungen deutlich.

Die letzte Frage nach den Basisdaten der Unternehmen behandelt die Qualifikation der Mitarbeiter.

Die Beschäftigten mit einer technisch-gewerblichen Ausbildung bilden mit 33% zwar die größte Gruppe, im Vergleich zu 2013 (44%) ist diese aber deutlich kleiner. Eine Erklärung hierfür könnte jedoch in dem hohen Anteil an befragten Unternehmen liegen, die im Dienstleistungsbereich tätig sind. Dementsprechend hoch ist der Anteil mit einer kaufmännischen Ausbildung (24%). Der Anteil der Akademiker ist gering. Die Zahl der Personen ohne Berufsausbildung ist mit 15% relativ hoch. Der relative Anteil der Auszubildenden ist mit 8% hoch und im Vergleich zu 2013 unverändert.



## EINSCHÄTZUNG DER AKTUELLEN UND DER ZUKÜNFTIGEN FACHKRÄFTESITUATION

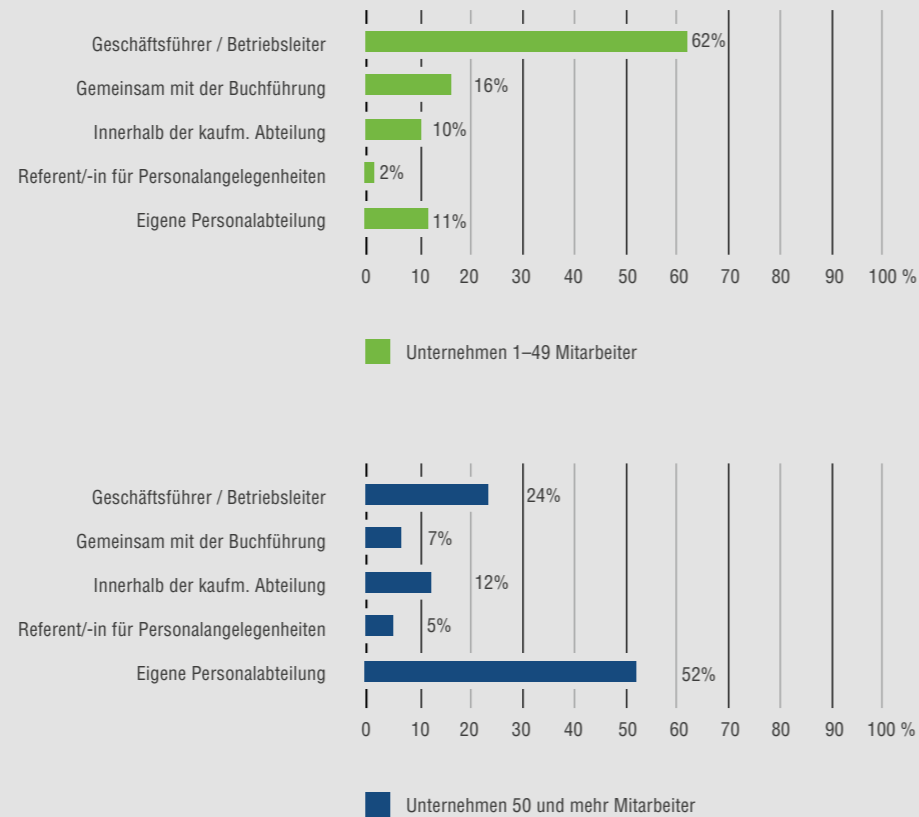
Dieser zweite Teil der Umfrage erfasst die unterschiedlichen Aspekte der Fachkräftesituation der Unternehmen im Landkreis Mayen-Koblenz. Hierbei wird der aktuelle Stand ebenso ermittelt wie die zukünftigen Erwartungen der Unternehmen.





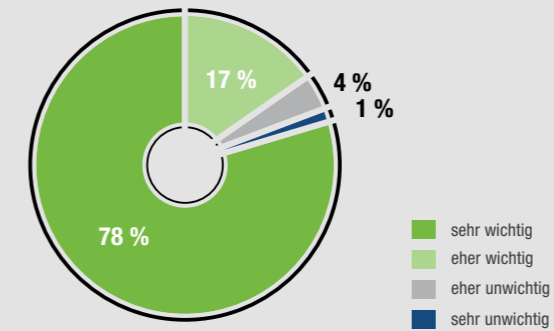
Grafik 7

„In welcher Abteilung werden in Ihrem Unternehmen Personalaufgaben bearbeitet?“



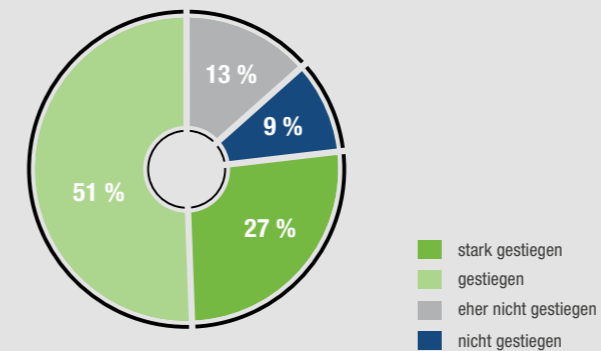
Grafik 8

„Welche Bedeutung hat die Fachkräftesituation heute für Ihr Unternehmen?“



Grafik 9

„Wie hat sich die Bedeutung der Fachkräftesituation für Ihr Unternehmen seit unserer letzten Befragung (Sommer 2013) entwickelt?“



Die Frage in **Grafik 7** zeigt die Bedeutung von personalwirtschaftlichen Themen in den Unternehmen. Es wird deutlich, dass sie im hohen Maße mit der Mitarbeiterzahl korreliert. Zur besseren Beurteilung wurden zwei Gruppen gebildet, kleine Unternehmen (4-49 Mitarbeiter) sowie mittlere und große Unternehmen (50 und mehr Mitarbeiter). Bei den kleinen Unternehmen erfolgt in der Regel keine gesonderte Personalbearbeitung. Die Personalaufgaben werden vom Geschäftsführer (62%) oder mit Unterstützung von anderen (inhaltlich personalwirtschaftsfremden)

Abteilungen (Buchführung 16%; kaufmännische Abteilung 10 %) erledigt. Bei mittleren und großen Unternehmen hingegen werden Personalaufgaben von eigenen Personalabteilungen (52%) bearbeitet. Diese Ergebnisse sind verständlich, denn die kleineren Betriebe verfügen nicht über die dafür notwendigen Ressourcen. Personalarbeit z.B. in Form von Personalentwicklung bleibt häufig den größeren Unternehmen vorbehalten. Dieser Unterschied hat aber auch deutliche Konsequenzen auf die betrieblichen Fachkräfteaktivitäten, wie später noch gezeigt wird.

Die nächsten beiden Fragen zeigen die Relevanz der Fachkräftesituation für die Unternehmen.

Die **Grafik 8** verdeutlicht, dass 78% der Befragten sagen, die Bedeutung der Fachkräftesituation für ihr Unternehmen sei „sehr wichtig“, 17% halten es für „eher wichtig“. Damit ist das Thema für 95% der befragten Unternehmen von Bedeutung. Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen und Wirtschaftssektoren liegen nicht vor. Vergleicht man diese Werte mit den Umfrageergebnissen von 2013 dann zeigt

sich, dass die Bedeutung noch gestiegen ist. Im Jahr 2013 fanden „nur“ 64% der Befragten die Bedeutung der Fachkräftesituation „sehr wichtig“ und 28% „eher wichtig“.

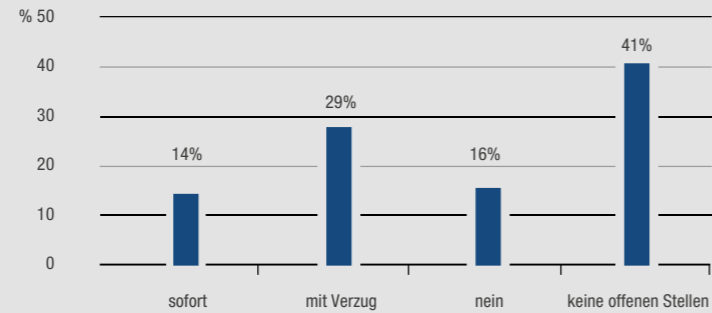
Die Frage in **Grafik 9** untersucht bei den Unternehmen die Bedeutungsänderung der Fachkräftesituation in den letzten fünf Jahren.

Die Antworten verdeutlichen ebenfalls die große und noch weiterwachsende Bedeutung der

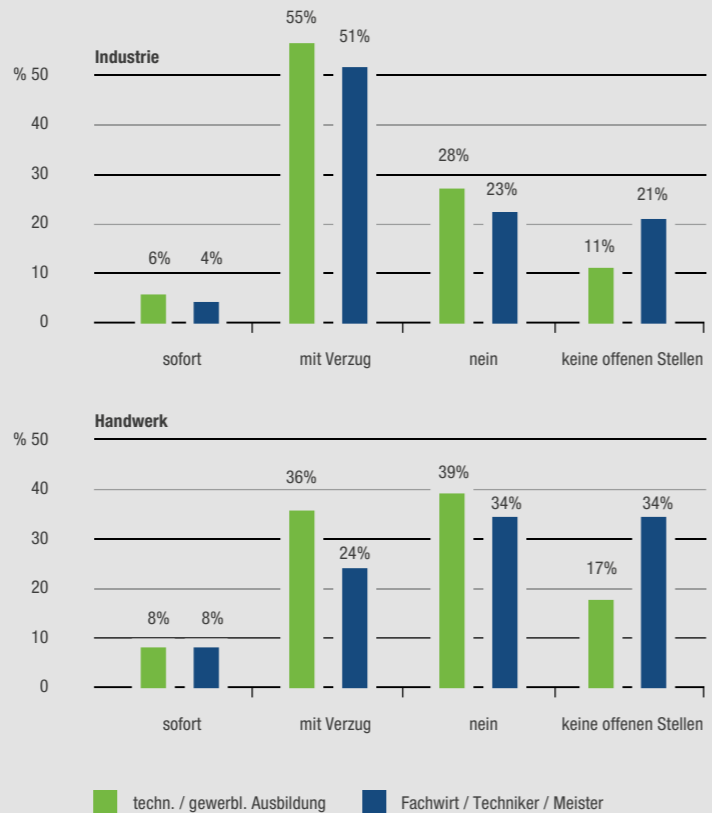


Grafik 10

„Können heute alle offenen Stellen in Ihrem Unternehmen besetzt werden?“



Grafik 11

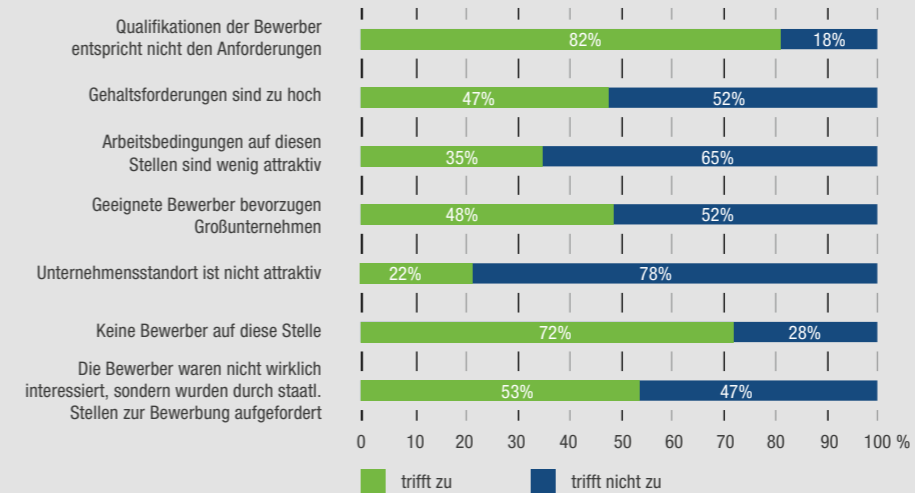


Fachkräftesituation für die Betriebe im Landkreis Mayen-Koblenz. Immerhin sagen 78% der Befragten, dass die Bedeutung in den letzten fünf Jahren noch weiter gestiegen ist. Für die Arbeit der WFG am Mittelrhein mbH und die Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz bedeuten diese eindeutigen Aussagen, dass ihre Aktivitäten

und Unterstützungsleistungen für die Unternehmen notwendig und nachhaltig sind. Nachdem die grundsätzliche Bedeutung der Fachkräftesituation für die Unternehmen aufgezeigt wurde, werden im Folgenden die Betriebe differenzierter nach ihren Einschätzungen gefragt.

Grafik 12

„Wenn heute offene Stellen nur mit Verzug besetzt werden können, was sind die Hauptgründe dafür?“



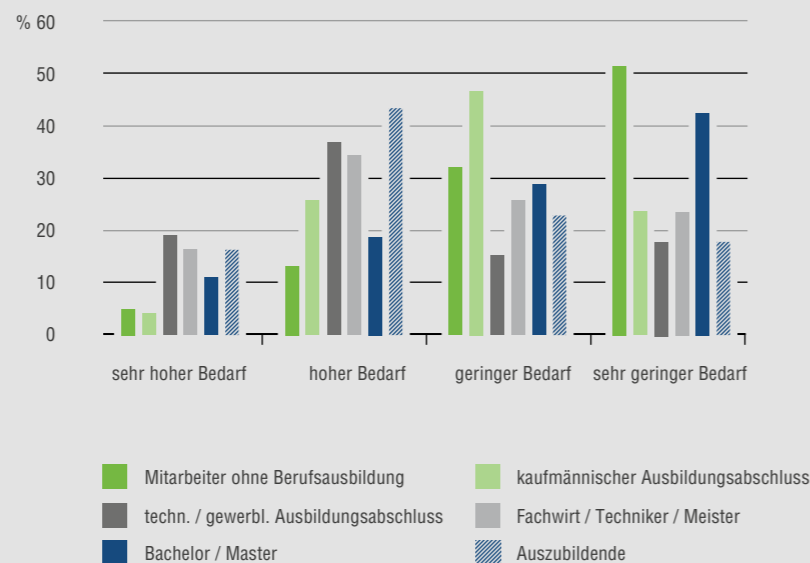
Mehr als die Hälfte der Unternehmen (59%) haben offene Stellen (2013: 47%). Von denjenigen Betrieben, die hierüber verfügen, kann die Hälfte (29% von 59%) diese nur mit Verzug neu besetzen. Ein Viertel (16% von 59%) kann die Stellen nicht besetzen. Diese Ergebnisse zeigen die Schwierigkeiten, freie Stellen zeitnah zu belegen. Eine weitere Differenzierung nach Qualifikationen und Wirtschaftssektoren verdeutlicht die Situation. In der folgenden Auswertung werden diejenigen Qualifikationen besonders beleuchtet, die für die Unternehmen am Wichtigsten sind. Die Analyse konzentriert sich dabei auf die Industrie- und Handwerksbetriebe, da dort die größten Defizite vorliegen. Die Grafiken verdeutlichen, dass der Bedarf an Mitarbeitern mit technisch-gewerblicher Ausbildung nur

mit Verzug und zum Teil gar nicht gedeckt werden kann. Für die Qualifikation als Fachwirt / Techniker / Meister gilt das ebenfalls. Berücksichtigt man, dass nur 4% bis 8% der offenen Stellen sofort besetzt werden können, dann zeigt sich die schwierige Fachkräftesituation. Die Grafik 12 zeigt die Ursachen für die schwierigen Stellenbesetzungen. Die befragten Unternehmen geben zu 82% (2013: 89%) an, dass die unzureichende Qualifikation der Bewerber die Ursache für die unbefriedigende Stellenbesetzung ist. In 72% (2013: 48%) der Fälle gibt es überhaupt keine Bewerber. Dieses Ergebnis verdeutlicht die aktuelle Situation einmal mehr. Andere Gründe, wie bspw. zu hohe Gehaltsforderungen, fehlende Attraktivität der Arbeitsbedingungen oder der häufig diskutierte Wettbewerb zwischen



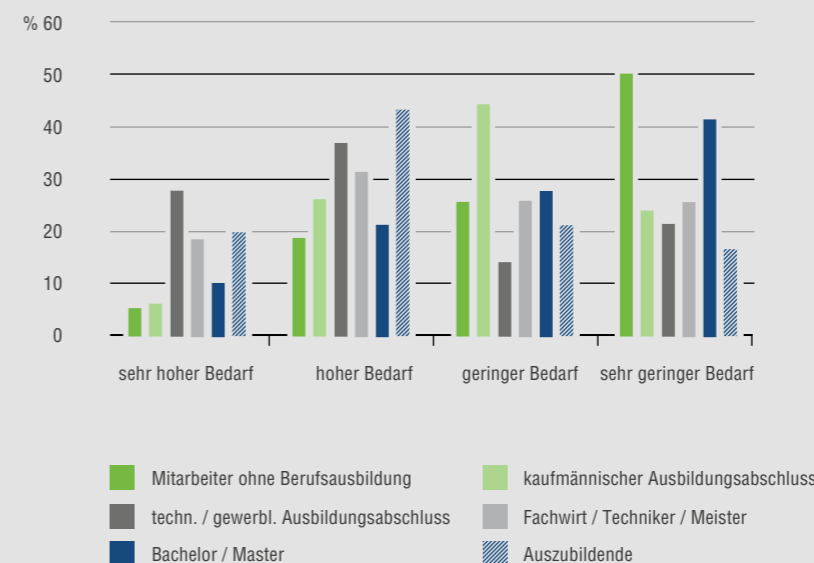
Grafik 13

„Bei welchen Qualifikationen sehen Sie heute für Ihr Unternehmen den größten Fachkräftemangel?“



Grafik 14

„Für welche Qualifikationen suchen Sie in Zukunft (bis zum Jahr 2025) voraussichtlich Mitarbeiter?“



kleinen und großen Unternehmen werden in weniger als 50% der Antworten genannt. Besonders dramatisch ist die Situation im Handwerk. Hier geben 76% der Betriebe an, dass die Bewerberqualifikation unzureichend ist und sogar 87% der Befragten sagen, dass es keine Bewerber für diese Stellen gibt.

Um die Fachkräftesituation genauer einschätzen zu können, wird der Mitarbeiterbedarf ermittelt.

Die Ergebnisse in Grafik 13 zeigen den sehr hohen (29%) bzw. hohen Mitarbeiterbedarf (37%) bei den technisch-gewerblichen Qualifikationen. Ein großer Bedarf herrscht aktuell auch bei Auszubildenden (59% sehr hoher und hoher Bedarf). Eine

geringe Nachfrage liegt bei Mitarbeitern mit einer kaufmännischen Ausbildung vor und bei Akademikern. Ein sehr geringer Bedarf findet sich für Personen ohne Ausbildung. Vergleicht man die Ergebnisse mit denen von 2013, dann unterscheiden sie sich nicht in der Grundaussage. Die Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern ist jedoch stärker. Damit werden die bisherigen Ergebnisse bestätigt (vgl. Grafik 11 und 12).

Besonders prekär ist die Situation im Handwerk. Ein sehr hoher und hoher Bedarf nach technisch-gewerblichen Mitarbeitern besteht bei 89% der Handwerksunternehmen. Bei Auszubildenden liegt der sehr hohe / hohe Bedarf bei 76% und bei Meistern immerhin noch bei 63%.

Im Weiteren werden die Unternehmen nach ihrer Einschätzung zur zukünftigen Fachkräftesituation gefragt.

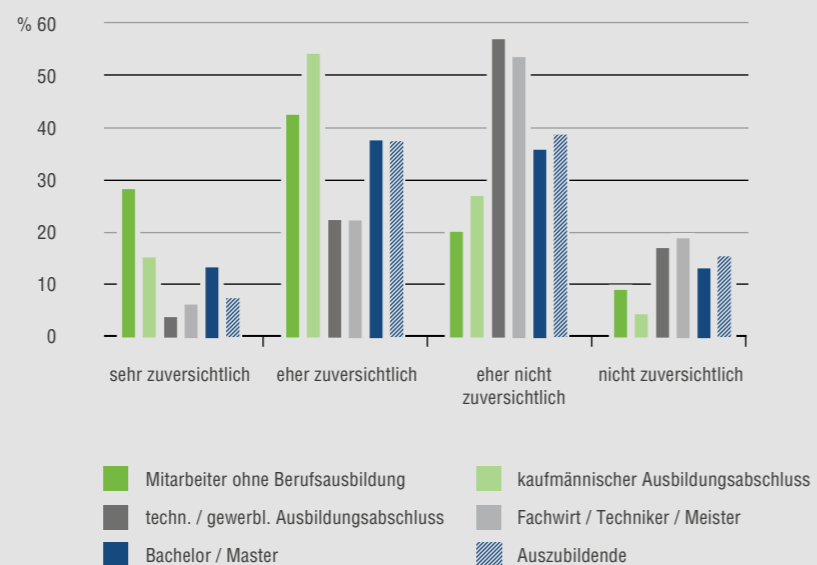
Die zukünftige Einschätzung der Unternehmen (vgl. Grafik 14) entspricht bei den Qualifikationsanforderungen und den Bedarfen weitgehend den Beurteilungen der aktuellen Fachkräftesituation. Auch in Zukunft konzentrieren sich die Bedarfe der Unternehmen im Landkreis Mayen-Koblenz auf Mitarbeiter mit einer technisch-gewerblichen Ausbildung (sehr hoher / hoher Bedarf: 65%) sowie auf Auszubildende (sehr hoher / hoher Bedarf: 63%). Zum Teil gilt dies auch für Fachwirte, Techniker und Meister. Die Bedarfe nach Akademikern sowie nach Mitarbeitern ohne Berufsausbildung werden als gering eingestuft.

Die zukünftigen Nachfragen variieren je nach Sektor. Die mit Abstand größten Probleme haben die Handwerksbetriebe. Die Bedarfe der Industrie sind i.d.R. etwas geringer als der Gesamtdurchschnitt. Bei den Branchen im Handel / Gastgew. / Verkehr gibt es keine wesentlichen Bedarfsprobleme. Interessant ist die Situation bei den sonstigen Dienstleistungen. Hier wird in der Zukunft vor allem hoher Bedarf bei Fachwirten, Technikern und Meistern (50%) sowie bei Auszubildenden (50%) angemeldet. Dieser Wirtschaftssektor wird auch die meisten Akademiker benötigen (sehr hoher / hoher Bedarf: 48%) und die wenigsten Mitarbeiter ohne Ausbildung (sehr geringer Bedarf: 69%).



Grafik 15

„Wie zuversichtlich sind Sie, den Mitarbeiterbedarf Ihres Unternehmens in Zukunft (bis zum Jahr 2025) decken zu können?“



Die letzte Frage des zweiten Teils beschäftigt sich ebenfalls mit der zukünftigen Einschätzung des Fachkräftebedarfs.

Die Grafik 15 verdeutlicht den zukünftigen Mitarbeiterbedarf. Die Ergebnisse korrespondieren mit der vorhergehenden Frage (vgl. Grafik 14). Bei denjenigen Qualifikationen, bei denen die Unternehmen den höchsten Bedarf haben, sind sie am wenigsten zuversichtlich, einen qualifizierten Mitarbeiter finden zu können. Bei den Ausbildungsabschlüssen im technisch-gewerblichen Bereich sind 57% „eher nicht zuversichtlich“ und 17% „nicht zuversichtlich“. In einer Qualifikationsstufe höher (Fachwirte/Techniker/Meister) ist die Zuversicht nicht besser („eher nicht zuversicht-

lich“: 53%; „nicht zuversichtlich“: 19%). Bei den Auszubildenden haben 39% wenig Zuversicht und 16% keine Zuversicht den Bedarf bis 2025 decken zu können. Auch bei den Mitarbeiterqualifikationen, die nicht von allen benötigt werden, z.B. Akademiker, ist die Zuversicht nicht besonders hoch. Dort sind 49% der Unternehmen eher nicht oder gar nicht zuversichtlich.

Insgesamt verdeutlichen diese Unternehmensangaben die mittelfristige Fachkräftesituation im Landkreis Mayen-Koblenz in aller Deutlichkeit: Dreiviertel aller Arbeitsplätze im technisch-gewerblichen Bereich können bis zum Jahr 2025, entsprechend der Einschätzung der Unternehmen, nur schwer oder nicht besetzt werden.





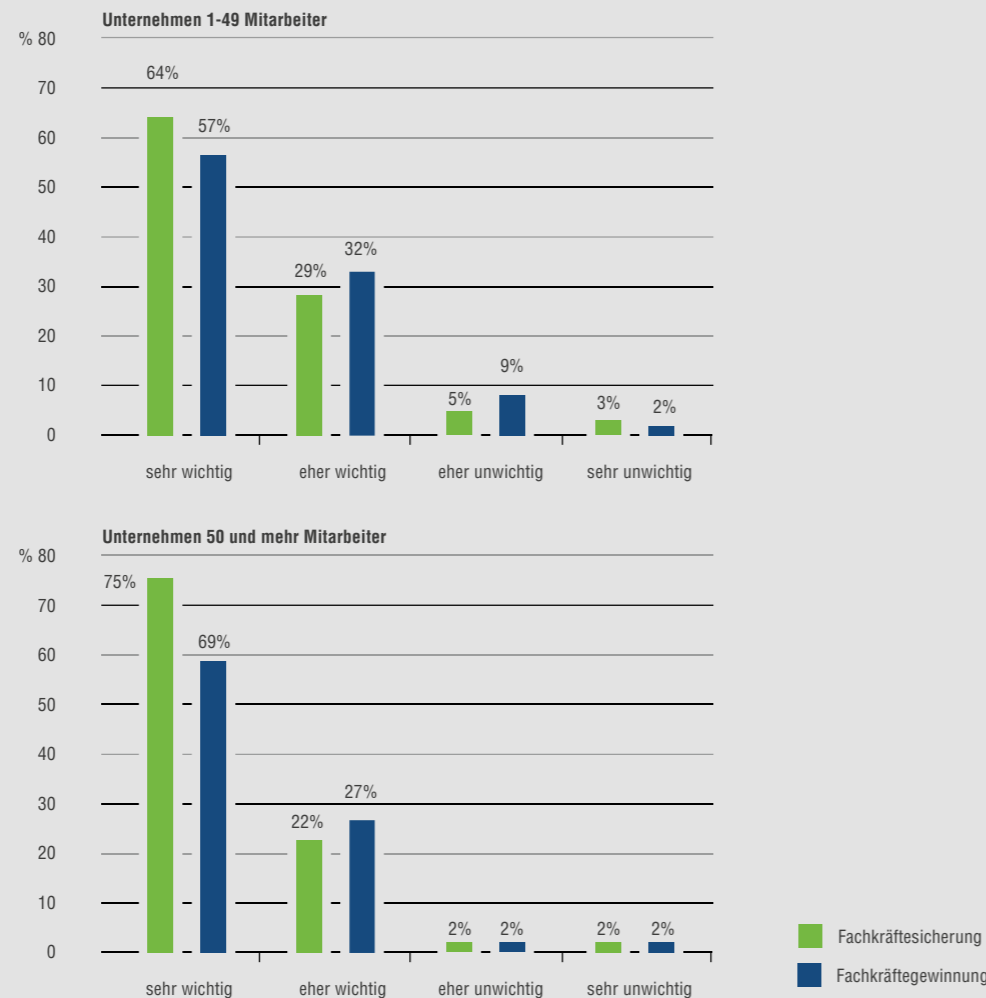
## MASSNAHMEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG UND FACHKRÄFTEGEWINNUNG

Im dritten Teil der Unternehmensbefragung zur Fachkräftesituation im Landkreis Mayen-Koblenz werden die Betriebe nach ihren Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -gewinnung gefragt.



Grafik 16

„Welche Bedeutung hat das Thema Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung für Ihr Unternehmen?“



Die Ergebnisse in Grafik 16 zeigen die sehr große Bedeutung der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung für die Unternehmen. Sie besteht bei beiden Betriebsgrößenklassen, wobei die Bedeutung für größere Unternehmen noch etwas stärker ist.

In der nächsten Frage werden die Unternehmen detailliert zu ihren Aktivitäten in der Fachkräftesicherung befragt.

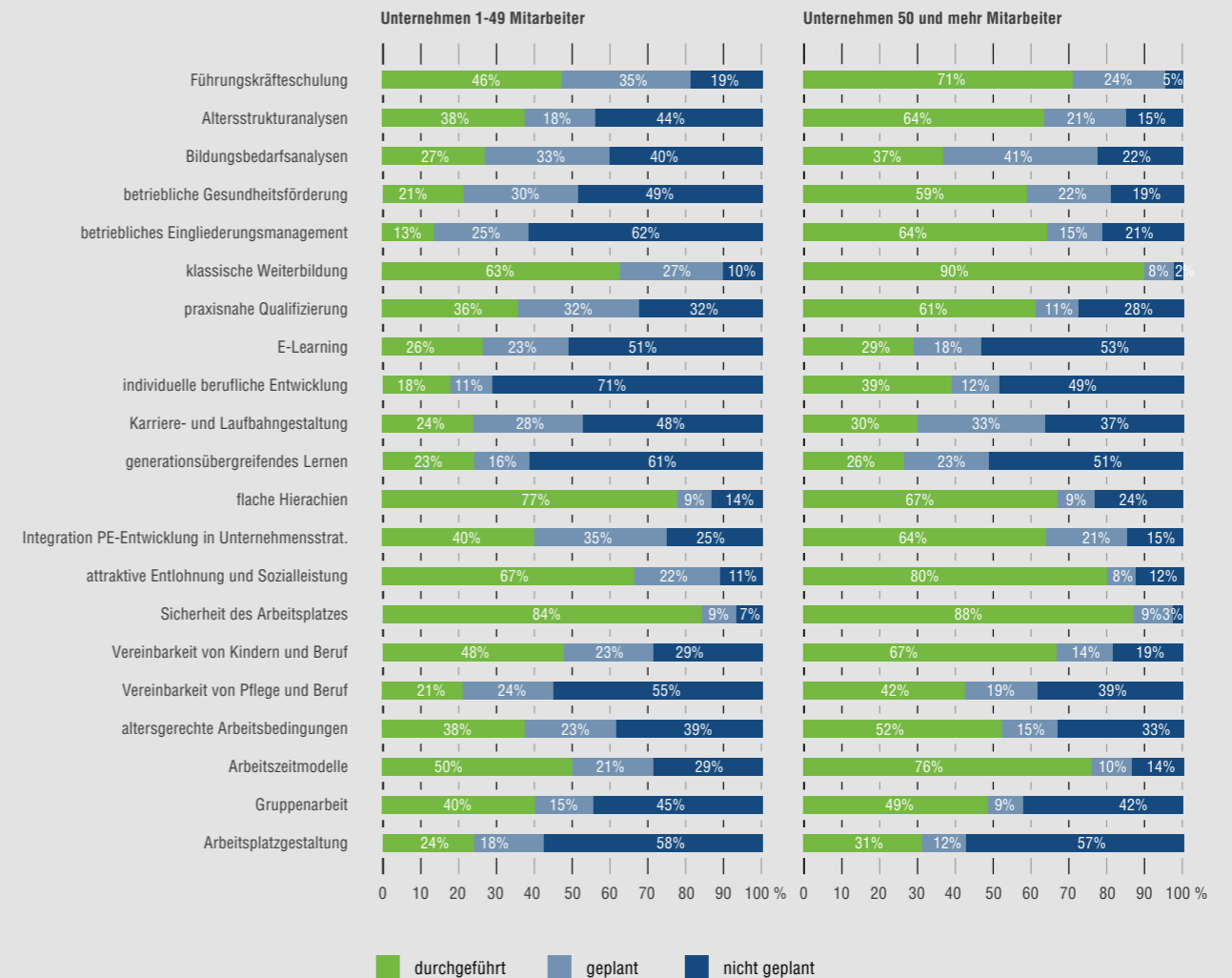
Die Grafik 17 zeigt auf den ersten Blick die aktuellen, die geplanten und die nicht geplanten Fachkräftesicherungsaktivitäten der Unternehmen, unterteilt nach Betriebsgrößenklassen.

Die Anzahl der durchgeführten Maßnahmen bei den kleineren Unternehmen ist deutlich geringer, als bei den größeren Unternehmen. Eine große Anzahl von kleinen Unternehmen plant keine Maßnahmen. Bei den Antworten der größeren Unternehmen wird deutlich, dass diese häufiger Maßnahmen zur Fachkräftesicherung anbieten bzw. dies planen. Die Ablehnungsrate ist dementsprechend geringer.

Bei Analyse der Umsetzungen bei den einzelnen Maßnahmen, fallen dann einige Besonderheiten auf: Die kleinen Unternehmen sind bei grundlegenden Aktivitäten wie z.B. den Altersstruktur- oder Bildungsbedarfsanalysen zurückhaltend.

Grafik 17

„Welche der folgenden Maßnahmen und Strategien zu Fachkräftesicherung werden in Ihrem Unternehmen durchgeführt / sind geplant / sind nicht geplant?“



Maßnahmen, die i.d.R. durch innerbetriebliche Personalentwickler forciert werden wie z.B. Karriere- und Laufbahnplanung, individuelle berufliche Entwicklung oder generationsübergreifendes Lernen, werden bei den kleinen Betrieben wenig umgesetzt. Das ist verständlich, denn i.d.R. verfügen sie über keine eigenen Personalabteilungen (vgl. Grafik 7). Die Stärken der kleineren Betriebe sind die klassische Weiterbildung, betriebsbedingte flache Hierarchien, die attraktive Entlohnung, die Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie Arbeitszeitmodelle und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Von Bedeutung sind auch relativ umfangreiche Maßnahmen bei der Führungskräftebildung bzw. die Planungen hierzu.

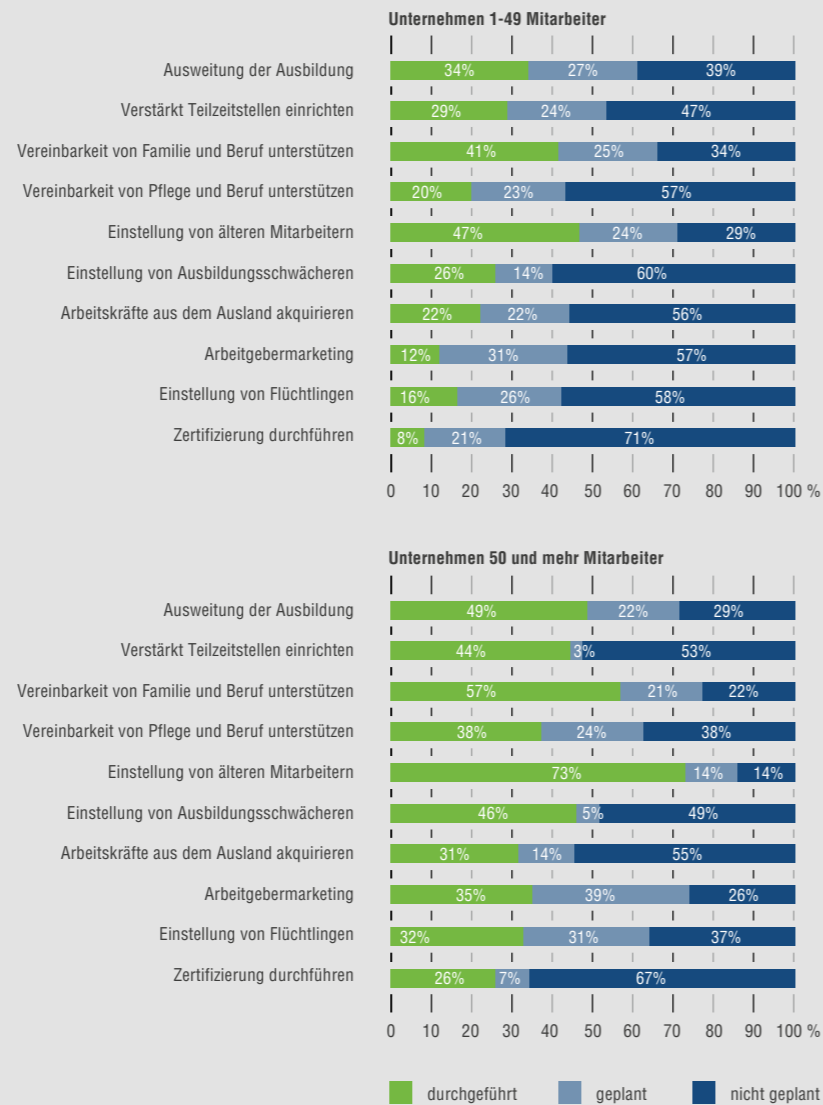
Die mittleren und größeren Unternehmen sind vor allem in der Durchführung von E-Learning-Angeboten, bei generationsübergreifendem Lernen, bei der Arbeitsplatzgestaltung sowie der individuellen beruflichen Entwicklung ihrer Mitarbeiter zurückhaltend. Grundsätzlich kann innerhalb dieser Gruppe aber davon ausgegangen werden, dass das Engagement mit der Mitarbeiterzahl weiter steigt.

Im Vergleich der Befragungsergebnisse von 2018 mit denen von 2013, zeigt sich eine deutliche Steigerung bei nahezu allen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, unabhängig von der Betriebsgröße. Die Unternehmen haben erkannt, dass sie sich um die Mitarbeiter kümmern müssen.



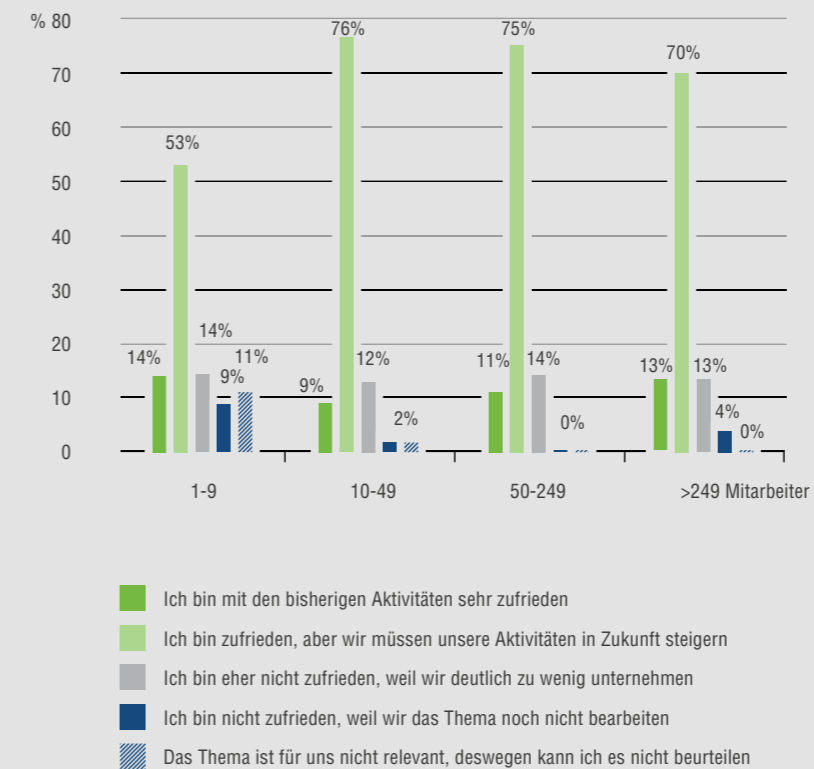
Grafik 18

„Welche der folgenden Maßnahmen und Strategien zur Fachkräftegewinnung werden in Ihrem Unternehmen durchgeführt / sind geplant / sind nicht geplant?“



Grafik 19

„Bitte beurteilen Sie die bisherigen Aktivitäten Ihres Unternehmens zur Fachkräftesicherung und –gewinnung.“



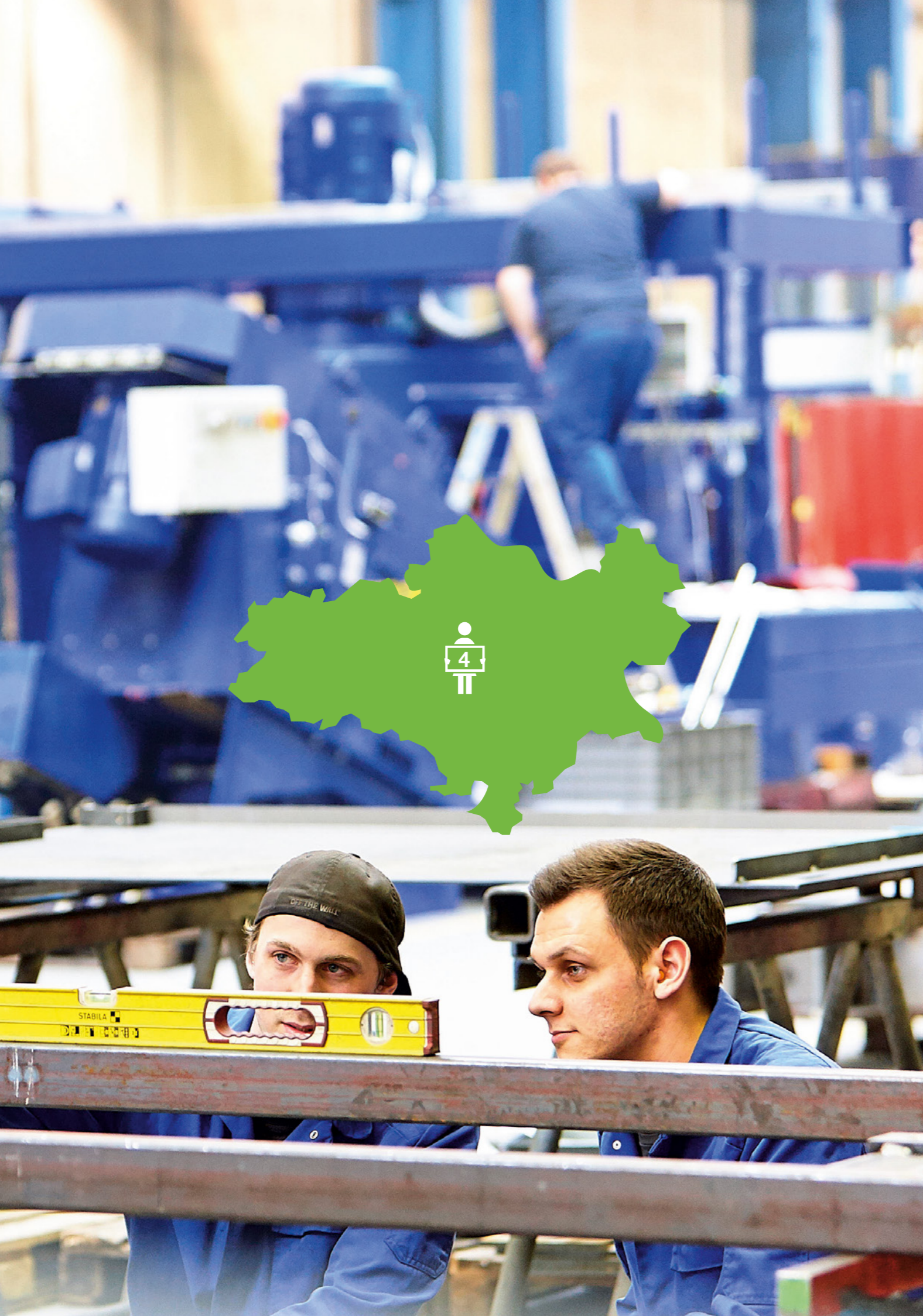
Bei den Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung (Grafik 18) gibt es deutliche Unterschiede der Betriebsgrößenklassen. Die kleineren Unternehmen sind, bis auf wenige Maßnahmen, relativ inaktiv. Auch sind ihre Planungen zurückhaltend. Hiervon ausgenommen ist die Bereitschaft ältere Mitarbeiter einzustellen, die Ausbildung zu verstärken und die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf zu fördern.

Die mittelgroßen und großen Unternehmen sind stärker in der Fachkräftegewinnung engagiert. In einigen Bereichen sind ihre Aktivitäten jedoch bescheiden. Nur 35% setzten ein Arbeitgebermarketing ein, aber weitere 39% planen dies! Die Erfahrung und die Bereitschaft, Flüchtlinge einzustellen und sich damit eine junge Arbeitnehmergruppe zu erschließen, ist bei den mittelgroßen und großen Unternehmen ausgeprägt.

Die letzte Frage im dritten Teil der Unternehmensbefragung betrifft die Einschätzung der Unternehmen über ihre bisherigen Aktivitäten.

Die befragten Unternehmen sind durchgehend mit ihren bisherigen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -gewinnung zufrieden (vgl. Grafik 19). Immerhin zeigen sich zwischen 8% und 14% sogar sehr zufrieden. Alle Unternehmen sind sich

jedoch auch darüber im Klaren, dass sie in Zukunft ihre Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -gewinnung steigern müssen (zwischen 53% und 76%). Diese klaren Aussagen sind auch vor dem Hintergrund zu verstehen, dass die Unternehmen wenig zuversichtlich sind ihren zukünftigen Fachkräftebedarf decken zu können (vgl. Grafik 15).



## UNTERSTÜTZUNGSBEDARF DER UNTERNEHMEN

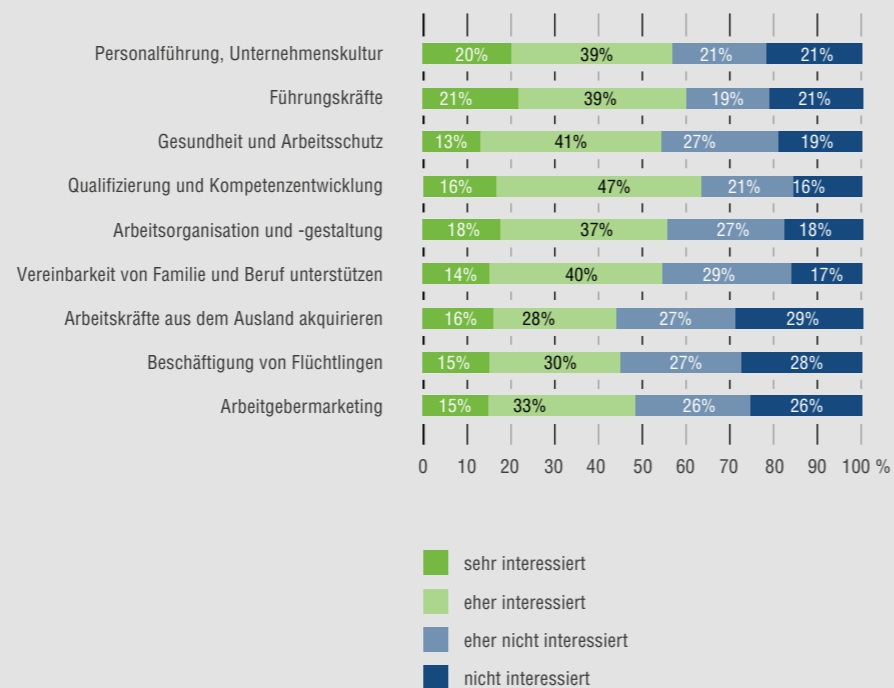
In diesem Teil werden verschiedene Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen diskutiert. Des Weiteren wird die Bekanntheit der Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz mit ihren jeweiligen Maßnahmen ermittelt.





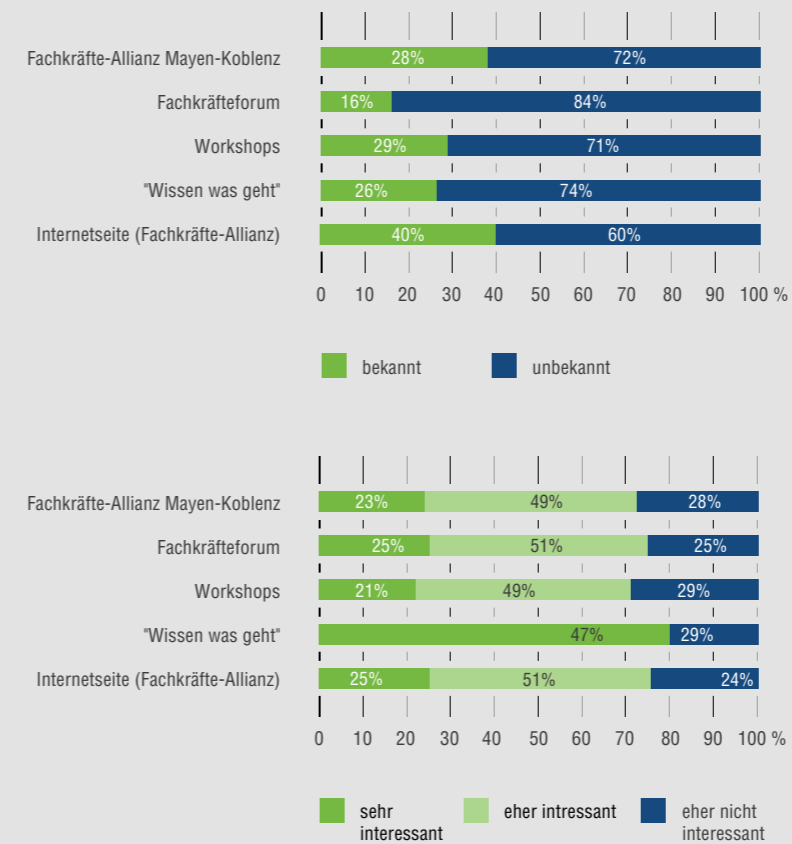
Grafik 20

„Die Fachkräfte–Allianz Mayen–Koblenz plant, Unterstützungsmaßnahmen zum Thema Fachkräftegewinnung und –sicherung anzubieten. Sind Sie an Unterstützungsangeboten für die folgenden Themenbereiche interessiert?“



Grafik 21

„Die Fachkräfte–Allianz Mayen–Koblenz organisiert regelmäßig verschiedene Unterstützungsangebote zum Thema Fachkräfte für die Unternehmen vor Ort. Kennen Sie die Fachkräfte–Allianz Mayen–Koblenz sowie die folgenden Angebote?“



Die Reaktionen der Unternehmen auf die verschiedenen Unterstützungsangebote sind bei den meisten Themen positiv (Grafik 20). Bei fast allen Themen liegen die Zustimmungsraten (sehr interessiert, eher interessiert) über 50%. Besonders hoch liegen sie bei den Schulungsmaßnahmen sowie bei der Personalführung und -kultur. Erfreulich sind auch die eher geringeren Quoten bei den Ablehnungen. Ausnahmen hiervon bilden die Themen Flüchtlinge sowie Arbeitskräfte aus dem Ausland.

Bei einem Vergleich der Umfrageergebnisse mit denen von 2013, wird deutlich, dass das Interesse der Unternehmen gestiegen ist. Mindestens genauso wichtig ist jedoch, dass sich die Ablehnung (kein Interesse) zu den einzelnen Themen deutlich verringert hat.

Die Grafik 21 zeigt eine Bewertung der Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz. Die Allianz wurde im Jahr 2014 gegründet, seit dem Jahr 2015 bietet sie

den Unternehmen regelmäßige Unterstützungsmaßnahmen an. Nach gut drei Jahren gemeinsamer Arbeit bot sich im Rahmen der Umfrage die Gelegenheit für eine erste kurze Evaluation. Es ist erfreulich, dass 40% der Betriebe die Fachkräfte-Allianz kennen und ein Viertel bzw. fast ein Drittel die beiden Hauptaktivitäten (Fachkräfteforum und Workshops). Sicherlich verbesserungswürdig ist der geringe Bekanntheitsgrad des Internetauftritts.

Hinsichtlich der Bewertung werden alle Maßnahmen in etwa gleich bewertet: ca. ein Viertel mit „sehr interessant“, die Hälfte mit „eher interessant“ und ca. ein Viertel mit „eher nicht interessant“.



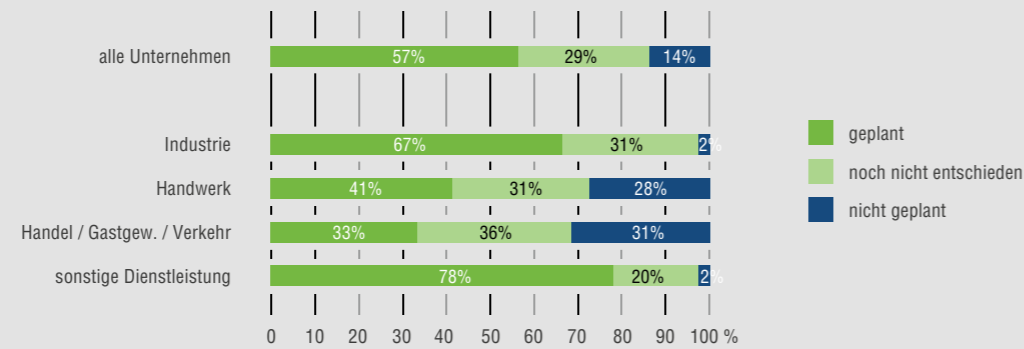
## AUSWIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG AUF DIE FACHKRÄFTESITUATION

Die Digitalisierung der Arbeitsabläufe innerhalb der Unternehmen und die digitale Verknüpfung mit Kunden und Lieferanten werden die Arbeit in qualitativer und quantitativer Hinsicht stark verändern. Um die Digitalisierung in Zukunft einordnen zu können, werden erste Fragen zur Relevanz der Digitalisierung gestellt.



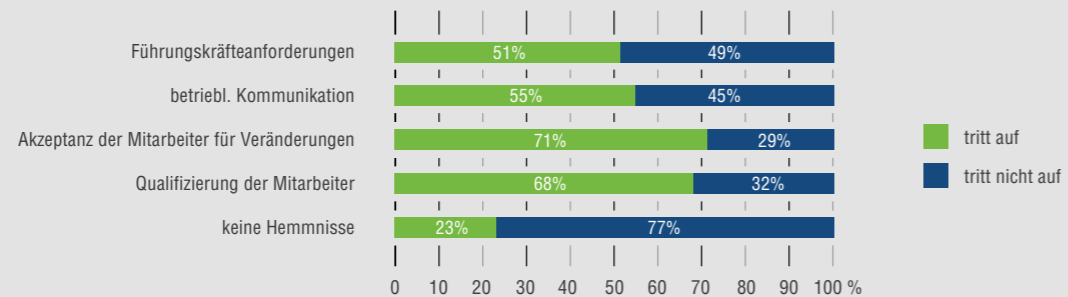
Grafik 22

„Haben Sie für die kommenden zwei Jahre Digitalisierungsvorhaben geplant?“



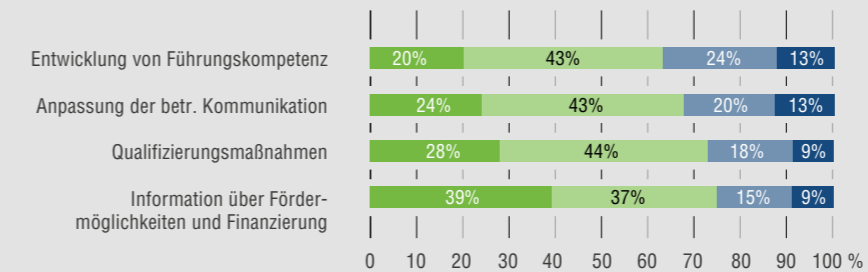
Grafik 23

„Welche Hemmnisse werden nach Ihrer Einschätzung bei Digitalisierungsvorhaben auftreten?“



Grafik 24

„Die Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz plant, Unternehmen bei den Auswirkungen der Digitalisierung zu unterstützen. Sind Sie an den folgenden Unterstützungsangeboten interessiert?“



sehr interessiert  
eher interessiert  
eher nicht interessiert  
nicht interessiert

Die Antworten zeigen sehr deutlich die Bedeutung der Digitalisierung (Grafik 22). Knapp 60% aller Unternehmen planen Digitalisierungsvorhaben, knapp 30% sind sich noch nicht sicher und nur 14% planen nichts. Besonders eindeutig sind die Antworten bei den Industriebetrieben sowie den sonstigen Dienstleistungen. Hier haben lediglich 2% noch nichts geplant. Im Handwerk sowie im Handel / Gastgew. / Verkehr liegt der Anteil derjenigen, die nichts planen, bei ca. 30%. Es ist jedoch davon

auszugehen, dass auch dort die Bedeutung der Digitalisierung für die Unternehmen hoch sein wird.

Mit dieser Frage werden mögliche Hemmnisse aus dem Personalbereich erfasst (Grafik 23). Es ist bemerkenswert, dass die Unternehmen davon ausgehen, dass alle genannten Teilbereiche stark beeinflusst werden (über 50%). Die erwarteten Hemmnisse betreffen die wesentlichen Handlungsfelder der Personalführung: Führung,

Kommunikation und Motivation sowie die Mitarbeiterkompetenzen. Damit werden die Auswirkungen der Digitalisierung als sehr grundlegend für die Unternehmen angesehen. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass kaum Erfahrungen vorliegen und die Antworten sicherlich als erste Einschätzungen interpretiert werden sollten.

Die vorgeschlagenen Unterstützungsmaßnahmen (Grafik 24) stellen eine Ergänzung zu den genann-

ten Hemmnissen in der Grafik 23 dar. Auch hier wird deutlich, dass den möglichen Auswirkungen der Digitalisierung auf den Personalbereich eine große Aufmerksamkeit zugutekommt. Die Zustimmungsraten (sehr interessiert, eher interessiert) der Unternehmen liegen bei den Unterstützungsangeboten zwischen 63% und 76%. Es zeigt sich erneut, die Unternehmen nehmen das Thema sehr ernst und erwarten einen großen Handlungsbedarf.



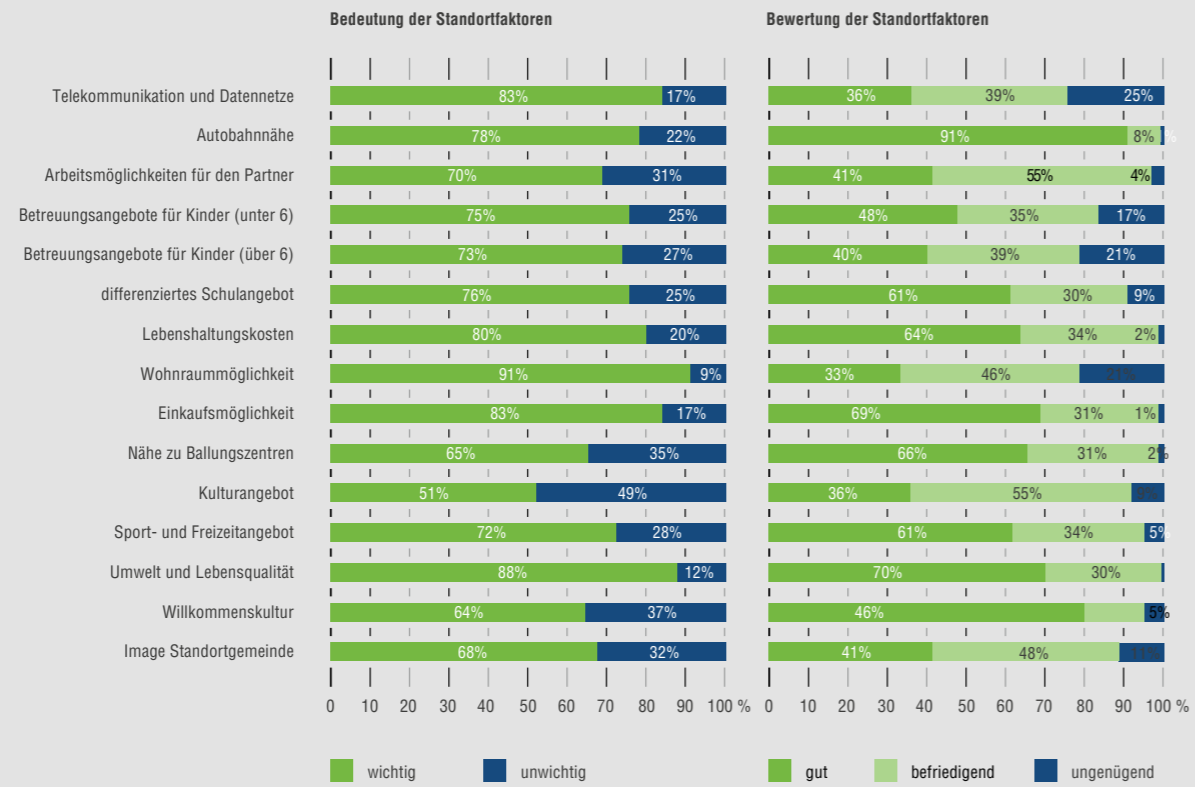
## STANDORTBEWERTUNG DURCH DIE UNTERNEHMEN

Die Standortbewertung des Landkreises Mayen-Koblenz durch die Unternehmen gibt einen Überblick über die Attraktivität der Region für Fachkräfte.



Grafik 25

„Welche Bedeutung haben die folgenden Standortfaktoren für die Mitarbeiterentscheidung, eine Stelle vor Ort anzunehmen und wie bewerten Sie diese Standortfaktoren in der Standortgemeinde bzw. der Region?“



Alle Standortfaktoren haben aus Sicht der Unternehmen eine hohe bzw. sehr hohe Relevanz. D.h. ihnen wird eine große Bedeutung für die Mitarbeiterentscheidung beigemessen, vor Ort eine Stelle anzunehmen. In der Bewertung gibt es einige Faktoren, die im Vergleich zur letzten Umfrage zurückhaltender beurteilt werden. Dies betrifft die Telekommunikation und die Datenetze, die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sowie die Wohnraummöglichkeiten. Bei diesen Faktoren fallen vor allem die für den Landkreis

normalerweise untypischen Negativbewertungen auf. Es ist jedoch nicht davon auszugehen, dass sich die Standortbedingungen für diese Faktoren verschlechtert haben. Vielmehr dürften die Anforderungen der Unternehmen für diese Einzelbedingungen gestiegen sein. D.h. mit zunehmenden Ansprüchen der Unternehmen wächst der Handlungsbedarf. Insgesamt kann die Standortbewertung des Landkreises für die Mitarbeiterakquisition jedoch weiterhin als gut bezeichnet werden.



## IV. RESÜMEE

### Relevanz – Fachkräftesituation für die Unternehmen im Landkreis Mayen-Koblenz

Die Bedeutung der Fachkräftesituation für die Unternehmen ist sehr hoch und seit der letzten Befragung im Jahr 2013 noch weiter gestiegen (**Grafiken 8 und 9**). Sie betrifft fast jedes Unternehmen und eine Entspannung ist nicht zu erkennen. Sowohl aktuell als auch in Zukunft können die Betriebe immer mehr offene Stellen nur mit Verzug besetzen. Für etliche Stellen finden sie jedoch keine Mitarbeiter mehr (**Grafiken 10 und 11**). Untersucht man die Gründe für den Fachkräftemangel, dann sind es vor allem eine unzureichende Qualifikation und schlichtweg das Fehlen von Bewerbern. Faktoren wie die Gehaltshöhe oder die Arbeitsbedingungen verlieren als Hinderungsgrund an Bedeutung (**Grafik 12**).

### Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung – Maßnahmen der Unternehmen

Alle befragten Unternehmen sind davon überzeugt, dass Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -gewinnung wichtig sind (**Grafik 16**). In der Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitssicherung und -gewinnung zeigen sich jedoch Handlungsbedarfe (**Grafik 17 und 18**). Vor allem kleinere Unternehmen sind beim Maßnahmeneinsatz zurückhaltend. Hier herrscht immer noch viel Nachholbedarf. Dieser wird auch durchaus reflektiert, denn die Mehrheit ist sich bewusst, dass sie in Zukunft ihre Aktivitäten noch steigern muss (**Grafik 19**).

### Digitalisierung – Bedeutung für die Unternehmen und die Fachkräftesituation

Die Digitalisierung wird die Unternehmen in Zukunft stark beschäftigen. Dementsprechend hat bereits jetzt der überwiegende Anteil der befragten Unternehmen Digitalisierungsvorhaben geplant (**Grafik 22**). Gleichfalls sind die Unternehmen davon überzeugt, dass die Digitalisierung Hemmnisse auf wichtige Handlungsfelder der Personalführung haben wird (**Grafik 23**). Der größte Teil der Unternehmen ist dementsprechend an Unterstützungsangeboten durch die Fachkräfte-Allianz interessiert (**Grafik 24**).

### Fachkräftemangel – fehlende Qualifikationen heute und in Zukunft

Die befragten Unternehmen im Landkreis Mayen-Koblenz benötigen heute vor allem technisch-gewerblich ausgebildete Mitarbeiter, Techniker, Fachwirte und Meister sowie Auszubildende. Besonders prekär ist die Situation bei den Handwerksbetrieben (**Grafik 13**). Für die Zukunft erwarten die Unternehmen keine Entspannung. Der Bedarf ist ungebrochen hoch und wieder sind es die Handwerksbetriebe, welche den größten Fachkräftemangel erwarten (**Grafik 14**). Fragt man die Unternehmen nach ihrer Zuversicht in Zukunft den Mitarbeiterbedarf decken zu können, zeichnet sich ein zurückhaltendes Bild (**Grafik 15**). Diejenigen Betriebe, die heute bereits Mitarbeiter suchen – und das sind die meisten – sind wenig zuversichtlich in Zukunft geeignete finden zu können.

### Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz – Unterstützungsangebote und Bekanntheit

Die WFG am Mittelrhein mbH bietet gemeinsam mit der Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz seit mehreren Jahren Unterstützungsangebote für Unternehmen zum Thema Fachkräfte an. Die Unternehmen äußern Interesse an den verschiedenen Maßnahmen (**Grafik 20**) und die Bekanntheit der Fachkräfte-Allianz Mayen-Koblenz ist nach drei Jahren Arbeit erfreulich hoch. Die Angebote der Allianz sind zunehmend im Bewusstsein der Unternehmen (**Grafik 21**).

### Fachkräftemangel – Unterstützung und Weiterentwicklung

Die Fachkräftesituation im Landkreis Mayen-Koblenz ist schwierig und hat sich in den letzten Jahren verschlechtert. Für die Zukunft werden die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Fachkräftesituation an Dynamik gewinnen. Die Unternehmen sind auch hier an Unterstützungsangeboten der Fachkräfte-Allianz interessiert und dies zeigt, dass die angebotenen Maßnahmen der Fachkräfte-Allianz inhaltlich gut positioniert sind und die interessierten Unternehmen erreichen.



## Auftraggeber



Wirtschaftsförderungsgesellschaft  
am Mittelrhein mbH



## Konzeption und Durchführung



[www.cdi-projekte.de](http://www.cdi-projekte.de)

## Grafik und Gestaltung

D M B O – Studio für Gestaltung

[www.dmbo.de](http://www.dmbo.de)

## Bildnachweis

Masa GmbH (Titel, S. 30)

Brohl Wellpappe GmbH & Co. KG (S. 10)

Moritz J. Weig GmbH & Co. KG (S. 14)

WFG am Mittelrhein mbH (S. 04, 23, 41)

Klaus-Peter Kappest (S. 38)

Shutterstock (24, 34)