



IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern  
in Nordrhein-Westfalen

# Fachkräftebericht 2013 für Nordrhein-Westfalen



## ▶ Links

[www.ihk-nrw.de](http://www.ihk-nrw.de)  
[www.ihk-fachkraefte-nrw.de](http://www.ihk-fachkraefte-nrw.de)  
[www.demografierechner-nrw.de](http://www.demografierechner-nrw.de)

## ▶ Impressum

### **IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V.**

Marienstraße 8, 40212 Düsseldorf  
Postfach 24 01 20, 40090 Düsseldorf

Tel.: +49 211 - 36 70 2 - 0

Fax: +49 211 - 36 70 2 - 21

mailto: [info@ihk-nrw.de](mailto:info@ihk-nrw.de)

Internet: <http://www.ihk-nrw.de>

#### **Präsident:**

Paul Bauwens-Adenauer

#### **Hauptgeschäftsführer:**

Dr. Ralf Mittelstädt

VR 7738 · Amtsgericht Düsseldorf · Steuernummer: 133/5910/0390

#### **Bildnachweis:**

Abenteuer Ausbildung – Fotoausstellung der IHK Köln/Ahrens + Steinbach



## Sehr geehrte Damen und Herren,

**kaum eine Ansprache von Politikerinnen und Politikern kommt in diesen Tagen ohne einen Hinweis auf die demografische Entwicklung aus. Dabei schwanken die Wertungen zwischen Bedrohung, Herausforderung und Chance. Fest steht: Die Bevölkerungsentwicklung beeinflusst in naher Zukunft stärker als bisher alle gesellschaftlichen und politischen Bereiche. Das gilt auch und gerade für Nordrhein-Westfalen. Experten rechnen hier bis zum Jahr 2030 mit einem Bevölkerungsrückgang von rund vier Prozent.**

Die Auswirkungen der Entwicklung der Erwerbsbevölkerung auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zeigen sich schon jetzt – je nach Region – mehr oder weniger stark. Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen sind bereits heute maßgebliche Berater, um vor allem kleine und mittlere Unternehmen bei der Versorgung mit Fach- und Führungskräften zu unterstützen. Besonders gefordert ist dabei der Bereich Aus- und Weiterbildung.

Maßnahmen wie die Unterstützung der Berufsorientierung, die Förderung von Partnerschaften zwischen Unternehmen und Schulen sowie die Einrichtung von Kombistudiengängen sind hier beispielhaft zu nennen.

Im Rahmen ihrer regelmäßigen Umfragen zur Konjunktur und zur Ausbildung bitten die Industrie- und Handelskammern ihre regionalen Unternehmen auch immer um deren Einschätzungen zum aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf sowie zu ihren Ausbildungsaktivitäten. Erstmals wurden diese Angaben zu einem „NRW-Fachkräftebericht“ zusammengefasst – basierend auf rund 4000 Antworten von Unternehmen. Mit ihm leisten die IHKs in NRW einen Beitrag, um Transparenz über aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe zu schaffen. Der „NRW-Fachkräftebericht“ ist ein wichtiges Instrument, wenn es darum geht, Unternehmen und politisch Verantwortlichen eine verlässliche Wissensgrundlage für zukunftsorientiertes Handeln zu geben.

**Mit freundlichen Grüßen**

**Dr. Ralf Mittelstädt**

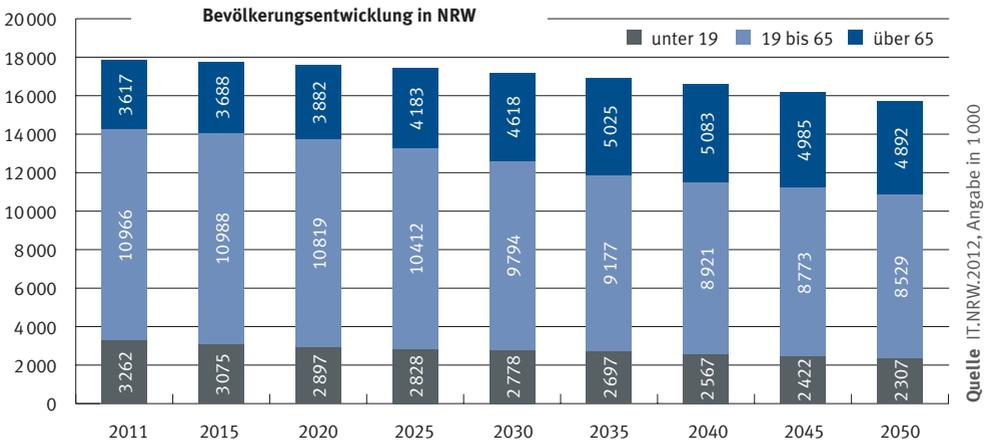
Hauptgeschäftsführer IHK NRW

**Gregor Berghausen**

Federführer Bildung/Fachkräfte NRW

# ! Die Sicherung des Fachkräftebedarfs wird schwieriger

Der demografische Wandel geht an NRW nicht vorbei. Die Bevölkerung wird insgesamt schrumpfen, aber nicht jede Altersgruppe ist davon gleichermaßen betroffen. Vielmehr wird die Anzahl der Älteren deutlich zunehmen, während die Jungen wie auch die erwerbstätige mittlere Generation kräftige Rückgänge verzeichnen. Schon heute ist die Gruppe der Rentner größer als die der Kinder und Jugendlichen in NRW. Bis 2050 kommen auf einen Unter-19-Jährigen mehr als zwei Rentner, zugleich werden im Vergleich zu heute mehr als 20 Prozent weniger Erwerbstätige zur Verfügung stehen.



Für die Wirtschaft bedeutet das ein deutlich sinkendes Angebot an potenziellen Arbeitskräften – und das nicht erst 2050. Der demografische Wandel kündigt sich schon heute durch sinkende Schulabgängerzahlen an und wird ab 2020 deutlich spürbar sein. Dann werden sich zwei Faktoren potenzieren: die kontinuierlich niedrigen Geburtenraten der letzten Jahre und das Eintreten der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand. Laut Fachkräftemonitor der IHK NRW werden im Jahr 2020 bereits 360 000 Fachkräfte fehlen, 2030 sind es dann über 750 000.

Und noch etwas lässt sich voraussagen: Die Probleme bei der Fachkräftesicherung werden vor allem den Bereich beruflich qualifizierter Fach-

kräfte betreffen. Sie machen im Jahr 2030 mehr als 90 Prozent des Fachkräftengpasses aus, nur rund fünf Prozent entfallen auf akademisch qualifizierte. Diese Probleme werden verstärkt durch den Trend zu höheren Bildungsabschlüssen. Folgt man der Prognose des NRW-Schulministeriums, so werden 2030 rund 78 Prozent der Schulabgängerinnen und Schulabgänger über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Wenn sich die Entwicklung fortsetzt, dass immer mehr Schülerinnen und Schüler eine Hochschulausbildung anstreben, wird es für Unternehmen noch schwieriger, Auszubildende zu finden. Viele Jugendliche und ihre Eltern unterschätzen noch die Perspektiven einer dualen Ausbildung mit ihren Weiterbildungschancen und Karrieremöglichkeiten.



Quelle [www.ihk-fachkraefte-monitor-nrw.de](http://www.ihk-fachkraefte-monitor-nrw.de)

## ! Probleme bei der Fachkräftesicherung in den Unternehmen

Für die Wirtschaft in NRW stellt die Sicherung des Fachkräftebedarfs bereits heute ein Problem dar. Mehr als jedes vierte Unternehmen, 28 Prozent, betrachtet den Fachkräftemangel als wirtschaftliches Risiko. Der Wert liegt unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung in den vergangenen drei Jahren auf einem hohen Niveau. Ungeachtet der aktuellen Beschäftigungspläne sorgen sich die Unternehmen über die längerfristige Personalausstattung. Noch können sich vor allem die größeren Unternehmen auf die sinkenden Bewerberzahlen einstellen, kleinere Unternehmen befürchten dagegen verstärkt Personalengpässe.

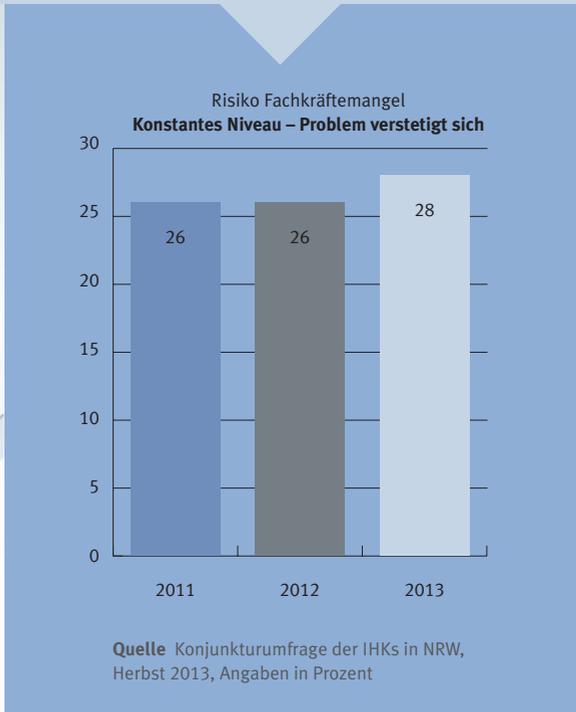
Auch auf dem Ausbildungsmarkt zeigen sich Probleme. Laut IHK-Ausbildungsumfrage geben fast zwei Drittel der Unternehmen an, dass ihre Bewerberzahlen auf Ausbildungsplätze rückläufig sind. Über 16 Prozent der befragten Unternehmen können nicht alle ihre Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern besetzen.

Der Mangel an Fachkräften betrifft die Branchen und Regionen unterschiedlich. Während einige Regionen bereits heute massive Schwierigkeiten verzeichnen, können andere die demografische Entwicklung noch durch Zuwanderungen abschwächen. Doch auch in diesen Regionen treten in Hinblick auf einzelne Qualifikationen oder Branchen bereits heute Engpässe auf.

Bezogen auf ganz NRW ist vor allem die Gesundheitswirtschaft (42,5 Prozent) als personalintensive Branche besonders betroffen. Aber auch in der Bauwirtschaft und in den unternehmensnahen Dienstleistungen tritt der Fachkräftemangel schon heute deutlich zu Tage. In diesen Branchen haben rund 40 Prozent der Unternehmen Probleme, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Nicht unerheblich betroffen ist auch das Hotel- und Gaststättengewerbe (27,5 Prozent). In der Industrie wird das Fachkräfterrisiko unterschiedlich bewertet (Elek-

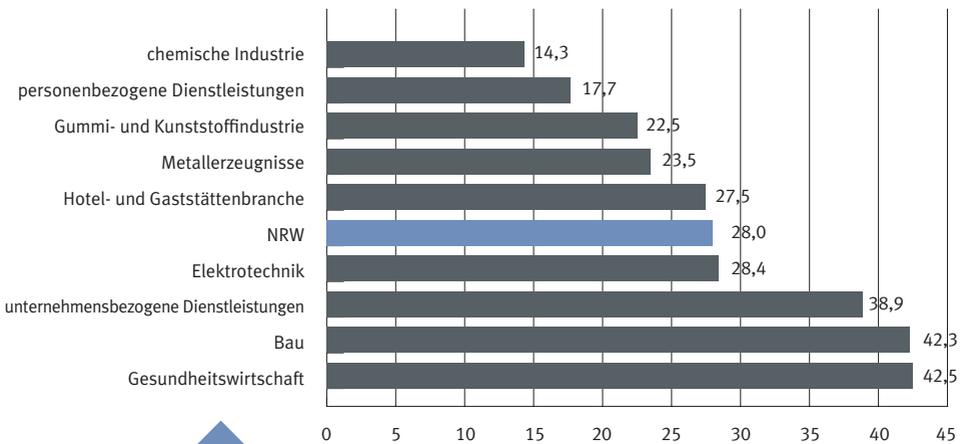
trotechnik (28,4 Prozent), Metall (23,5 Prozent), die Gummi- und Kunststoffindustrie (22,5 Prozent), chemische Industrie (14,3 Prozent)). Da viele Industriebetriebe sich schon lange mit Personalengpässen auseinandersetzen müssen, haben diese Unternehmen sich mit Maßnahmen wie der Auslagerung einzelner Tätigkeiten oder mit Rationalisierung auf diese Situation eingestellt – je nach Branche und Region in unterschiedlichem Maße.

Grundsätzlich darf bei den Problemen bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs nicht übersehen werden, dass Fachkräfteangebot und -nachfrage oft nicht zu einander passen, weder regional noch qualitativ. Fachkräfte sind nur eingeschränkt mobil und nicht immer bereit, den Wohnort zu wechseln, um an einem anderen Ort zu arbeiten. Auch qualitativ gibt es Schwierigkeiten. Die vorhandenen Qualifikationen der Fachkräfte passen oft nicht zum Bedarf der Unternehmen.



**Quelle** Konjunkturumfrage der IHKS in NRW, Herbst 2013, Angaben in Prozent

Risiko Fachkräftemangel in ausgewählten Branchen  
„Bauwirtschaft und Dienstleistungen in Schwierigkeiten“



## ! Unternehmen sind aktiv

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sind in der Regel langfristig angelegt und kurzfristig nur schwierig zu revidieren. Viele Unternehmen richten ihre Personalplanung bereits darauf aus. Dazu sind umfassende Informationen über die Folgen der demografischen Entwicklung für das eigene Unternehmen sehr wichtig. Mit dem IHK-Demografierechner lässt sich individuell und einfach für jedes Unternehmen zeigen, wann und in welchen Abteilungen bzw. Berufsgruppen die Altersstruktur zu Problemen führen kann.

Die Unternehmen reagieren in vielfältiger Weise, um den Fachkräftebedarf zu sichern. Oberste Priorität dabei hat die Ausbildung (54 Prozent) und die Weiterbildung (53 Prozent). Mehr als jedes zweite Unternehmen will sich hier stärker engagieren. Die Unternehmen investieren schon heute jährlich hohe Summen, um Nachwuchs auszubilden und ihre Mitarbeiter zu qualifizieren. Ausgebremst wird das Engagement der Unternehmen in vielen Fällen von Problemen, angebotene Lehrstellen zu besetzen.

Die Ausbildungsreife vieler Schulabgängerinnen und Schulabgänger ist nach wie vor ein großes Problem, 72 Prozent der Unternehmen sehen in mangelnder Ausbildungsreife der Bewerber ein Hemmnis für Ausbildung (vgl. IHK-Ausbildungsumfrage 2013, Auswertung für NRW). Hinzu kommt der bereits angesprochene Trend zu akademischen Ausbildungen.

Weil die einmal erworbenen formalen Qualifikationen schnell an Wert verlieren, gewinnt die berufliche Aus- und Weiterbildung einen immer höheren Stellenwert und verlangt auch von Arbeitnehmern und Auszubildenden Lernfähigkeit und -bereitschaft. Nur so können Unternehmen mit der rasanten Geschwindigkeit der technologischen Entwicklung Schritt halten und sich auf neue Aufgabenfelder vorbereiten.

Damit sie im zunehmenden Wettbewerb um die besten Kräfte erfolgreich sind, bemühen sich viele Unternehmen, als attraktive Arbeitgeber (40 Prozent) wahrgenommen zu werden. Weder die gelungene Gestaltung einer Stellenanzeige noch die

Höhe des gezahlten Gehaltes allein reichen dazu aus. Zunehmend erwarten Fachkräfte von ihrem Arbeitgeber, dass dieser Konzepte anbietet, bei denen Ökonomie, Mensch und Natur im Einklang gesehen werden. Auch die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland rückt durchaus in den Fokus. Immerhin schon 13 Prozent der Unternehmen richten bei der Suche nach Fachkräften den Blick ins Ausland.

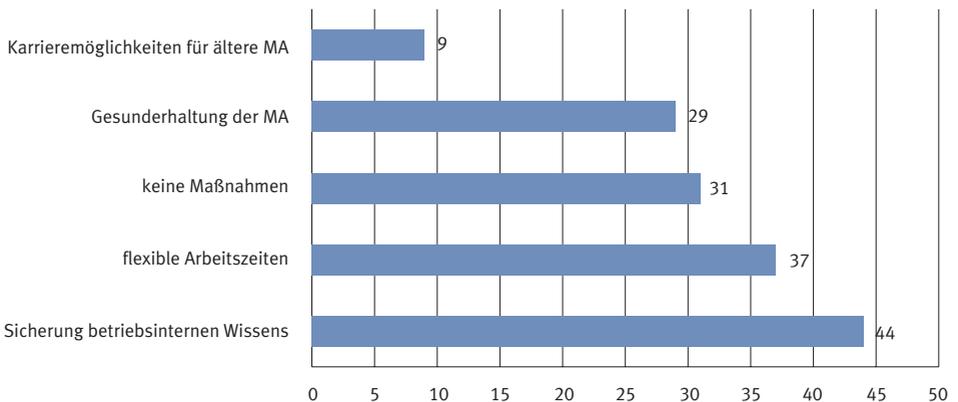
Immer mehr Unternehmen erkennen und schätzen die Erfahrung älterer Mitarbeiter (28 Prozent). Einige suchen auch nach Möglichkeiten, diese über den Ruhestand hinaus zu binden. Aber auch durch die Einrichtung altersgemischter Teams, bei denen sich Erfahrungsreichtum und aktuelles Fachwissen gut ergänzen, lässt sich nicht nur die Effizienz von Arbeitsabläufen steigern, sondern auch das Firmenwissen erhalten.

Die Sicherung des betriebsinternen Erfahrungswissens ist für 44 Prozent der Unternehmen eine vorrangige Aufgabe. Wenn in kurzer Zeit ein großer Teil der Belegschaft wechselt, droht unweigerlich ein Know-How-Verlust, der auch durch moderne Dokumentationsformen nicht aufgefangen werden kann.

Sich wandelnde gesellschaftliche Wertvorstellungen beeinflussen ebenfalls das Engagement und die Leistungsbereitschaft im Beruf. Insbesondere bei den Jüngeren besteht der Wunsch nach einer Begrenzung der Arbeitszeit, um den Bereichen „Familie“, „Ehrenamt“ und „Freizeit“ größeren Raum in der Lebensgestaltung geben zu können. Durch die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten (37 Prozent) und die damit einhergehende bessere Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf können Mitarbeiter nicht nur besser an die Unternehmen gebunden, sondern auch insgesamt das Erwerbspersonenpotenzial besser ausgenutzt werden.

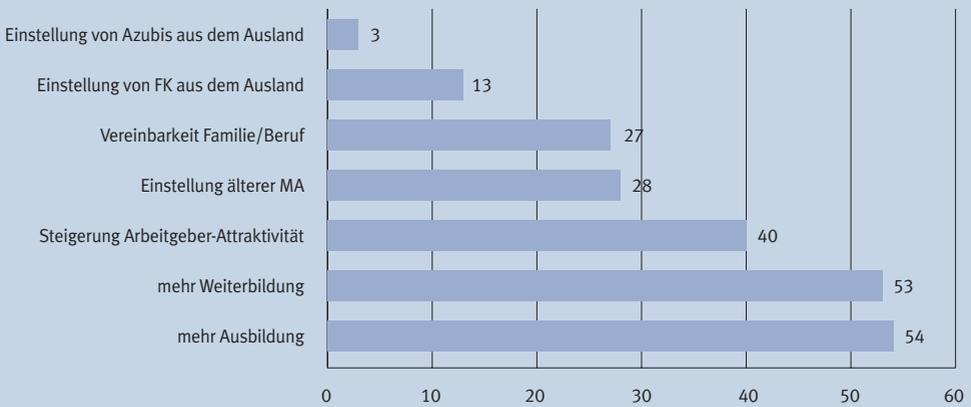
In den kommenden Jahren werden die Unternehmen sich nicht nur um die Neubesetzung vakanter Positionen kümmern müssen. Auch die Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der bestehenden Belegschaften wird wichtiger (29 Prozent). Dazu zählen neben der altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen auch Mitarbeiter-schulungen und Gesundheitschecks. Neben der körperlichen Fitness gehören auch immer stärker Maßnahmen zum Umgang mit psychischen Belastungen in das Angebotsportfolio.

Reaktionen auf alternde Belegschaft, **„Wissen im Betrieb als Schlüsselfaktor“**



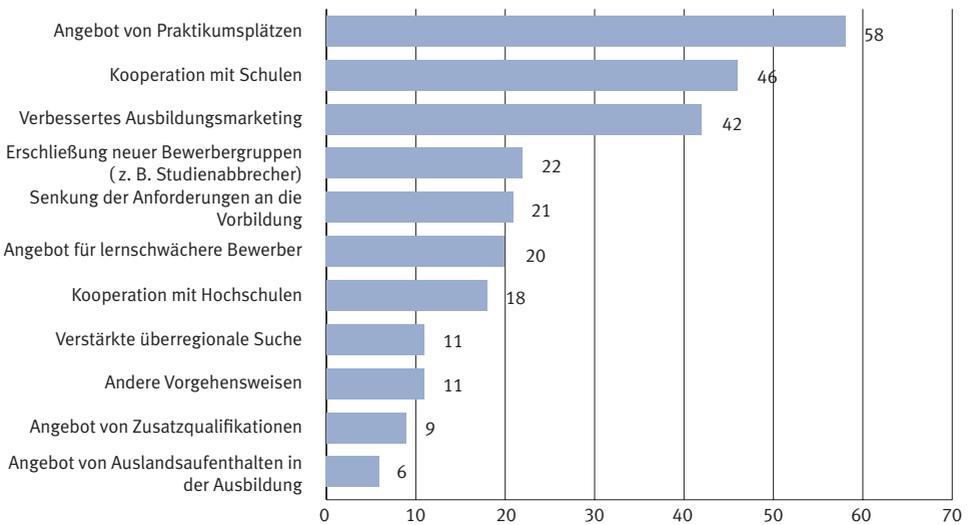
Quelle Konjunkturumfrage der IHKs in NRW, Herbst 2013, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

Reaktionen auf den Fachkräftemangel **„Bildung, Bildung und Employer Branding“**



Quelle: Konjunkturumfrage der IHKs in NRW, Herbst 2013, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

Reaktion auf rückläufige Bewerbungen für Ausbildungsplätze **„Frühe Kontaktaufnahme – durch Praktika & Schulkooperation“**



Quelle: DIHK-Ausbildungsumfrage 2013, Auswertung für NRW, Angabe in Prozent, Mehrfachnennungen

Wenn die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger stetig zurückgeht, dann müssen die regionalen Potenziale besser ausgenutzt werden als bisher. Die meisten Unternehmen haben erkannt, dass die frühzeitige Bindung von Schülerinnen und Schülern an ihr Unternehmen eine der besten Vo-

raussetzungen ist, um geeigneten Nachwuchs zu finden. Das breite Angebot unterschiedlicher Formen von Praktika (58 Prozent) und der Abschluss von Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen (46 Prozent) zeigen, dass Wirtschaft und Schule deutlich aufeinander zugegangen sind.



An vielen Orten werden inzwischen Berufsinformationsmessen durchgeführt, auf denen sich die Unternehmen präsentieren und die angebotenen Ausbildungsplätze bewerben. Immer mehr Unternehmen gehen dazu über, Schülerinnen und Schüler in jugendgemäßer Form anzusprechen und ihr Marketing für die berufliche Ausbildung zu verbessern (42 Prozent). In vielen Fällen gelingt die Rekrutierung von Auszubildenden über diese Messen oder sogenannte Speed-Dating-Veranstaltungen, bei denen Firma und Bewerber sich in Kurzinterviews kennenlernen können. Zum Ausbildungsjahr 2013/2014 nahmen bereits über 3000 Unternehmen an insgesamt rund 80 von den IHKS ganz oder teilweise organisierten Veranstaltungen zum Recruiting von Auszubildenden teil.

Auch für die stark gestiegene Gruppe der Schülerinnen und Schüler mit Studienberechtigung ist das Angebot verbessert worden. Durch die Dualen Studiengänge, bei denen Ausbildung und Studium miteinander kombiniert werden können, und die engere Kooperation mit den Hochschulen werden die Studierenden, insbesondere auch in den technischen Disziplinen, frühzeitig an die Praxis des Arbeitsalltags herangeführt und so stärker an das Unternehmen gebunden. Auch spezifische Angebote an Studierende, die ihr Studium nicht zu Ende bringen können, werden in steigendem Maße unterbreitet.

Viele Unternehmen haben erkannt, dass vermehrte Anstrengungen erforderlich sind, um geeignete Bewerber in ausreichender Zahl gewinnen

zu können. Ein erfolgreiches Instrument dafür ist das Ausbildungsmatching, d. h. die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit passgenauen Bewerbern. Zudem richtet sich der Fokus der Unternehmen zunehmend auch auf lernschwächere Bewerber. Ein Fünftel der Unternehmen bietet gezielt Angebote für diese Personengruppe an. Mehr als 20 Prozent wollen die Anforderungen an die Vorbildung der Bewerber senken.

Vermeehrt in den Blickpunkt rücken auch an- und ungelernete Personen. Diese benötigen passgenaue und niedrighschwellige Angebote. Eine Möglichkeit könnten Teilqualifikationen sein. Als Zielgruppe kämen z. B. Arbeitslose in Betracht, die bislang keine Berufsausbildung abgeschlossen haben oder die schon lange nicht mehr im erlernten Beruf tätig sind. Auch Berufsrückkehrer sind mögliche Adressaten. Für diesen Personenkreis sind Angebote wie eine Umschulung oder die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung als Externer oft zu aufwendig. Mit einer eigenständig auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Teilqualifikation kann diese Gruppe ggf. erschlossen werden. Einerseits erhält die betroffene Person nach relativ kurzer Qualifizierungsdauer einen Nachweis, mit dem die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich steigen. Die Unternehmen andererseits können über diesen Personenkreis neue Fachkräfte erschließen. Dies wäre ein Ansatz, das Missverhältnis zwischen Bedarf der Unternehmen und Qualifikation der Bewerber abzumildern.

## ► Ansprechpartner

### **IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V.**

*Franz Roggemann*

0211 3670212 · franz.roggemann@ihk-nrw.de

### **Industrie- und Handelskammer Aachen**

*Ellen Lenders*

0241 4460146 · ellen.lenders@aachen.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer Arnsberg, Hellweg-Sauerland**

*Klaus Bourdick*

02931 878121 · bourdick@arnsberg.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld**

*Arne Potthoff*

0521 554222 · a.potthoff@ostwestfalen.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer Mittleres Ruhrgebiet**

*Thomas Gdanietz*

0234 9113173 · gdanietz@bochum.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg**

*Dario Thomas*

0228 2284148 · dario.thomas@bonn.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold**

*Martin Raitchel*

05231 760137 · raitchel@detmold.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer zu Dortmund**

*Michael Ifland*

0231 5417260 · m.ifland@dortmund.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf**

*Clemens Urbanek*

0211 3557280  
clemens.urbanek@duesseldorf.ihk.de

### **Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg**

*Robert Schweizog*

0203 2821367 · schweizog@niederrhein.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen**

*Käthe Reismann*

0201 1892234 · kaethe.reismann@essen.ihk.de

### **Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen**

*Andreas Lux*

02331 390205 · lux@hagen.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer zu Köln**

*Dr. Simon Hennchen*

0221 1640424 · simon.hennchen@koeln.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein**

*Arnd Thierfelder*

02131 9268545 · thierfelder@neuss.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen**

*Carsten Taudt*

0251 707260 · taudt@ihk-nordwestfalen.de

### **Industrie- und Handelskammer Siegen**

*Stephan Jäger*

0271 3302315 · stephan.jaeger@siegen.ihk.de

### **Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid**

*Carmen Bartl-Zorn*

0202 2490800 · c.bartl-zorn@wuppertal.ihk.de

## ► Redaktionsteam

*Andreas Lux* · Südwestfälische IHK zu Hagen

*Dr. Matthias Mainz* · IHK NRW e. V.

*Franz Roggemann* · IHK NRW e. V.

*Anke Waldmann* · IHK zu Köln



IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern  
in Nordrhein-Westfalen