



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

Fachkräftebericht 2014 für Nordrhein-Westfalen

! Sehr geehrte Damen und Herren,



trotz unsicherer Prognosen zeigt sich die Wirtschaft in NRW stabil. Als mittelfristiges Risiko für die Unternehmen thematisieren Expertinnen und Experten allerdings weiterhin die Fachkräfteversorgung – vor allem im Bereich der beruflich Qualifizierten.

Hier sehen sich die Industrie- und Handelskammern als „zuständige Stellen“ für die berufliche Bildung besonders gefordert, denn Berufsbildung scheint gegenüber dem akademischen Bildungsweg deutlich an Attraktivität verloren zu haben. Eine besondere Herausforderung gleichermaßen für Wirtschaft und Gesellschaft, wenn Fehlallokationen in der Bildungsfinanzierung verhindert und die benötigten qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Unternehmen zur Verfügung stehen sollen.

Erforderlich ist eine umfassende, auf die regionale Situation ausgerichtete Fachkräftesicherungsstrategie in Unternehmen jeder Größenordnung. Hier gibt es keine einfachen Lösungen. Vielmehr bedarf es eines umfassenden Instrumenten-Mix. Die aktuelle Diskussion über eine zunehmende Flexibilisierung des Rentenein-

trittsalters sowie eine verstärkte Zuwanderung aus dem Ausland können hier nur einzelne Bausteine sein.

Der „NRW-Fachkräftebericht 2014“ stellt auf Basis der Konjunkturumfragen der IHKS in NRW die Daten zum Fachkräftebedarf und der -versorgung aus den Rückmeldungen der Unternehmen in aggregierter Form zur Verfügung. Damit kann der Report ein wichtiges Hilfsmittel für die (regionale) politische Diskussion und auch für die Unternehmen ein Indikator für übergreifende Bedarfslagen der Wirtschaft sein. Individuelle Lösungen bedürfen einer guten Datenbasis. Allerdings können Daten und Fakten nicht das Ringen um die konkreten Lösungsangebote vor Ort und Handlungsstrategien in den einzelnen Unternehmen ersetzen.

Die Industrie- und Handelskammern in NRW stehen auf Basis regionaler Bedarfslagen Politik und Wirtschaft als Ratgeber und Unterstützer bei der Fachkräftesicherung zur Verfügung. Sprechen Sie uns gerne an!

Mit freundlichen Grüßen

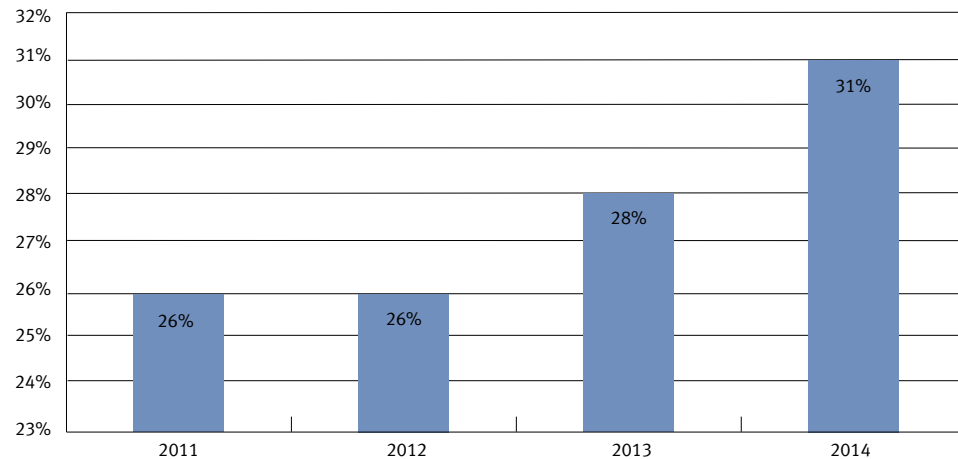
Dr. Ralf Mittelstädt
Hauptgeschäftsführer IHK NRW

Gregor Berghausen
Federführer Bildung/Fachkräfte NRW

! Fachkräfteproblematik deutlich spürbar

Die Suche nach gutem Personal war schon immer eine schwierige Aufgabe – jetzt wird sie zu einer echten Herausforderung: Die Problematik, an geeignete Fachkräfte zu gelangen, ist in den Unternehmen immer deutlicher zu spüren. Während es in den letzten Jahren in vielen Fällen noch gelang, freie Stellen angemessen zu besetzen, nennt inzwischen annähernd ein Drittel der Unternehmen (31 Prozent) den Fachkräftemangel als größtes Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung. Und das trotz rückläufiger Konjunktur. Perspektivisch werden die konjunkturellen Aussichten für 2015 von vielen Unternehmen in NRW eher zurückhaltend beurteilt. Bestehen bleibt die Sorge, geeignete Fachkräfte zu finden.

Fachkräfte: Ein Problem verstetigt sich



Anteil der Unternehmen, die im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung sehen
Quelle: DIHK-Konjunkturumfrage, Herbst 2014, Auswertung für Nordrhein-Westfalen

Derzeit weist die Statistik beim Verhältnis von Arbeitssuchenden zu angebotenen Stellen für Nordrhein-Westfalen noch keinen flächendeckenden Mangel an Fachkräften aus. Betrachtet man die Entwicklung aber differenzierter und unterscheidet nach Regionen, Branchen und Unternehmensgrößen, dann erkennt man unschwer, dass gerade die mittelständischen Unternehmen mit Sitz außerhalb der großen Metropolregionen stark betroffen sind.

Während in vielen Bereichen des ländlichen Raumes die Fachkräfteproblematik für immer mehr Unternehmen an Bedeutung gewinnt, sind in städtischen Regionen noch kaum Engpässe spürbar.

Besonders personalintensive Dienstleistungsbranchen wie beispielsweise die Gesundheitswirtschaft (47 Prozent), die Bauwirtschaft (45 Prozent) oder die Hotel- und Gaststättenwirtschaft (42 Prozent) erwarten zukünftig eine noch weitere Verschärfung ihrer Probleme bei der Stellenbesetzung.

Risiko Fachkräftemangel in ausgewählten Branchen



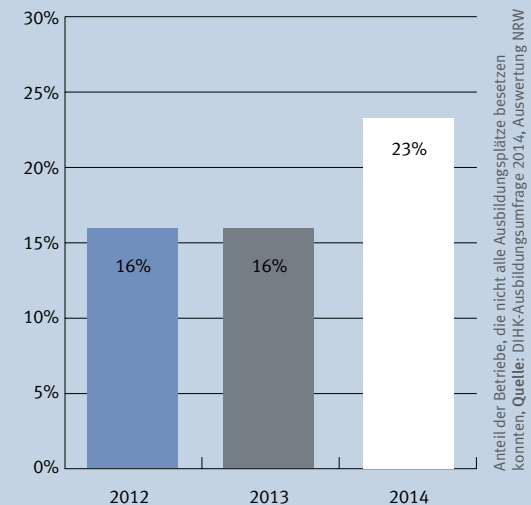
Auswertung für Nordrhein-Westfalen, Quelle: DIHK-Konjunkturumfrage, Herbst 2014

! Ausbildung: Mehr Plätze – weniger Verträge. Handlungsbedarf für Unternehmen und Politik

Im Bereich der dualen Berufsausbildung zeigen sich Entwicklungen, die zusammengefasst lauten: **Weniger Bewerberinnen und Bewerber, mehr angebotene Ausbildungsplätze, weniger abgeschlossene Ausbildungsverträge.**

Im Vergleich zum Vorjahr waren zum Stichtag 30.09.2014 in NRW gut 2.000 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber um eine Ausbildungsstelle weniger registriert. Gleichzeitig meldeten die Unternehmen ca. 3.000 zusätzliche offene Ausbildungsstellen. Das führte aber nicht zu mehr abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Bei den nordrhein-westfälischen IHKs waren zu dem Zeitpunkt 69.345 Ausbildungsverträge neu eingetragen. Das ist ein Rückgang um 2.576 Verträge (rund minus vier Prozent) zum Vorjahreszeitpunkt.

Offene Ausbildungsstellen nehmen zu



Anteil der Betriebe, die nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten, Quelle: DIHK-Ausbildungsumfrage 2014, Auswertung NRW

Fast ein Viertel der Unternehmen (23 Prozent) gibt an, nicht alle Lehrstellen besetzen zu können. Dieser Wert ist im Vergleich zu den Vorjahren erheblich angestiegen. In den Jahren 2012 und 2013 meldeten „nur“ jeweils 16 Prozent der Unternehmen dieses Problem. Dieser Anstieg um sieben Prozentpunkte macht deutlich, dass der demografische Wandel endgültig auf dem Ausbildungsmarkt angekommen ist. Der Markt dreht sich: Waren in den vergangenen Jahren oft Ausbildungsplätze knapp, verstärkt sich zunehmend der Trend, dass geeignete Bewerberinnen und Bewerber fehlen. Gute Bewerberinnen und Bewerber können sich heutzutage mehr oder weniger den für sie passenden Ausbildungsbetrieb aussuchen. Für Betriebe, die vor einigen Jahren noch aus einer Vielzahl von gut qualifizierten jungen Menschen auswählen konnten, wird die Suche immer schwieriger und aufwendiger.

Neben dem demografischen Wandel gibt es aber noch weitere spezifische Probleme am NRW-Ausbildungsmarkt. Von der ohnehin sinkenden Anzahl an Schulabgängerinnen und -abgängern stehen immer weniger für den Ausbildungsmarkt zur Verfügung. Immer mehr Jugendliche streben höherwertige Schulabschlüsse mit anschließendem Hochschulstudium an. So stieg der Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger eines Jahrgangs in den letzten Jahren auf deutlich über 50 Prozent an.

Aber nicht nur der quantitative Rückgang der Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber stellt die Unternehmen vor ein Fachkräfteproblem. Angebot und Nachfrage lassen sich immer schwieriger zusammenbringen. Das so genannte „Matching“, also das Zusammenführen der Wünsche und Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber mit den Angeboten und Erwartungen der Unternehmen, wird immer komplizierter.

Rund 23 Prozent der Ausbildungsunternehmen in NRW berichten zudem über Ausbildungshemmnisse. Dabei werden insbesondere zwei Problemfelder genannt:

- „Unklare Berufsvorstellungen der jungen Menschen“ (57 Prozent) sowie
- „Mangelnde Ausbildungsreife“ (86 Prozent).

Im Vergleich dazu weisen die übrigen Ausbildungshemmnisse eine deutlich geringere Bedeutung auf.

Bei der mangelnden Ausbildungsreife spielt der erreichte Schulabschluss übrigens nicht immer die entscheidende Rolle. Trotz formal guter Abschlüsse von weiterführenden Schulen berichten Unternehmen immer wieder, dass elementare Kenntnisse bei Bewerberinnen und Bewerbern nicht vorhanden sind – von schulischen Grundfertigkeiten bis hin zu sozialen Kompetenzen.

Vielen Schülerinnen und Schülern fehlt zudem immer noch eine konkrete Vorstellung von der Bandbreite der Berufswelt. Neben vielen Ausbildungsberufen, die kaum ein Jugendlicher kennt, stehen einige wenige Modeberufe, auf die sich die Masse der Bewerbungen konzentriert.

Einen wichtigen Schritt hin zur Verbesserung der Berufsorientierung und zur Gestaltung der Übergänge nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule bietet das NRW-Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Landesweit einheitlich und über alle allgemeinbildenden Schulformen hinweg werden aufeinander aufbauende Elemente der Berufsorientierung, wie z. B. Potenzialanalysen, Berufsfelderkundungen in Unternehmen etc. verbindlich vorgeschrieben. Die nordrhein-westfälische Wirtschaft und die IHKs unterstützen das Landesvorhaben mit einem vielfältigen Praktikumsangebot und zahlreichen weiteren Aktivitäten – wie zum Beispiel mit dem Projekt der nordrhein-westfälischen IHKs „Ausbildungsbotschafterinnen und

-botschafter an Schulen“. Nun ist das Land gefordert, damit das System flächendeckend in allen Regionen und Schulen zum Tragen kommt und seine volle Wirkung entfalten kann. Wichtig ist vor allem eine engere, systematische Verknüpfung des Unterrichts mit der Berufswelt. Zudem ist dafür Sorge zu tragen, dass künftig im Rahmen der Berufsorientierung die duale Ausbildung stärker als Perspektive auch an Gymnasien vermittelt wird. Hierfür wird es von elementarer Bedeutung sein, dass das Land die Berufsorientierung auch als festen Bestandteil in der Lehramtsausbildung und in der Fort- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen verankert.

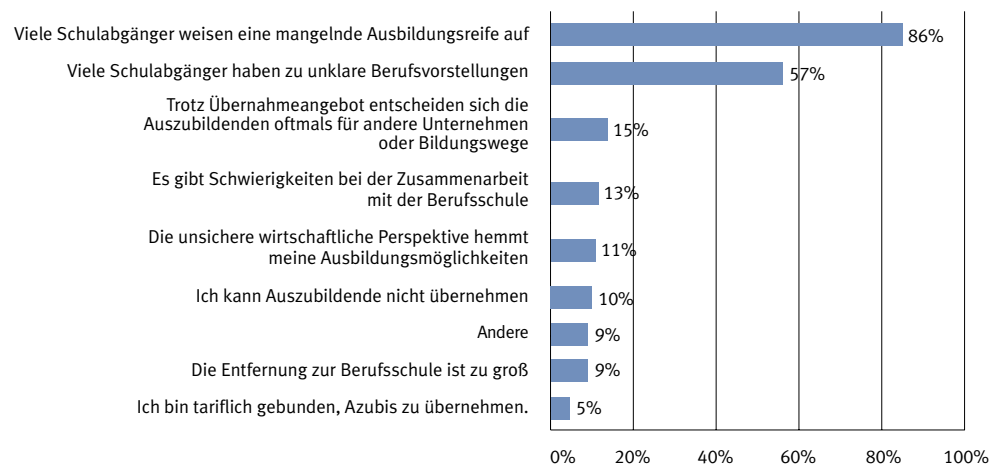
Eine weitere entscheidende Zukunftsaufgabe ist es, die Bedeutung und Attraktivität der beruflichen Bildung in Deutschland deutlich aufzuwerten, um zukünftig wieder mehr Jugendliche für die berufliche Bildung zu gewinnen.

Für die Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung sind die qualitativ hochwertige und ausreichende Berufsschulversorgung und die Ausstattung der Berufsschulen im dualen System von entscheidender Bedeutung. Die Länder müssen sich verstärkt dafür einsetzen, trotz abnehmender Schülerzahlen weiterhin berufsschulische Angebote in zumutbarer Entfernung aufrechtzuerhalten. Dazu zählen die Beibehaltung des „Fachklassen-Prinzips“ und die Entwicklung von Konzepten zur Gewinnung qualifizierter Fachlehrkräfte und zur Sicherstellung der technologischen Anschlussfähigkeit der Berufsschulen.

Um das duale System zukunftsfähig gestalten zu können, ist außerdem eine stärkere Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und akademischen Ausbildung als gleichwertige Wege in die Berufs- und Arbeitswelt erforderlich. Übergänge von der beruflichen Bildung an die Hochschulen sind zwar bereits möglich, aber die Verfahren sind zu un-

Quelle: DIHK-Ausbildungsumfrage 2014, Auswertung für NRW

Wenn Ausbildungshemmnisse bejaht wurden:
Welche wirken sich aus?



übersichtlich und nicht bekannt genug, so dass diese Möglichkeiten zu selten genutzt werden. Vorqualifikationen und Schnittmengen zwischen den Bildungsgängen müssen zudem besser berücksichtigt werden. Beruflich Qualifizierten darf nicht abverlangt werden, über bereits nachgewiesene Kompetenzen noch einmal geprüft zu werden.

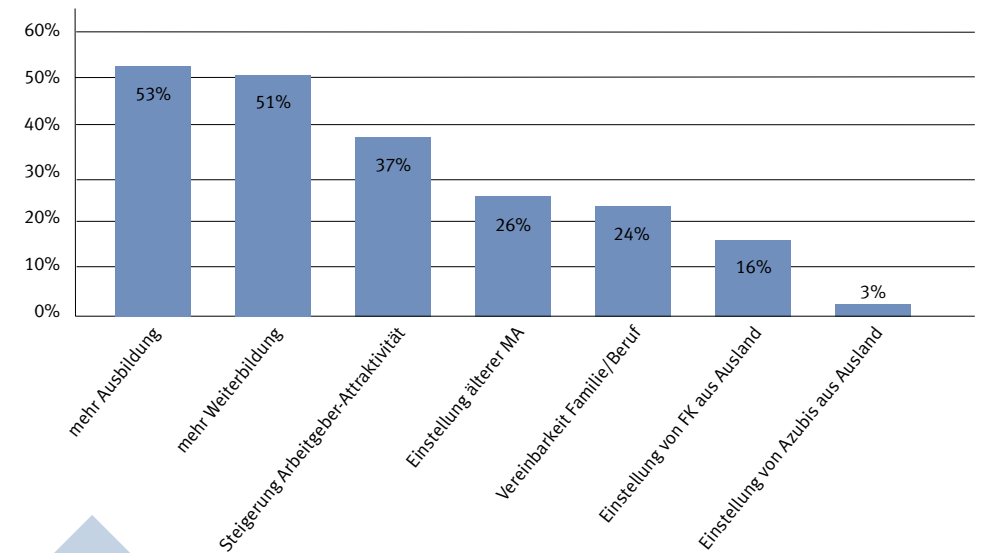
Hürden für Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sind zwingend weiter abzubauen. Die bereits vorhandene Durchlässigkeit muss darüber hinaus verstärkt kommuniziert werden, ebenso wie Chancen der Aufstiegsfortbildung und deren Fördermöglichkeiten.



ⓘ Maßnahmen der Unternehmen zur Fachkräftesicherung

Damit die Betriebe auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben, müssen sie erhebliche Anstrengungen unternehmen, um auf die Verknappung auf dem Ausbildungsmarkt zu reagieren und sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren; denn die Innovationskraft hängt entscheidend von gut qualifizierten und motivierten Beschäftigten ab. Nur wenn es Unternehmen gelingt, neue Mitarbeiterpotenziale zu gewinnen und das bereits im Betrieb vorhandene Personal weiter zu entwickeln, wird man dem Mangel an Fachkräften etwas entgegen setzen können. Um dieses Ziel zu erreichen, agieren die Unternehmen auf verschiedenen Handlungsfeldern.

Aus- und Weiterbildung als Schlüsselstrategien



Wie wollen Sie auf zukünftige Fachkräftengänge reagieren?
Quelle: DIHK-Konjunkturumfrage, Herbst 2014, Auswertung für NRW

Ausbildung

Auch wenn es den Unternehmen in NRW aufgrund der oben dargestellten Entwicklungen zunehmend schwer fällt, ihre Ausbildungsstellen mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen, bleibt die Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft hoch. Mehr noch: Angesichts der drohenden Fachkräftelücke gewinnt gerade die duale Ausbildung immer weiter an Bedeutung. 53 Prozent der Unternehmen geben an, künftigen Fachkräftengängen durch mehr Ausbildung zu begegnen. Dabei ist den Verantwortlichen in den Personalabteilungen bewusst, dass in Zeiten sinkender Bewerberzahlen Auszubildende nicht allein über Stellenausschreibungen gewonnen werden können. Wer heute erfolgreich die Fachkräfte von Morgen akquirieren will, ist zunehmend bereit, sich intensiv um die jungen Leute zu bemühen.

Ein möglichst frühzeitiges Kennenlernen und der Aufbau früher Kontakte sind hierfür der beste Weg. Hierbei helfen Kooperationen mit Schulen, z.B. im Rahmen von Bildungspartnerschaften und durch die Bereitstellung von Schüler- und Lehrerpraktika. Mithilfe der in NRW flächendeckend schulisch implementierten Berufsfelderkundungen in Klasse 8 bietet sich den Unternehmen die Chance, Jugendliche aller Schulformen sehr früh auf das eigene Berufsfeld und das Unternehmen aufmerksam zu machen und dieses Interesse im Rahmen möglicher weiterer Angebote (Praktika, etc.) aufrecht zu erhalten.

Rund 20 Prozent der Ausbildungsunternehmen sehen Möglichkeiten, auch leistungsschwächere Schulabgängerinnen und -abgänger zu fördern und in Ausbildung zu integrieren – sei es mithilfe eigener Förderangebote (Nachhilfeunterricht) oder der Bereitstellung von betrieblichen Plätzen



z.B. für Einstiegsqualifizierung, für die kooperative Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen und ähnlichem. Somit finden auch Jugendliche, die noch nicht sofort für eine klassische Ausbildung geeignet sind, den Einstieg in die duale Berufsausbildung. Unternehmen haben die Möglichkeit Talente zu entdecken und an die Unternehmenswelt heranzuführen.

Um auch leistungsstarken Jugendlichen eine langfristige Karriereperspektive zu eröffnen, bieten viele Unternehmen kombinierte Angebote von Aus- und Weiterbildungen an (bis zum Fachwirt, Meister oder Studienabschluss) oder setzen auf die Kombination von Ausbildung und Studium, indem sie in enger Kooperation mit Hochschulen duale Studiengänge einrichten. Um ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, nehmen die Unternehmen aber auch neue Bewerbergruppen in den Blick wie etwa Studienaussteigerinnen und -aussteiger, die zunächst ohne Abschluss die Universität oder Fachhochschule verlassen. Viele Studienaussteigerinnen und -aussteiger können eine verkürzte berufliche Ausbildung absolvieren und finden im Anschluss adäquate Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen.

Um ihre Chancen auf Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen, richten viele Unternehmen ihre Suche nach Auszubildenden zudem im Rahmen ihres Ausbildungsmarketing zunehmend verstärkt überregional aus. Grundsätzlich sind sie jedoch darauf angewiesen, dass die Jugendlichen auch Bereitschaft zur Mobilität zeigen und sich auch auf Ausbildungsplätze außerhalb ihrer Heimatregion bewerben. Um eine derartige überregionale Suche von Ausbildungsplätzen zu erleichtern, wären Mobilitätshilfen für Jugendliche (Regionen übergreifende ÖPNV-Tickets, Wohnmöglichkeiten, etc.) durch das Land hilfreich.

Weiterbildung

Aufgrund des demografischen Wandels gilt für den Standortwettbewerb: Lebenslanges Lernen ist die Grundvoraussetzung zur Sicherung des Fachkräftepotenzials sowie der Beschäftigungsfähigkeit. Das IHK-Aufstiegsfortbildungssystem als Qualifizierungsmodell für dual Ausgebildete, aber auch für Absolventen dualer und nicht-dualer Studiengänge trägt erheblich zur Fachkräftesicherung bei.

Bei abnehmendem Erwerbstätigenpotenzial richtet sich daher der Blick vieler Unternehmen auch auf die im Unternehmen beschäftigten Kräfte. Jedes zweite Unternehmen (51 Prozent) sieht in der Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Lösung für künftige Personalengpässe. Denn das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus der Erwerbstätigkeit in den nächsten Jahren geht für zahlreiche Betriebe mit einem massiven Know-how-Verlust einher, der über Neueinstellungen kaum kompensiert werden kann. Unternehmen sind daher gut beraten, betriebliches Wissen über maßgeschneiderte Fort- und Weiterbildungen im Unternehmen zu halten.

Mitarbeiterkreis auszeichnen, unausgeschöpft. Daher sollten gerade auch die Älteren motiviert werden, sich weiter zu qualifizieren.

Weiterbildung ist dabei keine kurzfristige Erfolgsstrategie, sondern muss frühzeitig in die Wege geleitet werden. Immer mehr Unternehmen in NRW haben dies erkannt. So beabsichtigen 2014 rund 30 Prozent der Unternehmen ihre Weiterbildungsaktivitäten im Vergleich zum Vorjahr zu steigern. Der überwiegende Anteil möchte im gleichen Ausmaß wie bisher weiterbilden. Nur ein Prozent plante eine Reduzierung.

Weitere Handlungsfelder

Weiterbildung betrifft dabei alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit die Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmern erhalten werden kann, ist Weiterbildung oft unumgänglich. Vor allem bei Älteren ist die Weiterbildungsquote aber weiterhin vergleichsweise gering und nimmt mit zunehmendem Lebensalter deutlich ab. Dadurch bleiben viele Leistungspotenziale, die aufgrund der langjährigen Berufserfahrung gerade diesen

Aus- und Weiterbildung sind nicht die einzigen Möglichkeiten, um einem Fachkräftengpass vorzubeugen. Um ihren Personalbedarf zu decken, bedienen sich die meisten Unternehmen in NRW einer Mehrfachstrategie. Über ein Drittel der Unternehmen (37 Prozent) setzt auf Employer Branding und eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.



Gut ein Viertel der Betriebe (26 Prozent) will mehr ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen, deren Erfahrungswissen und Qualifikationen immer mehr geschätzt werden.

Um das wichtige Erfahrungswissen Älterer darüber hinaus länger im Unternehmen zu halten und an Jüngere weitergeben zu können, ist die Gestaltung flexibler Übergänge in das Rentenalter ein zukunftsweisendes Handlungsfeld. Großzügige Vorruhestandsregelungen sind für die Beschäftigung Älterer dagegen kontraproduktiv.

Auch vor dem Hintergrund alternder Belegschaften kommt dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit in den Unternehmen zukünftig ein größeres Gewicht zu als bisher. Viele Betriebe haben deshalb bereits damit begonnen, ein eigenes Gesundheitsmanagement aufzubauen und ihren Beschäftigten Maßnahmen zur Gesunderhaltung anzubieten. Dies reicht von der Gesundheitsberatung und einfachen Übungen am Arbeitsplatz bis hin zur Einrichtung von Trainingsräumen.

Viel zu oft wird nach wie vor die Qualifikation der Menschen unterschätzt, die nach Deutschland zuwandern. Ansteigende Zuwandererzahlen sind für die Betriebe eine große Chance, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Fast 16 Prozent der NRW-Unternehmen sehen die Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland als Mittel zur Besetzung offener Stellen. Dabei liegt die Herausforderung auch darin, die neuen Mitbürgerinnen und Mitbürger in die bestehenden Belegschaften zu integrieren. Hier bedarf es sprachlicher und interkultureller Kompetenzen.

Insbesondere in Zeiten eines Fachkräftemangels können sich Unternehmen zudem durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen als attraktive Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte positionieren. Die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Betreuung von Kleinkindern – sei es durch betriebseigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeitmodelle oder Informations- und Beratungsstellen – wird eine immer wichtigere Aufgabe der Betriebe. Mithilfe einer Teilzeitausbildung können zum Beispiel insbesondere junge Mütter und Väter ohne Ausbildung und Frauen, die während ihrer Schul- oder Ausbildungszeit schwanger werden, leichter den Weg in die Berufswelt zu finden.

Zunehmend an Bedeutung gewinnt für die Beschäftigten auch die Pflege älterer Familienangehöriger. Die demografische Entwicklung führt dazu, dass der Anteil pflegebedürftiger Menschen schnell steigt. Immer mehr Beschäftigte werden vor der Herausforderung stehen, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen zu arrangieren. Viele Betriebe haben auch hier flexible Arbeitszeitmodelle und Unterstützungsangebote entwickelt und präsentieren sich darüber als familienfreundliches Unternehmen. Fast ein Viertel der Unternehmen (24 Prozent) setzt auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um Fachkräfte an sich zu binden.

► Ansprechpartner

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

Sophia Tiemann
0211 3670212 · sophia.tiemann@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 Raithe
05231 760137 · raithe@detmold.ihk.de

Industrie- und Handelskammer zu Dortmund

Sandra Schröder
0231 5417190 · s.schroeder@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

Nadine Deutschmann
0203 2821289 · deutschmann@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

Jasna Rezo-Flanze
0221 1640620 · jasna.rezo-flanze@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

Anke Waldmann · IHK zu Köln

Dr. Matthias Mainz · IHK NRW e. V.

Franz Roggemann · IHK NRW e. V.

Sophia Tiemann · IHK NRW e.V.

► Links

www.ihk-nrw.de

www.ihk-fachkraefte-nrw.de

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

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

Präsident:

Ralf Kersting

Hauptgeschäftsführer:

Dr. Ralf Mittelstädt

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

Bildnachweis:

Abenteuer Ausbildung und Abenteuer Weiterbildung –
Fotoausstellungen der IHK Köln, Ahrens + Steinbach





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