



Fachkräftereport 2025

der IHK-Initiative Rheinland

**Einzelnen stark –
gemeinsam unschlagbar.**

Fachkräfte sichern –



W. Schaurte-Küppers

Werner Schaurte-Küppers
Präsident der Niederrheinischen IHK

#GemeinsamFürFachkräfte

Wie bewerben sich die Unternehmen im Rheinland bei Fachkräften in der Region und darüber hinaus? Wie können sie fähige Menschen und findige Köpfe für sich gewinnen und eine leistungsfähige Mannschaft zusammenstellen? Davon hängt unsere Wettbewerbsfähigkeit ab.

Die Betriebe investieren in Ausbildung, bieten moderne Arbeitsbedingungen und setzen auf ältere Mitarbeiter. Unser Selbstverständnis als IHKs ist es, sie dabei zu unterstützen – mit Beratung, Netzwerken und Info-Veranstaltungen. Gleichzeitig haben unsere Betriebe Erwartungen an die Politik: weniger Bürokratie, mehr Flexibilität und eine Willkommenskultur.

Die gute Nachricht ist: Es gibt Lösungen. Wenn wir alle an einem Strang ziehen, lässt sich die Fachkräftesicherung erfolgreich gestalten. Mit diesem Fachkräfte-report zeigen wir IHKs im Rheinland, wie die Lage ist: ernst – und welche Lösungen zur Verfügung stehen. Denn eines ist klar: Wir müssen uns als Region #GemeinsamFürFachkräfte stark machen.

Zukunft gestalten

Inhaltsverzeichnis

04

Kapitel 1

**Fachkräfte im Rheinland:
So ist die Lage****10**

Kapitel 2

**Berufseinsteiger und Azubis:
Goldstandard Ausbildung****12**

Kapitel 3

Best Practice: Ausbildung**14**

Kapitel 4

**Qualifizierung und Weiterbildung:
Fachkräfte gezielt entwickeln****16**

Kapitel 5

**Best Practice: Qualifizierung
und Weiterbildung****18**

Kapitel 6

**Ältere Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer –
Perspektiven nötig****20**

Kapitel 7

**Prognose: Wo fehlen
uns Fachkräfte
bis 2035 und was ist
zu tun?****22**

Kapitel 8

**Frauen im Erwerbsleben –
Potenzial nutzen, Barrieren
abbauen****24**

Kapitel 9

**Best Practice:
Stärkung von Frauen in
Beruf und Führung durch
die rheinischen IHKs****26**

Kapitel 10

**Internationale Fachkräfte:
Gezielte Strategien für
Zuwanderung und Integration****28**

Kapitel 11

**Best Practice:
Initiativen für internationale
Talente****30**

Kapitel 12

**„Unternehmen können
unterstützen“
Interview mit Dr. Tanja Fendel****32**

Kapitel 13

**Vielfältige Angebote
für zukunftsfähige
Unternehmen****34**

Kapitel 14

**Inklusion als strategische
Fachkräftesicherung****36**

Kapitel 15

**Best Practice:
Ganz selbstverständlich
Inklusion****38**

Kapitel 16

**„Umfangreiche Trainings nötig“
Interview mit Dirk Werner****40**

Kapitel 17

**Praktische Tipps zur
Fachkräftesicherung****42**

Kapitel 18

**Forderungen an die Politik:
Fachkräftesicherung als
gesamtgesellschaftliche Aufgabe****44****Impressum,
Links zu weiterführenden
Informationen**

Fachkräfte im Rheinland: So ist die Lage

Der Fachkräftemangel bleibt – trotz Wirtschaftskrise. Das zeigt sich im Rheinland besonders deutlich. Noch vor wenigen Jahren nannten Unternehmen in den regionalen Konjunkturumfragen den Mangel an qualifiziertem Personal als größtes Geschäftsrisiko. Auch die IHK-Initiative Rheinland und IHK NRW bestätigen das.

Doch die Perspektiven haben sich verschoben. Internationale Konflikte, wirtschaftliche Unsicherheiten in den USA, eine Regierungskrise in Deutschland und vor allem die schwächelnde deutsche Wirtschaft drücken derzeit stärker auf die Stimmung in den Unternehmen als der Fachkräftemangel. Viele Firmen reagieren mit Zurückhaltung: Personal wird nicht aufgebaut, sondern reduziert oder konstant gehalten.

Trotzdem: Die aktuellen Multikrisen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich die Fachkräftesituation strukturell nicht verbessert hat. Zwar ist die Auswahl an Bewerberinnen und Bewerbern punktuell wieder größer geworden – doch motivierte, gut qualifizierte Fachkräfte bleiben Mangelware. Besonders betroffen sind Branchen mit stabiler wirtschaftlicher Lage oder Tätigkeiten mit hoher gesellschaftlicher Relevanz. Sollte die Konjunktur anziehen, wird der Mangel an Fachkräften mit Wucht zurückkehren. Deshalb gilt es, die personellen Ressourcen jetzt im Blick zu behalten und gezielt auszubauen.

Die Entwicklung seit 2019

Die demografische Herausforderung für Nordrhein-Westfalen – und damit auch für das Rheinland – ist seit Jahren bekannt. Der IHK-Fachkräftereport NRW 2019 machte sie deutlich: 1964 wurden über 300.000 Kinder geboren. Die Generation, die 2031 in den Arbeitsmarkt eintritt, umfasst nur noch rund 150.000 Personen (Geburtsjahr 2008). Dieser Rückgang um nahezu 50 Prozent bedeutet: Deutlich weniger junge Menschen stehen künftig einer wachsenden Zahl von Ruheständlern gegenüber.

2019 verfügte die NRW-Wirtschaft über rund sechs Millionen Fachkräfte. Bis 2030 wird diese Zahl voraussichtlich auf 4,8 Millionen sinken. Der Bedarf hingegen geht nur leicht zurück – von 6,5 auf 5,5 Millionen. Der resultierende Fachkräfteengpass wächst von 447.000 auf 735.000 Personen an – das entspricht einer Unterdeckung von rund 13 Prozent.

Besonders betroffen: beruflich qualifizierte Fachkräfte. Schon 2019 bezogen sich 88 Prozent der unbesetzten Stellen auf dieses Qualifikationsniveau. Die Zahl wird weiter steigen, denn immer mehr Schülerinnen und Schüler entscheiden sich für ein

Studium nach der Schulausbildung. Engpässe sind insbesondere in MINT-Berufen sowie in personenbezogenen und beratenden Dienstleistungen zu beobachten. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei öffentlichen, personalintensiven Dienstleistungen dürfte sich die Lage bis 2030 noch verschärfen.

Auch die Altersstruktur verändert sich: Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen steigt von 44,9 Jahren (2019) auf 47,6 Jahre (2030). Der Frauenanteil im Fachkräftepool wächst leicht von 46,7 auf 47,2 Prozent.¹

Auswirkungen des wirtschaftlichen Abschwungs (2023/2024)

Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit 2023 bietet einen Überblick über die Lage in den bereits in diesem Jahr wirtschaftlich angespannten Zeiten. Ein flächendeckender Mangel wurde nicht festgestellt. Allerdings gelten 183 Berufsgattungen als Engpassberufe – darunter 98 auf Fachkraftniveau, 54 auf dem Niveau von Spezialistinnen und Spezialisten sowie 31 auf dem Niveau von Expertinnen und Experten.

Am stärksten betroffen: Pflege, IT, Bau, Handwerk, Erziehung, medizinische Assistenzberufe sowie Berufskraftfahrnde. Besonders deutlich zeigt sich hier die Schere zwischen Qualifikation und Nachfrage: 55 Prozent der Arbeitsuchenden verfügten 2023 über keinen Berufsabschluss – dem standen jedoch kaum offene Stellen mit geringen Anforderungen gegenüber. Die steigenden Arbeitslosenzahlen sind teilweise auch auf den Abbau arbeitsmarktentlastender Maßnahmen des Jobcenters zurückzuführen.²

Kein Grund zur Entwarnung: Die Lage 2024

Auch 2024 ist die Fachkräftelücke spürbar – trotz konjunktureller Abkühlung. Der KOFA Jahresrückblick nennt eine bundesweite Fachkräftelücke von 487.029 – ein Rückgang von 14,6 Prozent gegenüber 2023. Doch die Herausforderung bleibt: Rund 39 Prozent der offenen Stellen konnten nicht mit qualifizierten Kräften besetzt werden. Besonders betroffen: Berufe mit Bedeutung für die Energiewende, etwa in der Elektrotechnik und Bauelektrik.

Etwas Entspannung gab es bei naturwissenschaftlichen, geografischen und

Fachkräfteengpass

447.000 → 735.000

Durchschnittsalter der Erwerbstätigen

44,9 → 47,6

55%
der Arbeitsuchenden
verfügten 2023 über keinen
Berufsabschluss

Fachkräfteengpass bei Personen mit:



Qualifikation



Weiterbildungsabschluss



Hochschulabschluss

IT-Berufen. Der allgemeine Rückgang der offenen Stellen und der konjunkturelle Druck führen jedoch nur scheinbar zu einer Verbesserung. Sechs von zehn rechnerisch unbesetzten Stellen betreffen beruflich Qualifizierte. Im Durchschnitt blieben 45,3 Prozent der Stellen für Expertinnen und Experten unbesetzt. Das gilt ebenso für 45,0 Prozent der Stellen für Spezialistinnen und Spezialisten sowie für 35,9 Prozent der Angebote für Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung.³

Der DIHK-Fachkräftereport 2024/2025 bestätigt den Trend: Der Anteil der Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten ist von 50 Prozent (2023) auf 43 Prozent (2024) gesunken. Gleichzeitig haben 44 Prozent keinen aktuellen Personalbedarf. Nur 13 Prozent berichten von einer problemlosen Stellenbesetzung. Besonders angespannt ist die Lage in Zukunftsbranchen wie Energie, Digitalisierung und Infrastruktur – hier können Fachkräfteengpässe sogar notwendige Fortschritte bremsen. Die größten Lücken zeigen sich bei beruflich Qualifizierten (56 Prozent), Personen mit Weiterbildungsabschluss (40 Prozent) und Hochschulabschluss (33 Prozent). Große Unternehmen sind häufiger betroffen, kleinere Betriebe haben zwar seltener Personalbedarf, stehen aber bei der Suche oft vor besonders großen Schwierigkeiten.⁴

¹ Quelle: IHK Fachkräftereport NRW 2019

² Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfteengpassanalyse 2023

³ Quelle: KOFA Kompakt Jahresrückblick 2024

⁴ Quelle: DIHK-Fachkräftereport 2024/25

Die Situation im Rheinland: Regionaler Fokus

Im Rheinland zeigt sich die Situation ähnlich – teilweise sogar verschärft. Die IHK Düsseldorf meldete im Herbst 2024, dass 50,3 Prozent der Unternehmen den Fachkräftemangel als größtes Geschäftsrisiko einstufen. Besonders betroffen: Bau, Einzelhandel und Dienstleistungen. Über 46 Prozent der Betriebe können offene Stellen zwei Monate oder länger nicht besetzen. Im Baugewerbe liegt der Anteil bei 55 Prozent, in der Industrie über 50 Prozent, im Dienstleistungssektor bei 49 Prozent.

Besonders gesucht werden beruflich Qualifizierte. Im Einzelhandel berichten 56 Prozent der Unternehmen von Problemen bei der Besetzung entsprechender Stellen. Auch Fachkräfte mit Meister- oder Fachwirtabschluss sind schwer zu finden.⁵

Das Konjunkturbarometer Rheinland (2025) bestätigt die Entwicklung: Der Fachkräftemangel bleibt ein zentrales Risiko – auch wenn er im Ranking der Unternehmenssorgen auf Platz vier zurückfällt. Inlandsnachfrage, wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen und Arbeitskosten stehen aktuell im Fokus. 54 Prozent der Unternehmen sehen in den Arbeitskosten das größte Risiko für die eigene Entwicklung.

Nur 14,6 Prozent der Unternehmen wollen Personal aufbauen, 21,6 Prozent planen mit Abbau. Zwei Drittel wollen ihren Bestand halten.

54%

der Unternehmen sehen
in den Arbeitskosten
das größte Risiko
für die eigene Entwicklung

Branchen im Überblick

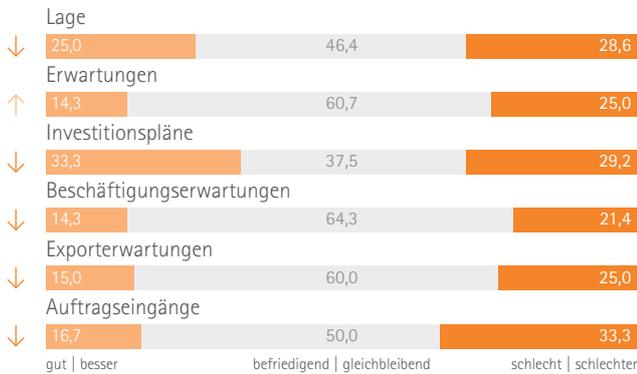
Wie sich die einzelnen Branchen im Rheinland aktuell beim Thema Beschäftigung aufstellen, lässt sich aus dem Konjunkturbarometer Rheinland 2025 ableiten.

⁵ Quelle: IHK Düsseldorf Sonderauswertung Fachkräftemangel 2024

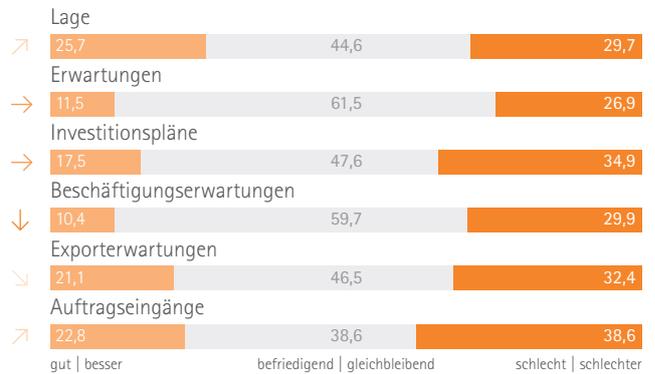
Industrie

Hier zeigt sich ein uneinheitliches Bild. Die Papier-, Papp- und Druckindustrie plant mit mehr Personal (27 Prozent der Betriebe), während die Chemie-, Kunststoff- und Metallindustrie eher Stellen abbauen. Der Maschinen- und Fahrzeugbau ist von Unsicherheit geprägt. In der Elektroindustrie rechnen je 20 Prozent mit Zu- bzw. Abbau.

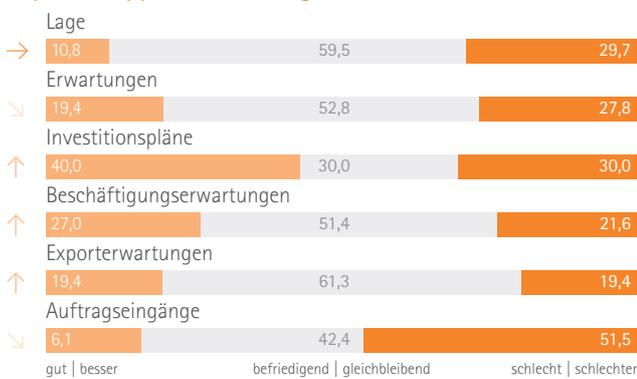
Ernährungsgewerbe



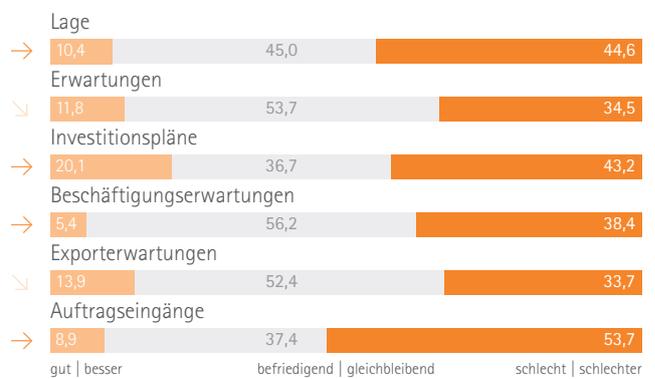
Chemie- und Kunststoffindustrie



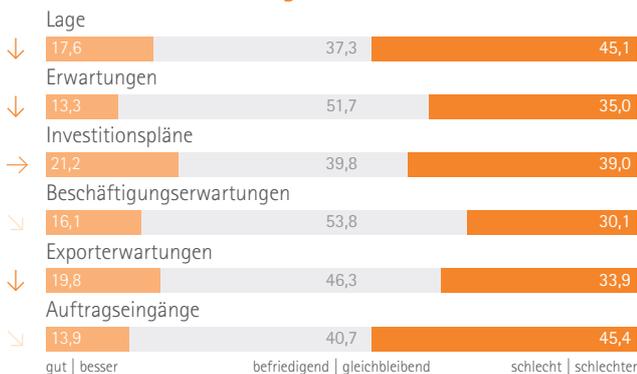
Papier-, Papp- und Druckgewerbe



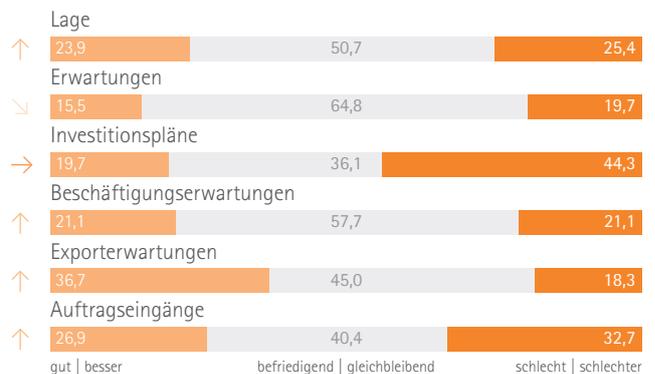
Metallindustrie



Maschinen- und Fahrzeugbau

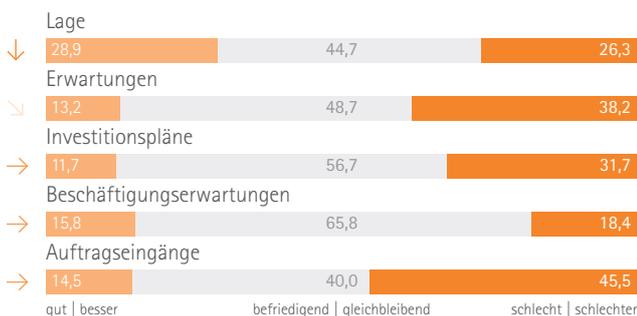


Elektroindustrie



Baugewerbe

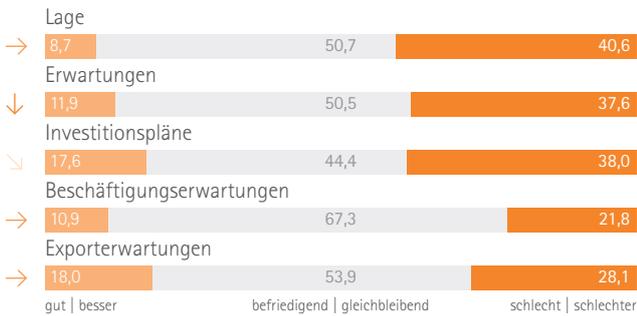
Die Lage ist ausgeglichen. Etwa gleich viele Betriebe planen mit einem Aufbau wie mit einer Reduzierung des Personals.



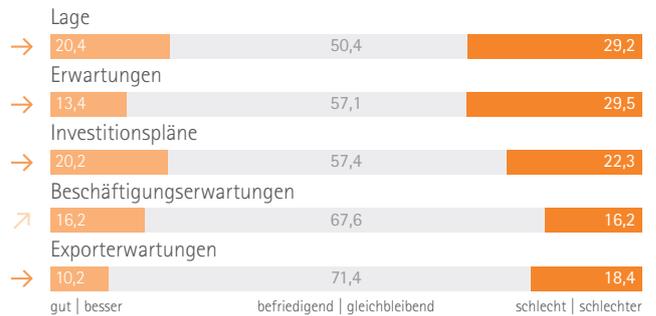
Handel

Zurückhaltend. Nur 10,9 Prozent der Unternehmen im produktionsnahen Großhandel wollen aufstocken. Konsumnaher Großhandel und Einzelhandel zeigen sich aufgrund wirtschaftlicher Unsicherheiten ebenfalls verhalten – trotz hoher Personalnot.

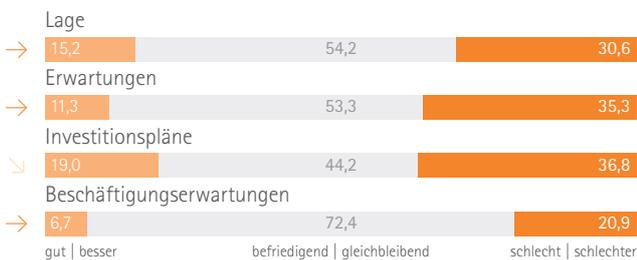
Produktionsnaher Großhandel



Konsumnaher Großhandel

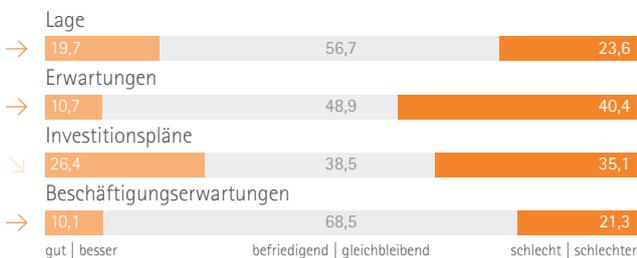


Einzelhandel inkl. Kfz



Logistik

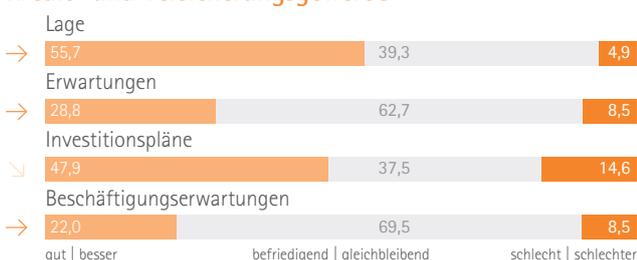
Beschäftigungspläne stagnieren: Nur jeder zehnte Betrieb plant Neueinstellungen.



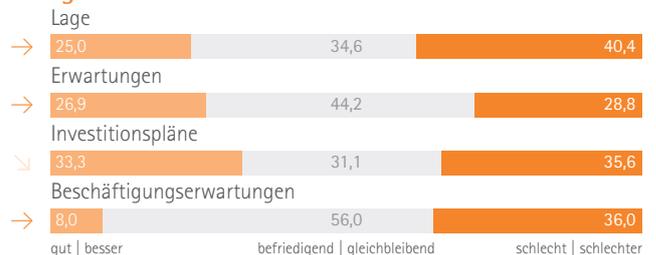
Dienstleistungen

Heterogenes Bild: Im Gastgewerbe herrscht Skepsis, im Kredit- und Versicherungsgewerbe planen fast 50 Prozent mit Personalaufbau. Auch IT, Medien und Beratungsdienstleistungen zeigen sich zuversichtlich. Dagegen rechnet fast jedes dritte Unternehmen im Gesundheitssektor mit Personalabbau.

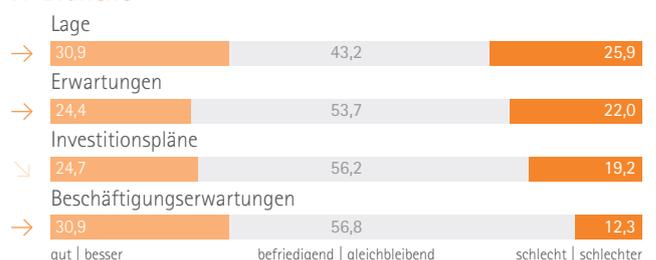
Kredit- und Versicherungsgewerbe



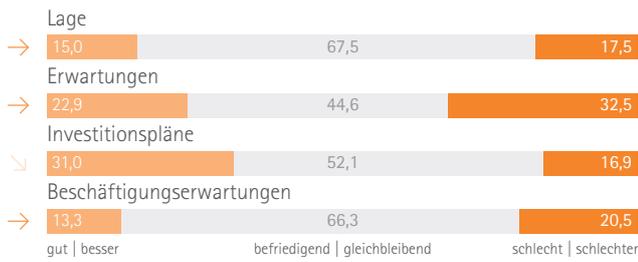
Gastgewerbe



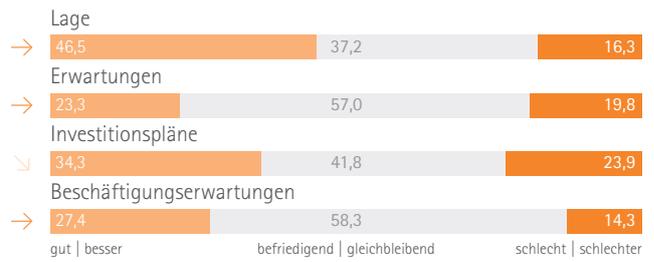
IT-Branche



Medien und Kommunikation



Beratung und Wirtschaftsprüfung



Die Beschäftigungsstruktur zeigt:

Der Dienstleistungsanteil im Rheinland liegt etwas höher als im NRW-Schnitt. Das kann krisenbedingte Ausschläge auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig dämpfen – mittelfristig droht jedoch ein verzögerter negativer Effekt.

Anteile der Wirtschaftssektoren (30. Juni 2024, in Prozent)

	Rheinland (IIR)*	NRW
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	100	100
im primären Sektor	0,6	0,5
im sekundären Sektor	21,5	24,9
darunter im verarbeitenden Gewerbe	14,8	17,7
im tertiären Sektor	77,9	74,7
darunter in distributiven Dienstleistungen (Handel, Verkehr, Gastgewerbe)	23,1	22,2
darunter in den übrigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	25,3	21,9

Quelle: Konjunkturbarometer Rheinland 2025

Die Fachkräftelücke im Rheinland bleibt – auch wenn die konjunkturelle Schwäche sie kurzfristig überdeckt. Der demografische Wandel, der Rückgang der Zahl beruflich qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber sowie strukturelle Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt treffen die Region. Schon jetzt fehlen in vielen Branchen gut ausgebildete Fachkräfte. Besonders betroffen: Bereiche mit gesellschaftlicher und technologischer Schlüsselrolle. Eine nachhaltige Entspannung ist derzeit nicht in Sicht.

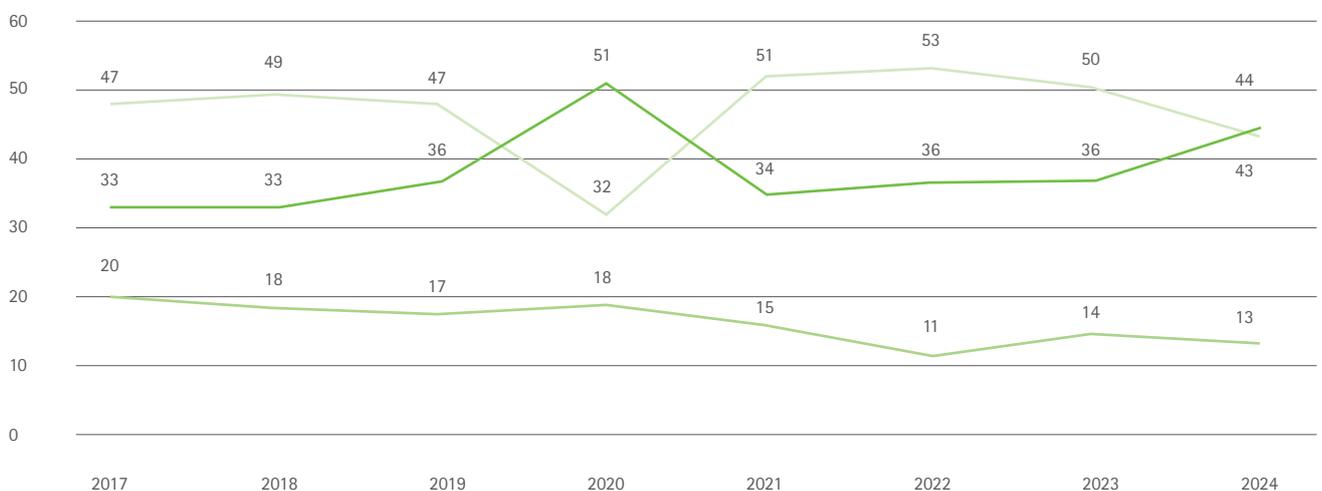
Quellen:

- Bundesagentur für Arbeit: Fachkräfteengpassanalyse 2023
- Fachkräftereport 2019 der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen.
- KOFA Kompakt. Fachkräftereport September 2024. Jurek Tiedemann, Gero Kunath.
- Fachkräfteengpässe gefährden Transformation und Innovation. DIHK-Report Fachkräfte 2023/2024.
- Fachkräfteengpässe und Wirtschaftsschwäche. DIHK-Fachkräftereport 2024/2025.
- Konjunkturbarometer Rheinland. Jahresbeginn 2025. IHK-Initiative Rheinland.
- Sonderauswertung zum Fachkräftemangel. Herbst 2024. IHK Mittlerer Niederrhein, IHK Düsseldorf.

Berufseinsteiger und Azubis:

Goldstandard Ausbildung

Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?



Gesamt – in Prozent

■ Ja, offene Stellen können nicht besetzt werden

■ Nein, keine Probleme bei der Besetzung

■ Nein, derzeit kein Personalbedarf

Die betriebliche Ausbildung ist nach wie vor der verlässlichste Weg zur Fachkräftesicherung im Rheinland.

IHKs und Arbeitsagenturen weisen in ihren aktuellen Analysen 2024/25 darauf hin, wie wichtig es für Unternehmen ist, in den eigenen Nachwuchs zu investieren. Unternehmen, die konsequent ausbilden, verschaffen sich nicht nur einen langfristigen Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte – sie steigern auch ihre Attraktivität für junge Menschen.

Ein zentraler Befund: Die Ausbildung wird zunehmend diverser. Besonders Jugendliche mit ausländischem Pass zeigen wachsendes Interesse. In Düsseldorf etwa ist die Zahl der neuen Ausbildungsverträge im IHK-Bereich 2024 um 5,3 Prozent auf 2.821 gestiegen – mit einem Zuwachs von 14,6 Prozent bei gewerblich-technischen Berufen. Damit trotz der Region der konjunkturellen Abkühlung.

43%

der Betriebe im Bereich der IHKs konnten nicht alle Ausbildungsplätze besetzen

Die Agentur für Arbeit Bonn meldet für das Ausbildungsjahr 2024/25 einen Anstieg von Ausbildungsstellen um 10 Prozent. Insgesamt wurden dort 4.237 Stellen eingeworben. Auch bei den Bewerberzahlen gibt es ein leichtes Plus. Die größten Zuwächse zeigen sich im gewerblich-technischen Bereich. Aber: 43 Prozent der Betriebe im Bereich der IHKs konnten nicht alle Ausbildungsplätze besetzen, sagt der DIHK-Fachkräftereport aus dem Jahr 2024/2025. Hierbei fehlen in der Industrie besonders Azubis für den Bereich Werkzeugmaschinenbau, Hersteller von Metallerzeugnissen sowie den Maschinenbau insgesamt. Im Handel sind besonders die Einzelhändler betroffen, aber auch andere Branchen klagen.

Im DIHK-Fachkräftereport 2024/2025 wird außerdem klar, dass Unternehmen auf der Suche nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am häufigsten nach solchen mit einer dualen Berufsausbildung schauen (56 Prozent). Dies gilt branchenübergreifend, sowohl in kleinen als auch großen Betrieben.

Das Rheinland bleibt stark – mit regionalen Unterschieden

Die Ausbildungsbereitschaft bleibt hoch, doch es zeigen sich deutliche regionale Unterschiede. Während in Bonn und im Rhein-Sieg-Kreis mehr Ausbildungsplätze angeboten wurden, gingen in anderen Regionen wie Mönchengladbach und Krefeld die Zahlen leicht zurück. Die IHK Mittlerer Niederrhein registrierte 3.783 neue Ausbildungsverträge zum Stichtag 31. Oktober 2024 – ein Minus von knapp 4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. In einzelnen Städten fiel der Rückgang deutlicher aus: in Krefeld etwa um 7,45 Prozent. Im bergischen Städtedreieck haben die Betriebe im laufenden Jahr deutlich weniger

Stellen gemeldet als noch 2024. Im März waren es über 2.800 Stellen, im April 2025 sind lediglich 2.564 Stellen gemeldet. Der Rückgang betrifft vor allem Remscheid und Wuppertal. Solingen befindet sich auf Vorjahresniveau.

Die Ursachen sind bekannt: demografischer Wandel, ein Trend zum Studium und eine nach wie vor ausbaufähige Berufsorientierung. Die Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage weiten sich aus. Dennoch bleibt die duale Ausbildung für viele ein attraktiver Start. Pop-up-Stores, Schulbesuche, Speed-Datings und vieles mehr bringen Ausbildungsbetriebe und junge Menschen weiterhin erfolgreich zusammen. Die IHKs setzen dabei auf niedrigschwellige Angebote und direkte Ansprache.

Ein Markt im Wandel: Bewerbermarkt statt Auswahlmarkt

Der Ausbildungsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt. Während früher Unternehmen aus einem Überangebot an Bewerbungen wählen konnten, stehen heute immer häufiger offene Ausbildungsplätze zur Verfügung, für die sich keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber finden. Der Ausbildungsmarkt ist längst ein Bewerbermarkt.

Die Agentur für Arbeit Krefeld etwa verzeichnete 3.594 gemeldete Ausbildungsstellen bei 3.109 Bewerberinnen und Bewerbern. Auch zum Ausbildungsbeginn im September 2024 waren noch 346 Stellen offen, während 298 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz blieben. Ähnliche Entwicklungen zeigen sich im Rheinland insgesamt.

Vorsichtige Erholung bei den Ausbildungszahlen

Die Ausbildungszahlen im Rheinland zeigen eine vorsichtige Erholung trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten. Die duale Ausbildung behauptet sich als solide Antwort auf den demografischen Wandel und den Fachkräftengpass. Doch das Matching zwischen Angebot und Nachfrage bleibt herausfordernd. Immer häufiger stehen unbesetzten Ausbildungsstellen nicht ausreichend geeignete Bewerbungen gegenüber.

Ausbildung muss daher weiterhin gezielt beworben, persönlich begleitet und passgenau vermittelt werden. Vor allem bei Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf, aber auch bei leistungsstarken Bewerberinnen und Bewerbern, gilt es, Perspektiven aufzuzeigen. Klar ist: Wer ausbildet, sichert die eigene Zukunft – und stärkt die wirtschaftliche Substanz der Region.

Quellen:

- IHK Düsseldorf, Fachkräftereport 2024
- Pressemitteilungen der IHK Bonn/Rhein-Sieg, Agentur für Arbeit Bonn, Handwerkskammer zu Köln (31.03.2025)
- IHK Mittlerer Niederrhein, Ausbildungszahlen 2024
- Niederrheinische IHK, Herbstbilanz 2024

Best Practice: Ausbildung

Herzlich willkommen im Team!

Neue Azubis zu rekrutieren, ist für Unternehmen häufig schwierig. Die rheinischen IHKs stehen den Betrieben mit Ideen, Events, Beratungen und Know-how zur Seite. Damit es immer häufiger zum richtigen Match kommt und dann heißt: herzlich willkommen!

Die IHKs im Rheinland sind Profis für alle Fragen rund um die duale Ausbildung. Die reibungslose Durchführung von abertausenden Prüfungen – auch während der Corona-Einschränkungen – und die Betreuung der ausbildenden Unternehmen ist Tagesgeschäft. Ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer aus den Unternehmen sind mit hohem Engagement im Einsatz. Doch damit nicht genug: Um Betrieben bei der Suche nach jungen Talenten zu helfen, gehen die IHKs innovative Wege. Einige Beispiele von vielen.

Botschafter in Sachen Ausbildung: Azubis gehen in Schulen

Informationen direkt aus erster Hand und vor allem auf Augenhöhe bieten die Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter in Schulen. Das Projekt befähigt Azubis, ihren Beruf und ihr Unternehmen in Schulklassen vorzustellen. Die Schülerinnen und Schüler können Fragen stellen und gewinnen einen hautnahen Eindruck vom Azubi-Alltag. Die rheinischen IHKs schulen die engagierten Azubis und organisieren die Termine in den Schulen. Der doppelte Effekt: Unternehmen gewinnen Azubis und die Azubis gewinnen wertvolle Erfahrungen.

Speed-Dating: So schnell kann es gehen!

Ganz unkompliziert in Kontakt kommen Unternehmen und junge Leute beim Azubi-Speed-Dating. Hier punktet die Persönlichkeit, die vielleicht bei einer schriftlichen Bewerbung nicht so gut überkommt. Personalerinnen und Personaler schätzen dieses Format als perfekte Möglichkeit, viele potenzielle Azubis kennenzulernen. Bei gegenseitigem Gefallen folgen Praktika oder sofort ein Ausbildungsvertrag!

Einen Eindruck vom Einsatz der Ausbildungsbotschafter vermittelt dieses Video vom Studio 47 aus Duisburg:



Wer wissen möchte, wie das Azubi-Speed-Dating zum Beispiel in der IHK Düsseldorf abläuft, schaut sich gerne das Video an.



Als kleines Dankeschön für ihren Einsatz in Schulen gab es für die aktuellen Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter von IHK-Hauptgeschäftsführer Jürgen Steinmetz (r.) im Beisein von IHK-Geschäftsführerin Daniela Perner (l.) und Projektkoordinatorin Stefanie Liebe (M.) Urkunden und Geschenkgutscheine.
Foto: IHK Mittlerer Niederrhein



Social Media als Türöffner

Wer junge Menschen erreichen möchte, nutzt ihre Kanäle. Die rheinischen IHKs sind direkt dort, wo Schülerinnen und Schüler am liebsten Zeit verbringen: im Netz. Als Teil der bundesweiten Ausbildungskampagne und mit eigenen, innovativen Inhalten. „Wir machen Ausbildung“ sagt zum Beispiel die IHK Bonn und liefert mit trendigen Formaten wie dem Azubi-Starter-Pack aufmerksamkeitsstarken Content, der ankommt.

Die Zielgruppe steht im Fokus

Generation Z oder Alpha: Junge Menschen haben heute eigene Vorstellungen vom Arbeitsmarkt. Wie sich das Recruiting deshalb wandeln muss, vermitteln die rheinischen IHKs ihren Mitgliedsunternehmen. „Im heutigen War of Talent ist es wichtig, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter früh ans Unternehmen zu binden und vorhandene langfristig zu halten“, sagt zum Beispiel Patricia Jost, Leiterin Stabsbereich Personal bei der Bergischen IHK. Information ist für Unternehmen wichtig, den jungen Menschen fehlt es häufig an Praxis. Mit dem Projekt „Ready4Job“ geht die IHK Aachen in Zusammenarbeit mit einer Realschule direkt in Betriebe – ein Modell für die Zukunft.

Erfolgsmodell „Passgenaue Besetzung“

So wie dem Kempener Unternehmen JK Defence & Security Products GmbH geht es vielen Betrieben im Rheinland: Dank der professionellen Hilfe der IHK war die Azubi-Suche erfolgreich. Durch die Beratung fanden die 19-jährige Lea Simon und das Unternehmen zusammen. Sie freut sich über eine tolle Karrierechance mit der Ausbildung zum Groß- und Außenhandelsmanagement, der Betrieb über die problemlose Besetzung der Stelle. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz finanziert die Beratung, die IHKs mit ihrem Know-how bei der Ausbildung setzen das Projekt um.

Die „Bergische Expo“

Die Bergische Expo ist eine Leistungsschau der Unternehmen mitten in der Wuppertaler Innenstadt. Die hochwertige Freiluftmesse in der Fußgängerzone ermöglicht die direkte und niederschwellige Interaktion von Ausstellern und Passanten. Es werden neue Talente und erfahrene Arbeitnehmende angesprochen. Ein kurzweiliges Rahmenprogramm zur Zukunft der Arbeit sowie zum Thema „Gesund durch den Alltag“ wird flankiert von Ehrungen der Aus- und Weiterbildung, Eindrücken bergischer Sehenswürdigkeiten sowie Azubi-Pitches.

Ausbildungsparty

Im bergischen Städtedreieck lernen sich Azubis und Schülerinnen und Schüler bei einer Party mit gemeinsamen Aktionen kennen. Teilnehmende Ausbildungsbetriebe präsentieren sich, lockere interaktive Spiele und diverse DJs geben den Rahmen. Mit Erfolg: Durch die Party sind bereits neue Ausbildungsverträge entstanden.

Kochen live und in Farbe

Den Beruf des Kochs oder der Köchin konnten Schülerinnen und Schüler der Gemeinschaftshauptschule Ludgerusstraße in Duisburg praktisch kennenlernen. Das „Showkochen“ vermittelte dabei nicht nur Wissenswertes zur Berufsorientierung, sondern auch den Spaß und die Kreativität in Gastronomieberufen.



Mit trendigem Content direkt zur Zielgruppe
Foto: Azubi-Starter-Pack, Quelle: Instagram IHK Bonn

Hier gibt es
die Bergische Expo
im Film:



Berufsorientierung ganz praktisch:
Showkochen mit Duisburger Schülerinnen und Schülern.
Foto: Niederrheinische IHK/Jacqueline Wardeski



Azubis, Schülerinnen und Schüler machen gemeinsame Party – und stellen nebenbei interessante Berufe vor.
Foto: Bergische IHK

Dank des IHK-Projekts „Passgenaue Besetzung“ konnte eine passende Auszubildende für den Bereich Groß- und Außenhandelsmanagement gefunden werden – zur Zufriedenheit aller Beteiligten (v.l.): Yannick Haupt (IHK), Geschäftsführer Philip Kalweit, Auszubildende Lea Simon, Ausbildungsbeauftragte Anne Becker sowie Natascha Vallas (Assistentin der Geschäftsführung). Foto: IHK Mittlerer Niederrhein



Qualifizierung und Weiterbildung: Fachkräfte gezielt entwickeln

Weiterbildung als strategische Investition

Weiterbildung ist ein zentrales Instrument der nachhaltigen Personalentwicklung. Und somit auch ein wirksames Mittel, um dem Fachkräftemangel vorzubeugen. Unternehmen, die in die Qualifikation ihrer Beschäftigten investieren, schaffen nicht nur Perspektiven, sondern stärken auch ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Die IHKs im Rheinland setzen daher gezielt auf Beratung, Information und Programme zur beruflichen Weiterbildung. Ob im Rahmen der höheren Berufsbildung oder durch praxisnahe Angebote: Weiterbildung ist gelebte Zukunftssicherung.

Höhere Berufsbildung im Fokus

Ein besonderer Stellenwert kommt den Abschlüssen der höheren Berufsbildung zu. Abschlüsse wie Meister, Fachwirt oder Bachelor Professional sind dem akademischen Niveau gleichgestellt und auf dem Arbeitsmarkt entsprechend gefragt. Jährlich nehmen rund 60.000 Menschen an Prüfungen der höheren Berufsbildung im IHK-Bereich teil. Mit einer Arbeitslosenquote von nur 1,2 Prozent sind Absolventinnen und Absolventen dieser Qualifikationen so gut in den Arbeitsmarkt integriert wie kaum eine andere Gruppe. Gerade für die wirtschaftliche Transformation in Richtung Klimaneutralität und Digitalisierung sind sie unverzichtbar. Wichtig: Hier ist die gesamte Wertschöpfungskette der Aus- und Fortbildungsabschlüsse wesentlich. Alleine auf Ausbildungsgänge in diesen Bereichen zu bauen, reicht nicht. Die IHKs bieten daher gezielt Weiterbildungsangebote in diesem Segment und bauen dies kontinuierlich aus.

Das zeigt auch der DIHK-Fachkräftereport 2024/25: 40 Prozent der Unternehmen mit Besetzungsproblemen suchen erfolglos nach Fachkräften mit Weiterbildungsabschluss. In der Industrie liegt dieser Anteil bei 59 Prozent, bei Hochtechnologieherstellern sogar bei 60 Prozent. Besonders betroffen sind Unternehmen aus der Energieversorgung, Medizintechnik, Elektrotechnik und dem Maschinenbau. Hier drohen Engpässe, die nicht nur die Betriebe, sondern ganze Wertschöpfungsketten und Transformationsprozesse bremsen.

Weiterbildung gegen Engpässe in allen Qualifikationsstufen

Auch in anderen Qualifikationssegmenten zeigt sich: Weiterbildung bietet Lösungen. 56 Prozent der Unternehmen mit Besetzungsproblemen suchen Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung, 33 Prozent solche mit Hochschulabschluss, 34 Prozent Personen ohne abgeschlossene Ausbildung. In Dienstleistungsbranchen wie Reinigung, Sicherheit, Lagerlogistik und Gastronomie fehlen einfache Arbeitskräfte. Hier kann gezielte Nachqualifizierung Wege in nachhaltige Erwerbsarbeit ebnen.

Zugleich verdeutlicht der Fachkräftereport: Große Unternehmen sind von Engpässen bei Weiterbildungsabschlüssen

besonders betroffen. Während von den Kleinunternehmen 33 Prozent entsprechende Schwierigkeiten melden, sind es bei Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten bereits 55 Prozent. Die Nachfrage nach gut qualifiziertem Personal steigt also mit der Betriebsgröße – und mit ihr die Bedeutung beruflicher Weiterbildung.

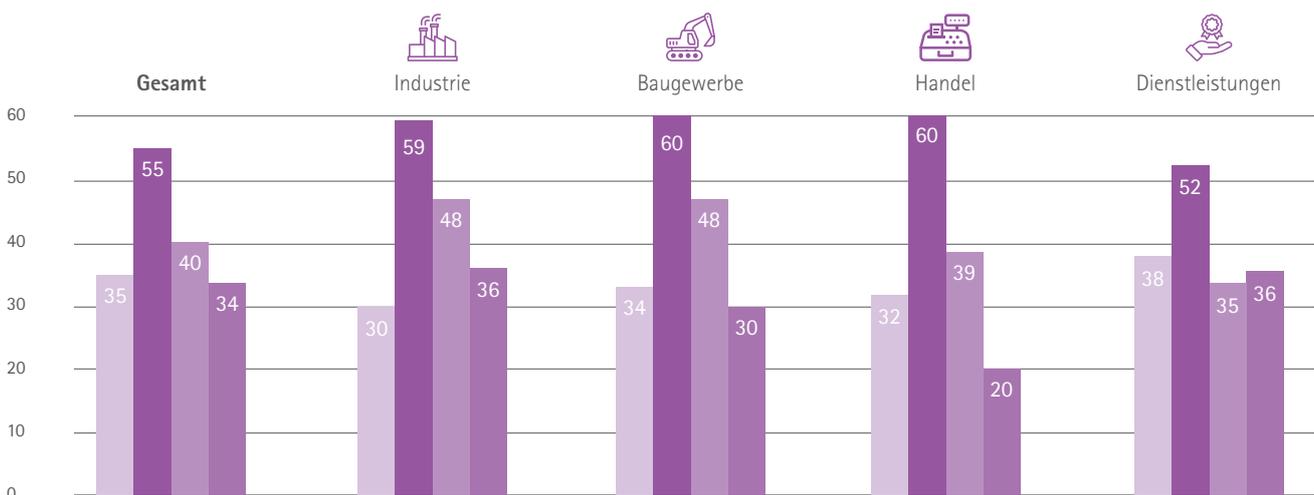
Der IHK-Fachkräftereport NRW 2019 zeigt zusätzliche Ansätze zur Fachkräftesicherung durch Qualifizierung:

Nachqualifizierung von Geringqualifizierten:

In NRW gibt es rund 1,5 Millionen Erwerbstätige ohne Berufsabschluss. Bei passgenauer Nachqualifizierung ließe sich ein zusätzliches Fachkräftepotenzial von etwa 77.000 Personen erschließen.

Berufliche Weiterbildung ist keine Option, sondern Notwendigkeit. Sie gleicht Engpässe aus, stabilisiert Beschäftigung und trägt entscheidend zur Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft bei. Die IHKs unterstützen Unternehmen im Rheinland dabei, Weiterbildungsangebote bedarfsgerecht zu nutzen und Fachkräfte gezielt zu entwickeln. Denn nur wer seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärkt, kann als Unternehmen langfristig bestehen.

Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?



Nach Wirtschaftszweigen – in Prozent. Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können.

- ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Duale Berufsausbildung
- Fachwirt/Meister oder anderer Weiterbildungsabschluss
- (Fach-)Hochschulabschluss

Quellen:

- IHK Düsseldorf, Fachkräftereport 2024
- IHK NRW, Fachkräftereport 2019
- DIHK-Fachkräftereport 2023 und 2024/25

Best Practice: Qualifizierung und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen – mit den IHKs Zukunft gestalten

Weiterbildungen sind ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Karriere. Erst recht in einer Zeit, in der sich die Anforderungen an Berufstätige so schnell wandeln wie nie zuvor. Dabei profitieren Unternehmen genauso wie Beschäftigte von Weiterbildungen.

Anerkannt professionelle Partner für Fort- und Weiterbildungen sind die IHKs im Rheinland. Mit ihren praxisnahen Angeboten reagieren sie auf den speziellen Bedarf in ihrer Region. Die IHK-Prüfungen sind für Unternehmen nach wie vor eine Garantie für einen qualitativ hochwertigen Abschluss. Unsere Beispiele aus den Regionen zeigen einen Ausschnitt aus der Vielfalt und Tradition der Weiterbildung im Rheinland.

Seit 30 Jahren im Namen der Bildung

Die rheinischen IHKs stehen für Bildung. Bestes Beispiel: das Weiterbildungsforum der IHK Düsseldorf, wo seit 30 Jahren Inhalte zeitgemäß und auf hohem Niveau vermittelt werden. Neben Basisthemen wie Lohn- und Bilanzbuchhaltung sind nach wie vor Weiterbildungen gefragt, die auf Ausbildereignungs- oder Abschlussprüfungen vorbereiten. Die Anforderungen in den Betrieben sorgen für neue Lehrgänge: Online-Marketing, Social Media, IT-Sicherheit oder Lieferkettenmanagement sind hinzugekommen. Außenwirtschafts-, Zoll- und Importthemen spielen ebenfalls eine große Rolle.

Klare Empfehlung: Weiterbilden!

Die Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg konnte alleine im Jahr 2024 fast 4.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihren Kursen begrüßen. Darunter IHK-Zertifikatslehrgänge, Aufstiegsfortbildungen und unterstützende Angebote zur gewerblich-technischen Ausbildung. Wie für IHK-Weiterbildungen üblich, werden regelmäßig Evaluationen erhoben. Die Durchschnittsnote 1,5 steht für eine klare Weiterempfehlung des Angebots.

Teilqualifikationen für den Berufsweg

Wie können Menschen mit geringer Ausgangsqualifikation fit für den Arbeitsmarkt werden? Die IHKs im Rheinland haben mit der Teilqualifikation die passende Antwort. Teilqualifikationen sind abgegrenzte und bundesweit standardisierte Bausteine eines Ausbildungsberufs. Diese Bausteine können separat durchlaufen werden, jeder Baustein endet mit einer Kompetenzfeststellung, die den Qualifizierungserfolg zertifiziert. Damit wird auch den Menschen eine Qualifikation ermöglicht, die bislang keine Ausbildung erfolgreich durchlaufen konnten.

Validierung für Menschen ohne Berufsabschluss

In einem Pilotprojekt hat die IHK Mittlerer Niederrhein seit Jahren umgesetzt, was seit 1. Januar 2025 gesetzlich festgeschrieben ist: die Berufsvalidierung. Die rheinischen IHKs prüfen die Qualifikation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Berufsabschluss. Wenn alles passt, gibt es ein öffentliches Zertifikat, das durch eine IHK ausgestellt wird. Die Unternehmen erhalten qualifizierte Fachkräfte, die Teilnehmenden neue berufliche Anerkennung.

Nah am Bedarf:

Weiterbildung zum/zur pädagogischen Mitarbeitenden im offenen Ganztage

Die IHK Aachen zeigt mit ihrem neuen Angebot, wie schnell die rheinischen IHKs auf die veränderten Fachkräftebedarfe reagieren. Ein brisantes Thema ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – viele Karrieren scheitern an mangelnden Betreuungsmöglichkeiten für den Nachwuchs. Mit dem neuen IHK-Zertifikat können Quereinsteiger eine Qualifizierung erhalten und den Mangel an Betreuungspersonen für den offenen Ganztage mildern.

Lernen für die Binnenschifffahrt

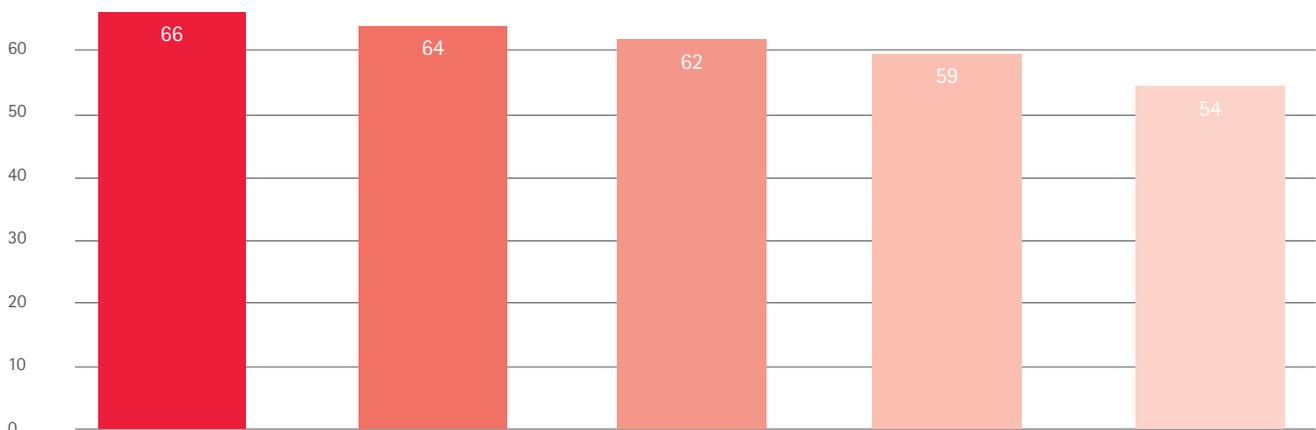
Duisburg steht für den größten Binnenhafen Europas. Logisch, dass die Schifffahrt auch bei der Niederrheinischen IHK Duisburg-Wesel-Kleve einen hohen Stellenwert hat. Die Lernplattform Biwas vermittelt Wissen rund um das Thema Wasserstraßen und macht Lust auf Berufe auf dem Wasser. Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler sowie Nachwuchskräfte können sich hier orientieren. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Digitales und Verkehr.

Informationen zur Teilqualifikation vermittelt zum Beispiel die Bergische IHK in diesem Artikel:



Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Perspektiven nötig

Älteren Beschäftigten wird eine höhere Arbeitsmoral und mehr Fachwissen zugeschrieben.



Eigenschaften, die eher älteren Beschäftigten zugesprochen werden als jüngeren – Angaben in Prozent

- Fachwissen
- Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin
- Loyalität
- Verständnis für spezielle Lebenslagen
- Qualitätsbewusstsein

Quelle: Brandl et al. (2024): Alternde Belegschaften in der Chemieindustrie vor und während der Corona-Krise. Chancen der Beschäftigung Älterer im disruptiven Arbeitsmarkt. (IAB-Forschungsbericht 11/2024)

Der demografische Wandel stellt die Wirtschaft im Rheinland vor große Herausforderungen. Mit der insgesamt alternden Bevölkerung rückt die Beschäftigung älterer Menschen in den Fokus der Fachkräftesicherung.

Positive Entwicklung mit Potenzial

Die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ist in Deutschland in den letzten Jahren gestiegen. Im Jahr 2023 lag die Quote der Erwerbstätigen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren bei 65 Prozent. Dies bedeutet laut Statistischem Bundesamt eine Steigerung von 15 Prozentpunkten seit 2013 – so viel wie in keiner anderen Gruppe. Trotz dieser positiven Entwicklung bestehen weiterhin erhebliche Potenziale. Dies wird zum Beispiel im Vergleich mit Island deutlich, wo es eine Erwerbsquote von 80,7 Prozent in dieser Altersgruppe gibt. Würde diese Quote auch in Deutschland erreicht, ergäbe sich rein rechnerisch ein zusätzliches Potenzial von 300.000 Fachkräften.

Erfahrung ist nicht alles

Wertvolle Erfahrungen, Qualifikationen und betriebspezifisches Wissen zeichnen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig aus. Komplexe Aufgaben sind dank der langen Berufsjahre meist kein Hindernis. Junge Kolleginnen und Kollegen profitieren von dem Wissensschatz der Älteren. Gemischte Teams funktionieren sowieso am besten – dies gilt auch für das Alter. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind also eine Ressource, die dabei helfen kann, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Jedoch funktioniert dies nicht von alleine: Ältere zu binden ist das eine. Menschen einzustellen das andere. Hier gibt es in der Recruiting-Praxis noch Aufholbedarf.

Laut des DIHK-Fachkräftereports 2024/2025 setzen 27 Prozent der Unternehmen auf Maßnahmen zur Förderung älterer Menschen. In der Industrie sind es sogar 30 Prozent. Besonders gefragt sind ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Branchen wie dem Textilgewerbe, dem Werkzeugmaschinenbau, der Finanz- und Versicherungswirtschaft sowie in der Bildungsbranche. Gerade in der Industrie nutzen gut qualifizierte Arbeitskräfte die Möglichkeit der abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren. Dies bedeutet einen Verlust an Know-how, betriebspezifischen Kenntnissen und auch an wertvollen Netzwerken.

Strategien sind gefragt

Unternehmen haben es also trotz der positiven Entwicklungen weiterhin mit einigen Herausforderungen bei der Integration älterer Personen zu tun. Strukturelle Schwierigkeiten sind vor allem:

– frühzeitiger Renteneintritt:

Die Möglichkeit der abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren führt dazu, dass viele erfahrene Fachkräfte den Arbeitsmarkt frühzeitig verlassen. Seit Einführung dieser Regelung im Jahr 2014 sind jährlich rund 200.000 Arbeitskräfte frühzeitig in Rente gegangen.

– gesundheitliche Belastungen:

In körperlich anspruchsvollen Berufen ist die Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oft mit gesundheitlichen Herausforderungen verbunden.

– Weiterbildung:

Lebenslanges Lernen ist entscheidend für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Allerdings nehmen ältere Beschäftigte seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Hier braucht es spezifische Angebote und die nötige Motivation.

Altersgerechte Arbeitsbedingungen helfen dabei, ältere Beschäftigte im Unternehmen zu halten. Ergonomische Maßnahmen oder flexible Arbeitszeitmodelle sind erprobte Strategien. Weiterbildungsprogramme helfen dabei, die Kompetenzen zu erhalten und auszubauen. Wichtig sind auch Systeme zum Wissenstransfer zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Unternehmen, die hier frühzeitig Maßnahmen ergreifen, zeigen gleichzeitig auch, dass alle Altersstufen im Betrieb wertgeschätzt sind. Denn: Eine altersgerechte Arbeitswelt stärkt nicht nur die Belegschaft, sondern kommt der gesamten Wirtschaft in der Region zugute.

Im Jahr 2023 lag die Quote der Erwerbstätigen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren bei

65%

27%

der Unternehmen setzen auf Maßnahmen zur Förderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Prognose: Wo fehlen uns Fachkräfte bis 2035 und was ist zu tun?

Ein leichtes Bevölkerungswachstum in den meisten IHK-Bezirken des Rheinlands und die angespannte wirtschaftliche Lage scheinen die Fachkräfteproblematik in den Hintergrund zu drängen. Auf lange Sicht ist jedoch keine Entspannung zu erwarten.

Der prognostizierte Fachkräftebedarf bis zum Jahr 2035 lässt sich so nicht decken. Laut IT.NRW soll die Bevölkerung etwa im IHK-Bezirk Düsseldorf bis 2034 von 1.106.741 auf 1.110.849 Personen wachsen – ein Anstieg um lediglich 0,4 Prozent. Dieser Zuwachs beruht ausschließlich auf einem Plus in der Landeshauptstadt Düsseldorf (+1,3 Prozent), während der Kreis Mettmann mit einem Rückgang um -0,9 Prozent konfrontiert ist. Auch in anderen Regionen wie Bonn (+1,2 Prozent) und Aachen (+1,0 Prozent) ist ein leichtes Wachstum zu erwarten. NRW-weit wird hingegen ein Rückgang der Bevölkerungszahl um -0,4 Prozent prognostiziert.

Die demografischen Daten machen deutlich: Der positive Trend in einzelnen Städten kann die strukturelle Entwicklung kaum kompensieren. Vor allem der zunehmende natürliche Bevölkerungsrückgang – mehr Sterbefälle als Geburten – wird in vielen Regionen nicht durch Zuwanderung ausgeglichen. Einzige Ausnahme bleibt Düsseldorf, wo sowohl das Geburten-Sterbe-Verhältnis als auch die Nettozuwanderung positiv sind.

Der Fachkräfteengpass verdoppelt sich – und trifft alle Branchen

Parallel zur schwachen demografischen Dynamik wächst der Druck auf den Arbeitsmarkt. Laut IHK-Fachkräftemonitor – einer Modellrechnung auf Basis des WifOR-Instituts – wird sich der Fachkräfteengpass etwa im Bezirk Düsseldorf/Mettmann

bis 2034 mehr als verdoppeln. Während in Düsseldorf aktuell rund 51.000 Fachkräfte fehlen, werden es bis zum Jahr 2034 mehr als 110.000 sein. Das bedeutet: Trotz eines Bevölkerungszuwachses von rund 8.300 Personen in Düsseldorf (bis 2034) bleibt die strukturelle Lücke bestehen.

Im Kreis Mettmann verschärft sich die Lage noch deutlicher: Ein Bevölkerungsrückgang bei gleichzeitig steigendem Fachkräftebedarf sorgt für eine überproportionale Engpassentwicklung. Insgesamt wird klar: Ohne gegensteuernde Maßnahmen ist die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Region gefährdet.

Ähnlich zeigt sich die Entwicklung in anderen rheinischen Regionen. Für den IHK-Bezirk Bonn/Rhein-Sieg wird ein Engpass von rund 57.000 fehlenden Fachkräften im Jahr 2035 prognostiziert – mehr als eine Verdreifachung im Vergleich zum Ausgangsjahr.

Was diese Zahlen bedeuten: Strukturelle Kluft zwischen Angebot und Nachfrage

Die Ursache für diese massive Fachkräftelücke liegt nicht allein im demografischen Wandel, sondern auch in der wirtschaftlichen Transformation. Digitalisierung, Energiewende und der nachhaltige Umbau von Infrastruktur und Produktion führen zu einer steigenden Nachfrage nach qualifiziertem Personal in nahezu allen Sektoren.

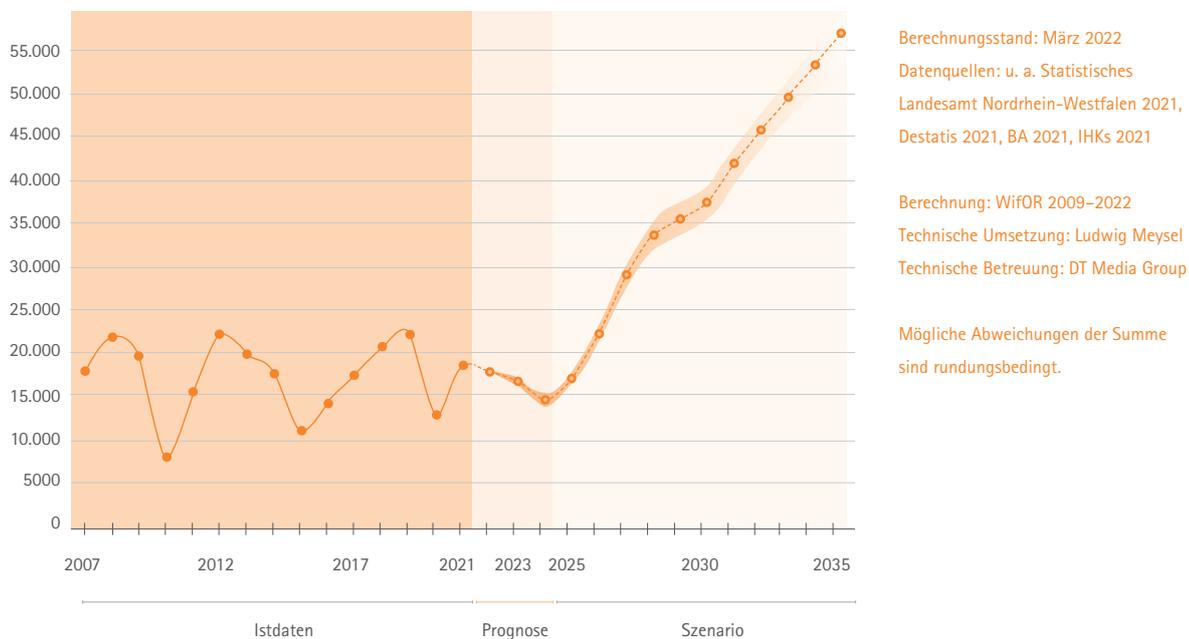
Besonders betroffen sind laut DIHK-Fachkräftereport 2024/25 folgende Branchen:

- **Industrie und Bau**, insbesondere Investitionsgüterproduzenten, Energieversorger und Hochtechnologiehersteller,
- **Gesundheits- und Sozialwesen**,
- **IT- und Kommunikationsbranche**,
- **Finanzdienstleistungen**,
- **Bildungswirtschaft**.

Der Engpass betrifft alle Qualifikationsniveaus – besonders stark jedoch Fachkräfte mit dualer Ausbildung und mit Weiterbildungsabschlüssen wie Meister oder Fachwirte. Auch akademische Fachkräfte sind vielerorts schwer zu finden.

Fachkräftebedarf

Alle Fachkräfte in allen Branchen, IHK Bonn/Rhein-Sieg



Die Rolle der Standortattraktivität: Familienfreundlichkeit, Mobilität, Wohnraum

Neben der Qualifikation spielt die Standortattraktivität eine immer wichtigere Rolle bei der Fachkräftesicherung. Gerade junge Menschen und Fachkräfte mit Familie suchen Lebensqualität – also gute Schulen, bezahlbaren Wohnraum, verlässliche Kinderbetreuung und Freizeitangebote.

Was Kommunen und Unternehmen tun können – und müssen

Für Städte und Regionen bedeutet der prognostizierte Fachkräftebedarf bis 2035 eine doppelte Aufgabe:

- Erstens gilt es, die **lokale Fachkräftebasis zu stabilisieren**: durch Ausbildung, Weiterbildung, Beschäftigung Älterer und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Zweitens braucht es eine **strategische Personalpolitik**, die Zuwanderung ermöglicht und Integration erleichtert.

Unternehmen sind dabei zentrale Akteure – sie können durch Ausbildung, Qualifizierung und langfristige Bindung die Basis für Wettbewerbsfähigkeit schaffen.

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Der Fachkräftebedarf im Rheinland wird bis 2035 drastisch steigen. Die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage wächst – und sie lässt sich weder allein durch Geburten noch durch innerdeutsche Wanderungen schließen.

Erforderlich ist eine breite Strategie: Ausbildung, Weiterbildung, Zuwanderung, Standortentwicklung. Die Weichen müssen jetzt gestellt werden, damit Wirtschaftskraft, Innovation und Lebensqualität im Rheinland auch in Zukunft gesichert sind.

Frauen im Erwerbsleben –

Potenzial nutzen, Barrieren abbauen

Frauen sind ein zentrales Fachkräftepotenzial. Ein wesentlicher Grund dafür liegt in der ungleichen Verteilung unbezahlter Sorgearbeit: Rund die Hälfte aller Frauen in Deutschland arbeitet in Teilzeit; deutlich häufiger als Männer.

Jede dritte Frau nennt familiäre Betreuungsaufgaben – etwa die Pflege von Angehörigen oder die Kinderbetreuung – als Hauptgrund für ihre eingeschränkte Erwerbstätigkeit. Diese Diskrepanz zwischen Erwerbswunsch und tatsächlicher Arbeitszeit hat spürbare Folgen für die Fachkräftesicherung.

Betriebliche Perspektive: Betreuungsangebote als Standortfaktor

Laut DIHK-Fachkräftereport 2024/25 messen 26 Prozent der befragten Unternehmen dem Ausbau von Betreuungsangeboten große Bedeutung bei. Im Vergleich zu 2022 ist das ein Anstieg um vier Prozentpunkte. Besonders häufig fordern Betriebe aus der Dienstleistungsbranche (28 Prozent) sowie der Industrie (25 Prozent) bessere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In stärker männerdominierten Bereichen wie dem Bau (19 Prozent) fällt der Anteil entsprechend niedriger aus.

In einzelnen Sektoren ist der Bedarf besonders ausgeprägt. Im Kreditgewerbe befürworten 44 Prozent der Unternehmen den Ausbau der Kinderbetreuung. In der Medienwirtschaft sind es 41 Prozent, in Gesundheits- und Sozialdiensten sowie in der Arbeitsvermittlung jeweils 40 Prozent. Diese Branchen zeichnen sich durch einen hohen Frauenanteil aus – zugleich erschweren Schichtdienste, Wochenendarbeit und starre Arbeitszeiten dort die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Aber: Auch in der Betreuung fehlen vor allem Frauen als Fachkräfte. Eine Erhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2023 zeigt, dass vor allem in Berufen, in denen Frauen häufig tätig sind, eine Fachkräftelücke klafft. Der Effekt zieht sich dann negativ durch alle Branchen. Wenn Pflege- und Betreuungsplätze fehlen, leiden darunter wieder besonders Frauen – gleich welcher Branche.

Fachkräfte: Wo die Lücke am größten ist

So viele Fachkräfte fehlen in diesen Berufsgruppen in Deutschland:

■ Frauenanteil an allen Beschäftigten in Prozent

23.117

Sozialarbeit und Sozialpädagogik



22.467

Kinderbetreuung und -erziehung



19.022

Verkauf (ohne Produktspezialisierung)



18.013

Altenpflege



17.846

Bauelektrik



16.974

Gesundheits- und Krankenpflege



16.491

Informatik



13.702

Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik



13.680

Kraftfahrzeugtechnik



13.053

Physiotherapie

**Hoch qualifizierte Frauen im Fokus –
Betreuungsangebote als Hebel**

Ein weiterer Trend zeigt sich bei Unternehmen, die Personal mit Hochschulabschluss suchen: Diese bewerten den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur überdurchschnittlich häufig als wichtig. Der Hintergrund ist klar: Gerade gut qualifizierte Frauen sind häufig bereit und in der Lage, in größerem Umfang zu arbeiten – sofern die Rahmenbedingungen stimmen. Fehlende Betreuungsplätze bremsen also nicht nur die Teilhabe insgesamt, sondern auch das Potenzial an hoch qualifizierten Arbeitskräften.

Großbetriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten nennen den Wunsch nach besserer Betreuung besonders häufig (38 Prozent). Unternehmen mit 200 bis 999 Beschäftigten folgen mit 36 Prozent. Selbst kleine Betriebe (1 bis 19 Beschäftigte) sehen mit 23 Prozent Handlungsbedarf.

**Ausbau der Betreuungsinfrastruktur –
Empfehlungen und Lücken**

Trotz Fortschritten – etwa dem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für unter Dreijährige oder dem geplanten Ausbau der Ganztagsbetreuung – bleibt der Bedarf hoch. Laut DIHK fehlen bundesweit rund 430.000 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren. Auch Betreuungszeiten und Ferienregelungen sind vielerorts nicht mit Arbeitszeiten vereinbar.

Die DIHK fordert daher:

- **Mehr Kita- und Ganztagsplätze**, auch für ältere Kinder.
- **Flexiblere Betreuungszeiten**.
- **Bessere Personalausstattung** in Kitas und Schulen.
- **Nutzung zusätzlicher Potenziale** durch Quereinsteiger, Ehrenamtliche und ältere Beschäftigte zur Entlastung der pädagogischen Fachkräfte.

**Pflege als zweite Care-Baustelle –
Doppelbelastung meistern**

Neben der Kinderbetreuung rückt auch die Pflege zunehmend in den Fokus. Immer mehr Beschäftigte – überwiegend Frauen – kümmern sich parallel zum Beruf um pflegebedürftige Angehörige. Die DIHK verweist auf die wachsende Bedeutung dieser Aufgaben mit Blick auf die alternde Bevölkerung. Eine gut ausgebaute ambulante und stationäre Pflegeinfrastruktur ist damit nicht nur sozialpolitisch, sondern auch wirtschaftlich relevant. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird zum Standortfaktor.

Frauenpotenziale heben – Vereinbarkeit gezielt fördern

Die Potenziale weiblicher Fachkräfte bleiben vielerorts ungenutzt. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, sind gezielte Investitionen in Betreuungs- und Pflegeinfrastrukturen entscheidend. Gute Vereinbarkeit ist kein „weiches“ Thema, sondern ein harter Wettbewerbsfaktor. Besonders qualifizierte Frauen sind bereit, mehr zu leisten – wenn es möglich ist. Genau hier müssen Politik und Wirtschaft ansetzen.

Stand: März 2023

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

© 2023 IW Medien / iwd

Quellen:

- DIHK-Fachkräftereport 2024/25: „Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt verbessern“, Kapitel „Frauen und Carearbeit“

- iwd: In klassischen Frauenberufen klappt die größte Lücke, 2023

Best Practice:

Stärkung von Frauen in Beruf und Führung

Frauenförderung steht bei den rheinischen IHKs ganz oben auf der Agenda. Mit Netzwerken, besonderen Angeboten wie Gründerinnentagen und Best Practices aus Unternehmen können sich Unternehmerinnen aus dem Rheinland auf das Engagement ihrer IHKs verlassen.



 **GemeinsamErfolgreich**



Nicht nur der Fachkräftemangel zeigt: Bei der Gleichstellung von Frauen gibt es immer noch viel zu tun. Sichtbarkeit hilft dabei.

Frauen gründen anders

In Zusammenarbeit mit dem BeraterinnenNetzwerk Bonn/Rhein-Sieg bietet die IHK Bonn/Rhein-Sieg regelmäßig einen Gründerinnentag für Frauen. Fragen zum Businessplan, zu Steuern, Recht und Finanzierung stehen auf der Agenda des Erfolgsformats.

Nachfolge ist weiblich

Frauen zur Gründung durch Nachfolge zu ermutigen, haben sich unter anderem die IHKs in Bonn/Rhein-Sieg, Düsseldorf und Aachen auf die Fahne geschrieben. Mit eigenen Veranstaltungen, Webinaren und wertvollen Impulsen für Nachfolgerinnen und interessierte Gründerinnen bieten sie ein breites Spektrum.

Female Business

Netzwerkveranstaltungen und innovative Formate für Unternehmerinnen und Gründerinnen hat die IHK Düsseldorf im Programm. So gibt es in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf in Düsseldorf seit 13 Jahren das erfolgreiche Format Frauen-Wirtschaftsforum women2BUSINESS, das wichtige Impulse zum Thema „Mehr Frauen in Beruf und Führung“ sowie für Zukunftsthemen der Fachkräftesicherung setzt.

Gut vernetzt

Die Niederrheinische IHK bringt Wirtschaftsfrauen aus der Region zusammen. Die „Business Women IHK Niederrhein“ fördern weibliche Führungs- und Nachwuchskräfte. „Role Models“ werden sichtbar und der Austausch wird gefördert. Regelmäßige Treffen, digitale Formate und eine LinkedIn-Gruppe sorgen für immer neue



Scannen und
Webseite besuchen



Netzwerktreffen 2024 bei der Semper idem Underberg AG in Rheinberg mit der Vorsitzenden Dr. Hubertine Underberg-Ruder. Foto: Niederrheinische IHK/Jacqueline Wardeski

Inspiration. Das Format „Unternehmerinnen besuchen Unternehmerinnen“, Fachvorträge und Aktionen bieten dazu den perfekten Rahmen.

Das Netzwerk „Unternehmerinnen“ bei der IHK Mittlerer Niederrhein bietet Frauen die Gelegenheit, Verantwortung zu übernehmen und die Wirtschaftsregion aktiv zu gestalten. Mit Fachvorträgen, gegenseitiger Unterstützung, Unternehmensbesuchen und Events lernen engagierte Frauen mit- und voneinander.

Girls Day und Equal Pay

Mädchen in angebliche „Männerberufe“ hineinschnuppern zu lassen, mal auf einem Chefinnen-Sessel Platz zu nehmen oder den Traumberuf kennenzulernen: Der Girls Day macht es möglich. Unterstützt werden junge Mädchen dabei unter anderem von der Niederrheinischen IHK. Damit auch später bei der Bezahlung alles stimmt, setzt sich die Präsidentin der IHK Aachen am bundesweiten Equal Pay Day für eine gerechte Entlohnung von Frauen in der Erwerbsarbeit ein.

Betriebskitas als Lösung

Mangelnde Betreuungsplätze sind überall ein Thema für Familien. Mit Best-Practice-Beispielen von Unternehmen, die eigene Kinderbetreuung anbieten und Beschäftigte bestmöglich unterstützen, macht die Bergische IHK Mut zur Eigeninitiative.



Scannen und
Webseite besuchen



Scannen und
Webseite besuchen



IHK Düsseldorf: „Female Speed Talk“

Internationale Fachkräfte:

Gezielte Strategien für Zuwanderung und Integration

Die demografische Entwicklung und der zunehmende Fachkräftebedarf lassen sich allein mit inländischem Potenzial nicht decken. Internationale Fachkräfte sind daher ein unverzichtbarer Bestandteil jeder nachhaltigen Fachkräftestrategie.

Sowohl gezielte Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten als auch die Integration geflüchteter Menschen eröffnen große Chancen für die Unternehmen im Rheinland – vorausgesetzt, die Rahmenbedingungen stimmen. Im Fachkräftereport 2024/2025 stellt die DIHK fest, dass der Beschäftigungszuwachs rein rechnerisch allein durch Arbeitskräfte aus dem Ausland getragen wurde.

Gezielte Zuwanderung von Fachkräften – neue Regelungen, viele Hürden

Mit der Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2023/24 wurden entscheidende Weichen gestellt. Das neue Gesetz basiert auf den drei Säulen „Fachkräfte“, „Erfahrung“ und „Potenzial“:

- Anerkannte ausländische Abschlüsse berechtigen zu jeder qualifizierten Beschäftigung.
- Mit ausgeprägter Berufserfahrung ist eine Beschäftigung auch ohne formale Gleichwertigkeitsanerkennung möglich (Erfahrungssäule).
- Bemühungen um eine Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation können nun bereits nach der Einreise betrieben werden (Anerkennungspartnerschaft).
- Mit der „Chancenkarte“ wurde ein punktebasiertes System zur Arbeitsplatzsuche eingeführt.

Diese Reformen haben die rechtlichen Möglichkeiten deutlich verbessert. Doch viele Unternehmen kämpfen weiterhin mit praktischen Hürden: Bürokratie, mangelnde Transparenz, lange Bearbeitungszeiten und unklare Zuständigkeiten erschweren den Zugang zu qualifizierten internationalen Fachkräften. Die Forderungen der rheinischen IHKs sind daher klar: Das Zuwanderungsverfahren muss einfacher werden, damit die Verbesserungen auch bei den Unternehmen in der Praxis ankommen.

Unterstützungsbedarf bleibt hoch

55 Prozent der Unternehmen sehen grundsätzlich Potenzial in der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte – besonders häufig im Gesundheitswesen (57 Prozent), im Gastgewerbe (47 Prozent) sowie in der Industrie und Spitzentechnologie (z. B. Fahrzeugbau, Maschinenbau, Pharma). Gleichzeitig wünschen sich viele Betriebe:

- bessere Sprachlernangebote (62 Prozent),
- einfachere Verwaltungsprozesse (54 Prozent),
- mehr Wohnraum in Betriebsnähe (38 Prozent),
- strukturierte Unterstützung beim Anerkennungsverfahren und bei der Integration (36 Prozent).

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sind hier auf Begleitung angewiesen – etwa durch IHKs, Welcome Center oder zentrale Ansprechpartner in Behörden.

Top-Ten-Staatsangehörigkeiten der Erwerbsmigration im Jahr 2022



Quelle: BAMF

55%

der Unternehmen sehen grundsätzlich Potenzial in der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte

Potenzial Geflüchteter – untergenutzt, aber vielversprechend

Ein weiteres wichtiges Arbeitskräftepotenzial bieten Menschen mit Fluchthintergrund. Trotz ihrer häufig heterogenen Bildungsbiografien bringen sie vielfältige Kompetenzen mit. Diese reichen von praktischen Kenntnissen über Sprachfähigkeiten bis zu akademischen Abschlüssen. Entscheidend ist jedoch eine passgenaue Qualifizierung und Begleitung.

Fazit: International denken, lokal verankern

Internationale Fachkräfte sind ein zentraler Bestandteil der Fachkräftesicherung in Industrie, Dienstleistung, Handwerk und Pflege. Damit ihre Integration gelingt, braucht es jedoch mehr als neue Gesetze: Gute Verwaltung, verlässliche Ansprechpartner, bezahlbarer Wohnraum und Willkommenskultur sind entscheidende Faktoren.

Die Erfahrungen zeigen: Wer internationale Fachkräfte einstellt und integriert, profitiert doppelt. Neue Kompetenzen im Team und eine nachhaltige Personalstrategie sind die Mühe wert.

Best Practice: Initiativen für internationale Talente



Bei der Integration von Fachkräften aus dem Ausland unterstützen die rheinischen IHKs ihre Mitgliedsunternehmen mit allen Kräften. Informationen zu den komplexen gesetzlichen Vorgaben, Beratungen und Vermittlungen stehen im Fokus. Die Beispiele zeigen nur einen kleinen Ausschnitt des vielfältigen Engagements.

Willkommenslotsen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz fördert die erfolgreiche Initiative der Willkommenslotsen, die auch über die rheinischen IHKs angeboten wird. Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Unternehmen beraten die IHKs zur Eingliederung von Geflüchteten, zu Einstiegsqualifizierungen, Ausbildung und Arbeit. Bei der IHK Bonn wurden beispielsweise erfolgreich indonesische Fachkräfte in regionale Betriebe vermittelt.



Hand in Hand for International Talents

Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit werden Fachkräfte aus Brasilien, Indien, Vietnam und den Philippinen vermittelt. Die IHK Düsseldorf fungiert als Partner dieser Initiative.

Expat Service Desk ME&DUS

In der Region Düsseldorf und dem Kreis Mettmann wurde mit dem „Expat Service Desk ME&DUS“ eine zentrale Anlaufstelle für internationale Fach- und Führungskräfte (Expats), ihre Familien sowie kleine und mittelständische Unternehmen geschaffen. Seit seiner Gründung im Jahr 2017 unterstützt der Service Desk bei allen Fragen rund um das Leben und Arbeiten in Deutschland – und wurde als innovatives Wirtschaftsförderungsprojekt ausgezeichnet.

Jobmatching für ukrainische Geflüchtete

Gemeinsam mit Stadt und Arbeitsagentur bringt die IHK Mittlerer Niederrhein in Krefeld Unternehmen und Geflüchtete direkt zusammen. Über 40 Betriebe haben sich bereits beteiligt. Ein Erfolgsbeispiel ist das Krefelder Unternehmen IVT - Ilbertz Veranstaltungstechnik GmbH, das direkt drei neue Mitarbeitende aus der Ukraine rekrutieren konnte.

Das Rheinland als attraktive Einwanderungsregion

Mit einem Imagefilm stärken die rheinischen IHKs die Position des Rheinlands als attraktive Region für ausländische Fachkräfte. Herausragende Bildungseinrichtungen, Hidden Champions, internationale Unternehmen, Kultur und Lebensfreude prägen das Rheinland.

Unternehmen Berufsankennung

Gemeinsam mit der DIHK und der ZWH setzt sich das Projekt für erfolgreiche Anerkennungsverfahren ein. Die IHKs im Rheinland unterstützen die Initiative mit Erfolg. Wie das gelingen kann, zeigt ein Beispiel aus Erkrath im Video.

Integrieren und Bleiben

Mit einem Unternehmerfrühstück und einen Workshop hat sich die Bergische IHK dem Thema internationaler Fachkräfte gewidmet. Ein Ergebnis: Betriebe benötigen genauso Unterstützung und Integration ist ein gemeinsamer, langfristiger Prozess. Soziale Teilhabe, betriebliche Stabilität und persönliche Entwicklung sind dazu notwendig.

Die IVT - Ilbertz Veranstaltungstechnik GmbH hat im vergangenen Jahr an der ersten Jobmesse für ukrainische Geflüchtete in der IHK teilgenommen – und kann sich seitdem über gleich drei neue Fachkräfte freuen: Alla Senchylo (l.), Geschäftsführer Marco Werschbröcker (2.v.l.), Kateryna Hozhenko (2.v.r.) und Ivan Uhorchuk (r.). Arnd Thierfelder von der IHK (M.) hofft auf weitere Erfolgs-Stories. Foto: IHK Mittlerer Niederrhein

Scannen und
Webseite
Service Desk
besuchen



Imagefilm
rheinische IHKs:
Code scannen,
Video anschauen.



DIHK- und ZWH-
Projektfilm:
Code scannen,
Video anschauen.



„Unternehmen können unterstützen“

Interview mit Dr. Tanja Fendel

Zu den Bedingungen bei der Fachkräfteeinwanderung haben wir Dr. Tanja Fendel vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB befragt. Sie beschäftigt sich wissenschaftlich mit den Bedingungen von Migration, Integration und Zuwanderung zur Eindämmung des Fachkräftemangels.

Frau Fendel, woran hapert es aus Ihrer Sicht bei der Zuwanderung von Fachkräften nach Deutschland?

Im IAB-Kurzbericht 21/2024 nennen wir zentrale Hürden, die Nicht-EU-Fachkräfte, die in den letzten Jahren zur Erwerbsaufnahme nach Deutschland gekommen sind, beim Zuzug und Ankommen in Deutschland hatten. Die Bürokratie rund um die Beantragung des Visums und die Anerkennung von Abschlüssen wurden als große Hürden identifiziert.

In Deutschland benötigen Erwerbsmigrant*innen aus nicht-EU Ländern für die Einreise und Erwerbsaufnahme in den meisten Fällen eine Jobzusage und eine Anerkennung des ausländischen Abschlusses, unabhängig davon ob sie in einem reglementierten (unter anderem Berufe in Gesundheit/Recht/Bildung) oder nicht reglementierten Beruf (unter anderem berufliche Abschlüsse) arbeiten möchten. Da das duale deutsche



Ausbildungssystem international kaum vergleichbar ist, ist die Anerkennung gerade für Personen mit beruflichen Abschlüssen häufig sehr langwierig. Es wird zunächst eine Teilanerkennung vergeben und die Teilnahme an Anpassungsmaßnahmen wird verlangt. In der Summe dauerte der Prozess in der Vergangenheit durchschnittlich 1,5 Jahre.

Als große Hürden bewerteten die befragten Personen zudem die Jobsuche sowie den Familienzuzug (Einwanderung mit Jobsuche der Partner*innen und Suche nach Kinderbetreuung).

Was können Unternehmen selbst dazu tun, um als attraktive Arbeitgeber in internationalen Märkten aufzutreten?

Da Unternehmen neben Behörden meist der erste Kontaktpunkt im Zielland sind, wird es als sehr unterstützend wahrgenommen, wenn Unternehmen beim Spracherwerb oder auch der Wohnungssuche helfen (vgl. Brücker et al. 2020). Die Wohnungs- und Haussuche war der Bereich, in dem die meisten Befragten der genannten Studie eine Benachteiligung erlebt hatten.

Für Frauen stellen Betreuungspflichten eine zentrale Hürde dar. So waren die meisten Frauen, die zu Erwerbszwecken zugezogen sind, in jüngerem Alter, hatten noch keine Kinder und haben in Vollzeit gearbeitet. Der Hinweis auf Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wäre wichtig, um Mütter dazu zu ermutigen, sich bereits vor dem Zuzug auf Jobs zu bewerben, anstelle auf Basis der Erwerbstätigkeit des Partner zuzuziehen (vgl. Fendel & Ivanov 2024).

Welche wichtigsten Erfolgskriterien gibt es bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt?

In Auswertungen hat sich gezeigt, dass Personen, die mit einer Jobzusage nach Deutschland kommen, langfristig erfolgreicher im Arbeitsmarkt integriert sind als Personen ohne eine solche Zusage, auch wenn Unternehmen häufig zunächst nur Einstiegsgehälter zahlen. Diese steigen nach dem Zuzug für gewöhnlich schnell an, wenn die Unternehmen die Qualifikationen der neuen Mitarbeitenden besser einschätzen können.

Hierfür spielt der Spracherwerb eine zentrale Rolle. Personen mit guten Deutschkenntnissen können sich und ihre Qualifikationen bei Bewerbungsverfahren erfolgreicher präsentieren, die Einarbeitung gestaltet sich einfacher und auch der Aufbau sozialer Netzwerke, die wiederum den weiteren Deutschspracherwerb unterstützen können, fällt leichter. Nicht zuletzt wird auch für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse häufig der Nachweis von Deutschsprachkenntnissen verlangt.

Bei unserer Befragung ausländischer Fachkräfte haben 60 bis 80 Prozent der Befragten angegeben, spätestens nach dem Zuzug einen Sprachkurs besucht zu haben. Hier ist natürlich auch die Tatsache, dass Deutsch weder eine Weltsprache noch eine einfache Sprache ist, relevant.

Für eine langfristig erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt kommt vor allem der sozialen Integration ein hoher Stellenwert zu. Hier ist es wichtig, Benachteiligungen zu vermeiden: Mehr als die Hälfte der befragten Nicht-EU-Eingewanderten haben angegeben, dass sie bereits eine Diskriminierungserfahrung gemacht haben, vor allem bei der Job- und Wohnungssuche oder während der Arbeit. Dies ist nicht nur schlimm für die Person, die eine solche Diskriminierung erfährt, sondern kann auch die Attraktivität Deutschlands im Ausland beeinträchtigen. Auf die Frage, welche Informationsquellen die Fachkräfte verwendet hatten, um sich über Deutschland zu informieren, bevor sie sich entschieden haben einzuwandern, wurde am häufigsten die Kategorie „Freund*innen in Deutschland“ angegeben (vgl. Fendel & Ivanov 2024).

Literatur:

Battisti, M., Giesing, Y., Laurentyeva, N. (2019).

Can job search assistance improve the labour market integration of refugees? Evidence from a field experiment. *Labour Economics*, 61(101745).

Brücker, H., Falkenhain, M., Fendel, T., Promberger, M., & Raab, M. (2020).

Erwerbsmigration über die Westbalkanregelung: Hohe Nachfrage und gute Arbeitsmarktintegration. (IAB-Kurzbericht 16/2020 (de), Nürnberg, 12 S.

Fendel, T., Ivanov, B. (2024).

Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung. IAB-Kurzbericht 21/2024, Nürnberg. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

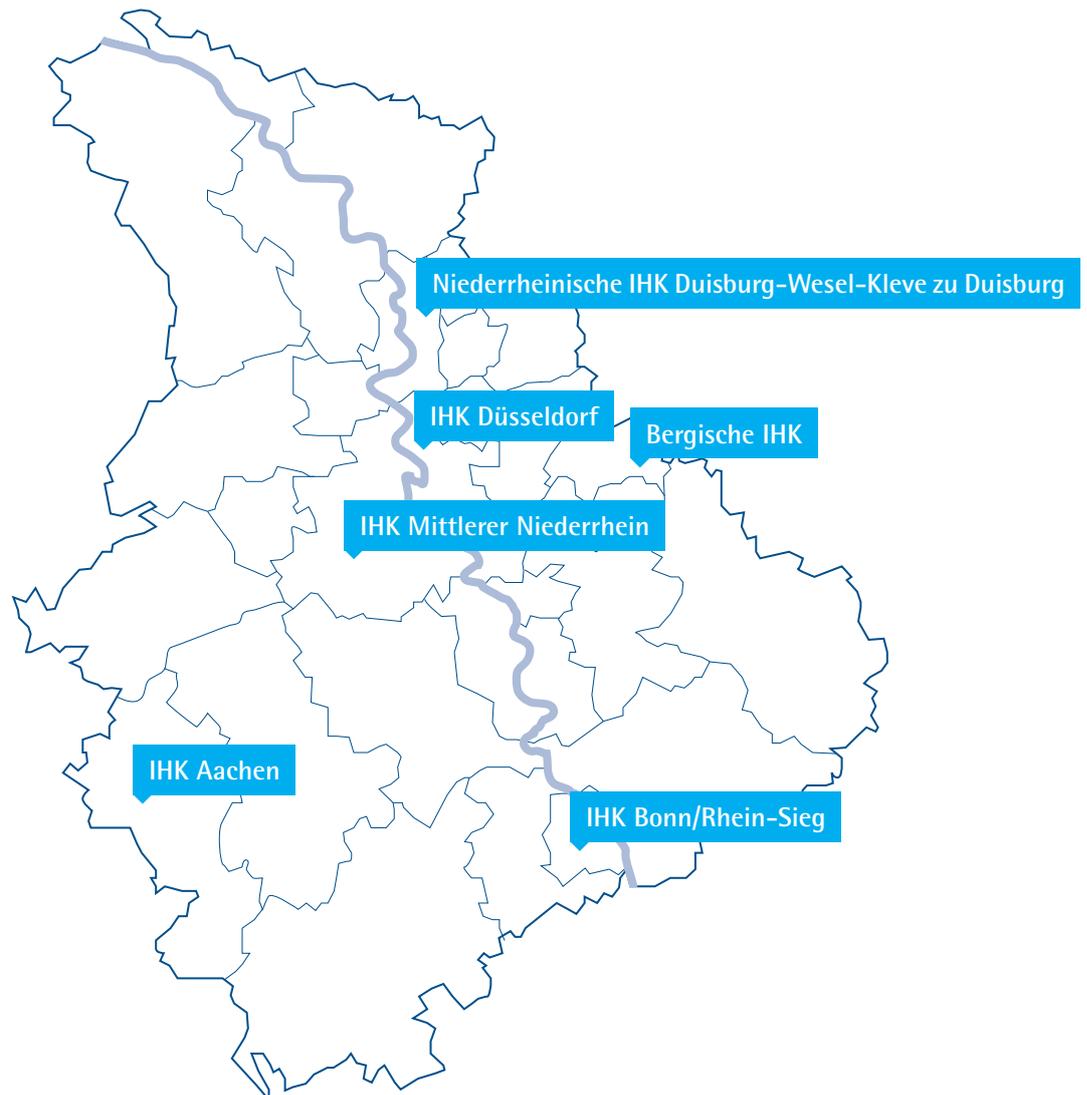
Krieger, M., Jaschke, P., Kroh, M., Legewie, N., & Löbel, L. M. (2020).

Mentoring programs support the integration of refugees. *DIW Weekly Report*, 10(49), 457-465.

Månsson, J., & Delander, L. (2017).

Mentoring as a way of integrating refugees into the labour market—Evidence from a Swedish pilot scheme. *Economic Analysis and Policy*, 56, 51-59. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2017.08.002>.

Vielfältige Angebote für zukunftsfähige Unternehmen



Die rheinischen IHKs bieten zum Thema Fachkräfte eine breite Palette an Services – von Ausbildungsförderung über Internationalisierung bis hin zur Unternehmensnachfolge. Über die regionalen Webseiten kommen Sie einfach zu den jeweiligen Kategorien mit den direkten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern.

1. Ausbildung und Nachwuchssicherung

Ausbildung ist der nachhaltigste Weg zur Fachkräftesicherung. Die rheinischen IHKs bieten umfassende Services zur Ausbildungsberatung, Bewerbervermittlung, zu verkürzten Ausbildungen oder Teilzeitmodellen.

2. Weiterbildung und Personalentwicklung

Durch Weiterbildung können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt gefördert und Fachkräftepotenziale im Unternehmen entwickelt werden. Die IHKs bieten Programme wie „Karriere mit Lehre“, Fortbildungsberatung und Aufstiegsqualifizierungen an.

3. Fachkräfte aus dem Ausland

Die IHKs unterstützen Unternehmen beim Zugang zu internationalen Fachkräften, z. B. über Anerkennungsberatung, Projekte wie „Hand in Hand for International Talents“ oder über die Vermittlung durch Partner wie AHKs oder ZAV.

4. Integration, Inklusion und Vielfalt

Vielfalt zahlt sich aus: IHKs fördern gezielt die Integration von Geflüchteten und Menschen mit Handicap. Unterstützungsangebote wie Willkommenslotsen, Inklusionsberatung oder Programme zur Teilqualifikation helfen bei der erfolgreichen Integration in Ausbildung und Arbeit.

5. Attraktive Unternehmenskultur und Vereinbarkeit

Eine wertorientierte Unternehmenskultur sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind entscheidend für die Mitarbeiterbindung. Die IHKs beraten zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, Diversity, BGM und Employer Branding.

6. Unternehmensnachfolge und Gründung

Für eine gesicherte Unternehmenszukunft unterstützen die IHKs bei Nachfolgeprozessen und Gründungen. Das umfasst Beratung, Planungshilfen sowie Kontakte zu passenden Nachfolgerinnen und Nachfolgern.

7. Ansprechpartner und Netzwerke

Die IHKs bieten kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für alle Themen der Fachkräftesicherung. Beratungen erfolgen individuell, persönlich und kostenfrei. Für generelle Informationen zum Thema Fachkräfte wenden Sie sich gerne an die Expertinnen und Experten in den rheinischen Industrie- und Handelskammern.



www.ihk.de/aachen

Michael Arth,
michael.arth@aachen.ihk.de



www.ihk-bonn.de

Silvia Kluth,
S.Kluth@bonn.ihk.de



www.ihk.de/duesseldorf

Stephan Jäger,
stephan.jaeger@duesseldorf.ihk.de



www.ihk.de/bergische

Michael Ifland,
m.ifland@bergische.ihk.de



www.mittlerer-niederrhein.ihk.de

Arnd Thierfelder,
arnd.thierfelder@mittlerer-niederrhein.ihk.de



www.ihk.de/niederrhein

Judith Hemeier,
hemeier@niederrhein.ihk.de



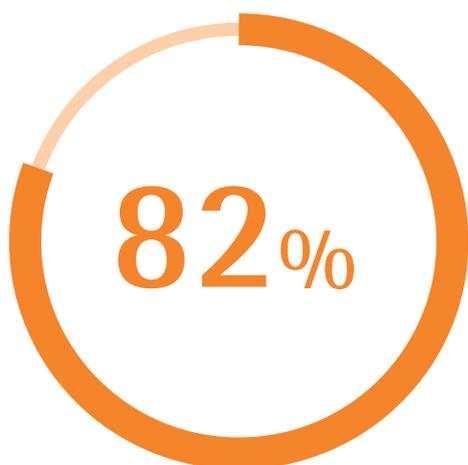
Inklusion als strategische Fachkräftesicherung

Die Einbindung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt ist nicht nur eine Frage gesellschaftlicher Verantwortung, sondern auch eine zunehmend relevante Strategie zur Fachkräftesicherung.

In Deutschland leben laut Statistischem Bundesamt rund 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen. Das entspricht fast zehn Prozent der Gesamtbevölkerung. Dennoch liegt ihre Erwerbstätigenquote deutlich unter dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung. Das birgt erhebliches ungenutztes Potenzial.

Teilhabe am Berufsleben 2019

Personen zwischen 15 und 64 Jahre



Menschen ohne Behinderung



Menschen mit Behinderung

Die gezielte Integration von Menschen mit Behinderung bietet auch Unternehmen neue Chancen. Sie bringen spezifische Kompetenzen ein und stärken die Diversität und Innovationskraft im Unternehmen. Und: Die Behinderung eines Menschen sagt nichts über die Leistungsfähigkeit aus. Nachteile einer Behinderung können durch gezielte Maßnahmen – z. B. durch technische Anpassung des Arbeitsplatzes – ausgeglichen werden, sofern eine Behinderung überhaupt eine Rolle dafür spielt.

Umfassende Förderleistungen und hervorragende technische Arbeitshilfen helfen entscheidend dabei, die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung in die richtigen Bahnen zu leiten. Studien zeigen zudem, dass inklusiv aufgestellte Unternehmen von einer verbesserten Arbeitsatmosphäre und einem positiven Image profitieren.

Ein entscheidender Hebel für mehr Inklusion ist dabei die gezielte Unterstützung der Betriebe: Informationen über Fördermittel, rechtliche Rahmenbedingungen und technische Arbeitshilfen sowie praktische Begleitung beim Onboarding-Prozess helfen Unternehmen, Barrieren abzubauen und inklusiv zu handeln. Die rheinischen Industrie- und Handelskammern sowie die Bundesagentur für Arbeit stellen hierfür ein breites Spektrum an Beratungs- und Unterstützungsangeboten bereit.

Programme wie die Inklusionsberatung oder spezielle Angebote zur inklusiven Ausbildung durch die IHKs zeigen, wie betriebliche Inklusion konkret gelingen kann. Außerdem beraten etwa die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) des Landschaftsverbands Rheinland zu finanziellen Hilfen und technischen Anpassungen, vermitteln Ansprechpartner und begleiten bei der Planung und Umsetzung inklusiver Personalstrategien.

7,9 Millionen
schwerbehinderte Menschen
leben in Deutschland.
Das entspricht fast

10%

Einheitliche
Ansprechstellen
für Arbeitgeber
finden Sie hier:



Inklusion ist ein wesentlicher Bestandteil zukunftsorientierter Personalstrategien.

Unternehmen, die die Potenziale von Menschen mit Behinderung erkennen und nutzen, verschaffen sich nicht nur einen Wettbewerbsvorteil im Ringen um Fachkräfte, sondern übernehmen zugleich gesellschaftliche Verantwortung. Die IHKs sind dabei erste Ansprechpartner für Fragen der Unternehmen.

Best Practice: Ganz selbstverständlich Inklusion



Philipp Koenen ist nach einer erfolgreichen Fachpraktiker-Ausbildung stellvertretender Küchenleiter beim Carpe Diem Seniorenpark in Voerde.
Foto: Carpe Diem Seniorenpark

Die Beratung durch die rheinischen IHKs und die große Aufgeschlossenheit vieler Unternehmen tragen dazu bei, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung immer selbstverständlicher wird. Gelungene Beispiele machen Mut.



Die Fachberaterinnen Dorothee Schartz (r.) und Elena Willkomm unterstützen Unternehmen sowie Bewerberinnen und Bewerber.
Foto: IHK Mittlerer Niederrhein

Vom Praktikum zur Lageristin

Als Elena Marotta ein Praktikum bei der ABB in Ratingen machte, hatte sie als behinderter Mensch schon viele berufliche Rückschläge einstecken müssen. Wegen ihrer sehr guten Leistungen wurde sie von der ABB übernommen und ist nun mit ihrer verantwortungsvollen Arbeit als Lageristin im Betrieb glücklich. Das Best-Practice-Beispiel ist im Online-Magazin der IHK Düsseldorf nachzulesen.

Fachpraktiker

Menschen, die wegen ihrer Behinderung keine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren können, haben die Möglichkeit, eine Fachpraktiker-Ausbildung zu absolvieren. Damit steigen die Chancen auf einen Arbeitsplatz und ein selbstbestimmtes Leben. Die rheinischen IHKs beraten dazu, das LVR-Inklusionsamt ist Kooperationspartner. Wie erfolgreich dieser Schritt in den ersten Arbeitsmarkt sein kann, zeigt ein Beispiel aus der Beratungspraxis der Niederrheinischen IHK: Nach einer Fachpraktiker-Ausbildung und der Anstellung in einem Seniorenheim in Voerde ist ein junger Mann mittlerweile zum stellvertretenden Küchenleiter aufgestiegen.

Beratung zur beruflichen Inklusion – EAA bei der IHK Düsseldorf

Die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) bei der IHK Düsseldorf ist die zentrale Ansprechpartnerin für Unternehmen in Düsseldorf und im Kreis Mettmann, die Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung beschäftigen oder ausbilden möchten. Sie bietet kostenfreie, vertrauliche Beratung zu allen Fragen der beruflichen Inklusion – von der Einstellung über den Erhalt von Arbeitsverhältnissen bis hin zu Fördermöglichkeiten und Kontakten zu relevanten Partnern. Die EAA ist Teil eines vom Landschaftsverband Rheinland (LVR) getragenen Netzwerks erfahrener Fachberaterinnen und Fachberater im Rheinland.

Kompetente Beratung in den rheinischen IHKs

Bei der Einstellung oder Beschäftigung eines Menschen mit Schwerbehinderung tauchen einige Fragen auf. Was zu beachten ist, welche Unterstützungen Unternehmen bekommen können und wie sie geeignete Bewerberinnen und Bewerber finden: Für diese Themen finden Betriebe im Rheinland in ihren IHKs passende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Bei der IHK Mittlerer Niederrhein sind diese beispielsweise bei der Ausbildungs-GmbH angesiedelt. Dort kümmern sich die Fachberaterinnen um Unternehmen sowie Bewerberinnen und Bewerber.

IHK-Magazin:
„Gelungene Inklusion
bei ABB.“
Code scannen und
Artikel lesen.



Einheitliche
Ansprechstellen
für Arbeitgeber (EAA)
im Rheinland



„Umfangreiche Trainings nötig“

Interview mit Dirk Werner

Die digitale Transformation der Wirtschaft hat einen starken Einfluss auf das Thema Fachkräfte. Wir haben dazu Dirk Werner befragt. Er ist Leiter des Clusters Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte beim Institut der deutschen Wirtschaft in Köln.

Herr Werner, wie wird sich aus Ihrer Sicht der Fachkräftebedarf durch die Transformation der Wirtschaft ändern?

Bislang ist festzustellen, dass sich durch Digitalisierung und Dekarbonisierung der Fachkräftebedarf in Richtung digitaler und technischer Kompetenzen verschiebt und gleichzeitig bereits bestehende Engpässe auf dem Arbeitsmarkt verstärkt werden. Aktuell ist der Fachkräftemangel in IT-Berufen zwar rückläufig, da viele Unternehmen digitale Investitionsprojekte konjunkturbedingt zurückstellen, aber immer noch ausgeprägt. Insbesondere in Berufen, die für die Energiewende benötigt werden, bestehen Besetzungsprobleme auf hohem Niveau. Die Fachkräftelücke war beispielsweise im Jahr 2024 mit 18.343 fehlenden Bauelektrik-Fachkräften besonders groß; dort blieben acht von zehn Stellen rechnerisch unbesetzt.

Durch die Transformation werden neue Arbeitsplätze geschaffen, während andere verloren gehen. Insgesamt ist ein neutraler bis positiver Effekt auf das Beschäftigungsniveau zu erwarten. So stieg beispielsweise der Anteil der ausgeschriebenen Stellen mit Bezug zur Energiewende an allen Stellen zwischen 2019 und 2024 von 1,8 auf 3,8 Prozent bzw. von 173.000 auf 372.500 ausgeschriebenen Stellen – trotz COVID-19-Pandemie und wirtschaftlich unruhigen Zeiten.

Welche Rolle werden Qualifikationen und Weiterbildungen in dem Bereich in einer alternden Gesellschaft spielen?

Auf jeden Fall eine noch größere als heute schon. Denn die digitale Transformation erfordert umfangreiche Weiterbildungen und Trainings, um die Beschäftigten und potenziell Erwerbstätige auf neue (digitale) Anforderungen vorzubereiten. In den vergangenen Jahren hat sich die Weiterbildung insbesondere von Älteren sowie formal Geringqualifizierten zwar deutlich erhöht, dennoch besteht hier weiterhin Nachholbedarf. Zudem ist die Zahl der jungen Menschen, die nicht in Ausbildung oder Beschäftigung sind (NEETs) oder die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, auf insgesamt knapp 2,9 Millionen deutlich gestiegen. Es gilt, mehr junge Menschen für eine Ausbildung passend vorzubereiten und zu motivieren. Die Weiterbildung sollte noch modularer aufgebaut und die Förderkulisse weniger bürokratisch geregelt sein und an zu umfangreiche Stundenvorgaben geknüpft werden, um die Nutzung von Learning-Nuggets und Teilqualifikationen stärker zu fördern und damit vor allem KMU effektiver zu unterstützen.

Wie können sich Unternehmen mit digitalen Tools gegen den Fachkräftemangel wappnen?

Mit digitalen Tools können sowohl die Produktion und Dienstleistungserbringung effizienter gesteuert als auch vorhandene Personalressourcen so besser genutzt werden. Digitale Tools können beispielsweise die Dokumentation erleichtern, Zeit bei administrativen Aufgaben sparen und Mitarbeitende von Routinetätigkeiten entlasten. Die Arbeit lässt sich zudem in allen Tätigkeiten, die räumlich und zeitlich flexibel erbracht werden können, entsprechend mobil flexibilisieren. Dies kann Mitarbeiter motivieren und dabei unterstützen, mehr Stunden zu arbeiten, etwa indem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser gestaltet werden kann. Große Potenziale bieten aber auch digitale Tools in der Weiterbildung, etwa über den Einsatz von E-Learnings, zeiteffizienten Online-Schulungen und Webinaren, betriebsinterne oder externe Lernmanagementsysteme sowie Autorensysteme für digitale Zwillinge.



Praktische Tipps zur Fachkräftesicherung



Impulse und Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Die Gewinnung von Fachkräften ist eine der zentralen Herausforderungen für Unternehmen in der Region. Trotz der anhaltenden konjunkturellen Schwäche gehört die Personalplanung zu den strategischen Zukunftsaufgaben der rheinischen Wirtschaft.

Neben politischen und institutionellen Rahmenbedingungen sind es vor allem konkrete, pragmatische Maßnahmen, die im betrieblichen Alltag entscheidend sind. Die folgenden Tipps sollen als Inspiration dienen und zeigen, welche Strategien sich in der Praxis bewährt haben.

1. Fachkräftebedarf sichtbar machen

Ein erster Schritt ist es, den Bedarf an Fachkräften aktiv zu kommunizieren und das eigene Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren.

Dabei helfen:

- eine moderne und authentische Unternehmenswebsite mit einer Karriereseite, die leicht zu finden ist,
- Social-Media-Kanäle wie LinkedIn, Instagram, Facebook oder TikTok, um die Arbeitgebermarke sichtbar zu machen und Fachkräfte anzusprechen,
- Stellenangebote auf relevanten Online-Jobbörsen (z. B. IHK-Lehrstellenbörse),
- klassische Werbemaßnahmen wie Banner, Poster und Öffentlichkeitsarbeit mit Pressemitteilungen oder Events zur lokalen Sichtbarkeit.

2. Externe Unterstützung nutzen

Nutzen Sie die vielfältigen Unterstützungsangebote der rheinischen IHKs und der Bundesagentur für Arbeit:

- Nehmen Sie Kontakt mit Ihrer regionalen IHK auf: Diese bietet Beratung zu Personalplanung, -bindung und -entwicklung.
- Lassen Sie sich vom Arbeitgeber-Service der BA zur Personalrekrutierung beraten.

3. Mitarbeitende entwickeln und binden

Langfristige Fachkräftesicherung gelingt vor allem durch gezielte Entwicklung und Bindung der bestehenden Mitarbeitenden:

- Fördern Sie Weiterbildung durch interne Programme oder externe Anbieter (z. B. über die IHK-Akademien).
- Implementieren Sie familienfreundliche Strukturen und flexible Arbeitszeitmodelle.
- Setzen Sie auf betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), um langfristig leistungsfähige Mitarbeitende zu halten.
- Etablieren Sie eine wertschätzende Unternehmenskultur, die Vielfalt, Gleichstellung und Mitbestimmung fördert.

4. Ausbildung stärken und Nachwuchs sichern

Die duale Ausbildung bleibt ein zentraler Hebel zur Fachkräftesicherung:

- Bieten Sie Praktika, Schnuppertage oder Berufsfelderkundungen für Schülerinnen und Schüler an.
- Nutzen Sie Programme wie „Passgenaue Besetzung“ oder „Willkommenslotsen“ zur Vermittlung geeigneter Auszubildender und nehmen Sie an Ausbildungsmessen Ihrer IHK teil.
- Engagieren Sie sich mit Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschaftern an Schulen.

5. Internationale Potenziale erschließen

Gerade in Engpassberufen kann die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte eine wirkungsvolle Lösung sein:

- Prüfen Sie die Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung mit Hilfe von Projekten wie „Hand in Hand for International Talents“.
- Nutzen Sie Informationsangebote der IHKs oder die Zentralen Auslands- und Fachvermittlungen (ZAV).



Forderungen an die Politik

Fachkräftesicherung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Die rheinischen Industrie- und Handelskammern (IHKs) fordern angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels umfassende politische Reformen. Dabei geht es nicht um Einzelmaßnahmen, sondern um strukturelle Veränderungen auf mehreren Ebenen. Die Herausforderungen sind vielfältig, ebenso wie die Lösungsvorschläge. Im Mittelpunkt stehen sechs zentrale Handlungsfelder.



1. Bürokratie abbauen – Zeit für Fachaufgaben schaffen

Überbordende Bürokratie bindet Ressourcen in den Unternehmen und bei ihren Beschäftigten. Berichts- und Nachweispflichten müssen reduziert, Verwaltungsverfahren digitalisiert und beschleunigt werden. Gesetzesvorhaben sollten frühzeitig auf Praxistauglichkeit und Bürokratiepotenzial geprüft werden.

Gregor Berghausen,
Hauptgeschäftsführer der IHK Düsseldorf:

„Wenn wir Fachkräfte gewinnen und halten wollen, dürfen wir die Zeit der Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden nicht weiter mit Bürokratie blockieren. Wir brauchen eine Verwaltung, die digital, schnell und wirtschaftsfreundlich agiert.“



2. Berufliche Bildung stärken – Gleichwertigkeit sichern

Eine starke berufliche Bildung ist das Rückgrat der Fachkräftesicherung. Fast 44 Prozent der Unternehmen fordern laut DIHK-Fachkräftebericht eine Stärkung von Ausbildung und höherer Berufsbildung. Die Politik muss Berufsschulen besser ausstatten, das Aufstiegs-BAföG weiterentwickeln und den Wert beruflicher Abschlüsse sichtbarer machen.

Dr. Hubertus Hille,
Hauptgeschäftsführer der IHK Bonn/Rhein-Sieg:

„Die duale Ausbildung ist unser Goldstandard. Damit das so bleibt, müssen wir Berufsschulen bestmöglich ausstatten und berufliche Aufstiege – gleichwertig zum Studium – sichtbar machen.“

3. Arbeitsmarkt flexibilisieren – Gestaltungsspielräume schaffen

Starre gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit bremsen Unternehmen aus – besonders in Gastronomie, Sicherheitsgewerbe und Dienstleistungsbranchen. Mehr Flexibilität durch wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeiten, Erhalt der Vertrauensarbeitszeit und moderne Modelle sind dringend notwendig.

Michael F. Bayer,

Hauptgeschäftsführer IHK Aachen:

„Ob Gastgewerbe oder Forschungslabor – moderne Arbeit braucht moderne Regeln. Wir brauchen mehr Flexibilität, nicht mehr Vorschriften.“



4. Internationale Fachkräfte leichter gewinnen – Verfahren beschleunigen

Die Zuwanderung von Fachkräften ist ein wichtiger Baustein der Fachkräftesicherung. Unternehmen fordern vor allem eine schnellere und digitalisierte Bearbeitung von Visa- und Anerkennungsverfahren. Mehr Kooperation mit Partnerländern, Willkommensstrukturen und transparente Behördenprozesse sind notwendig.

Dr. Stefan Dietzfelbinger,

Hauptgeschäftsführer der Niederrheinischen IHK Duisburg-Wesel-Kleve:

„Unseren Unternehmen fehlen die Fachkräfte. Sie brauchen zugewanderte Mitarbeiter und Menschen aus dem Ausland. Nicht in einem Jahr, sondern jetzt. Schnellere Verfahren entscheiden über die Zukunft ganzer Branchen.“



5. Anreize zur Arbeitsaufnahme verbessern – Potenziale aktivieren

Knapp 40 Prozent der Betriebe wünschen sich stärkere Anreize zur Arbeitsaufnahme. Eine bessere Betreuung und betriebsnahe Qualifizierung sind notwendig, um mehr Menschen in Arbeit zu bringen.

Michael Wenge,

Hauptgeschäftsführer Bergische IHK:

„Arbeit muss immer die bessere Lebensalternative sein. Wer sich engagiert, muss am Monatsende spürbar mehr in der Tasche haben.“



6. Betreuungsinfrastruktur ausbauen – Vereinbarkeit ermöglichen

Ein Viertel der Unternehmen nennt eine bessere Kinderbetreuung als wichtigen Hebel für Fachkräftesicherung. Besonders für die Ausweitung von Arbeitszeiten ist eine verlässliche und flexible Betreuungsinfrastruktur entscheidend – auch für pflegende Angehörige.

Jürgen Steinmetz,

Hauptgeschäftsführer IHK Mittlerer Niederrhein:

„Wenn Kita-Schließzeiten Karrieren stoppen, läuft etwas falsch. Wir brauchen verlässliche Betreuung, damit Fachkräfte ihr Potenzial entfalten können.“



Impressum

Die IHK-Initiative Rheinland umfasst die sechs Industrie- und Handelskammern Aachen, Bergische IHK, Bonn/Rhein-Sieg, Düsseldorf, Mittlerer Niederrhein und die Niederrheinische IHK Duisburg Wesel Kleve.

Mehr Informationen unter:

<https://www.ihk.de/duesseldorf/ihk-initiative-rheinland>

Redaktion:

Dr. Susanne Hartmann, Köln

Judith Hemeier, Niederrheinische IHK Duisburg Wesel Kleve

Grafik:

Studio Franz, Duisburg

Stand April 2025

Quellen:

Bundesagentur für Arbeit: Fachkräfteengpassanalyse 2023.

Fachkräfte finden, binden & entwickeln. IHK Düsseldorf 2024.

Fachkräfte. IHK-Wegweiser für Unternehmen. IHK Düsseldorf.

Fachkräfteengpässe gefährden Transformation und Innovation. DIHK-Report Fachkräfte 2023/2024.

Fachkräfteengpässe und Wirtschaftsschwäche. DIHK-Fachkräftereport 2024/2025.

Fachkräftereport 2019 der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen.

Fachkräftereport 2024. Fachkräftesicherung für Düsseldorf und den Kreis Mettmann. IHK Düsseldorf.

IHK-Fachkräftemonitor Nordrhein-Westfalen. Datenaktualisierung 2022. Dr. Sandra Hofmann, Laura Müller, Benedikt Runschke.

iwd: In klassischen Frauenberufen klafft die größte Lücke, 2023.

KOFA Kompakt. 4/2024. Ältere Beschäftigte am Arbeitsmarkt.

KOFA Kompakt. Fachkräftereport September 2024. Jurek Tiedemann, Gero Kunath.

KOFA Kompakt. Jahresrückblick 2024. Jurek Tiedemann, Paula Risius.

KOFA Studie 1/2022. Ältere Beschäftigte am Arbeitsmarkt.

Konjunkturbarometer Rheinland. Jahresbeginn 2025. IHK-Initiative Rheinland.

Rezeptbuch zur Gewinnung von Fachkräften. IHK Bonn/Rhein-Sieg 2024.

Sonderauswertung zum Fachkräftemangel. Herbst 2024. IHK Mittlerer Niederrhein, IHK Düsseldorf.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

