



Mai 2022

# Industriestandort Wiesbaden

## Schlaglicht auf die Fachkräftesituation

Basis für eine Fachkräfteinitiative Industrie

## Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund der Fachkräfteumfrage.....	5
2. Methodik der Fachkräftebefragung .....	5
Teil A: Angaben zum Unternehmen.....	6
A. F1 In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig? .....	6
A. F2 Unternehmensgröße am Standort Wiesbaden (festangestellte Mitarbeitende).....	7
Teil B: Corona .....	8
B. F3 Wie wirkt sich die Corona-Pandemie auf die Entwicklung Ihres Unternehmens aus? 8	
B. F4 Inwiefern hat die Pandemie Folgen für die aktuelle Personalplanung in Ihrem Unternehmen? .....	9
Teil C: Ausbildung .....	10
C. F5 Wie viele Auszubildende beschäftigt Ihr Unternehmen zurzeit am Standort Wiesbaden?.....	11
C. F5a In welchen Bereichen beschäftigen Sie vorrangig Auszubildende? .....	12
C. F5b Zusatz spezifische Industrieausbildungen: Bieten Sie einen oder mehrere der nachfolgenden zukunftsorientierten Ausbildungswege an? .....	12
C. F5c Wo sehen Sie Probleme in der Ausbildung? .....	13
Teil D: Nachwuchskräfte.....	15
D. F6 Welche Studienhintergründe bei Nachwuchskräften (Hochschulabsolventinnen und -absolventen) suchen Sie für Ihr Unternehmen? .....	15
D. F7 Welche Möglichkeiten bieten Sie Studierenden, um während des Studiums praktische Erfahrungen zu sammeln? .....	16
D. F8 Ich bin interessiert an einer Zusammenarbeit mit den Wiesbadener Hochschulen zu: .....	18
D. F8a An welchen Weiterbildungsangeboten der Hochschulen für Ihre Mitarbeiter*innen sind Sie interessiert?.....	19
D. F9 Ich habe eine konkrete Idee für eine Kooperation mit den Hochschulen, und zwar: .....	20
D. F10 Ich habe in Hinblick auf Personalfindung und -entwicklung Interesse an der Zusammenarbeit mit folgenden Studienbereichen der Hochschulen RheinMain und Hochschule Fresenius: .....	20

D. F7 Ja, ich bin einverstanden, dass meine Kontaktdaten zwecks Kontaktaufnahme zu den von mir in den Fragen 7-10 aufgeführten relevanten Themen an die Hochschulen weitergegeben werden.....	21
Teil E: Personalfragen allgemein.....	21
E. F11 Können Sie derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil sich nicht innerhalb von zwei Monaten passende Kandidaten auf Stellenausschreibungen bewerben? .....	21
E. F11a In welchen Berufsfeldern bestehen in Ihrem Unternehmen Personalengpässe? ..22	
Sonstige Berufsfelder .....	24
E. 11b Worin liegen die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung Ihrer Meinung nach? ..25	
E. F12 Welche Rekrutierungskanäle nutzen Sie für die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften? .....	26
E. F13 Welche der folgenden Möglichkeiten, Fachkräftepotenziale zu entwickeln bzw. Fachkräfte zu gewinnen bzw. Personalengpässe zu bewältigen, nutzen Sie bereits oder planen Sie zu nutzen? .....	28
E. F13 Zusatz: Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung/Qualifizierung, im Detail: .....	30
E. F13a Bei welchen Stellen/Über welche Anbieter/Institutionen bilden Sie Ihr Personal weiter? .....	31
Teil F: Zukunft .....	32
F. F14. Erwarten Sie, in fünf Jahren Ihren Personalbedarf decken zu können?.....	32
F. F14a In welchen Bereichen sehen Sie die Probleme? .....	32
F. F14b Welche Folgen erwarten Sie durch den langfristig anhaltenden Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen? .....	34
Teil G: Standortfaktoren Wiesbaden .....	36
G. F15. Wie wichtig sind Ihrer Einschätzung nach folgende Standortfaktoren für die Entscheidung der von Ihnen gesuchten Fachkräfte, um eine Stelle in Wiesbaden anzunehmen? .....	36
Schnelle Datenverbindung am Wohnort .....	37
Nähe zu den Autobahnen .....	38
Attraktive ÖPNV-Verbindungen .....	38
Arbeitsmöglichkeiten für Lebenspartner*in .....	38
Kindergartenplätze für Kinder unter sechs Jahren .....	38

Betreuungsangebote für Kinder zwischen sechs und 14 Jahren.....	39
Vielfälliges Schulangebot .....	39
Niedrige Lebenshaltungskosten .....	39
Attraktives Angebot an Wohnraum .....	40
Attraktive Einkaufsmöglichkeiten .....	40
Gute Erreichbarkeit der Rhein-Main-Region .....	40
Kulturangebot.....	41
Sport- und Freizeitmöglichkeiten .....	41
Willkommenskultur für Neubürger*innen .....	41
Blick auf die „Extreme“ G. F15 .....	42
G. F16. Wie schätzen Sie den Standort Wiesbaden bezogen auf folgende Faktoren ein?.43	
Schnelle Datenverbindung am Wohnort .....	44
Nähe zu den Autobahnen .....	44
Attraktive ÖPNV-Verbindungen .....	45
Arbeitsmöglichkeiten für Lebenspartner*in .....	45
Kindergartenplätze für Kinder unter sechs Jahren .....	45
Betreuungsangebote für Kinder zwischen sechs und 14 Jahren.....	45
Vielfältiges Schulangebot .....	46
Niedrige Lebenshaltungskosten .....	46
Attraktives Angebot an Wohnraum .....	46
Attraktive Einkaufsmöglichkeiten .....	47
Gute Erreichbarkeit der Rhein-Main-Region .....	47
Kulturangebot.....	47
Sport- und Freizeitmöglichkeiten .....	48
Willkommenskultur für Neubürger*innen .....	48
Blick auf die „Extreme“ 2.....	48

G. F17. An welchen Veranstaltungen und Unterstützungsangeboten rund um das Thema „Fachkräftesicherung“ haben Sie Interesse?.....	50
Zusammenfassung .....	51
Erste Handlungsempfehlungen und Interpretationen .....	53
Information über Ausbildungsberufe und Karrierewege.....	53
Praxiserfahrung ermöglichen, sichtbar werden .....	54
Bewerberpools erweitern, in Chancen investieren.....	54
Kulturwandel, Arbeitgeberattraktivität.....	55
Abbildungsverzeichnis.....	57
Impressum .....	59

## 1. Hintergrund der Fachkräfteumfrage

Das Referat für Wirtschaft und Beschäftigung im Dezernat des Bürgermeisters sieht seine Aufgabe in der nachhaltigen Stärkung des Wirtschaftsstandortes Wiesbaden. Da der demografische Wandel zwangsläufig einen Fachkräftemangel hervorrufen wird und dies eine Gefahr für die Prosperität des Wirtschaftsstandorts darstellt, sieht die Landeshauptstadt Wiesbaden Handlungsbedarf und möchte dementsprechend branchenspezifisch entgegenwirken. Um Planungen und Handlungsschritte bedarfsorientiert ableiten zu können, wurde eine Umfrage unter Wiesbadener Industrieunternehmen durchgeführt, die ein Schlaglicht auf die aktuelle Situation werfen soll. Damit sollten Art und Umfang des Mangels erfasst werden.

## 2. Methodik der Fachkräftebefragung

Die Umfrage wurde in Kooperation mit der Hochschule Rhein-Main und der Hochschule Fresenius sowie dem Amt für Statistik und Stadtforschung konzipiert und durchgeführt. Die Hochschulen haben ein eigenes Interesse daran zu erfahren, welche Fachrichtungen die Unternehmen in Zukunft verstärkt suchen, um gegebenenfalls mit neuen Studiengängen bedarfsorientiert auf die Anforderungen der Unternehmen zu reagieren. Zum anderen bieten sie auch Weiterbildungsmöglichkeiten für Fachkräfte an, die ebenfalls an den Bedarfen der Unternehmen ausgerichtet sein sollen.

Im Oktober 2021 wurden die Geschäftsleitungen, Vorstände und Personalabteilungen Wiesbadener Industrieunternehmen per Mail angeschrieben und zur Teilnahme an der Onlineumfrage eingeladen. Es handelte sich dabei um einen Verteiler aus größtenteils persönlichen Kontakten (ca. 230 Adressen). Die Umfrage lief vom 19. Oktober 2021 bis 19. November 2021, inklusive zweimaliger Erinnerungen und einer einwöchigen Verlängerung.

Bis zum 19. November 2021 haben 28 Unternehmen unvollständige Antworten eingereicht. 36 Unternehmen haben vollständig geantwortet. Dies entspricht einer Nettobeteiligungsquote von ca. 16 Prozent. Damit erhebt die Studie keinen Anspruch auf Repräsentativität.

In Anbetracht der Notwendigkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die geringe Beteiligung an der Umfrage für das Referat überraschend. Ein Grund mag darin liegen, dass IHK und Branchenverbände ebenfalls Umfragen zu dem Thema durchführen, jedoch unter Umständen mit anderen Schwerpunkten. Deren Ergebnisse sind für den Zweck der Fachkräfteinitiative Industrie in Wiesbaden jedoch nur bedingt nutzbar, da sie entweder nicht lokalspezifisch oder nicht industriespezifisch genug sind.

Um die Nettobeteiligungsquote von ca. 16% genauer evaluieren zu können, müssten die Beteiligungen an vergleichbaren Umfragen herangezogen werden bzw. die generelle Beteiligungsbereitschaft der Wiesbadener Industrieunternehmen an Umfragen untersucht werden.

Die Umfrage ist untergliedert in die Teile A: Angaben zum Unternehmen, B: Corona, C: Ausbildung, D: Nachwuchskräfte, E: Personalfragen allgemein, F: Zukunft, G: Standortfaktoren Wiesbaden.

Dadurch wird ein genereller Überblick über die Wiesbadener Industrieunternehmen gewonnen, wie sie die Auswirkungen der Corona-Pandemie einschätzen, was sie für die Gewinnung von Nachwuchskräften unternehmen, wo sie Probleme sehen und was die Landeshauptstadt Wiesbaden innerhalb ihres Einflussbereichs gestalten könnte.

## Teil A: Angaben zum Unternehmen

In diesem Abschnitt wurden die Unternehmen um Angaben zur Branche und der Anzahl der Mitarbeitenden gebeten.

### A. F1 In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

Den Unternehmen wurden 12 mögliche Branchen als Antwortmöglichkeit vorgegeben, die nach Angaben der Industriestudie aus dem Jahre 2016 hauptsächlich die in Wiesbaden vertretenen Industriebranchen sind. Zur Auswahl standen „Chemie“, „Pharma/Life Science/ Biotechnologie“, „Elektrotechnik“, „Maschinen- und Anlagenbau“, „Nahrungsmittel“, „Kunststoff“, „Verpackung“, „Fahrzeugbau“, „Metallbau“, „Holzverarbeitung“, „Abfallentsorgung/Recycling“, „Bau/Steine/Erden“, „Sonstiges“ und „keine Antwort“. Unter „Sonstige“ konnten die Unternehmen eigene Angaben bezüglich ihrer Branchentätigkeit abgeben.

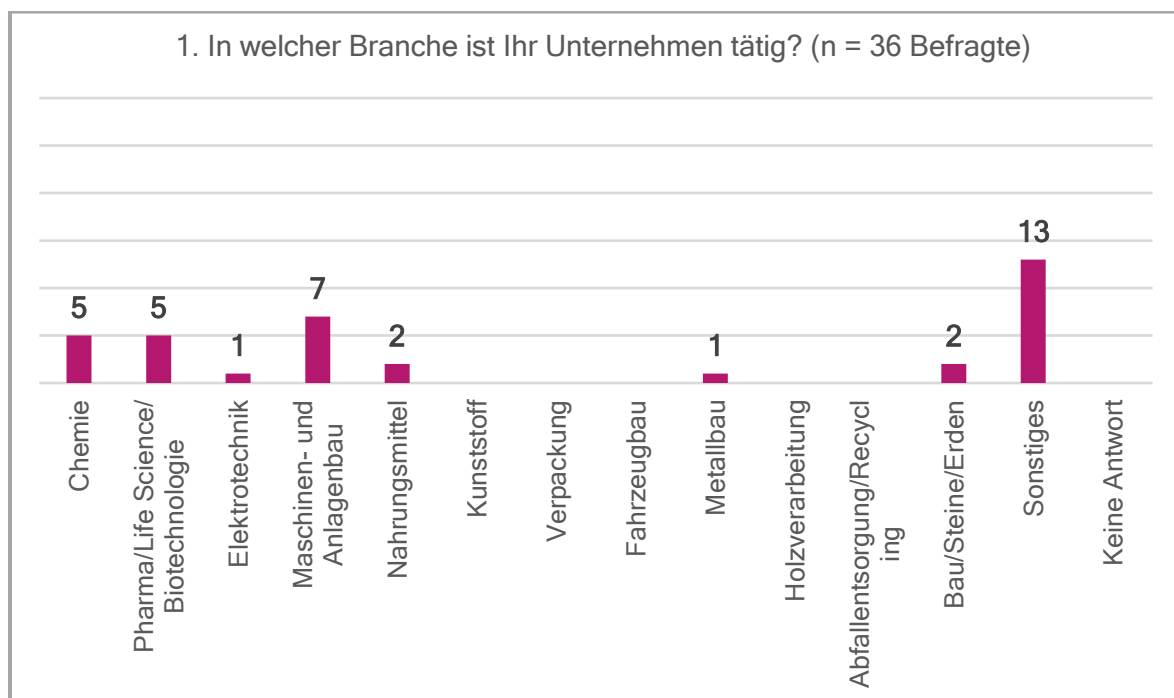


Abbildung 1 In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

Die größte in dieser Umfrage vertretene Branche ist mit sieben Angaben (19%) der Maschinen- und Anlagenbau. Mit jeweils fünf Nennungen (14%) sind die Branchen Chemie und Pharma/Life Science/Biotechnologie vertreten. Zusammen machen diese drei Branchen 47% und damit knapp die Hälfte der Wiesbadener Industrieunternehmen aus, die sich an der Umfrage beteiligt haben. Jeweils zwei Nennungen (je 5%) entfielen auf Bau/Stein/Erden und

Nahrungsmittel. Die kleinsten Branchen sind in dieser Abfrage der Metallbau und die Elektrotechnik mit jeweils einem teilnehmenden Betrieb.

Auffallend ist, dass Branchen wie Kunststoff, Holzverarbeitung oder auch Verpackungen, die laut der Studie von 2016 einen erheblichen Anteil an der Wiesbadener Industrieunternehmenslandschaft ausmachen, an der Umfrage nicht teilgenommen haben. Damit sind diese Branchen deutlich unterrepräsentiert.

Mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen (36%) konnten sich nicht unter den vorgegebenen Branchen zuordnen und haben ihre Branchenangabe unter „Sonstiges“ gemacht. Dabei wurden „Gießerei“, „Papierindustrie“, „Energieversorgung“, „erzeugende- und verarbeitende Industrie“, „Textil“, „Druck- und Papierverarbeitung“, „Werbemittel“, „chemisch/pharmazeutisches Unternehmen“, „Dienstleistung“ und „Hygiene & Gesundheit“ genannt. Dadurch sind auch die nicht zu den zwölf großen Branchen der Wiesbadener Industrieunternehmen dazugehörigen abgebildet.

## A. F2 Unternehmensgröße am Standort Wiesbaden (festangestellte Mitarbeitende)

Die Größenkategorien waren bei der Beantwortung vorgegeben. Folgende Antwortmöglichkeiten gab es: „weniger als 50 Mitarbeitende“, „50 bis 99 Mitarbeitende“, „100 bis 499 Mitarbeitende“, „500 und mehr Mitarbeitende“ und „keine Antwort“.

Damit ein Unternehmen als mittelständisch definiert werden kann, reicht die Angabe an Mitarbeitenden nicht aus. Eigentumsverhältnisse und Geschäftszahlen fließen in die Definition mit ein. Dennoch soll hier eine Orientierungshilfe gegeben werden. Demnach zählt laut IFM-Bonn ein mittleres Unternehmen 50 bis 499 Mitarbeiter. Die EU Kommission definiert ein mittleres Unternehmen bis zu einer Beschäftigtenzahl von 249 Mitarbeitenden.



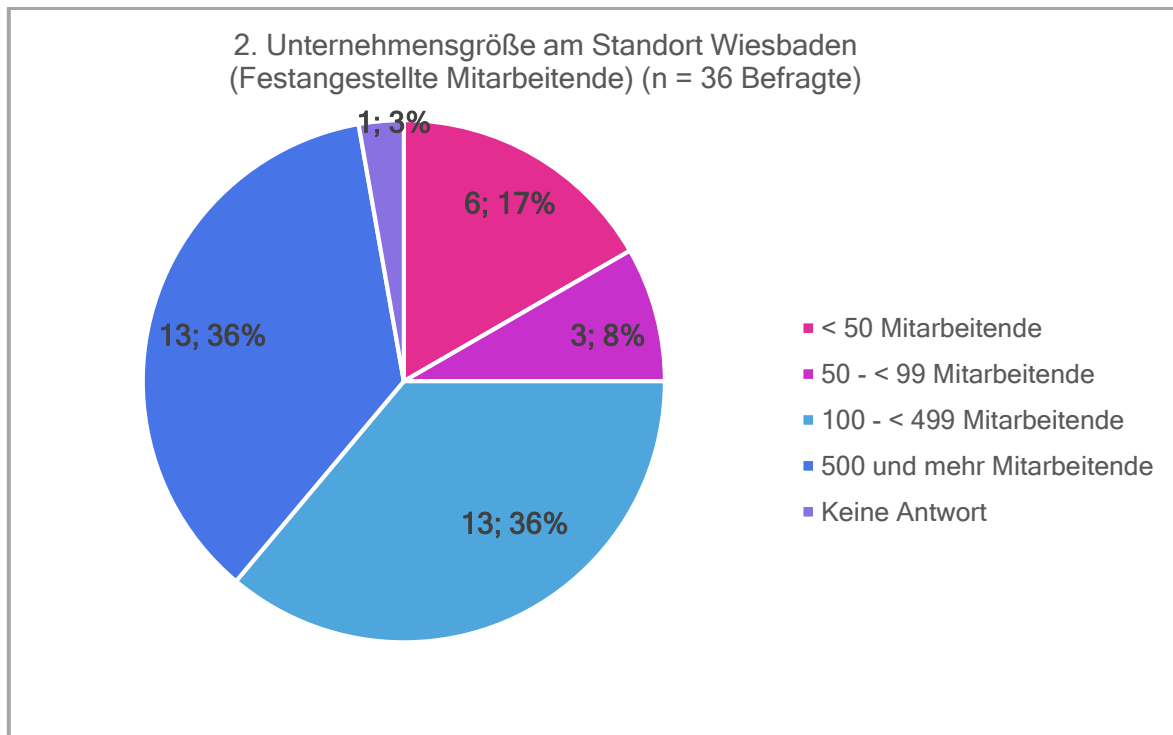


Abbildung 2 Unternehmensgröße am Standort Wiesbaden

72% der befragten Unternehmen gaben an, mindestens 100 Mitarbeiter zu haben. Die Hälfte davon sogar 500 Mitarbeiter und mehr. Die Unternehmen mit einer hohen Zahl an Mitarbeitenden sind daher überrepräsentiert. Jedes sechste Unternehmen hat bis zu 50 Beschäftigte. Und jedes zwölfte Unternehmen 50 bis 99 Mitarbeitende. Keine Antwort gab lediglich ein teilnehmendes Unternehmen.

## Teil B: Corona

In Teil B der Umfrage wurden die Wiesbadener Industrieunternehmen gebeten, Auskunft über die Auswirkungen der Corona-Pandemie zu geben. Die Angaben bieten Einblicke in die Erwartungen bzw. Einschätzungen der Unternehmensentwicklung. Zudem wurde nach geschätzten Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Fachkräftebedarf gefragt.

### B. F3 Wie wirkt sich die Corona-Pandemie auf die Entwicklung Ihres Unternehmens aus?

Die befragten Unternehmen hatten die Möglichkeit, die Auswirkungen der Pandemie auf die Unternehmensentwicklung auf einer Skala von „sehr stark negativ“, „stark negativ“, „ein wenig negativ“, „gar nicht“, „ein wenig positiv“, „stark positiv“, „sehr stark positiv“ und „keine Antwort“ anzugeben. 64% der Unternehmen gaben eine negative Auswirkung der Corona-Pandemie auf die Unternehmensentwicklung an.

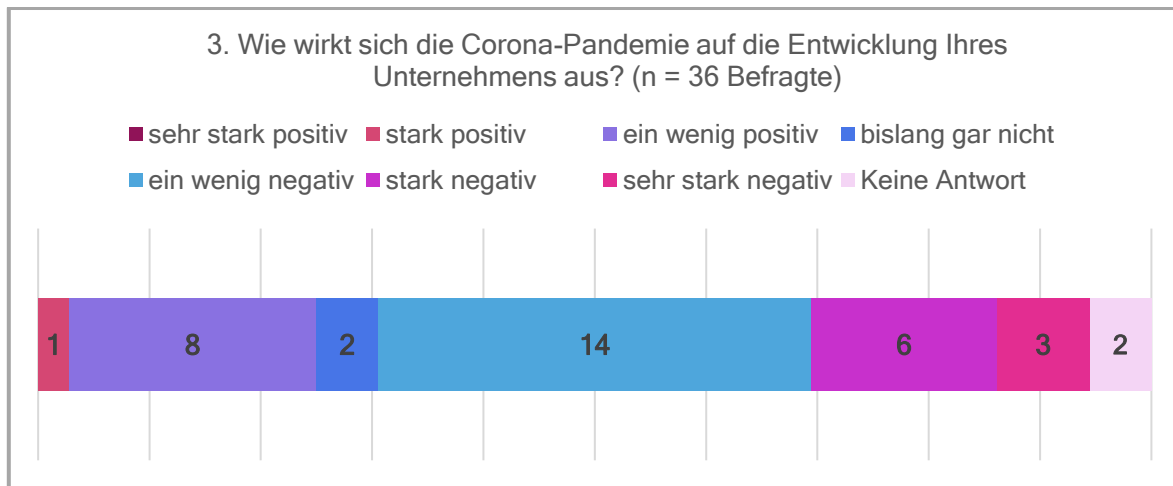


Abbildung 3 Wie wirkt sich die Corona-Pandemie auf die Entwicklung Ihres Unternehmens aus?

14 - und damit die meisten Antworten (39%) - wurden bei „ein wenig negative“ Auswirkungen gemacht. Drei der Unternehmen (8%) gaben eine „sehr starke negative“ Entwicklung an. Jedes sechste Unternehmen (6) antwortete mit „stark negative Auswirkung“ auf die Frage.

Jedes vierte Unternehmen gab einen positiven Einfluss der Corona-Pandemie auf die Unternehmensentwicklung an. So haben acht Unternehmen (22%) mit „gering positive“ Entwicklung und eines (3%) mit „starke positive“ geantwortet. Kein Unternehmen gab eine „sehr stark positive“ Entwicklung an. Je 6% (je zwei) fallen auf „keine Antwort“ und „kein Einfluss“.

Ein großer Teil der Wiesbadener Industrieunternehmen äußerte demnach einen negativen Einfluss auf die Entwicklung durch die Corona-Pandemie.

## B. F4 Inwiefern hat die Pandemie Folgen für die aktuelle Personalplanung in Ihrem Unternehmen?

Mit der folgenden Frage wurden die Auswirkungen der Corona-Pandemie speziell auf den Personalbedarf erfragt. Die Befragten hatten die Antwortmöglichkeiten „Wir suchen auch weiterhin qualifiziertes Fachpersonal“, „Trotz pandemiebedingter Schwierigkeiten versuchen wir unser bereits qualifiziertes Fachpersonal zu halten“, „Wir stellen aufgrund der Pandemie derzeit befristetes Personal ein“, „Wir würden gerne mehr ausbilden, als dies wegen Corona möglich wäre“, „Wir müssen Personal abbauen“, „Keine Auswirkungen auf die Personalplanung“. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. Die 36 Unternehmen machten insgesamt 52 Angaben dazu.

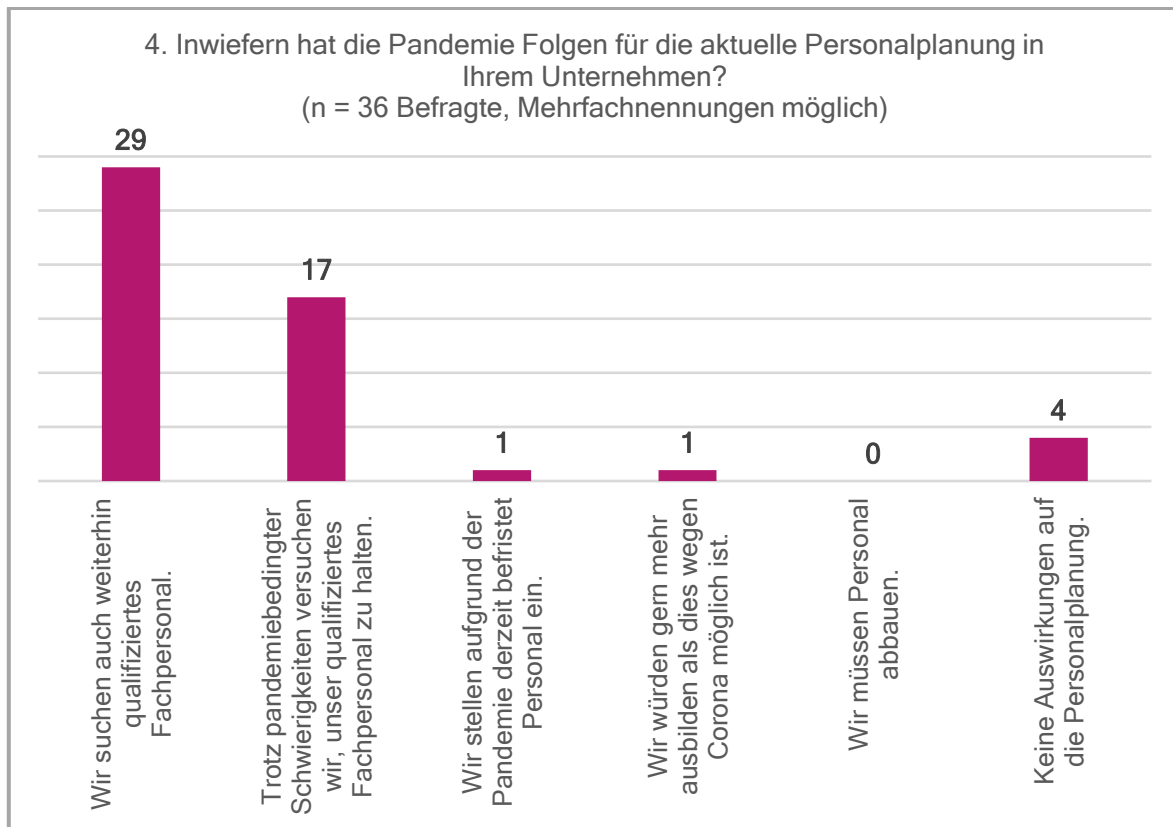


Abbildung 4 Inwiefern hat die Pandemie Folgen für Ihre aktuelle Personalplanung in Ihrem Unternehmen?

Kein Unternehmen gab an, aufgrund der Corona-Pandemie Personal abbauen zu müssen. 29 Antworten fallen auf die Antwortmöglichkeit, weiterhin qualifiziertes Fachpersonal zu suchen und 17 wollten „trotz pandemiebedingter Schwierigkeiten“ versuchen, qualifiziertes Fachpersonal zu halten“. Vier (11%) der Befragten sah keine Auswirkungen auf die Personalplanung. Je einer (je 3%) der Befragten stellte aufgrund der Pandemie befristet Personal ein oder würde gerne mehr ausbilden, als es wegen Corona möglich war.

Hier sollte nochmals angemerkt werden, dass es sich um Angaben zur Personalplanung bei einer Umfrage handelt. Wie diese konkret in Personaleinstellungen umgesetzt werden und damit spürbare Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt haben, sollte getrennt voneinander betrachtet werden.

Es kann auf Basis der Antworten festgestellt werden, dass die Wiesbadener Industrieunternehmen in der Mehrheit keine direkten negativen Auswirkungen auf die Personalplanung durch die Corona-Pandemie angegeben haben.

## Teil C: Ausbildung

Unter diesem Punkt wurden Angaben über die Anzahl der beschäftigten Auszubildenden abgefragt sowie der Bereich, in dem sie ausgebildet werden.

Durch Ausbildung erhalten Unternehmen die Möglichkeit, den Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal durch eigene Mittel zu decken bzw. auch passgenau für die eigenen Bedürfnisse anzulernen.

### C. F5 Wie viele Auszubildende beschäftigt Ihr Unternehmen zurzeit am Standort Wiesbaden?

Hier wurden die Industrieunternehmen um Angabe der Anzahl an Auszubildenden am Standort Wiesbaden gebeten.

Die Antwortmöglichkeiten wurden hier mit „keine“, „1 bis 3“, „4 bis 10“, „11 bis 15“ und „mehr als 15 Auszubildende“ vorgegeben. Zudem gab es die Antwortmöglichkeiten „keine Angaben“, „Corona bedingt kein Angebot“ und „keine passenden Bewerber“.

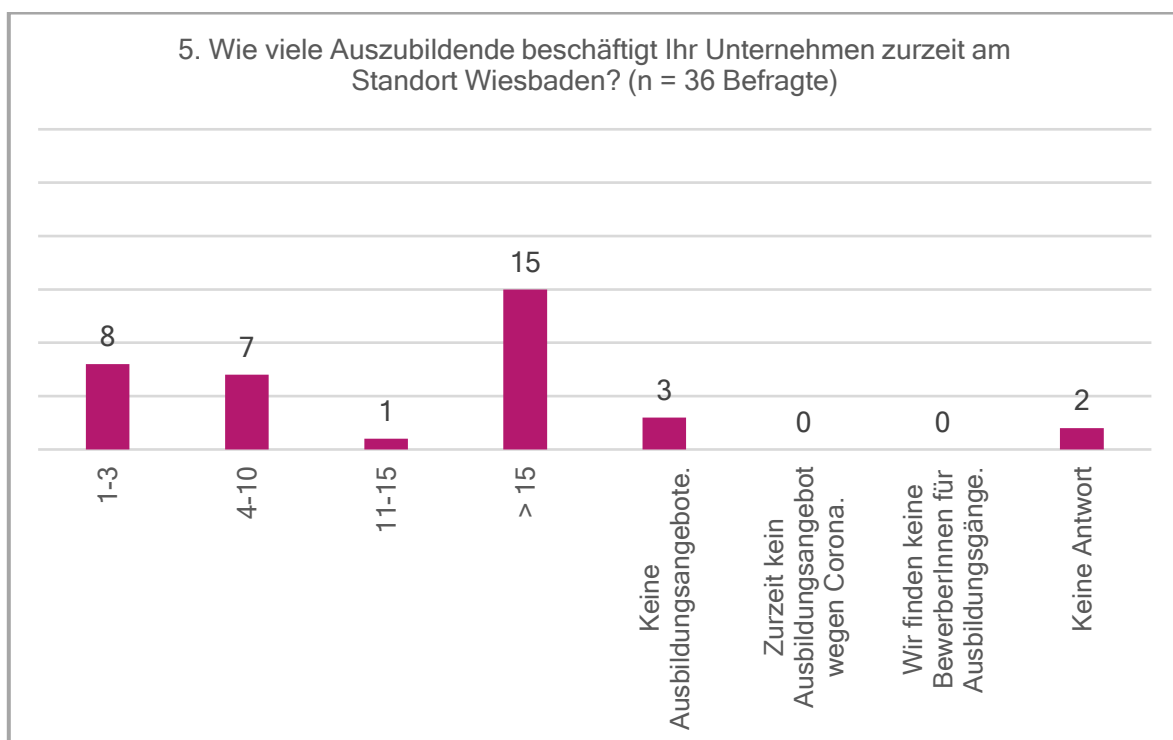


Abbildung 5 Wie viele Auszubildende beschäftigt Ihr Unternehmen zurzeit am Standort Wiesbaden?

15 (41%) der befragten Wiesbadener Industrieunternehmen gaben an, „15 und mehr Auszubildende“ zu beschäftigen. Es folgen mit 22% (acht) die Angaben „1-3 Auszubildende“. 19% (sieben) der befragten Unternehmen haben mit „4-10 Auszubildende“ geantwortet. Nur eines (3%) der Unternehmen beschäftigt „11-15 Auszubildende“. Mit „keine Auszubildenden“ haben drei (8%) geantwortet.

Jedes zwölfte Unternehmen beschäftigt demnach nach eigenen Angaben keine Auszubildenden. Keine Angaben machten zwei Unternehmen (5%). Keines der befragten Unternehmen hat die Frage mit den Antwortmöglichkeiten „coronabedingt keine Ausbildung anzubieten“ oder „keine passenden Bewerber“ beantwortet.

Die Corona-Pandemie hat demnach keinen Einfluss auf das Ausbildungsangebot dieser Unternehmen.

### C. F5a In welchen Bereichen beschäftigen Sie vorrangig Auszubildende?

Die nächste Frage sollte Aufschluss über den genauen Tätigkeitsbereich der Auszubildenden in Wiesbadener Industrieunternehmen geben. Die Prozentangaben beziehen sich nur auf die 31 Unternehmen, die in der vorherigen Frage angaben, Auszubildende zu beschäftigen. Die Unternehmen, die mit „keine Angabe“ oder der Angabe, keine Auszubildenden zu beschäftigen, geantwortet hatten, wurden bei der Auswertung dieser Frage nicht mit einbezogen.

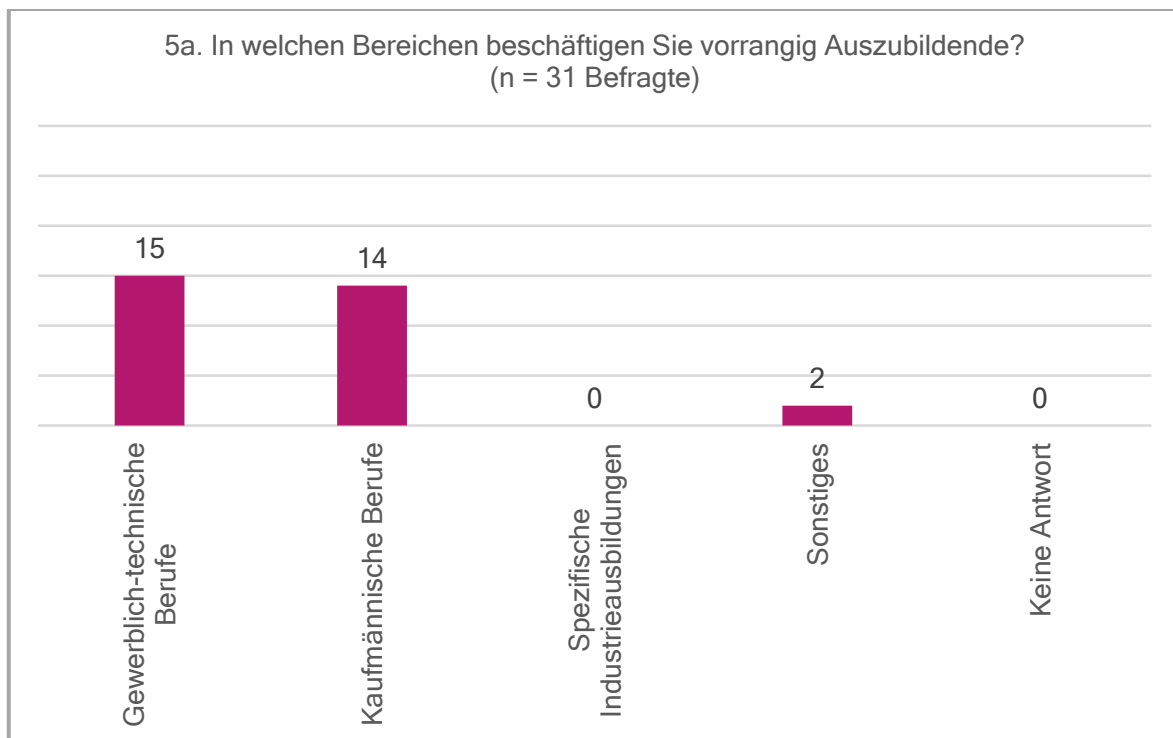


Abbildung 6 In welchen Branchen beschäftigen Sie vorrangig Auszubildende?

Die Auszubildenden sind zu 48% (15 Nennungen) in gewerblich-technischen Berufen tätig. Weitere 45% (14 Nennungen) werden in kaufmännischen Berufen ausgebildet. Zwei der Antworten (7%) fallen auf „sonstige Ausbildungsberufe“. In dieser Rubrik wurden die Angaben Informatik und Handwerk gemacht. Kein Unternehmen gab an, Auszubildende in spezifischen Industrieberufen auszubilden.

### C. F5b Zusatz spezifische Industrieausbildungen: Bieten Sie einen oder mehrere der nachfolgenden zukunftsorientierten Ausbildungswege an?

Zu dieser Frage wurden mehrere Antworten angeboten:

- Energietechniker
- Industriemechaniker (schulische Ausbildung, Duale Ausbildung)

- Kaufmann/frau für Speditions- und Logistikdienstleistung (Duale Ausbildung)
- Fachinformatiker (schulische Ausbildung, Duale Ausbildung)
- Elektroniker für elektronische Systeme und Geräte (schulische Ausbildung, Duale Ausbildung)
- Kaufmann/frau im E-Commerce (Duale Ausbildung)
- Kaufmann/frau Digitalisierungsmanagement (Duale Ausbildung)
- Kaufmann/frau für IT-Systemmanagement (Duale Ausbildung)
- Packmitteltechnologe/Packmitteltechnologie (Duale Ausbildung)
- Bachelor of Engineering digitale Logistik (Duale Ausbildung)

Da in Frage 5a kein Wiesbadener Industrieunternehmen angab, industriespezifische Ausbildungen anzubieten, kann hier keine Auswertung vorgenommen werden, die über industriespezifische Ausbildungsangebote Auskunft geben könnte.

Eine Erklärung dafür könnte sein, dass in industriespezifischen Ausbildungsberufen sehr wohl ausgebildet wird, aber die Unternehmen bei der Beantwortung der Frage diese Ausbildungsberufe unter der Rubrik „gewerblich-technische Berufe“ angegeben haben. Reliabilität und Validität der Fragestellung sollten durchaus kritisch hinterfragt und reflektiert werden. Es würde sich dann um einen Messfehler handeln.

Wenn die Angaben der Unternehmen aber so stimmen, wie es die Datenlage hergibt, würde dies einen interessanten Anhaltspunkt für weitere Fragen geben: Warum bildet von den befragten Unternehmen keines in einem spezifischen Industrieberuf mit Zukunftsorientierung aus?

Eine weitere Interpretation könnte allerdings auch sein, dass diese Ausbildungen von Wiesbadener Industrieunternehmen angeboten werden, aber die Unternehmen nicht die geeigneten Bewerber\*innen für die Besetzung dieser Ausbildungsstellen finden. Allerdings schließen die Ergebnisse aus C1 dies aus. Vielleicht gibt es auch keine Bewerber\*innen auf industriespezifische Ausbildungsberufe. Ein Grund dafür könnte sein, dass Bewerber\*innen sich nicht zu Beginn ihres Berufslebens zu sehr festlegen und sich eher im Laufe des Berufslebens spezialisieren wollen. Eine andere Interpretation könnte sein, dass die Ausbildungsmöglichkeiten bei Schüler\*innen nicht bekannt genug sind. In der Frage wurde nur die aktuelle Belegung abgefragt, nicht aber die Gesuche und Angebote. Ein Hinweis auf eine solche Interpretation lässt sich aus den Antworten der folgenden Frage finden.

### C. F5c Wo sehen Sie Probleme in der Ausbildung?

Mit der folgenden Frage wurden Unternehmen um Auskunft über die aus ihrer Sicht bestehenden Schwierigkeiten bei der Durchführung von Ausbildungen gebeten. Die 31 Unternehmen machten dazu 38 Angaben.

Folgende Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben: „Qualifikationsniveau der Auszubildenden“, „Infrastruktur der Berufsschulen (mangelnde technische Ausstattung)“, „Qualität der Ausbildung an den Berufsschulen“ oder „Sonstiges“. Dabei waren Mehrfachnennungen mög-

lich. Die Frage wurde nur Unternehmen gestellt, die auch Angaben zur Anzahl der beschäftigten Auszubildenden in ihrem Betrieb gemacht haben und damit auch tatsächlich ausbilden. (Siehe Frage 5.)

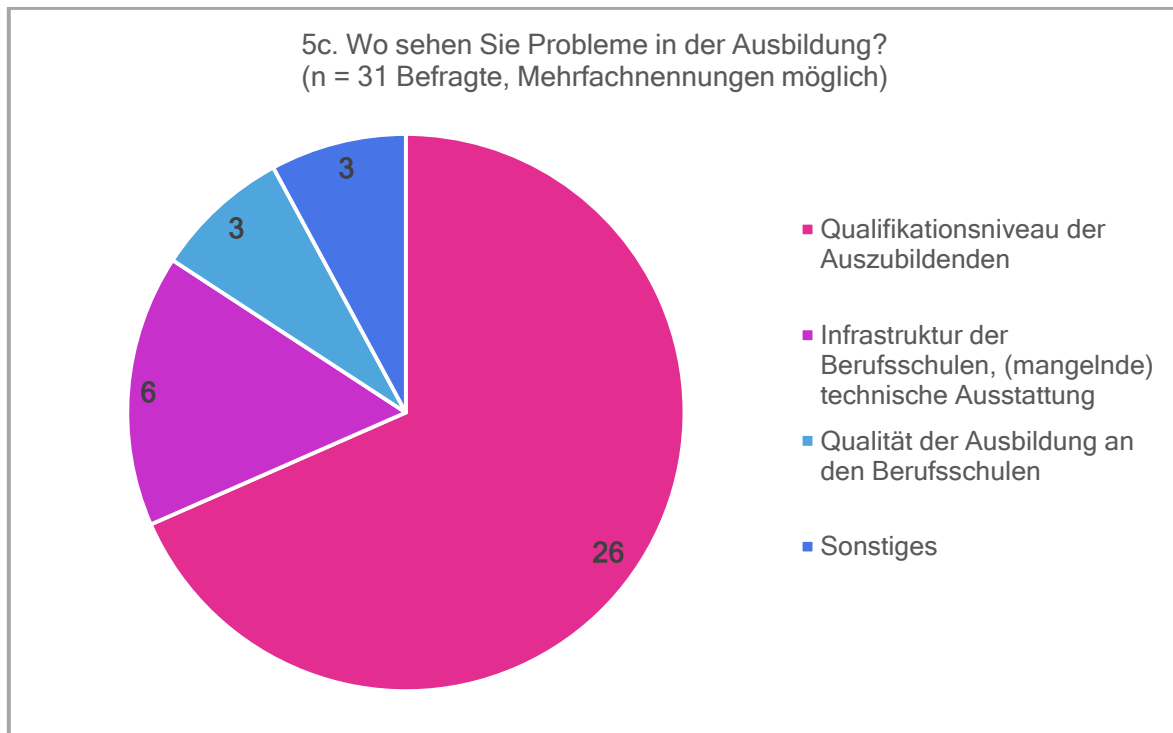


Abbildung 7 Wo sehen Sie Probleme in der Ausbildung?

Aus den Antworten geht hervor, dass die teilnehmenden Wiesbadener Industrieunternehmen in dieser Umfrage das größte Problem beim Ausbildungsniveau der Auszubildenden sehen: 26 (68%) der Antworten fallen auf diese Antwortmöglichkeit. Zudem gaben sechs (16%) die technische Ausstattung der Berufsschulen als Problem an. Drei (8%) sehen die Qualität der Ausbildung an Berufsschulen als problematisch an. Weitere drei (8%) haben mit „Sonstiges“ geantwortet. Unter „Sonstiges“ konnten genaue Angaben gemacht werden. Dabei wurden die „Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen“ benannt, das „zukünftige Fehlen einer Schulklasse für Chemielaboranten“ und „Trainingcosts“. Über zwei Drittel der Antworten bemängelt also das Qualifikationsniveau der Auszubildenden. Knapp ein Viertel ist mit der Ausstattung und inhaltlichen Vorbereitung auf den Beruf an den Berufsschulen unzufrieden.

Für eine weitere Klärung könnten Längsschnitt-Daten Vergleiche über die Ab- und Zunahme der angegebenen Problematik bieten. Angesichts der Corona-Pandemie mit ausfallendem Unterricht und Qualitätseinbußen durch Online-Unterricht und Homeschooling könnte eine Umfrage nach Beendigung der Corona-Pandemie Daten zum Vergleich liefern.

Von den Antworten ausgehend wären darüber hinaus weitere Nachforschungen interessant, welcher Instrumente sich die Unternehmen bedienen, um dem mangelnden Qualifikationsniveau selbst entgegenzuwirken. Zudem wären weitere Informationen hilfreich, die über Form und Umfang des fehlenden Qualifikationsniveaus Auskunft geben. Fehlt es an grundlegenden schulischen Fähig- und Fertigkeiten wie Rechnen, Schreiben, Lesen, an fachbezogenen

Grundkenntnisse der MINT-Fächer? Oder fehlt es an Sekundärtugenden wie Pünktlichkeit, Fleiß, Ausdauer und Motivation? Hier bedarf es einer weiteren Schärfung, was „mangelndes Qualifikationsniveau“ bedeutet, denn daraus können zukünftige Planungen, Maßnahmen und Handlungsschritte zur Behebung des Problems abgeleitet werden.

Auch die Angabe der defizitären Infrastruktur an Berufsschulen sollte genauer untersucht werden. Sind mit technischer Ausstattung die defekten Schultoiletten oder fehlende Medienausstattung gemeint oder fehlen grundlegende Materialien für die Durchführung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe?

Zusammengefasst besteht aus Sicht der Wiesbadener Industrieunternehmen das Problem bzw. die größte Herausforderung darin, qualifizierte Bewerber an gut ausgestatteten Berufsschulen ausbilden zu lassen.

## Teil D: Nachwuchskräfte

Unter dem Punkt „Nachwuchskräfte“ wurden die akademischen Hintergründe der Nachwuchskräfte abgefragt, welche die Unternehmen von ihren Bewerbern erwarten bzw. benötigen. Zudem wurde nach Möglichkeiten gefragt, die Wiesbadener Industrieunternehmen den Studierenden anbieten, um praktische Erfahrungen zu sammeln, und wie die Zusammenarbeit mit den Wiesbadener Hochschulen aussieht.

### D. F6 Welche Studienhintergründe bei Nachwuchskräften (Hochschulabsolventinnen und -absolventen) suchen Sie für Ihr Unternehmen?

Zu dieser Frage konnten Mehrfachnennungen angegeben werden. Zur Antwortmöglichkeit standen „geisteswissenschaftlich“, „sozialwissenschaftlich“, „wirtschaftswissenschaftlich“, „naturwissenschaftlich-technisch“, „medienwissenschaftlich“, „IT/Informatik“ und „Sonstiges“ zur Verfügung. Es wurden insgesamt 69 Angaben von 36 Befragten gemacht.



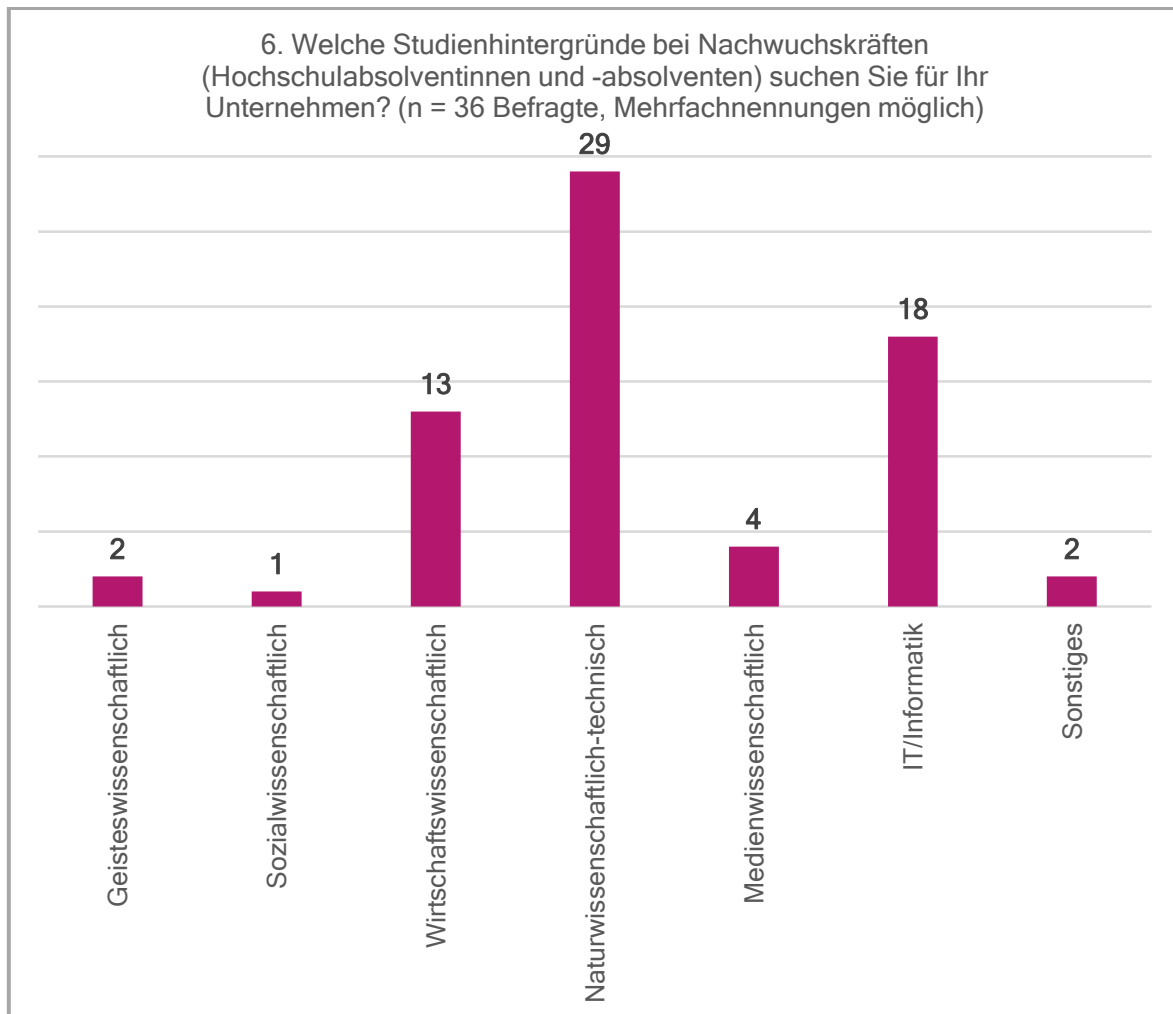


Abbildung 8 Welche Hintergründe bei Nachwuchskräften suchen Sie für Ihr Unternehmen?

Die meistgesuchten Absolvent\*innen sind mit 29 (42%) Nennungen jene mit naturwissenschaftlich-technischem Studienhintergrund. An zweiter Stelle mit 18 (26%) wurde IT/Informatik angegeben. Auf Platz drei mit 13 Nennungen (19%) rangierten Absolvent\*innen mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss. Damit fallen 87% der von Wiesbadener Industrieunternehmen gesuchten Nachwuchskräfte auf Absolvent\*innen von MINT-Fächern und Wirtschaftswissenschaften. Laut vier Nennungen (6%) werden Nachwuchskräfte mit medienwissenschaftlichen Abschluss gesucht. Jeweils zwei (je 3%) entfallen auf Geisteswissenschaften und die Angabe „Sonstige“. In dieser Rubrik wurden qualifizierte Handwerker und Technik genannt. Den letzten Platz mit einer Stimme belegten die Sozialwissenschaftler.

#### D. F7 Welche Möglichkeiten bieten Sie Studierenden, um während des Studiums praktische Erfahrungen zu sammeln?

Es gibt viele Möglichkeiten, die Unternehmen in Kooperation mit Hochschulen den jungen Nachwuchskräften bieten können. So können Studierende beispielsweise durch Praktika in Unternehmen schon während ihrer Hochschulausbildung praktische Erfahrung in ihrem Berufsfeld sammeln und wertvolle Kontakte knüpfen. Unternehmen dagegen können durch dieses Angebot künftige Nachwuchskräfte kennenlernen und rekrutieren. Als Antwortmöglichkeit

wurden „3-6-monatige Praktika“, „Werksstudententätigkeit“, „Bachelorthesis“, „Masterthesis“, beide jeweils in Kooperation mit der Hochschule, „Kurzeitpraktika (vier Wochen)“, „Praxisprojekt in Kooperation mit der Hochschule“, „Sonstiges“, „kein Angebot“ oder „Praktikum im Ausland“ vorgegeben. Dabei konnten mehrere Antworten gegeben werden. 36 Befragte machten dazu insgesamt 134 Angaben.

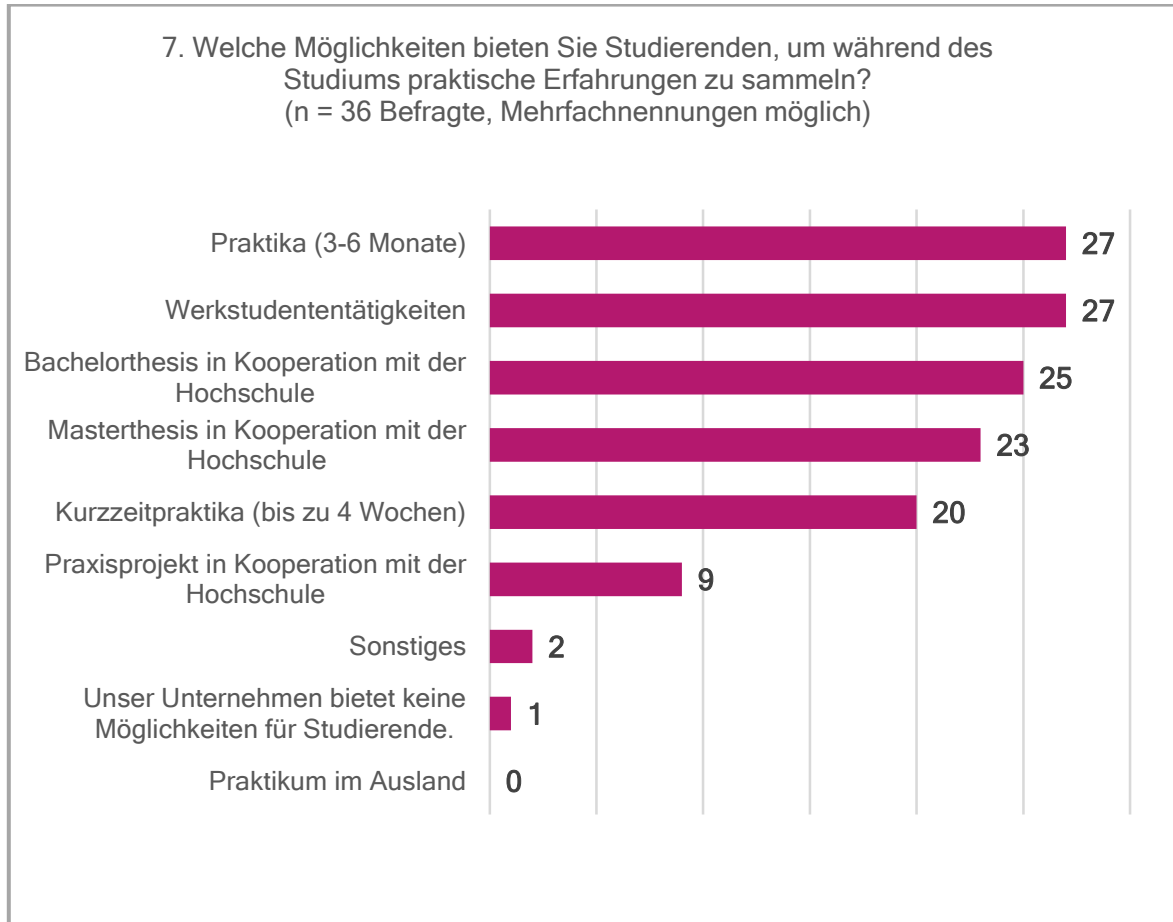


Abbildung 9 Welche Möglichkeiten bieten Sie Studierenden, um während des Studiums praktische Erfahrungen zu sammeln?

Mit je 27 Angaben (20%) wurden drei- bis sechsmonatige Praktika und Werksstudententätigkeit genannt. Abschlussarbeiten für den Bachelor und den Master in Kooperation mit der Hochschule wurden mit 25 (19%) und 23 (17%) angegeben. Zudem nannten 20 Personen (15%) ein einmonatiges Kurzeitpraktikum. Neun Antworten (7%) entfielen auf Praxisprojekte in Kooperation mit der Hochschule. Eine Antwort gab an, kein Angebot für Studierende im Repertoire für Praxiserfahrung zu haben. Unter „Sonstige“ wurden zwei Angaben gemacht. Diese lauteten: ein „duales Studium“ und ein „dreimonatiges Praktikum“.

Die Antworten zeigen, dass die Unternehmen ein breites Angebot an Möglichkeiten stellen, damit Studierende praktische Erfahrungen sammeln können. Diese umfassen Anstellung, Praktika und Abschlussarbeiten. Der unmittelbare Weg über die Einstellung als Praktikant\*in oder Werksstudent\*in machten 55% der Antworten aus. Der forschende/theoretische Weg wird zu 43% genutzt.

## D. F8 Ich bin interessiert an einer Zusammenarbeit mit den Wiesbadener Hochschulen zu:

Die Frage soll die Formen herausarbeiten, wie Wiesbadener Industrieunternehmen ihre Zusammenarbeit mit den Hochschulen gestalten möchten und bei welchen Kooperationsmöglichkeiten Interesse oder Bedarf besteht. Zur Antwort standen „Praktika und Abschlussarbeiten“, „Recruiting von Mitarbeitenden“, „Schalten von Stellenangeboten“, „Duale/berufsbegleitende Studiengänge“, „Karrieremessen“, „Unternehmensbesichtigungen“, „Gastvorträge/Workshops“, „Forschungskooperationen“, „Weiterbildungsangebote“, „Deutschlandstipendien“ und „Kooperation mit Start-Ups“ zur Verfügung. Eine Mehrfachnennung war möglich. 36 Unternehmen machten dazu 138 Angaben.



Abbildung 10 Ich bin interessiert an einer Zusammenarbeit mit den Wiesbadener Hochschulen zu...

Wie zuvor bei den Angeboten für Absolventen entfallen die meisten Antworten mit 25 (18%) auf Praktika und Abschlussarbeiten. Mit 23 (17%) und 20 (15%) wurden jeweils Recruiting und Schalten von Stellenanzeigen angegeben. Die Karrieremessen wurden von zwölf Personen (9%) genannt. Somit entfallen 58% der Antworten in den Bereich der Gewinnung und Rekrutierung von Personal. Duale Studiengänge wurden 16 Mal (12%) genannt, Unternehmensbesichtigungen zwölf Mal (9%) und Gastvorträge elf Mal (8%). Nur acht Personen (6%) wünschten sich Forschungskooperationen mit den Wiesbadener Hochschulen, um innovative Ideen voranzutreiben. Fünf möchten die Weiterbildungsangebote der Hochschulen nutzen. Stipendien und Start-Ups erhielten lediglich vier bzw. zwei Nennungen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass für eine Zusammenarbeit zwischen den Wiesbadener Industrieunternehmen und Hochschulen im Bereich Wissenstransfer, Forschung und Lehre zumindest in dieser Studie eher ein geringes Interesse besteht. Ob es an dem Angebot in den Fachbereichen der Hochschulen, an fehlender Überschneidung der Interessen oder an der fehlenden Außendarstellung der Hochschulen liegt, müsste gesondert genauer untersucht werden.

#### D. F8a An welchen Weiterbildungsangeboten der Hochschulen für Ihre Mitarbeiter\*innen sind Sie interessiert?

Die Hochschulen in Wiesbaden bieten Unternehmen Weiterbildungslehrgänge für Mitarbeitende im Zuge des lebenslangen Lernens an. Damit die Hochschulen ein bedarfsgerechtes Angebot entwickeln können, wurde als vertiefende Folgefrage danach gefragt, an welchen Weiterbildungsangeboten für Mitarbeitende die Unternehmen interessiert sind. Die Frage richtete sich an diejenigen, die bei Frage fünf ein Interesse an Weiterbildungsangeboten geäußert hatten. Es antworteten fünf Personen. Mehrfachnennungen waren möglich. Folgende Antworten waren möglich: „Zertifikatskurse“, „weiterbildende Studiengänge“, „Coachings“, „Seminare/Workshops/Fachtagungen“, „Inhouse-Schulungen“ und „Sonstiges“.

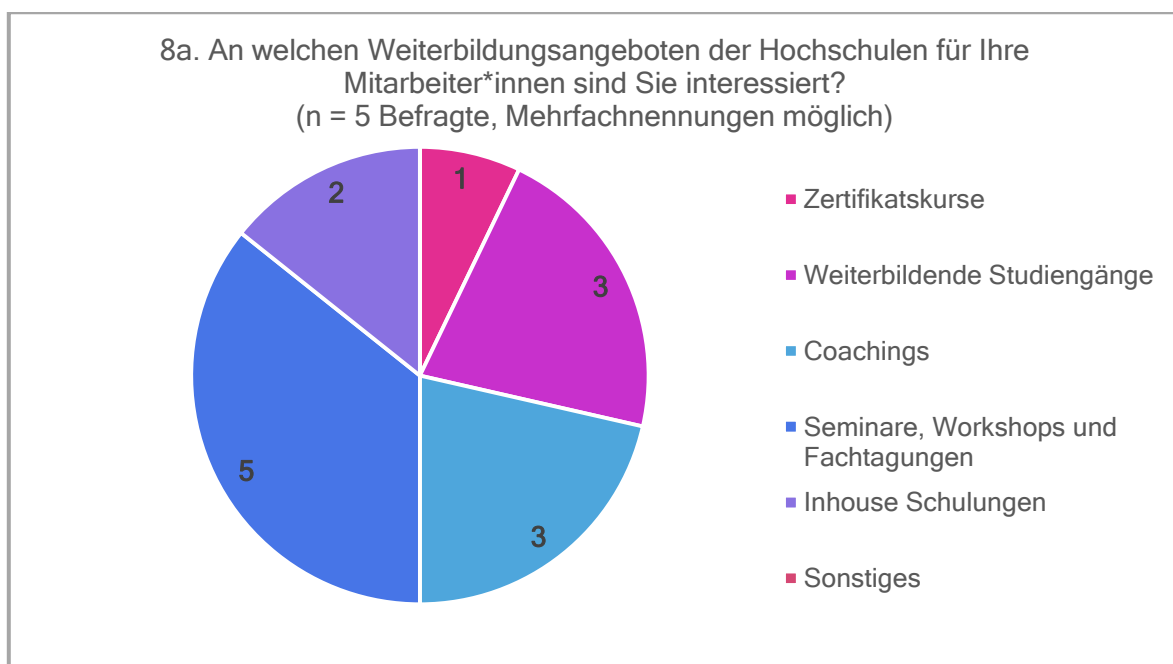


Abbildung 11 An welchen Weiterbildungsangeboten der Hochschulen für Ihre Mitarbeiter\*innen sind Sie interessiert?

Alle fünf Personen gaben an, an Seminaren/Workshops und Fachtagungen interessiert zu sein. Weiterbildende Studiengänge und Coachings wurden am zweithäufigsten mit je drei Angaben genannt. An vorletzter Stelle mit zwei Nennungen wurde Interesse an Inhouse-Schulungen bekundet, und nur ein Unternehmen zeigte Interesse an Zertifikatskursen.

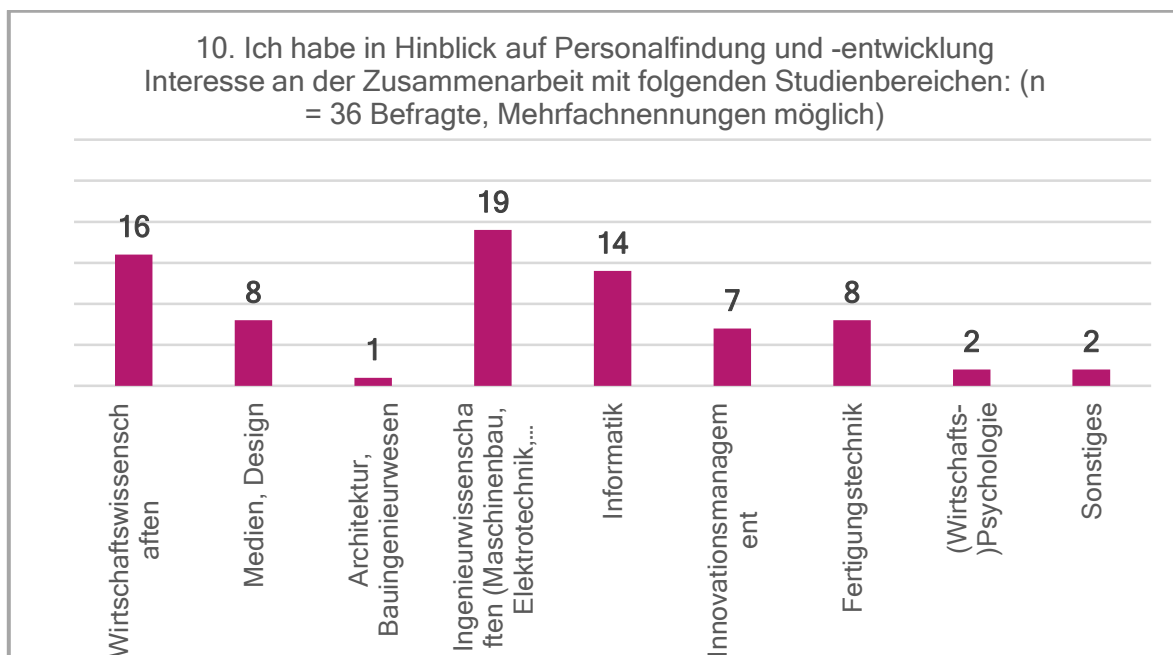
#### D. F9 Ich habe eine konkrete Idee für eine Kooperation mit den Hochschulen, und zwar:

Bei dieser Frage wurden die Betriebe aufgefordert, ihre eigenen Kooperationsideen für die Hochschulen zu nennen, damit diese gezielt mit den Firmen in Kontakt treten können. Es gab die Möglichkeiten nicht zu antworten oder zu antworten und dabei eine Idee zu benennen. 35 Befragte (97%) gaben keine Antwort. Ein Unternehmen gab an, Interesse im Bereich Recruiting mit den Hochschulen zu haben.

Die niedrige Beteiligung an dieser Frage könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Unternehmen mit den bisherigen Kooperationen zufrieden sind oder aus ihrer Sicht kein Handlungsbedarf besteht. Eine andere Erklärung könnte sein, dass Unternehmen keine Idee haben, zu welchen konkreten Projekten - möglicherweise aus den Antwortmöglichkeiten aus Frage acht - sie mit den Hochschulen kooperieren könnten. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass das Studien- und Forschungsangebot in Wiesbaden entweder möglicherweise bei den Unternehmen nicht bekannt genug ist oder die angebotenen Studien- und Fachrichtungen der Hochschule nicht den Bedarfen der teilnehmenden Unternehmen entspricht.

#### D. F10 Ich habe in Hinblick auf Personalfindung und -entwicklung Interesse an der Zusammenarbeit mit folgenden Studienbereichen der Hochschulen Rhein-Main und Hochschule Fresenius:

Durch die folgende Frage sollte herausgefunden werden, mit welchen Hochschulfachbereichen der beiden Wiesbadener Hochschulen die Wiesbadener Industrieunternehmen für Personalentwicklung und -Recruiting zusammenarbeiten wollen. Die Antwortmöglichkeiten bestanden aus „Wirtschaftswissenschaften“, „Medien/Design“, „Architektur/Bauingenieurwesen“, „Ingenieurwissenschaften (Maschinenbau, Elektrotechnik,...)“, „Informatik“, „Innovationsmanagement“, „Fertigungstechnik“, „(Wirtschafts-)Psychologie“ und „Sonstiges“. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. Die 36 Unternehmen machten dazu 77 Angaben.



*Abbildung 12 Ich habe in Hinblick auf Personalfindung und -entwicklung Interesse an der Zusammenarbeit mit folgenden Studienbereichen*

19 Antworten (25%) fielen auf die „Ingenieurwissenschaften“. An zweiter Stelle mit 16 Stimmen (21%) folgten die „Wirtschaftswissenschaften“, dicht gefolgt vom Bereich „Informatik/IT-Anwendungen“ mit 14 Stimmen (18%). Mit je acht Antworten (10%) sind „Medien/Design“ und „Fertigungstechnik“ vertreten. An „Innovationmanagement“ bekunden sieben Befragte (9%) Interesse. Den vorletzten Platz teilen sich die (Wirtschafts-)Psychologie und „Sonstige“ Bereiche (je zwei Nennungen). Unter „Sonstiges“ wurden explizit „Naturwissenschaften“ und „Chemie“ genannt. Den letzten Platz belegt „Architektur/Bauingenieurwesen“ mit einer Nennung. Wie zuvor bei den akademischen Hintergründen der Nachwuchskräfte dominieren die MINT-Fächer und Wirtschaftswissenschaften auch das Interesse an Zusammenarbeit mit den Hochschulen.

**D. F7 Ja, ich bin einverstanden, dass meine Kontaktdaten zwecks Kontaktaufnahme zu den von mir in den Fragen 7-10 aufgeführten relevanten Themen an die Hochschulen weitergegeben werden.**

Zum Abschluss dieses Themenblocks konnten die Unternehmen ihre Einwilligung zwecks Kontaktaufnahme erteilen, die sich aus den Antworten der Fragen 7 - 10 ergaben. 58% (21 von 36) gaben ihre Einwilligung, die Kontaktdaten an den jeweils relevanten Fachbereich der Hochschule weiterzugeben. 42% (15) der Unternehmen lehnten diesen Vorschlag ab.

## Teil E: Personalfragen allgemein

Nach den Themen Corona, Ausbildung und akademischen Nachwuchskräften sollten auch Informationen über den allgemeinen Personalbedarf beleuchtet werden. Es wurden Fragen bezüglich der Stellenbesetzung, gesuchten Berufen, Schwierigkeiten, Rekrutierungsmöglichkeiten, Qualifikationsmöglichkeiten und Personalpotentialen gestellt.

**E. F11 Können Sie derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil sich nicht innerhalb von zwei Monaten passende Kandidaten auf Stellenausschreibungen bewerben?**

Mit der Frage, ob Unternehmen Stellen längerfristig nicht besetzen können, weil sich nach zwei Monaten keine passenden Kandidaten/Kandidatinnen auf Stellenausschreibungen bewerben, sollte die Brisanz des Fachkräftemangels eruiert werden. Die Antwortmöglichkeiten waren „ja“, „nein“, „kein Problem“, „nein, kein Personalbedarf“ und „keine Antwort“. Es antworteten 36 Befragte.

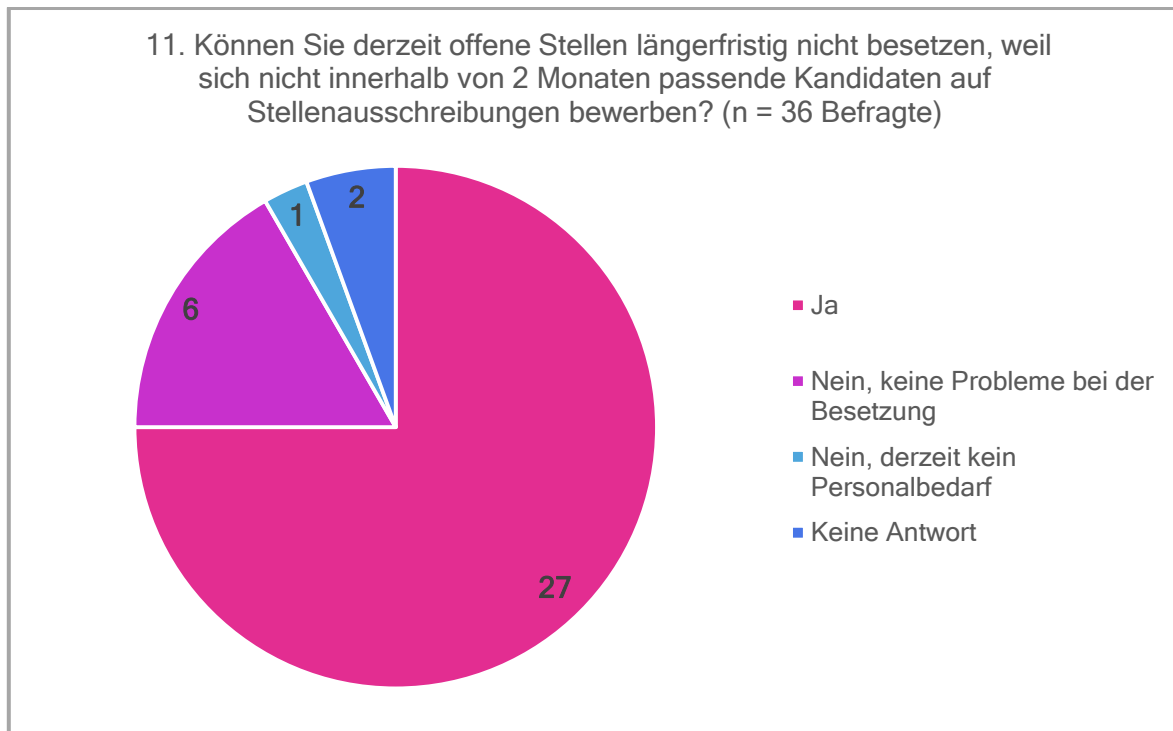


Abbildung 13 Können Sie derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil sich nicht innerhalb von 2 Monaten passende Kandidaten auf Stellenausschreibungen bewerben?

Es gaben 27 (75%) Unternehmen an, momentan eine offene Stelle nicht besetzen zu können, weil sie nicht innerhalb von zwei Monaten eine/n geeignete/ Kandidat\*in gefunden haben. Lediglich sechs (17%) oder jedes sechste Unternehmen gaben an, dieses Problem nicht zu haben. Ein Unternehmen gab an, momentan keinen Personalbedarf zu haben. Zwei Unternehmen gaben auf die Frage keine Antwort.

Um aus den Zahlen aussagekräftige Schlussfolgerungen über einen Fachkräftemangel zu ziehen, müssten Vergleichszahlen über die Dauer unbesetzter Stellen aus anderen Branchen wie dem Einzelhandel oder der Dienstleistungsbranche herangezogen werden. Zudem zeigen die Antworten aus Frage F 1, dass die Industrieunternehmen in Wiesbaden in verschiedenen Branchen tätig sind, die unterschiedlichen Konjunkturzyklen ausgesetzt sind. Es wäre dennoch interessant, die Gründe und Ursachen zu erfahren, warum ein Sechstel der Industrieunternehmen keine Probleme mit der Stellenbesetzung haben. Dies kann branchenspezifische Ursachen haben. Die nächste Frage zielt auf einen genaueren Einblick, wie und wo die Stellenbesetzung nicht zufriedenstellend läuft.

### E. F11a In welchen Berufsfeldern bestehen in Ihrem Unternehmen Personalengpässe?

Im folgenden Abschnitt wurden diejenigen 27 Unternehmen gefragt, die in der vorherigen Frage Personalengpässe bekundet hatten. Zur Antwortauswahl standen „kein Engpass“, „besonders schwierige Stellenbesetzung“ und „keine Antwort“. Die 27 Unternehmen wurden um Auskunft zu elf Berufsfeldern gebeten. Die Felder lauteten „Vertrieb“, „Logistik“, „Hilfskräfte“, „Unternehmensorganisation“, „Wirtschaftswissenschaften“, „Sprach-, Geistes-, Gesell-

schaftswissenschaften“, „Schutz und Sicherheit“, „Medien und Kommunikation“, „Naturwissenschaften“, „Produktion“, „Informatik“. In den jeweiligen Feldern konnte mit „Kein Engpass“, „Keine Antwort“ und „Besonders schwierige Stellenbesetzungen“ geantwortet werden.

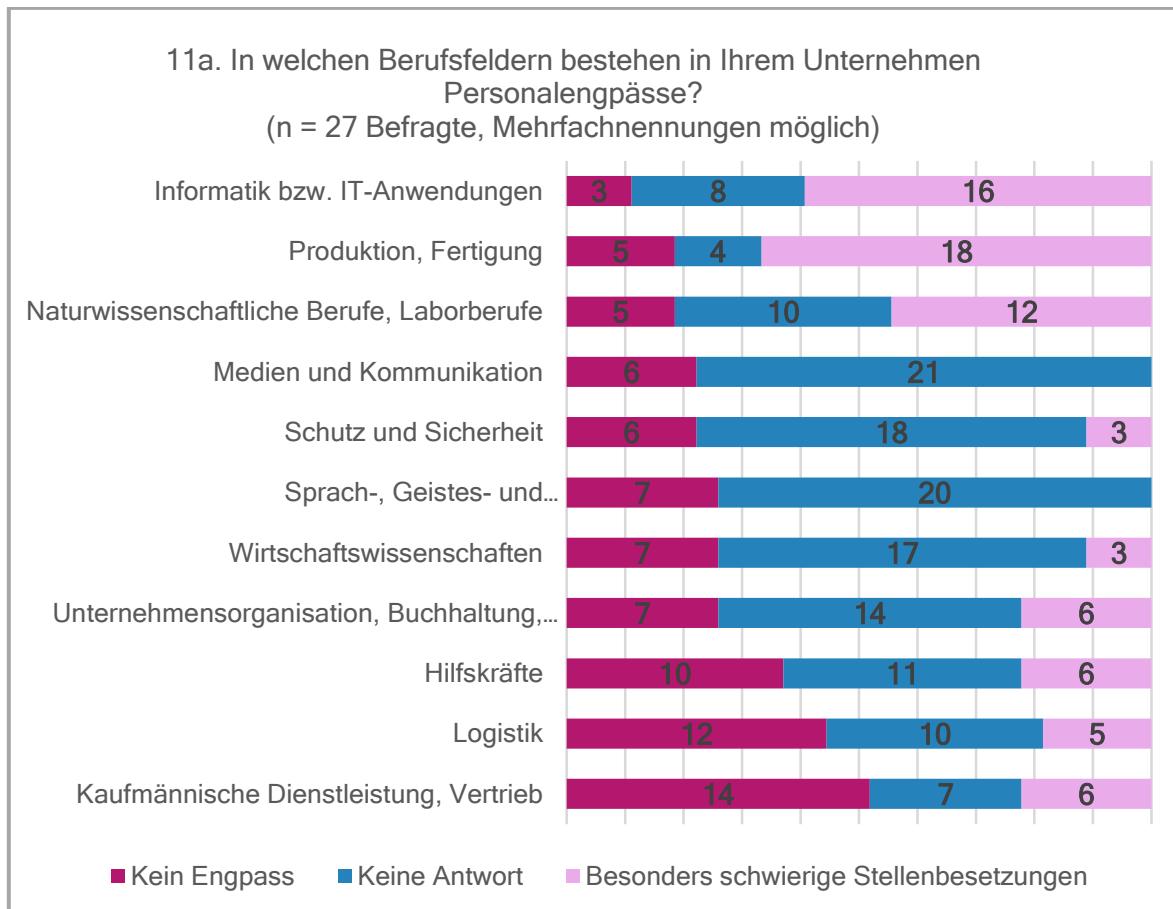


Abbildung 14 In welchen Berufsfeldern bestehen in Ihrem Unternehmen Personalengpässe?

Die häufigsten Angaben bei der Kategorie „Kein Engpass“ wurden bei „Kaufmännische Dienstleistungen/Vertrieb“ (14), „Logistik“ (12) und „Hilfskräfte“ (10) genannt. „Informatik“ wurde mit drei Nennungen in dieser Kategorie am seltensten angegeben, d.h. hier herrscht im Umkehrschluss ein Problem bei der Stellenbesetzung, was durch die hohe Anzahl an Nennungen in der Kategorie „Besonders schwierige Stellenbesetzung“ (16) in dem Berufsfeld belegt wird.

Bei der Kategorie „besonders schwierige Stellenbesetzung“ kam „Produktion/Fertigung“ mit 18 Nennungen (67%) an die erste Stelle, gefolgt von „Informatik/IT-Anwendungen“ (16 Nennungen, 59%) und „Naturwissenschaften“ (12 Nennungen, 44%).

„Keine Antwort“ über Personalengpässe gaben die Betriebe zu den Berufsfeldern „Medien/Kommunikation“, „Geisteswissenschaften“, „Schutz/Sicherheit“ und „Wirtschaftswissenschaften“ als am häufigsten genannte Branchen.



Selbst in den Berufsfeldern, die in der Kategorie „besonderer Personalengpass“ angegeben wurden, gab immer noch ein Sechstel bis ein Drittel aller befragten Unternehmen keine Auskunft über Personalengpässe in den jeweiligen Berufsfeldern.

Wie kann das sein? Ein Hinweis liegt möglicherweise in der Beantwortung der vorherigen Frage F 11, bei der jedes sechste Unternehmen angab, keine Personalengpässe zu haben. Allerdings wurden diese Unternehmen nicht über Personalengpässe befragt. Eine Interpretation der Datenlage wäre, dass zwar Personalengpässe geäußert werden, aber bei genauere Nachfrage keine konkretere Auskunft gegeben werden kann. Eine weitere Interpretation könnte lauten, dass in den besonders schwierig zu besetzenden Stellen Spezialisten gesucht werden. Diese sind per se rar. Die Unternehmen müssten dann zur Lösung des Problems schwieriger Stellenbesetzungen in einem eigenen Prozess Einsteiger und Erfarene zu Spezialisten entwickeln, die auf den Bedarf der Firmen abgestimmt sind. Dies ist ein Weg, der mit hohen Investitionen und Aufwand, strategischer Personalentwicklung etc. verbunden ist wurde möglicherweise bisher noch vermieden wurde.

Bei den drei Spitzenreitern der Berufsfelder, bei denen ein besonderer Engpass geäußert wurde (Informatik/IT-Anwendungen, Produktion/Fertigung, naturwissenschaftliche Berufe/Laborberufe), äußerten sich immerhin 11% bis 19% der Unternehmen, keine Probleme mit besonders schwierigen Stellenbesetzungen zu haben. Es drängt sich daher die Frage auf: Welche Erfolgsrezepte haben diese Unternehmen, dass sie mit Stellenbesetzungen in diesen Berufsfeldern keinen Engpass haben? Dies kann an der Unternehmensgröße und der Liquidität der Unternehmen liegen. Allerdings wäre auch hier die Frage nach der Unternehmenskultur und der Unternehmensführung interessant. Eine genauere Befragung, wie diese Firmen ihren Bedarf decken, wäre in einem weiteren Schritt nötig.

## Sonstige Berufsfelder

Der in der Umfrage aufgelistete Berufsfeldkatalog erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sodass die Unternehmen unter dieser Zusatzfrage weitere Berufsfelder nennen konnten, in denen ebenfalls ein Engpass im Unternehmen besteht. Insgesamt gaben diesbezüglich acht Unternehmen an, weitere Personalengpässe zu haben. Genannt wurden „Chemikanten“, „Elektrotechnik (Meister und Ingenieure)“, „Projekt-Management“, „Prozess-Ingenieure“, „Instandhalter Elektro + Mechanik (EAT, IM)“, „Bäcker/in, Konditor/in“, „Apotheker“, „Controlling“, „Market Access“, „Softwareentwickler“ und „Elektriker“.

Die Angaben Chemikanten, Elektrotechnik, Softwareentwickler sind differenziertere Nennungen von zuvor geäußerten Bedarf nach Fachkräften der MINT-Fächer. Der medizinische Bereich trat bisher nicht hervor, der Beruf Apotheker ist für die pharmazeutische Industrie besonders wichtig. Der Ausreißer Bäcker/Konditor deutet auf die Branche Lebensmitteltechnik hin. Das Controlling ist ein klassisches Fach der Wirtschaftswissenschaften. Fraglich bleibt nur, warum zuvor kein Interesse oder keine Angabe zu Geistes-, Sozial- und Sprachwissenschaften gemacht wurden, hier aber explizit Projektmanager und Market Access gesucht werden. Immerhin sind Geistes-, Sozial- und Sprachwissenschaftler die typischen Generalisten, die sich schnell in vielfältige Themen einarbeiten können.

## E. 11b Worin liegen die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung Ihrer Meinung nach?

Nun sollten genauere Gründe herausgearbeitet werden, warum Unternehmen Probleme bei den Stellenbesetzungen haben. Dazu wurden die 27 Unternehmen befragt, die angegeben hatten, in zwei Monaten keine geeigneten Bewerber für die Stellenbesetzung gefunden zu haben. Die Antwortmöglichkeiten waren „keine passende Qualifikation“, „nur wenige Bewerbungen“, „Gehaltsaspekte“, „Bewerber fand die Stelle nicht attraktiv“, „Sonstiges“, „von der Agentur vorgeschlagene Bewerber nicht arbeitsbereit“, „Bewerber zu alt“, „mangelnde Attraktivität des Unternehmensstandorts aus der Sicht der Bewerber“, „mangelnde Attraktivität der Arbeitsplätze aus Sicht der Bewerber“, „Unternehmenskultur passt nicht“, „familiäre Verpflichtungen verbunden mit Teilzeitwunsch“. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. Insgesamt wurden 88 Angaben gemacht.

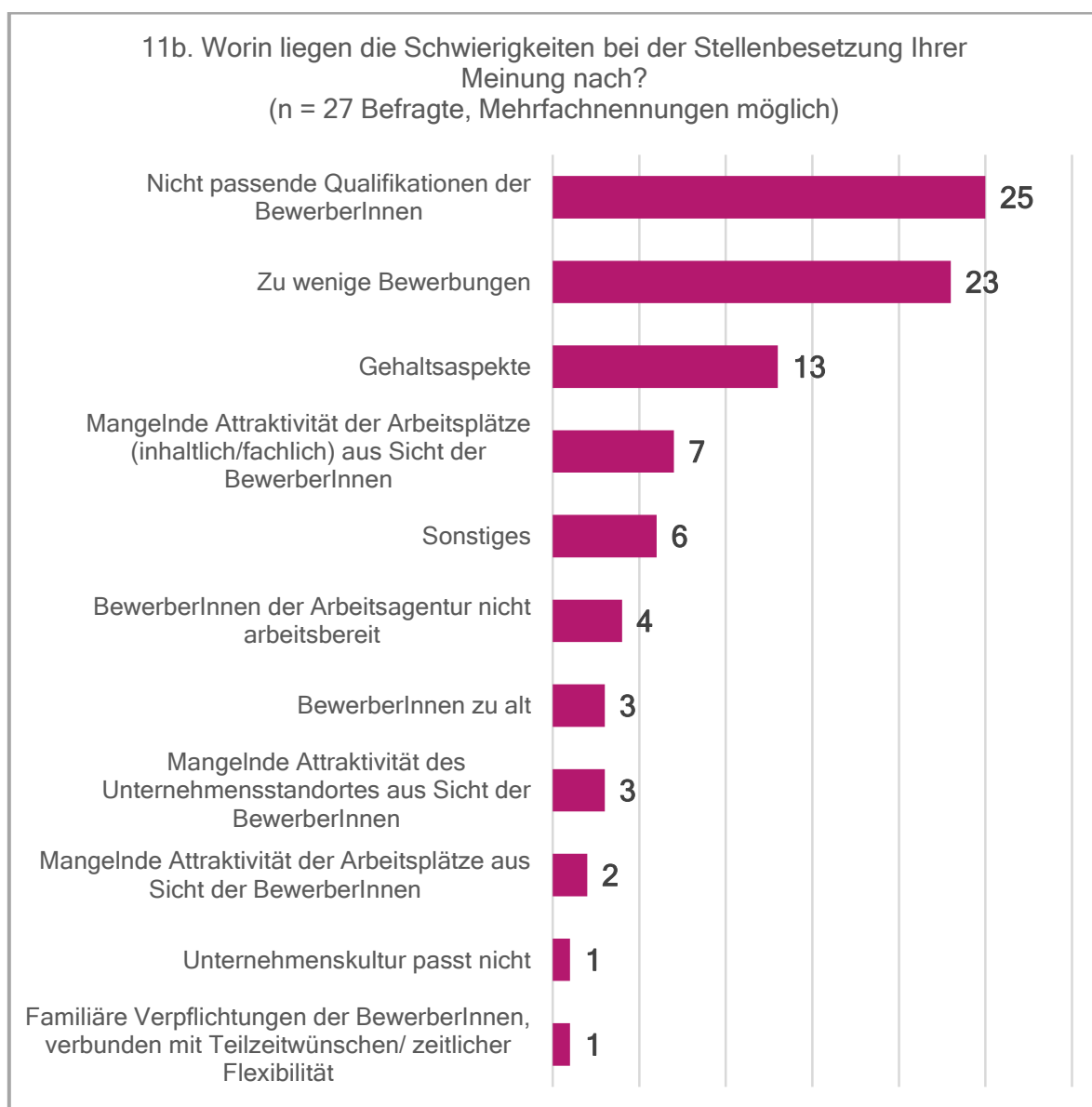


Abbildung 15 Worin liegen die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung Ihrer Meinung nach?

25 Antworten (28%) auf die Frage, warum die Wiesbadener Industrieunternehmen keine passenden Bewerber\*innen nach zwei Monaten gefunden haben, beziehen sich auf den Aspekt „keine passende Qualifikationen der Bewerber\*innen“. Dies deckt sich mit der zuvor gemachten Angabe, dass das größte Problem bei der Ausbildung das Qualifikationsniveau der Bewerber\*innen sei. Die zweithäufigste Antwort mit 23 Stimmen (26%) bemängelte den Umstand „zu wenige Bewerbungen“. Damit fallen 55% der Antworten auf strukturelle Defizite beim Bewerberangebot, qualitativ und quantitativ. In beiden Antwortmöglichkeiten liegt eine Interpretationsmöglichkeit, dass Stellenausschreibungen zu sehr spezifisch oder zu unspezifisch (die „Eierlegende Wollmilchsau“) sind. Hier läge ein Ansatz, das Matching zu verbessern.

Mit 13 Nennungen (15%) wurden „Gehaltsaspekte“ genannt. Dabei kann angenommen werden, dass die Gehaltsvorstellungen der Bewerber\*innen höher lagen, als die Unternehmen bereit waren zu zahlen. Dies können Anzeichen für unrealistische Gehaltsvorstellungen der Bewerbenden sein. Dabei ist einzuwenden, dass in größeren Unternehmen ein Tarifvertrag gilt, der von Gewerkschaften und Unternehmen ausgehandelt wurde. Gehälter für bestimmte Berufsgruppen und Jobs können zudem im Internet recherchiert werden und gehören zur Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch. Allerdings deuten die vorherigen Antworten auf ein knappes Bewerberangebot. Die Bewerber sind sich dieses Marktvorteils bewusst und wollen einen finanziellen Vorteil daraus ziehen. Zwei Befragte (8%) gaben selbstkritisch die mangelnde Attraktivität der Arbeitsplätze aus inhaltlichen und fachlichen Gründen für Bewerber an. Hier wäre eventuell ein Gestaltungsspielraum für Unternehmen, auf Bewerber zuzugehen und die Arbeitsplatzattraktivität sowohl inhaltlich als auch technisch nachzubessern. Nicht berücksichtigt ist das Phänomen, dass Kandidaten für eine Stelle überqualifiziert sind und diese sich im Zuge eines Downshiftings möglicherweise bewusst auf Stellen mit weniger Verantwortung bewerben.

„Sonstige Gründe“ wurden von sechs Personen angegeben. Die Hälfte der Angaben unter „sonstige Gründe“ wurde mit „fehlender Bereitschaft für Schichtarbeit“ beantwortet. Dies ist ein branchenspezifisches Problem. Ein weiterer Grund war ein „zu spezifisches Stellenprofil“ und zwei Angaben bezogen sich auf schlechte Verkehrsanbindung und die problematische Verkehrslage, die auf die Sperrung der Salzachtalbrücke zurückzuführen war.

## E. F12 Welche Rekrutierungskanäle nutzen Sie für die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften?

Die nächste Frage sollte Einblicke schaffen, über welche Kanäle die Wiesbadener Industrieunternehmen ihre Auszubildenden und Fachkräfte rekrutieren. Die Antwortmöglichkeiten waren dabei „Online-Jobbörse“, „Soziale Netzwerke“, „MitarbeiterInnen werben MitarbeiterInnen“, „Headhunter & Leiharbeit“, „Praktika für SchülerInnen und Studierende“, „Vermittlung über die Agentur für Arbeit“, „Jobmessen“, „Kooperationen mit Hochschulen“, „persönlicher Kontakt zu Schulen“, „Stellenanzeigen in Printmedien“ und „sonstige Angaben“. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. Die 36 befragten Unternehmen machten insgesamt 196 Angaben.

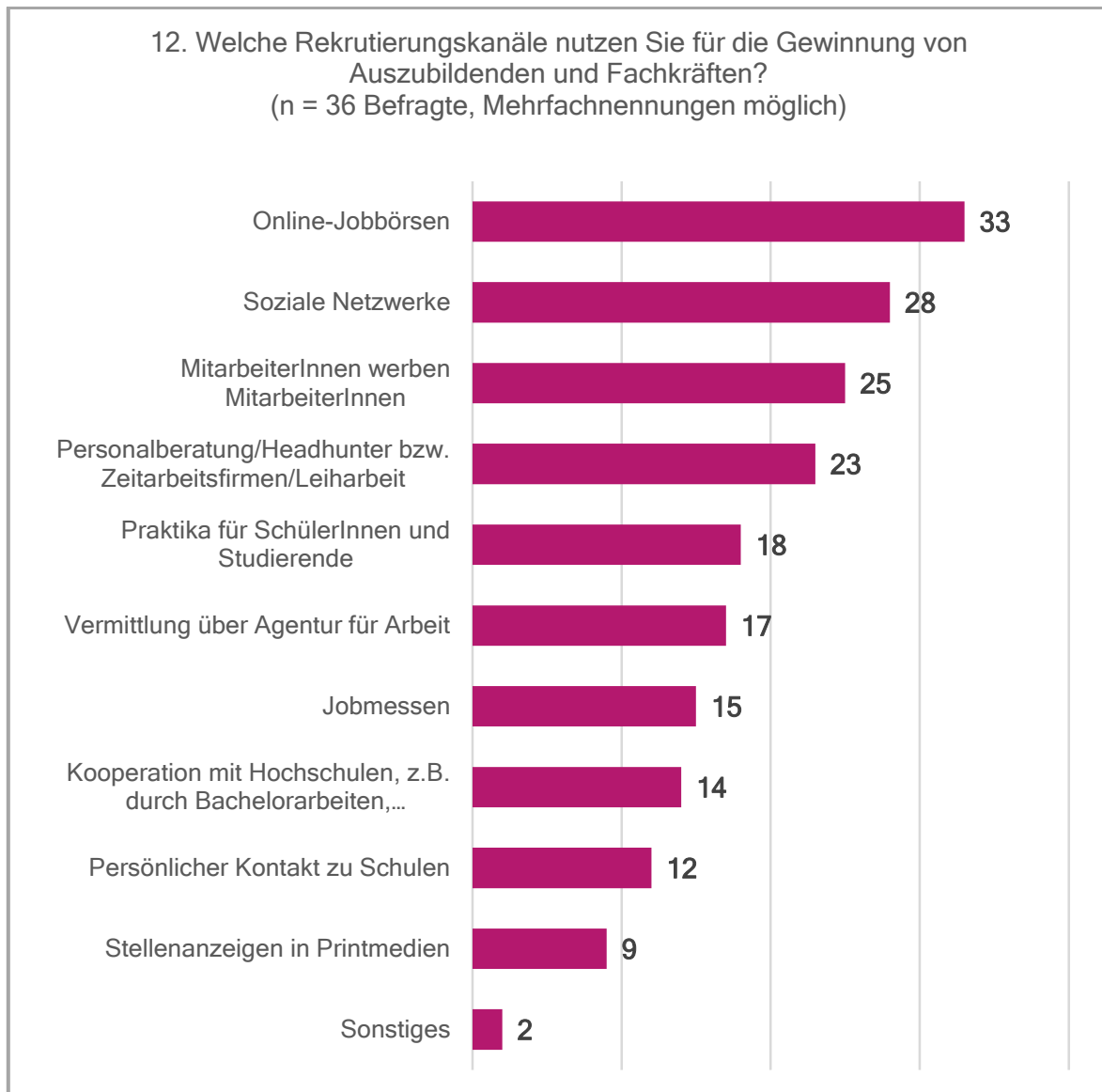


Abbildung 16 Welche Rekrutierungskanäle nutzen Sie für die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften?

Die meisten Nennungen entfallen auf die Nutzung von Online-Jobbörsen (33 Nennungen, 17%), gefolgt von Sozialen Netzwerken (28, 14%). Mit 31% der Verteilung sind also die digitalen Möglichkeiten der Mitarbeitergewinnung die meistgenutzten.

An dritter Stelle nutzen die antwortenden Betriebe die Möglichkeit, neue Kolleginnen und Kollegen über Werbung aus internen Kreisen zu gewinnen: „MitarbeiterInnen gewinnen MitarbeiterInnen“ wurden zu 13% (25) genannt, die Beauftragung von Headhuntern bzw. Zeitarbeitsfirmen kommt auf Platz vier (12%, 23 Nennungen). Dieser Bereich der zwischenmenschlichen Rekrutierungsmethode umfasst somit 25% der Antworten. Hier könnten Potentiale stecken, die allerdings mit mehr Aufwand verbunden sind als vergleichsweise digitale Tools.

Auf die Antworten „Praktika für Studierende und Schüler“ entfallen 18 Nennungen (9%). Zum Vergleich: in Frage F7 gab es 27 Nennungen zugunsten der Praktika für Studierende, um diesen praktische Erfahrung zu bieten. Als Rekrutierungsmöglichkeit spielen Praktika für

Schüler und Studierende in den Überlegungen der Unternehmen offenbar dann bei näherer Nachfrage doch eine geringere Rolle.

Vermittlungen über die Bundesagentur für Arbeit wurden zu 9% (17 Nennungen) angegeben. Jobmessen und Kooperationen mit Hochschulen kamen auf 8% und 7% der Nennungen. Mit 6% (12) wurden persönliche Kontakte zu Schulen genannt - dies bietet sicherlich noch Potenzial, um über Berufsfelder und Ausbildungswege zu informieren und Unternehmen bei Schulen, Schülern und ihren Eltern bekannter zu machen. Die klassischen Annoncen in Printmedien machen lediglich 5% der Angaben (neun Nennungen) aus - eine logische Folge der Verdrängung durch die Sozialen Netzwerke bzw. das Internet. Die Nennung „Sonstige“ wurde von zwei Personen angegeben: Hierunter erläuterten die Antwortenden: „inhouse sourcing“ und „selbstgetätigte Anzeigen bei der Bundesagentur für Arbeit“.

Praktika, Messen, Kontaktpflege - also Aspekte des direkten Kontakts miteinander - ergeben zusammenrechnet zusammen 30% der Angaben. Wie zuvor angemerkt, stecken hier Potentiale, um sich abzusetzen und einen direkten, persönlichen und unmittelbaren Kontakt mit Nachwuchskräften herzustellen.

Die Möglichkeiten der Kontaktaufnahme durch die Omnipräsenz via Internet sind schnell, günstig und einfach. In absoluten Zahlen haben die meisten Firmen diese beiden Möglichkeiten genannt. Dies lässt darauf schließen, dass diese unabhängig von der Größe der Firma realisierbar sind. Dennoch ist eine breite Diversität an Optionen zur Personalgewinnung feststellbar. Der Einsatz von Headhuntern und Personaldienstleistern ist mit zusätzlichen Kosten verbunden und dürfte sich bei Headhuntern auf Stellenbesetzungen auf Managementebene/Leitungsfunktionen und bei Zeitarbeit auf Projektmanagementebene und darunter fokussieren. Kontakte mit Schulen, Hochschulen und Messen sind als Rekrutierungsmethoden mit einem höheren Zeitaufwand verbunden, sparen allerdings auch bürokratischen Aufwand. Ob die Nennungen pandemiebedingt geringer ausgefallen sind, weil Messen und Praktika in den letzten zwei Jahren schwer umsetzbar waren, lässt sich aus den Zahlen nicht erkennen. Dafür bräuhete es vergleichbare Zahlen aus den Jahren vor der Pandemie und Befragungen, welche Kanäle auch ohne Beschränkungen nach der Pandemie bevorzugt benutzt werden.

### E. F13 Welche der folgenden Möglichkeiten, Fachkräftepotenziale zu entwickeln bzw. Fachkräfte zu gewinnen bzw. Personalengpässe zu bewältigen, nutzen Sie bereits oder planen Sie zu nutzen?

Nach den Angaben zur Gewinnung von Fachkräften aus dem externen Bereich wurden mit der folgenden Frage die Möglichkeiten der Personalrekrutierung durch die internen Personalentwicklungsmöglichkeiten abgefragt. Mehrfachnennungen waren möglich. Die befragten Unternehmen gaben dazu 179 Rückmeldungen. Zur Antwort standen „berufliche Weiterbildung/Qualifizierung“, „Ausbildung“, „Wissenstransfer zum anstehenden Renteneintritt“, „Instrumente zur Förderung Vereinbarkeit Familie und Beruf“, „strategische Personalplanung“, „Förderung von Frauen in Führungspositionen“, „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“, „Mentorenprogramme“, „Einsparung von Personal durch technische Möglichkeiten“, „neue Organisationsformen“, „Anwerben von Personal aus dem Ausland“ und „Sonstiges“ zur Verfügung.

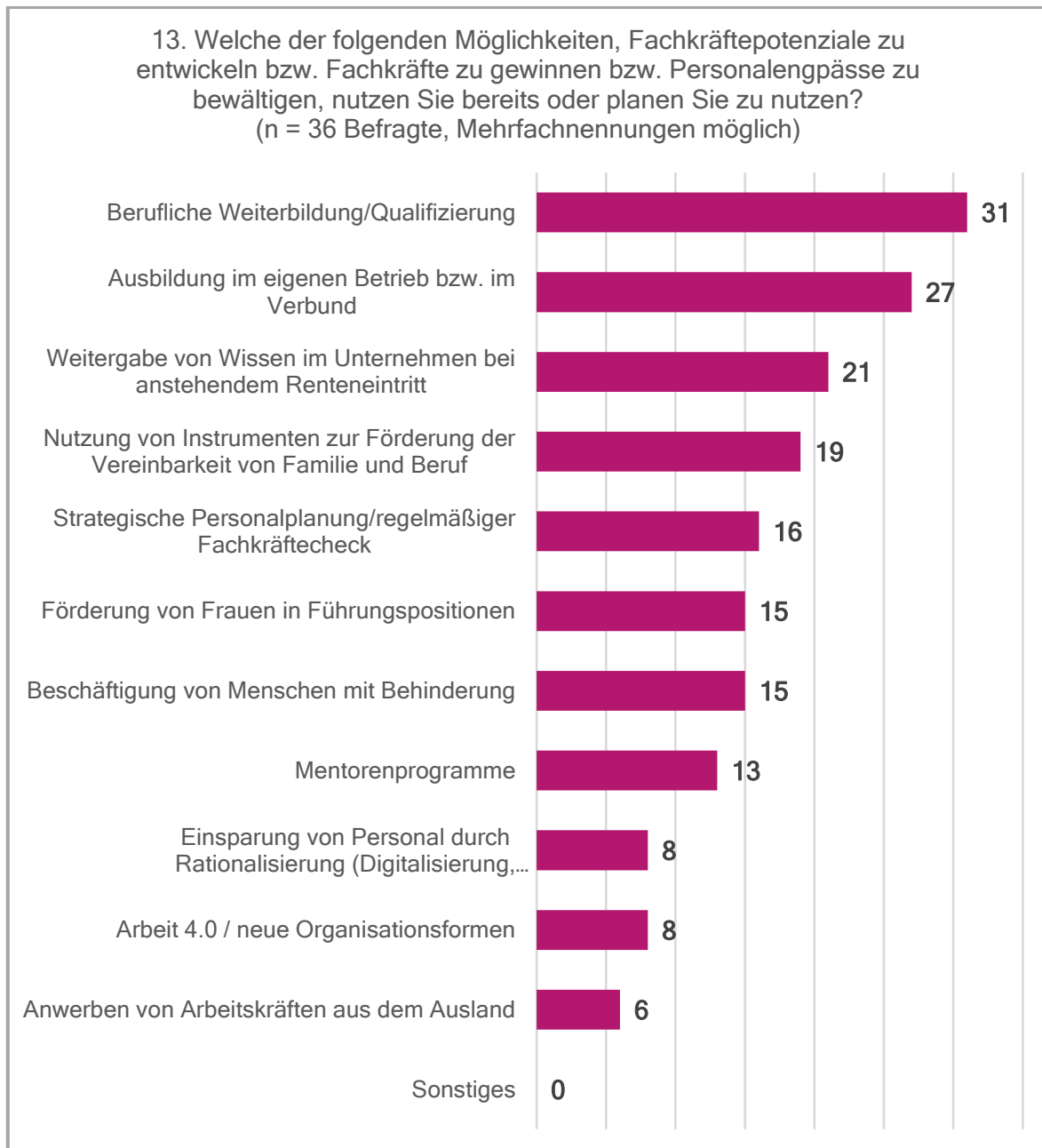


Abbildung 17 Welche der folgenden Möglichkeiten, Fachkräftepotenziale zu entwickeln bzw. Fachkräfte zu gewinnen bzw. Personalengpässe zu bewältigen, nutzen Sie bereits oder planen Sie zu nutzen?

Auf die Antwortmöglichkeiten „berufliche Weiterbildung/Qualifizierung“, „Ausbildung im eigenen Betrieb/im Verbund“ und „Wissensmanagement“ entfallen 17%, 15% und 12% der Antworten (31, 27, 21 Nennungen). Jedes vierte Unternehmen bedient sich also nicht der Methode „Ausbildung“, um Fachkräfte zu gewinnen.

Die klassischen HR-Instrumente machen insgesamt 44% der Antworten aus. An vierter Stelle steht die Nutzung von Instrumenten zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (19 Nennungen), gefolgt von dem Einsatz strategischer Personalplanung (16 Nennungen, 9%).

Gleichauf mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird die Förderung von Frauen in Führungspositionen (jeweils 15 Nennungen, 8,4% der Antworten) angegeben. Die Gewinnung von Mitarbeitenden im Ausland wurde nur von sechs Unternehmen genannt, also jedem sechsten.

Die befragten Unternehmen reagieren auf die privaten Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter\*innen und signalisieren Flexibilität und Kompromissbereitschaft. Ausbaufähig scheint die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Zudem realisieren die Unternehmen, dass sie allein durch Umstrukturierungsmaßnahmen allein der Situation keine Abhilfe leisten und bedienen sich HR-Instrumente, um die bestehenden Mitarbeitenden zu qualifizieren.

### E. F13 Zusatz: Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung/Qualifizierung, im Detail:

Die nächste Frage sollte ein genaueres Bild über die Zielgruppen der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und mögliche Rekrutierungspotenziale liefern. Dazu wurden die 31 Unternehmen gefragt, die in der vorherigen Frage angaben, sich dieses Instruments zu bedienen. Mehrfachnennungen waren dabei möglich. Zur Antwort standen „Arbeitnehmerinnen 50Plus“, „Wiedereinsteiger\*innen nach Familienpause“, „schwächere Bewerber\*innen“, „Studienabbrecher\*innen“, „Langzeitarbeitslose“ und „Flüchtlinge mit nicht in Deutschland anerkannten Abschlüssen“ zur Verfügung. Die 31 Unternehmen gaben dazu insgesamt 64 Rückmeldungen, welche Zielgruppe sie für Qualifizierungsmaßnahmen in Betracht ziehen.

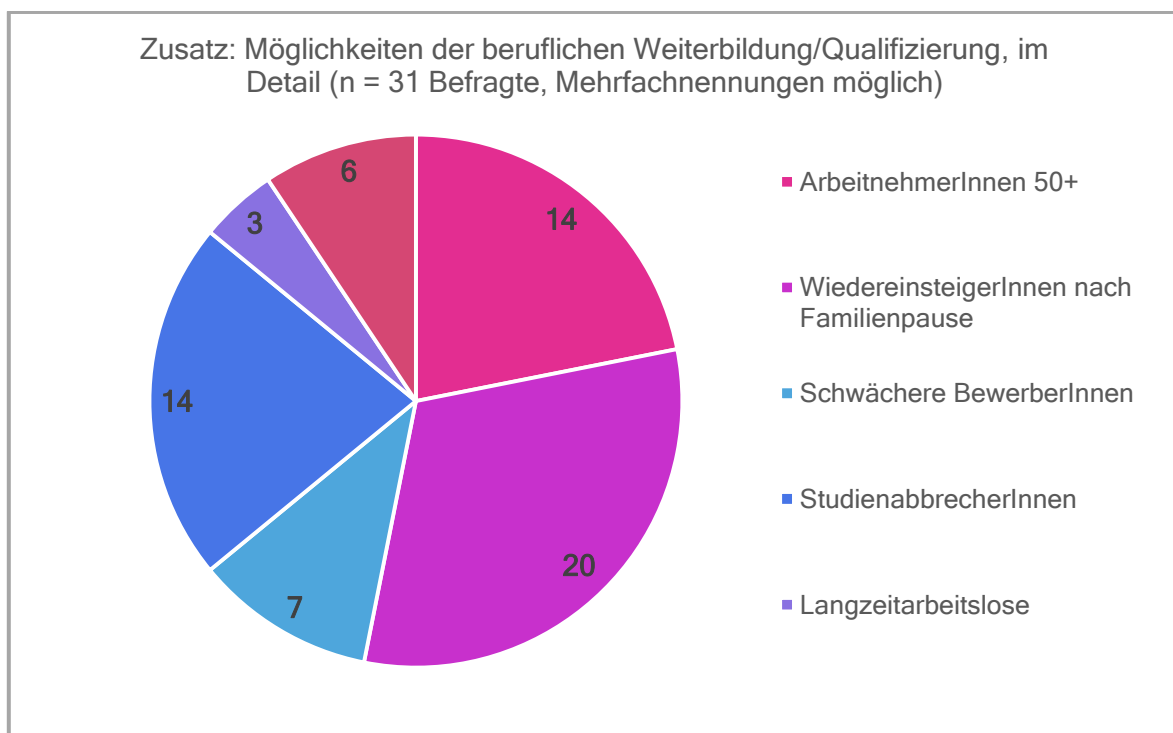


Abbildung 18 Zusatz: Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung/Qualifizierung, im Detail

Die häufigste Nennung mit 31% (20) erhielten die Wiedereinsteiger\*innen nach der Familienpause. Zu jeweils 22% (14 Nennungen) wurden „Arbeitnehmer\*innen 50plus“ und „Studienabbrecher\*innen“ genannt. „Schwächeren Bewerber\*innen“ geben sieben Befragte eine Chance (11%). Die Nachqualifizierung von Flüchtlingen mit nicht anerkannten Abschluss erhielt 10% der Angaben (sechs). Ein Potential in Langzeitarbeitslosen sahen dagegen nur 5% der Rückmeldungen bzw. nur drei von 31 Unternehmen.

### E. F13a Bei welchen Stellen/Über welche Anbieter/Institutionen bilden Sie Ihr Personal weiter?

Nachdem in der vorherigen Frage die Zielgruppen spezifiziert wurden, wird in der nächsten Frage die Operationalisierung abgefragt. Dabei wurden wie zuvor nur die 31 Unternehmen befragt, die bei Frage E F6 mit „ja“ geantwortet haben. Zur Antwortmöglichkeit standen „Verbände“, „Kammern“, „private Bildungsanbieter“, „Weiterbildungsangebote von Hochschulen“ und „Sonstige“. Die Frage zielt auch in Richtung des Hochschulangebots für Weiterbildungen ab. Es waren Mehrfachnennungen möglich, sodass 71 Antworten von den Unternehmen gemacht wurden.

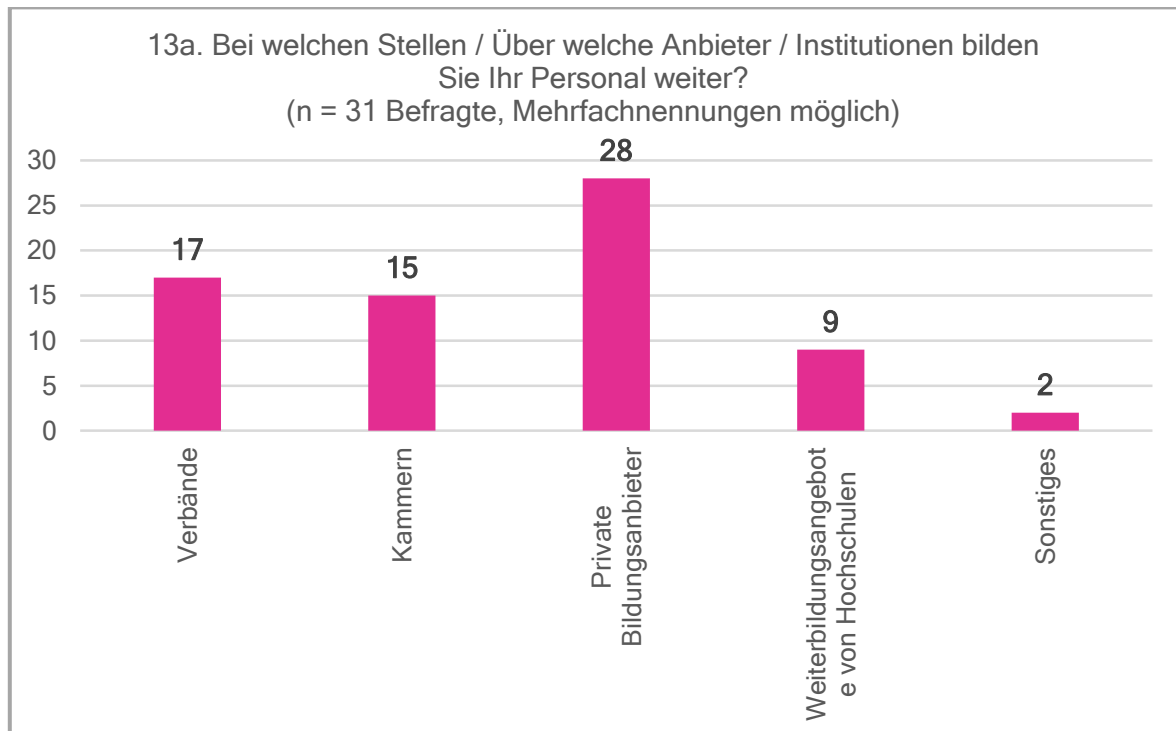


Abbildung 19 Bei welchen Stellen / Über welche Anbieter / Institutionen bilden Sie Ihr Personal weiter?

Die häufigste Antwort (28 Nennungen, 39%) bezieht sich auf private Bildungsanbieter. Darauf folgten mit 24% die Verbände (17) und mit 21% die Kammern (15). Damit sind die ersten drei Plätze die klassischen Wege, über welche die Unternehmen ihre Mitarbeitenden qualifizieren. Die Weiterbildungsmöglichkeiten an Hochschulen wurden zu 13% (neun) genannt. Sonstige Nennungen beliefen sich auf 3%. Sie wurden mit firmeneigenen Angeboten und externe/interne Weiterbildung an anderen Standorten angegeben.



## Teil F: Zukunft

Im folgenden Abschnitt sollten die befragten Wiesbadener Industrieunternehmen eine Einschätzung zu der Bewältigung des zukünftigen Personalbedarfs abgeben, in welchen Bereichen sie Probleme sehen

### F. F14. Expecten Sie, in fünf Jahren Ihren Personalbedarf decken zu können?

Die 36 Wiesbadener Industrieunternehmen wurden gefragt, ob sie in den kommenden fünf Jahren ihren Personalbedarf decken können. Die Antwortmöglichkeiten waren „ja“, „das ist kein Thema“, „ja, aber mit Problemen“, „vermutlich nicht“ und „keine Antwort“.

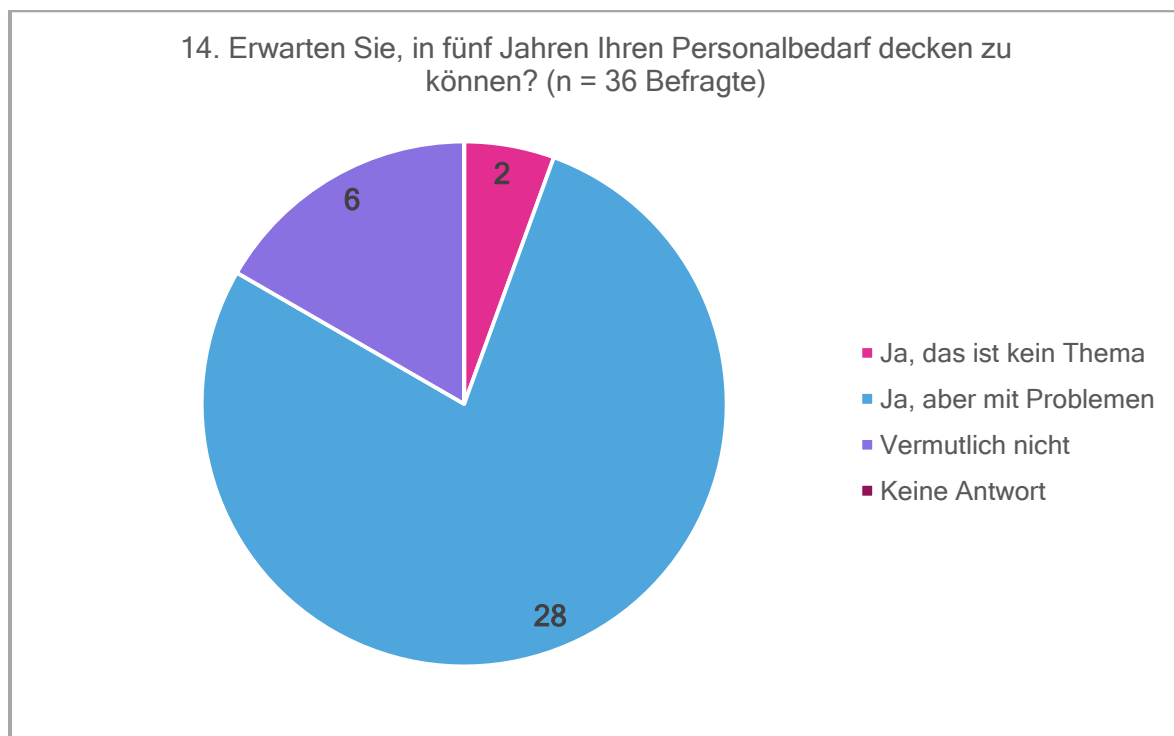


Abbildung 20 Expecten Sie, in fünf Jahren Ihren Personalbedarf decken zu können=

Für die wenigsten Wiesbadener Industrieunternehmen ist die Deckung des Personalbedarfs in den nächsten fünf Jahren kein Thema. Nur zwei Unternehmen haben diese Antwort angegeben. 78% (28) hingegen gaben, den Personalbedarf zu decken, aber mit Problemen. Sechs - und damit jedes sechste Unternehmen - sehen sich nicht in der Lage, ihren Personalbedarf in den nächsten fünf Jahren decken zu können. Das Ergebnis dieser Frage zeigt eindeutig Handlungsbedarf. Es sei hier betont, dass diese Umfrage eine nicht repräsentative Momentaufnahme ist und die Frage sich nur auf den geschätzten Personalbedarf bezieht.

### F. F14a In welchen Bereichen sehen Sie die Probleme?

Um die Sachlage genauer betrachten zu können, wurden nun die 34 Unternehmen, die angaben, ihren Personalbedarf gar nicht oder nur mit Problemen decken zu können, gefragt, in

welchen Bereichen sie die Probleme sehen. Mehrfachnennungen waren möglich. Als Antwortmöglichkeit wurden „Menschen mit technisch/naturwissenschaftlichem Hochschulabschluss“, „Auszubildende“, „Menschen mit zwei-, dreijähriger Berufsausbildung (Facharbeiter, Geselle, Sachbearbeiter)“, „Techniker“, „Meister“, „Projektleiter mit Berufserfahrung“, „Menschen mit sonstigen Hochschulabschluss“, „Menschen mit kaufmännischen Hochschulabschluss“, „Ungelernte“ und „Sonstige“ vorgegeben. Es wurden insgesamt 91 Angaben von den Unternehmen vorgenommen.

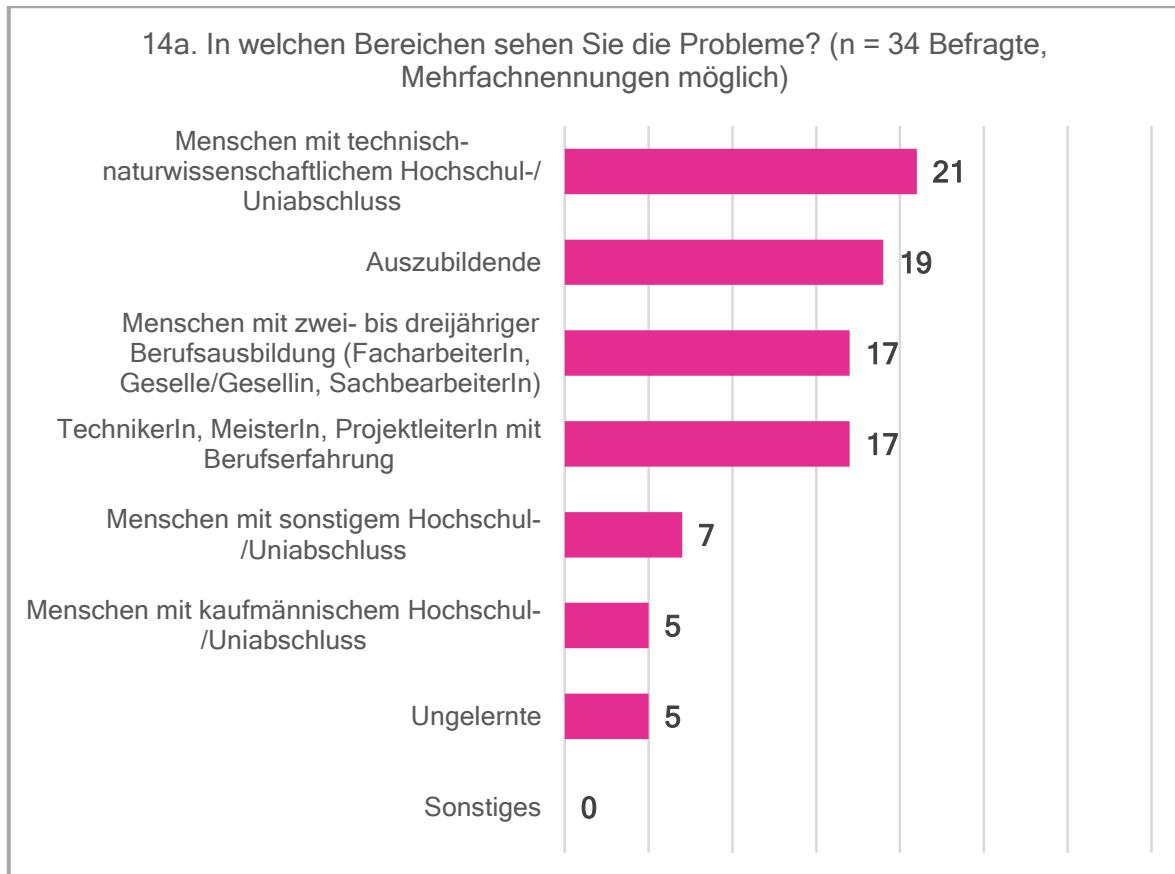


Abbildung 21 In welchen Bereichen sehen Sie die Probleme?

Dass nicht alle Berufe in gleicher Maßen vom Fachkräftemangel tangiert sind, wurde bereits festgestellt. Doch wo sehen die Unternehmen in Zukunft weitere Probleme?

Die Mehrheit der Antworten entfällt mit 23% auf die Gruppe der technischen/naturwissenschaftlichen HochschulabsolventInnen (21 Nennungen). 19 (21%) Antworten befürchten eine Knappheit an Auszubildenden. An dritter Stelle sehen die Unternehmen Probleme auf sich zukommen bei künftigen Mitarbeitenden mit zwei- bis dreijähriger Berufserfahrung (17 Nennungen, 18%) und Techniker/Meister/Projektleitern mit Berufserfahrung (17 Nennungen, 18%). Weniger Probleme sehen sie bei Menschen mit sonstigem Hochschulabschluss (sieben Nennungen, 8%) und kaufmännischem Hochschulabschluss (fünf Nennungen, 6%).

Der anstehende Engpass bezieht sich also offenbar nicht nur auf die Absolventen und Lehrlinge. Sie betreffen auch die Nachfrage nach ausgebildeten Berufsanfängern und Berufserfahrenen. So wurden Gesellen/Gesellinnen, Sachbearbeiter\*innen und Facharbeiter\*innen mit zwei- bis dreijähriger Berufsausbildung und Meister\*innen, Projektleiter\*innen und Techniker\*innen an dritter Stelle genannt. Insgesamt machen sie 37% aus - jeder dritte in der Zukunft bestehende Engpass ist laut Angaben der an der Umfrage beteiligten Betriebe ein qualifizierter Berufsanfänger und Berufserfahrener.

Die Ungelernten wurden mit fünf Nennungen (6%) angegeben. In diesen Bereichen ist durch Rationalisierung, Digitalisierung und Umstrukturierungsmaßnahmen viel Einsparpotenzial vorhanden. Außerdem bleibt der Kandidaten-Pool groß, da er sich aus den nicht Ausbildungsfähigen zusammensetzt. Hier sollte überdacht werden, ob nicht eine Chance der Weiterqualifizierung besteht - nämlich für diejenigen, die es aus verschiedenen Gründen nicht geschafft haben, in der Jugend und jungem Erwachsenenalter eine Ausbildung zu absolvieren.

#### F. F14b Welche Folgen erwarten Sie durch den langfristig anhaltenden Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?

Die Frage sollte klären, welche konkreten Auswirkungen die Wiesbadener Industrieunternehmen durch den Fachkräftemangel erwarten. Dabei wurden wieder nur die 34 Unternehmen gefragt, die angegeben hatten, ihren Personalbedarf nicht oder nur mit Problemen decken zu können. Mehrfachnennungen waren möglich. Folgende Antworten waren vorgegeben: „steigende Arbeitskosten, um Fachkräfte zu finden und an mein Unternehmen zu binden“, „Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft“, „Abnahme der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit“, „Ersatz von Fachkräften durch Investitionen in technische Lösungen (z.B. IT-Anwendung, Roboter usw.)“, „Einschränkungen unseres Angebotes bzw. Ablehnung von Aufträgen“, „kein Fachkräftemangel für unser Unternehmen spürbar“, „Sonstiges“ und „keine Folgen für das Unternehmen“. Die Unternehmen machten dazu insgesamt 98 Angaben.

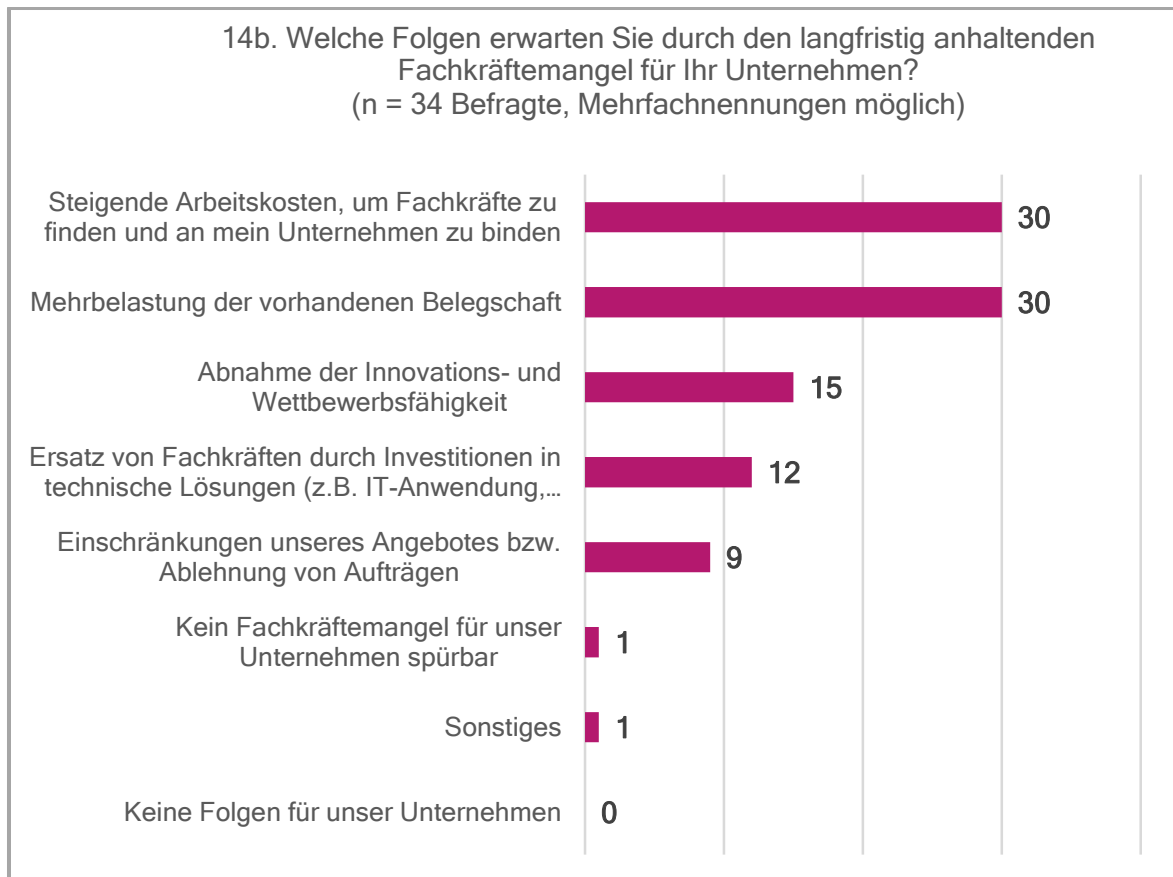


Abbildung 22 Welche Folgen erwarten Sie durch den langfristig anhaltenden Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?

Mit jeweils 30 Nennungen (31%) wurden „steigende Arbeitskosten“ und „Mehrbelastung für die vorhandene Belegschaft“ genannt.

Wie unter F12 festgestellt wurde, wird bereits jetzt von den Unternehmen aktiv das „Head-hunting“ verwendet. Es kann unter Betrachtung der Antworten der Unternehmen davon ausgegangen werden, dass diese Methode in Zukunft vermehrt zum Einsatz kommen wird, wenn die Verknappung und damit der Bedarf steigen werden. Liefert der Markt keine neuen Fachkräfte nach, wächst der Konkurrenzkampf um die bestehenden. Die Unternehmen müssen immer höhere Gehälter bieten, aber auch in kostspielige Recruitingmaßnahmen investieren, um den Bedarf zu decken. Bereits vorherige Antworten wiesen darauf hin, dass Einstellungen an nicht übereinstimmender Gehaltsvorstellungen scheiterten. (F11b). Aber auch die Fachkräfte werden unter den Folgen des Mangels leiden. Denn auch wenn sie gegenüber der Firmen nun bessere Verhandlungschancen besitzen und ihr Gehalt möglichst hoch ansetzen können, haben sie höhere Belastungen durch Mehrarbeit.

Weitere 15% (15 Nennungen) der Antworten fallen auf die Abnahme der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit. Fehlen die qualifizierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen - und insbesondere die Jungen mit anwendungsorientiertem wissenschaftlichem Know-How und frischen Ideen - leidet die Innovationsfähigkeit als Motor wirtschaftlichen Erfolgs. Dies kann mittel- und langfristig für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe negative Folgen haben.

Die Investition in technische Lösungen, um fehlende Fachkräfte zu ersetzen wurde zwölf Mal angegeben (12%). Produktivitätssteigerungen durch technischen Fortschritt und Synergieeffekte werden dieser Möglichkeit Raum bieten. Neun Antworten entfallen auf Einschränkung des Angebots bzw. Ablehnung von Aufträgen. Nicht zustande kommende Geschäfte sind für die Betriebe existenzbedrohend. Die Gefahr, Personalmangelbedingt auf das betriebswirtschaftlich Machbare zu schrumpfen, konnte schon häufiger aus einigen bisherigen Antworten gelesen werden.

Einmal wurde die Antwort „keine Fachkräftemangel spürbar“, ebenso die Antwortmöglichkeit „Sonstiges“ gegeben. Die Angabe unter „Sonstiges“ lieferte die Information, die Produktion ins Ausland verlagern zu wollen. An der geringen Angabe dieser Option ist deutlich erkennbar, dass dies für die an der Umfrage sonst beteiligten Wiesbadener Industrieunternehmen keine Option ist. In einer Folgeuntersuchung könnte ein Themenblock zur Abwanderungsbereitschaft und das Ausmaß an bereits ausgelagerten Unternehmensteilen genauer untersucht werden.

Es kann festgehalten werden, dass die überwiegende Mehrheit der Wiesbadener Industrieunternehmen nicht damit rechnet, in der Zukunft den Personalbedarf decken zu können. Dies betrifft Azubis, Hochschulabsolventen und Berufserfahrene gleichermaßen. Aus den Antworten lässt sich außerdem deutlich erkennen, dass der Fachkräftemangel wirtschaftliche Nachteile für die Region Wiesbaden zur Folge haben wird.

## Teil G: Standortfaktoren Wiesbaden

Im letzten Teil sollten die Einschätzungen der Unternehmen über Standortfaktoren abgefragt werden. Dabei ging es um infrastrukturelle Rahmenbedingungen, also Faktoren, auf die ein Unternehmen keinen unmittelbaren Einfluss hat. Hierfür wurden zwei Perspektiven eingeholt: die Annahme der Unternehmen über die Erwartungen und Ansprüche der Bewerber\*innen an Standortfaktoren sowie die Bedeutung bestimmter Standortfaktoren für die Betriebe. Am Schluss wurden die Unternehmen noch nach ihren Wünschen zur Unterstützung bei der Fachkräftesicherung befragt.

Die Angaben sind für die Landeshauptstadt Wiesbaden dahingehend interessant, da sie Auskunft über die Attraktivität als Wirtschaftsstandort und Wohnort für Unternehmen, Bewohner und Mitarbeiter geben. Es liegt daher im eigenen Interesse der Landeshauptstadt, die Angaben zu analysieren, zu lernen und Handlungsoptionen zu erarbeiten, damit eine fokussierte Wirtschaftsförderung stattfinden kann, die allen Bewohnern, Pendlern und Industriebetrieben zu Gute kommt.

### G. F15. Wie wichtig sind Ihrer Einschätzung nach folgende Standortfaktoren für die Entscheidung der von Ihnen gesuchten Fachkräfte, um eine Stelle in Wiesbaden anzunehmen?

Die 36 Betriebe wurden zu 14 Aspekten befragt, wie wichtig aus ihrer Sicht diese Faktoren für die Stellenzusage einer Fachkraft sind. Die Antwortmöglichkeiten waren „entscheidend“, „sehr wichtig“, „wichtig“, „unwichtig“ und „keine Antwort“. Im Folgenden sollen nun die Ergeb-

nisse der einzelnen Kategorien dargestellt werden. Im Anschluss werden Ausreißer der Skalierungen betrachtet, damit eine Gesamteinschätzung über die priorisierten Erwartungen von Mitarbeitern erfolgen kann.

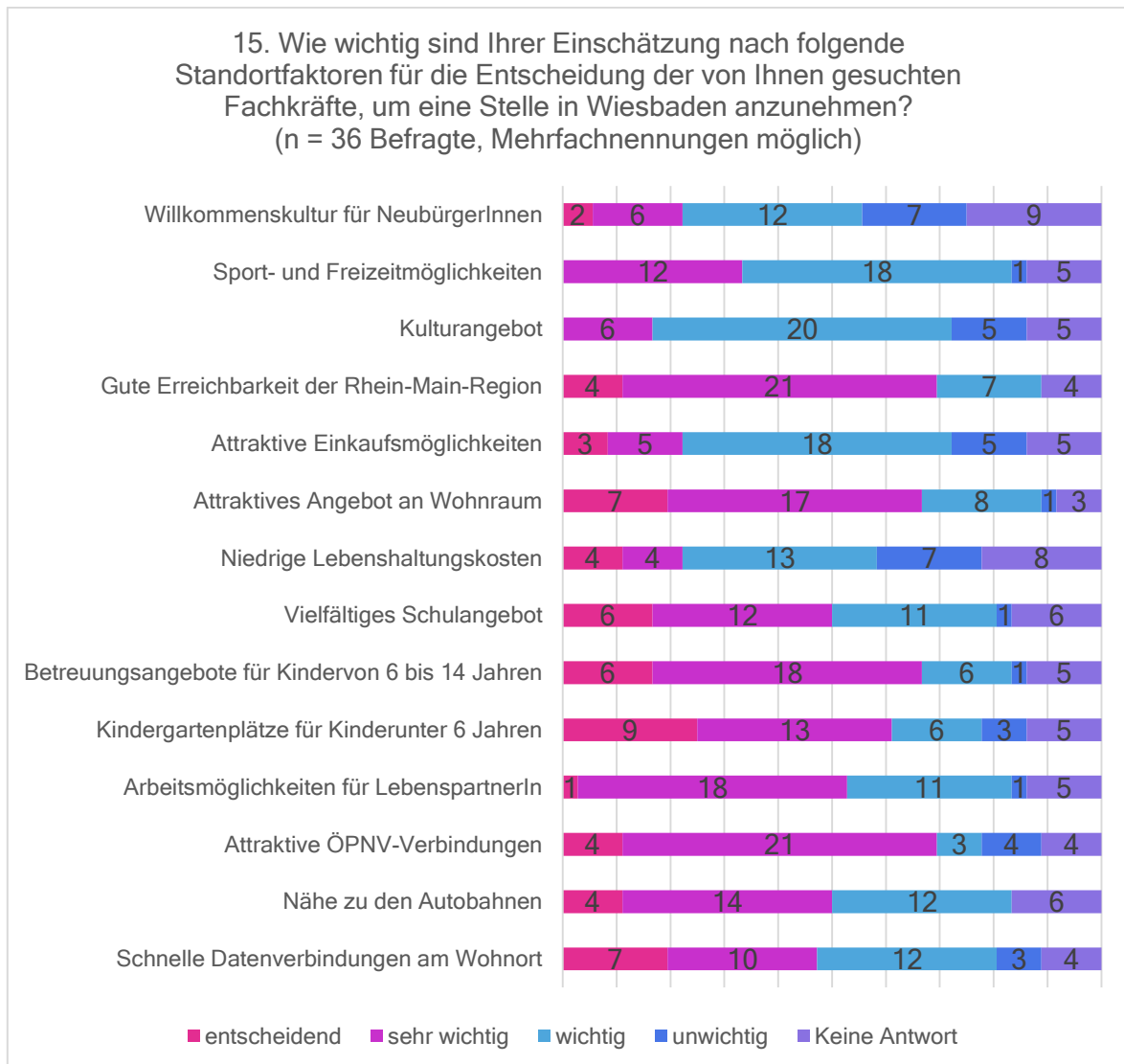


Abbildung 23 Wie wichtig sind Ihrer Einschätzung nach folgende Standortfaktoren für die Entscheidung der von Ihnen gesuchten Fachkräfte, um eine Stelle in Wiesbaden anzunehmen?

### Schnelle Datenverbindung am Wohnort

Die meisten Antworten fallen auf „wichtig“ mit zwölf Nennungen (33%), knapp gefolgt von „sehr wichtig“ mit zehn Nennungen (28%). Als „entscheidend“ gaben sieben Befragte (19%) die schnelle Datenverbindung am Wohnort als Entscheidungskriterium der Fachkräfte an. Als „unwichtig“ betrachteten dies drei (8 %) der befragten Betriebe. Keine Angaben machten vier (11%). Damit betrachten 81% der Unternehmen die schnelle Datenverbindung am Wohnort für wichtig bei der Entscheidung der Fachkräfte.

## Nähe zu den Autobahnen

Als „sehr wichtig“ betrachten 14 (38%) Befragte die Nähe zur Autobahn und zwölf (33%) als „wichtig“. Keine Angaben machten sechs Befragte hierzu (17%). Als entscheidendes Kriterium für Fachkräfte, einen Job in Wiesbaden anzunehmen, betrachteten hingegen nur vier Befragte (11%) die Nähe zur Autobahn. Auffällig ist, dass kein Unternehmen der Meinung ist, die Nähe zur Autobahn sei ein unwichtiger Faktor - sie gehen offenbar von Pendlern aus, die vorzugsweise mit dem eigenen Auto zur Arbeit kommen.

Die Unternehmen gehen insgesamt von einem starken Entscheidungsfaktor „Nähe zur Autobahn für Nachwuchskräfte“ aus (26 von 36 Nennungen) - und damit offenbar gleichzeitig, dass diese nicht in Wiesbaden wohnen, sondern pendeln.

## Attraktive ÖPNV-Verbindungen

21 Befragte (58%) betrachteten eine attraktive Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr als sehr wichtig. Eine solche Konzentration der Antwortmöglichkeiten gab es nur ein weiteres Mal. Drei Nennungen (8%) sahen „Attraktive ÖPNV-Verbindungen“ als „wichtig“ an. Jeweils vier Nennungen (je 11%) entfielen auf „entscheidend“, „unwichtig“ oder „keine Antwort“.

Insgesamt spielen also attraktive ÖPNV-Verbindungen in der Einschätzung der Fach- und Nachwuchskräfte aus Sicht der Unternehmen eine bedeutende Rolle: Insgesamt 28 Nennungen von 36 befassten sich mit diesem Kriterium als „entscheidend“, „Sehr wichtig“ oder „wichtig“. Insbesondere Auszubildende sind oftmals auf die Verkehrsmittel des ÖPNV angewiesen. Daher liegt die Vermutung nahe, dass für viele Bewerber\*innen die Anbindung an Bus und Bahn von großer Bedeutung ist, um täglich die Arbeitsstelle zu erreichen.

## Arbeitsmöglichkeiten für Lebenspartner\*in

Als „sehr wichtig“ bewerteten 18 Befragte (50%), wenn der/die Lebenspartner\*in der Bewerber\*in ebenfalls in Wiesbaden eine Arbeitsmöglichkeit findet. „Sehr wichtig“ wurde in dem Zusammenhang elf Mal angegeben (31%). Als „wichtig“ oder gar „entscheidend“ gab dies jeweils eine Person an (jeweils 3%). Keine Antwort gab es von fünf Personen hierzu (14%).

80% sehen also einen wichtigen bis sehr wichtigen Faktor in der Arbeitsmöglichkeit für Lebenspartner\*innen bei der Entscheidungsfindung von Fachkräften.

## Kindergartenplätze für Kinder unter sechs Jahren

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Faktor der Arbeitgeberattraktivität, dies ging auch aus Frage F6 hervor.

13 Befragte (36%) sind der Ansicht, dass es Fachkräften „sehr wichtig“ sei, Kindergartenplätze für Kinder unter sechs Jahren angeboten zu bekommen; neun (25%) sehen dies sogar als entscheidendes Kriterium an. In dieser Kategorie hat der Faktor „Kindergartenplatz“ die höchste prozentuale Nennung. Weitere sechs Befragte (17%) sehen diesen Faktor als wich-

tig, drei (8%) gaben „unwichtig“ an und fünf (14%) machten keine Angabe. Jedes fünfte Unternehmen hat demnach keine Meinung oder betrachtet die Kinderbetreuung als nicht entscheidenden Faktor bei der Entscheidungsfindung von Nachwuchskräften.

Die Kindergartenbetreuung für Kinder unter sechs Jahren wird von 78% der Befragten als „entscheidend“, „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für Fach- und Nachwuchskräfte bei ihrer Entscheidung für ein Jobangebot in Wiesbaden angesehen.

### Betreuungsangebote für Kinder zwischen sechs und 14 Jahren

Eine ähnliche Frage wird in folgender Einschätzung über das Betreuungsangebot von Schulkindern abgefragt. Genau wie der vorherigen Frage gilt: die Betreuung auch der schulpflichtigen Kinder eröffnet vielen Eltern die Möglichkeit, sich voll auf die Arbeit zu konzentrieren.

18 Befragte (50%) betrachteten diese Frage daher als „sehr wichtig“. Mit je sechs Stimmen (17%) wird dieser Faktor als „entscheidend“ und „wichtig“ angegeben. Keine Antwort gaben fünf (14%), als „unwichtig“ sah eine Person (3%) dieses Thema für Fach- und Nachwuchskräfte an.

Die Betreuung von Kindern im schulpflichtigen Alter wurde mit insgesamt 84% als „entscheidend“, „wichtig“, oder „sehr wichtig“ angesehen und erhält damit mehr Zustimmung als wichtiger Faktor als die vorherige Frage nach den Kindergartenplätzen.

### Vielfälliges Schulangebot

Ergänzend zu den Betreuungsmöglichkeiten wurde die Relevanz des Schulangebots abgefragt.

Mit „sehr wichtig“ haben zwölf Personen (33%) geantwortet, dicht gefolgt von „wichtig“ mit elf Stimmen (31%). Als „entscheidend“ betrachteten diesen Faktor sechs Befragte (17%). Ebenso viele machten aber auch keine Angabe. Lediglich eine Person (3%) hat mit „unwichtig“ geantwortet.

Somit halten insgesamt 81% der Befragten ein vielfältiges Schulangebot für die Kinder der Fach- und Nachwuchskräfte für wichtig, sehr wichtig oder gar entscheidend bei der Überlegung, ein Jobangebot in Wiesbaden wahrzunehmen.

### Niedrige Lebenshaltungskosten

Welchen Anteil hat der Faktor niedriger Lebenshaltungskosten bei der Entscheidung, einen Job in Wiesbaden anzunehmen? Die Lebenshaltungskosten spielen insbesondere bei Azubis und jungen Nachwuchskräften, die mit einem möglicherweise geringen Anfangsgehalt ins Berufsleben starten, eine Rolle.



13 (36%) Befragte gaben auf diese Frage an, dass niedrige Lebenshaltungskosten „wichtig“ sind. Je vier (je 11%) antworteten mit „entscheidend“ und „sehr wichtig“. Insgesamt sehen also 58% der Befragten diesen Aspekt als bedeutsam an.

Keine Angaben hingegen machten acht Personen (22%), sieben (19%) betrachteten diesen Faktor als unwichtig.

### Attraktives Angebot an Wohnraum

Ein weiterer Faktor für die Lebensqualität von Mitarbeitenden ist das Thema Wohnen. Wie schätzen Unternehmen den Einflussfaktor „attraktives Wohnen“ für die Entscheidungsfindung von Fach- und Nachwuchskräften ein? Als „sehr wichtig“ sehen dies 17 (47%) der Unternehmen. „Wichtig“ und „entscheidend“ wurden von acht (22%) beziehungsweise sieben (19%) genannt. Keine Angabe dazu machten drei Personen (8%). Als „unwichtig“ wird das attraktive Angebot an Wohnraum von einer Person (3%) gesehen.

Somit sind 88% der Befragten der Meinung, dass ein attraktives Angebot an Wohnraum einen bedeutenden Platz in der Entscheidungsfindung einnimmt, einen Job in Wiesbaden anzunehmen.

### Attraktive Einkaufsmöglichkeiten

Auch vorhandene, möglichst attraktive Einkaufsmöglichkeiten spielen eine Rolle bei der Lebensqualität, die eine Stadt bietet. Für Fach- und Nachwuchskräfte, die von außerhalb hierher zuziehen sollten, könnte dieser Aspekt ebenso eine Rolle spielen wie für die Bestandsmitarbeiter\*innen.

18 Befragte (50%) gaben an, diesen Faktor als „wichtig“ bei der Entscheidungsfindung zu betrachten. Je fünf (14%) beurteilten diesen Faktor als „sehr wichtig“, „unwichtig“ oder gaben keine Antwort auf die Frage. Nur drei Personen (8%) betrachten diesen Punkt als entscheidend.

Insgesamt 58% sehen attraktive Einkaufsmöglichkeiten als bedeutenden Faktor bei der Entscheidungsfindung - einer der niedrigsten Werte bei den für eine Entscheidung relevanten Aspekten. Dies kann an den Einkaufsmöglichkeiten durch das Internet liegen, da dadurch die Konsumoptionen unabhängig von Wohn- und Arbeitsort vielfältig sind.

### Gute Erreichbarkeit der Rhein-Main-Region

Ausgehend von den Pendlerströmen von und nach Wiesbaden wurden die Unternehmen befragt, wie sie den Einfluss der guten Erreichbarkeit der Rhein-Main-Region bei der Entscheidungsfindung der Bewerber\*innen bewerten.

21 Befragte (58%) stimmen diesem Faktor mit „sehr wichtig“ zu. Weitere sieben (20%) sehen dies als „wichtig“ und weitere vier (11%) als „entscheidend“ an. Vier Personen (11%) machten hierzu keine Angabe. Kein Unternehmen hat mit „unwichtig“ geantwortet. Diese Bewertung kam sonst nur bei dem Aspekt „Nähe zu Autobahnen“ vor.

Insgesamt halten also 89% der Befragten den Aspekt einer guten Erreichbarkeit der Rhein-Main-Region in den Augen von Fachkräften als bedeutsam.

### Kulturangebot

Als weiterer Faktor für die Lebensqualität wurde nach der Einschätzung des lokalen Kulturangebots gefragt.

20 Personen (56%) antworteten hier mit „wichtig“ bei der Überlegung von Fach- und Nachwuchskräften, sich für einen Job in Wiesbaden zu entscheiden. Dies ist der höchste Wert in dieser Antwortskala unter den 14 Kategorien. Sechs Befragte (17%) betrachten das Kulturangebot sogar als „sehr wichtig“. Ein attraktives Kulturangebot scheint in der Ansicht der Befragten jedoch kein „entscheidendes“ Kriterium zu sein - es gab kein Unternehmen, das diese Bewertung angegeben hat.

### Sport- und Freizeitmöglichkeiten

Die abschließende Frage im Bereich der Lebensqualität untersuchte den Einfluss von Sport- und Freizeitmöglichkeiten bei den Standort-Entscheidungskriterien.

18 Personen (50%) betrachteten diesen Faktor als „wichtig“. „Sehr wichtig“ gaben zwölf (33%) an. Kein Betrieb betrachtete das Sport- und Freizeitangebot als „entscheidend“. Dies gab es zuvor nur beim Kulturangebot. Fünf Befragte (14%) machten keine Angabe, und eine Person (3%) bewertete die Sport- und Freizeitmöglichkeiten als „unwichtiges“ Kriterium für Fach- und Nachwuchskräfte.

Insgesamt stimmten 83% zu, dass das Sport und Freizeitangebot wichtig bis sehr wichtig ist. Dies entspricht den Angaben beim Schulanangebot. Gegenüber der Betreuung von Kleinkindern bis 6 Jahre allerdings räumen mehr Betriebe dem Sport- und Freizeitangebot offenbar einen höheren Stellenwert ein (78%)

### Willkommenskultur für Neubürger\*innen

Die letzte Frage zielt auf die Willkommenskultur für Neubürger\*innen. Eine Willkommenskultur seitens einer Stadt bietet diesen Hilfestellung, um sich in der Stadt besser und schneller zurechtzufinden und Anschluss an das städtische Leben zu finden. Mit „Neubürger\*innen“ können sowohl Zugezogene als auch Neuankömmlinge aus dem Ausland gemeint sein.

„Sehr wichtig“ wurde mit sechs Nennungen (17%) angegeben und „entscheidend“ mit zwei Stimmen (6%). Zwölf Befragte (33%) schätzten diesen Faktor als „wichtig“ ein. Insgesamt sehen also 66% der Unternehmen eine Willkommenskultur für Neubürger\*innen als bedeutsamen Faktor an.

Keine Angaben machten neun Befragte (25%). Möglicherweise liegt in diesem hohen Wert ein Hinweis auf die Ungenauigkeit der Begriffe vor. Ein weiterer Spitzenwert liegt bei der Antwort „unwichtig“ mit sieben Nennungen (19%) vor. Dies kam bisher lediglich bei den niedrigen Lebenshaltungskosten vor.

## Blick auf die „Extreme“ G. F15

Um nun die „Ausreißer“ in den gegebenen Antworten ausfindig machen zu können, wurden Durchschnittswerte innerhalb der Skalen berechnet. In der Skala „entscheidend“ wurden durchschnittlich 11% der Antworten gegeben, 35% der Antworten entfielen auf „sehr wichtig“, 31% auf „wichtig“, 8% auf „unwichtig“. 14% der Antworten finden sich in der Skala „keine Angabe“.

Die häufigsten Nennungen in der Skala „entscheidend“ sind „Kindergartenplätze für Kinder unter 6 Jahren“ mit 16%. Die wenigsten Nennungen in der Skala „entscheidend“ waren „Willkommenskultur für Neubürger\*innen“ mit 4%.

Die häufigsten Nennungen in der Skala „sehr wichtig“ waren mit jeweils 37% die „gute Erreichbarkeit der Rhein-Main-Region“ und „attraktive ÖPNV-Verbindungen“. Die wenigsten Nennungen in der Skala „sehr wichtig“ waren mit 7% die „niedrigen Lebenshaltungskosten“.

In der Skala „wichtig“ nahm das Kulturangebot mit 35% den höchsten Wert ein, der niedrigste lag bei „attraktive ÖPNV-Verbindungen“ mit 5%.

Die geringsten Nennungen in der Skala „unwichtig“ lagen mit 0% beim Aspekt „Anbindung Autobahn“ und „Nähe Rhein-Main-Gebiet“. Die häufigsten Nennungen in der Skala „unwichtig“ war „Willkommenskultur“ (16%).

In der Skala „Keine Antwort“ belegt der Aspekt „Willkommenskultur“ mit 16% den Spitzenplatz. Der niedrigste Wert findet sich unter „attraktives Angebot an Wohnraum“ mit 5%.

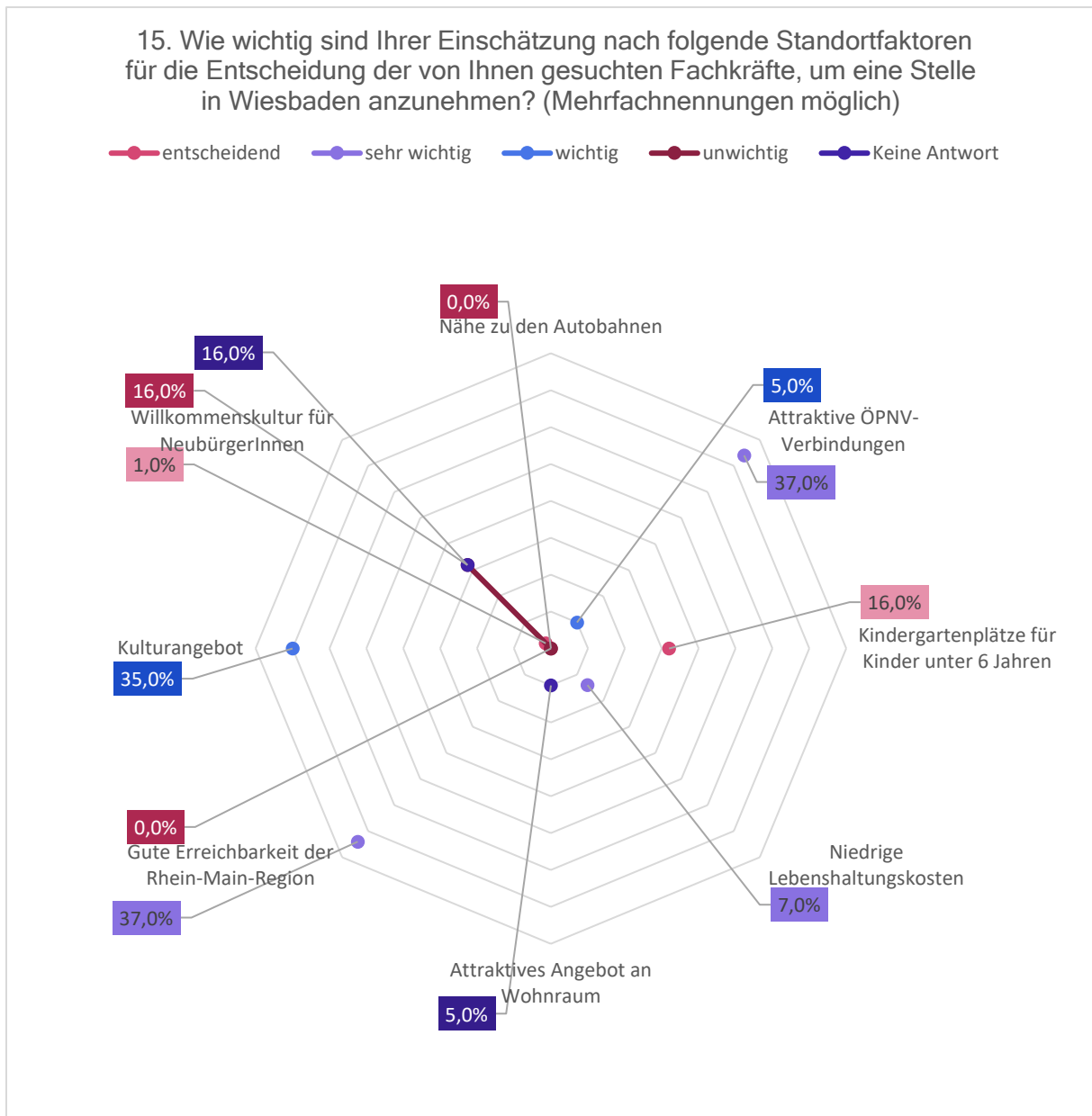


Abbildung 24 Wie wichtig sind Ihrer Einschätzung nach folgende Standortfaktoren für die Entscheidung der von Ihnen gesuchten Fachkräfte, um eine Stelle in Wiesbaden anzunehmen?

## G. F16. Wie schätzen Sie den Standort Wiesbaden bezogen auf folgende Faktoren ein?

Mit der folgenden Frage wurden die Unternehmen um ihre eigene Bewertung der Faktoren gebeten. Also nicht wie vorher, was ihrer Meinung nach für Nachwuchskräfte wichtig zu sein scheint. Die Unternehmen wurden nach den gleichen 14 Faktoren befragt wie in der vorherigen Frage. Allerdings konnten sie mit „sehr gut“, „ausreichend“, „schlecht“ antworten oder „keine Angaben“ machen. Auch hier lassen sich für die Landeshauptstadt Wiesbaden Erkenntnisse gewinnen und Handlungsschritte ableiten.



Abbildung 25 Wie schätzen Sie den Standort Wiesbaden bezogen auf folgende Faktoren ein?

### Schnelle Datenverbindung am Wohnort

Mit zunehmender Digitalisierung und Onlinebesprechungen sind die Stabilität und die Schnelligkeit der Datenverbindung an einem Standort von enormer Bedeutung für die Unternehmen. Daher wurden hier die Unternehmen gebeten, über die Qualität der Datenverbindung am Standort Wiesbaden Auskunft zu geben.

22 (56%) Befragte bewerteten das Kriterium schnelle Datenverbindung am Wohnort mit „ausreichend“. Zehn (28%) bewerten diese sogar als „sehr gut“. Keine Antwort gaben sechs (17%). Kein Unternehmen antwortete mit „schlecht“.

### Nähe zu den Autobahnen

Die Nähe Wiesbadens zu den Autobahnen bewerteten 26 Befragte (72%) mit „sehr gut“. Dies entspricht dem höchsten Wert in diesem Skalenbereich unter allen zur Bewertung stehenden

Standortfaktoren. Jeweils vier Befragte (11%) antworteten mit „ausreichend“ und „keine Angabe“. Lediglich zwei Befragte (6%) betrachten die Autobahn Anbindung als schlecht.

### Attraktive ÖPNV-Verbindungen

Bei der Bewertung der ÖPNV-Verbindungen bewerteten jeweils zwölf Personen (je 33%) mit „ausreichend“ und mit „schlecht“. Sieben Befragte (19%) gaben dem Faktor „attraktive ÖPNV-Verbindungen“ die Note „sehr gut“. „Keine Antwort“ gaben fünf Befragte (14%). Verglichen mit der Beurteilung der Autobahnanbindung wird die Attraktivität der ÖPNV-Verbindungen insgesamt deutlich schlechter beurteilt.

### Arbeitsmöglichkeiten für Lebenspartner\*in

Die Arbeitsmöglichkeiten für Lebenspartner\*innen in Wiesbaden wurde von 17 Personen (47%) als „ausreichend“ betrachtet, sogar acht (22%) beantworteten diesen Faktor mit „sehr gut“. Keine Antwort gaben neun Befragte (25%). Nur zwei (6%) bewerteten die Arbeitsmöglichkeiten für Lebenspartner\*innen als „schlecht“.

Es ist schon ein wenig verwunderlich, dass die Wiesbadener Industrieunternehmen als Arbeitgeber und Vertreter der Wirtschaftsregion die Arbeitsplatzmöglichkeiten von Lebenspartner\*innen ihrer (künftigen) Beschäftigten in Anbetracht eines Fachkräftemangels nicht positiver einschätzen, zumal 80% der Befragten in Frage F15 diesem Aspekt eine gewisse Bedeutung beimaßen.

### Kindergartenplätze für Kinder unter sechs Jahren

Die Betreuung von Kindern unter sechs Jahren betrachteten 14 teilnehmende Unternehmen (39%) als „ausreichend“. Nur zwei Personen (5,6%) sahen diesen Faktor als „sehr gut“ gelöst. Elf Befragte (30%) machten keine Angaben, und neun (25%) bewerteten das Betreuungsangebot für Kinder unter sechs Jahren als schlecht.

Warum knapp jedes dritte Unternehmen zu diesem wichtigen Faktor keine Angaben einer Bewertung gemacht hat, ist verwunderlich, zumal in der vorangegangenen Frage 78% diesem Aspekt aus Sicht der Bewerber\*innen eine Relevanz eingeräumt hatten. Aufgrund der Angaben ließe sich interpretieren, dass kein Handlungsbedarf besteht, das Angebot zu verbessern.

### Betreuungsangebote für Kinder zwischen sechs und 14 Jahren

Ergänzend zu den Kindergartenplätzen wurde das Betreuungsangebot für Kinder im schulpflichtigen Alter zwischen 6 und 14 abgefragt. Die häufigsten Antworten fielen mit 14 Nennungen (39%) auf „keine Antwort“. Als „ausreichend“ betrachteten zwölf (33%) der Unternehmen das Angebot, weitere acht (22%) beurteilten das Angebot als schlecht. Wie zuvor fallen auf die Antwort „sehr gut“ zwei Nennungen (6%). Die Betreuungsangebote von Kindern im schulpflichtigen Alter werden insgesamt noch weniger positiv bewertet als die Betreuung von

Kindern unter sechs Jahren. Die Unzufriedenheit damit korrespondiert mit der hohen Bedeutung, die die Betriebe in der vorangegangenen Frage den Betreuungsangeboten für schulpflichtige Kinder aus Sicht der Bewerber\*innen beimessen.

### Vielfältiges Schulangebot

Verfügt die Landeshauptstadt über ein vielfältiges Schulangebot, das sowohl den Nachwuchs in seinen facettenreichen Neigungen angemessen ausbildet als auch den Mitarbeitenden für deren Kinder die Wahl aus einem attraktiven Angebot bietet?

16 Befragte (44%) bewerteten das vorhandene Angebot als „ausreichend“ und weitere zehn (28%) sogar als „sehr gut“. Nur zwei Personen (6%) beurteilten das Angebot als „schlecht“. Acht Teilnehmende (22%) enthielten sich.

Verglichen mit den anderen Faktoren sind die Angaben „keine Antworten“ im Bereich Bildung und Betreuung hoch. Dies ist dahingehend interessant, da das Qualifikationsniveau als größtes Manko bei den Bewerber\*innen genannt wurde. Bei den „harten“, eher technischen Kategorien wie „Autobahn“ zeigte sich eine höhere Antwortbereitschaft.

Es kann daher unter diesem Punkt festgestellt werden, dass die Unternehmen dahingehend zufrieden sind mit der Versorgung an Schulangeboten durch die Landeshauptstadt Wiesbaden. Es ist auch hier noch ein Spielraum zur Verbesserung erkennbar, jedoch liegt hier aufgrund des hohen Zuspruchs augenscheinlich kein Bedarf an direkter Nachbesserung vor. Bezogen auf die Kritik über die technische Ausstattung und inhaltliche Vorbereitung auf das Berufsleben (F5c) ist diese Interpretation mit Vorsicht zu behandeln.

### Niedrige Lebenshaltungskosten

Wie betrachten die Wiesbadener Unternehmen den Faktor „niedrige Lebenshaltungskosten“? Arbeits- und Karrieremöglichkeiten sind nur relativ, wenn für Mitarbeitende am Ende des Monats auf dem Konto nur wenig übrig bleibt, weil Mieten und andere Lebenshaltungskosten hoch sind. Dieser Faktor ist daher für Unternehmen ein Wettbewerbsaspekt.

Mit einer der höchsten Angaben überhaupt und der höchsten Angabe in der Bewertungsskala bewerten 26 Befragte (72%) diesen Standortfaktor als „schlecht“. Jeweils fünf Befragte (je 14%) sehen die Situation in Wiesbaden hinsichtlich niedriger Lebenshaltungskosten als „sehr gut“ an, oder geben hierzu keine Antwort ab.

Die Unternehmen sehen die hohen Lebenshaltungskosten in Wiesbaden daher in der Mehrheit kritisch.

### Attraktives Angebot an Wohnraum

Ein weiterer Faktor der Lebensqualität besteht aus dem attraktiven Angebot an Wohnraum. Ähnlich pessimistisch wie die Frage zuvor beurteilten die Wiesbadener Industrieunternehmen die Situation am örtlichen Immobilienmarkt.

23 Befragte (64%) sahen das attraktive Angebot an Wohnraum als „schlecht“ an. Dies ist der zweithöchste Wert in dieser Antwortmöglichkeit und Platz drei der Antwortmöglichkeiten von allen 14 Faktoren. Es enthielten sich mit „keine Antwort“ sechs Personen (17%), fünf Personen (14%) hielten das Angebot für „ausreichend“. Nur zwei (6%) gaben dem Angebot an Wohnraum ein „sehr gut“.

Dass dieses Ergebnis ähnlich kritisch ausgefallen ist wie das vorhergegangene bezüglich der Lebenshaltungskosten, kann auf die Verbundenheit der beiden Thematiken zurückgeführt werden. Mangelnder bezahlbarer Wohnraum korrespondiert im Portemonnaie der Beschäftigten mit hohen Lebenshaltungskosten. Beides kann Gehaltsspiralen auslösen und für Unternehmen einen wichtigen Standortfaktor darstellen. Dies befürchteten bereits die Unternehmen bei den Antworten der Frage F15, sodass sie diesem Standortfaktor eine hohe Wichtigkeit zugesprochen haben. Daher kann aus der Beantwortung der Unternehmen die Dringlichkeit der Thematik festgestellt werden.

Im Gegensatz zum Bildungs- und Betreuungsangebot werden finanzielle Faktoren der Lebensgestaltung als kritisch bis schlecht gesehen. Die zuvor fehlende Eindeutigkeit an Handlungsbedarf ist hier gegeben. Die Handlungsspielräume zur Veränderung liegen jedoch - wie im Bildungsangebot - außerhalb kommunaler Einflüsse.

### Attraktive Einkaufsmöglichkeiten

18 (50%) der Unternehmen sahen die Einkaufsmöglichkeiten in Wiesbaden als „ausreichend“ gegeben. Weitere acht Unternehmen (22%) sahen die Einkaufsmöglichkeiten sogar als „sehr gut“, und nur drei (8%) bewerteten die Einkaufsmöglichkeiten mit „schlecht“. „Keine Angaben“ wurden von sieben Personen (19%) gemacht.

Dieser Bereich der Lebensqualität in Wiesbaden wird demnach als gut betrachtet.

### Gute Erreichbarkeit der Rhein-Main-Region

Mit 20 Stimmen (56%) für ein „sehr gut“ rangiert die gute Erreichbarkeit der Rhein-Main-Region unter den am positivsten bewerteten Standortfaktoren. Ergänzt wird diese Meinung durch weitere zehn (28%), die der Meinung sind, die Erreichbarkeit sei „ausreichend“. Eine Person bewertete die gute Erreichbarkeit der Rhein-Main-Region als „schlecht“, fünf Befragte (14%) gaben keine Antwort ab. Die Angaben decken sich mit dem Faktor „Anschluss an die Autobahn“.

### Kulturangebot

Wie bewerten die Unternehmen das kulturelle Angebot als Standortfaktor? Mit „ausreichend“ antworteten 18 (50%), flankiert von neun (25%) Personen, die das Kulturangebot in der Stadt als „sehr gut“ beurteilten. Auf die Enthaltungen fallen acht (22%), und eine Person bewertet das Angebot als schlecht.

Mit einer überwiegenden Mehrheit kann auch hier eine Zufriedenheit der Unternehmen mit positiver Tendenz festgestellt werden.



## Sport- und Freizeitmöglichkeiten

17 (47%) der Unternehmen bewerteten das Angebot an Sport- und Freizeitangeboten in Wiesbaden mit „ausreichend“. Elf Befragte (30%) betrachteten das Angebot als „sehr gut“ und nur eine Person als „schlecht“. Sieben Personen (19%) gaben hierzu keine Antwort.

Auch hier kann wieder eine tendenziell positive Bewertung der Unternehmen festgestellt werden.

## Willkommenskultur für Neubürger\*innen

Im Hinblick auf die Willkommenskultur für Neubürger\*innen entfällt der höchste Wert auf die Antwortmöglichkeit „keine Antwort“ mit 16 Stimmen (44%).

13 Personen (36%) betrachteten die Willkommenskultur in der Landeshauptstadt Wiesbaden als „ausreichend“. Zwei Personen (6%) bewerteten sie mit „sehr gut“. Allerdings bewerteten auch fünf Unternehmen (14%) diese als „schlecht“.

Es sei hier noch einmal zu erwähnen, dass die Begriffe Willkommenskultur und Neubürger\*innen nicht deutlich definiert wurden. Sicherlich benötigt ein Neubürger aus dem Ausland andere Hilfestellungen als einer aus dem Inland. Dennoch wäre in beiden Fällen in Anbetracht eines Fachkräftemangels eine aktive Willkommenskultur wünschenswert, zumal diesem Aspekt in Frage F15 mit 20 Stimmen eine hohe Relevanz eingeräumt wurde.

## Blick auf die „Extreme“ 2

Auch zu dieser Frage wurden die „Ausreißer“ in den gegebenen Antworten auffindig gemacht. Hierzu wurden die Durchschnittswerte innerhalb der Skalen berechnet. In der Skala „sehr gut“ wurden durchschnittlich 23% der Antworten gegeben, 36% der Antworten entfielen auf „ausreichend“, 18% auf „schlecht“. 22% der Antworten fielen in die Skala „keine Antwort“.

Damit ist grundsätzlich festzustellen, dass das Gros der Antworten auf die 14 vorgeschlagenen Standortkriterien sehr gut bis positiv/ausreichend bewertet wird. Im Gegensatz zu Frage F15 jedoch ist der Anteil an „keine Antwort“ mit 22% wesentlich höher.

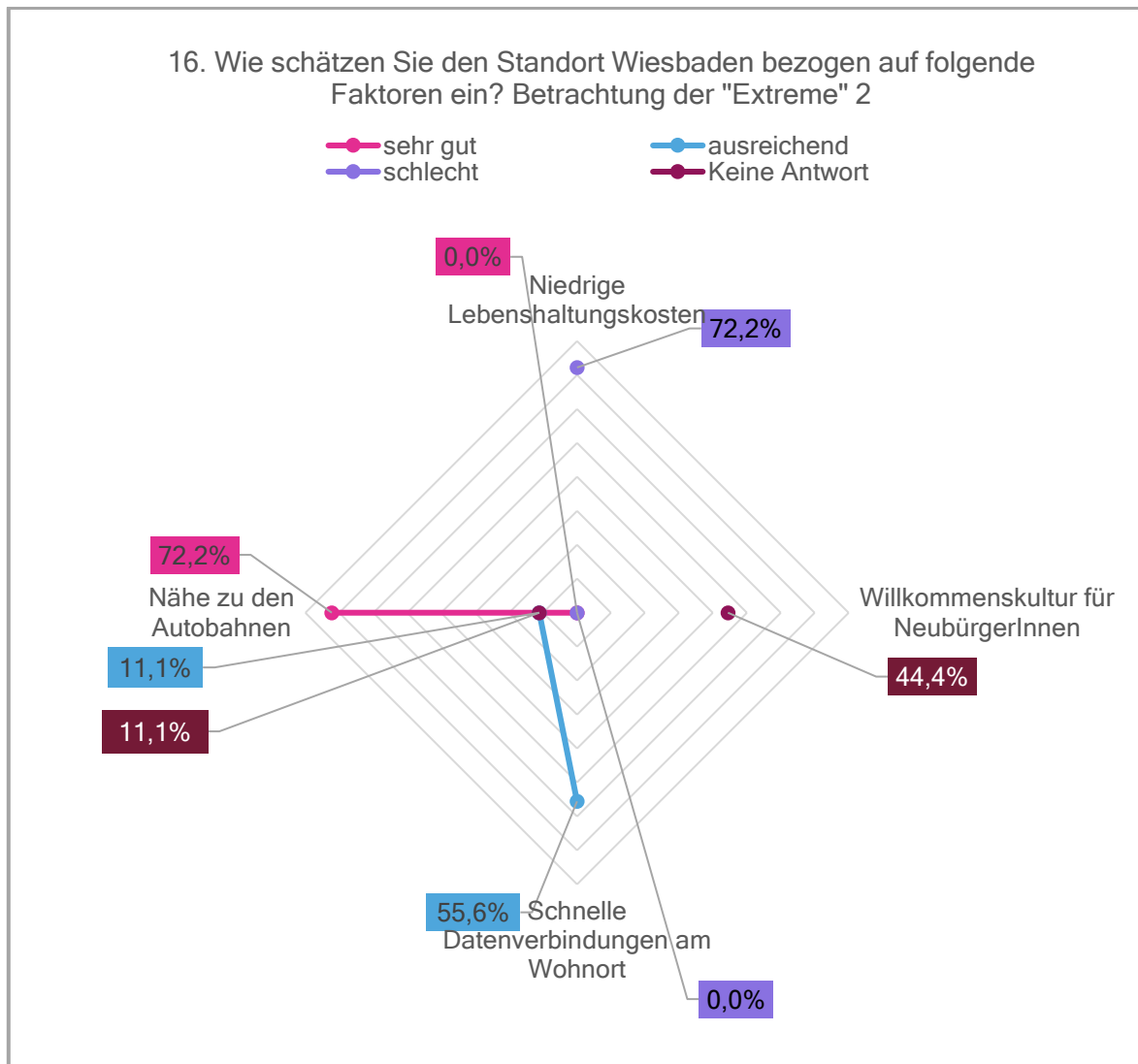


Abbildung 26 Wie schätzen Sie den Standort Wiesbaden bezogen auf folgende Faktoren ein? - Betrachtung der „Extreme“ 2

In der Kategorie „sehr gut“ wurde die Nähe zu den Autobahnen mit 72% der Stimmen am meisten gewürdigt, der Standortfaktor „niedrige Lebenshaltungskosten“ gar nicht.

In der Skalierung „ausreichend“ rangiert der Standortfaktor „schnelle Datenverbindung am Wohnort“ mit 56% an der Spitze der Angaben. Die niedrigste Zustimmung fand die „Nähe zu den Autobahnen“.

Die „niedrigen Lebenshaltungskosten“ machten mit 72% der Nennungen im Skalenbereich „schlecht“ den Spitzenplatz aus. Keine Stimme erhielt am gegenüberliegenden Ende dieser Kategorie die „schnelle Datenverbindung“.

Unter den vielen Angaben „keine Antwort“ vereinen sich 44% der Angaben unter dem Punkt „Willkommenskultur für Neubürger\*innen“. Die wenigsten Angaben unter dieser Kategorie versammeln sich unter dem Standortfaktor „Nähe zu den Autobahnen“ (11%).

Da die Beantwortung der beiden Fragen interessant für den Beitrag zur Gewinnung und Sicherung der Landeshauptstadt Wiesbaden ist, lassen sich folgende Handlungsempfehlungen aus Sicht der Wiesbadener Industrieunternehmen ableiten. Es muss mehr Wohnraum sowie mehr Angebote zur Betreuung von Kindern und Schulpflichtigen geschaffen werden.

### G. F17. An welchen Veranstaltungen und Unterstützungsangeboten rund um das Thema „Fachkräftesicherung“ haben Sie Interesse?

Die Wiesbadener Wirtschaftsförderung bietet im Rahmen ihrer Tätigkeiten Veranstaltungen und Unterstützungsangebote an. Damit die passenden Angebote ausgewählt und umgesetzt werden können, ist es interessant zu erfahren, woran die Wiesbadener Industrieunternehmen das größte Interesse haben.

Die Antwortmöglichkeiten hießen „Unternehmensnetzwerke“, „Arbeitgebermarketing“, „Strategisches Personalmanagement“, „Flexible Arbeitszeitmodelle“, „Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“, „Vereinbarkeit Familie/Beruf“, „Arbeitsorganisation/Agilität“, „Förderprogramme zur Fachkräftesicherung“, „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, „AG zur Entwicklung einer Fachkräfte-Initiative für Unternehmen“, „Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland“, „Arbeitsschutzmaßnahmen“ und „Sonstiges“. Mehrfachnennungen waren möglich. Die 36 Unternehmen machten hierzu insgesamt 148 Angaben.



*Abbildung 27 An welchen Veranstaltungen und Unterstützungsangeboten rund um das Thema „Fachkräftesicherung“ haben Sie Interesse?*

Den höchsten Zuspruch mit 23 Angaben (16%) erhielt das Angebot „Unternehmensnetzwerke“. Damit geht ein klares Signal der Unternehmen aus, dass alle gleichermaßen von dem Problem betroffen sind und nur gemeinsam an Lösungen gearbeitet werden kann. Mit 18 Stimmen (13%) wurde Interesse an Angeboten zum „Arbeitgebermarketing“ geäußert. Ebenfalls hohes Interesse mit 17 Angaben (12%) besteht an einem Angebot zum „strategischem Personalmanagement“. Auch daran ist ein Interesse an pro-aktiven Instrumenten zur Fachkräftesicherung zu erkennen. Mit jeweils 15 Nennungen (10%) wurde Interesse an Austauschangeboten zu „flexiblen Arbeitszeitmodellen“, „Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“ und „Vereinbarkeit Familie/Beruf“ geäußert. Aus den Antworten können Neugier und Lernbereitschaft hinsichtlich der Organisations- und Unternehmensstrukturen gesehen werden. Auch eine Bereitschaft zur Veränderung ist in den Zusprüchen sichtbar. Daran schließen sich die 14 Angaben (10%) an, die an Arbeitsorganisation/Agilität Interesse bekunden. Weitere jeweils zwölf (8%) Nennungen entfallen auf Förderprogramme zur Fachkräftesicherung und das Thema „betriebliches Gesundheitsmanagement“. Vergleichsweise geringeres Interesse besteht mit neun Nennungen an einer Arbeitsgruppe, um eine Initiative zur Fachkräftesicherung zu starten. Ebenfalls geringes Interesse besteht mit sieben Nennungen an Informationen oder Unterstützungsangeboten zur Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland. Dies deckt sich mit den bisherigen Antworten, in welchen Zielgruppen die Unternehmen Potentiale zur Deckung Ihrer Personalbedarfe sehen. Die geringste Anzahl an Nennungen wurde beim Thema Arbeitsschutzmaßnahmen gemacht (3).

Die Wiesbadener Industrieunternehmen zeigen proaktiv Interesse an Instrumenten (Veranstaltungen und Unterstützungsmöglichkeiten) der Fachkräftesicherung. Allerdings steht erst an vierter Stelle Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Austausch und eine gute Außen- darstellung sind sicherlich nützlich und hilfreich, aber kommunikative Strategien allein werden den Fachkräftebedarf wohl nicht decken können.

## Zusammenfassung

Das Referat für Wirtschaft und Beschäftigung der Landeshauptstadt Wiesbaden hat im Oktober/November 2021 eine Umfrage zum Thema Fachkräftesicherung bei Wiesbadener Industrieunternehmen durchgeführt. Dabei wurden ca. 230 Adressen per Mail um die Teilnahme gebeten. Es haben 36 Unternehmen vollständig geantwortet, die Nettobeteiligungsquote beträgt somit 16%. Damit ist diese Umfrage nicht repräsentativ, gibt jedoch schlaglichtartig Informationen über die Bedarfslage.

Zuerst wurden Unternehmenseigenschaften in Abschnitt „A“ abgefragt. Die teilnehmenden Unternehmen kamen aus den Branchen Pharma, Chemie, Maschinenbau und sonstigen Unternehmen, die nicht zu den 12 häufigsten Industrie-Branchen in Wiesbaden gehören. Knapp drei Viertel der Unternehmen beschäftigen 100 bis 499 Mitarbeitende sowie 500 Mitarbeitende und mehr. Größere Unternehmen sind daher leicht überrepräsentiert.

In Abschnitt „B“ wurden die Unternehmen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie befragt. Es gab wenig bis keine Ausreißer bei den Angaben zu stark positiven oder stark negativen Auswirkungen. 60% gaben eine leicht negative oder leicht positive Auswirkung an, wobei

die Antworten der leicht negativen Auswirkung überwogen. In Anbetracht der Unsicherheiten und den chaotischen Zuständen der zurückliegenden zwei Jahre können diese Rückmeldungen als positiv optimistisch bewertet werden. Die Wiesbadener Industrieunternehmen gaben zudem an, auch weiterhin qualifiziertes Personal zu suchen.

Das Thema Ausbildung wurde in Abschnitt „C“ behandelt. Die erste Frage bezog sich auf die Anzahl an Auszubildenden. Dabei wurde eine Überschneidung mit der zuvor abgefragten Personalstärke der Unternehmen deutlich. 40% der Unternehmen beschäftigen mindestens 15 Auszubildende. Allerdings gab auch jedes zwölfte Unternehmen an, keine Auszubildenden zu beschäftigen. Die Ausbildungen finden zu 90% im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich statt. Das größte Problem bei der Durchführung der Ausbildung sehen die Unternehmen dabei im Qualifikationsniveau der Auszubildenden. Ein Aspekt, der auf Handlungsbedarf hinweist.

In Abschnitt „D“ wurden Informationen zu den Nachwuchskräften eingeholt. Die Wiesbadener Industrieunternehmen suchen zu 85% ihre Nachwuchskräfte bei Absolventen in den Bereichen Naturwissenschaften, Informatik und Wirtschaftswissenschaften. Um praktische Erfahrungen zu sammeln, bieten die Unternehmen den Studierenden Praktika, Werksstudententätigkeiten und Kooperationen bei Abschlussarbeiten für Bachelor und Master an. Der Wunsch nach Zusammenarbeit mit den Wiesbadener Hochschulen liegt ebenfalls in den Bereichen Abschlussarbeiten, Praktika, Recruiting, Messen und Stellenanzeigen. Der Fokus wird somit auf Personalgewinnung und nicht auf Forschung und Austausch gelegt. Eine geringe Anzahl hat Interessen an Fortbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter geäußert.

Die anschließende Frage ergab, dass dies in Form von Workshops und Seminaren geschehen soll. Dies dürfte für die Hochschulen jedoch insbesondere angesichts der niedrigen Beteiligungsquote kein hinreichender Hinweis sein, das Fortbildungsprogramm für Unternehmen zu erweitern oder anzupassen. Auf die Frage nach einer konkreten Idee, wie die Zusammenarbeit mit den Hochschulen aussehen könnte, gaben 97% der Unternehmen keine Antwort. Die gewünschten Fachbereiche, mit denen die Unternehmen zwecks Personalfindung und -entwicklung eine Zusammenarbeit wünschen, sind Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Informatik. Der Weiterleitung von Kontaktmöglichkeiten an die Hochschulen bei genanntem Interesse stimmten 58% der Befragten zu.

Der nächste Abschnitt beschäftigte sich mit allgemeinen Stellenbesetzungsfragen. 75% der Unternehmen gaben dabei an, offene Stellen nicht innerhalb von zwei Monaten besetzen zu können. Die Bereiche mit Personalengpässen in den Unternehmen sind Produktion, Informatik und naturwissenschaftliche Berufe. Die Gründe für die Engpässe sind unpassende Qualifikation der Bewerber und zu wenige Bewerbungen. Die häufigsten Möglichkeiten der Personalgewinnung werden über Online-Jobbörsen und Soziale Netzwerke genutzt. Um den Personalengpässen entgegenzutreten, nutzen die Unternehmen die Möglichkeit der Weiterqualifikation und der Ausbildung. Die Hauptzielgruppen dieser Maßnahmen sind Studienabbrecher, Menschen über 50 Jahre und Wiedereinsteiger\*innen nach der Familienpause. Qualifikationsmaßnahmen werden vornehmlich über private Bildungsanbieter durchgeführt.

Einschätzungen über die Zukunft sind Thema Abschnitts „F“. Dabei erwarten 77% der teilnehmenden Betriebe, dass sie ihren Personalbedarf zwar decken können, jedoch mit Problemen. Die Engpässe werden bei Hochschulabgängern, Auszubildenden, aber auch jungen

Berufserfahrenen gesehen. Dies entspricht den Aussichten, die mit dem demographischen Wandel einhergehen. Die Folgen des Personalmangels werden nach Angaben der Unternehmen zu steigenden Kosten für Personalgewinnung und -bindung und zu Mehrbelastungen für das Bestandspersonal führen.

Der letzte Abschnitt „G“ widmete sich der Beurteilung der Standortfaktoren Wiesbadens. Als Entscheidungsfaktor der Kandidaten für das Unternehmen sehen die Betriebe den Schwerpunkt bei der Verfügbarkeit von Kita-Plätzen, guten ÖPNV-Verbindungen und den Arbeitsplatzoptionen für den oder die Lebenspartner\*in. Die Unternehmen selbst betrachten die Faktoren gute Erreichbarkeit der Rhein-Main Region und Anschluss an die Autobahn als wichtigste Faktoren. Die Unternehmen äußern beim Thema Fachkräftesicherung Interesse an Unternehmensnetzwerken und Arbeitgebermarketing, neigen aber weniger dazu, sich an einer AG Fachkräfteinitiative für die Industrie zu engagieren.

## Erste Handlungsempfehlungen und Interpretationen

### Information über Ausbildungsberufe und Karrierewege

Dass eine Stadt mit zahlreichen Industrieunternehmen in der Schwerpunktbranche Chemie keine eigene Klasse für Chemielaboranten haben soll (F5c - Wo sehen Sie Probleme bei der Ausbildung?), ist für Außenstehende nicht ganz nachvollziehbar. Für Auszubildende stellt der Standort der Berufsschule oftmals ein wichtiges Entscheidungskriterium bei der Auswahl des Ausbildungsbetriebes dar, insbesondere, wenn bereits der Weg zum Arbeitsplatz mit größeren Distanzen verbunden ist. Im Zweifel entscheidet sich die Kandidat\*in dann für eine Ausbildung in einem Unternehmen in der Nähe der Berufsschule. Für Wiesbaden würde der Wegfall der Berufsschulklasse für Chemielaboranten einen eklatanten Standortnachteil für die Chemiebranche bedeuten. Eine Fachkräfteinitiative Industrie sollte sich deshalb mit allen daran beteiligten Partnern dafür einsetzen, dass die Berufsschulklasse Chemielaborant erhalten bleibt.

Bei den Schülerinnen und Schülern scheint es Wissenslücken oder ein falsches Verständnis über verschiedene Berufsfelder und Ausbildungswege zu geben, die mit der beklagten mangelnden Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen zusammenhängen könnte. Es könnte aber auch an der kommunikativen Darstellung der Unternehmen über die Berufe liegen - Stichwort: Berufsimagen. Hier könnte eine Fachkräfteinitiative Industrie ansetzen. So könnten nicht nur den Schüler\*innen in den Abschlussklassen, sondern auch ihren Lehrer\*innen an allgemeinbildenden und Berufsschulen die vielfältigen Möglichkeiten der Ausbildungsberufe und Karrierewege aufgezeigt werden, um die Bekanntheit einiger Berufe mit Imageproblemen zu verbessern. In einem regelmäßigen Dialog zwischen Schulen, Schüler\*innen, Eltern und Wirtschaft könnten imagebildende Informationen vermittelt, in Praktika und Projektwochen zu Ausbildungsberufen unrealistische Vorstellungen zu bestimmten Berufen revidiert werden. Ein gesellschaftlich über die Jahre aufgebautes Mindset bei Schüler\*innen und Eltern, dass nur ein Studium ein auskömmliches Einkommen und Karriereperspektiven garantieren, kann eine Fachkräfteinitiative jedoch nicht verändern.

## Praxiserfahrung ermöglichen, sichtbar werden

Für junge Menschen ist ein „Reinschnuppern“ in die Berufswelt in Form von Praktika oder Werksverträgen ein erster Schritt zur Qualifizierung - nämlich zu einer qualifizierten Entscheidung über den eigenen Berufswunsch. Die Betriebe in dieser Umfrage bieten jungen Nachwuchskräften ein vielfältiges Potpourri an Möglichkeiten hierfür (F7, F8). Unternehmensseitig könnten Praktika für Schüler und Studierende möglicherweise noch stärker als Rekrutierungsinstrument verstanden und gestaltet werden. Doch wie kommen interessierte Schüler\*innen und Studierende an die Praktika anbietenden Firmen? Hier sind die Schulen und die Hochschulen auf der einen Seite gefordert, für Informationen zu sorgen; andererseits müssen auch die Unternehmen für mehr „Präsenz“ an den Orten sorgen, an denen sich ihre Zielgruppen aufhalten und wo sie diese erreichen. Dies kann analog geschehen (z.B. Berufsmessen, Vorträge, „Job in echt“ und Praktikumswoche des Referats für Wirtschaft und Beschäftigung) oder virtuell (Praktikumsbörsen, Social Media). Eine Fachkräfteinitiative Industrie kann gemeinsam möglicherweise Wege effizienter gestalten, Synergien nutzen und Instrumente für eine bessere Sichtbarkeit der Unternehmen bei jungen Menschen entwickeln.

## Bewerberpools erweitern, in Chancen investieren

In Frage F11b wurde mit drei bzw. vier Nennungen angemerkt, dass die Bewerber\*innen zu alt bzw. die von der Arbeitsagentur kommende Bewerber\*innen nicht arbeitsbereit sind. Jede zwölfte Antwort lässt auf zu hohes Alter und mangelnde Motivation der Bewerber schließen. Da der demographische Wandel damit einhergeht, dass zu wenig Mitarbeitende zur Besetzung der Stellen aus demographischen Gründen nachkommen, sollten die vorhandenen Potentiale zumindest der als zu alt empfundenen Bewerber\*innen als ernstzunehmende Kandidaten in Betracht gezogen werden.

Ein modernes Mindset im Sinne eines lebenslangen Lernens vorausgesetzt, können auch leistungsbereite Mitarbeitende im Alter 50Plus mit ihrer Berufserfahrung, ihrer Krisenbeständigkeit und ihrem Expertenwissen wertvolle Beiträge für das Unternehmen bieten. Die Personalkosten sind jedoch für diese Gruppe in der Regel teurer als die für Berufsanfänger. Demgegenüber steht eine höhere Planungssicherheit und Zuverlässigkeit für die Unternehmen - denn ein älterer Arbeitnehmer wird nicht nach wenigen Jahren die Firma verlassen und damit die Fluktuationskosten niedrig halten. In Tandems mit jungen Nachwuchskräften können sie unter anderem als Mentor dienen - auch dies zahlt sich aus, ebenso wie Nachqualifizierungen bei ansonsten passendem Profil.

Wiedereinsteigerinnen nach der Familienpause sind die Zielgruppe mit den meisten Stimmen in der Zusatzfrage von F13 (Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung im Detail). Ihnen werden Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung geboten. Allerdings scheint sich die Qualifizierung weniger darauf zu beziehen, die Frauen mit dem Ziel „Führungsposition“ weiterzubilden, sondern sie eher nach der längeren Abwesenheit wieder „auf Stand“ zu bringen. Denn die Förderung von Frauen in Führungspositionen wurde in Frage F13 (Welche der folgenden Möglichkeiten, Fachkräftepotenziale zu entwickeln .... nutzen Sie bereits?) von nicht einmal der Hälfte der Antwortenden angekreuzt. Qualifizierte Frauen jedoch, die Karriere-wünsche oder Führungspotenzial haben, erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass er im Zuge einer strategischen Personalentwicklung auch ihnen Führungspositionen anbietet und ent-

sprechende Rahmenbedingungen hierfür schafft. Auch hier steckt Potenzial, das mit entsprechender innovativer Personalpolitik und zukunftsorientierter Unternehmenskultur gehoben werden könnte.

Die hohe Zahl zur Angabe „Nicht passende Qualifikation der Bewerber\*innen“ zeigt zudem auf ein anderes Problem: die zunehmende Komplexität, mit der Unternehmen es heute zu tun haben - unter anderem durch erhöhte regulatorische Anforderungen. Dies hat zur Folge, dass zunehmend Spezialkenntnisse gefordert werden und damit Stellenausschreibungen mit auf der einen Seite breitem, und auf der anderen Seite sehr spezialisiertem Anforderungsprofil veröffentlicht werden. Oder nur noch Spezialisten eingekauft werden, die jedoch auf dem Markt rar sind. Passende Bewerber mit gleichzeitig breiten Qualifikationen und spezialisiertem Expertenwissen, die zudem noch ins Team passen sollen, sind unter diesen Umständen tatsächlich schwierig zu finden. Erschwerend hinzukommen möglicherweise unpassende Kanäle, über die die Stellen ausgeschrieben werden und damit die falschen Bewerber\*innen erreichen oder die richtigen eben nicht. Die Themen „Bewerbungsprozess“ von der Art der Stellenausschreibung bis zur Einstellung bzw. Absage als Teil der Unternehmenskultur, „Recruiting“ und „Personalentwicklung/strategische Personalarbeit“ bieten Ansatzpunkte, um in einer Fachkräfteinitiative Industrie Veränderungen zu diskutieren und in den Unternehmen anzustoßen.

Nur sechs der 31 Unternehmen qualifizieren Flüchtlinge mit nicht anerkanntem Abschluss in Frage F13/Zusatz. Dies lässt auf eine geringe Bereitschaft der Unternehmen schließen, diese Zielgruppe als potenzielle Mitarbeitende ins Auge zu fassen, was durch die Antworten in Frage 13 bestätigt wird. Ob dies an einem Mismatch zwischen geforderten Qualifikationen und bewerbendem Mitarbeiter liegt, oder an anderen Faktoren wie Sprachbarrieren oder der Anerkennung von Abschlüssen, geht aus dieser Untersuchung nicht hervor. Nach einer spürbaren Kompensierung der Bedarfe an Fachkräften durch Flüchtlinge deuten die Ergebnisse der Umfrage nicht hin. Hier besteht ein Potenzial, das - zugegeben - mit einigem Aufwand für die Unternehmen noch besser genutzt werden könnte. Auch hier könnte eine Fachkräfteinitiative Industrie durch gemeinsame Aktivitäten zum Beispiel beim Spracherwerb oder der Nachqualifizierung im Rahmen eines Arbeitsmarktprojektes unterstützen.

Bei den Auszubildenden wird das mangelhafte Qualifikationsniveau kritisiert (F5c). Sicherlich können Schulen und Berufsschulen nicht alle Defizite aus Erziehung/Elternhaus und gesellschaftlichem Downshifting hinsichtlich der Ansprüche an Lernqualität und Wissen auffangen. Eine Fachkräfteinitiative Industrie wird das Schulsystem nicht reformieren oder gesellschaftliche Trends umkehren können. Dies ist auch nicht ihre Aufgabe. Es wäre aber beispielsweise denkbar, dass Unternehmen mit Auszubildenden mit gleichen Wissensdefiziten gemeinsam niederschwellige Qualifizierungsangebote im Rahmen der Ausbildung in kleinen „Nachhilfeklassen“ anbieten.

## Kulturwandel, Arbeitgeberattraktivität

Für Unternehmen ist es häufig wenig nachvollziehbar, warum Bewerber\*innen ihnen eine Absage erteilen, da ihnen die Gründe dafür nicht mitgeteilt werden. Umgekehrt verhält sich dies im Übrigen genauso. Insofern sind die Aspekte „mangelnde Attraktivität“ des Arbeitsplatzes und des Unternehmensstandorts aus Sicht der Bewerber\*innen“ sicherlich schwierig zu beantworten. Dies kann erklären, warum diese Aspekte nur eine geringe Anzahl an Nennungen



erfahren: Mangelnde Attraktivität des Unternehmensstandorts aus Sicht der Bewerber wurde in Frage F11b drei Mal genannt, die mangelnde Attraktivität der Arbeitsplätze aus Sicht der Bewerber zwei Mal. Jeweils eine Nennung fiel auf unpassende Unternehmenskultur und gewünschte Teilzeitbeschäftigungen. Davon ausgehend, dass Unternehmen die Fähigkeit besitzen, selbstkritisch ihre eigene Kultur zu reflektieren, können die wenigen Angaben zur Arbeitgeberattraktivität nur auf geringe Rückmeldungen der absagenden Bewerber\*innen zurückzuführen sein. Wenngleich die Betriebe auf die Standortpräferenzen der Bewerber\*innen nur wenig Einfluss haben, böten sich dennoch Spielräume, um aussichtsreiche Kandidat\*innen mit anderen positiven Aspekten umzustimmen: flexible Arbeitszeit, Jobticket, Bonussysteme in Form von zusätzlichen Urlaubstagen, Mitarbeiterbindungsprogramme, Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufzeigen von internen Karrierewegen, attraktive Arbeitsinhalte und moderne Arbeitstools,... Vielleicht wäre für Unternehmen die Einführung einer Feedback-Kultur gegenüber Bewerber\*innen ein Weg, um von absagenden Bewerber\*innen die konkreten Gründe für den Vorzug eines anderen Unternehmens zu erfahren und damit Hinweise für Veränderungen in der Kultur oder in Recruitingprozessen zu erhalten.

Neben den harten Fakten der Qualifikation und Passgenauigkeit von Bewerbern gibt es Stellschrauben für einen Spielraum bei Alter, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, damit Stellen besetzt werden können. Bei einer Arbeitsmarktlage wie sie aktuell gegeben ist, können Arbeitnehmer\*innen ihre Vorstellungen besser durch- und umsetzen, da es sich um einen Bewerbermarkt handelt. Durch Anreize für langfristige Bindungen lassen sich hier Optionen für Unternehmen schaffen.

Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in Rente, die geburtenschwachen Jahrgänge können den Bedarf nicht decken. Wie soll diese Lücke möglichst ohne Anstrengungen geschlossen werden? Es bleibt daher die Option, mit dem vorhandenen Personal so weit zu kommen, wie es geht und sich somit Expansions- und Wachstumsmöglichkeiten zu verschließen oder gar auf die Größe des Machbaren zu schrumpfen. Oder es müssen alle Optionen ausgeschöpft werden, die der Pool an potentiellen Mitarbeitenden bietet. Ferner müssen durch Investitionen in Weiterbildung und Qualifizierung oder niederschwellige Rekrutierungswege neue Chancen für bislang vernachlässigte Bewerbergruppen eröffnet werden. Die Fachkräfteinitiative der Landeshauptstadt Wiesbaden könnte durch gemeinsam entwickelte und in Kooperation mit verschiedenen Stakeholdern umgesetzte Maßnahmen bei den Aufgaben unterstützen, die die Unternehmen alleine nicht tragen können.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig? .....	6
Abbildung 2 Unternehmensgröße am Standort Wiesbaden .....	8
Abbildung 3 Wie wirkt sich die Corona-Pandemie auf die Entwicklung Ihres Unternehmens aus? .....	9
Abbildung 4 Inwiefern hat die Pandemie Folgen für Ihre aktuelle Personalplanung in Ihrem Unternehmen?.....	10
Abbildung 5 Wie viele Auszubildende beschäftigt Ihr Unternehmen zurzeit am Standort Wiesbaden? .....	11
Abbildung 6 In welchen Branchen beschäftigen Sie vorrangig Auszubildende?.....	12
Abbildung 7 Wo sehen Sie Probleme in der Ausbildung? .....	14
Abbildung 8 Welche Hintergründe bei Nachwuchskräften suchen Sie für Ihr Unternehmen? .....	16
Abbildung 9 Welche Möglichkeiten bieten Sie Studierenden, um während des Studiums praktische Erfahrungen zu sammeln?.....	17
Abbildung 10 Ich bin interessiert an einer Zusammenarbeit mit den Wiesbadener Hochschulen zu.....	18
Abbildung 11 An welchen Weiterbildungsangeboten der Hochschulen für Ihre Mitarbeiter*innen sind Sie interessiert? .....	19
Abbildung 12 Ich habe in Hinblick auf Personalfindung und -entwicklung Interesse an der Zusammenarbeit mit folgenden Studienbereichen .....	21
Abbildung 13 Können Sie derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil sich nicht innerhalb von 2 Monaten passende Kandidaten auf Stellenausschreibungen bewerben? ....	22
Abbildung 14 In welchen Berufsfeldern bestehen in Ihrem Unternehmen Personalengpässe? .....	23
Abbildung 15 Worin liegen die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung Ihrer Meinung nach? .....	25
Abbildung 16 Welche Rekrutierungskanäle nutzen Sie für die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften? .....	27
Abbildung 17 Welche der folgenden Möglichkeiten, Fachkräftepotenziale zu entwickeln bzw. Fachkräfte zu gewinnen bzw. Personalengpässe zu bewältigen, nutzen Sie bereits oder planen Sie zu nutzen? .....	29
Abbildung 18 Zusatz: Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung/Qualifizierung, im Detail	30

Abbildung 19 Bei welchen Stellen / Über welche Anbieter / Institutionen bilden Sie Ihr Personal weiter?.....	31
Abbildung 20 Erwarten Sie, in fünf Jahren Ihren Personalbedarf decken zu können=.....	32
Abbildung 21 In welchen Bereichen sehen Sie die Probleme? .....	33
Abbildung 22 Welche Folgen erwarten Sie durch den langfristig anhaltenden Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen? .....	35
Abbildung 23 Wie wichtig sind Ihrer Einschätzung nach folgende Standortfaktoren für die Entscheidung der von Ihnen gesuchten Fachkräfte, um eine Stelle in Wiesbaden anzunehmen? .....	37
Abbildung 24 Wie wichtig sind Ihrer Einschätzung nach folgende Standortfaktoren für die Entscheidung der von Ihnen gesuchten Fachkräfte, um eine Stelle in Wiesbaden anzunehmen? .....	43
Abbildung 25 Wie schätzen Sie den Standort Wiesbaden bezogen auf folgende Faktoren ein? .....	44
Abbildung 26 Wie schätzen Sie den Standort Wiesbaden bezogen auf folgende Faktoren ein? - Betrachtung der „Extreme“ 2.....	49
Abbildung 27 An welchen Veranstaltungen und Unterstützungsangeboten rund um das Thema „Fachkräftesicherung“ haben Sie Interesse? .....	51

## Impressum

Herausgeber:

Referat für Wirtschaft und Beschäftigung  
- Dezernat des Bürgermeisters -  
Kirchgasse 47  
65183 Wiesbaden

Konzeption der Umfrage: Barbara Hoffmann (verantwortlich, Referat für Wirtschaft und Beschäftigung), in Zusammenarbeit mit Hochschule Rhein-Main und Hochschule Fresenius und dem Amt für Statistik und Stadtforschung

Redaktion: Philip Shanks (Referat für Wirtschaft und Beschäftigung), Barbara Hoffmann (verantwortlich)

Die zugrundeliegende Umfrage als Online-Befragung sowie die Grundausswertung wurden mit Unterstützung des Amtes für Statistik und Stadtforschung durchgeführt. Inhaltliche Interpretation und Berichtserstellung erfolgten im Referat für Wirtschaft und Beschäftigung.

Mai 2022