

worms:

Horizonte erweitern  
I Wirtschaft fördern



Ergebnisse der  
Fachkräfteumfrage  
vom März 2015

wfg worms

Wirtschaftsförderungsgesellschaft  
für die Stadt Worms mbH

Mit freundlicher Unterstützung von





## Grußwort des Oberbürgermeisters

Wir brauchen in Deutschland gut ausgebildete Fachkräfte, um unsere Spitzenposition in Forschung, Innovation und Produktion behaupten zu können. In Deutschland haben wir nur wenig natürliche Ressourcen; unser Potential sind intelligente und engagierte Menschen. Das gilt für Rheinland-Pfalz wie auch für die Stadt Worms gleichermaßen.

Deshalb steht das Thema „Fachkräftesicherung“ bereits seit Jahren im Fokus der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für die Stadt mbH. Um vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung aussagekräftige Daten zum Fachkräftebedarf am Wirtschaftsstandort Worms zu erhalten, führte die Wirtschaftsförderungsgesellschaft für die Stadt Worms mbH mit freundlicher Unterstützung der Industrie- und Handelskammer Rheinhessen und der Handwerkskammer Rheinhessen im Frühjahr 2015 eine Umfrage zum Fachkräftebedarf in Worms durch, da ihr im engen Dialog mit der Wormser Wirtschaft zunehmend vom bereits heute spürbaren Fachkräftemangel berichtet wurde.

Da für Worms bislang verlässliche Zahlen fehlen, wie groß der Fachkräftebedarf in Zukunft tatsächlich sein wird und in welchen Branchen und Berufsbildern die größten Engpässe zu erwarten sind, ist es für die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteure nur eingeschränkt möglich, geeignete Handlungsstrategien zu entwickeln. Auch war bislang nur teilweise bekannt, welche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung seitens der Betriebe bereits ergriffen werden und wo Unterstützungsbedarf besteht, damit es erst gar nicht zum Fachkräftemangel kommt. Erstmals liegen mit der Auswertung dieser Umfrage verlässliche Daten vor, die für die zukünftige strategische Ausrichtung von Handlungsoptionen zugrunde gelegt werden können. Dadurch werden die Firmen in ihrer Personalgewinnung unterstützt und auf Dauer auch Innovationen und Arbeitsplätze in Worms gehalten werden. Deshalb möchte ich mich recht herzlich bei den Unternehmen bedanken, die sich die Zeit genommen haben, den Fragebogen auszufüllen und zurück zu senden.

**Michael Kissel**  
Oberbürgermeister der Stadt Worms

## Methodik der Auswertung

Mit der vorliegenden Auswertung präsentiert die Wirtschaftsförderungsgesellschaft für die Stadt Worms mbH die Ergebnisse einer schriftlichen Umfrage zum Fachkräftebedarf in Worms, die mittels eines vierseitigen Fragebogen im Frühjahr 2015 – im Zeitraum Februar und März 2015- durchgeführt wurde.

Der Fragebogen<sup>1</sup> ist in folgende fünf Abschnitte gegliedert:

1. Firmenangaben
2. Einschätzung des zukünftigen Personalbedarfs
3. Maßnahmen zur Deckung des zukünftigen Personalbedarfs
4. Beurteilung der Standortfaktoren
5. Interesse an Unterstützungsangeboten

Für die Umfrage wurden insgesamt 450 Unternehmen mit mehr als 5 Mitarbeitern quer über alle Branchen angeschrieben. Von den angeschriebenen Unternehmen gaben insgesamt 75 Betriebe den Fragebogen ausgefüllt zurück, was einer Rücklaufquote von 16,5 % entspricht. Die Fragebögen wurden anonymisiert ausgewertet.

**Hinweis zu Gender Formulierung:**

Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung alle Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit die männliche Form steht.

**Anmerkung:**

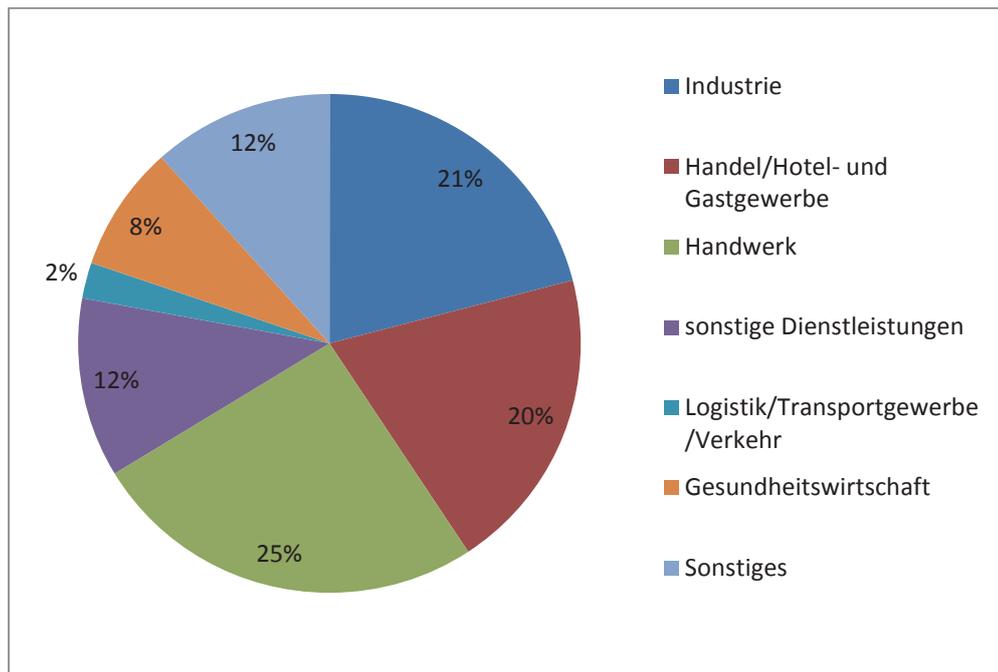
Einzig aus Gründen der besseren Lesbarkeit der Grafiken wurde an manchen Stellen in den Graphiken der Punkt „Keine Angaben“ nicht mit dargestellt. Sollte hierzu Zahlen benötigt werden, können diese gerne bei uns nachgefragt werden. Ansprechpartnerin: Sabine Müller, Tel. 06241-853-7102 oder E-Mail: [sabine.mueller@worms.de](mailto:sabine.mueller@worms.de)

---

<sup>1</sup> Der Fragebogen ist im Anhang beigefügt.

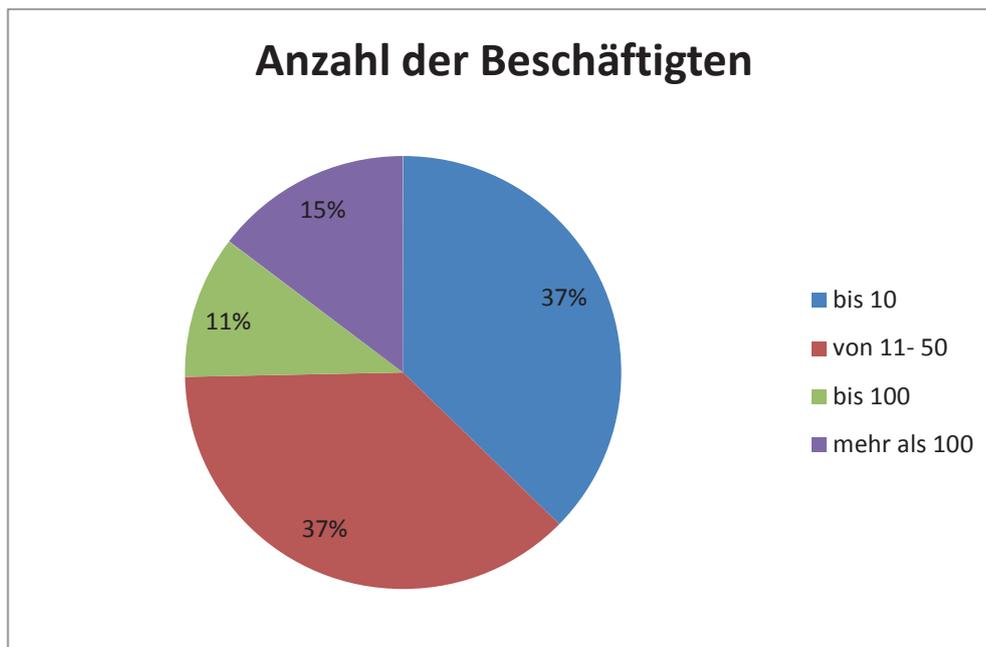
## 1. Firmenangaben:

### 1.1. Zusammensetzung der teilnehmenden Firmen nach Branchen:



Worms verfügt über einen ausgewogenen Branchenmix. Die industrielle Produktion, der Handel, das Hotel- und Gaststättengewerbe, das Handwerk, die Logistik, der Dienstleistungssektor, die freien Berufe und die Gesundheitswirtschaft prägen allesamt das Wirtschafts- und Arbeitsleben in der Stadt. Diese Branchenvielfalt spiegelt sich in den an der Umfrage teilnehmenden Firmen wieder. Die quotenmäßige Beteiligung der Firmen an der Umfrage war über alle Branchen nahezu gleich verteilt. An der Umfrage beteiligten sich 26 % der Unternehmen aus dem Handwerk, 21 % seitens der Industrie und 20 % aus dem Handel/ Hotel- und Gastgewerbe. Diese gleichmäßige Verteilung erlaubt es, eine repräsentative Aussage zu allen Branchen zu treffen.

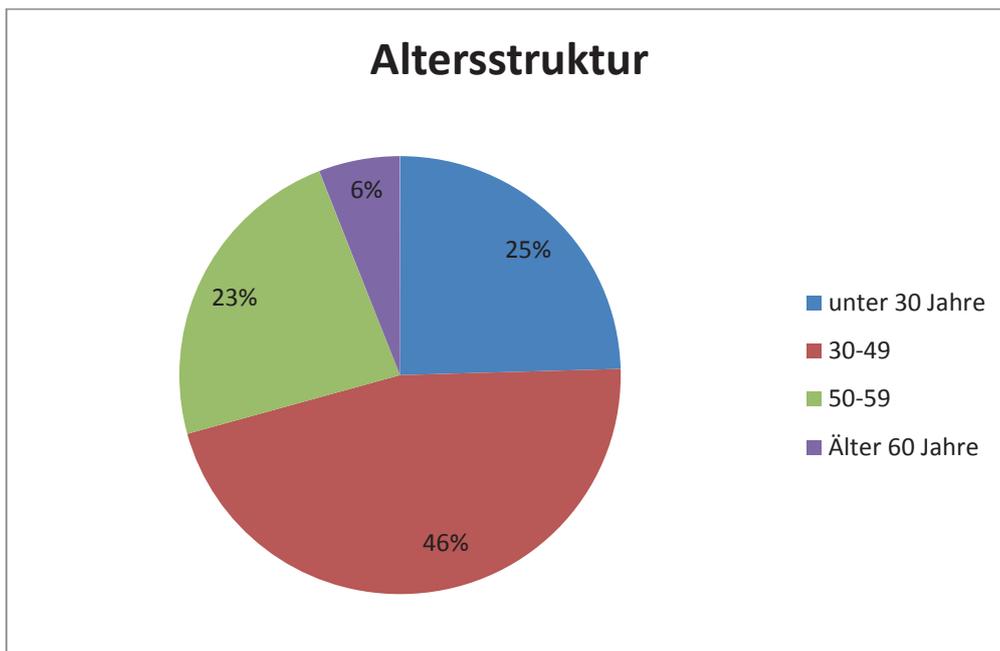
## 1.2. Mitarbeiterzahl in den Betrieben



Von den befragten Firmen beschäftigen 37 % bis zu 10 Mitarbeiter, 37 % beschäftigen zwischen 11 und 50 Mitarbeiter, 11 % bis 100 und 15 % mehr als 100 Mitarbeiter.

Dies entspricht in etwa dem Beschäftigungsverhältnis aller in Worms ansässigen Unternehmen, so dass auch hier ein repräsentativer Rücklauf vorliegt.

### 1.3. Altersstruktur der Beschäftigten



Die meisten Mitarbeiter (46 %) sind in der Altersklasse 30-49 Jahre vertreten. 25 % der Mitarbeiter sind unter 30 Jahre. Mit 23 % ist die Gruppe der 50-59 Jährigen fast ebenso groß. Mit 6 % ist der Anteil der Beschäftigten in Worms, die älter als 60 Jahre sind, am geringsten.

Dies zeigt, dass die Firmen durch das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern in den nächsten 5 Jahren keine quantitative Beeinträchtigung bei der Wiederbesetzung zu erwarten haben.

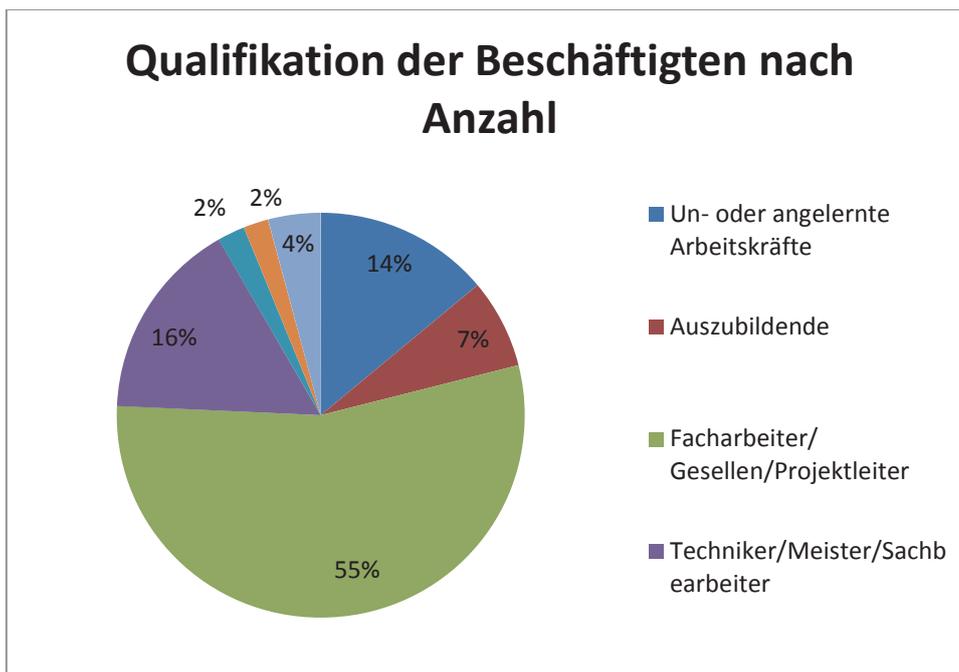
Anders kann es sich in 10 Jahren verhalten. Wenn die Gruppe der heute 50-59 Jährigen aus dem Betrieb ausscheidet und gleichzeitig nur die geburtenschwachen Jahrgänge dann dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, werden die Unternehmen die personelle Lücke nicht vollständig schließen können.

Aufgrund der demographischen Entwicklung wird prognostiziert, dass die Gesamtzahl der Personen, die in der Lage sind, eine Ausbildung zu beginnen und zu arbeiten, bis zum Jahr 2030 nochmals erheblich sinken wird. Diese Entwicklung verschärft das Szenario.

Firmen werden deshalb bereits heute die Weichen für die nächsten 10 - 15 Jahre stellen müssen, um auch in Zukunft die nötigen Fachkräfte rekrutieren und halten zu können.

Adäquate Maßnahmen dies zu erreichen, könnten eine Ausweitung der Ausbildung, die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und die Übernahme der Auszubildenden in den Betrieb sein, um bereits heute den Anteil der unter 30 Jährigen zu erhöhen. Durch firmeneigene Fort- und Weiterbildungsprogramme bleiben Mitarbeiter dem Betrieb in der Regel auf Dauer erhalten.

#### 1.4. Qualifikation der Beschäftigten nach Anzahl



Durch die prozentuale Verteilung der Qualifikation der Beschäftigten lässt sich der zukünftige Personalbedarf in diesen Berufen/Qualifikationsstufen ablesen. In dem Qualifikationsgrad „Facharbeiter“ ist derzeit der größte Anteil aller Arbeitnehmer mit einer Quote von 55 % beschäftigt. Hier wird in der Zukunft schlussfolgernd der größte Personalbedarf entstehen. Nimmt man zu diesem Qualifikationsgrad noch die Gruppe der Techniker/Meister/Sachbearbeiter, mit einem derzeitigen Anteil an allen Beschäftigten von 16 % hinzu, ergibt sich, dass diese beiden Gruppen mit zusammen **71 %** den mit Abstand größten Beschäftigungsanteil in den Wormser Betrieben darstellen.

Dies verdeutlicht, dass ein drohender Fachkräftemangel ein **Facharbeitermangel** sein wird.

Da bereits heute auf dem regionalen Arbeitsmarkt der MRN- Metropolregion Rhein- Neckar insbesondere Meister und Techniker schwer zu finden sind<sup>2</sup>, wird hier zukünftig am schnellsten und gravierendsten der Fachkräftebedarf spürbar sein.

Der geringste Personalbedarf ist im Bereich der akademischen Ausbildung zu erwarten. Denn die Anzahl der Akademiker an der Gesamt-Beschäftigungszahl ist mit insgesamt 8 % am geringsten. Diese 8 % Akademikerquote setzt sich zusammen aus 2 % Personen mit kaufmännischem Hochschulabschluss, 2% mit technischem und 4 % mit sonstigem Hochschulabschluss.

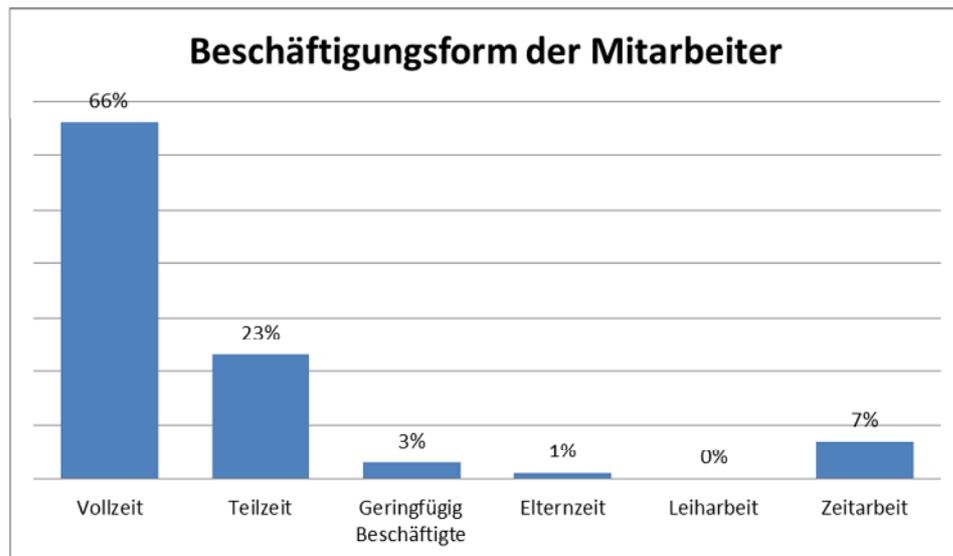
Die Gruppe der un- oder angelernten Arbeitskräfte liegt mit 14 % der Beschäftigungsquote somit noch vor der Gruppe der Akademiker.

Streben Jugendliche, wie zurzeit, auch zukünftig mehr das Studium als die duale Ausbildung an, könnte eine noch deutlichere Diskrepanz zwischen Angebot (= Hochschulabgänger) und Nachfrage (= Facharbeiter) entstehen. Adäquate Maßnahme könnte die Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze im Betrieb sein. Dies könnte die Entwicklung entschleunigen. Weitere Maßnahme könnte die Erhöhung des Ausbildungsalters darstellen, also von Menschen bis 50 Jahren. Diese verfügen über Lebenserfahrung und bringen in der Regel auch Erfahrungen aus anderen Berufen mit. Die Investition in die lebenslange Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter erhöht grundsätzlich die Wettbewerbsfähigkeit.

---

<sup>2</sup> siehe: „3. Erklärung der MRN zur Abstimmung regionaler Arbeitsmarktpolitik- Fachkräfte gewinnen und halten: für einen attraktiven Arbeitsmarkt Metropolregion Rhein- Neckar 2015“, S. 3

## 1.5 Beschäftigungsform



Ca. 66 % der beschäftigten Arbeitnehmer aller befragten Unternehmen arbeiten in Vollzeit. Rund ein Viertel der Arbeitskräfte ist teilzeitbeschäftigt, und kann somit als Fachkräftereserve dienen.

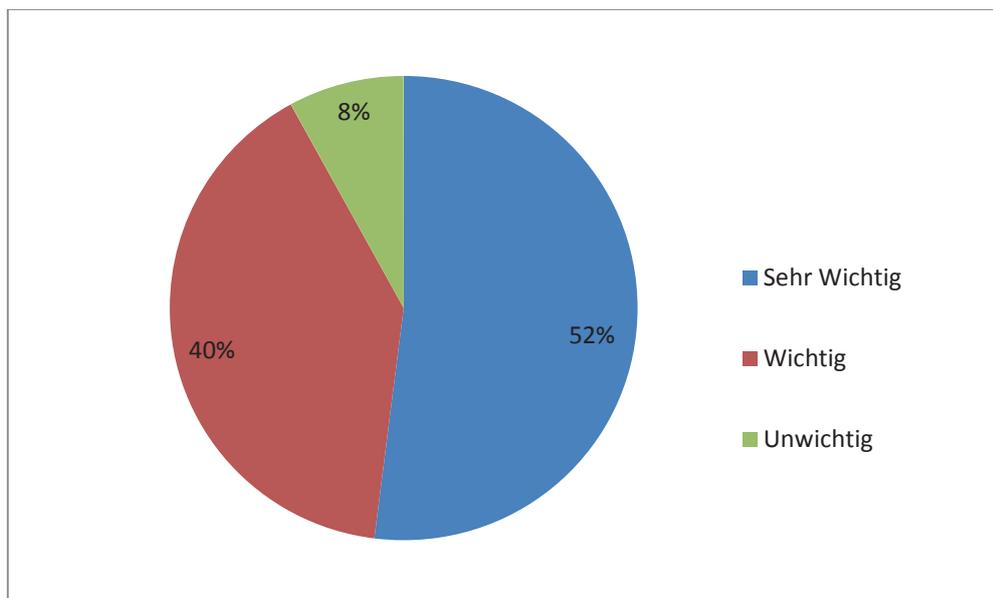
Mit 3 % stellen die Personen mit geringfügiger Beschäftigung nur einen geringen Anteil an der Gesamtbeschäftigung.

Die Beschäftigungsform der Zeitarbeit beträgt 7 %, während die Leiharbeit keine Rolle spielt.

Dies zeigt, dass die Betriebe bevorzugt in sozialversicherungspflichtige Dauerarbeitsplätze investieren und damit sowohl die Mitarbeiter als auch das Fachwissen in ihren Unternehmen binden.

## 2. Einschätzung des zukünftigen Personalbedarfs

### 2.1. Wie wichtig ist das Thema „Fachkräftesicherung“ für Ihren Betrieb?

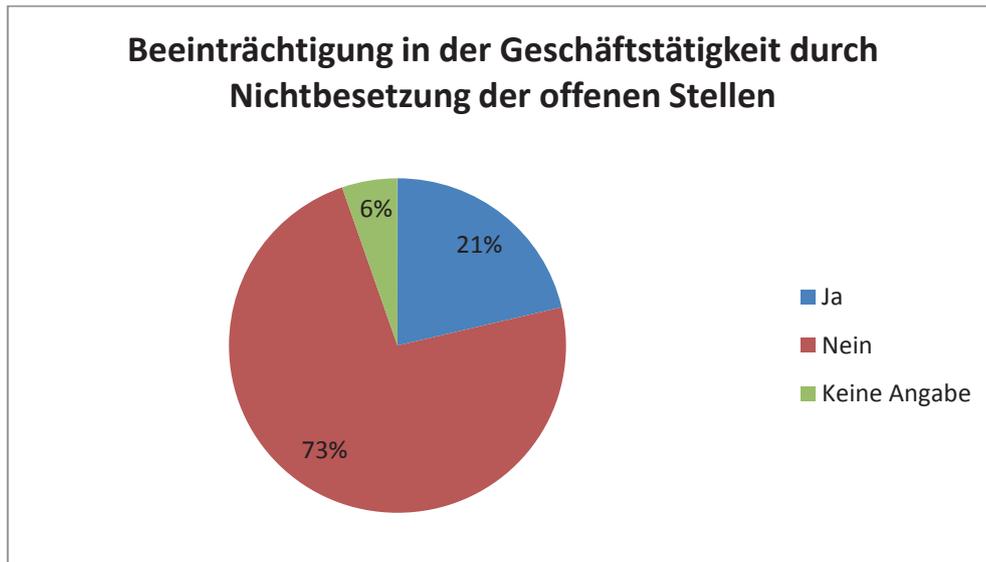


Für 40 % der Firmen ist das Thema „Fachkräftesicherung“ mindestens wichtig, für 52 % sogar sehr wichtig. Lediglich für 8% der befragten Unternehmen ist die Fachkräftethematik nicht von Bedeutung. Dies bestätigt die bereits heute vorhandene Sensibilität der Unternehmen für die möglichen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt.

### 2.2. Anzahl der Stellen, die im letzten halben Jahr aufgrund von Fachkräftemangel (zeitweise) nicht oder nur unterqualifiziert besetzt werden konnten

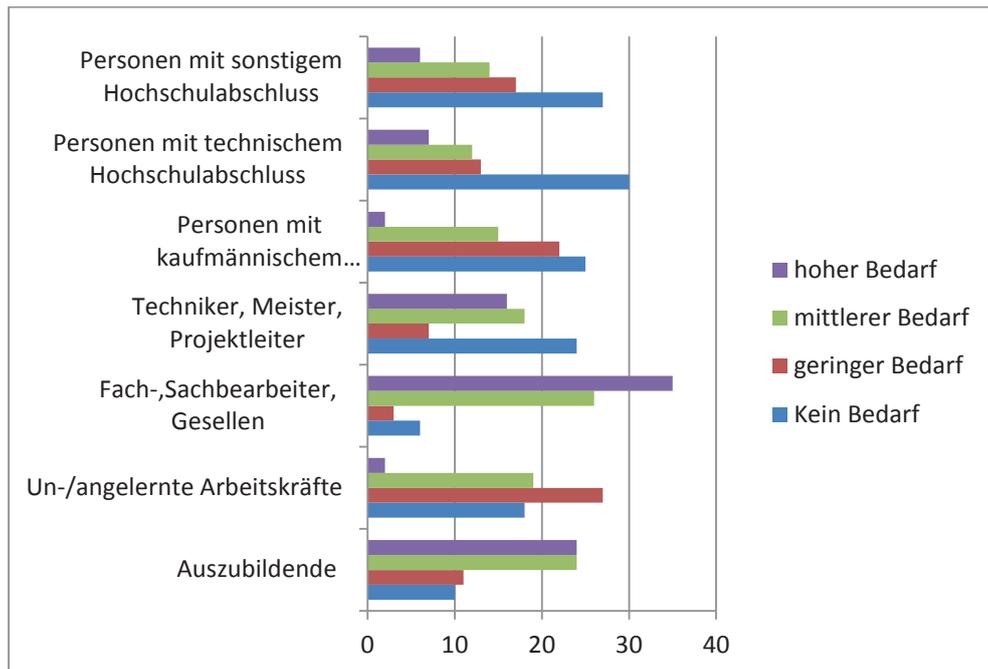
Zusammen addiert konnten die teilnehmenden Betriebe insgesamt 65 Stellen im vergangenen halben Jahr nicht besetzen. Dabei fallen die Antworten sehr unterschiedlich aus. Während einige Firmen bislang alle Stellen ohne Probleme besetzen konnten, gibt es andererseits bereits einige Betriebe, die in diesem Zeitraum bis zu 10 Stellen nicht zeitnah besetzen konnten.

2.3. Sind die Betriebe durch die Nichtbesetzung aktuell schon in ihrer Geschäftstätigkeit beeinträchtigt?



73 % der Firmen gaben an, dass sie aktuell noch nicht durch die Nichtbesetzung der Stellen in ihrer Geschäftstätigkeit beeinträchtigt sind, während 21 % der Betriebe schon in ihrer Geschäftstätigkeit beeinträchtigt sind.

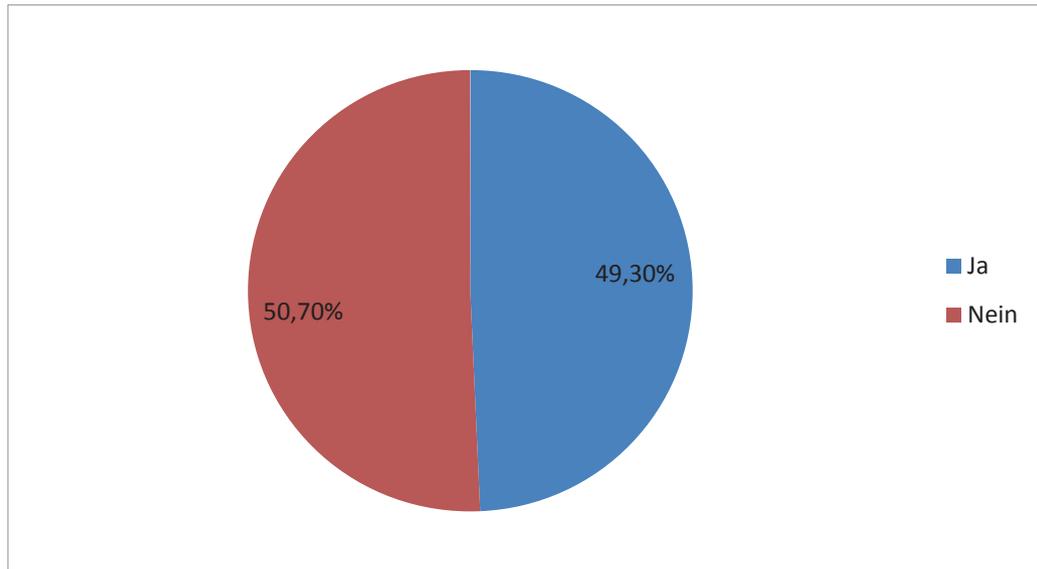
#### 2.4. Einschätzung des Personalbedarfs in den nächsten 5 Jahren bei folgenden Positionen:



Nach der Einschätzung des Personalbedarfs bei den Positionen des Qualifikationsgrades gefragt, bei denen in den nächsten 5 Jahren mit einem Fachkräftemangel gerechnet wird, ergibt sich - korrespondierend zu der Qualifikation der besetzten Stellen (siehe oben unter 1.4) -, dass der Bedarf bei den Fach- und Sachbearbeitern und Gesellen am größten sein wird. Hingegen - ebenso deckungsgleich zur voran genannten Grafik - wird der geringste Bedarf an Personen mit Hochschulabschluss angegeben. Der Personalbedarf in naturwissenschaftlichen/technischen Studienfächern ist ebenso verhältnismäßig gering. Grundsätzlich besteht für Personen mit kaufmännischem, technischem oder sonstigem Hochschulabschluss überwiegend kein Bedarf bzw. nur ein geringer Bedarf im Vergleich zu den anderen Qualifikationsstufen.

Ein deutlicher Bedarf zeichnet sich hingegen in Facharbeiterberufen ab, wie z.B. Techniker, Informatiker, Pflegefachkräfte, Hotel- und Gaststättenberufen.

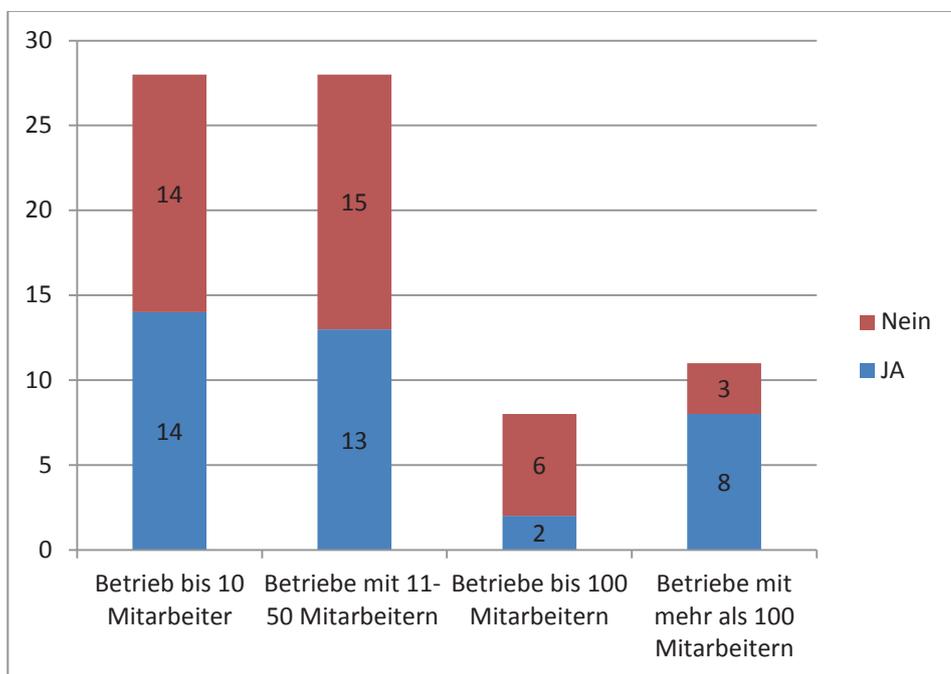
**2.5. Erwartete Schwierigkeiten, diese Stellen in den nächsten 6 Monaten zu besetzen?**



49,3 % der Befragten erwarten bereits heute Schwierigkeiten, ihre ausgeschriebenen Stellen in den nächsten 6 Monaten zu besetzen, während 50,7 % keine Schwierigkeiten erwarten. Folglich haben bereits heute knapp die Hälfte der Unternehmen Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen zu besetzen.

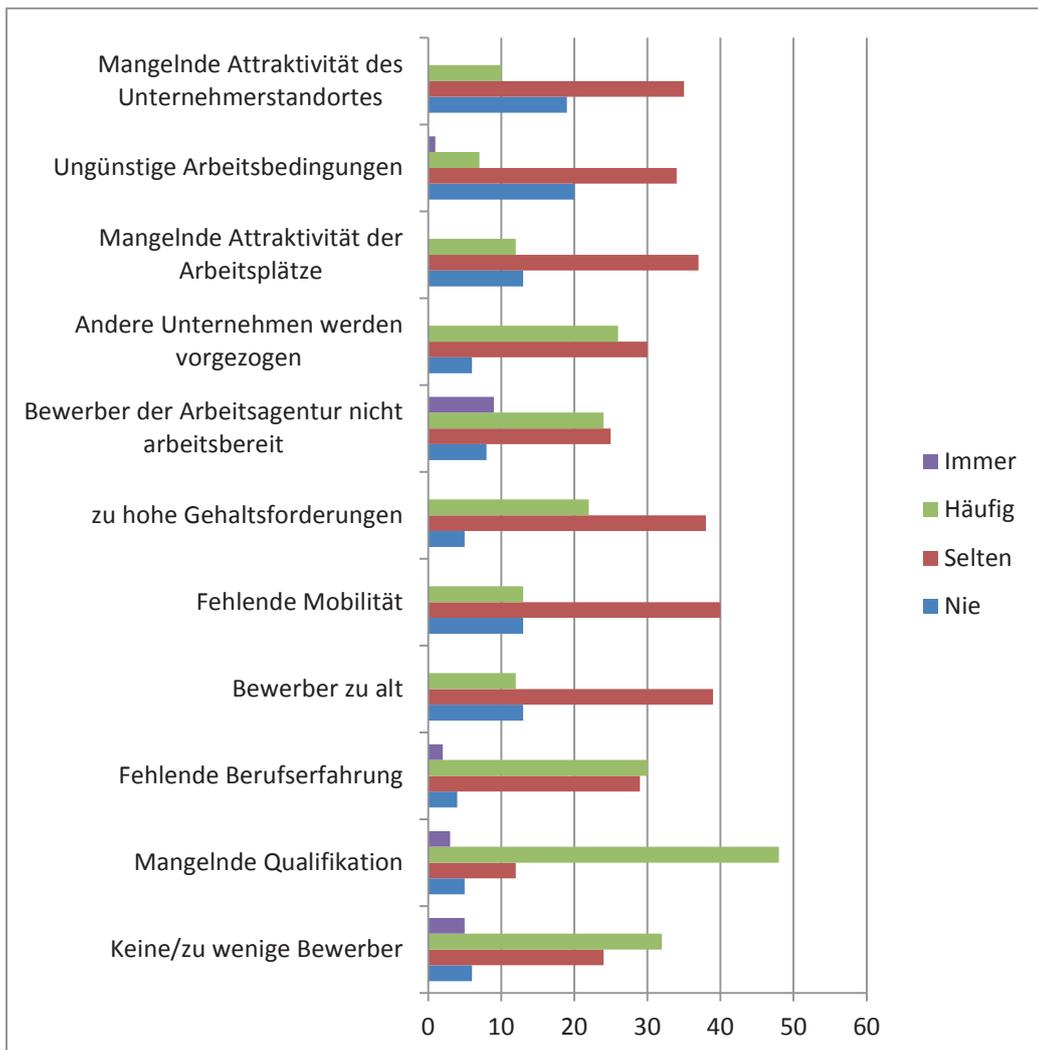
### Sind die erwarteten Schwierigkeiten, diese Stellen in den nächsten 6 Monaten zu besetzen, abhängig von der Unternehmensgröße?

Um eine Aussage darüber zu treffen, ob Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung von der Unternehmensgröße abhängig sind, wurden diese Angaben innerhalb der Fragebögen wie folgt in Beziehung gesetzt:



Die Korrelation zwischen Betriebsgröße und den Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung ergibt **keinen** Unterschied zwischen kleinen oder großen Firmen. Die Hälfte aller Firmen, gleich welcher Betriebsgröße, hat Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen wieder zu besetzen. Dies lässt den Rückschluss zu, dass große Firmen gegenüber kleinen Firmen nicht zwingend einen Wettbewerbsvorteil bei der Wiederbesetzung offener Stellen haben. Der Fachkräftemangel ist bereits heute bei Unternehmen unterschiedlicher Größen gleichermaßen belegbar. Da kleinere Betriebe grundsätzlich aber weniger Zeit- und Personalressourcen zur Verfügung haben, werden diese Unternehmen vor besondere Herausforderungen gestellt werden. Diese werden sich zukünftig noch intensiver mit diesem Thema befassen müssen, um sich nicht aufgrund von Fachkräftemangel ihrer wirtschaftlichen und personellen Entwicklungsfähigkeit zu berauben.

2.6. Welche Ursachen sehen die Betriebe, dass (in Zukunft) offene Stellen in Ihrem Betrieb nur erschwert zu besetzen sind?



Hier ergibt sich ein differenziertes Bild bei den verschiedenen Antworten.

So sehen die Betriebe die Ursachen, ihre offenen Stellen erschwert wieder zu besetzen, nur (sehr) **selten** in den Antworten „Mangelnde Attraktivität des Unternehmerstandortes“, „Ungünstige Arbeitsbedingungen“, „mangelnde Attraktivität der Arbeitsplätze“, „andere Unternehmen werden vorgezogen“, „zu hohe Gehaltsforderungen“, „fehlende Mobilität“ oder „Alter der Bewerber“. Das heißt im Umkehrschluss, dass der Unternehmensstandort Worms für Arbeitgeber attraktiv ist und dass die Unternehmer angeben, auch attraktive Arbeitsplätze anzubieten.

Auch zahlen die Unternehmen überwiegend den branchenüblichen Lohn, wobei hier als zweit meiste Antwort genannt wurde, dass „häufig“ zu hohe Gehaltsforderungen gestellt werden.

Anders verhält es hingegen bei den Antworten zu „Fehlende Berufserfahrung“, „Mangelnde Qualifikation“ und „keine/zu wenige Bewerber“. Hier hebt sich die Antwortmöglichkeit „**Häufig**“ zu allen anderen Punkten deutlich ab.

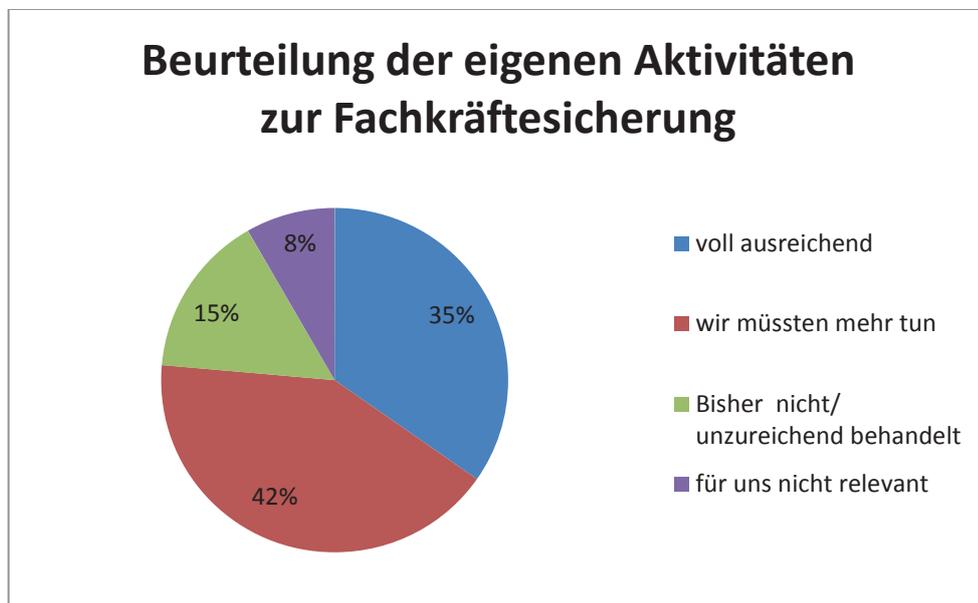
Die „mangelnde Qualifikation der Bewerber“ ist die in dieser Umfrage am häufigsten genannt Ursache für die erschwerte Stellenbesetzung in den Betrieben.

Dem erklärten Mangel an der Qualifikation der Bewerber könnte durch gemeinsame Anstrengungen und Kooperationen zwischen der Wirtschaft, den Schulen und Kommunen sowie mehr Investitionen in Bildung und des gesamten Ausbildungs- und Weiterbildungsprozesses begegnet werden.

Um die Qualifikation der Bewerber zu erhöhen, konzentriert die Stadt Worms bereits heute ihre Anstrengungen auf Kooperationen. Mit den Schulen und den Betrieben wurde eine Zusammenarbeit beschlossen und zunächst das Projekt RÜM- Regionales Übergangsmanagement Schule- Beruf und zurzeit das Projekt Jobstarter- WO-LF 80 durchführt, um die Passgenauigkeit zwischen Bewerbern und offenen Stellen zu erhöhen.

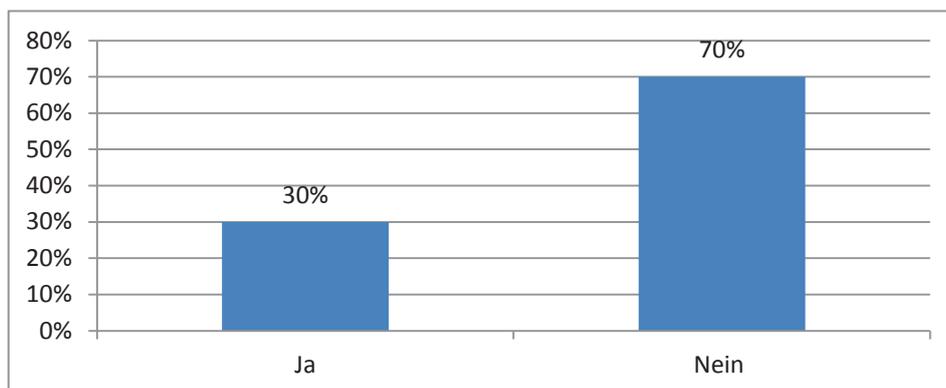
### 3. Maßnahmen zur Deckung des zukünftigen Personalbedarfs

#### 3.1. Wie beurteilen Sie die bisherigen Aktivitäten ihres Unternehmens zur Fachkräftesicherung?



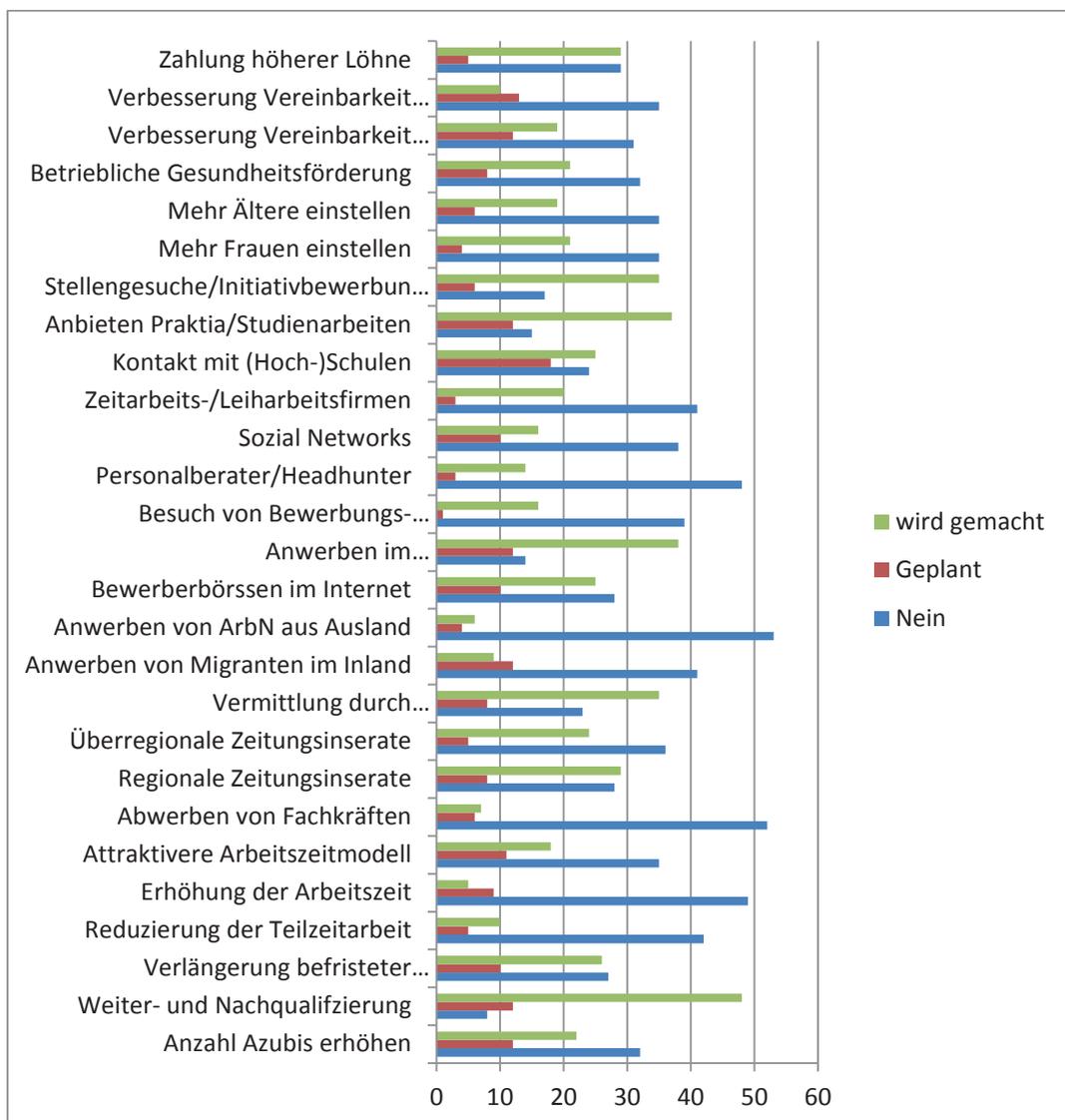
Die Betriebe schätzen ihre eigenen Aktivitäten zur Sicherung ihrer Fachkräfte wie folgt ein: So antworteten 42 % der Unternehmer, dass sie mehr tun müssten, um Fachkräfte anzuwerben. 35 % der Firmen halten ihre Aktivitäten zur Fachkräftesicherung für voll ausreichend.

#### 3.2. Gibt es in ihrem Unternehmen ein Personalentwicklungskonzept?



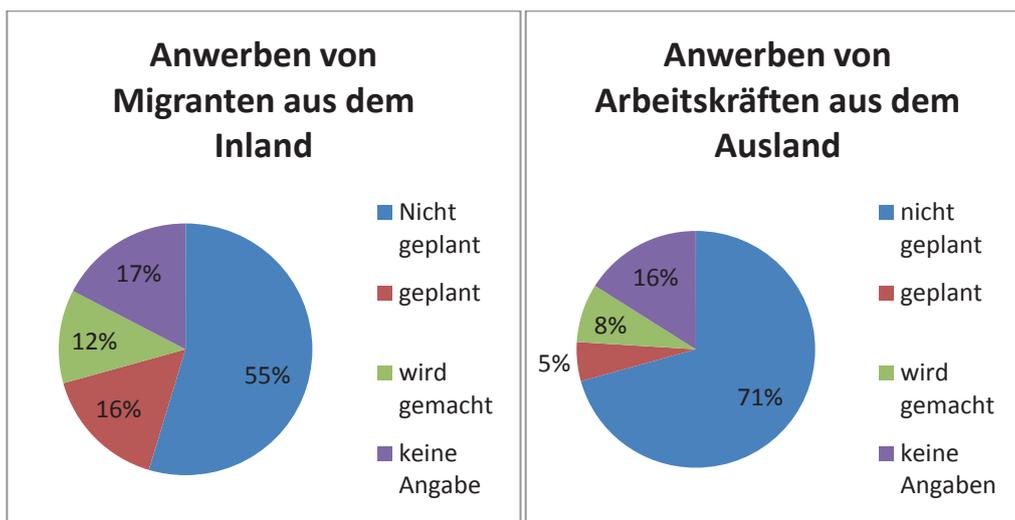
30 % der befragten Firmen verfügen bereits über ein Personalentwicklungskonzept und versuchen mit strategisch angelegten Konzepten langfristig ihren Personalbedarf zu decken. Die Mehrheit mit 70 % hingegen hat sich dahingehend noch nicht konzeptionell aufgestellt.

### 3.3. Welche der folgenden Strategien zur Fachkräftesicherung werden von Ihnen bereits eingesetzt oder sind geplant?



Die Frage nach den bereits von Unternehmen eingesetzten Strategien zur Fachkräftesicherung ergab ein heterogenes Bild.

Von ca. 40 % der Firmen werden die abgefragten Maßnahmen bereits eingesetzt oder sind geplant. Gleichzeitig sind dieselben Strategien bei ebenso vielen Unternehmen nicht im Einsatz und nicht geplant. Hinsichtlich der nicht umgesetzten Maßnahmen bieten sich folglich Potentiale zur Vermeidung von Fachkräftemangel. Dabei sind die Erhöhung der Zahl der Auszubildenden, die Reduzierung der Teilzeitarbeit, der Besuch von Ausbildungs- und Bewerbungsmessen relativ zeitnah umsetzbar. Eine Empfehlung kann sein, die Zielgruppen, die allgemein als „Fachkräftereserve“ bezeichnet werden, wie die Frauen, Migranten und Ältere stärker in den Focus der Unternehmen zu nehmen und diese zielgruppenspezifisch anzuwerben. Die zur Verdeutlichung vorgenommene Einzelauswertung bezüglich der Migranten ergab folgendes Ergebnis:



So antworteten 55 % auf die Frage zur Anwerbung von Migranten, die bereits in Deutschland leben, dass es nicht geplant sei, diese als Strategie zur Fachkräftesicherung einzusetzen. Die Frage zur Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland wurde von 71 % verneint.

#### 4. Wie wichtig sind, aus ihrer Erfahrung, folgende Standortfaktoren für die Entscheidung der gesuchten Fachkräfte eine Stelle in Worms anzunehmen?

Zur Frage:

Wie wichtig sind, aus Ihrer Erfahrung, folgende Standortfaktoren für die Entscheidung der gesuchten Fachkräfte eine Stelle in Worms anzunehmen? und:

Wie beurteilen Sie die Qualität dieser Standortfaktoren in Worms?

|    |  | Bedeutung der Standortfaktoren für die Fachkräfte |         |           | Ihre Beurteilung der Standortfaktoren in Worms |             |          |
|----|--|---|---------|-----------|--|-------------|----------|
|    |  | Sehr Wichtig                                      | Wichtig | Unwichtig | Sehr gut                                       | Ausreichend | Schlecht |
| 1  | Schnelle Datenverbindungen                     | 48,0 %  | 33,3 %  | 13,3 %    | 10,7 %   | 53,3 %      | 25,3 %   |
| 2  | Nähe zu den Autobahnen                         | 36,6 %  | 49,3 %  | 9,3 %     | 65,3 %   | 22,7 %      | 0,0 %    |
| 3  | Attraktive ÖPNV – Verbindungen                 | 29,3 %  | 45,3 %  | 14,7 %    | 2,7 %  | 62,7 %      | 16,0 %   |
| 4  | Arbeitsmöglichkeiten für Lebenspartner/innen   | 21,3 %  | 50,7 %  | 14,7 %    | 1,3 %  | 58,7 %      | 14,7 %   |
| 5  | Kindergartenplätze für Kinder unter 6 Jahren   | 33,3 %  | 41,3 %  | 8,0 %     | 5,3 %  | 49,3 %      | 21,3 %   |
| 6  | Betreuungsangebote für Kinder von 6- 14 Jahren | 33,3 %  | 41,3 %  | 9,3 %     | 4,0 %  | 38,7 %      | 29,3 %   |
| 7  | Vielfältiges Schulangebot                      | 41,3 %  | 41,3 %  | 2,7 %     | 22,7 %   | 49,3 %      | 6,7 %    |
| 8  | Niedrige Lebenshaltungskosten                  | 24,0 %  | 53,3 %  | 12,0 %    | 6,7 %  | 70,7 %      | 6,7 %    |
| 9  | Attraktives Angebot an Wohnraum                | 38,7 %  | 50,7 %  | 1,3 %     | 2,7 %  | 50,7 %      | 28,0 %   |
| 10 | Attraktive Einkaufsmöglichkeiten               | 28,0 %  | 61,3 %  | 2,7 %     | 10,7 %   | 50,7 %      | 22,7 %   |
| 11 | Gute Erreichbarkeit der Metropolregionen       | 25,3 %  | 61,3 %  | 5,3 %     | 36,0 %   | 46,7 %      | 2,7 %    |
| 12 | Kulturangebot                                  | 9,3 %   | 64,0 %  | 18,7 %    | 13,3 %   | 66,7 %      | 5,3 %    |
| 13 | Sport- und Freizeitmöglichkeiten               | 13,3 %  | 70,7 %  | 9,3 %     | 13,3 %   | 68,0 %      | 5,3 %    |
| 14 | Willkommenskultur für Neubürger/innen          | 8,0 %   | 53,3 %  | 21,3 %    | 4,0 %  | 50,7 %      | 12,0 %   |

Die Auswertung ergab, dass Worms für Unternehmen und Fachkräfte ein zufriedenstellender Standort ist. Bei den meisten Standortfaktoren, welche als wichtig angesehen wurden, wurde das Angebot als „sehr gut“ oder „ausreichend“ erachtet.

#### 4.1. Schnelle Datenverbindungen (Punkt 1)

Ein sehr wichtiger Standortfaktor für die Unternehmen (48% Zustimmung) sind schnelle, symmetrische und zuverlässige Datenverbindungen, die flächendeckend zur Verfügung stehen. 25,3% der Befragten bewerten das derzeitige Angebot als schlecht. Allerdings wird sich dies durch den im März 2015 begonnenen Ausbau des V-DSL-Breitband-Netzes durch die Telekom ändern, da dann in weiteren Stadtteilen schnelle Internetanschlüsse mit hoher Kapazität angeboten werden. Mit der dann verfügbaren Breitband-Internetversorgung mit einer Übertragungsrate von bis zu 100 Megabit pro Sekunde wird die digitale Entwicklung für die Unternehmen und Gewerbetreibenden verbessert.

#### 4.2. Gute (Nah-) Verkehrsanbindung

Durch: Nähe zu den Autobahnen (Punkt 2), Attraktive ÖPNV-Verbindungen (Punkt 3), Erreichbarkeit der Metropolregionen (Punkt 11)

Worms liegt an der Schnittstelle zweier Metropolregionen, nämlich der MRN-Metropolregion Rhein-Neckar und der Metropolregion Frankfurt Rhein-Main. Von Worms aus sind alle Regionen über die Straße, Schiene, Schiff und Flugzeug gut und schnell zu erreichen, was durch die Umfrage bestätigt wird. Gute Erreichbarkeit der Metropolregionen ist für die Unternehmen ein wichtiger Standortfaktor, der von nur 2,7 % als schlecht beurteilt wird. Diese Zufriedenheit wird nach Beendigung der derzeitigen Straßenbaumaßnahmen weiter steigen.

Die ÖPNV-Verbindungen sind für ca. 45 % wichtig, diese wird lediglich von 16% als schlecht bewertet.

#### 4.3. Familienfreundlichkeit

Durch: Arbeitsmöglichkeiten für den Lebenspartner (Punkt 4), Kindergartenplätze für Kinder unter 6 Jahren (Punkt 5), Betreuungsangebote für Kinder von 6-14 Jahren (Punkt 6) und vielfältiges Schulangebot (Punkt 7)

Ein wichtiger Standortfaktor zur Gewinnung von Fachkräften ist, dass eine Kommune insgesamt als familienfreundlich gilt. Bei den Antworten zu den „Arbeitsmöglichkeiten für Lebenspartner“, Kindergartenplätzen, Betreuungsangeboten für Kinder von 6-14 Jahren sowie dem vielfältigem Schulangebot, wurde die Wichtigkeit dieser Angebote betont.

Auch bestätigen 58,7 %, dass ausreichende Arbeitsmöglichkeiten für den Lebenspartner in Worms existieren, zumal dies ein wichtiges Kriterium für 50,7 % ist, um hier einen Arbeitsplatz anzunehmen. Denn in vielen Fällen wollen beide Partner arbeiten, weshalb ein Wirtschaftsstandort beiden Partnern attraktive Arbeitsplätze bieten muss.

Zu den wichtigen Standortfaktoren gehören der flächendeckende und bedarfsgerechte Ausbau der Kinderbetreuung, der es beiden Elternteilen ermöglicht, berufstätig zu sein. So halten 41,3 % sowohl Kindergartenplätze für Kinder unter 6 Jahren als auch die Betreuungsangebote für Kinder zwischen 6-14 Jahren für wichtig. Die in der Stadt angebotenen Betreuungsangebote werden mit 21,3 % im Kindergartenbereich und mit 29,3% im Betreuungsangebot als schlecht bewertet. Dies zeigt, dass im Bereich der flexiblen Kinderbetreuungsangeboten für Kinder zwischen 6-14 Jahren Verbesserungspotential besteht.

Besonders wichtig (insgesamt 82,6 %) ist den Unternehmen ein vielfältiges Schulangebot. Hier gaben die befragten Firmen an, dies sei für ihre Arbeitnehmer ein sehr wichtiges (41,3 %) und wichtiges (41,3%) Standortkriterium.

#### **4.4. Niedrige Lebenshaltungskosten**

Im Vergleich zu den exklusiven und teureren Großstädten in den Metropolregionen kann Worms mit niedrigen Lebenshaltungskosten Fachkräfte locken, was von 71 % der Befragten bestätigt wird.

#### **4.5. Attraktives Angebot an Wohnraum**

Die Attraktivität des Wohnraumangebotes in Worms wird von 28% der Befragten als schlecht beurteilt. Hier besteht Handlungsbedarf, da dieses Kriterium von immerhin 38,7% der Befragten als sehr wichtig und von 50,7 % als wichtig angesehen wird.

#### **4.6. Attraktive Einkaufsmöglichkeiten**

In der Stadt, in der man lebt und arbeitet, möchte man auch einkaufen. Deshalb sind für 61 % attraktive Einkaufsmöglichkeiten wichtig. Das Angebot ist vielfältig und ausgewogen, es besteht aber Verbesserungspotential, da immerhin 22,7% das aktuelle Angebot als schlecht bewerten.

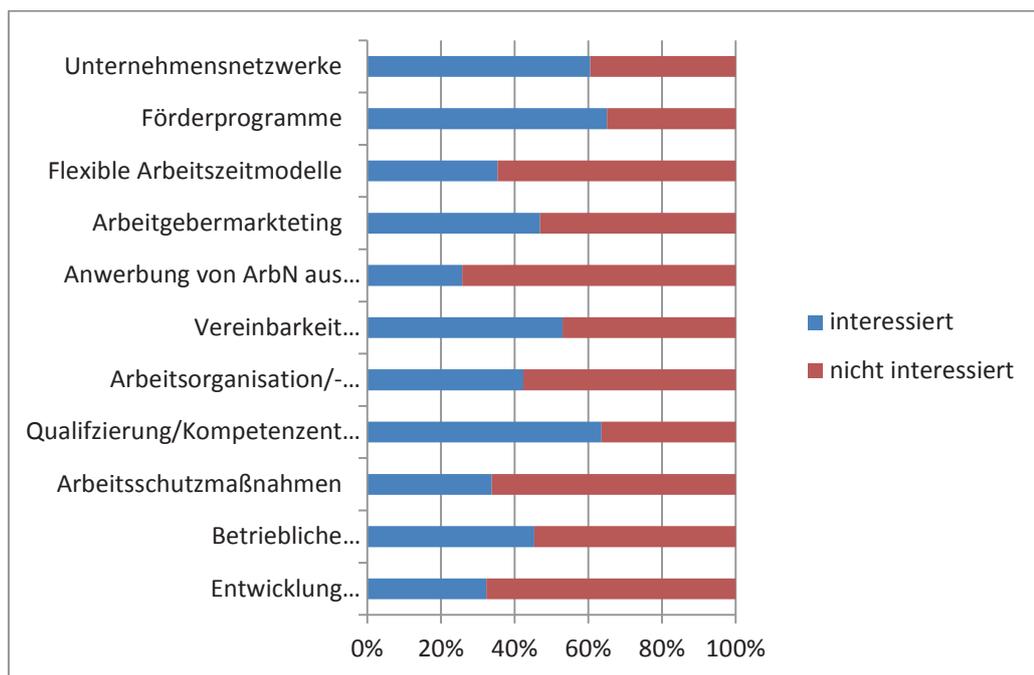
#### **4.7. Kultur-, Sport- und Freizeitangebote**

Große Zufriedenheit herrscht bei dem in Worms bestehenden Kultur- und Sport- und Freizeitangeboten. Diese werden von 64 % (Kultur) und 70% (Sport- und Freizeitangebote) für wichtig angesehen, wobei die Zufriedenheit mit 66 % bzw. 68 % auch groß ist. Damit zahlt es sich aus, dass die Stadt bei diesem wichtigen Standortfaktor seit Jahren in ein facettenreichen Freizeit- und Kulturangebot investiert.

#### **4.8. Willkommenskultur für Neubürger**

Die Willkommenskultur für Neubürger aus dem In- und Ausland wird von 53 % als ein wichtiges Handlungsfeld angesehen, wobei das Angebot von 50% der Befragten als ausreichend eingestuft wird, so dass hier kein vorrangiger Handlungsbedarf besteht.

## 5. Interesse der Firmen an geplanten Veranstaltungen und Unterstützungsangeboten rund um das Thema „Fachkräftesicherung“:



Die Unternehmen sind daran interessiert, zukünftig an Veranstaltungen zu folgenden Themen bevorzugt mitzuarbeiten:

- Unternehmensnetzwerke
- Förderprogramme
- Qualifizierung & Kompetenzentwicklung

Kaum oder wenig Interesse besteht u.a. bei den Themen:

- Anwerbung von Arbeitnehmern aus dem Ausland
- Arbeitsschutzmaßnahmen
- flexible Arbeitszeitmodelle

Die Wirtschaftsförderung wird zusammen mit den Kammern die am häufigsten genannten Bedarfe aufgreifen und dazu in den nächsten Jahren verstärkt gemeinsame Veranstaltungen durchführen.

## 6. Zusammenfassung der wesentliche Ergebnisse:

- Der Fachkräftebedarf steigt und wird zunehmend eine Herausforderung für die Unternehmen.
- Eine gute Standortpolitik unterstützt die Firmen bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften.
- Die Jugendlichen müssen vermehrt für eine duale Ausbildung begeistert werden, um den drohenden Facharbeitermangel zu vermeiden.
- Die duale Ausbildung muss attraktiver gemacht werden und deren Vorteile besser vermarktet werden (z.B. ist den meisten unbekannt, dass ein Abschluss als Handwerksmeister einem Bachelor- Abschluss gleichgestellt ist)
- Die Betriebe müssen verstärkt auf Fachkräftereserven, wie Frauen, Älteren und Migranten zurückgreifen.

### Fazit:

Fachkräftesicherung ist kein Selbstläufer, sondern die Unternehmen müssen bereits heute Ressourcen investieren, um auch zukünftig die benötigten Fachkräfte gewinnen und halten zu können. Die nachhaltige Fachkräftesicherung wird eine Daueraufgabe werden.

## Umfrage zum Fachkräftebedarf in Worms

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Worms möchte aussagekräftige Daten zum Fachkräftebedarf in Worms erheben, daher bitten wir Sie, sich ein paar Minuten Zeit zu nehmen, um die folgenden Fragen zu beantworten. Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie uns den Fragebogen **per Fax 06241 853-7099 oder E-Mail: [wfg@worms.de](mailto:wfg@worms.de)** bis zum **06.März 2015** zurücksenden.

Die Auswertung der Fragebögen erfolgt anonym unter Einhaltung der Datenschutzrichtlinien. Die Nennung Ihres Unternehmens und Ihrer Kontaktdaten dienen ausschließlich der internen Verwendung. Falls Sie weitere Fragen haben, steht Ihnen **Frau Sabine Müller Tel: 06241 853-7102** gerne zur Verfügung.

### 1. Firmenangaben:

Firmenname :  
 Anschrift :  
 E-Mail Adresse :  
 Kontaktperson :

#### 1.1. Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

- Industrie/ produzierendes Gewerbe
- Handel / Hotel- und Gastgewerbe
- Handwerk
- sonstige Dienstleistungen (incl. Finanzen & Versicherungen)
- Logistik, Transportgewerbe, Verkehr
- Gesundheitswirtschaft
- IT /Computer
- Wirtschaft und Verwaltung
- Landwirtschaft und Weinbau, Umwelt

Sonstiges: \_\_\_\_\_

#### 1.2. Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb tätig? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

- bis 10 Mitarbeiter/innen
- 11- 50 Mitarbeiter/innen
- bis 100 Mitarbeite/innen
- mehr als 100 Mitarbeiter/innen

#### 1.3. Wie sind Altersstruktur und Geschlechtsverteilung Ihrer Beschäftigten? (Bitte Anzahl angeben)

Unter 30 Jahre : \_\_\_\_\_  
 30 bis 49 Jahre : \_\_\_\_\_  
 50 bis 59 Jahre : \_\_\_\_\_  
 Älter als 60 Jahre : \_\_\_\_\_  
 Anzahl Männer gesamt : \_\_\_\_\_  
 Anzahl Frauen gesamt : \_\_\_\_\_

#### 1.4. Wie setzen sich Ihre Beschäftigten nach Qualifikation zusammen? (Bitte Anzahl angeben)

Un- oder angelernte Arbeitskräfte : \_\_\_\_\_  
 Auszubildende : \_\_\_\_\_  
 Facharbeiter/innen, Gesellen/Gesellinnen, Projektleiter/innen : \_\_\_\_\_  
 Techniker/innen, Meister/innen, Sachbearbeiter/innen : \_\_\_\_\_  
 Personen mit kaufmännischem Hochschulabschluss : \_\_\_\_\_  
 Personen mit technischem Hochschulabschluss : \_\_\_\_\_  
 Personen mit sonstigem Hochschulabschluss : \_\_\_\_\_

**1.5. Wie viele Ihrer Mitarbeiter/innen arbeiten** (Bitte Anzahl angeben)

Vollzeit : \_\_\_\_\_  
 Teilzeit : \_\_\_\_\_  
 Geringfügig beschäftigt : \_\_\_\_\_  
 In Mutterschutz/ Elternzeit : \_\_\_\_\_  
 Als Leiharbeiter/in : \_\_\_\_\_  
 Mit Zeitvertrag : \_\_\_\_\_

**2. Einschätzung Ihres zukünftigen Personalbedarfs**

**2.1. Wie wichtig ist das Thema Fachkräftesicherung für Ihren Betrieb?**

Sehr Wichtig       Wichtig       Unwichtig

**2.2. Wie viele Stellen konnten Sie im letzten halben Jahr auf Grund von Fachkräftemangel (zeitweise) nicht oder nur unterqualifiziert besetzen?** (Bitte Anzahl angeben)

\_\_\_\_\_

**2.3. Sind Sie durch die Nichtbesetzung aktuell schon in ihrer Geschäftstätigkeit beeinträchtigt?**

Ja                       Nein

**2.4. Wie schätzen Sie Ihren Personalbedarf bei den genannten Qualifikationen für die nächsten fünf Jahre ein?** (Zutreffendes bitte ankreuzen)

|  | Gering | Mittel | Hoch | Kein Bedarf |
|--|--------|--------|------|-------------|
| Auszubildende  |        |        |      |             |
| Un-/angelernte Arbeitskräfte   |        |        |      |             |
| Facharbeiter/Innen/, Gesellen/Gesellinnen, Sachbearbeiter/innen          |        |        |      |             |
| Techniker/innen, Meister/innen, Projektleiter/innen                      |        |        |      |             |
| Personen mit kaufmännischem Hochschulabschluss                           |        |        |      |             |
| Personen mit technischem oder naturwissenschaftlichem Hochschulabschluss |        |        |      |             |
| Bachelor / Master, sonstige Hochschulabschlüsse                          |        |        |      |             |

**2.5. Erwarten Sie Schwierigkeiten diese Stellen zukünftig innerhalb von sechs Monaten besetzen zu können?** (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Ja                       Nein

**2.6. Was sehen Sie als Ursache, dass (in Zukunft) offene Stellen in Ihrem Betrieb nur erschwert zu besetzen sind?** (Zutreffendes bitte ankreuzen)

|  | Nie | Selten | Häufig | Immer |
|--|-----|--------|--------|-------|
| Keine oder zu wenige Bewerber/innen  |     |        |        |       |
| Mangelnde Qualifikation der Bewerber/innen                                 |     |        |        |       |
| Fehlende Berufserfahrung   |     |        |        |       |
| Die Bewerber/innen sind zu alt   |     |        |        |       |
| Fehlende Mobilität der Bewerber/innen                                      |     |        |        |       |
| Zu hohe Gehaltsforderungen   |     |        |        |       |
| Von der Arbeitsagentur vermittelte Bewerber/innen sind nicht arbeitsbereit |     |        |        |       |
| Bewerber/innen ziehen ein anderes (Groß-) Unternehmen vor                  |     |        |        |       |
| Mangelnde Attraktivität der Arbeitsplätze                                  |     |        |        |       |
| Ungünstige Arbeitsbedingungen (z.B. für Familien)                          |     |        |        |       |
| Mangelnde Attraktivität des Unternehmensstandort                           |     |        |        |       |
| Sonstiges, und zwar:   |     |        |        |       |

### **3. Maßnahmen zur Deckung Ihres zukünftigen Personalbedarfes**

#### **3.1. Wie beurteilen Sie die bisherigen Aktivitäten ihres Unternehmens zur Fachkräftesicherung?**

- Voll ausreichend
- Wir müssten mehr tun
- Das Thema wurde bei uns bislang noch nicht oder nur sehr unzureichend behandelt
- Das Thema ist für uns bislang nicht relevant und wird uns auch in naher Zukunft nicht betreffen

#### **3.2. Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Personalentwicklungskonzept?**

- Ja
- Nein

#### **3.3. Welche der folgenden Strategien zur Fachkräftesicherung werden von Ihnen bereits eingesetzt oder sind geplant? (Zutreffendes bitte ankreuzen)**

|  | Nicht im Einsatz oder geplant | Ist in der Planung | Wird bereits umgesetzt |
|--|-------------------------------|--------------------|------------------------|
| Erhöhung der Anzahl der Auszubildenden   |                               |                    |                        |
| Weiter- und Nachqualifizierung eigener Mitarbeiter/innen   |                               |                    |                        |
| Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse   |                               |                    |                        |
| Reduzierung der Teilzeitarbeit   |                               |                    |                        |
| Erhöhung der Arbeitszeit   |                               |                    |                        |
| Attraktivere Arbeitszeitmodelle  |                               |                    |                        |
| Abwerbung von Fachkräften anderer Betriebe   |                               |                    |                        |
| Zeitungsinserate regional  |                               |                    |                        |
| Zeitungsinserate überregional  |                               |                    |                        |
| Vermittlung durch die Agentur für Arbeit / Jobcenter   |                               |                    |                        |
| Anwerbung von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund aus dem Inland                              |                               |                    |                        |
| Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland   |                               |                    |                        |
| Bewerberbörsen im Internet   |                               |                    |                        |
| Eigene Mitarbeiter/innen zum Anwerben im Freundes- und Familienkreis nutzen                        |                               |                    |                        |
| Besuch von Bewerbungs- oder Ausbildungsmessen  |                               |                    |                        |
| Personalberatung/Headhunter/private Stellenvermittlung   |                               |                    |                        |
| Social Networks (Xing, Facebook, etc.)   |                               |                    |                        |
| Nutzung von Zeitarbeitsfirmen/ Leiharbeiter/innen  |                               |                    |                        |
| Kontakt mit Schulen/ Hochschulen   |                               |                    |                        |
| Anbieten von Praktika / Studienarbeiten  |                               |                    |                        |
| Stellengesuche und Initiativbewerbungen  |                               |                    |                        |
| Verstärkte Einstellung von Frauen  |                               |                    |                        |
| Verstärkte Einstellung von älteren Arbeitskräften  |                               |                    |                        |
| Betriebliche Gesundheitsförderung und Eingliederungsmanagement                                     |                               |                    |                        |
| Bessere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf   |                               |                    |                        |
| Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen  |                               |                    |                        |
| Zahlung höherer Löhne oder sonstiger finanzieller Vergütungen (z.B. Betriebsrente oder Firmenauto) |                               |                    |                        |
| Sonstiges, und zwar  |                               |                    |                        |

**4. Wie wichtig sind, aus Ihrer Erfahrung, folgende Standortfaktoren für die Entscheidung der gesuchten Fachkräfte eine Stelle in Worms anzunehmen?**

**Wie beurteilen Sie die Qualität dieser Standortfaktoren in Worms.** (Zutreffendes bitte ankreuzen)

|  | Bedeutung der Standortfaktoren für die Fachkräfte |         |           | Ihre Beurteilung der Standortfaktoren in Worms |             |          |
|--|---|---------|-----------|--|-------------|----------|
|  | Sehr Wichtig                                      | Wichtig | Unwichtig | Sehr gut                                       | Ausreichend | Schlecht |
| Schnelle Datenverbindungen                     |   |         |           |  |             |          |
| Nähe zu den Autobahnen                         |   |         |           |  |             |          |
| Attraktive ÖPNV - Verbindungen                 |   |         |           |  |             |          |
| Arbeitsmöglichkeiten für Lebenspartner/innen   |   |         |           |  |             |          |
| Kindergartenplätze für Kinder unter 6 Jahren   |   |         |           |  |             |          |
| Betreuungsangebote für Kinder von 6- 14 Jahren |   |         |           |  |             |          |
| Vielfältiges Schulangebot                      |   |         |           |  |             |          |
| Niedrige Lebenshaltungskosten                  |   |         |           |  |             |          |
| Attraktives Angebot an Wohnraum                |   |         |           |  |             |          |
| Attraktive Einkaufsmöglichkeiten               |   |         |           |  |             |          |
| Gute Erreichbarkeit der Metropolregionen       |   |         |           |  |             |          |
| Kulturangebot                                  |   |         |           |  |             |          |
| Sport- und Freizeitmöglichkeiten               |   |         |           |  |             |          |
| Willkommenskultur für Neubürger/innen          |   |         |           |  |             |          |

**5. Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Worms mbH plant, zukünftig mit Ihren Kooperationspartnern Veranstaltungen und Unterstützungsangebote für Unternehmen rund um das Thema „Fachkräftesicherung“ anzubieten.**

**Sind Sie an folgenden Themen interessiert?** (Zutreffendes bitte ankreuzen)

|   | Interessiert | Nicht Interessiert |
|---|--------------|--------------------|
| Entwicklung eines Unternehmensleitbildes  |              |                    |
| Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement   |              |                    |
| Etablierung von Arbeitsschutzmaßnahmen  |              |                    |
| Qualifizierung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter/innen                                     |              |                    |
| Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung   |              |                    |
| Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf |              |                    |
| Unterstützung bei Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland                                    |              |                    |
| Arbeitgebermarketing  |              |                    |
| Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle   |              |                    |
| Vorstellung von Förderprogrammen und Ansprechpersonen   |              |                    |
| Aufbau und Mitarbeit in Unternehmensnetzwerken  |              |                    |

**Sonstiges, und zwar** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

Herausgeber:  
Wirtschaftsförderungsgesellschaft für die Stadt Worms mbH  
Marktplatz 2, 67547 Worms  
Tel.: 06241 853-7200  
Fax: 06241 853-7099  
E-Mail: [wfg@worms.de](mailto:wfg@worms.de)  
[www.wfg-worms.de](http://www.wfg-worms.de)

Mit freundlicher Unterstützung von  
Industrie- und Handelskammer für Rheinhessen  
Handwerkskammer Rheinhessen

© 2015  
Alle Rechte vorbehalten.



Wirtschaftsförderungsgesellschaft  
für die Stadt Worms mbH

