



Fachkräftereport 2019

der Industrie- und Handelskammer in Nordrhein-Westfalen



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

Vorwort	3
Fachkräfte-Situation auf einen Blick	4
Fachkräfte-Engpass nach Qualifikation	6
Fachkräfte-Engpass nach Branchen	7
Fachkräfte-Engpass nach Berufsgruppen	10
Weitere Fachkräfte-Potenziale erschließen	14
Fachkräfte-Situation vor Ort	19
IHK Lippe zu Detmold	20
IHK-Fachkräftemonitor	22
Glossar	23
Impressum	24

Vorwort

1964 sind in Nordrhein-Westfalen 300.405 Menschen zur Welt gekommen. Das Jahr ist damit das geburtenstärkste in der Geschichte des Bundeslandes. Wer 1964 geboren wurde, erreicht im Jahr 2031 sein gesetzliches Renteneintrittsalter.

Auf der anderen Seite ist 23 ein typisches Alter für den Eintritt in den Arbeitsmarkt nach Ausbildung oder Studium. Wer im Jahr 2031 dieses Alter erreicht, wurde im Jahr 2008 geboren. Das trifft in NRW auf genau 150.007 Personen zu.

Wenn allein aufgrund der natürlichen Bevölkerungsentwicklung dem Arbeitsmarkt Fachkräfte annähernd im Verhältnis von zwei zu eins verloren gehen, lässt das erahnen, wie groß der Druck auf die Unternehmen werden kann. Nicht zu Unrecht bewerten deshalb die meisten Unternehmen in NRW und bundesweit seit einiger Zeit den Fachkräftemangel als ihr größtes Geschäftsrisiko.

Selbstverständlich wäre es zu einfach, die Situation auf dem Arbeitsmarkt auf diese beiden Zahlen zu reduzieren. Viele weitere Faktoren wirken auf das Fachkräftepotenzial ein, allen voran die Zuwanderung, die Qualifizierung und die Erwerbsbeteiligung.

Der vorliegende Fachkräftereport 2019 von IHK NRW wirft einen genaueren Blick auf die Situation auf dem NRW-Arbeitsmarkt. Er soll zum einen für das Thema sensibilisieren und zum anderen verschiedene Lösungsansätze für den Fachkräftemangel ansprechen. Denn der demografische Trend macht deutlich, dass vereinzelte Maßnahmen nicht ausreichen werden.

Angesichts dieser Herausforderung brauchen wir ein Zusammenwirken aller Potenziale für Nordrhein-Westfalen, um dem weiter ansteigenden Fachkräftemangel entgegenwirken zu können zu können.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Thomas Meyer



Thomas Meyer, Präsident

Fachkräfte-Situation auf einen Blick

Kennzahlen

Rückgang des Fachkräfte-Angebots

1,25 Mio.

Erwerbstätige bis 2030

Fehlende Fachkräfte 2019

447.000

(6,9 % des Stellenbedarfs)

Fehlende Fachkräfte 2030

735.000

(13,4 % des Stellenbedarfs)

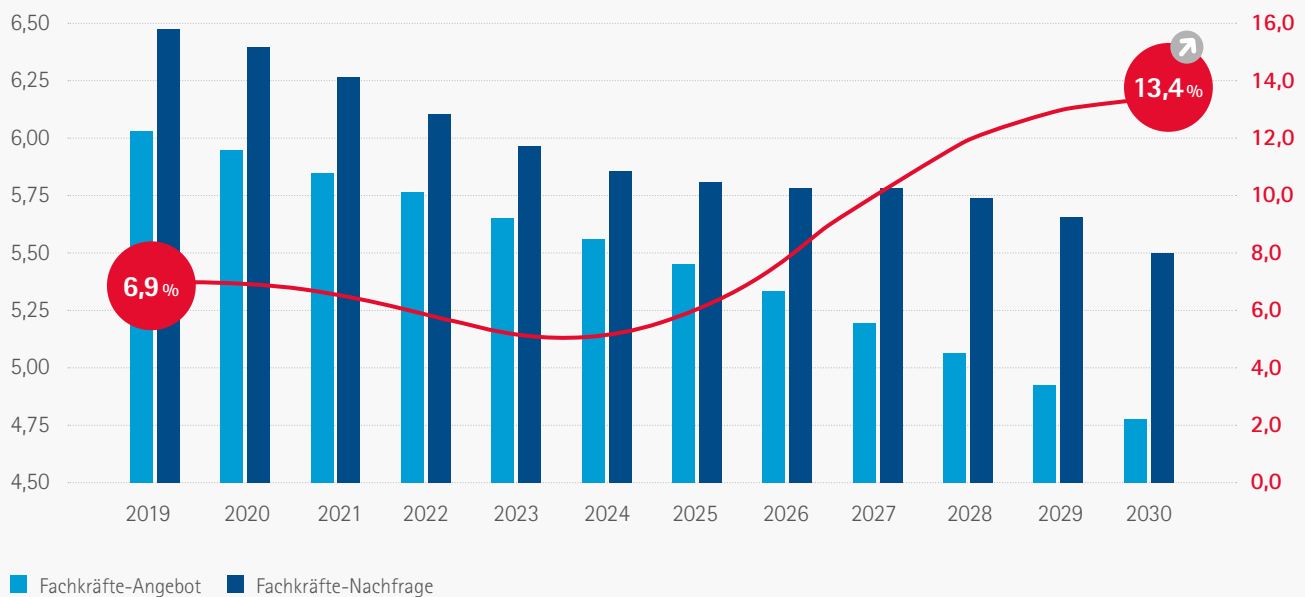
- 2019 stehen der NRW-Wirtschaft¹ rund sechs Millionen Fachkräfte zur Verfügung. 2030 werden es nur noch 4,8 Millionen sein.
- Der Fachkräfte-Bedarf der Unternehmen und öffentlichen Verwaltung in NRW geht zwischen 2019 und 2030 von aktuell 6,5 Millionen auf etwa 5,5 Millionen Fachkräfte zurück.
- Der Fachkräfte-Engpass steigt somit zwischen 2019 und 2030 von 447.000 auf 735.000.
- Das entspricht einem relativen Engpass von 6,9 (für 2019) beziehungsweise 13,4 Prozent (für 2030).
- Der Frauenanteil am Fachkräfte-Angebot steigt leicht von 46,7 auf 47,2 Prozent.
- Das Durchschnittsalter der NRW-Fachkräfte erhöht sich von 44,9 auf 47,6 Jahre.

Zusammengefasst: Das Angebot an erwerbstätigen Fachkräften nimmt stärker ab als die Anzahl der Arbeitsplätze. Der Fachkräfte-Engpass steigt somit zwischen 2019 und 2030 um fast 65 Prozent.

Kennzahlen im Zeitverlauf (2019/2030)

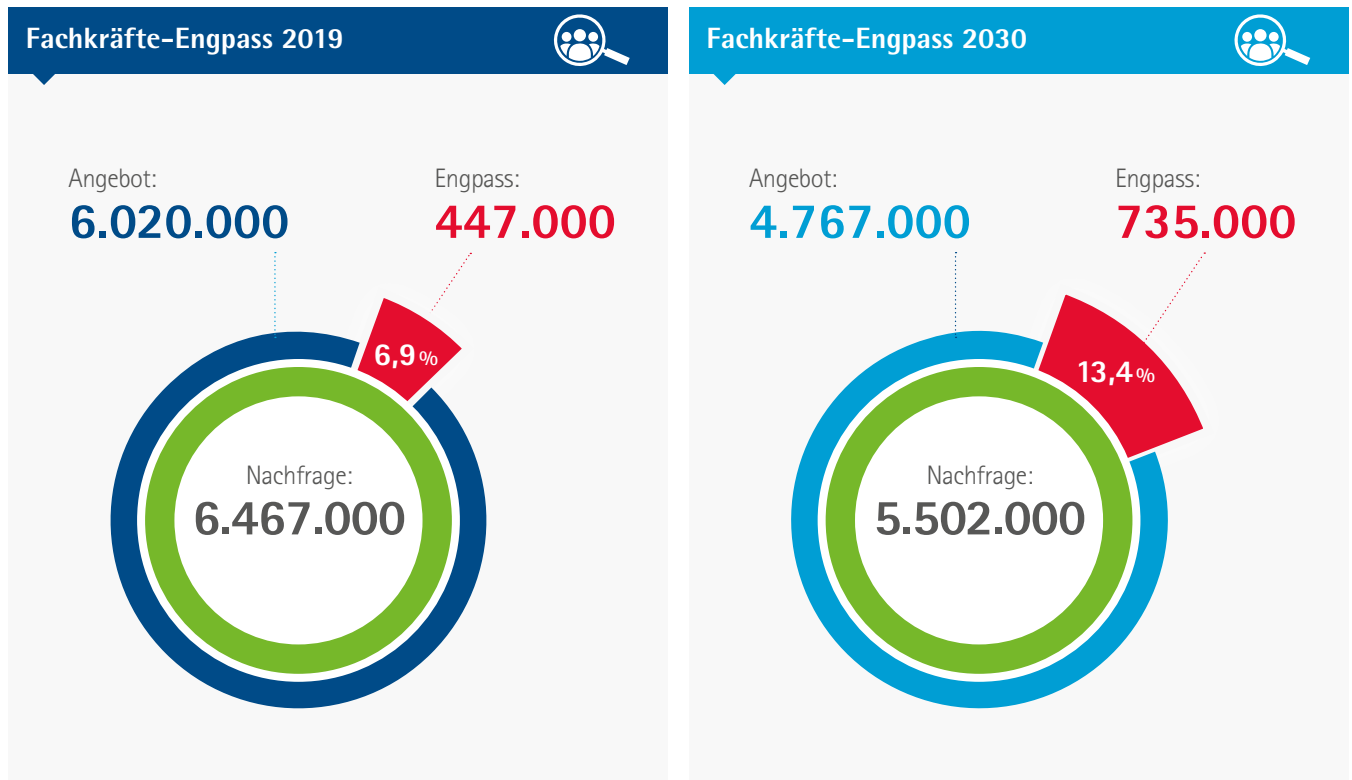
Anzahl aller
Fachkräfte in Mio.

Relativer Fachkräfte-
Engpass in %

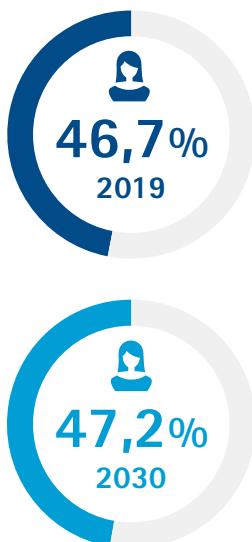


¹ Im Fachkräftereport 2019 umfasst der Begriff ‚NRW-Wirtschaft‘ alle Unternehmen und Fachkräfte mit einem sozialversicherungspflichtigen oder geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis aus industrie-, handels- und dienstleistungsnahen Branchen sowie der öffentlichen Verwaltung. Es werden ca. 80 % der qualifizierten Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen abgedeckt. Weitere Informationen unter: fkm-nrw.de/faq.html

Kennzahlen im Vergleich (2019/2030)

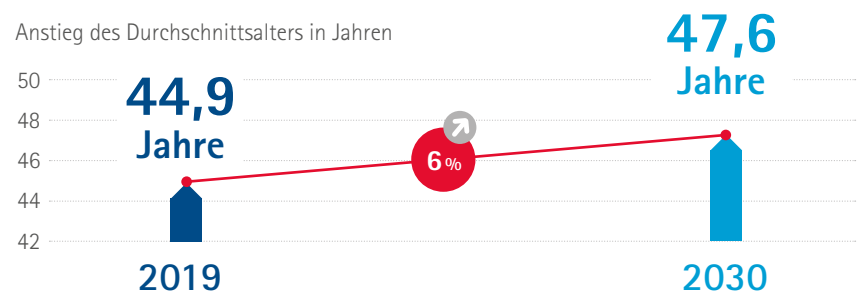


Durchschnittlicher Frauenanteil



Durchschnittliches Alter

Anstieg des Durchschnittsalters in Jahren



Fachkräfte-Engpass nach Qualifikation

Anteil beruflich und akademisch Qualifizierter am Fachkräfte-Engpass

2019



Beruflich Qualifizierte

395.000

(88%)



Akademisch Qualifizierte

52.000

(12%)

2030



Beruflich Qualifizierte

669.000

(91%)



Akademisch Qualifizierte

67.000

(9%)

Zusammengefasst: Den Unternehmen fehlen schon heute insbesondere beruflich qualifizierte Fachkräfte.

2019

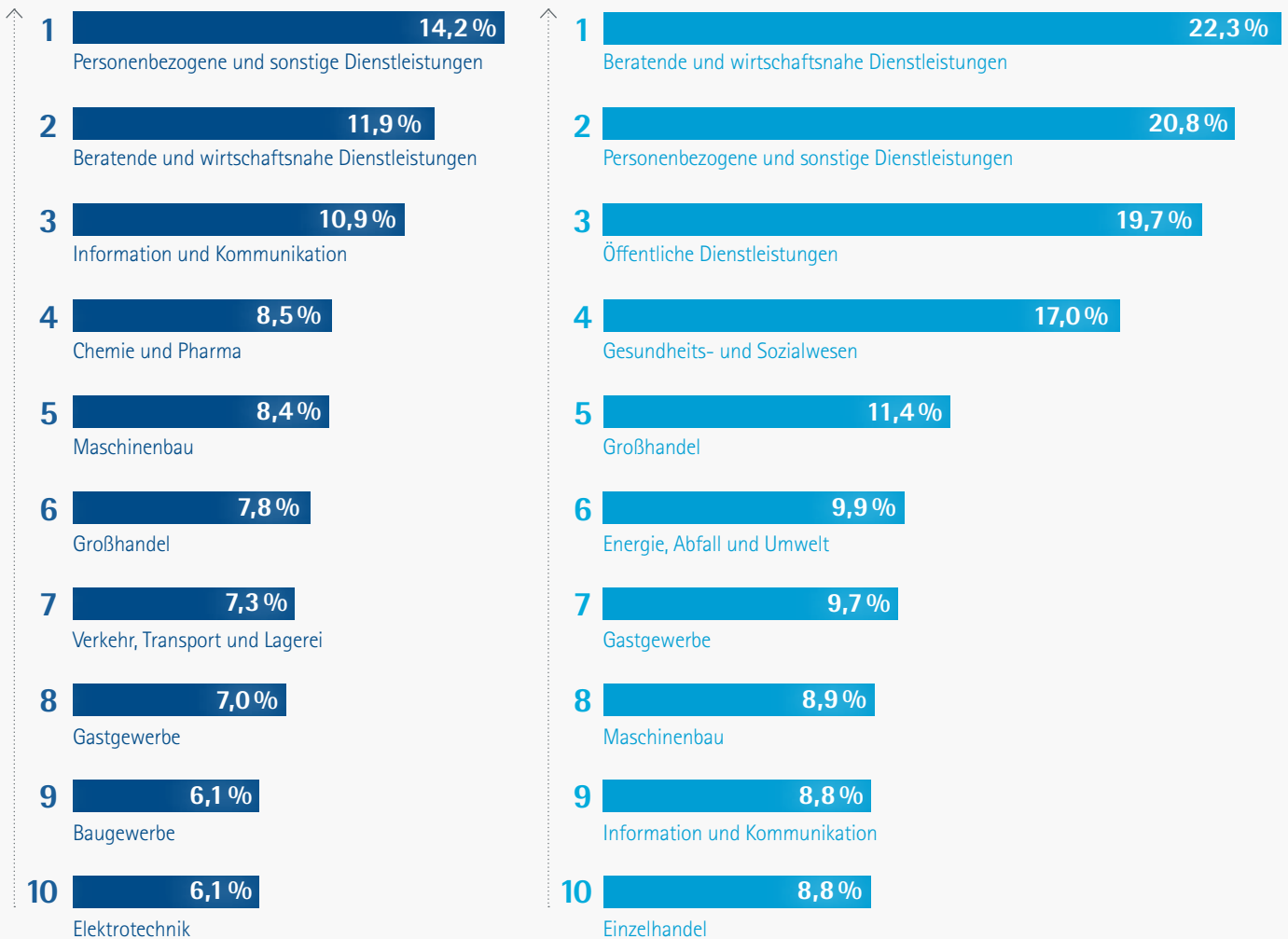
- Bei 88 Prozent der 447.000 fehlenden Fachkräfte ist eine berufliche Ausbildung oder ein zusätzlicher Abschluss in der Höheren Berufsbildung (z.B. Industriemeister/in) gefragt.

2030

- Da zuletzt immer größere Anteile der Schulabgängerinnen und -abgänger ein Studium angestrebt haben, wird der Engpass an Fachkräften mit beruflichem Abschluss bis 2030 weiter ansteigen.

Fachkräfte-Engpass nach Branchen

Fachkräfte-Engpassranking nach Branchen (2019/2030)



Zusammengefasst: MINT-Branchen, Dienstleister und zunehmend das Gesundheitswesen sind besonders von Engpässen betroffen.

2019

- 2019 verzeichnen MINT-Branchen in Relation zur Nachfrage große Fachkräfte-Engpässe.
- Noch stärker von einem Fachkräfte-Engpass betroffen sind personenbezogene und beratende Dienstleistungsunternehmen.

2030

- Bis 2030 wird sich insbesondere der Engpass im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich der öffentlichen und anderen personalintensiven Dienstleistungen deutlich verschärfen.
- Technikorientierte Branchen können durch Anpassungen und Prozessumstellungen den steigenden Fachkräfte-Bedarf nur mildern, nicht aber den demografischen Effekt ausgleichen.

Brancheninformationen auf einen Blick (2019/2030)



Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen

z. B. Grundstücks- und Wohnungswesen oder Kunst- und Freizeitdienstleistungen

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter



Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen

z. B. Steuerberatung, Forschung und Entwicklung oder Personalvermittlung

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter



Information und Kommunikation

z. B. Verlagswesen, Medien oder Informations- bzw. Telekommunikationsdienstleistungen

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter



Chemie und Pharma

Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter



Maschinenbau

z.B. Herstellung von Werkzeugmaschinen

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter



Großhandel

z.B. Großhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln oder Gebrauchs- und Verbrauchsgütern

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
 307.000 240.000	26.000 (7,8%) 31.000 (11,4%)	41,0% 41,4%	45,1 Jahre 48,0 Jahre



Verkehr, Transport und Lagerei

z.B. Eisenbahnverkehr oder Post-, Kurier- und Expressdienste

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
 292.000 222.000	23.000 (7,3%) 20.000 (8,3%)	24,0% 24,8%	44,9 Jahre 47,6 Jahre



Gastgewerbe

Beherbergung und Gastronomie

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
 186.000 158.000	14.000 (7,0%) 17.000 (9,7%)	59,4% 60,0%	44,9 Jahre 47,8 Jahre



Baugewerbe

z.B. Hoch- oder Tiefbau

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
 337.000 266.000	22.000 (6,1%) 17.000 (6,7%)	15,5% 15,3%	44,7 Jahre 47,3 Jahre



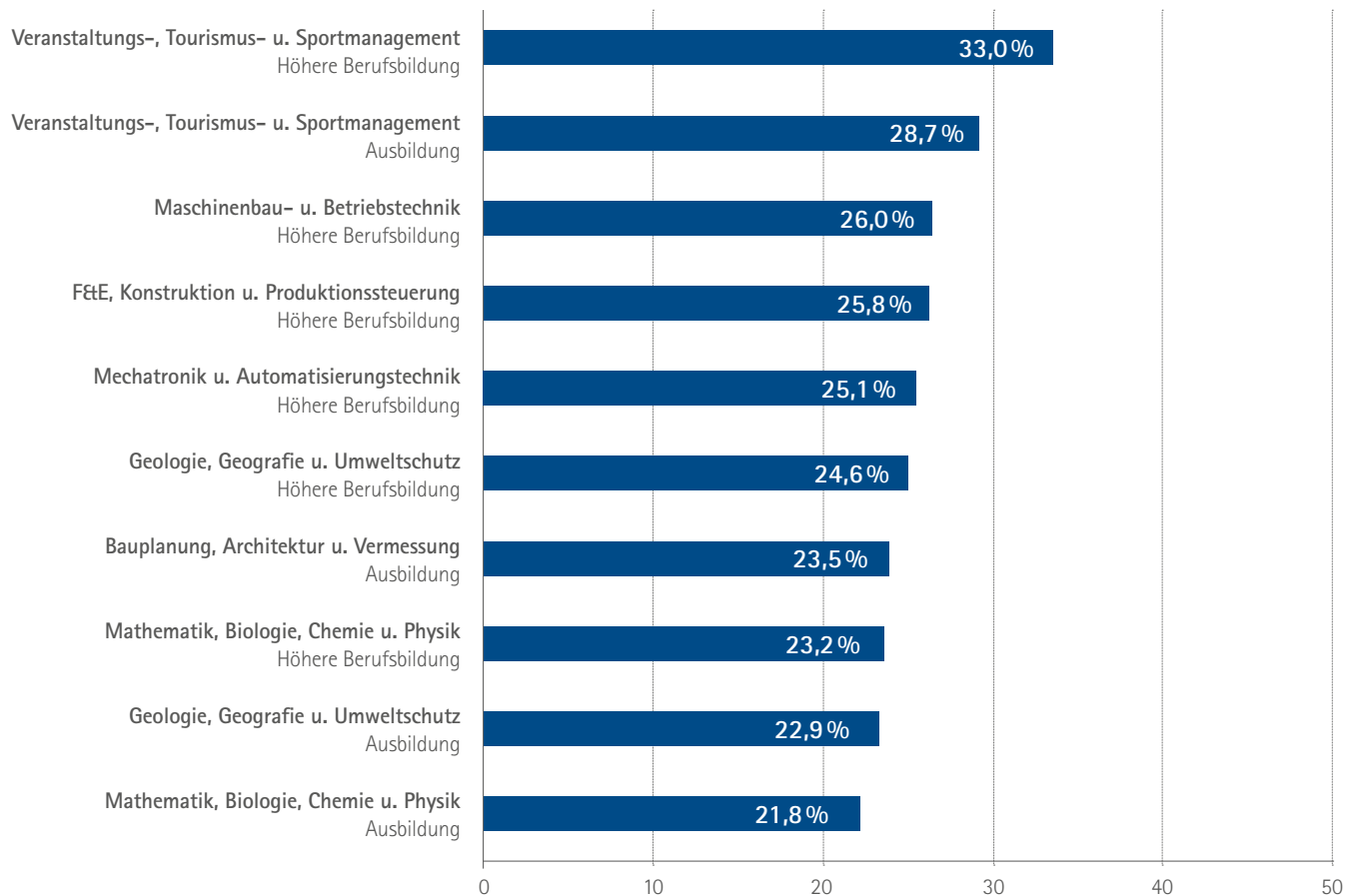
Elektrotechnik

z.B. Herstellung von elektromedizinischen Geräten

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
 124.000 97.600	8.000 (6,1%) 8.400 (7,9%)	23,2% 23,1%	45,2 Jahre 48,0 Jahre

Fachkräfte-Engpass nach Berufsgruppen

Fachkräfte-Engpassranking nach Berufsgruppen (2019)

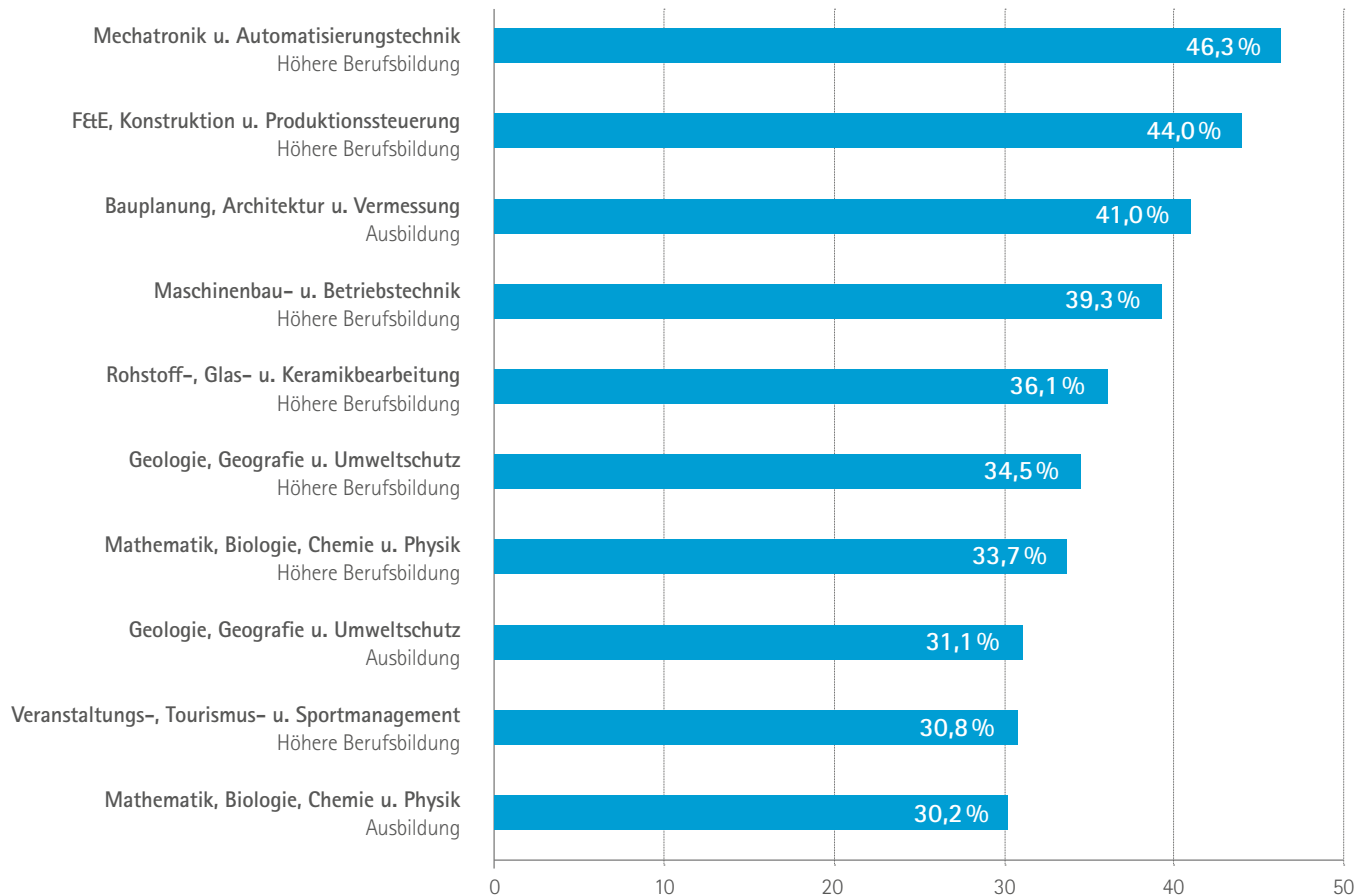


Zusammengefasst



- Neben Berufsgruppen im Veranstaltungs-, Tourismus- und Sportsektor (z.B. Berufe im Messe- und Eventmanagement) zeichnen sich 2019 vor allem Engpässe bei beruflich qualifizierten MINT-Fachkräften (z.B. in der Software-Entwicklung) ab.
- Berufsgruppen mit einem hohen Anforderungsniveau, einem spezialisierten Tätigkeitsprofil und einer technischen Orientierung weisen im Durchschnitt den stärksten Engpass aus.

Fachkräfte-Engpassranking nach Berufsgruppen (2030)



Zusammengefasst



- 2030 kann fast jede zweite Stelle für beruflich fortgebildete Mechatroniker und Automatisierungstechniker sowie in der Forschung und Entwicklung nicht mit qualifizierten Fachkräften besetzt werden.
- Trotz des voranschreitenden Wandels der nordrhein-westfälischen Wirtschaft zugunsten des Dienstleistungssektors sind Engpässe in Relation zur Nachfrage weiterhin maßgeblich in den MINT-Berufsgruppen zu finden.

Berufsgruppen auf einen Blick (2019/2030)



Veranstaltungs-, Tourismus- und Sportmanagement (Höhere Berufsbildung)

z. B. Veranstaltungsfachwirt/in

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
3.600 3.230	1.770 (33,0 %) 1.440 (30,8 %)	64,9 % 65,1 %	44,1 Jahre 46,8 Jahre



Veranstaltungs-, Tourismus- und Sportmanagement (Ausbildung)

z. B. Veranstaltungskaufmann/frau

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
33.100 28.900	13.300 (28,7 %) 11.300 (28,1 %)	65,5 % 65,7 %	45,1 Jahre 47,3 Jahre



Maschinenbau- und Betriebstechnik (Höhere Berufsbildung)

z. B. Technische/r Betriebswirt/in

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
24.800 19.600	8.700 (26,0 %) 12.700 (39,3 %)	6,3 % 6,2 %	47,3 Jahre 51,2 Jahre



F&E, Konstruktion und Produktionssteuerung (Höhere Berufsbildung)

z. B. Industriemeister/in Elektrotechnik

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
62.700 45.700	21.800 (25,8 %) 35.900 (44,0 %)	18,2 % 18,4 %	48,8 Jahre 53,8 Jahre



Mechatronik und Automatisierungstechnik (Höhere Berufsbildung)

z. B. Industriemeister/in Mechatronik

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
2.890 2.310	970 (25,1 %) 1.990 (46,3 %)	5,2 % 4,7 %	49,4 Jahre 55,6 Jahre



Geologie, Geografie und Umweltschutz (Höhere Berufsbildung)

z. B. Chemietechniker/in Fachrichtung Umweltschutz

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
┆ 1.930	○→ 630 (24,6%)	♀♂ 23,2%	↑↑ 46,6 Jahre
┆ 1.500	○→ 790 (34,5%)	♀♂ 23,1%	↑↑ 49,4 Jahre



Bauplanung, Architektur und Vermessung (Ausbildung)

z. B. Bauzeichner/in

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
┆ 8.720	○→ 2.680 (23,5%)	♀♂ 22,5%	↑↑ 48,1 Jahre
┆ 6.670	○→ 4.630 (41,0%)	♀♂ 24,2%	↑↑ 51,4 Jahre



Mathematik, Biologie, Chemie und Physik (Höhere Berufsbildung)

Industriemeister/in Chemie

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
┆ 9.220	○→ 2.780 (23,2%)	♀♂ 24,1%	↑↑ 48,1 Jahre
┆ 7.160	○→ 3.640 (33,7%)	♀♂ 24,2%	↑↑ 51,4 Jahre



Geologie, Geografie und Umweltschutz (Ausbildung)

z. B. Geomatiker/in

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
┆ 2.390	○→ 710 (22,9%)	♀♂ 25,6%	↑↑ 47,0 Jahre
┆ 1.860	○→ 840 (31,1%)	♀♂ 25,4%	↑↑ 49,2 Jahre



Mathematik, Biologie, Chemie und Physik (Ausbildung)

Chemielaborant/in

Fachkräfte-Angebot	Absoluter Engpass (relativer Engpass)	Durchschnittlicher Frauenanteil	Durchschnittliches Alter
┆ 58.000	○→ 16.200 (21,8%)	♀♂ 25,0%	↑↑ 45,7 Jahre
┆ 45.200	○→ 19.600 (30,2%)	♀♂ 25,1%	↑↑ 48,2 Jahre

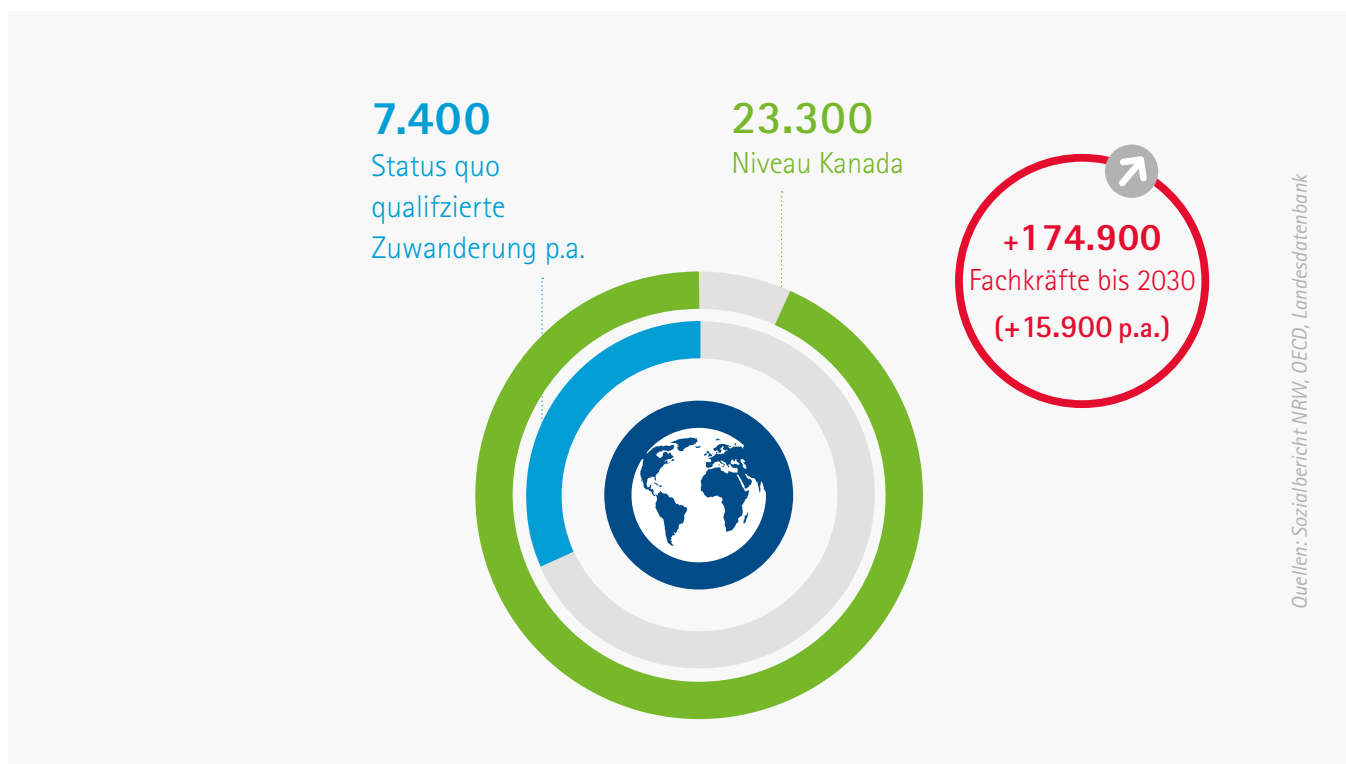
Weitere Fachkräfte-Potenziale erschließen

Die vorgestellten Zahlen machen deutlich: Für die NRW-Wirtschaft ist es essentiell, dass alle Fachkräfte-Potenziale bestmöglich erschlossen werden.

Zuwanderung aus dem Ausland

Kanada gilt vielen als Vorbild für die Anwerbung und Integration von ausländischen Fachkräften. Im Jahr 2016 gehörten 70.000 Einwanderer in Kanada der sogenannten „Economic Class“ an, deren Einwanderung ausschließlich wirtschaftlich begründet war – bei insgesamt 18 Millionen Erwerbstätigen im Land. Wenn Nordrhein-Westfalen dieselbe Quote in der Fachkräfte-Einwanderung erreichen kann, entspricht das einer Zuwanderung von 23.300 Fachkräften pro Jahr. Tatsächlich sind in 2016 etwa 7.400 Personen zum Zwecke einer qualifizierten Beschäftigung zugewandert. Eine Erhöhung der Fachkräfte-Zuwanderung auf das Niveau Kanadas entspräche also einem Plus von 15.900 Beschäftigten pro Jahr beziehungsweise 174.900 Fachkräften bis 2030.

Potenzial ‚Qualifizierte Zuwanderung‘

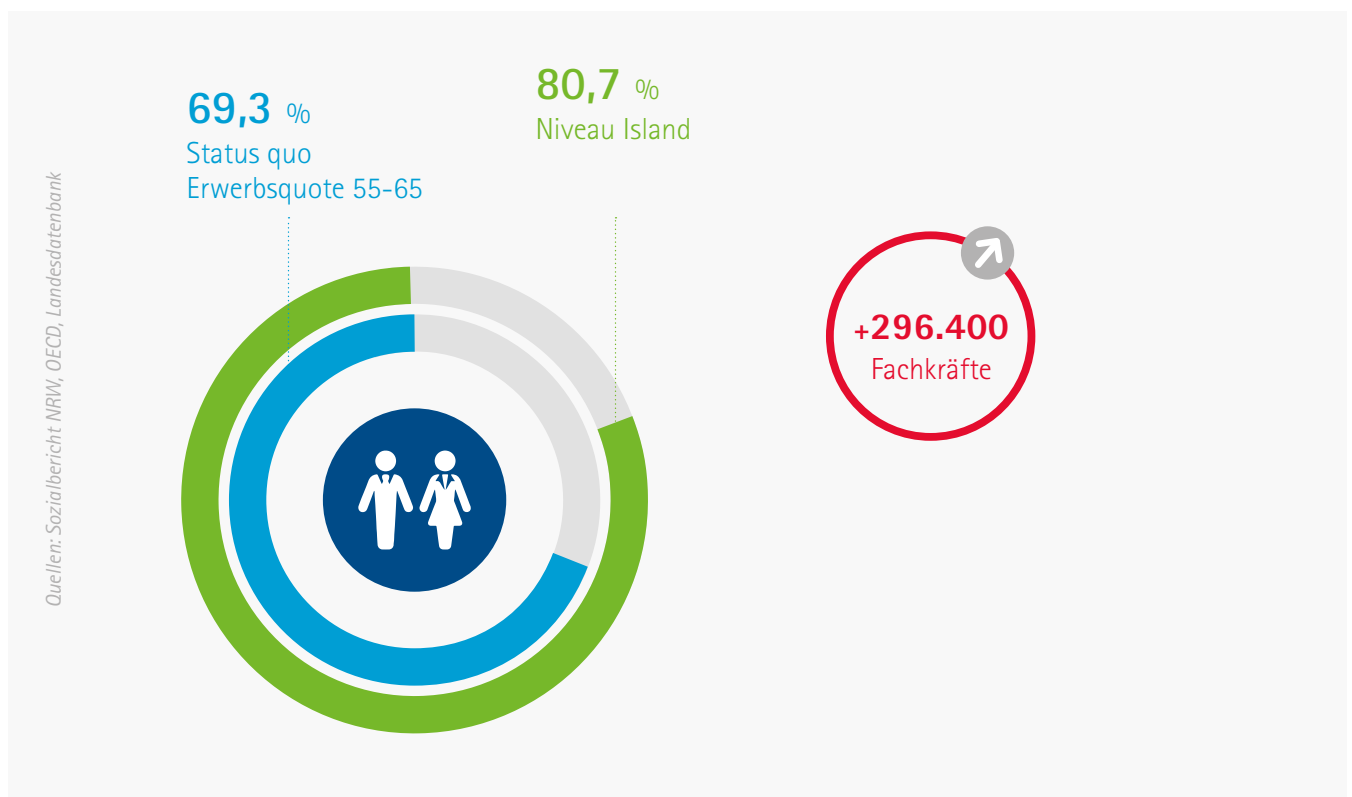


- **Ansprache in den Herkunftsländern:** Es empfiehlt sich, ausländische Fachkräfte durch Informationskampagnen vor Ort anzusprechen und ihnen (berufsbezogene) Beratungs- und Sprachförderungsangebote zu ermöglichen.
- **Ankommen und Einarbeitung unterstützen:** Verständliche und effiziente Verwaltungsprozesse fördern eine schnelle Integration in die Unternehmen.

Erwerbsbeteiligung von älteren Fachkräften

69,3 Prozent der 55- bis-65-Jährigen in NRW sind erwerbstätig. Spitzenreiter unter den OECD-Staaten in dieser Hinsicht ist Island mit einer Erwerbsquote von 80,7 Prozent. Etwa 2,6 Millionen Menschen in NRW gehören in 2018 der Altersgruppe an. Erreicht NRW dieselbe Erwerbsbeteiligung bei älteren Fachkräften wie Island, entspräche das einem Plus von 296.400 Beschäftigten gegenüber heute.

Potenzial ‚Erwerbsbeteiligung älterer Fachkräfte‘

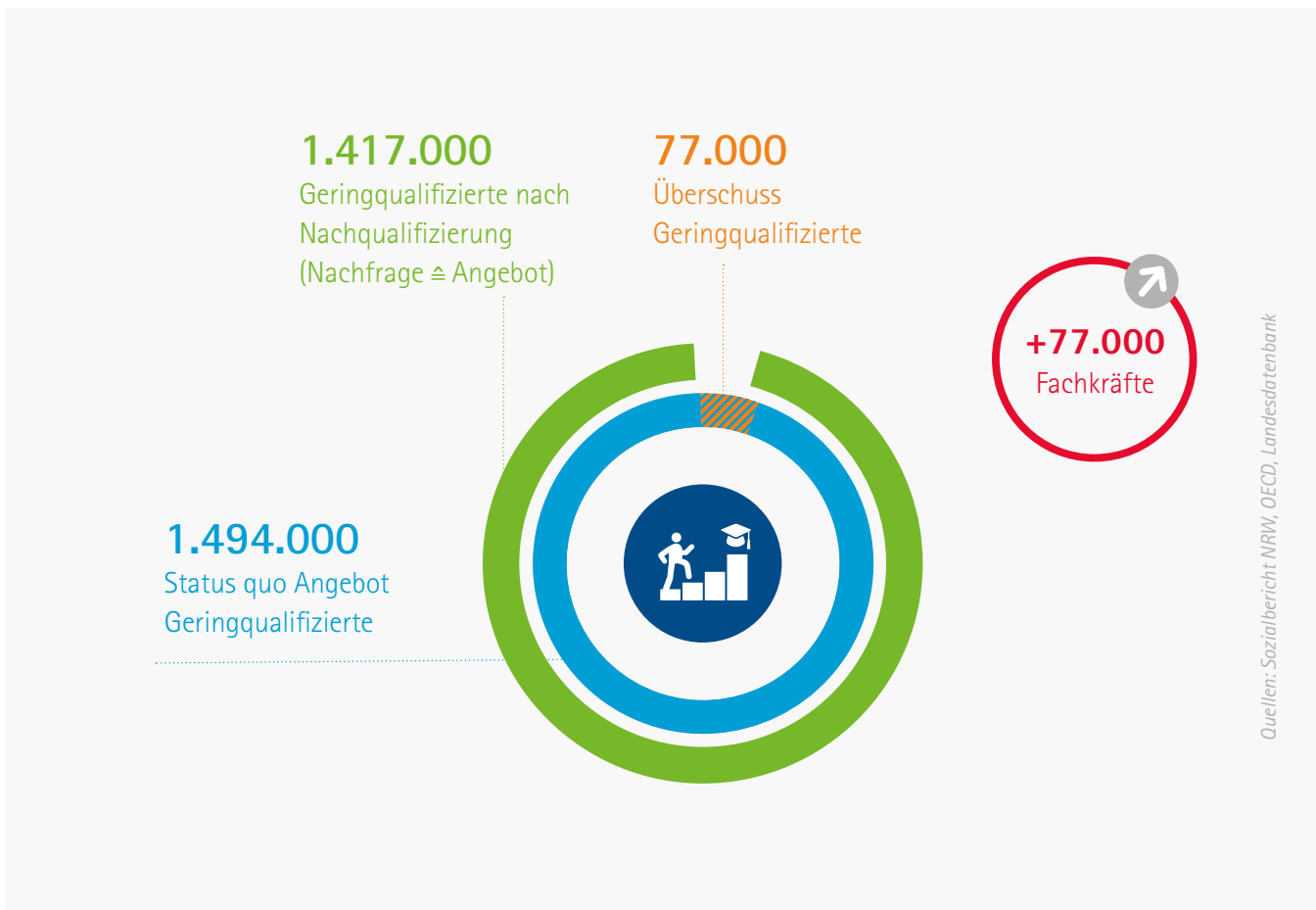


- **Nicht auf dem Erreichten ausruhen:** Der bisherige Anstieg der Erwerbsquote von erfahrenen Fachkräften zwischen 55 und 65 Jahren auf fast 70 Prozent ist aus Perspektive des Fachkräftemangels eine erfreuliche Entwicklung, zeigt aber im OECD-Vergleich noch weiteren Entwicklungsspielraum.
- **Lebenslanges Lernen stärken:** Fachkräfte, die sich fort- und weiterbilden, passen ihr Wissen an den aktuellen Bedarf an. Sie stärken damit ihre Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. Damit erhalten sie weitere Anreize, länger Erwerbstätigkeiten nachzugehen.
- **Technologischen Fortschritt und Digitalisierung nutzen:** Robotik und neue digitale Arbeitsprozesse erleichtern körperlich fordernde Aufgaben. Sie können Einschränkungen ausgleichen, nicht aber das Urteilsvermögen der erfahrenen Fachkräfte ersetzen.

Nachqualifizierung von Geringqualifizierten

Der NRW-Fachkräftemonitor ermittelt für das Jahr 2019 1.494.000 Erwerbspersonen in Helfertätigkeiten ohne einen vollwertigen Berufsabschluss. Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt liegt in diesem Bereich bei lediglich 1.417.000 Personen. Qualifiziert man die überschüssigen Hilfskräfte mit Hilfe von Umschulungen oder Teilqualifizierungen vollständig nach, entspräche das einem Plus von 77.000 weiteren Fachkräften.

Potenzial ‚Nachqualifizierung‘

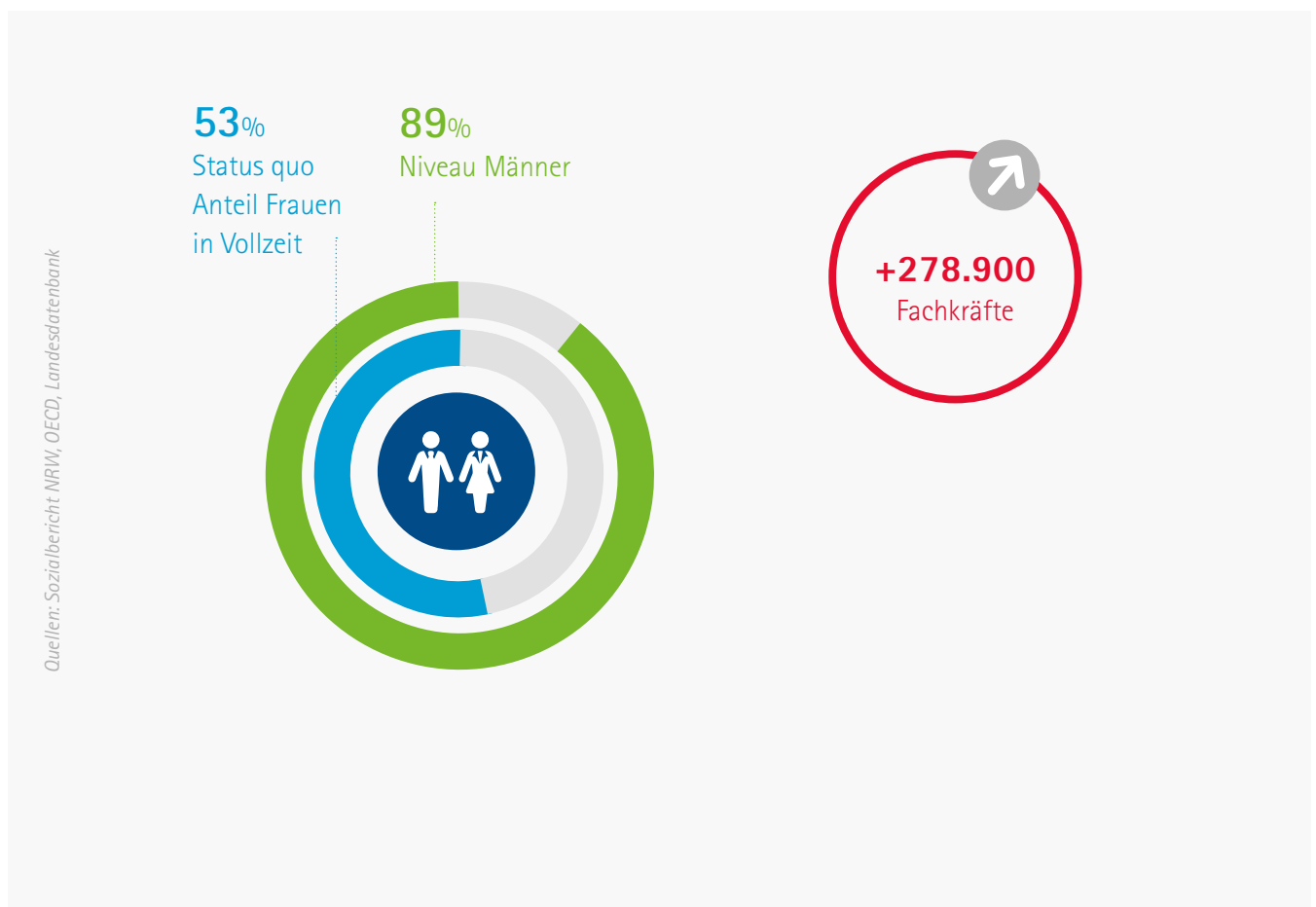


- **Jugendliche in die Berufsausbildung:** Der Königsweg zum Berufsabschluss ist die Ausbildung. Fehlt es an Ausbildungsreife, können vorbereitende (z.B. Einstiegsqualifizierungen) oder unterstützende Maßnahmen (z.B. assistierte Ausbildung) weiterhelfen.
- **Zweite Chance auf vollwertigen Berufsabschluss nutzen:** Falls für Geringqualifizierte Ü25 eine vollständige Ausbildung nicht mehr realistisch ist, können Teilqualifizierungen auch schrittweise zur Externenprüfung und damit zum Berufsabschluss führen.
- **Umschulungszeiten anpassen:** Die vielen erfolgreichen Umschulungen sind bereits ein ermutigendes Beispiel für lebenslanges Lernen. Eine längere finanzielle Förderung kann dieses Instrument noch attraktiver machen und es arbeitsmarktfremden Personen erleichtern, ihre Kompetenzen an die aktuelle Nachfrage anzupassen.

Erhöhung der Wochenarbeitszeit von Frauen in Teilzeit

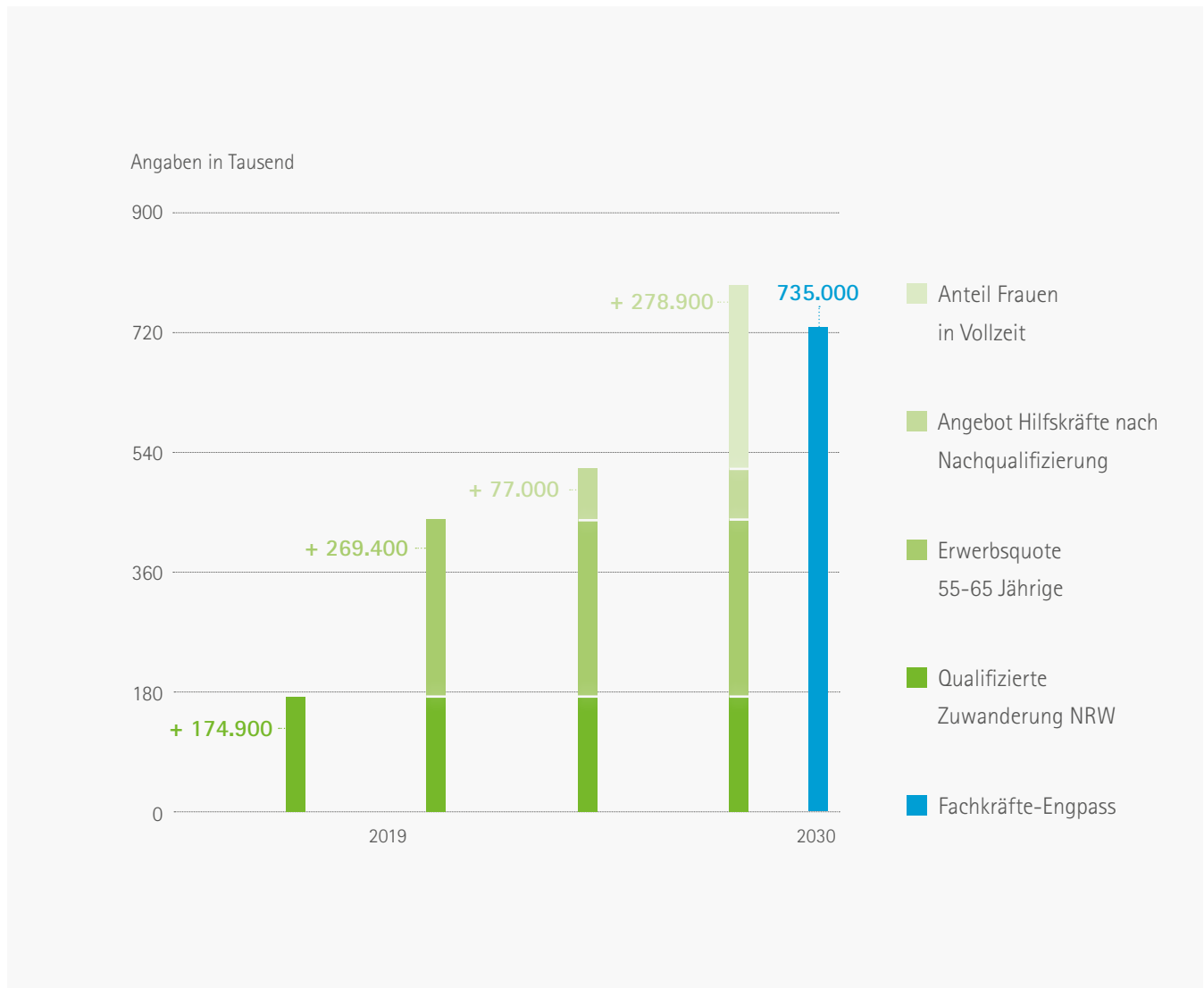
Gegenwärtig arbeiten 53 Prozent der in NRW sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Vollzeit. Bei Männern beträgt der Anteil 89 Prozent. Gelingt es, dieses Gendergap zu schließen, würden 1,1 Millionen Frauen von Teilzeit in Vollzeit wechseln. Allein wenn die Wochenarbeitszeit der Frauen in Teilzeit um durchschnittlich zehn Stunden erhöht würde, entspräche das einem Plus von 278.900 Vollzeit-Beschäftigten.

Potenzial ‚Vollzeitquote Frauen‘



- **Arbeitsplatz und -zeit flexibel gestalten:** Eltern und Familienangehörige können sich häufig nicht in dem zeitlichen Umfang am Erwerbsleben beteiligen, wie sie es gerne würden. Neue Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle können sie dabei unterstützen, Erwerbs- und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren.
- **Infrastruktur für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie:** Damit Eltern sich mit einem größeren zeitlichen Umfang am Erwerbsleben beteiligen können, braucht es nicht nur flexiblere Arbeitsmodelle, sondern auch ein ausreichendes Angebot an Ganztagsbetreuung und anderen sozialen Dienstleistungen.

Herausforderung Fachkräfte-Mangel: Einzelmaßnahmen reichen nicht aus.



Die Erfolge anderer OECD-Länder wie Island oder Kanada zeigen: Es ist möglich, die gezielte Fachkräfte-Zuwanderung attraktiv zu gestalten und die Erwerbsbeteiligung im Alter zu erhöhen. Hierzulande können wir zudem weitere Potenziale wecken, in dem wir Hilfskräfte mit Passungsproblemen nachqualifizieren und Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligung abbauen.

Entscheidend wird sein, alle Handlungsfelder zu einem Maßnahmenpaket zu integrieren. Nur im Zusammenspiel aller Potenziale haben wir bis 2030 in NRW genügend qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Wertschöpfungsverluste durch Fachkräfte-Engpässe zu vermeiden.

Fachkräftesituation vor Ort

IHK Bezirke



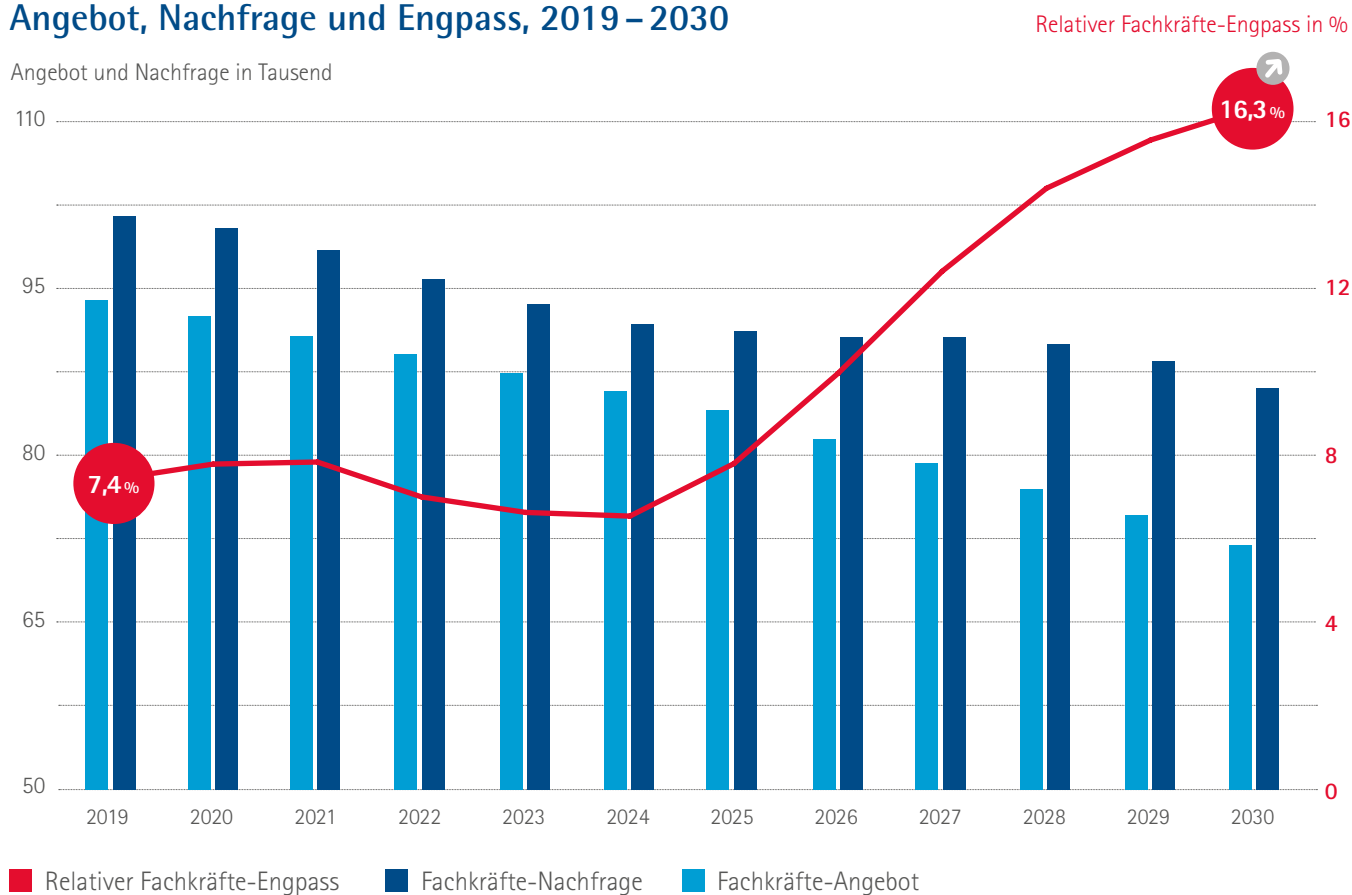


IHK Lippe zu Detmold

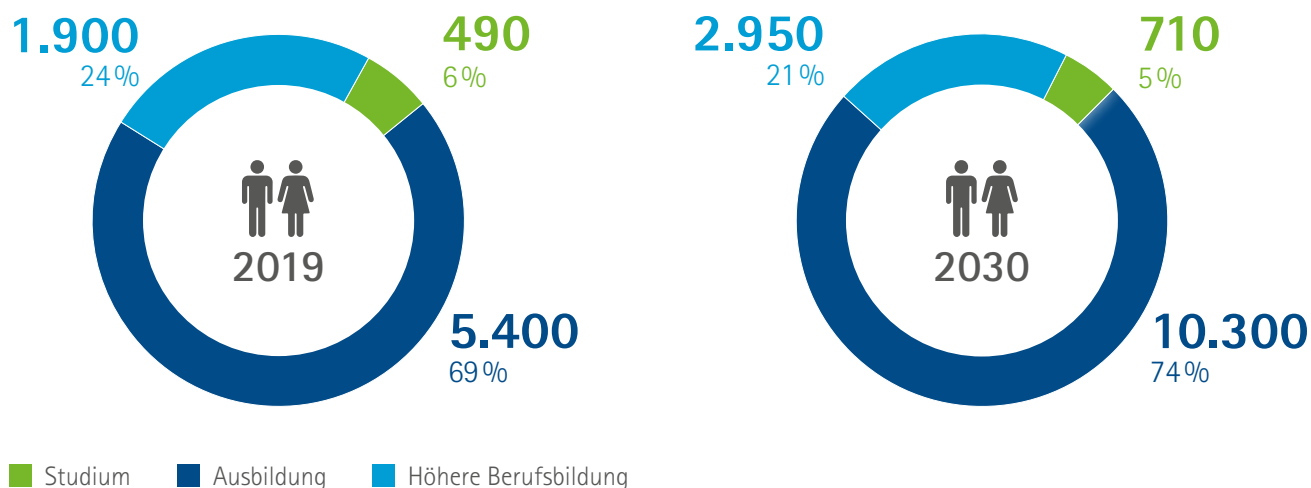
Fachkräftesituation in der Region

Angebot, Nachfrage und Engpass, 2019 – 2030

Angebot und Nachfrage in Tausend

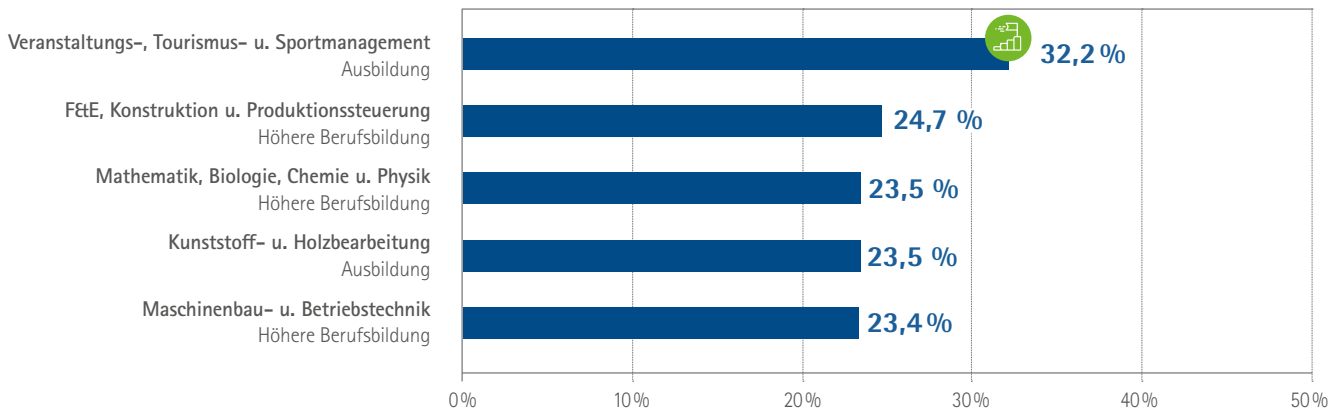


Anteil beruflich und akademisch Qualifizierter am Fachkräfte-Engpass

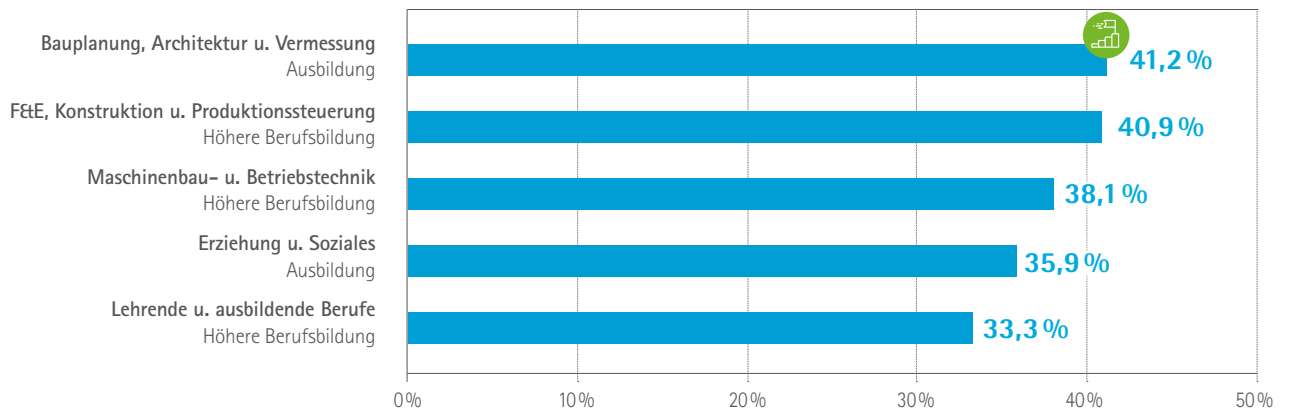


Engpassranking nach Berufsgruppen

Top 5 – Berufsgruppen mit höchstem Fachkräfte-Engpass 2019



Top 5 – Berufsgruppen mit höchstem Fachkräfte-Engpass 2030



Kennzahlen auf einen Blick

Fachkräfte-Engpass 2019



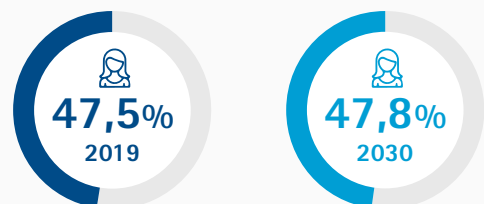
Angebot:	93.500
Nachfrage:	101.000
Engpass:	7.500
Engpass in %:	7,4 %

Fachkräfte-Engpass 2030



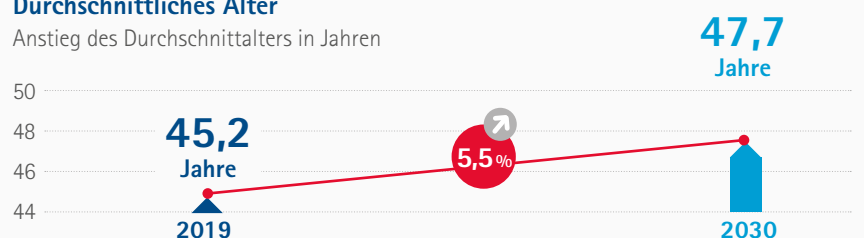
Angebot:	71.700
Nachfrage:	85.700
Engpass:	14.000
Engpass in %:	16,3 %

Durchschnittlicher Frauenanteil



Durchschnittliches Alter

Anstieg des Durchschnittalters in Jahren



Ihr Ansprechpartner: Martin Raitchel

+49 523 1760-137 raitchel@detmold.ihk.de

IHK-Fachkräftemonitor

Die Daten dieses Fachkräfteberichts basieren auf dem IHK-Fachkräftemonitor, den das unabhängige Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR im Auftrag der Industrie- und Handelskammern entwickelt hat. Das Online-Tool unterstützt Politik, Unternehmen und Öffentlichkeit in NRW bei der Analyse von Arbeitsangebot und -nachfrage. Er ist kostenlos zu nutzen und frei zugänglich.

Der IHK-Fachkräftemonitor...

- ... weist das Fachkräfte-Angebot in Nordrhein-Westfalen bis in das Jahr 2030 aus, einschließlich Frauenanteil und Durchschnittsalter.
- ... stellt Angebot und Nachfrage von Fachkräften gegenüber und ermittelt so Fachkräfte-Engpässe und -überschüsse.
- ... wertet die Arbeitsmarktsituation von beruflich Qualifizierten und Akademikern, aber auch einzelner Berufsgruppen aus.
- ... ermöglicht ein Filtern nach Wirtschaftszweigen oder Regionen.

[🔗 ihk-nrw.de](https://www.ihk-nrw.de)

Glossar

Fachkräfte: Der Fachkräftereport bezieht sich maßgeblich auf fachlich qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich der Industrie, des Handels und im Dienstleistungssektor in NRW.

- **Fachkräfte-Angebot:** Alle sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten, qualifizierte Berufseinsteiger sowie gemeldete Arbeitssuchende.
- **Fachkräfte-Nachfrage:** Summe aus sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter/innen und dem Ersatz- (Demografie/Renteneintritte) bzw. Zusatzbedarf (Konjunktur und Strukturveränderungen) an weiteren Fachkräften
- **Fachkräfte-Engpass:** Saldo aus Fachkräfte-Angebot und Fachkräfte-Nachfrage.
- **Relativer Fachkräfte-Engpass:** Anteil der Fachkräfte-Nachfrage, der nicht durch das Angebot gedeckt werden kann.

Qualifikationsniveau: Bei der Ermittlung des Angebots und der Nachfrage an fachlich qualifizierten Erwerbstätigen wird zwischen unterschiedlichen Tätigkeits- und Anforderungsniveaus unterschieden.

- **Ausbildung:** Technisch oder kaufmännisch ausgebildete Fachkräfte mit mittlerem Berufsabschluss auf DQR-Niveau 5. Sie üben komplexe Fachtätigkeiten aus.
- **Höhere Berufsbildung:** Qualifizierte Fachkräfte mit einem Abschluss der Höheren Berufsbildung, z.B. als Industriemeister oder Fachwirt (jeweils DQR 6), bzw. einem darauf aufbauenden Abschluss, etwa als (technischer) Betriebswirt (DQR 7). Damit qualifizieren sie sich als Fachspezialisten für gehobene Fach- und Führungsaufgaben.
- **Studium:** Akademische Fachkräfte mit einem wirtschaftsnahen bzw. fachlich relevanten Hochschulabschluss. Sie sind als Fachexperten für Tätigkeiten mit Führungsverantwortung qualifiziert.



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

Impressum

Herausgeber:

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

Berliner Allee 12, 40212 Düsseldorf

Postfach 24 01 20, 40090 Düsseldorf

@ info@ihk-nrw.de

🌐 ihk-nrw.de

Präsident: Thomas Meyer

Hauptgeschäftsführer: Dr. Ralf Mittelstädt

VR 7738 · Amtsgericht Düsseldorf

Steuernummer: 133/5910/0390

Redaktion

Klaus Bourdick – IHK Arnsberg

Andreas Lux – SIHK zu Hagen

Andre Habrock – IHK NRW

Robert Schweizog – IHK NRW

Gestaltung:

Firmazwei GmbH, Düsseldorf

Bildnachweis:

Titel: istockphoto

S.20: istockphoto

Stand 2019

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.