UNIVERSITÄT TRIER

Arbeits- und Fachkräftemangel in ländlichen Destinationen

Das Beispiel Bernkastel-Wittlich

Eva Appel, Nina Beck, Hannah Max, Eric Nicolas, Rike Nissen, Hannah Pohl, Amelie Pommeranz, Luna Schnabel, Kristin Brosch, Michael Mießner

Mai 2025

WiGeo-Analysen
Working Paper zur Wirtschaftsgeographie Nr. 3

Die Forschung wurde gefördert durch:

Kreisverwaltung Bernkastel Wittlich

Empfohlene Zitation

Appel, Eva; Beck, Nina; Max, Hannah; Nicolas, Eric; Nissen, Rike; Pohl, Hannah; Pommeranz, Amelie; Schnabel, Luna; Brosch, Kristin; Mießner, Michael (2025): Arbeits- und Fachkräftemangel in ländlichen Destinationen. Das Beispiel Bernkastel-Wittlich. WiGeo-Analysen. Working Paper zur Wirtschaftsgeographie, Nr. 3. Universität Trier.

Erschienen

OPUS – Online-Publikations-Server der Universität Trier

Herausgeber

Arbeitsgruppe Wirtschaftsgeographie,
Fachbereich Raum- und
Umweltwissenschaften,
Universität Trier

Kontakt

JProf. Dr. Michael Mießner, miessner@uni-trier.de

Zusammenfassung

Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist ein breit diskutiertes Thema in Deutschland. Auch im Landkreis Bernkastel-Wittlich hat diese Herausforderung in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Ziel dieses Forschungsberichtes ist es deshalb erstens einen Überblick über die Arbeits- und Fachkräftesituation im Landkreis zu bieten. Aufbauend auf diese Forschungsergebnisse werden zweitens Handlungsfelder benannt, die einen Rahmen zur Stärkung des Landkreises als produktiven Wirtschaftsstandort und attraktiven Arbeitsort geben sollen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 1

1. Einleitung 2

2. Status Quo 3

2.1 Bevölkerungsstruktur 4

2.2 Wirtschaftsstruktur 8

2.3 Arbeitsmarkt 13

2.4 Einkommen 18

2.5 Steuerkraft 20

3. Methodisches Vorgehen 22

3.1 Erhebung der Perspektive der Arbeitgeber*innen 22

3.1.1 Quantitativer Online-Fragebogen 22

3.1.2 Vertiefung Perspektive touristischer Arbeitgeber*innen: qualitative Leitfadeninterviews 24

3.2 Erhebung der Perspektive der Arbeitnehmer*innen 26

3.2.1 Allgemeine Perspektive der Arbeitnehmer*innen 26

3.2.2 Vertiefung Perspektive touristischer Arbeitnehmer*innen: qualitative Datenerhebung 27

4. Ergebnisdarstellung 29

4.1 Perspektive der Arbeitgeber*innen 29

4.1.1 Quantitative Befragung der Arbeitgeber*innen 29

4.1.2 Vertiefung touristische Arbeitgeber*innen 41

4.2 Perspektive der Arbeitnehmer*innen 47

4.2.1 Arbeits- und Fachkräftesituation 47

4.2.2 Allgemeine wirtschaftliche Situation und Entwicklung 48

4.2.3 Arbeitsbedingungen und Attraktivität des Arbeitsplatzes 49

4.2.4 Entlohnung 50

4.2.5 Luxemburg als attraktiver Arbeitsmarkt 51

4.2.6 Arbeitslosigkeit und Ausbildung 51

4.2.7 Rekrutierung 53

5. Handlungsfelder zur Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels im Landkreis Bernkastel-Wittlich 55

6. Fazit 58

7. Literaturverzeichnis und Quellen 60

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gemeinden im Landkreis Bernkastel-Wittlich 4

Abbildung 2: Bevölkerung des Landkreis Bernkastel-Wittlich jeweils zum 30.12. 5

Abbildung 3: Natürlicher Saldo und Wanderungssaldo des Landkreis Bernkastel-Wittlich 1995-2022 5

Abbildung 4: Bevölkerungsentwicklung 2013-2022 6

Abbildung 5: Bevölkerung der Verbandsgemeinden im LK Bernkastel-Wittlich jeweils zum 30.12. 7

Abbildung 6: Migration nach Erwerbstätigengruppen je 1.000 Einwohner*innen der Altersgruppe 7

Abbildung 7: Entwicklung der Altersstruktur 1995-2022 8

Abbildung 8: Bruttoinlandsprodukt pro Kopf 2012-2021 9

Abbildung 9: Anteil an der Bruttowertschöpfung nach Sektoren im Landkreis Bernkastel-Wittlich 10

Abbildung 10: Anteil der Betriebsgrößen an den Niederlassungen 11

Abbildung 11: Tourismusintensität im Landkreis, RLP und der BRD 2014-2023 12

Abbildung 12: Durchschnittliche Aufenthaltsdauer je Gast 12

Abbildung 13: Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung im Landkreis, Land und Bund 2013-2022 14

Abbildung 14: Auszubildende am Wohnort je 100 Einwohner*innen von 15 bis unter 25 Jahren 2013-2022 15

Abbildung 15: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort nach Berufsabschluss 2022 16

Abbildung 16: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau 2022 16

Abbildung 17: Arbeitslose im LK Bernkastel-Wittlich 1995-2022 17

Abbildung 18: Monatliche Arbeitslosenquote 2023 18

Abbildung 19: Bruttolohn & Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer*in 2022 19

Abbildung 20: Medianentgelt im Landkreis, Land und Bund 2014-2023 19

Abbildung 21: Anteil Beschäftigte im unteren Entgeltbereich 2014-2023 20

Abbildung 22: Verteilung der teilnehmenden Unternehmen nach Branche (n=209) 30

Abbildung 23: Verteilung der teilnehmenden Unternehmen nach Größe (n=209) 31

Abbildung 24: Verteilung der Mitarbeiter*innen der teilnehmenden Unternehmen nach Größe (n=209) 31

Abbildung 25: Anzahl der Teilnahmen nach Postleitzahl (n=209) 32

Abbildung 26: Mangel an Arbeits- und Fachkräften nach Unternehmensgröße (n=209) 33

Abbildung 27: Benötigte Qualifikationen für unbesetzte Stellen (n=205) 33

Abbildung 28: Rekrutierungsdauer für unbesetzte Stellen (n=188 (Fachkräfte), n=181 (Arbeitskräfte)) 34

Abbildung 29: Auswirkungen des Arbeits- und Fachkräftemangels auf die Unternehmen (n=190; Mehrfachnennungen möglich) 35

Abbildung 30: Fluktuation der Arbeitskräfte nach der Corona-Pandemie im Vergleich zu davor (n=186) 36

Abbildung 31: Durchschnittlicher Anteil der seit 01.01.2023 frei gewordenen Stellen an allen Stellen nach Unternehmensgröße (n=170) 37

Abbildung 32: Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze nach Unternehmensgröße (n=106) 38

Abbildung 33: Rekrutierungsdauer für unbesetzte Ausbildungsplätze (n=107) 38

Abbildung 34: Angebotene Benefits der Unternehmen (n=184; Mehrfachnennungen möglich) 39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Pendlersaldo nach VG 2022 13

Tabelle 2: Kennzahlen zu Steuereinnahmen im Landkreis, Land und Bund.....21

Vorwort

Die Wirtschaftsförderung des Landkreises Bernkastel-Wittlich trat zu Beginn des Jahres 2024 an die Arbeitsgruppe Wirtschaftsgeographie der Universität Trier heran, weil der Landkreis zunehmend mit dem Problem des Fachkräftemangels konfrontiert sei. Im Gespräch entstand die Idee, dieses Thema im Rahmen eines Lehrforschungsprojektes an der Universität Trier gemeinsam mit Studierenden näher zu beleuchten. Dankenswerterweise war der Landkreis dazu bereit die Arbeit der Studierenden im Rahmen einer Zuwendung zu fördern, weshalb es zusätzlich möglich war Kristin Brosch als studentische Hilfskraft mit dem Projekt zu befassen und die Studierenden des Lehrforschungsprojektes zusätzlich zu unterstützen.

Die Arbeit an dem Lehrforschungsprojekt erstreckte sich über ein Jahr, in dem sich die Studierenden zunächst näher in das Thema des Arbeits- und Fachkräftemangels einarbeiteten, die Untersuchungsziele konkretisierten, ein Forschungsdesign entwickelten, schließlich die empirischen Erhebungen mit viel Engagement durchführten und anschließend auswerteten. Wie jeder Forschungsprozess, war auch dieser von einigen Hürden gekennzeichnet. Interviewpartner*innen waren nicht immer leicht zu finden, eine Befragung unter Angestellten im Tourismussektor brachte leider zu wenig Rücklauf und die Koordination in einer Seminargruppe verursachte auch einigen Abstimmungsaufwand. Dennoch haben die Studierenden diese Hürden überwunden und schließlich Ihre Forschungen abgeschlossen und in einem Bericht zusammengefasst. Diesen Bericht halten Sie hier in überarbeiteter Form in den Händen.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei den Studierenden für ihren Einsatz und ihr Engagement sowie dafür bedanken, dass sie all die Hürden gemeistert und sich davon nicht haben abschrecken lassen. Dieser Bericht wäre auch ohne die Unterstützung und akribische Arbeit von Kristin Brosch nicht möglich geworden. Ganz herzlichen Dank dafür. Bei Herrn Schwiderski von der Wirtschaftsförderung des Landkreises Bernkastel-Wittlich möchten ich und die Studierenden uns für den Anstoß, ein solches Projekt anzugehen sowie die Unterstützung bei der Umsetzung und Bewerbung der Unternehmensumfrage und die Vermittlung von Kontakten bedanken.

Michael Mießner, 14. April 2025

1. Einleitung

Das Problem des Arbeits- und Fachkräftemangels ist in den vergangenen Jahren zu einer Herausforderung für die deutsche Wirtschaft geworden (Raddatz 2024, S. 3). Die Anzahl an offenen Stellen befindet sich seit Jahren auf einem hohen Niveau und die Stellenbesetzung dauert immer länger (ebd., S. 9). Während sich diese Entwicklung anfangs auf einige wenige Branchen beschränkte, sind mittlerweile diverse Wirtschaftsbereiche davon betroffen. Unter anderem in der Gastronomie und im Handwerk herrscht oft Personalmangel (Sauer et al. 2022, S. 1). Zu den Gründen des Arbeits- und Fachkräftemangels zählt unter anderem der demographische Wandel, da die hohe Zahl an Renteneintritten nicht durch Neuzugänge ausgeglichen werden kann (ebd., S. 7). Diese Problematik wird dadurch verstärkt, dass es oft aufgrund des Fehlens geeigneter bzw. ausreichend qualifizierter Bewerber*innen zu Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung kommt (Ahlers & Quispe Villalobos 2022, S. 7). Außerdem gibt es einen klaren Trend weg von der Ausbildung und hin zum Studium, da dieses oftmals mit besserer Bezahlung im späteren Berufsleben und ausgewogener Work-Life-Balance verbunden wird (Sauer et al. 2022, S. 7). Dementsprechend bleiben auch zunehmend Ausbildungsplätze unbesetzt (Freuding & Garnitz 2021, S. 64). Weitere Gründe für lange Vakanzen sind ungenügende Arbeitsbedingungen und ein niedriges Gehalt (Ahlers & Quispe Villalobos 2022, S. 7). In Wirtschaftsbereichen, die besonders krisenanfällig sind, wie die Tourismusbranche, hat die Covid-19-Pandemie den Mangel zusätzlich verschärft. So sind viele Beschäftigte aufgrund von Kurzarbeit und Stellenstreichungen in andere Branchen gewechselt (Sauer et al. 2022, S. 9).

In ländlichen Regionen wird diese Problematik durch weitere Faktoren verstärkt: Oftmals findet Abwanderung aus ländlich geprägten Regionen in Städte statt, was einen klaren Wettbewerbsnachteil mit sich bringt und Strategien zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung umso wichtiger macht (ebd., S. 8). Ländliche Räume sind aufgrund schlechterer Versorgungsstrukturen wie der Gesundheitsversorgung weniger attraktiv (Cramer et al. 2022, S. 2). Auch der ÖPNV ist in ländlichen Räumen oft unzureichend ausgebaut (Löffler et al. 2023, S. 1). Diese Faktoren haben zur Folge, dass ländliche Räume ihre Standortattraktivität sowie wirtschaftliche Dynamik verlieren (Behnen & Harteisen 2022, S. 92) und noch stärker vom Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen sind.

Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, werden in vielen Regionen Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Vielerorts wurden bereits Potenziale zur Arbeits- und Fachkräftesicherung erschlossen. Dazu zählen das Anbieten von Weiterbildungen und Qualifizierungen innerhalb von Unternehmen, mehr Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit (Malin et al. 2019, S. 24), sowie attraktive Arbeitszeitmodelle, die sowohl die Arbeitszeiten als auch die Arbeitsstunden (u.a. durch Teilzeitmodelle) flexibler gestalten (Schaller 2024, S. 75).

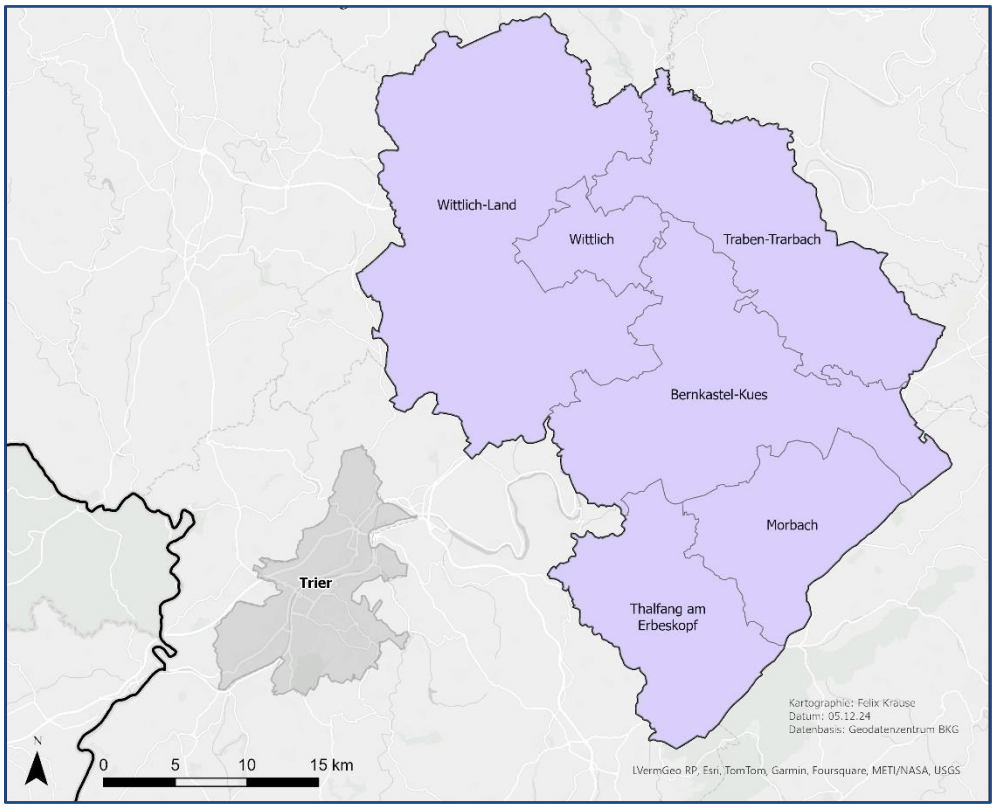
Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sind am effektivsten, wenn sie an die lokalen Rahmenbedingungen angepasst sind. Eine datengestützte Analyse und der direkte Austausch mit Akteuren vor Ort sind dabei entscheidend, um bedarfsgerechte und nachhaltige Lösungen zu schaffen.

Um die aktuelle Arbeits- und Fachkräftesituation im Landkreis Bernkastel-Wittlich zu analysieren, kooperierte die Wirtschaftsförderung des Landkreises mit dem Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie der Universität Trier. Im Rahmen des universitären Seminars „Empirische Destinationsforschung“ wurde im Sommersemester 2024 und Wintersemester 2024/25 die Arbeits- und Fachkräftesituation im Landkreis untersucht, um darauf aufbauend Handlungsfelder zu benennen. Angesichts der großen Bedeutung des Tourismus im Landkreis (vgl. Kap. 2.2) erfolgte auch eine vertiefende Analyse der Situation in diesem Sektor. Die vorliegende Arbeit ist folgendermaßen strukturiert: In einem ersten Schritt erfolgt eine Status-Quo-Analyse des Landkreises hinsichtlich Bevölkerungs- und Wirtschaftsstruktur sowie des Arbeitsmarktes, der Einkommen und der Steuerkraft (Kap. 2). Anschließend werden die Methoden erläutert, mit denen die Arbeits- und Fachkräftesituation sowohl allgemein als auch speziell im Tourismussektor untersucht wurde (Kap. 3). In Kapitel 4 werden die Ergebnisse dargestellt. Dabei wird in einem ersten Schritt die Perspektive der Arbeitgeber*innen allgemein sowie im touristischen Sektor abgebildet (Kap. 4.1). Anschließend wird die Perspektive der Arbeitnehmer*innen dargestellt (Kap. 4.2). Darauf aufbauend werden mögliche Handlungsfelder skizziert (Kap. 5), bevor im abschließenden Fazit (Kap. 6) die zentralen Erkenntnisse hinsichtlich der Arbeits- und Fachkräftesituation im Landkreis Bernkastel-Wittlich zusammengefasst werden.

2. Status Quo

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über aktuelle Entwicklungen, die für das Verständnis der Arbeits- und Fachkräftesituation im Landkreis Bernkastel-Wittlich relevant sind. Dafür werden im Folgenden zunächst die Bevölkerungs- (Kap. 2.1) und Wirtschaftsstruktur (Kap. 2.2), der Arbeitsmarkt (Kap. 2.3), das Einkommen (Kap. 2.4), die Steuerkraft (Kap. 2.5) sowie der Tourismussektor (Kap. 2.2) im Landkreis analysiert. Der Landkreis Bernkastel-Wittlich setzt sich aus der Stadt Wittlich, der Einheitsgemeinde Morbach und den vier Verbandsgemeinden (VG) Bernkastel-Kues, Thalfang am Erbeskopf, Wittlich-Land und Traben-Trarbach zusammen (siehe Abbildung 1) und ist sehr ländlich strukturiert. Wo es aufgrund der Datenverfügbarkeit möglich und zugleich auch inhaltlich sinnvoll ist, werden die Entwicklungen im Landkreis differenziert für die vier Verbandsgemeinden dargestellt, um auch mögliche Ungleichheiten innerhalb des Landkreises sichtbar zu machen.

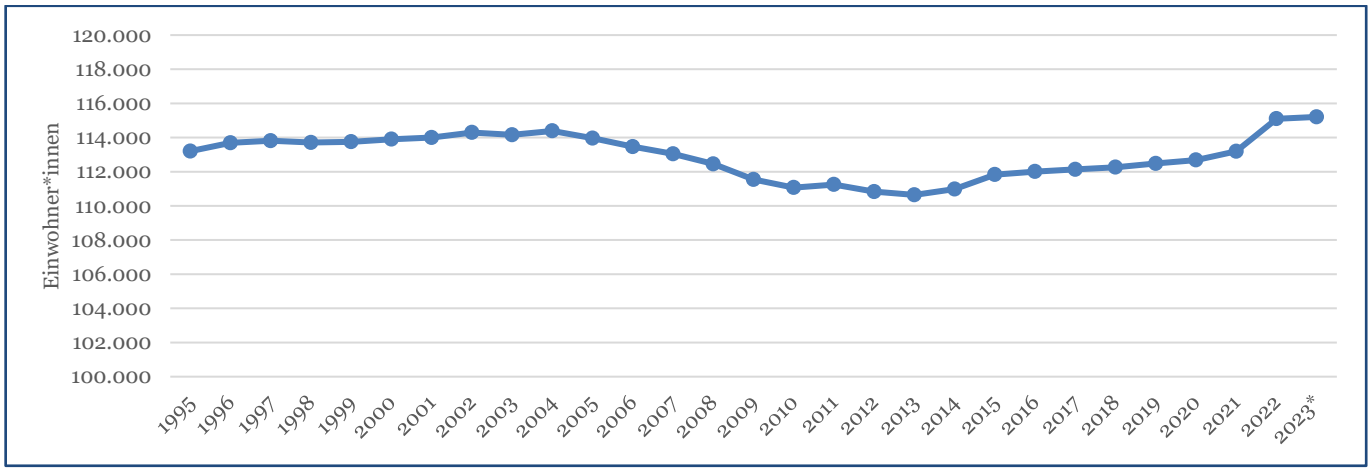
Abbildung 1: Gemeinden im Landkreis Bernkastel-Wittlich



2.1 Bevölkerungsstruktur

In den letzten dreißig Jahren hat sich die Bevölkerungszahl im Landkreis Bernkastel-Wittlich nicht gleichmäßig entwickelt (siehe Abbildung 2). Während die Zahl der Einwohner*innen in den Jahren 1995 bis 2004 von 113.201 auf 114.389 leicht anstieg, verzeichnete der Landkreis anschließend eine deutliche Bevölkerungsabnahme. Die Bevölkerung sank auf 110.643 Einwohner*innen im Jahr 2013. Seitdem stieg die Bevölkerung kontinuierlich auf 115.209 Personen (Stand: 30.06.2023). Vor allem in den Jahren 2015 und 2022 gab es deutliche Sprünge.

Abbildung 2: Bevölkerung des Landkreis Bernkastel-Wittlich jeweils zum 30.12.

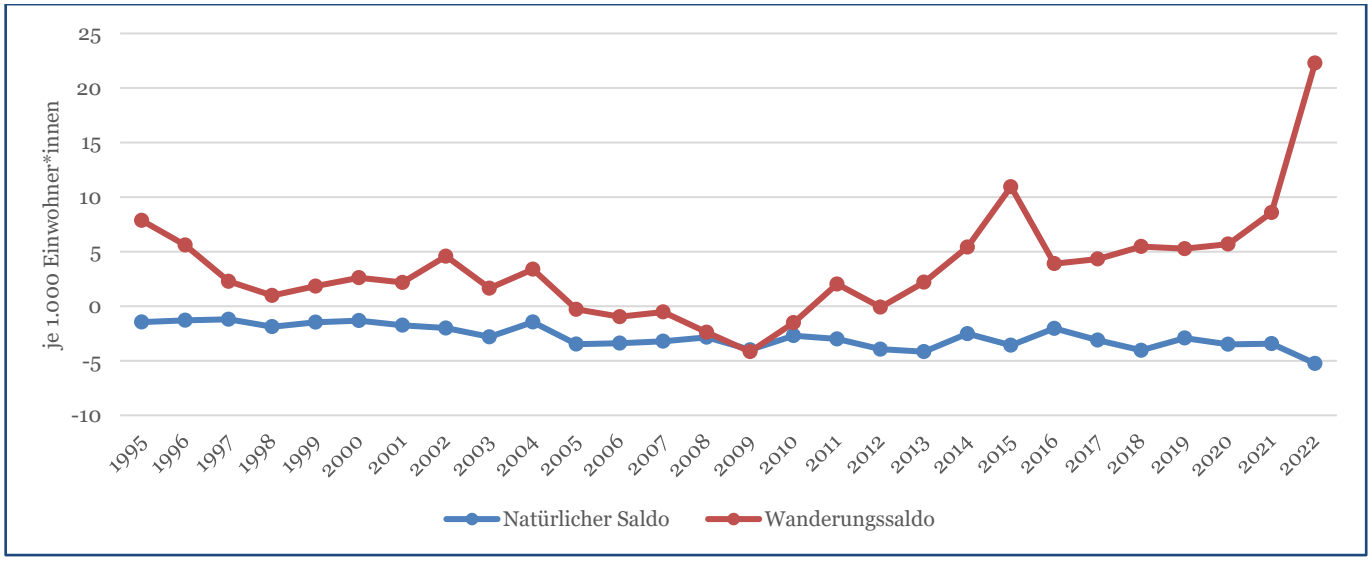


Quelle: *INKAR* 2024; *Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz* 2024a

*Ausnahme im Jahr 2023: Hier gilt der Stand zum 30.06.

Diese Entwicklung wurde von dem natürlichen Saldo (Geburten- und Sterbefälle) sowie dem Gesamtwanderungssaldo beeinflusst. Der natürliche Saldo zeigte seit 1995 einen leichten negativen Trend (siehe Abbildung 3) – es wurden also jährlich weniger Kinder geboren, als Menschen starben. Der Wanderungssaldo verlief hingegen ohne einheitlichen Trend bis zum Jahr 2012 meist leicht positiv bis leicht negativ mit einigen Sprüngen. Seit dem Jahr 2013 war der Wanderungssaldo stets positiv. Hier gab es ebenfalls in den Jahren 2015 und 2022 deutliche Sprünge. Diese zeigen die vergleichsweise stark ausgeprägten Fluchtbewegungen aus Syrien (2015) (Statistisches Bundesamt 2016) und der Ukraine (2022) (Statistisches Bundesamt 2023) nach Deutschland. Die Bevölkerungszunahme der letzten Jahre war dementsprechend stark durch Zuwanderung von Personen außerhalb des Landkreises geprägt (INKAR 2024).

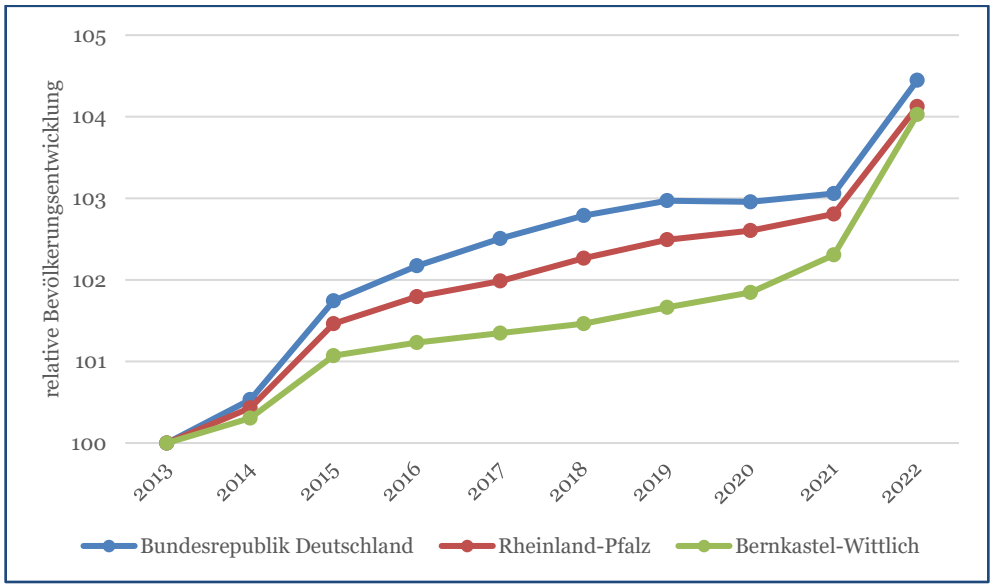
Abbildung 3: Natürlicher Saldo und Wanderungssaldo des Landkreis Bernkastel-Wittlich 1995-2022



Quelle: *INKAR* 2024

Im Vergleich mit Rheinland-Pfalz und Deutschland verlief die Bevölkerungsentwicklung schwächer (siehe Abbildung 4). Durch eine überdurchschnittliche Bevölkerungszunahme im Jahr 2022, näherte sich die Bevölkerungsentwicklung der gesamtdeutschen aber an.

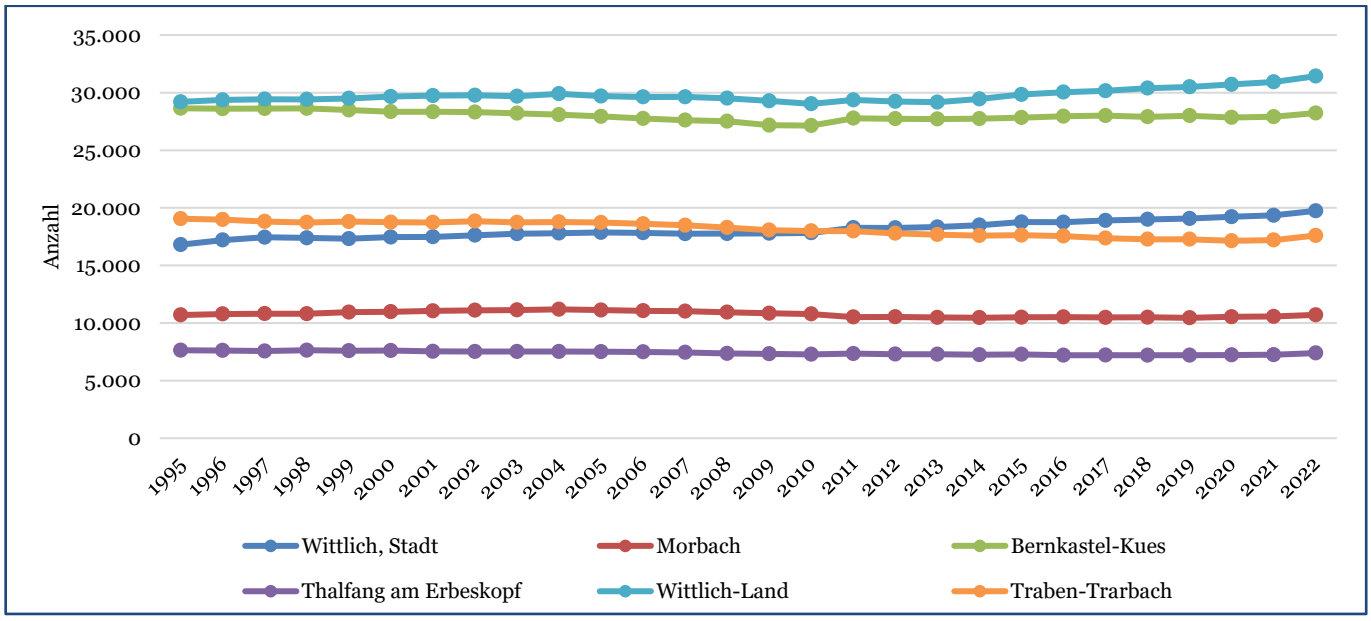
Abbildung 4: Bevölkerungsentwicklung 2013-2022



Quelle: *INKAR* 2024

Innerhalb des Landkreises verzeichneten vor allem die Stadt Wittlich sowie die VG Wittlich-Land seit 1995 ein Bevölkerungswachstum, während die VG Traben-Trarbach durch eine deutliche Bevölkerungsabnahme gekennzeichnet war. Die anderen Verbandsgemeinden waren dagegen durch relativ konstante Bevölkerungszahlen gekennzeichnet (siehe Abbildung 5).

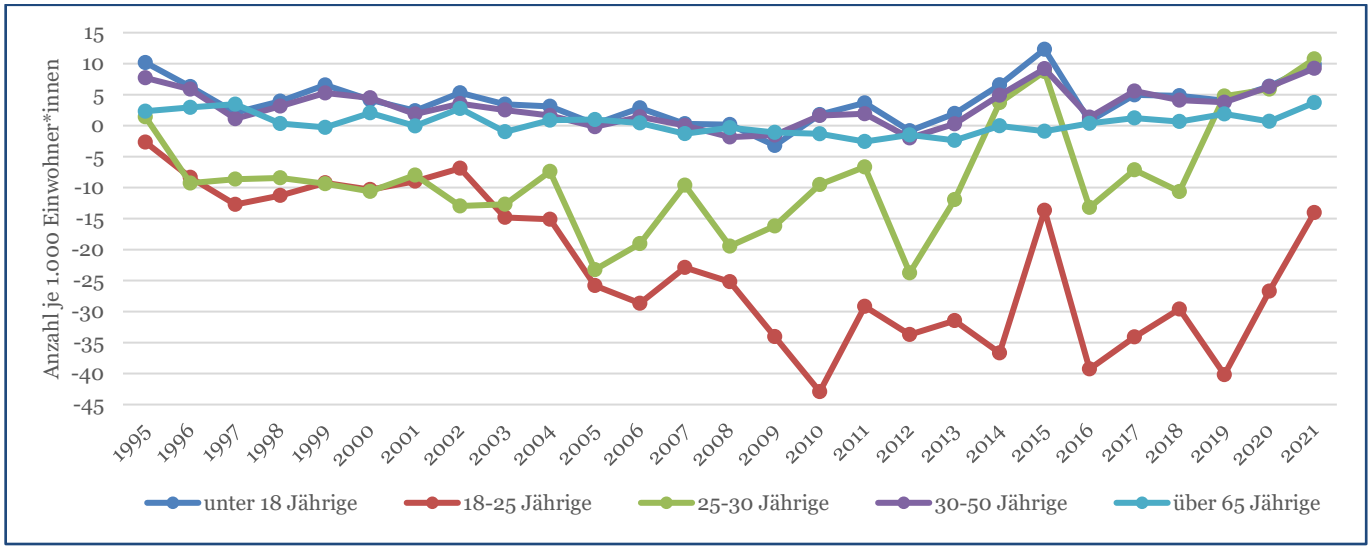
Abbildung 5: Bevölkerung der Verbandsgemeinden im LK Bernkastel-Wittlich jeweils zum 30.12.



Quelle: *INKAR* 2024

Differenziert man die Wanderungen nach Altersklassen, so wird deutlich, dass in den letzten drei Jahrzehnten vor allem Berufseinstiegs- sowie Bildungswandernde, also 18- bis 25-Jährige und 25- bis 30-Jährige, vermehrt aus dem Landkreis weggezogen sind (siehe Abbildung 6). Letztere sind aber seit 2019 überwiegend zugezogen. Der Saldo der Erwerbs- (30 bis 50 Jahre), Familien- (unter 18 Jahre) und Ruhestandswandernden (über 65 Jahre) war dagegen fast immer positiv. Dass vor allem junge Erwerbstätige den Landkreis verließen, deutet darauf hin, dass der Arbeitsmarkt für diese Gruppe an anderen Orten attraktiver war.

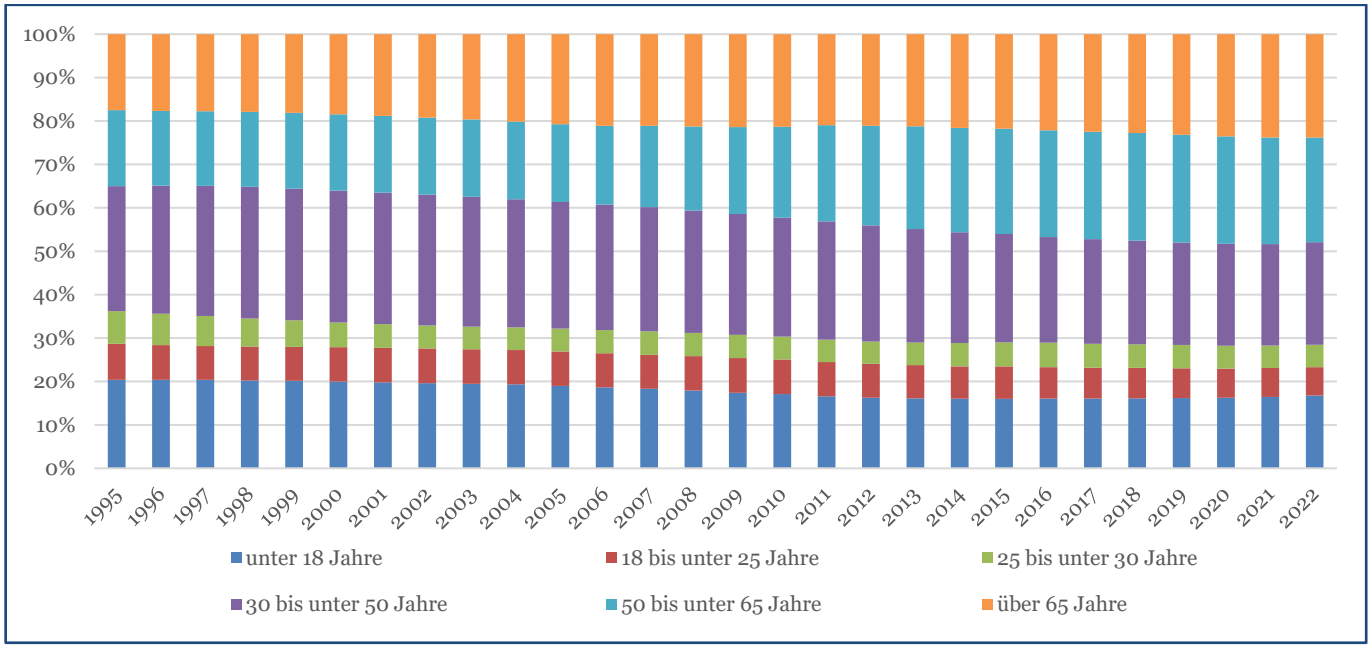
*Abbildung 6: Migration nach Erwerbstätigengruppen je 1.000 Einwohner*innen der Altersgruppe*



Quelle: *INKAR* 2024

Auch aufgrund dieses selektiven Wanderungsprozesses hat sich die Altersstruktur im Landkreis in den letzten dreißig Jahren stark verändert (siehe Abbildung 7). Während der Anteil der jüngeren Altersgruppen, vor allem der unter 18-Jährigen, gesunken ist, sind die älteren Altersgruppen, die 50- bis unter 65-Jährigen sowie die über 65-Jährigen, anteilig deutlich gestiegen. Im Jahr 1995 machten diese noch 35 % der Bevölkerung aus. Im Jahr 2022 ist der Anteil um 12,9 Prozentpunkte auf 47,9 % gestiegen.

Abbildung 7: Entwicklung der Altersstruktur 1995-2022



Quelle: *INKAR* 2024

Das Durchschnittsalter im Landkreis Bernkastel-Wittlich ist von 39,8 Jahren im Jahr 1995 auf 45,2 im Jahr 2022 angestiegen. Im Vergleich mit dem rheinland-pfälzischen (44,4 Jahre) und deutschem (44,1 Jahre) ist es damit überdurchschnittlich (INKAR 2024). Die Stadt Wittlich und Wittlich-Land zeichnen sich mit 43,5 bzw. 43,7 Jahren durch eine jüngere Bevölkerung aus, während die Verbandsgemeinden Traben-Trarbach und Bernkastel-Kues mit jeweils 47,0 Jahren deutlich über dem Altersdurchschnitt liegen (ebd.).

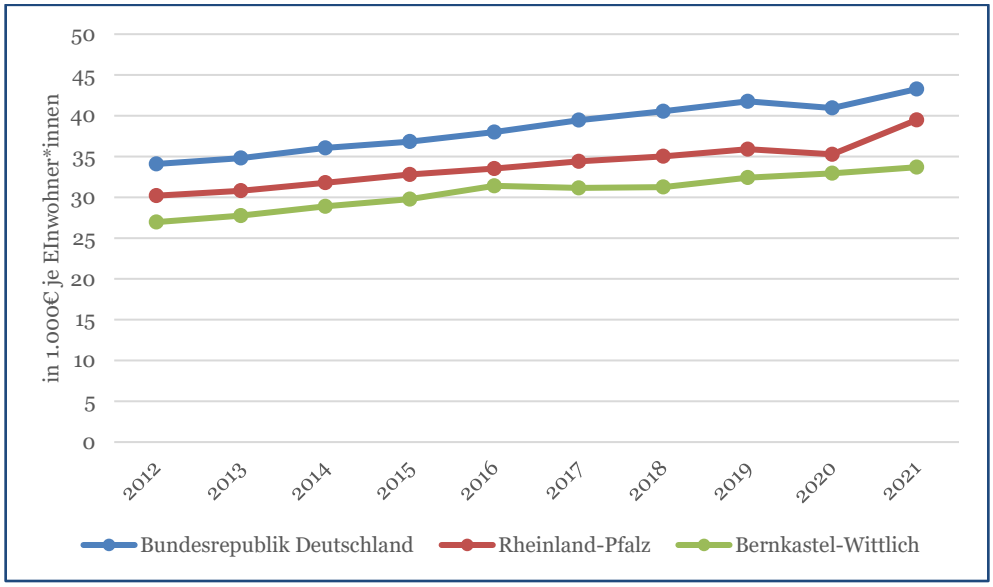
Mit der zunehmenden Bevölkerung im Landkreis Bernkastel-Wittlich, stieg auch das Durchschnittsalter der Bevölkerung an und zog eine Überalterung der Gesellschaft nach sich. Das lag vor allem an der Zuwanderung von hauptsächlich über 30 Jährigen, während jüngere Altersgruppen wegzogen (ebd.).

2.2 Wirtschaftsstruktur

Für die Arbeits- und Fachkräftesituation ist aber nicht nur die Bevölkerungsstruktur, sondern auch die wirtschaftliche Struktur des Landkreises von Bedeutung. Das Bruttoinlandsprodukt eignet sich als Indikator um die wirtschaftliche Leistung sowie deren Entwicklung im Landkreis Bernkastel-Wittlich zu messen. In den letzten Jahren blieb das Bruttoinlandsprodukt konstant auf niedrigem Niveau. Im Jahr 2021

betrug es im Landkreis 33.700 € je Einwohner*in, während es in Rheinland-Pfalz bei 39.500 € und in der Bundesrepublik Deutschland bei 43.300 € je Einwohner*in lag (siehe Abbildung 8). Die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts verlief in Deutschland, in Rheinland-Pfalz und Bernkasel-Wittlich positiv, wobei sie in Bernkasel-Wittlich am schwächsten ausfiel. Die wirtschaftliche Leistung in Bernkastel-Wittlich ist dementsprechend vergleichsweise schwach.

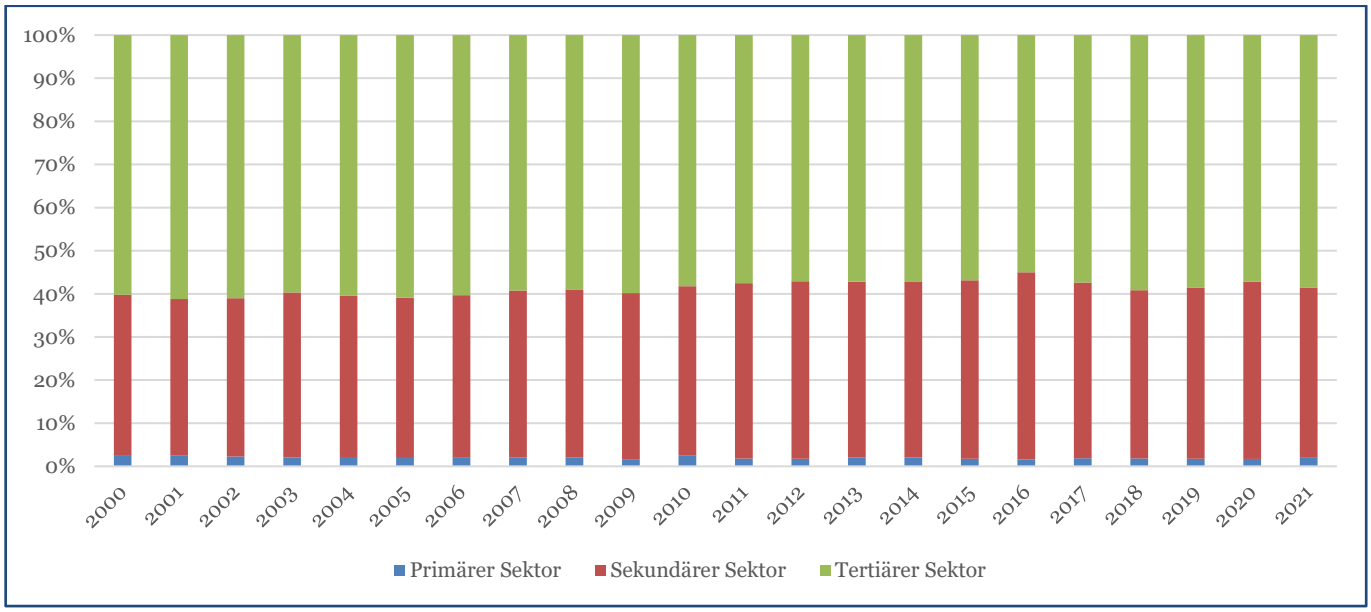
Abbildung 8: Bruttoinlandsprodukt pro Kopf 2012-2021



Quelle: *INKAR* 2024

Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises Bernkasel-Wittlich lässt sich sehr gut anhand der Bruttowertschöpfung nach Sektoren aufzeigen. Der primäre Sektor spielt im Landkreis eine sehr kleine Rolle (siehe Abbildung 9). In den letzten 20 Jahren blieb er stets auf sehr niedrigem Niveau (≤ 2,5 %) und betrug 2021 nur 2,0 % der Bruttowertschöpfung. Der Anteil des sekundären Sektors hat seit dem Jahr 2000 leicht zugenommen und lag in 2021 bei 39,5 %, während der Anteil des tertiären Sektors minimal abgenommen hat und im Jahr 2021 noch 58,5 % betrug. Der tertiäre Sektor ist dementsprechend der wirtschaftlich bedeutendste im Landkreis Bernkastel-Wittlich.

Abbildung 9: Anteil an der Bruttowertschöpfung nach Sektoren im Landkreis Bernkastel-Wittlich

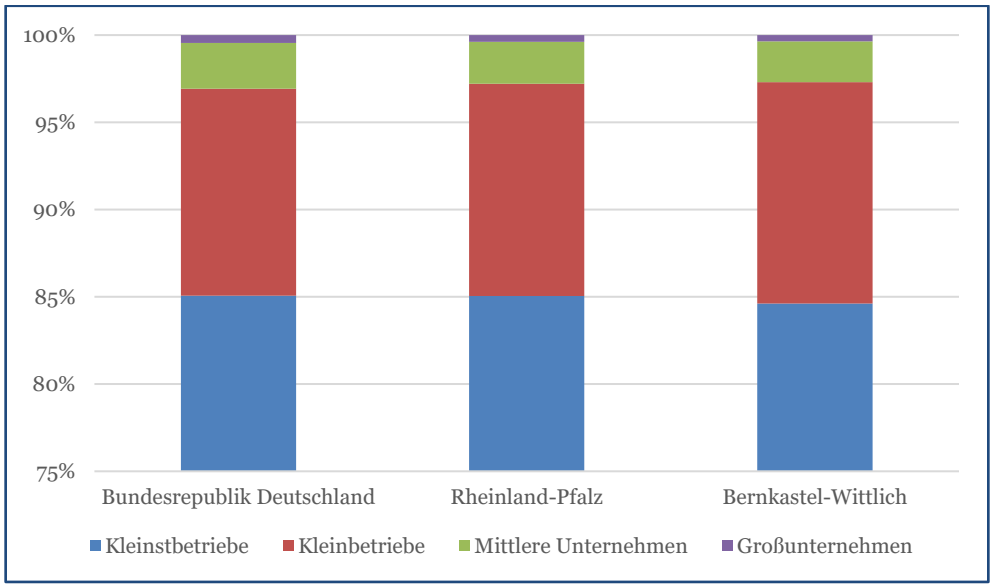


Quelle: *INKAR* 2024

Verglichen mit Rheinland-Pfalz und Deutschland ist der sekundäre Sektor in Bernkastel-Wittlich deutlich stärker ausgeprägt. Im Jahr 2021 machte er in Rheinland-Pfalz und Deutschland mit 31,8 % bzw. 29,6 % rund 10 Prozentpunkte weniger aus (INKAR 2024). Das bedeutet, der Landkreis ist vergleichsweise stark durch industrielle Produktion geprägt, während der Dienstleistungssektor eine im Vergleich unterdurchschnittliche Bedeutung aufweist.

Von den insgesamt 4.959 Niederlassungen im Landkreis im Jahr 2022, handelte es sich bei 4.196 (84,6 %) um Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Mitarbeitenden. 629 (12,7 %) der Betriebe beschäftigten 10 bis 50 Personen und sind somit Kleinbetriebe (siehe Abbildung 10). Außerdem gab es 116 (2,3 %) mittlere Unternehmen mit 50 bis 250 Beschäftigten. Bei den restlichen 18 (0,4 %) Betrieben handelte es sich um Großunternehmen (Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2023). Im Verlauf der letzten Jahre hat besonders der Anteil an Kleinbetrieben zugenommen, während die Kleinstbetriebe immer noch den Großteil ausmachen, deren Anteil aber etwas zurückgegangen ist. Diese Entwicklung im Landkreis entsprach der in Rheinland-Pfalz und Deutschland.

Abbildung 10: Anteil der Betriebsgrößen an den Niederlassungen

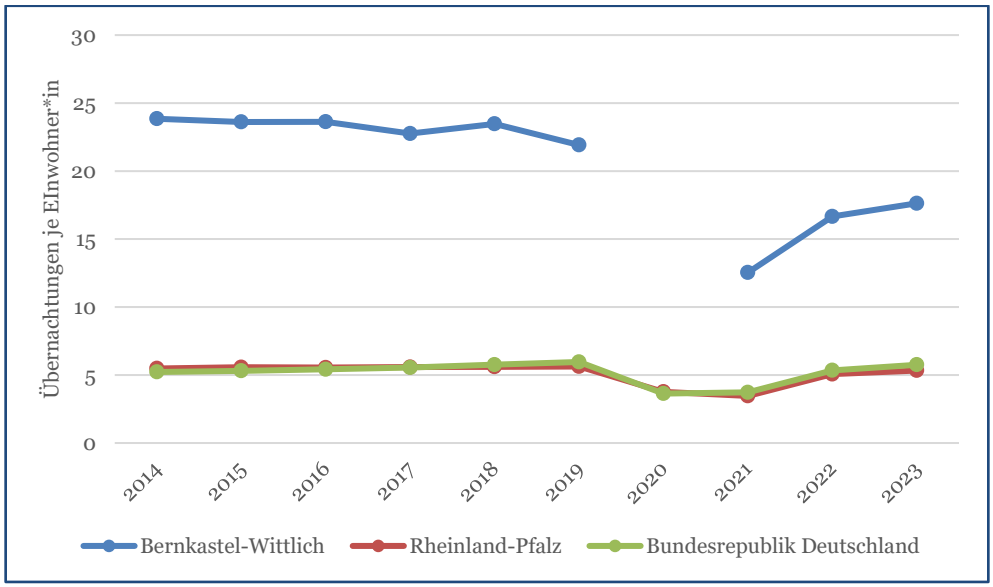


Quelle: *INKAR* 2024

Die Exportquote im verarbeitenden Gewerbe ist im Landkreis Bernkastel-Wittlich unterdurchschnittlich. Sie lag im Jahr 2022 bei 34,3 %, in Rheinland-Pfalz bei 54,4 % und in Deutschland bei 48,7 % (Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2022, Statista 2024). Die deutlich geringere Quote von Bernkastel-Wittlich zeigt, dass die Wirtschaft des Landkreises stark auf den deutschen, wahrscheinlich sogar überwiegend auf den regionalen Markt ausgerichtet ist.

Eine große Bedeutung hat der tertiäre Sektor. Eine besondere Stellung nimmt dabei der Tourismus ein. Im Vergleich zum Land Rheinland-Pfalz und mit Deutschland, ist die Tourismusintensität, die die relative Bedeutung des Tourismus in Bezug zur Bevölkerung einer Region misst, deutlich höher (siehe Abbildung 11). Im Jahr 2023 lag diese in Bernkastel-Wittlich bei 17,6 Übernachtungen je Einwohner*in. Im Vergleich dazu war sie in RLP und der BRD mit 5,3 Übernachtungen je Einwohner*in bzw. 5,8 Übernachtungen je Einwohner*in deutlich niedriger. Die Anzahl der Gästeankünfte sowie Übernachtungen konnte seit den starken Einbußen durch die Covid-19-Pandemie seit 2022 wieder ansteigen (Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2024b). Allerdings wurde das Niveau von vor der Pandemie noch nicht wieder erreicht. Im Jahr 2019 wies der Landkreis 809.380 Gästeankünfte und 2.465.311 Übernachtungen in Beherbergungsbetrieben auf. Im Jahr 2023 waren es 673.338 bzw. 2.030.725 (ebd.).

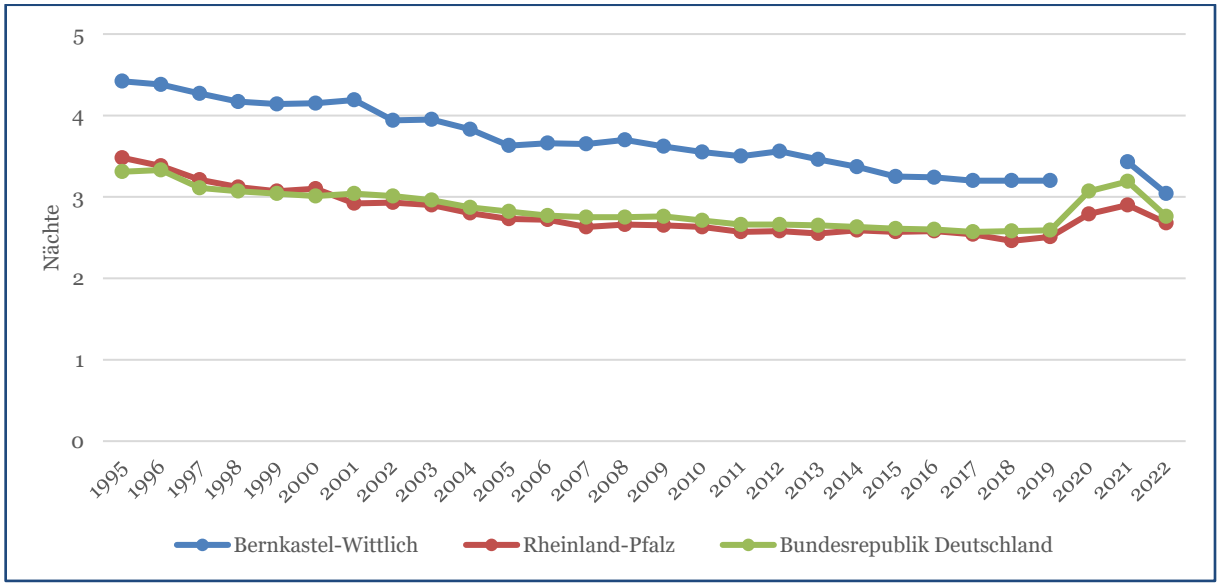
Abbildung 11: Tourismusintensität im Landkreis, RLP und der BRD 2014-2023



Quelle: *Statistisches Bundesamt* 2024; *Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz* 2024b

Dem allgemeinen Trend in Deutschland entsprechend, sinkt auch im Landkreis Bernkastel-Wittlich die Aufenthaltsdauer der Gäste (siehe Abbildung 12). Allerdings bleiben Tourist*innen im Landkreis mit 3,0 Nächten länger in einem Beherbergungsbetrieb als in Rheinland-Pfalz und Deutschland (2,7 bzw. 2,8 Nächte). Die Differenz zwischen Landkreis und Deutschland schrumpft allerdings seit einigen Jahren.

Abbildung 12: Durchschnittliche Aufenthaltsdauer je Gast



Quelle: *INKAR* 2024

Der Anteil an ausländischen Gästen am gesamten Gästeaufkommen ist im Landkreis Bernkastel-Wittlich mit 24 % höher als im rheinland-pfälzischen (20,8 %) und deutschem (15,3 %) Durchschnitt.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Wirtschaft im Landkreis Bernkastel-Wittlich wächst, aber hinter der

Entwicklung in Rheinland-Pfalz und Deutschland zurückfällt. Auffällig ist vor allem die stärkere Fokussierung auf den sekundären Sektor, der jedoch im Vergleich weniger stark exportorientiert ist. Der tertiäre Sektor ist dementsprechend vergleichsweise geringer ausgeprägt, aber dennoch der bedeutendste Sektor im Landkreis. Innerhalb des tertiären Sektors nimmt der Tourismus eine wichtige Stellung ein. Allerdings hatte auch Bernkastel-Wittlich deutliche Einbußen durch die Covid-19-Pandemie zu verzeichnen. Einige Kennzahlen konnten sich dem Vor-Pandemie-Niveau wieder annähern, dieses aber noch nicht erreichen.

2.3 Arbeitsmarkt

Die Wirtschaftsstruktur hat auch Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation. Diese ist Gegenstand dieses Abschnittes.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort im Landkreis Bernkastel-Wittlich ist seit 2013 konstant von 40.405 auf 46.042 Beschäftigte im Jahr 2022 angestiegen (siehe Tabelle 1). Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort ist im selben Zeitraum von 37.585 auf 42.069 Beschäftigte angewachsen. Dementsprechend leben im Landkreis mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, als dort arbeiten und Letztere weisen zudem einen schwächer positiven Trend auf. Die Verbandsgemeinden Wittlich-Land und Bernkastel-Kues weisen mit 12.349 bzw. 11.203 Personen, die meisten Beschäftigten am Wohnort auf. Im Gegensatz dazu sind in der Stadt Wittlich am meisten Personen (15.966) am Arbeitsort beschäftigt. Wittlich ist damit die einzige Verbandsgemeinde im Landkreis, in der rund 51,6 % mehr Personen Arbeiten, als Personen hier leben und arbeiten. Vor allem Wittlich-Land und Thalfang am Erbeskopf haben einen stark negativen Pendlersaldo je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (-124,8) und (-119,3). Die Unterschiede zwischen den Verbandsgemeinden sind sehr groß. Für den Landkreis errechnet sich daraus ein negatives Pendlersaldo von -9,5 je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort.

Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Pendlersaldo nach VG 2022

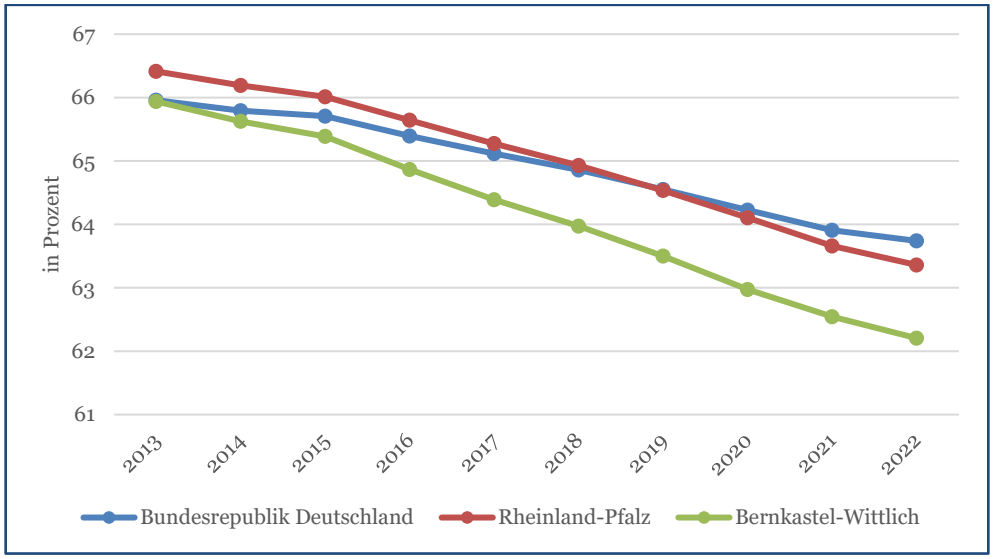
	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Pendlersaldo je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort
	am Wohnort	am Arbeitsort	
LK Bernkastel-Wittlich	46.042	42.069	-9,5
Stadt Wittlich	7.711	15.966	51,6
EG Morbach	5.307	4.815	-10,3
VG Bernkastel-Kues	11.203	9.296	-20,5
VG Thalfang am Erbeskopf	2.789	1.251	-119,3
VG Wittlich-Land	12.349	5.427	-124,8
VG Traben-Trarbach	6.683	4.276	-56,0

Quelle: *INKAR* 2024

Der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung ist von 65,9 % im Jahr 2013 auf 62,2 % im Jahr 2022 gefallen (siehe Abbildung 13). Im Vergleich mit dem Land Rheinland-Pfalz und der Bundesrepublik verläuft der Trend in Bernkastel-Wittlich stärker negativ. Auch der Anteil der Beschäftigten, die in Teilzeitmodellen arbeiten, fällt im Vergleich etwas geringer aus als der im Land und in der Bundesrepublik, ist aber dennoch

steigend (INKAR 2024). Während 2013 noch 23,7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort in Teilzeit gearbeitet haben, ist der Anteil bis 2022 auf 28,2 % gestiegen.
Die höhere Anzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort im Vergleich zum Arbeitsort, der stark abfallende Anteil an erwerbsfähiger Bevölkerung sowie der steigende Anteil der Beschäftigten in Teilzeitarbeitsmodellen im Landkreis lassen erkennen, dass potenzielle Arbeitskraft in dem Landkreis verloren geht.

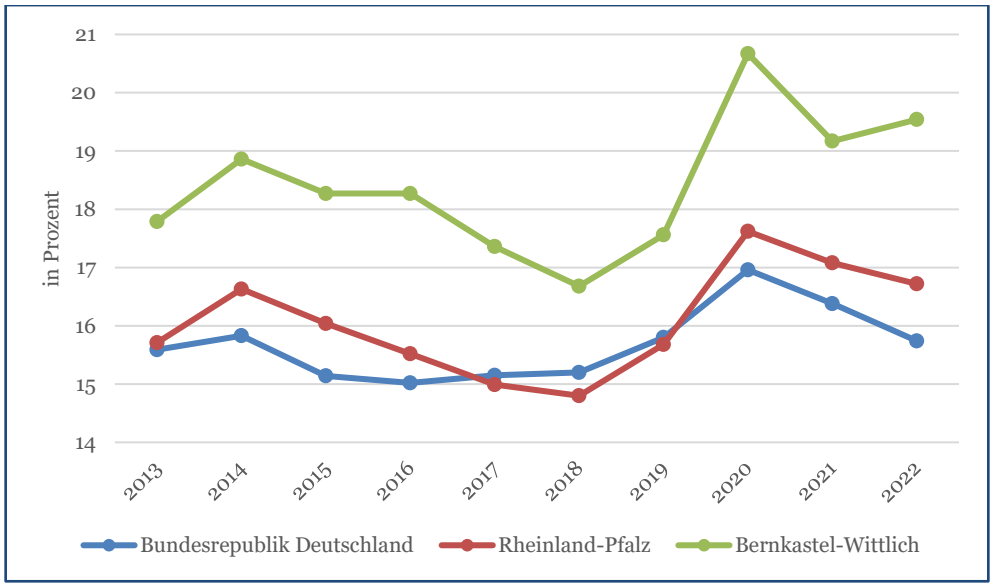
Abbildung 13: Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung im Landkreis, Land und Bund 2013-2022



Quelle: *INKAR* 2024

Etwas anders verhält es sich mit den Ausbildungsplätzen. Im Landkreis Bernkastel-Wittlich lag die Zahl der Auszubildenden je 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Jahr 2022 auf einem hohen Niveau von 51 (INKAR 2024). Zum gleichen Zeitpunkt waren es in RLP 44 und in der BRD 39 (ebd.). Während die Zahl der Auszubildenden je 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 55 im Jahr 2013 auf 45 in 2018 abfiel, ist die Zahl der Plätze seitdem gestiegen (ebd.). Die vergleichsweise hohe Zahl an Auszubildenden wird auch im Anteil der Auszubildenden am Wohnort je 100 Einwohner*innen von 15 bis unter 25 Jahren wiedergegeben. Im Jahr 2022 lag der Anteil der Auszubildenen in dieser Altersgruppe im Landkreis bei 19,5 % (siehe Abbildung 14). Hinsichtlich des Gesamtangebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen im Jahr 2021 zeigt sich, dass je 100 Nachfragenden 115 Plätze angeboten wurden. Das bedeutet, dass einige der im Landkreis gebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten und deutet darauf hin, dass zukünftig Fachkräfte fehlen werden.

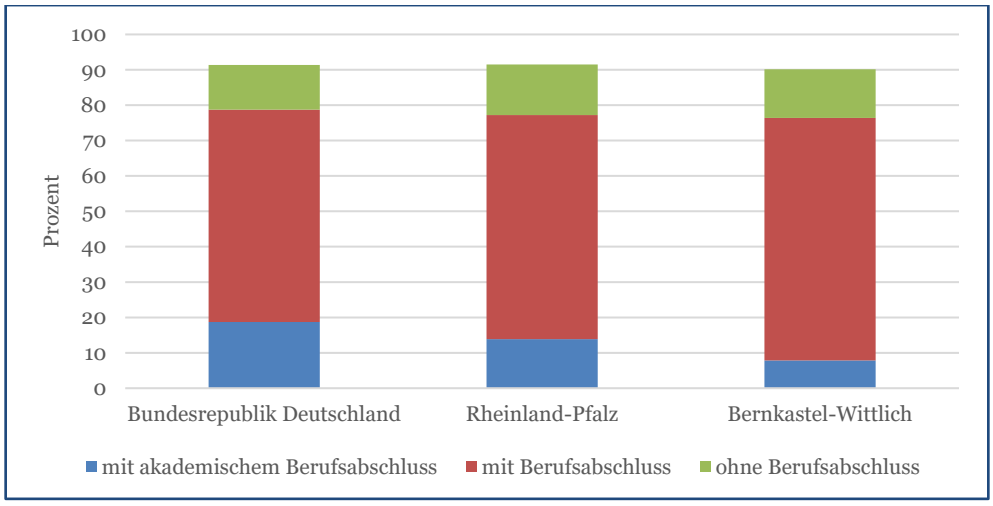
*Abbildung 14: Auszubildende am Wohnort je 100 Einwohner*innen von 15 bis unter 25 Jahren 2013-2022*



Quelle: *INKAR* 2024

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit akademischem Berufsabschluss ist im Landkreis am Wohnort höher (8,9 %) als am Arbeitsort (7,9 %) (INKAR 2024). Gegenteilig verhält es sich bei dem Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Berufsabschluss. Dieser ist höher am Arbeitsort (13,7 %) als am Wohnort (12,8 %) (ebd.). Demzufolge sind im Landkreis vergleichsweise mehr Beschäftigte mit niedrigen Qualifikationen angestellt, und höher qualifizierte pendeln aus. Ein direkter Vergleich mit Rheinland-Pfalz und der Bundesrepublik bestätigt das. Vor allem der Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort mit akademischem Berufsabschluss ist in Rheinland-Pfalz (13,9 %) und in Deutschland (18,7 %) deutlich höher als im Landkreis (7,9 %) (siehe Abbildung 15). Ein sehr ähnliches Bild ergibt sich, wenn die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort betrachtet werden (ebd.).

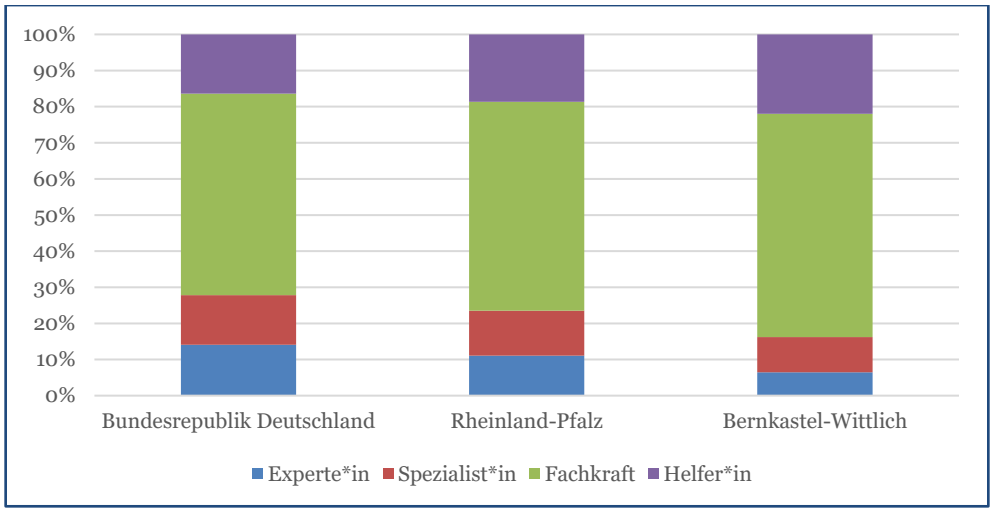
Abbildung 15: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort nach Berufsabschluss 2022



Quelle: *INKAR* 2024

Anteilig nach Anforderungsniveau hat vor allem die Kategorie Helfer*innen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort in den letzten Jahren zugenommen (INKAR 2024). Der Anteil an Fachkräften ist hingegen gesunken (ebd.). Im Vergleich mit Rheinland-Pfalz und Deutschland fällt auf, dass die Anteile von Expert*innen und Spezialist*innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis deutlich geringer sind, während Helfer*innen und Fachkräfte überdurchschnittlich vertreten sind (siehe Abbildung 16). Das bedeutet, dass im Landkreis Beschäftigte mit niedrigerem Anforderungsniveau sowie niedrigerem Bildungsabschluss vergleichsweise häufiger vertreten sind und dass die wirtschaftliche Struktur stärker auf diese Qualifikationen angewiesen ist.

Abbildung 16: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau 2022

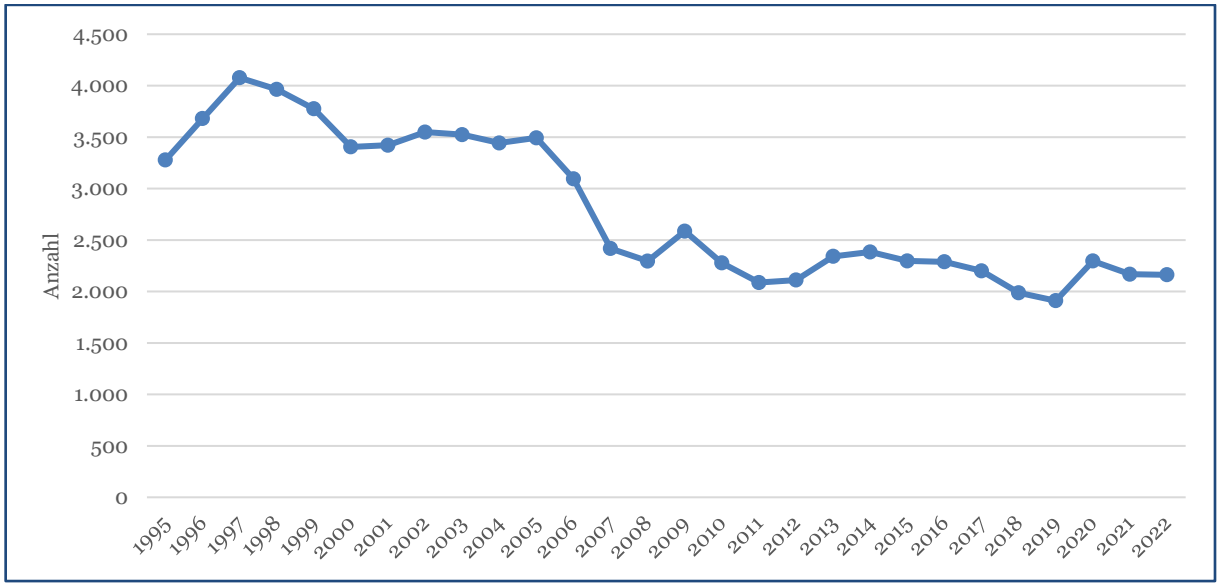


Quelle: *INKAR* 2024

Der Anteil an Minijobs an den Beschäftigungsverhältnissen ist in den letzten Jahren leicht gesunken und lag im Jahr 2022 bei 21,9 % (INKAR 2024). Damit folgt diese Entwicklung dem allgemeinen Trend in Deutschland. Dies deutet darauf hin, dass Beschäftigte auf Minijob-Basis sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen aufnehmen.

Die Zahl der Arbeitslosen ist seit 1997 tendenziell gesunken. 2022 waren 2.162 Personen im Landkreis als arbeitslos gemeldet (siehe Abbildung 17). Leichte Zuwächse an Arbeitslosen verzeichnete der Landkreis zwischen 2000 und 2002, sowie in den Jahren 2005, 2009 und im Zeitraum 2011 bis 2014, sowie 2020. Entsprechend lag auch die Arbeitslosenquote im Jahr 2022 bei 3,4 % und damit auf einem vergleichsweise geringen Niveau. Die Langzeitarbeitslosenquote (25 %, Deutschland: 37,9 %) ist ebenso wie die Unterbeschäftigungsquote (4,3 %, Deutschland: 6,9 %) vergleichsweise niedrig (INKAR 2024).

Abbildung 17: Arbeitslose im LK Bernkastel-Wittlich 1995-2022

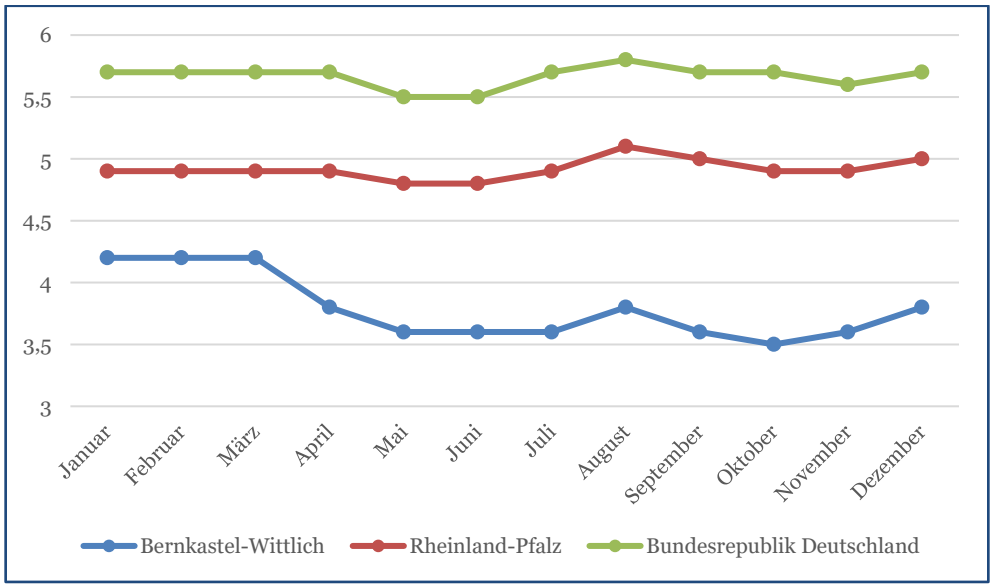


Quelle: INKAR 2024

Im bundesweiten Vergleich fällt auf, dass die Saisonspanne[1] der Arbeitslosigkeit sehr hoch ist (Bundesagentur für Arbeit 2024b). Es fällt auf, dass die Arbeitslosenquote jeweils in den Monaten Januar bis März deutlich ansteigt. Diese starken Schwankungen innerhalb eines Jahres zeigen eine große Abhängigkeit von saisonalen Wirtschaftszweigen wie dem Tourismus auf (siehe Abbildung 18).

[1] Als Saisonspanne wird die Spanne zwischen dem höchsten und dem niedrigsten monatlichen Saisonfaktor in einem Jahr bezeichnet, wobei der Saisonfaktor eines Monats der Arbeitslosenbestand in Relation zu seinem zentrierten gleitenden Jahresmittel ist (Bundesagentur für Arbeit 2024b).

Abbildung 18: Monatliche Arbeitslosenquote 2023



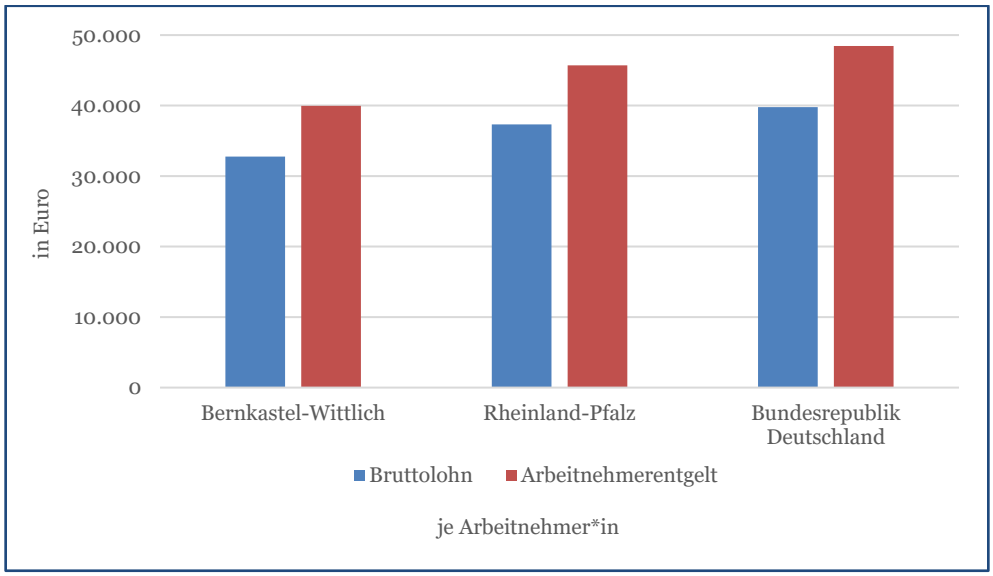
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2024a

Der Arbeitsmarkt im Landkreis verzeichnet eine steigende Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohn- und Arbeitsort. Allerdings sind es deutlich weniger Beschäftigte am Arbeitsort als am Wohnort. Der Landkreis weist daher ein negatives Pendlersaldo auf. Zudem sinkt der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung. Diese Entwicklungen bedeuten, dass der Landkreis Arbeitskräfte verliert. Die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist dagegen im Landkreis vergleichsweise hoch, dennoch können nicht alle angebotenen Stellen besetzt werden. Beschäftigte mit niedrigerem Anforderungsniveau und Berufsabschluss sind anteilig höher vertreten. Dafür ist die Arbeitslosenquote niedrig.

2.4 Einkommen

Zum Verständnis der Entwicklung der Arbeits- und Fachkräftesituation ist auch die Lohn- und Einkommensentwicklung im Landkreis von Bedeutung. Diese ist Gegenstand dieses Abschnittes.
Sowohl der Bruttolohn sowie das Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer*in sind im Landkreis Bernkastel-Wittlich seit 15 Jahren konstant gestiegen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2023). Diese Entwicklung entspricht der in Rheinland-Pfalz und Deutschland (ebd.). Das Niveau lag im Landkreis im Jahr 2022 mit 32.762 € bzw. 39.971 € allerdings deutlich unter dem von Rheinland-Pfalz (37.324 € bzw. 45.718 €) und Deutschland (39.777 € bzw. 48.450 €) (siehe Abbildung 19). Der Anteil der Bruttolöhne am Arbeitnehmerentgelt beträgt im Landkreis 82 %. Dieses Verhältnis ist vergleichbar mit dem von Bundesland und Bundesrepublik. Der Landkreis weist zwar ein stabil steigendes Arbeitnehmerentgelt sowie Bruttolöhne aus, bleibt allerdings deutlich hinter dem Niveau von Rheinland-Pfalz und Deutschland zurück. Diese Zahlen spiegeln den vergleichsweise hohen Anteil an Berufstätigen mit geringerem Bildungsabschluss sowie niedrigerem Anforderungsniveau wider.

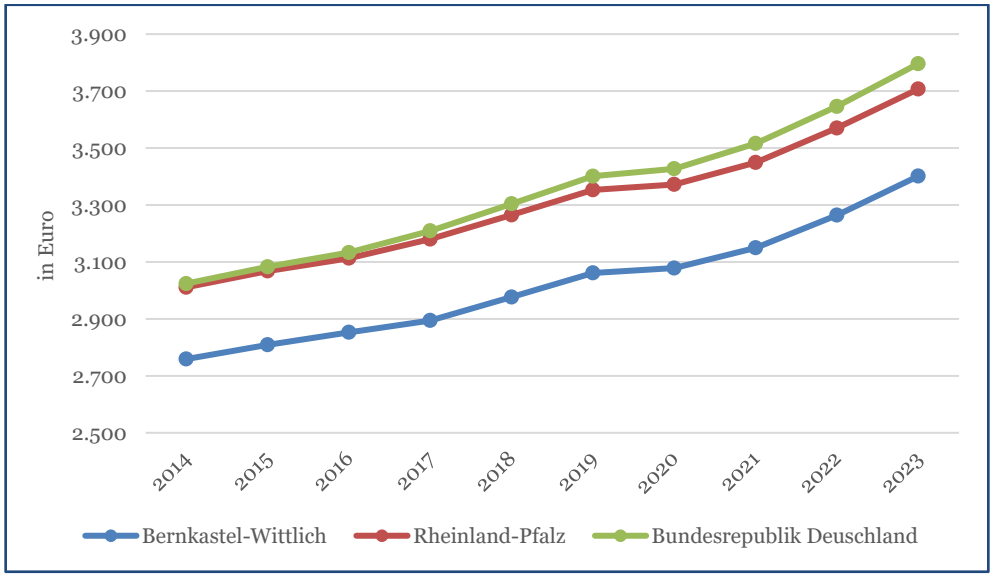
*Abbildung 19: Bruttolohn & Arbeitnehmer*innenentgelt je Arbeitnehmer*in 2022*



Quelle: *Statistische Ämter des Bundes und der Länder* 2023

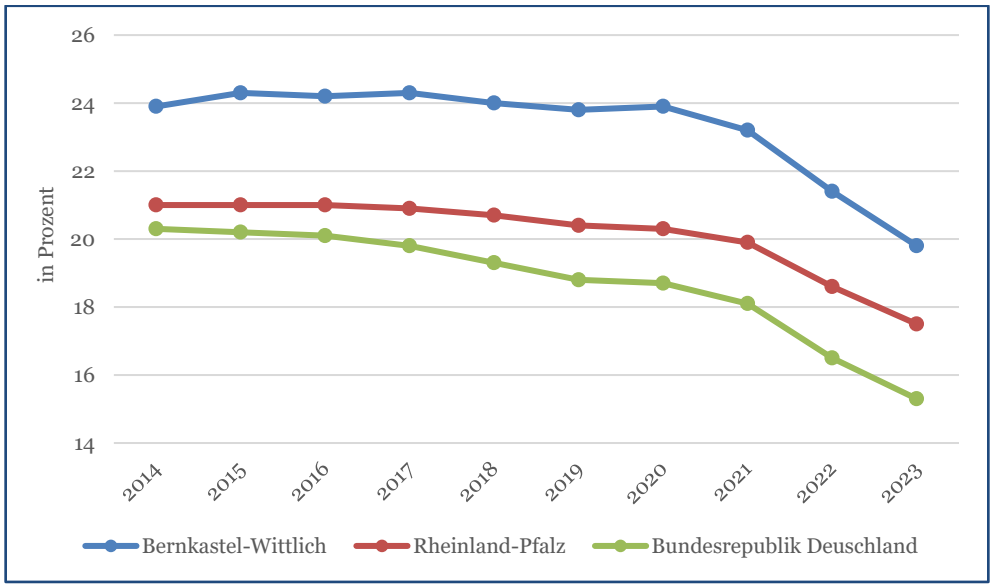
Das Medianentgelt im Landkreis Bernkastel-Wittlich ist in den Jahren 2014 bis 2023 konstant gestiegen und folgt damit dem bundesweiten Trend (siehe Abbildung 20). Allerdings liegt es mit 3.401,3 € im Jahr 2023 deutlich unter dem in Rheinland-Pfalz (3.707 €) und Deutschland (3.796 €). Der Anteil von Beschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im selben Zeitraum konstant gesunken. Auch hier entspricht die Entwicklung der in Deutschland. Vor allem seit 2020 ist der Anteil deutlich gesunken. Allerdings ist der Anteil im Landkreis mit 19,8 % deutlich höher als in Rheinland-Pfalz (17,5 %) und Deutschland (15,3 %) (siehe Abbildung 21).

Abbildung 20: Medianentgelt im Landkreis, Land und Bund 2014-2023



Quelle: *Bundesagentur für Arbeit* 2024b

Abbildung 21: Anteil Beschäftigte im unteren Entgeltbereich 2014-2023



Quelle: *Bundesagentur für Arbeit* 2024b

Insgesamt haben sich damit aus unternehmerischer Sicht die Arbeitskosten im Landkreis nach Jahren der Stagnation seit Mitte der 2010er-Jahre erhöht. Für die Beschäftigten drückt sich diese Entwicklung dagegen in Lohnerhöhungen und in einem sinkenden Anteil geringer Entgelte aus.

2.5 Steuerkraft

Die Steuerkraft von Landkreisen und Kommunen sagt etwas über die lokale ökonomische Entwicklung aus, aber auch über die Möglichkeit öffentlicher Haushalte, Einfluss auf diese Entwicklung zu nehmen. Die Steuerkraft des Landkreises Bernkastel-Wittlich ist in den Jahren 2010 bis 2019 leicht gestiegen und folgt damit dem bundesweiten Trend. Mit 822,1 € je Einwohner liegt sie jedoch im Vergleich deutlich unter der von Rheinland-Pfalz (910,8 € je Einwohner) und Deutschland (1012,2 € je Einwohner) (siehe Tabelle 2). Ähnlich verlaufen in demselben Zeitraum auch Einkommens-, Gewerbe- und Umsatzsteuer. Diese Indikatoren weisen auf eine vergleichsweise schwache lokale Wirtschaft im Landkreis hin. Durch geringe Steuereinnahmen steht der Landkreis vor finanziellen Herausforderungen, die dazu führen können, dass öffentliche Dienstleistungen in geringerem Maße als in anderen Landkreisen bereitgestellt werden können, was Auswirkungen auf die Lebensqualität im Landkreis hat und diesen zu einem weniger attraktiven Standort als Wohn- und Arbeitsort macht. Im Wettbewerb um Unternehmensansiedlungen ist dies ein Nachteil.

Tabelle 2: Kennzahlen zu Steuereinnahmen im Landkreis, Land und Bund

	Steuerkraft		Einkommenssteuer		Gewerbesteuer		Umsatzsteuer	
	jeweils in € je Einwohner*in							
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
Bernkastel-Wittlich	558,8	822,1	250,2	414,1	414,8	502,6	29,8	82,8
Rheinland-Pfalz	576,8	910,8	290,9	474,7	365,7	567,4	36,2	83,8
Bundesrepublik Deutschland	626,5	1012,2	304,7	519,8	437,1	665,8	44,0	99,6

Quelle: *INKAR* 2024

3. Methodisches Vorgehen

Um die Arbeits- und Fachkräftesituation im Landkreis Bernkastel-Wittlich zu erfassen, wurde ein Methoden-Mix angewendet, da so eine Betrachtung des Untersuchungsgegenstands aus unterschiedlichen Perspektiven ermöglicht wird (Baade et al. 2010, S. 46). Gerade hinsichtlich der Gründe für einen Arbeits- und Fachkräftemangel ist zu erwarten, dass sich die Perspektiven von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen unterscheiden. Um eine möglichst umfassende Analyse der Arbeits- und Fachkräftesituation zu ermöglichen, wurden daher im Rahmen dieser Studie sowohl die Perspektive der Arbeitgeber*innen als auch der Arbeitnehmer*innen untersucht. Außerdem erfolgte in beiden Perspektiven zusätzlich eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem touristischen Arbeitsmarkt, weil dieser im Landkreis eine besondere Bedeutung aufweist (vgl. Kap. 2).
Die Perspektive der Arbeitgeber*innen wurde übergreifend anhand eines quantitativen Online-Fragebogens erfasst. Zur vertiefenden Untersuchung des Tourismus wurden qualitative, leitfadengestützte Interviews mit Arbeitgeber*innen im Tourismus geführt. Für ein sektorübergreifendes Verständnis der Perspektive der Arbeitnehmer*innen wurden ebenfalls qualitative, leitfadengestützte Interviews mit Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern erhoben. Um auch für die Arbeitnehmer*innen zusätzliche Daten über den Tourismussektor zu gewinnen, wurden Kurzinterviews mit Arbeitnehmer*innen aus touristischen Betrieben geführt.

3.1 Erhebung der Perspektive der Arbeitgeber*innen

Im Folgenden wird zunächst das methodische Vorgehen für die Erhebung der Perspektive der Arbeitgeber*innen hinsichtlich der Arbeits- und Fachkräftesituation im Landkreis erläutert. Die Erhebung erfolgte in zwei Schritten: mittels quantitativem Online-Fragebogen (Kap. 3.1.1) und leitfadengestützten Interviews mit touristischen Arbeitgeber*innen (Kap. 3.1.2).

3.1.1 Quantitativer Online-Fragebogen

Die Nutzung eines quantitativen Fragebogens ist besonders geeignet, um eine Vielzahl an für die Studie relevanten Unternehmen zu erreichen und somit eine breite Datengrundlage zu schaffen. Die erhobenen quantitativen Daten erlauben Interpretationen anhand von Häufigkeiten, Prozentzahlen und weiteren statistischen Maßzahlen abzuleiten (Braunecker 2021, S. 24). Die zuvor durchgeführte Status Quo-Analyse (vgl. Kap. 2) diente als Grundlage für die gezielte Auswahl der Fragen.

Struktur des Fragebogens

Zur Erhebung der Perspektive der Arbeitnehmer*innen wurden sowohl konkrete Probleme als auch mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation erfasst. Der Fragebogen enthielt größtenteils geschlossene aber auch einige offene Fragen, um individuelle Antworten zu ermöglichen, die mehr inhaltliche Tiefe ermitteln (ebd., S. 25).

Der Fragebogen begann mit allgemeinen Fragen zu den Unternehmen, wie Branche, Größe und Standort. Anschließend wurden spezifische Fragen zu Personalengpässen, Arbeits- und Fachkräftemangel, Ausbildungen und Fluktuation gestellt. Zusätzlich enthielt der Fragebogen offene Fragen zu Herausforderungen und Erfahrungen sowie Handlungsansätzen und/oder ergriffenen Strategien. Die Datenerhebung wurde mittels Unipark, einer Plattform für wissenschaftliche Online-Umfragen, durchgeführt. Um sicherzustellen, dass der Fragebogen allgemein verständlich ist und die geschlossenen Fragen alle relevanten Antwortmöglichkeiten enthaltenen und um ggf. weitere Probleme zu identifizieren, wurde ein Pretest (Döring 2023, S. 406) mit Studierenden und den Wirtschaftsförderern im Landkreis Bernkastel-Wittlich durchgeführt.

Verbreitung des Fragebogens

Der Fragebogen wurde über den E-Mail-Verteiler der Wirtschaftsförderung des Landkreises Bernkastel-Wittlich an Unternehmen im Landkreis verschickt und zwei Mal im Kreisblatt beworben, am 27. August und 01. Oktober 2024. Diese Verbreitungsmethode wurde gewählt, da sie eine direkte und effiziente Ansprache der Zielgruppe ermöglicht. Ziel war es, möglichst viele Unternehmen zu erreichen, unabhängig von ihrer Größe oder Branche, um ein umfassendes Bild zu erhalten. Der Fragebogen war vom 8. September bis zum 30. November 2024 online zugänglich, was den Unternehmen ausreichend Zeit gab, daran teilzunehmen.

Datenauswertung

Vor der Datenauswertung wurde die erhobenen Daten bereinigt. Dafür wurden alle Teilnehmenden von der Auswertung ausgeschlossen, die nicht mindestens die ersten vier Fragen beantwortet haben, da sonst keine relevanten Informationen gewonnen werden konnten. Außerdem wurden alle Teilnahmen ausgeschlossen, die den Standort des Unternehmens außerhalb des Landkreises angegeben haben, da sie somit nicht Teil der Grundgesamtheit sind. Die erhobenen Daten wurden anschließend mit der Software Excel ausgewertet. Geschlossene Fragen wurden mit Hilfe deskriptiver Statistik analysiert, indem Häufigkeiten und Mittelwerte berechnet wurden (Braunecker 2021, S. 138). Die Antworten der offenen Fragen sowie Antworten unter „Sonstiges“ wurden falls möglich bereits bestehenden Antwortmöglichkeiten zugeordnet oder qualitativ im Sinne einer Inhaltsanalyse ausgewertet, indem sie in sinnvolle, eindeutige und trennscharfe Kategorien eingeteilt wurden (ebd., S. 135).

Grenzen des Fragebogens

Wie jede Befragung ist auch diese Untersuchung mit bestimmten Grenzen verbunden, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden sollten. Eine mögliche Einschränkung ergibt sich aus der Verbreitung des Fragebogens über den E-Mail-Verteiler der Kreisverwaltung. Diese Methode erreicht zwar viele Unternehmen im Landkreis, kann jedoch nicht sicherstellen, dass alle relevanten Betriebe tatsächlich

angesprochen wurden. Insbesondere kleinere oder neu gegründete Unternehmen könnten unter Umständen nicht im Verteiler enthalten sein. Zudem basiert die Befragung auf freiwilliger Teilnahme, was zu einer Selbstselektion führen kann (Döring, 2023, S. 307). Unternehmen, die von Arbeits- oder Fachkräftemangel betroffen sind, könnten eher dazu geneigt sein, teilzunehmen, was die Situation verzerrt darstellen könnte. Die Verständlichkeit der Fragen und die Bereitschaft der Teilnehmenden, offene Fragen ausführlich zu beantworten, können die Qualität der Daten beeinflussen. Trotz dieser Grenzen liefert die Untersuchung wertvolle Erkenntnisse, die als Grundlage für weitere Analysen und Maßnahmen genutzt werden können.

3.1.2 Vertiefung Perspektive touristischer Arbeitgeber*innen: qualitative Leitfadeninterviews

Ziel der Forschung war es auch, die Arbeits- und Fachkräftesituation in der Tourismusbranche zu untersuchen. Dabei sollten vertiefend aus der Perspektive der Arbeitgeber*innen die Herausforderungen, Ursachen und Strategien im Umgang mit dem Fachkräftemangel und der Sicherung von Arbeitskräften im Tourismus erfasst werden. Dazu wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Leitfadengestützte Interviews bildeten hierbei die zentrale Methode, da sie es ermöglichen, die individuellen Perspektiven, Erfahrungen und Strategien der Befragten systematisch zu erfassen und miteinander zu vergleichen (Kruse et al. 2015). Dieses methodische Vorgehen zielt darauf ab, ein fundiertes Verständnis für die Dynamiken und Herausforderungen in der regionalen Tourismusbranche zu entwickeln und potenzielle Lösungsansätze zur Fachkräftesicherung zu identifizieren.

Aufbau der Interviews

Die Untersuchung konzentrierte sich auf zwei zentrale Themenbereiche, die im Rahmen der leitfadengestützten Interviews beleuchtet wurden. Der erste Themenbereich widmet sich der aktuellen Arbeits- und Fachkräftesituation im Tourismussektor. Hierbei wurde unter anderem erfragt, ob ein spürbarer Mangel an Arbeitskräften oder spezifischer Qualifikationen besteht und welche konkreten Auswirkungen dieser Mangel auf die betriebliche Organisation, die Servicequalität und die wirtschaftliche Stabilität der Unternehmen hat. Der zweite Themenbereich zielte auf die Maßnahmen und Strategien zur Fachkräftesicherung ab. Hierbei wird untersucht, welche Ansätze die Betriebe bereits verfolgen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, und inwiefern diese als erfolgreich wahrgenommen werden. Zusätzlich sollten die Arbeitgeber*innen ihre Einschätzungen und Vorschläge zu weiteren möglichen Maßnahmen mitteilen, die sie für vielversprechend halten, um den Herausforderungen nachhaltig zu begegnen.

Es wurde auch ein Expert*inneninterview mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Trier, Abteilung Weinbau & Tourismus, geführt um die betriebliche Sicht durch eine übergeordnete, institutionelle Perspektive zu erweitern. Solche Interviews bieten nicht nur einen fokussierten Zugang zu Spezialwissen, sondern unterstützen auch die Einbettung der Ergebnisse in einen breiteren wirtschaftlichen Kontext (Strübing 2024, S.104f.).

Durchführung der Interviews

Es wurden sechs qualitative Interviews durchgeführt. Fünf dieser Gespräche fanden mit Arbeitgeber*innen aus unterschiedlichen touristischen Betrieben statt. Diese Auswahl gewährleistete einen direkten Einblick in die Herausforderungen touristischer Unternehmen. Ergänzend dazu wurde das Expert*inneninterview mit der IHK Trier geführt. Die Interviews wurden im Zeitraum vom 19. September 2024 bis zum 21. Januar 2025 erhoben. Die Gesprächsdauer variierte zwischen 15 und 50 Minuten, abhängig von der Bereitschaft und der Verfügbarkeit der Interviewpartner*innen. Die unterschiedliche Länge ist charakteristisch für qualitative Ansätze, die bewusst auf Kontextabhängigkeit und Detailreichtum setzen, um die Komplexität der sozialen Realität abzubilden (Mayring 2022, S.17f.). Die Gespräche wurden mit einem Diktiergerät aufgezeichnet.

Auswertung der Interviews

Die Interviews wurden vollständig transkribiert, wobei ein wörtliches Transkriptionsverfahren angewendet wurde. Dies bedeutet, dass die Verschriftlichung den genauen Wortlaut der Gespräche wiedergibt, ohne andere Elemente wie Betonungen oder Pausen explizit zu markieren. Die Wahl dieses Verfahrens wurde getroffen, um eine konsistente Grundlage für die anschließende Analyse zu schaffen und den Schwerpunkt auf die verbalen Inhalte der Interviews zu legen (Misoch 2019, S. 263f.). Anschließend erfolgte die Auswertung der Interviews mithilfe eines codierenden Verfahrens mittels der Software MAXQDA. Die Codierung basierte auf einem deduktiven Ansatz, bei dem vorab entwickelte Kategorien aus bestehender Fachliteratur oder zentralen Forschungsfragen abgeleitet wurden, um die Analyse zu strukturieren (Mayring 2022, S. 96f.). Das Kategoriensystem wurde aus den Forschungsfragen und -themen entwickelt und diente dazu, Textstellen Haupt- und Unterkategorien (Codes und Untercodes) zuzuordnen. Gleichzeitig wurde darauf geachtet, den Prozess flexibel zu gestalten, sodass neue Erkenntnisse während der Analyse in Form von induktiven Anpassungen der Kategorien berücksichtigt werden konnten (Mayring 2022, S. 103f.). Das Ziel des Codierungsprozesses war es, Muster, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Antworten der Interviewpartner*innen zu identifizieren. Dabei wurden sowohl häufig wiederkehrende Aussagen als auch besondere oder abweichende Sichtweisen identifiziert und hervorgehoben. Diese Herangehensweise erlaubt es, die zentralen Herausforderungen, Ursachen und Lösungsansätze im Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Tourismusbranche umfassend zu analysieren.

Grenzen der Interviews

Auch diese Methode stößt in der Umsetzung auf Grenzen. Qualitative Interviews zeichnen sich durch ihre hohe Subjektivität aus, die stark von den individuellen Wahrnehmungen, Erfahrungen und spezifischen betrieblichen Kontexten der Teilnehmenden beeinflusst wird und zu einer Heterogenität der Antworten führt. Während diese Heterogenität eine Stärke des Ansatzes ist, da sie eine detaillierte Betrachtung der Vielschichtigkeit und Kontextgebundenheit der untersuchten Phänomene ermöglicht, entsteht dabei die

Herausforderung die Ergebnisse sorgfältig zu interpretieren und kontextualisieren, um wertvolle Erkenntnisse zu generieren (Flick 2007, S. 194f.).
Eine weitere Einschränkung betrifft die Stichprobengröße von sechs Interviews. Die Fachliteratur betont, dass qualitative Ansätze auf die Tiefenerschließung individueller Perspektiven abzielen, anstatt Generalisierungen für eine breite Population anzustreben (Häder 2010, S. 261). Entsprechend erlauben es die leitfadengestützten Interviews spezifische betriebliche Gegebenheiten und deren Einfluss auf die untersuchte Thematik in den Fokus zu rücken (Mayring 2022).

3.2 Erhebung der Perspektive der Arbeitnehmer*innen

Neben der Untersuchung der Arbeitgeber*innen war es auch das Ziel die Perspektive der Arbeitnehmer*innen zu erforschen. Es wurden qualitative Interviews mit Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen geführt wie Betriebsräten der ortsansässigen Unternehmen und Gewerkschaften. Weiterhin wurde vertiefend die Perspektive von Angestellten in der Tourismusbranche mittels qualitativer Kurzinterviews an ihrem Arbeitsplatz untersucht.

3.2.1 Allgemeine Perspektive der Arbeitnehmer*innen

Um einen differenzierten Einblick in die Arbeitssituation im Landkreis Bernkastel-Wittlich zu ermöglichen, wurden qualitative Interviews mit Personen geführt, die durch ihre Arbeit einen Einblick in die Arbeits- und Fachkräftesituation aus Sicht der Arbeitnehmer*innen haben. Interviewt wurden deshalb Betriebsrät*innen von Unternehmen im Landkreis. Zudem wurden mit zwei Sekretären von Gewerkschaften und zwei Vertreter*innen der IHK Trier, Geschäftsbereiche Standortpolitik sowie Aus- und Weiterbildung, Expert*innengespräche geführt, da diese einen breiteren Einblick in die Situation im Landkreis geben können. Bei den Gewerkschaftsvertretern handelt es sich um die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) sowie die Gewerkschaft IG Metall (IGM).

Aufbau der Interviews
Die leitfadengestützten Interviews umfassten acht Fragen, die in Einleitung, Hauptteil und Abschluss untergliedert wurden. Dabei sollten einerseits die aktuelle Situation des Betriebs sowie des Betriebsrats ermittelt werden. Andererseits lag der Fokus stark auf dem aktuellen Arbeits- und Fachkräftebedarf im Unternehmen, sowie den Ursachen, die dem zugrunde liegen, Auswirkungen auf das Unternehmen sowie die Mitarbeitenden und Maßnahmen, die deshalb bereits umgesetzt wurden. Abschließend wurde eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung abgefragt. Für die Expert*inneninterviews wurde die allgemeine Lage (der jeweils vertretenen Branchen) im Landkreis ermittelt.

Durchführung der Interviews
Die Akquise der Interviewpartner*innen erfolgte über bereits bestehende Kontakte zu den Vertretern der Gewerkschaften, die anschließend weitere Kontakte zu Betriebsrät*innen der ansässigen Unternehmen

und der IHK Trier vermitteln konnten. Die Interviews fanden zwischen dem 16. Oktober 2024 und dem 27. Januar 2025 statt. Sie wurden vor Ort bei den Unternehmen oder telefonisch geführt. Die Länge der Interviews variierte je nach Interviewpartner zwischen 21 Minuten und eine Stunde und 15 Minuten. Die Gespräche wurden mit einem Diktiergerät aufgezeichnet.

Auswertung der Interviews

Die Transkription erfolgte nach demselben Schema, welches auch bei den Interviews mit Arbeitgeber*innen touristischer Betriebe angewandt wurde. Dementsprechend wurde ein wörtliches Transkriptionsverfahren genutzt und anschließend mit Hilfe der Software MAXQDA codiert. Ebenfalls wurde ein deduktives Codierungsverfahren verwendet, welches bei Bedarf während der Codierung angepasst wurde. Die Auswertung zielte darauf ab Ursachen, Auswirkungen sowie Maßnahmen des Arbeits- und Fachkräftebedarfs der im Landkreis ansässigen Unternehmen herauszustellen.

Grenzen der Interviews

Aufgrund der Wahl der Interviewpartner*innen sind durch die Interviews nur Betriebe mit einer hohen Anzahl an Mitarbeitenden vertreten, da in kleinen Betrieben selten ein Betriebsrat gebildet wird. Ein Einblick in die Situation kleinerer Betriebe konnte deshalb nur beschränkt durch die Expert*inneninterviews mit den Gewerkschaften und der IHK Trier erreicht werden. Außerdem umfasst der gewonnene Einblick größtenteils ausgewählte Branchen, die durch die Gewerkschaften vertreten werden. Dementsprechend ist nur ein ausgewählter Teil der Arbeitnehmer*innen im Landkreis repräsentiert.

3.2.2 Vertiefung Perspektive touristischer Arbeitnehmer*innen: qualitative Datenerhebung

Um eine differenzierte Darstellung der Arbeitssituation in der Tourismusbranche des Landkreises Bernkastel-Wittlich zu ermöglichen, wurden zusätzlich qualitative Interviews mit Arbeitnehmer*innen aus verschiedenen Berufsgruppen durchgeführt. Der Fokus lag dabei insbesondere auf den Branchen Gastronomie und Hotellerie in den touristisch geprägten Orten des Landkreises, die im engeren Sinne zur Tourismuswirtschaft zählen. Ergänzend wurden auch regional spezifische Unternehmen einbezogen, darunter ein Fahrradverleih mit angeschlossener Werkstatt sowie ein Weinkeller. Diese Auswahl trägt der besonderen Bedeutung des Weinanbaus an der Mosel für den Weintourismus und der wachsenden Rolle des Fahrradtourismus in der Region Rechnung.

Aufbau der Interviews

Bei der Erstellung des Interviewleitfadens wurden zwei zentrale Kriterien berücksichtigt: Zum einen sollte die Kürze des Leitfadens eine breite Teilnahme ermöglichen, zum anderen sollten die Themengebiete der Untersuchung umfassend abgedeckt werden. Der Leitfaden umfasste 13 Fragen, die in drei thematische Blöcke gegliedert waren. Er umfasste arbeitsplatzbezogene Fragen, die die Position und Tätigkeit der Be-

fragten erfassen sollte. Darauf folgten Fragen zur Qualifikation, die beispielsweise die berufliche Ausbildung der Arbeitnehmer*innen untersuchten. Außerdem erfolgte eine Bewertung des Arbeitsplatzes, wobei die Einschätzung der Arbeitsbedingungen sowie die Perspektive auf eine langfristige Tätigkeit im Fokus stand.

Durchführung der Interviews

Insgesamt wurden elf Interviews an drei Tagen geführt: am 30. Juli, 31. Juli und 28. November 2024. Dafür wurden in den Städten Traben-Trarbach, Wittlich und Bernkastel-Kues Arbeitnehmer*innen in touristischen Betrieben direkt an ihrer Arbeitsstelle angesprochen und um ein Interview gebeten. Diese Städte wurden bewusst gewählt, da sie für die Tourismusbrache im Landkreis Bernkastel-Wittlich von zentraler Bedeutung sind. Ursprünglich waren Gesprächsdauern zwischen 5 und 10 Minuten geplant, jedoch erwies sich die Zeitverfügbarkeit der Befragten als eine Herausforderung, da die Arbeitnehmer*innen während der Arbeit keine Zeit für längere Gespräche hatten und nicht zu einem Interview nach Dienstende bereit waren. Einige Interviews waren so kurz, dass sie eher den Charakter einer standardisierten persönlichen Befragung aufwiesen. Entsprechend variierte die Länge der Interviews zwischen einer und 13 Minuten. Die Interviews wurden mit einem Diktiergerät aufgenommen, um später eine wortgenaue Transkription zu ermöglichen.

Auswertung der Interviews

Wie die anderen Interviews wurden auch diese wörtlich transkribierten und mit der Software MAXQDA ausgewertet. Anschließend wurde auch hier ein deduktives Codierungsschema anhand des Leitfadens entwickelt und schließlich die Interviews ausgewertet. So konnten Herausforderungen als auch individuelle Sichtweisen und Verbesserungsvorschläge der Befragten herausgearbeitet werden.

Herausforderungen der Datenerhebung

Die Schwierigkeiten bei der Datenerhebung bestanden hier insbesondere in der Akquise von Interviewpartner*innen. Aufgrund mangelnder Zeit und fehlendem Personal konnten in vielen Betrieben keine Interviews geführt werden. In einigen Fällen wiesen uns Arbeitnehmer*innen auf ihre begrenzte Zeit hin, weshalb die Interviews deutlich kürzer und oberflächlicher ausfielen. Beim Versuch auch Menschen aus dem Einzelhandel zu interviewen, wurden wir mehrfach unhöflich zurückgewiesen, da sich diese nicht von der Thematik unseres Interviews angesprochen fühlten. Zudem sind wir auch auf Menschen gestoßen, die zwar ein Interview ablehnten, jedoch ihre Meinung mit uns teilen wollten, ohne, dass wir diese mit dem Diktiergerät aufnehmen konnten. Eine weitere Problematik war zudem, dass einige der Befragten selbständig waren und wir entsprechend keine reine Arbeitnehmer*innenperspektive erhielten.

4. Ergebnisdarstellung

In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse der Studie zur Arbeits- und Fachkräftesituation im Landkreis Bernkastel-Wittlich vorgestellt. Durch die Kombination aus quantitativer und qualitativer Forschung konnte eine differenzierte Perspektive auf die Herausforderungen und Potenziale des lokalen Arbeitsmarktes gewonnen werden, die sowohl die Perspektive der Arbeitgeber*innen (Kap. 4.1) als auch der Arbeitnehmer*innen (Kap. 4.2) berücksichtigt, sowie eine vertiefende Analyse des touristischen Sektors enthält.

4.1 Perspektive der Arbeitgeber*innen

In diesem Kapitel werden zuerst die Ergebnisse der allgemeinen Online-Befragung der Arbeitgeber*innen analysiert (Kap. 4.1.1), bevor die Erkenntnisse aus den Interviews mit den Arbeitgeber*innen aus dem Tourismussektor abgebildet werden (Kap. 4.1.2).

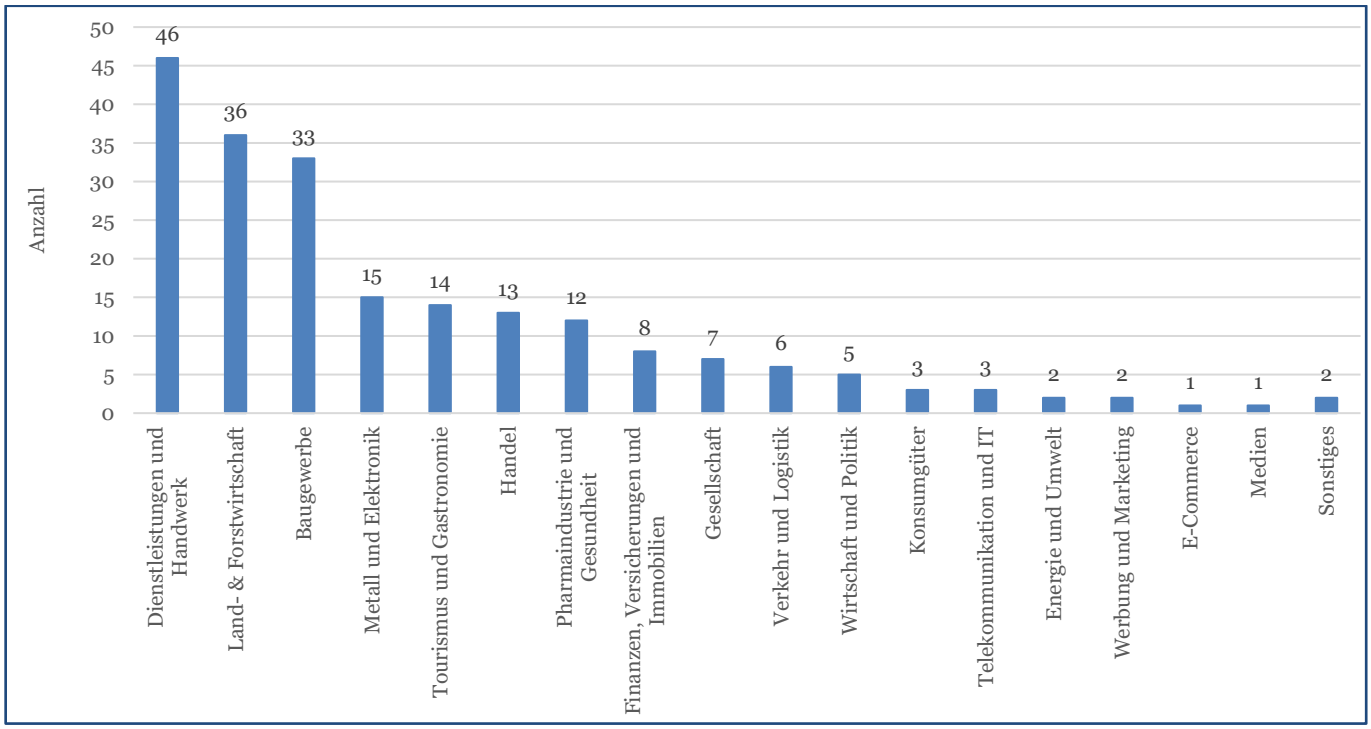
4.1.1 Quantitative Befragung der Arbeitgeber*innen

An der Online-Befragung haben insgesamt 324 Unternehmen teilgenommen. Nach der Datenbereinigung bei der alle Teilnehmenden ausgeschlossen wurden, die nicht mindestens die ersten vier Fragen beantwortet haben und deren Unternehmen nicht im Landkreis Bernkastel-Wittlich liegt, stehen Daten von 209 teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung. Gemeinsam beschäftigen diese 17.456 Mitarbeiter*innen. Im Folgenden erläutern wir zunächst die Struktur der Unternehmen, bevor wir die allgemeine Arbeits- und Fachkräftesituation sowie die Situation der Ausbildungsplätze der Unternehmen darstellen. Im Anschluss legen wir die Auswirkungen dar, die der Mangel auf die Betriebe hat, und gehen auf bereits umgesetzte sowie zukünftig mögliche Strategien ein.

Unternehmensstruktur

Unternehmen aus den Branchen Dienstleistungen und Handwerk (22,0 %), Land- & Forstwirtschaft (17,2 %) und dem Baugewerbe (15,8 %) sowie die Branchen Metall und Elektronik (7,2 %) haben am häufigsten an der Online-Befragung teilgenommen (siehe Abbildung 22). Diese Verteilung spiegelt den besonderen Stellenwert wider, den der sekundäre Sektor im Landkreis Bernkastel-Wittlich innehat (vgl. Kap. 2). Außerdem lässt dies darauf schließen, dass das produzierende Gewerbe besonders stark betroffen ist, da das Interesse und die Bereitschaft für die Umfrage besonders hoch sind. Außerdem sind Tourismus und Gastronomie (6,7 %), Handel (6,2 %) und Pharmaindustrie und Gesundheit (5,7 %) vergleichsweise stark vertreten.

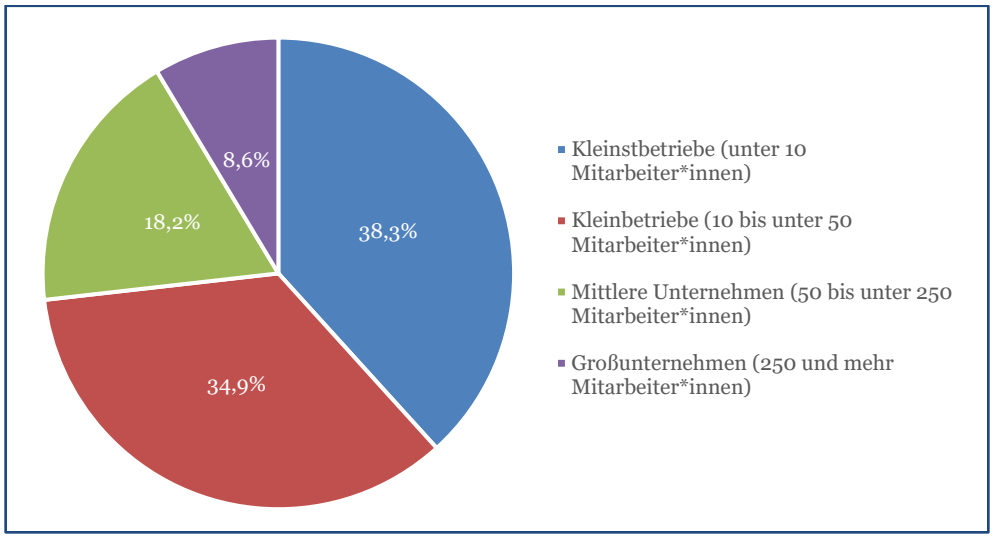
Abbildung 22: Verteilung der teilnehmenden Unternehmen nach Branche (n=209)



Quelle: *Eigene Erhebung*.

Hinsichtlich der Unternehmensgrößen sind die Kleinst- und Kleinbetriebe mit jeweils über einem Drittel (38,3 % bzw. 34,9 %) der Teilnehmenden am häufigsten vertreten, während mittlere und Großunternehmen 18,2 % bzw. 8,6 % der Teilnehmenden ausmachen (siehe Abbildung 23). Die Kleinstbetriebe sind in der Befragung deutlich unterrepräsentiert, schließlich machten sie im Jahr 2022 84,6 % der Unternehmen im Landkreis Bernkastel-Wittlich aus (vgl. Kap. 2.2). Die anderen drei Größenkategorien, vor allem die mittleren und Großunternehmen, sind überrepräsentiert. Trotzdem liefern die Ergebnisse wichtige Erkenntnisse über die Gruppe der Kleinstunternehmen.

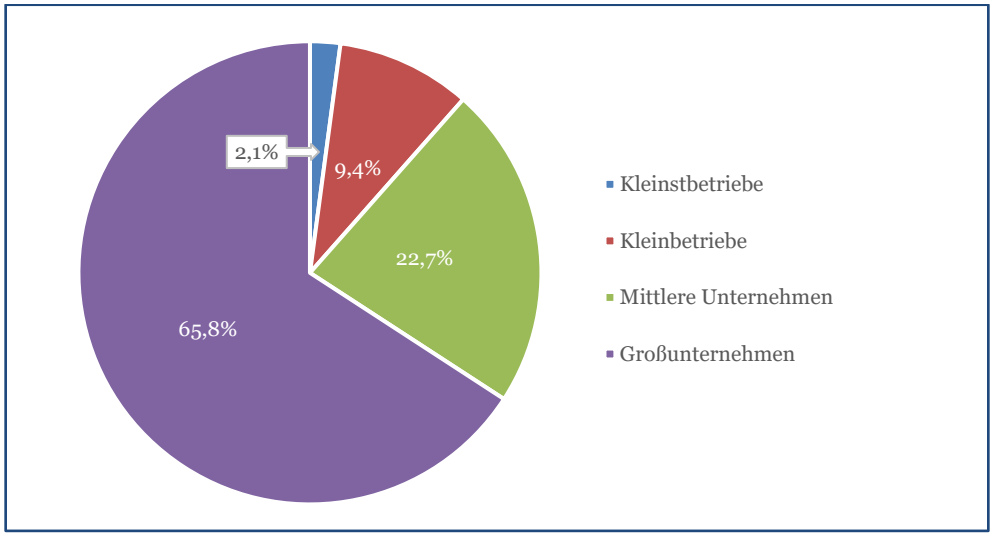
Abbildung 23: Verteilung der teilnehmenden Unternehmen nach Größe (n=209)



Quelle: *Eigene Erhebung*.

Hinsichtlich der Zahl der repräsentierten Mitarbeiter*innen der jeweiligen Unternehmensgrößen zeigt sich folgendes Ergebnis: Die Kleinstbetriebe, die an der Befragung teilgenommen haben, beschäftigen insgesamt 369 Mitarbeiter*innen (2,1 %), die Kleinbetriebe 1.642 Mitarbeiter*innen (9,4 %) und die mittleren Unternehmen 3.955 Mitarbeiter*innen (22,7 %) (siehe Abbildung 24). Die teilnehmenden Großunternehmen beschäftigen 11.490 Mitarbeiter*innen (65,8 %).

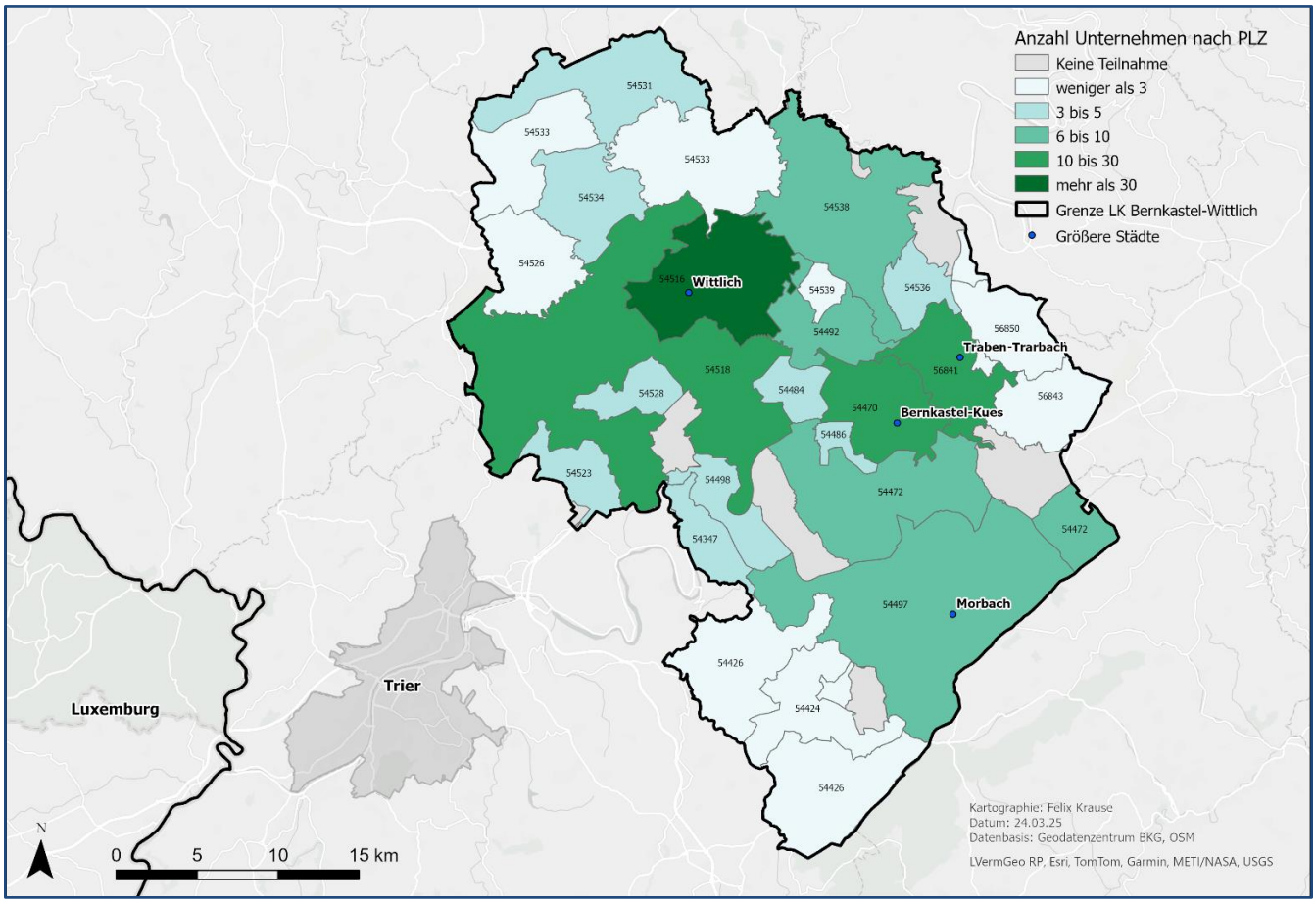
*Abbildung 24: Verteilung der Mitarbeiter*innen der teilnehmenden Unternehmen nach Größe (n=209)*



Quelle: *Eigene Erhebung*.

Die Abbildung 25 zeigt, dass vor allem die Städte im Landkreis durch eine hohe Zahl an Teilnehmer*innen gekennzeichnet sind. Die meisten Teilnahmen verzeichnet die Stadt Wittlich (53) gefolgt von Bernkastel-Kues (28) und Traben-Trarbach (27).

Abbildung 25: Anzahl der Teilnahmen nach Postleitzahl (n=209)

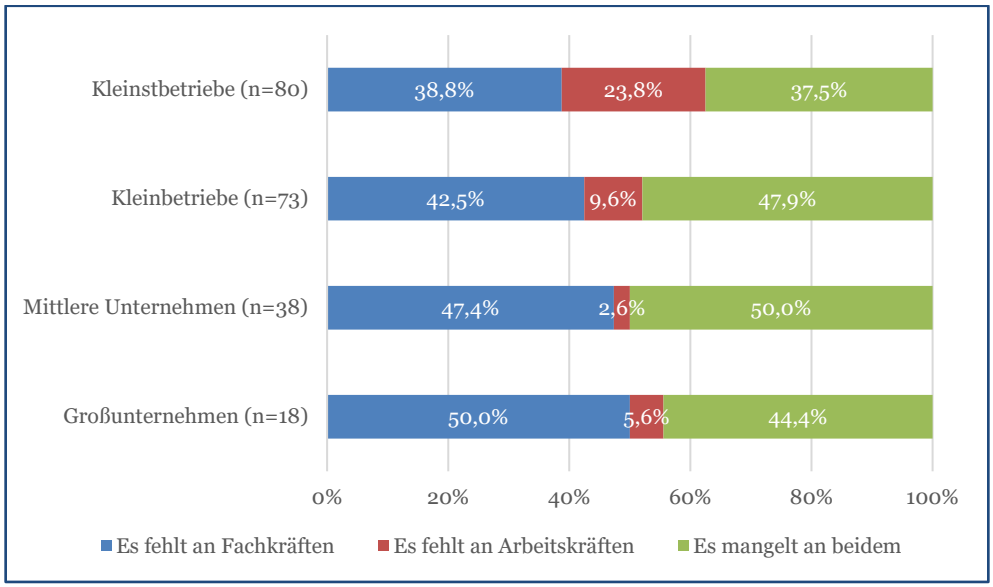


Arbeits- und Fachkräftesituation

Nach der Betrachtung der Unternehmensstruktur folgt nun die Darstellung der Ergebnisse hinsichtlich der aktuellen Arbeits- und Fachkräftesituation im Landkreis Bernkastel-Wittlich. Diese verdeutlichen, dass nahezu alle teilnehmenden Unternehmen von einem Mangel an Arbeits- oder Fachkräften betroffen sind, wobei sich deutliche Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößen zeigen.

Alle teilnehmenden Unternehmen gaben an, dass es ihnen entweder an Arbeitskräften, an Fachkräften oder an beidem mangelt (Einfachauswahl). Kleinstbetriebe gaben jedoch deutlich häufiger an, dass es ihnen an Arbeitskräften mangele (23,8 %), als andere Unternehmensgrößen (siehe Abbildung 26). Mit steigender Unternehmensgröße wurde außerdem öfter angegeben, dass ihnen Fachkräfte fehlen (38,8 % bei den Kleinstbetrieben und 50,0 % bei Großbetrieben). Insgesamt fehlen 42,6 % der Unternehmen Fachkräfte und 13,4 % Arbeitskräfte. Fast die Hälfte der Teilnehmenden (44,0 %) gaben an, dass es in ihrem Betrieb sowohl an Arbeits- als auch an Fachkräften mangelt. Dass in Kleinstbetrieben deutlich mehr Arbeitskräfte benötigt werden zeigt, dass es ja nach Größe der Unternehmen Unterschiede in der Personalstruktur gibt, die bei der Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigt werden müssen. Größere Unternehmen weisen komplexere Strukturen auf, die oftmals spezialisiertes Wissen benötigen. Außerdem fällt es diesen anscheinend im Vergleich einfacher Arbeitskräfte zu rekrutieren.

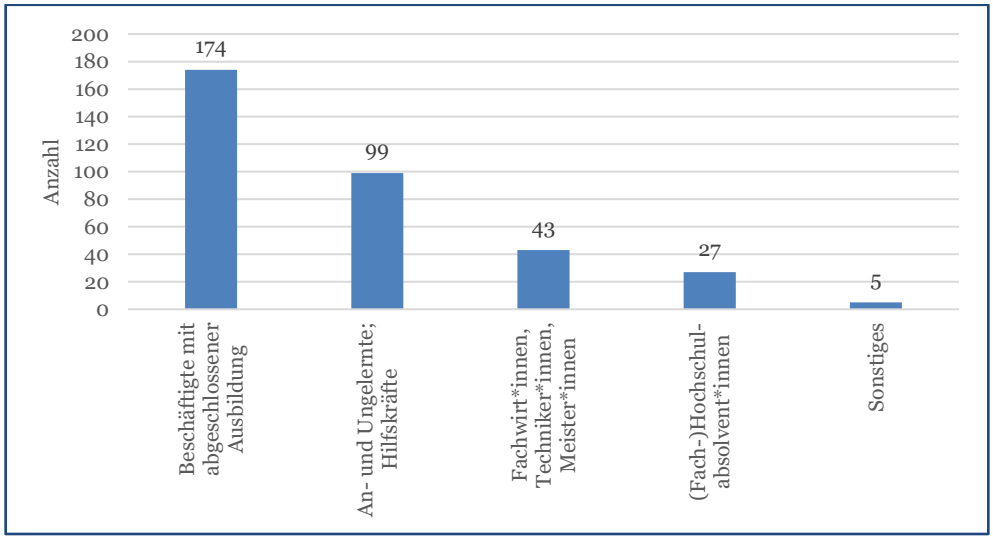
Abbildung 26: Mangel an Arbeits- und Fachkräften nach Unternehmensgröße (n=209)



Quelle: *Eigene Erhebung*.

Konkret haben die Unternehmen angegeben, dass sie vor allem Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung benötigen (174 Nennungen; siehe Abbildung 27). Fast der Hälfte der Unternehmen (99 Nennungen) fehlen An- und Ungelernte sowie Hilfskräfte. 43 Unternehmen gaben außerdem an, dass sie Fachwirt*innen, Techniker*innen und Meister*innen suchen. Nur 27 Unternehmen benötigen (Fach-)Hochschulabsolvent*innen. Sonstige Angaben bezogen sich auf Auszubildende (drei Nennungen) und bestimmte Führerscheinklassen (zwei Nennungen). Auffällig ist hier der hohe Bedarf an Ausbildungsberufen im Vergleich zu Hochschulabsolvent*innen. Dies weist darauf hin, dass besonders praktische Berufserfahrung sowie handwerkliche und technische Kompetenzen benötigt werden.

Abbildung 27: Benötigte Qualifikationen für unbesetzte Stellen (n=205)



Quelle: *Eigene Erhebung*.

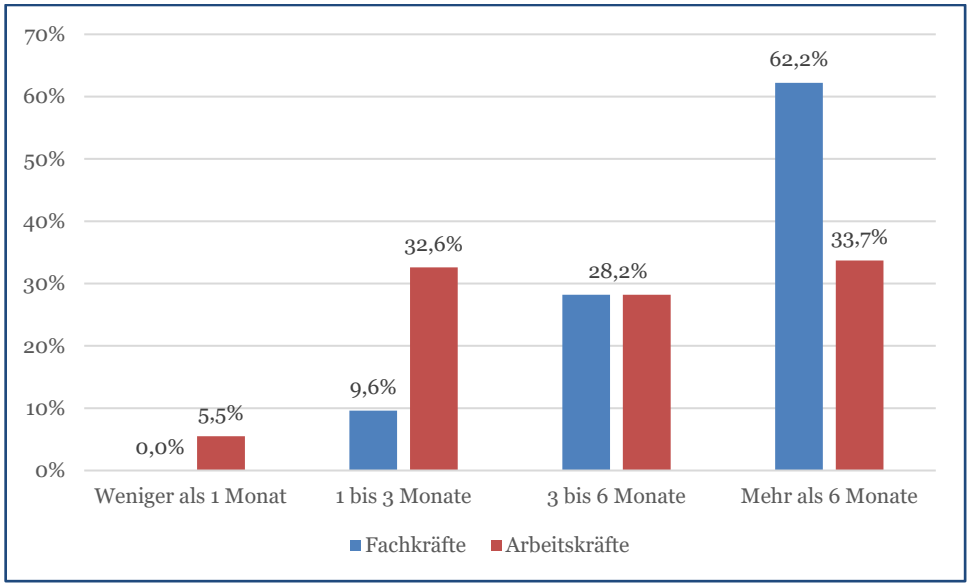
Die Anzahl der unbesetzten Stellen beläuft sich bei den befragten Unternehmen auf 615 Vollzeitarbeitskräfte, 192 Teilzeitkräfte und 208 Minijober*innen/Aushilfen. Die Gesamtzahl der zu besetzenden Stellen liegt dementsprechend bei 1.015.

Auswirkungen des Arbeits- und Fachkräftemangels

Der Arbeits- und Fachkräftemangel hat Konsequenzen für die Unternehmen. Die folgenden Ergebnisse veranschaulichen u.a. Auswirkungen auf betriebliche Abläufe die Arbeitsbelastung der Beschäftigten aber auch hinsichtlich der Fluktuation.

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen einen deutlichen Unterschied in der Dauer der Stellenbesetzung zwischen Fach- und Arbeitskräften. Für Fachkräfte dauert die Stellenbesetzung tendenziell länger. Die Unternehmen gaben an, dass keine offenen Stellen innerhalb des ersten Monats besetzt werden können. 9,6 % der offenen Stellen werden nach ein bis drei Monaten und 28,2 % nach drei bis sechs Monaten besetzt (siehe Abbildung 28). Für den Großteil der angebotenen Stellen (62,2 %) werden mehr als sechs Monate für die Stellenbesetzung benötigt. Im Vergleich dazu können Stellen für Arbeitskräfte im Durchschnitt schneller besetzt werden. Immerhin ein Teil (5,5 %) der Stellen können bereits innerhalb des ersten Monats gefüllt werden. Die restlichen Zeiträume machen jeweils circa ein Drittel der Stellen aus. Daran wird deutlich, dass sowohl die Besetzung von Stellen mit Arbeits- als auch mit Fachkräften oft lange dauert. Dennoch sind vor allem Fachkräfte schwerer zu akquirieren und Unternehmen benötigen oft mehr als sechs Monate zu ihrer Rekrutierung. Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass der Fachkräftemangel stärker ausgeprägt ist als der Arbeitskräftemangel.

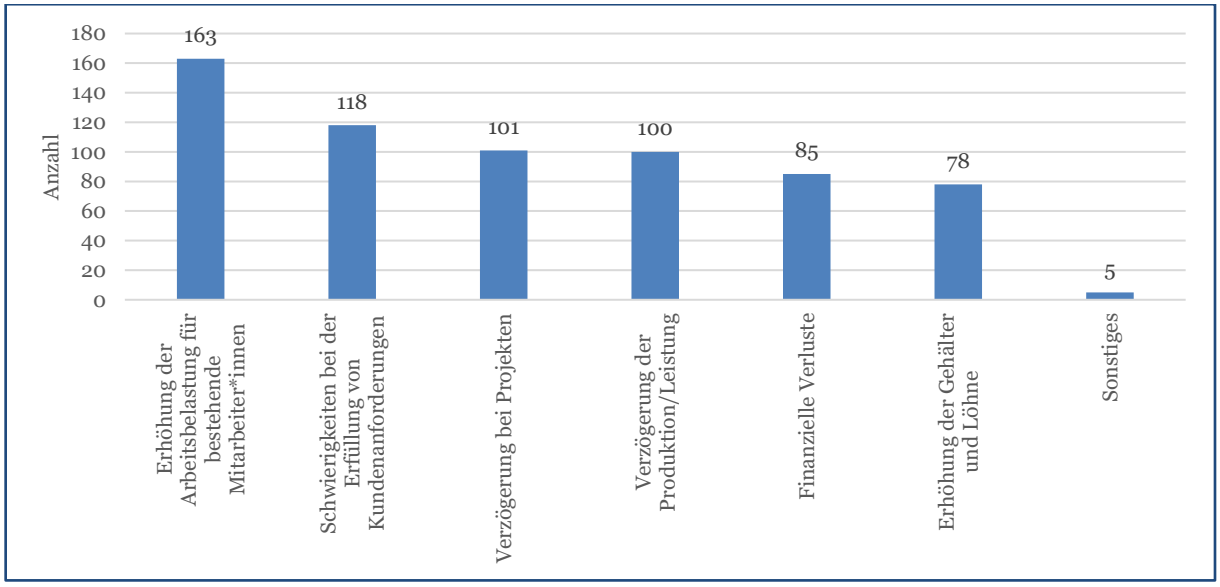
Abbildung 28: Rekrutierungsdauer für unbesetzte Stellen (n=188 (Fachkräfte), n=181 (Arbeitskräfte))



Quelle: *Eigene Erhebung.*

Die Auswirkungen des Fach- und Arbeitskräftemangels auf die Unternehmen sind vielfältig. Sie führen zu einer Erhöhung der Arbeitsbelastung für bestehende Mitarbeiter*innen (163 Nennungen), zu Schwierigkeiten bei der Erfüllung von Kundenanforderungen (118 Nennungen), zu Verzögerungen bei Projekten (101 Nennungen) und der Produktion/Leistung (100 Nennungen) (siehe Abbildung 29). Auch finanzielle Verluste (85 Nennungen) und eine Erhöhung der Gehälter und Löhne (78 Nennungen) wurden vermehrt genannt. Dies verdeutlicht, dass der Mangel vielschichtige Auswirkungen auf die Unternehmen im Landkreis Bernkastel-Wittlich hat. Darunter fallen sowohl kurzfristige Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung, als auch langfristige Folgen, die die Produktivität, Kundenzufriedenheit und finanzielle Stabilität negativ beeinflussen.

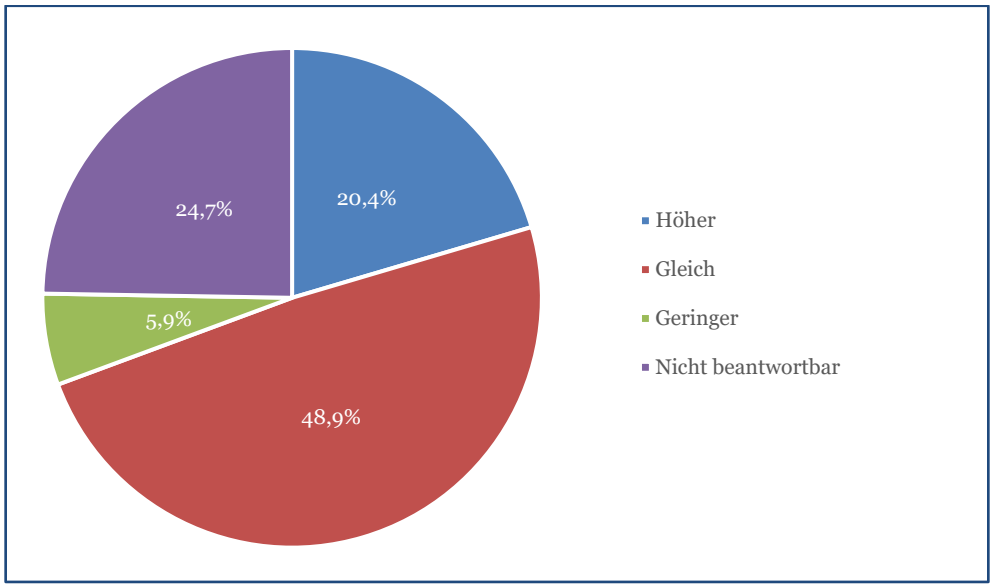
Abbildung 29: Auswirkungen des Arbeits- und Fachkräftemangels auf die Unternehmen (n=190; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: *Eigene Erhebung.*

Um zu ermitteln, ob sich die Fluktuation in den Betrieben verändern hat, wurde abgefragt, ob eine Veränderung vor und nach der Corona-Pandemie festzustellen war. 20,4 % der Unternehmen gaben an, dass die Fluktuation der Arbeitskräfte innerhalb ihres Betriebs nach der Corona-Pandemie höher ist als zuvor (siehe Abbildung 30). In fast der Hälfte der Betriebe (48,9 %) hat sich die Fluktuation nicht verändert. 5,9 % gaben an, dass sie geringer geworden ist. 24,7 % der Unternehmen konnten diese Frage nicht beantworten. Die Ergebnisse sind also nicht ganz eindeutig, bemerkenswert ist aber der hohe Anteil der Unternehmen, die nach der Pandemie eine höhere Fluktuation verzeichnen.

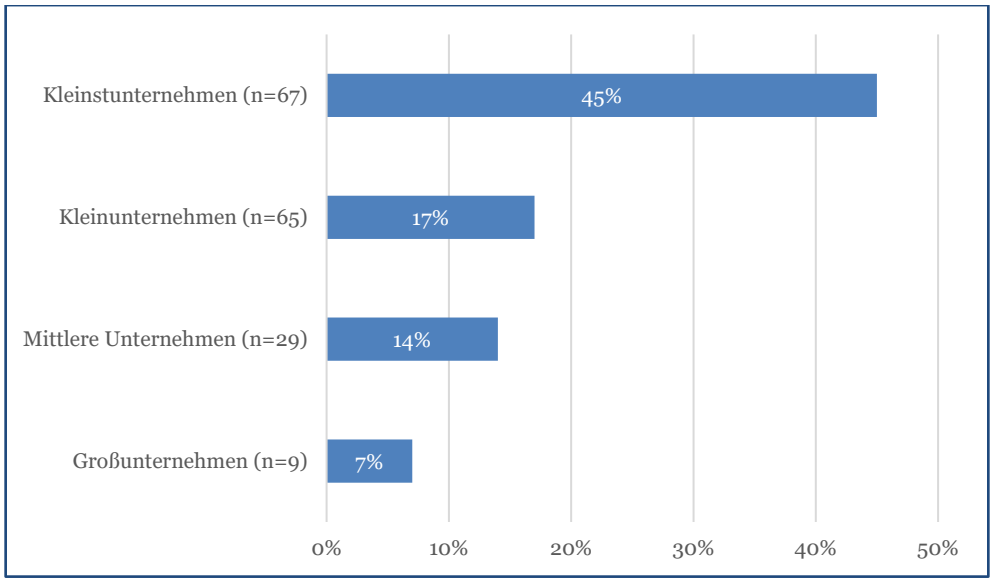
Abbildung 30: Fluktuation der Arbeitskräfte nach der Corona-Pandemie im Vergleich zu davor (n=186)



Quelle: *Eigene Erhebung*.

Im Fragebogen wurde auch abgefragt, wie viele Stellen seit dem 01.01.2023 in den Unternehmen frei wurden. Insgesamt wurden bei den teilnehmenden Unternehmen 27 % aller Stellen seit dem 01.01.2023 frei. Dabei sind allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößen erkennbar. Während in den Großunternehmen, mittleren Unternehmen und Kleinunternehmen jeweils durchschnittlich 7 %, 14 % bzw. 17 % aller Stellen seit Anfang 2023 frei geworden sind, handelt es sich bei Kleinstunternehmen um fast die Hälfte aller Stellen (45 %) (siehe Abbildung 31). Diese Zahlen machen deutlich, dass Kleinstunternehmen deutlich mehr mit unbesetzten Stellen zu kämpfen haben und besonders vom Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen sind.

Abbildung 31: Durchschnittlicher Anteil der seit 01.01.2023 frei gewordenen Stellen an allen Stellen nach Unternehmensgröße (n=170)



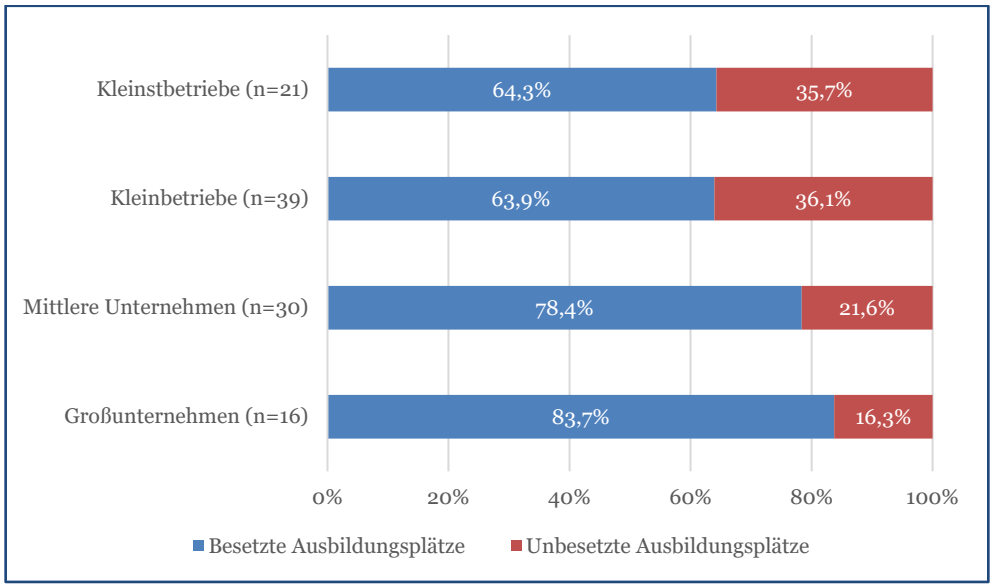
Quelle: *Eigene Erhebung.*

Ausbildungsplatzsituation

Auch die Ausbildungssituation im Landkreis ist laut den Unternehmen angespannt. Mehr als hundert der befragten Betriebe (n=107, 51,2 %) gaben an, dass sie zum Zeitpunkt der Erhebung Auszubildende beschäftigen. Von den befragten Betrieben werden gemeinsam 1.038 Ausbildungsplätze angeboten, wovon allerdings 217 unbesetzt sind. Das entspricht 20,9 % aller verfügbaren Ausbildungsplätze. Von den beschäftigten Auszubildenden planen die Unternehmen 61,6 % zu übernehmen. Die angebotenen Ausbildungsplätze sind hauptsächlich in den Branchen Bau/Handwerk (53 Nennungen) und Kaufmännische und Büroberufe (40 Nennungen) angesiedelt.

Nicht alle Unternehmensgrößen sind von unbesetzten Ausbildungsstellen gleichermaßen betroffen. In den Großunternehmen, die an der Befragung teilnahmen, sind 16,3 % (94 von 578) der Ausbildungsplätze unbesetzt. Bei den mittleren Unternehmen sind es 21,6 % (64 von 296), bei den Kleinunternehmen 36,1 % (44 von 122) und bei den Kleinstunternehmen 35,7 % (15 von 42) (siehe Abbildung 32). Auch wenn es sich bei den kleineren Unternehmen quantitativ um weniger offene Stellen handelt, bedeutet dies, dass Großunternehmen bessere Chancen haben, Auszubildende anzuziehen, was an der Bekanntheit, Karrieremöglichkeiten und der Arbeitsvergütung liegen könnte. Dementsprechend ist es wichtig kleine Unternehmen bei der Suche nach Auszubildenden zu unterstützen und als Ausbildungsstätte attraktiv zu gestalten, damit diese konkurrenzfähig sind.

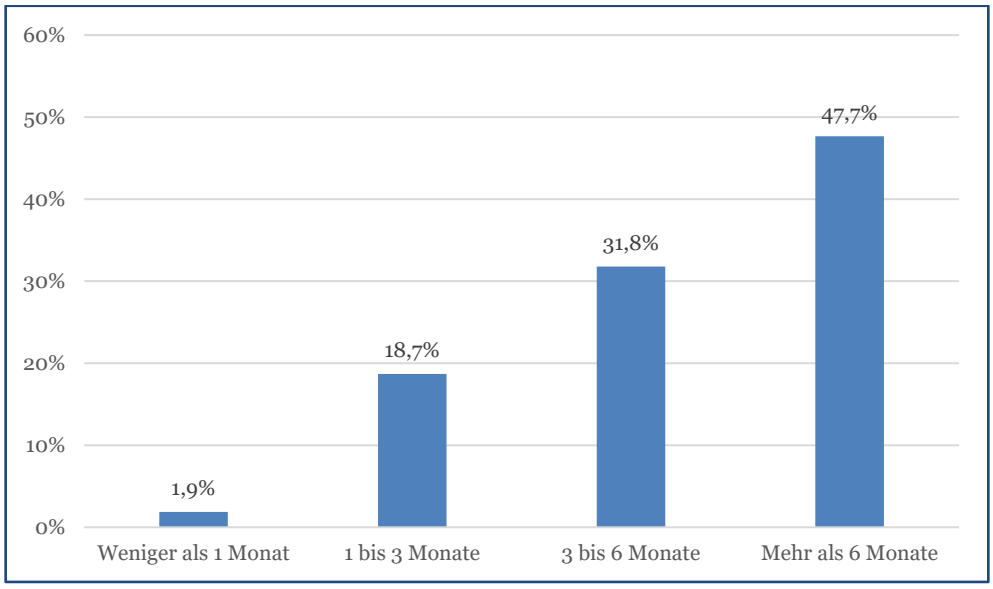
Abbildung 32: Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze nach Unternehmensgröße (n=106)



Quelle: *Eigene Erhebung*.

Die Besetzungsdauer offener Stellen ist auch bei den Auszubildenden lang. Nur 1,9 % der Unternehmen gibt an, dass es weniger als einen Monat dauert, 18,7 % geben an, dass es ein bis drei Monate, und 31,8 %, dass es drei bis sechs Monate braucht, diese zu besetzen (siehe Abbildung 33). Mit 47,7 % gibt die Mehrheit allerdings an, dass Ausbildungsplätze regelmäßig mehr als sechs Monate unbesetzt bleiben. Durch die Schwierigkeit Ausbildungsplätze zu besetzen, wird die Problematik des Fachkräftemangels weiter verstärkt.

Abbildung 33: Rekrutierungsdauer für unbesetzte Ausbildungsplätze (n=107)



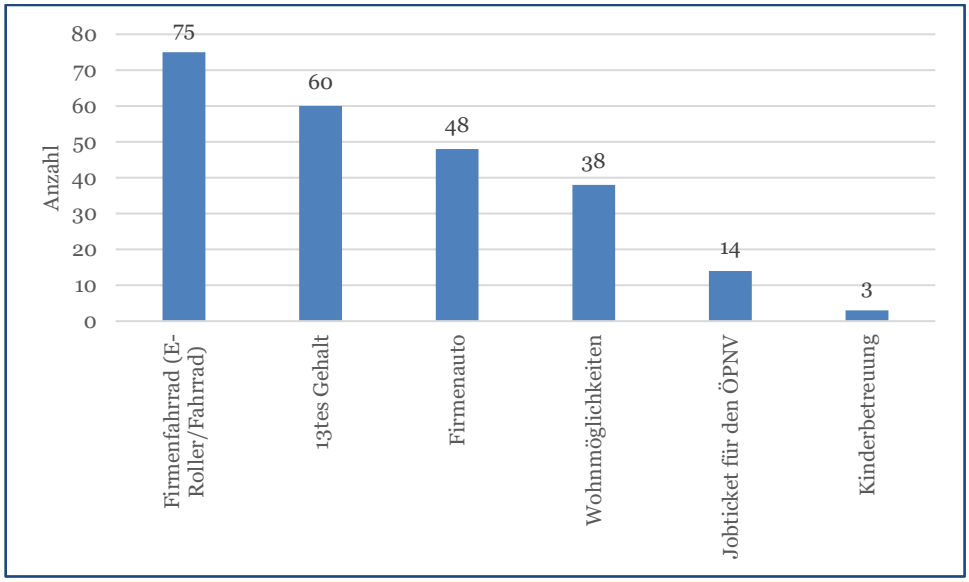
Quelle: *Eigene Erhebung*.

Strategien gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel

Angesichts der Herausforderungen durch den Fach- und Arbeitskräftemangel haben die Unternehmen bereits unterschiedliche Strategien entwickelt, um dem entgegenzuwirken. Die nachfolgenden Ergebnisse zeigen, welche Maßnahmen bislang ergriffen wurden und in welchen Bereichen sich die Unternehmen zusätzliche Unterstützung wünschen.

Die Analyse der den Mitarbeiter*innen angebotenen Benefits zeigt, dass Firmenfahrräder und E-Roller mit 75 Nennungen am häufigsten angeboten werden, gefolgt vom 13. Gehalt (60 Nennungen) und Firmenautos (48 Nennungen) (siehe Abbildung 34). Wohnmöglichkeiten werden von 38 Unternehmen bereitgestellt, während Jobtickets für den öffentlichen Nahverkehr (14 Nennungen) und Kinderbetreuung (drei Nennungen) vergleichsweise selten angeboten werden. Andere von den Unternehmen angeführte Benefits umfassen finanzielle Zusatzleistungen (27 Nennungen). Dazu zählen Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Prämien und Bonuszahlungen, sowie Gutscheine und steuerfreie Sachleistungen. Außerdem nannten ebenfalls 27 Unternehmen Benefits aus dem Bereich Versicherungen und Altersvorsorge. Darunter fallen unter anderem die betriebliche Altersvorsorge, private Zusatz- und Krankenversicherungen sowie vermögenswirksame Leistungen. Arbeitsplatzbezogene Benefits, wie Home-Office, flexible Arbeitszeiten, eine Vier-Tage-Woche sowie Arbeitskleidung, Laptop und Handy, als auch kostenfreie Versorgung mit Obst, Kaffee und Gebäck, bieten 21 Unternehmen an. Außerdem werden von 14 Unternehmen weitere mobilitätsbezogene Vorteile, wie Tankgutscheine, angeboten. Neun Unternehmen stellen außerdem gesundheitsfördernde Maßnahmen, wie Zuschläge fürs Fitnessstudio, Gesundheitsmanagement und Physiobehandlungen.

Abbildung 34: Angebotene Benefits der Unternehmen (n=184; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: *Eigene Erhebung*.

Erfragt wurde auch ob Unternehmen von externen Förderungen zur Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels profitiert haben. Einige Unternehmen gaben an bereits Fördermittel erhalten zu haben. Ein Kleinunternehmen hat Fördermittel vom Bundesland erhalten, jeweils ein Kleinst- und ein Großunternehmen vom Landkreis, ein Kleinst- und zwei mittlere Unternehmen durch die Agentur für Arbeit und zwei Kleinstunternehmen sowie ein Klein- und ein Großunternehmen von der Bundesrepublik. Der Großteil der Unternehmen (136 Nennungen) erklärt allerdings, bisher keine Förderung erhalten zu haben.

Die Unternehmen haben bereits diverse Strategien angewandt, um Fach- und Arbeitskräfte zu gewinnen. Am häufigsten genannt werden dabei verschiedene Kanäle, auf denen Werbung für das Unternehmen gemacht wird. Am beliebtesten sind dafür soziale Medien, wie Instagram, Facebook, Ebay Kleinanzeigen und LinkedIn (54 Nennungen). Allgemein wird oft online geworben, zum Beispiel auf der eigenen Webseite oder bei Jobbörsen (38 Nennungen). Auch in Printmedien wird viel Werbung geschaltet (31 Nennungen). Andere Werbemaßnahmen umfassen Radio- und Kinowerbung. 26 Unternehmen haben nicht genauer spezifiziert, wo sie Werbung schalten. Werbeplakate, Videowalls und Flyer wurden von 22 Unternehmen genannt. 21 Unternehmen nutzen Mund-zu-Mund Empfehlungen und außerdem Empfehlungen von Mitarbeiter*innen, indem sie das Anwerben neuer Mitarbeiter*innen mit Prämien belohnen. Außerdem sind einige Betriebe regelmäßig auf Ausbildungs- und Jobmessen vertreten (23 Nennungen). Kooperationen finden zudem mit Schulen statt, durch das Verteilen von Flyern und Anbringen von Plakaten, aber auch das Angebot von Praktika (15 Nennungen). Acht Unternehmen bieten Ausbildungen und Weiterbildungen innerhalb des Betriebes an, sieben Betriebe rekrutieren Mitarbeitende aus dem Ausland. Vier Unternehmen werben für sich durch gebotene Arbeitsbedingungen wie gutes Gehalt und Arbeitsklima. Drei Unternehmen haben als Maßnahme aufgrund der unbesetzten Stellen ihre Betriebe verkleinert.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen außerdem, dass sich Unternehmen in verschiedenen Bereichen Unterstützung durch den Landkreis wünschen. 33 Unternehmen äußerten Wünsche, die sich auf die Bildung und Ausbildung beziehen. Dazu zählen u.a. Maßnahmen, die das Ansehen von Ausbildungsberufen bei der jüngeren Generation steigern. Besonders oft genannt werden dafür handwerkliche Branchen. Außerdem wünschen sich die Unternehmen Unterstützung bei der Kommunikation und Zusammenarbeit mit Schulen, um den Schüler*innen unterschiedliche Berufswege vorstellen zu können. Förderungen für Ausbildungsplätze werden ebenfalls genannt. Am zweithäufigsten wurde Unterstützung bei der Akquise sowie Integration von ausländischen Arbeitskräften aufgeführt (24 Nennungen). Die Unternehmen sprechen vor allem fehlende (kostenlose) Angebote von Sprachkursen an, die gleichzeitig mit der Arbeit vereinbar sind. Außerdem wird gefordert, dass Einstellungsprozesse durch weniger bürokratische Hürden erleichtert werden sollten, und der Landkreis sie dabei unterstützt, Wohnraum für neue Mitarbeiter*innen zur Verfügung zu stellen. Aber auch die Integration durch beispielsweise Events sollte aus Sicht der Unternehmen durch den Landkreis gefördert werden. Außerdem wurde von 18 Unternehmen angesprochen, dass die Standortattraktivität gesteigert und die Infrastruktur ausgebaut werden müsse. Vor allem für Auszubildende sei

der ÖPNV nicht ausreichend, um potenzielle Arbeitsstellen zu erreichen. Außerdem wurde in diesem Zusammenhang genannt, dass es zu wenig Angebote für die Kinderbetreuung gäbe. Allgemein sollte aus Sicht der Unternehmen der Landkreis attraktiver gestaltet und so nach außen vermarktet werden, dass Arbeits- und Fachkräfte von außerhalb der Region angesprochen werden könnten. 17 Unternehmen wünschen sich explizit den Abbau von Hürden in der Bürokratie, sowohl was die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte, aber auch allgemeinen Aufwand bei Behördengängen betrifft.

4.1.2 Vertiefung touristische Arbeitgeber*innen

Die folgenden Ergebnisse beleuchten die Fachkräftesituation der Tourismusbranche im Landkreis Bernkastel-Wittlich aus Sicht der Arbeitgeber*innen (Interviews 1-5) und der IHK Trier, Abteilung Weinbau & Tourismus (Interview IHK Trier 1). Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die aktuellen Auswirkungen des Fachkräftemangels gegeben, gefolgt von einer Analyse der strukturellen Rahmenbedingungen, die zur angespannten Personalsituation beitragen. Abschließend werden auf Basis der Interviews bestehende und potenzielle Lösungsansätze diskutiert, die zur Sicherung der touristischen Wertschöpfung und zur langfristigen Stabilisierung der Branche beitragen können.

Aktuelle Situation des Arbeits- und Fachkräftemangels

Der Tourismus spielt eine bedeutende wirtschaftliche Rolle in der Region: Mit 5,8 Millionen Übernachtungen und einem erwirtschafteten Umsatz von 452 Millionen Euro trage die Branche erheblich zur regionalen Wertschöpfung bei (Interview 1, Z. 44ff.). Dennoch kämpfe sie mit Herausforderungen, die durch den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften weiter verschärft würden (Interview 3). Die Interviews verdeutlichen, dass der Mangel an Arbeits- und Fachkräften eines der zentralen Probleme in der Tourismusbranche des Landkreises Bernkastel-Wittlich ist. Diese Entwicklung beeinflusse nicht nur die Betriebe selbst, sondern auch die Attraktivität der Region als Reiseziel (Interview 1, Z. 97ff.). Um die aktuelle Situation des Arbeits- und Fachkräftemangels aus der Perspektive der touristischen Arbeitgeber*innen darzustellen, werden deshalb im Folgenden zuerst die Probleme wieder gegeben, mit denen die Unternehmen bei der Stellenbesetzung konfrontiert sind. Anschließend werden die Ergebnisse der Analyse hinsichtlich der Gründe sowie Auswirkungen des Mangels dargestellt.

Probleme bei der Stellenbesetzung

Das Hotel- und Gastronomiegewerbe habe seit Jahren mit Nachwuchsproblemen zu kämpfen und zunehmend Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung (Interview 1, Z. 53ff.). Viele touristische Unternehmen seien in ihrer Existenz bedroht, da es ihnen zunehmend schwerfalle, qualifizierte Mitarbeitende zu finden und langfristig zu halten (Interview 3). Außerdem berichteten Interviewpartner*innen, dass die Besetzung offener Stellen oft mehrere Monate dauere, da es an qualifizierten Bewerber*innen mangle. Generell seien bestimmte Positionen schwerer zu besetzen. Während einfache Tätigkeiten vergleichsweise schnell verge-

ben werden könnten, bestehe ein großer Mangel an spezialisierten Fachkräften, etwa im Bereich Digitalisierung oder Social Media. Ein Interviewpartner der Hotellerie-Branche erläuterte:

> „Also konkret fehl[en] grundsätzlich ein bis zwei Fachkräfte in den einzelnen Bereichen, (...) wobei die einfachen Mitarbeiter leichter zu finden sind als hochqualifizierte Mitarbeiter“ (Interview 4, Z. 19ff.).

Demografische Entwicklungen, insbesondere der Rückgang an Nachwuchskräften und die zunehmende Zahl älterer Arbeitskräfte, trügen ebenfalls zur Verschärfung des Fachkräftemangels bei (Interview 4, Z. 134ff.), was als eine langfristige Herausforderung erkannt wird. Die IHK Trier beschrieb weiter die Notwendigkeit, Fachkräfte und Arbeitskräfte zu gewinnen, und sieht die Lösung vor allem in einer verstärkten Ausbildungsoffensive (Interview IHK Trier 1, Z. 553ff.). Ähnlich argumentierten auch andere Interviewpartner*innen (Interview 1, Z. 258ff., Interview 2, Z. 194ff.), womit sich ein vergleichbares Bild wie in der Unternehmungsbefragung (vgl. Kap. 4.1.1) zeichnet, aus welcher hervorgeht, dass insbesondere Auszubildende und Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung dringend gesucht werden.
Die Interviews bestätigen außerdem die Ergebnisse aus der Befragung (vgl. Kap. 4.1.1), dass besonders kleinere und mittelständische Unternehmen von der Situation betroffen sind. Eine Herausforderung sei, dass viele touristische Betriebe aus kleinen Teams bestünden, wodurch jede unbesetzte Stelle besonders spürbar sei (Interview 1, Z. 49ff.). Außerdem führe das Fehlen von Nachfolger*innen nicht selten zu einer Schließung kleinerer Betriebe, besonders im ländlichen Raum. Hierbei handele es sich oft um Familienbetriebe, bei denen die Kinder das Geschäft nicht fortführen wollten:

> „Es gibt noch viele kleine Häuser [Hotels, Pensionen], die dann ein Nachfolgeproblem haben, die das bis jetzt ganz alleine gemacht haben. Die Kinder wachsen heran und wollen es dann nicht mehr nehmen. Dann wird der Betrieb geschlossen“ (Interview 4, Z. 88ff.).

Gründe des Arbeits- und Fachkräftemangels
Die Interviewpartner*innen nannten verschiedene Gründe für den Mangel an Arbeits- und Fachkräften. Dazu zählt die hohe Fluktuation, die Probleme in der Branche verschärfe. Berichtet wird beispielsweise, dass viele junge Mitarbeitende nur für einen begrenzten Zeitraum im Unternehmen blieben, bevor sie sich beruflich neu orientierten oder in andere Wirtschaftszweige wechselten. Besonders in der Gastronomie sei dieses Muster ein bekanntes Phänomen. Oft fehle es an langfristigen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten, was dazu führe, dass viele Beschäftigte nach wenigen Jahren eine neue berufliche Richtung einschlügen (Interview 1, Z. 156ff.).
Ein weiterer Faktor, der die Rekrutierung von Arbeits- und Fachkräften erschwere, seien externe Faktoren wie unzureichende Digitalisierung in ländlichen Gebieten (Interview 1, Z. 135ff.). Die IHK hebt zudem die ausbaufähige Infrastruktur in ländlichen Gebieten hervor, insbesondere das Fehlen geeigneter öffentlicher Verkehrsanbindungen. Diese mangelhafte Anbindung erschwere den Zugang zu Arbeitsplätzen und trage

zur Abwanderung von Arbeitskräften bei (Interview IHK Trier 1, Z. 393ff.).
Auch steigende Lebenshaltungskosten erschwerten die Situation weiter, da das Leben in ländlich geprägten Räumen so nicht mehr deutlich kostengünstiger sei, als in städtischen Räumen. Eine Interviewpartnerin beschrieb dies so:

> „Also wenn man seine Familie nicht mehr ernähren kann, weil weiß ich nicht, hier Licht, Strom, alles wird teurer, die Lebenshaltungskosten sind teuer. Dann frisst ja der Vorteil, dass man auf dem Land lebt, das alles wieder auf. Wenn du in der Stadt bist, wo alles vor Ort ist, brauchst kein Auto, kannst alles mit dem Fahrrad machen und so. Also das halte ich für schwierig“ (Interview 1, Z. 305ff.).

Zudem seien die höheren Löhne in Luxemburg für Betriebe auf deutscher Seite ein Problem, weil dies die Arbeit in Rheinland-Pfalz weniger attraktivmache:

> „Es ist natürlich so, dass Luxemburg da ein Exempel setzt, was die Löhne betrifft“ (Interview 4, Z. 97f.).

Die Corona-Pandemie habe zusätzlich nachhaltig zu Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung geführt. Während der Lockdowns hätten viele Fachkräfte die Branche verlassen und seien in andere Wirtschaftszweige mit geregelten Arbeitszeiten und stabilen Arbeitsbedingungen gewechselt. Die Rückkehr in die Gastronomie bleibe in vielen Fällen aus, sodass die Personalnot weiterhin bestehe (Interview 1, Z. 127ff.; Interview 4, Z. 65f.). Seit der Pandemie sei dementsprechend den Arbeitskräften die Krisenanfälligkeit der Branche deutlich bewusster geworden, was Unsicherheiten für Zukunftsperspektiven hervorgerufen und das Vertrauen in touristische Berufswege stark negativ beeinträchtigt habe. So verdeutlich die IHK:

> „Seit Corona sind insbesondere die Ausbildungen im Bereich Hotelfach zurückgegangen“ (Interview IHK Trier 1, Z. 256ff.).

Auswirkungen des Arbeits- und Fachkräftemangels
Die Auswirkungen dieser Entwicklung seien bereits jetzt sichtbar: Reduzierte Öffnungszeiten, eingeschränkte Serviceangebote und längere Wartezeiten für Gäste seien inzwischen in vielen Betrieben an der Tagesordnung (Interview 1, Z. 58ff.; Interview 4, Z. 49ff.). Auch die IHK Trier argumentiert, dass die Gastronomie in der Region unter den Folgen des Fachkräftemangels leide und immer mehr Betriebe gezwungen seien, ihr Angebot zu reduzieren oder zu schließen, was auch die Attraktivität der Region beeinträchtige:

> „Die Auswirkungen sind, denke ich, auch in der Region zu spüren. Die Reaktion der Betriebe ist es, das Angebot einzuschränken und die Öffnungszeiten zu reduzieren und Radfahrer können nicht mehr einkehren. Das ist, (...), schon negativ für die Attraktivität“ (Interview IHK Trier 1, Z. 130ff.).

Die Interviews verdeutlichen darüber hinaus, dass die verbleibenden Mitarbeitenden bei reduziertem Personal mit einer erhöhten Arbeitsbelastung konfrontiert sind, was zu einem Anstieg des Stressniveaus führe und deutlich spürbar mache, „dass das Personal überlastet“ (Interview 1, Z. 61f.) sei. So erläutert ein Hotelier:

> „Der Arbeitskräftemangel beeinträchtigt (...) das Wohlbefinden der Beschäftigten“ (Interview 4, Z. 78f.).

Lösungsansätze

Die Interviews verdeutlichen nicht nur, dass der Fachkräftemangel in der Hotel- und Gastronomiebranche von den Betrieben als ein drängendes Problem angesehen wird, sondern auch, dass eine Vielzahl von Lösungsansätzen erforderlich ist. Aus den Interviews geht hervor, dass sowohl interne Maßnahmen auf betrieblicher Ebene als auch regionale und politische Initiativen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften spielen. Die Lösungsansätze, die in den Interviews wurden, können untergliedert werden in Ansätze zu Arbeitsbedingungen, die Förderung regionaler Netzwerke, allgemeine Möglichkeiten der Arbeits- und Fachkräftegewinnung sowie Unterstützung durch die Politik.

Arbeitsbedingungen

Flächendeckend gute Arbeitsbedingungen würden der Tourismusbranche in der Region helfen wieder als attraktiver Arbeitsort wahrgenommen zu werden.

> „Also wenn die Summe der Unternehmen auch gute Löhne zahlen würden, [die] auch fair sind und dann die Leute nicht 10, 12 Stunden arbeiten lassen [würden], dann wäre der Ruf auch besser“ (Interview 4, Z. 126f.).

Ein Betrieb, der nach eigener Aussage mit die höchsten Löhne in der Region zahle, sieht dies als wesentlichen Faktor für die langfristige Mitarbeiterbindung.

> „Wir sind von den Löhnen her hier einer der Höchstzahlenden. Deshalb haben wir auch eigentlich noch unsere Mitarbeiter. Wir bleiben ganz gerne hier und wechseln nicht so oft. Aber trotzdem, es kommt kaum einer nach“ (Interview 4, Z.116ff.).

Die Betriebe sehen dies als einen wichtigen Schritt, besonders für jüngere Menschen und Familien, um qualifizierte Fachkräfte langfristig zu binden. Auch flexible Arbeitszeiten und ein Entgegenkommen durch

den/die Arbeitgeber*in sei wichtig.

> „Bei uns ist es so, dass jeder Mitarbeiter jeden Freiruf erfüllt bekommt. Wenn die den Sonntag frei brauchen oder am Samstag feiern gehen, dann kriegen sie den auch frei. Die müssen das nicht damit übertreiben. Aber wenn es wirklich mal gewünscht ist, kriegen sie auch frei“ (Interview 5, Z. 79ff.).

Außerdem sei die Förderung von Weiter- und Fortbildungsangeboten innerhalb der Betriebe von großer Bedeutung. Dies ermögliche es den bestehenden Mitarbeitenden, ihre Qualifikationen kontinuierlich zu erweitern und sich an die sich verändernden Anforderungen der Branche anzupassen (Interview 1, Z. 156ff.).
Zu wichtigen Angeboten seitens der Arbeitgeber*innen gehöre das zur Verfügung stellen von bezahlbarem Wohnraum. Einige Betriebe würden zu diesem Zweck bereits Wohnungen anmieten, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu steigern und gleichzeitig die Ansiedlung in der Region zu fördern (Interview 5, Z. 92ff.).

Förderung regionaler Netzwerke
Neben diesen internen Maßnahmen sollten regionale Lösungsansätze eine wichtige Rolle spielen. Ein Beispiel sei die Schaffung effektiver Netzwerke zwischen den Betrieben. Diese Netzwerke förderten den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Hotels, Restaurants und anderen touristischen Akteuren und trügen somit zur Stärkung der regionalen Attraktivität bei. Das Tourismusnetzwerk Rheinland-Pfalz sei ein solches Netzwerk, das lokale Unternehmen miteinander verknüpft und die Zusammenarbeit fördere.

> „Und deswegen denke ich, muss es da ein gutes Netzwerk geben. So rein touristisch gesehen, haben wir da auch schon was gemacht. Also es gibt, ich weiß nicht, ob Sie das kennen, das Tourismusnetzwerk Rheinland-Pfalz. Das ist ein Marketinginstrument, da kann man sich informieren als Touristiker, was es in der Region Neues gibt, wer was macht“ (Interview 1, Z. 169ff.).

Solche Netzwerke könnten nicht nur bei der gemeinsamen Vermarktung von Angeboten helfen, sondern auch die Rekrutierung von Fachkräften erleichtern. Zusätzlich werde die Förderung regionaler Tourismusstrategien als eine wichtige Maßnahme angesehen, um die Lebensqualität und die Arbeitsplatzattraktivität in der Region zu steigern. Eine attraktive Region ziehe mehr potenzielle Arbeitskräfte an und erhöhe die Bindung der Mitarbeitenden an den Arbeitsplatz.

> „Das heißt, es ist nicht nur ein Arbeitsplatz, sondern es ist auch lebenswert. Was ja ganz wichtig ist, in meinen Augen oder in unseren Augen, um überhaupt jemanden zu finden, um hier arbeiten zu wollen, dass das Umfeld dementsprechend ist“ (Interview 1, Z. 90ff.).

Arbeits- und Fachkräftegewinnung
Zur Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften sei ein frühzeitiges Ansprechen von Schüler*innen hilfreich, um diesen Möglichkeiten aufzuzeigen und verschiedene Berufswege zu bewerben:

> „Es muss eine bessere Ausbildung in den Schulen geben und eine bessere Information in dem Findungsprozess der Schüler, was sie denn mal später machen wollen“ (Interview 2, Z. 187f.).

Die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland sei ebenfalls eine Lösung, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Projekte wie das Indonesien-Projekt der IHK Trier, bei dem Auszubildende aus Indonesien nach Trier und Umgebung gebracht werden, seien ein wichtiger Bestandteil (nähere Informationen zu diesem Projekt sind hier zu finden: https://ihk-trier.de/p/Neue_Talente_aus_Indonesien). Solche internationalen Initiativen seien eine Hilfe für Betriebe, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und den Mangel an Fachkräften zu lindern (Interview IHK Trier 1, Z. 573ff.).
Kurzfristig könne eine Entspannung durch die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte erzielt werden, insbesondere bei der Besetzung einfacher Tätigkeiten. Diese Maßnahme löse jedoch nicht die anhaltenden Herausforderungen bei der Gewinnung hochqualifizierter Fachkräfte.

Unterstützung durch die Politik
In Interviews wird betont, dass die politische Unterstützung erforderlich sei, um die wirtschaftliche Belastung der Betriebe zu verringern und so die Gehaltsstrukturen zu verbessern. Die interviewten Betriebe drängen besonders auf Steuererleichterungen, tarifliche Vergütungen und Bürokratieabbau. Diese Maßnahmen hälfen den Betrieben wettbewerbsfähige Löhne zu zahlen und gleichzeitig ihre Kosten zu senken (Interview 1, Z. 111ff.). Außerdem seien speziell für die Branche relevante Hilfestellungen, wie die Senkung der Mehrwertsteuer auf 7 % in der Gastronomie, von großem Nutzen für Betriebe. Ein Interviewpartner sagte:

> „Von der Politik, das habe ich ja schon erzählt, das war eigentlich ein gutes Zeichen mit den 7 %“ (Interview 4, Z. 126f.).

Außerdem sei die Verbesserung der öffentlichen Verkehrsanbindung eine notwendige Maßnahme, um die Mobilität der Mitarbeitenden sicherzustellen.
Trotz zahlreicher Initiativen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ist es aus Sicht der IHK Trier noch nicht gelungen, eine Verbesserung der Situation zu erreichen. Sie betont daher die Notwendigkeit einer noch engeren Zusammenarbeit zwischen Politik, Betrieben und regionalen Institutionen, um die Situation nachhaltig zu verbessern (Interview IHK Trier 1, Z. 660ff.).
Aus den Interviews geht insgesamt hervor, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel im Landkreis Bernkastel-Wittlich eine ernsthafte Herausforderung für die Betriebe darstellt. Die Auswirkungen reichen von

reduzierten Öffnungszeiten bis zu geschmälerten Angeboten. Unter anderem unattraktiven Arbeitsbedingungen und Abwanderung von Fachkräften in andere Branchen werden als Ursachen genannt. Die Betriebe haben bereits mit verschiedenen Maßnahmen auf diese Herausforderungen reagiert. Dabei zeigt sich, dass gerade große Unternehmen mehr Handlungsoptionen haben als kleine. Dennoch wird deutlich, dass Kooperationen auf politischer und regionaler Ebene notwendig und gewünscht sind, um dem Problem des Arbeits- und Fachkräftemangels nachhaltig entgegenzuwirken.

4.2 Perspektive der Arbeitnehmer*innen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus den Untersuchungen der Perspektive der Arbeitnehmer*innen erläutert. Dazu wurden Interviews mit Vertreter*innen von Arbeitnehmer*inneninteressen geführt, wie Betriebsrät*innen (Interviews 8-11 & 14), Sekretären von Gewerkschaften (Interview IGM & NGG) und der IHK Trier, Geschäftsbereiche Standortpolitik sowie Aus- und Weiterbildung, (Interview IHK Trier 2). Zusätzlich wurden Arbeitnehmer*innen im Tourismus direkt befragt (Interviews 15-25). Die Ergebnisse dieser Untersuchungen werden in diesem Kapitel dargestellt. Um unnötige Redundanzen zu vermeiden, werden die Erkenntnisse zur branchenübergreifenden Situation und in den touristischen Betrieben zusammengefasst. Wo sich Spezifika für den Tourismus zeigen, wird darauf hingewiesen.
Zunächst wird die allgemeine Arbeits- und Fachkräftesituation aus Sicht der Arbeitnehmer*innen(vertreter) beleuchtet, bevor Einschätzungen zur allgemeinen wirtschaftlichen Lage wiedergegeben werden. Anschließend werden die Arbeitsbedingungen sowie spezifisch die Entlohnung und deren Rolle in der aktuellen Arbeits- und Fachkräftesituation dargestellt. Außerdem werden die Aussagen der Interviewpartner*innen bezüglich der Bedeutung Luxemburgs als Arbeitsort, Arbeitslosigkeit und Ausbildung sowie Rekrutierung beleuchtet.

4.2.1 Arbeits- und Fachkräftesituation

Die Arbeits- und Fachkräftesituation im Landkreis Bernkastel-Wittlich wird in den Interviews als angespannt beschrieben.

> „Mehr als die Hälfte der Unternehmen sprechen von Fachkräfteproblemen“ (Interview IHK Trier 2, Z. 97ff.).

Die Hotel- und Gastronomiebranche leide besonders unter dem Fachkräftemangel.

> „Es ist so, dass jede Person oder jede Stelle, die neu besetzt wird, bekommt man ja auch entsprechende Bewerbungen eingesendet. Man merkt dann schon, dass viele Bewerber in unserer Branche, vielleicht hat das auch mit der Branche selbst zu tun, die sich bewerben, jetzt nicht unbedingt Fachkräfte sind“ (Interview 8, Z. 151ff.).

Dies zeigt, dass sich viele Personen ohne spezifische Qualifikationen auf offene Stellen bewerben, während

Fachkräfte rar zu sein scheinen. In der Hotellerie gäbe es allerdings nicht nur einen Mangel an Fachkräften, sondern auch an einfachen Arbeitskräften:

> „Auch die helfenden Hände fehlen, beispielsweise Menschen, die die Betten machen oder ein Hotel reinigen“ (Interview IHK Trier 2, Z. 124ff.).

Ähnliche Herausforderungen bestehen in anderen Branchen, wie dem Bäckerhandwerk.

> „Personalmangel, vor allem wegen der unattraktiven Arbeitszeiten. Die finden so gut wie keine Arbeitskräfte. […] Das Privatleben und Work-Life-Balance spielen immer mehr eine Rolle, auch bei Auszubildenden“ (Interview NGG, Z. 266ff.).

Besonders in den Bereichen IT und Logistik gebe es große Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen (Interview IHK Trier 2, Z. 132). Durch diese Entwicklung falle es den Unternehmen immer schwerer, qualifizierte Mitarbeiter*innen zu rekrutieren, was auch in einer zunehmenden Konkurrenz zwischen Unternehmen um qualifiziertes Personal zeige. Beispielhaft dafür steht folgendes Zitat:

> „Besonders in technischen Berufen ist die Lage angespannt. Die Betriebselektroniker, die werden sich gegenseitig abgeworben. Die gibt es nicht mehr“ (Interview IGM, Z. 331ff.).

Auch das Bau- und Produktionsgewerbe sei davon betroffen (Interview 14, Z. 141ff.). Hier würden allerdings vor allem qualifizierte Fachkräfte benötigt – insbesondere Schweißer*innen, Elektroniker*innen und Ingenieur*innen. Hier wird sich zurzeit mit kurzfristigen Lösungen beholfen:

> „Da bedienen wir uns momentan rein aus Leiharbeit, aus dem polnischen beziehungsweise französischen Raum“ (Interview 10, Z. 288).

Eine ähnliche Strategie wird auch aufgrund der wirtschaftlichen Lage verfolgt:

> „Im Augenblick herrscht gar kein oder geringer Bedarf. Dadurch, dass die wirtschaftliche Situation etwas angespannt ist im Moment, arbeiten wir schon seit geraumer Zeit mit Mitarbeitern von Personalvermittlern, also mit Leiharbeitern“ (Interview 9, Z. 99ff.).

4.2.2 Allgemeine wirtschaftliche Situation und Entwicklung

Die Interviews verdeutlichen, dass die Arbeits- und Fachkräftesituation im Landkreis Bernkastel-Wittlich stark von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung beeinflusst wird. Laut den Betriebsrät*innen führe die allgemeine Unsicherheit durch verschiedene Krisen – darunter der Ukraine-Krieg, die Corona-Pandemie und die Inflation – dazu, dass Arbeitnehmer*innen verstärkt nach sicheren Arbeitsplätzen suchen (Interview 10, Z. 38f.).

Zudem habe die Corona-Pandemie langfristige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:

> „Ich glaube nicht, dass wir unbedingt einen Fachkräftemangel haben, sondern dass wir sehr viele Leute haben, zum Beispiel in unserer Branche, die sind aus der Branche geflüchtet in der Corona-Zeit“ (Interview 8, Z. 624f.).

Das Personal sei in die Industrie geflüchtet, weil die Arbeitsplätze dort als weniger risikobehaftet angesehen würden (Interview NGG, Z. 318f.), sowie in den Einzelhandel (Interview 8, Z. 630f.).
Die Corona-Pandemie habe auch dazu geführt, dass zahlreiche Mitarbeiter*innen in Kurzarbeit geschickt wurden. So wird insbesondere aus dem verarbeitenden Gewerbe von dieser Maßnahme berichtet (bspw. Interview 14).
Neben diesen corona-bedingten Krisenbelastungen wirkten sich auch andere aktuelle Herausforderungen wie Energiepreise und Inflation auf den Arbeitsmarkt aus:

> „Ganz klar natürlich diese Gleichzeitigkeit der Konjunkturkrisen und gesellschaftlichen Krisen [...]. Diese Gleichzeitigkeit von Krisen, ich fange mal mit den Meta-Krisen an: Transformation, Energiekrise als der eine große Punkt, Klimakrise“ (Interview IGM, Z. 64ff.).

Es wird deutlich, dass die Unsicherheiten der wirtschaftlichen Lage sich auf den Arbeitsmarkt und damit auf die Arbeitnehmer*innen übertragen. Das Bedürfnis nach Sicherheit scheint deutlich zuzunehmen. Während einige Unternehmen Mitarbeiter*innen nicht mehr ersetzen, wenn diese aus dem Betrieb ausscheiden (Interview 9, Z. 54ff.), stellen andere Unternehmen regelmäßig neue Mitarbeiter*innen ein (Interview 11, Z. 183f.). Das Bedürfnis einer (krisen-)sicheren Arbeitsstelle steige unter Arbeitnehmer*innen stark an und habe sich zu einem wichtigen Kriterium bei der Berufswahl entwickelt (Interview NGG, Z. 317ff.), weshalb Unternehmen, die neue Arbeitsstellen anbieten können im Vorteil sind.
Aber auch steigende Lebenshaltungskosten spielten eine wichtige Rolle. So wählten Arbeitnehmer*innen laut einem Betriebsrat vermehrt Arbeitsstellen, die nicht nur eine allgemeine Sicherheit, sondern auch ein Einkommen und andere Vorteile bieten können, die die steigenden Lebensunterhaltskosten decken können oder darüber hinaus einen gewissen Komfort bieten (Interview 8, Z. 355ff.).

4.2.3 Arbeitsbedingungen und Attraktivität des Arbeitsplatzes

Die Arbeitsbedingungen sind ein zentraler Faktor für die Attraktivität und Wahl des Arbeitsplatzes. In den Interviews wurde deutlich, dass besonders die Gastronomie und Hotellerie durch anspruchsvolle Arbeitsbedingungen, wie unregelmäßige Arbeitszeiten, lange Schichten, hohe Belastung und niedrige Löhne vor Herausforderungen stehen. Symptomatisch steht dafür folgende Aussage:

> „Work-Life-Balance und alles [gemeint ist: all das] ist überall zu finden, nur nicht in der Gastronomie“ (Interview 16, Z. 78f.).

Auch hohe physische und psychische Belastung mindere die Attraktivität der Branche, so argumentiert ein Interviewpartner, dass „Gastronomie 80 Prozent putzen“ (Interview 19, Z. 39f.) sei. In einem anderen Interview wird betont, man müsse „stressresistent“ (Interview 16, Z. 104f.) sein.
Ein weiteres Problem, das in den Interviews thematisiert wurde, sei die fehlende Vergütung von Überstunden in der Gastronomie:

> „Sterne-Gastronomen lassen die Leute zu ganz schlechten Bedingungen arbeiten. Teilweise werden Überstunden gar nicht vergütet“ (Interview NGG, Z. 283f).

Weiterhin sei der Umgangston in den Küchen der Restaurants rau: „Es ist normal, dass in der Küche sich mal beschimpft wird“ (Interview NGG, Z. 289f.). Aber auch in Bäckereien und Konditoreien seien die Arbeitszeiten herausfordernd:

> „Man muss samstags arbeiten in Bäckereien, Konditoreien, auch nachts. Die finden kaum noch Nachwuchs und Auszubildende“ (Interview NGG, Z. 219ff.).

Des Weiteren werden die Standards in manchen Betrieben als rückständig beschrieben, was zusätzlich zu der mangelnden Attraktivität der Arbeit beiträgt:

> „Wir sind ja schon zum Teil noch ein bisschen 10, 20 Jahre zurück. Aber zum Beispiel irgendwelche Hebewerkzeuge, irgendwelche Kräne und so was, Hebeanlagen, die haben wir tatsächlich zum Teil. Die sind zwar auch nicht mehr topmodern, aber das ist schon sehr hilfreich für die Leute. Also die Firma, wo wir mal zugehört haben, die hat sowas nicht gehabt. Die hatte nichts. Da musste man alles per Hand durch die Gegend heben. Und die Dinger sind schwer zum Teil“ (Interview 14, Z. 360ff.).

4.2.4 Entlohnung

Ein weiterer zentraler Aspekt der Arbeitsbedingungen und der Attraktivität eines Arbeitsplatzes ist das Einkommen. So wurde in unseren Gesprächen mit Angestellten der Gastronomie häufig die niedrige Entlohnung kritisiert (z.B. Interview 22, Z. 37). Dieses Problem ist jedoch nicht auf die Gastronomie beschränkt, sondern betrifft auch andere Branchen. Mehrere Interviews verdeutlichen, dass viele Betriebe nur knapp über dem Mindestlohn zahlen und damit häufig nicht konkurrenzfähig sind. Es wird betont, dass verbesserte Gehälter und Arbeitsbedingungen notwendig seien, jedoch nicht von allen Unternehmen gleichermaßen umgesetzt werden können. Für Betriebe, die Tarifverträge aufweisen, sei das Problem jedoch weniger virulent (Interview IGM, Z. 322ff.):

> „Seit zehn Jahren sind wir tarifgebunden. [...] Die Löhne und Gehälter haben sich entsprechend gut entwickelt.“ (Interview 14, Z. 231ff).

Die Tarifbindung könne auch die Mitarbeiter*innenbindung steigern (Interview 8, Z. 341ff.), wodurch das Einkommen nochmal als entscheidender Faktor hervorgehoben wird.
Die Ergebnisse zeigen, dass das Einkommen für viele Arbeitnehmer*innen eine entscheidende Rolle für die Wahl eines Arbeitsplatzes spielt.

4.2.5 Luxemburg als attraktiver Arbeitsmarkt

Auch in diesen Interviews wird die geographische Nähe zu Luxemburg als eine Herausforderung für die Arbeits- und Fachkräftesicherung benannt. Das Nachbarland biete für viele Arbeitnehmer*innen attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten, aufgrund der deutlich höheren Löhne:

> „Die Löhne in Luxemburg sind deutlich höher, was für die Unternehmen in der Region ein Problem ist“ (Interview IHK Trier 2, Z. 289ff.).

Dies führe dazu, dass viele Fachkräfte, aber auch ungelernte Arbeitskräfte, den regionalen Arbeitsmarkt verlassen, um in Luxemburg zu arbeiten. Das verdeutlicht, dass viele Arbeitnehmer*innen für bessere Gehalts- und Arbeitsbedingungen längere Pendelwege in Kauf nehmen, weshalb ein beachtlicher Anteil der verfügbaren Arbeits- und Fachkräfte den Landkreis zum Arbeiten verlasse.

> „Und solange man hier sehr gut an der Autobahn angebunden ist, nehmen das die Leute zumindest für ein paar Jahre in Kauf. Und ich bin mir sicher, dass zwar vielleicht nicht jeder sechste, aber ich würde mal schätzen, jeder achte sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Kreis Bernkastel-Wittlich in Luxemburg arbeitet“ (Interview IGM, Z. 381ff.).

Der damit verbundene Abzug von Arbeitskräften stelle viele Unternehmen in der Region Bernkastel-Wittlich vor enorme Herausforderungen. Dies zeigt, dass es für Unternehmen schwierig ist, qualifizierte Fachkräfte in der Region zu halten, wenn sie mit den lukrativen Gehältern in Luxemburg nicht mithalten können.

4.2.6 Arbeitslosigkeit und Ausbildung

Auf den ersten Blick ein Paradox ist, dass trotz jüngst leicht gestiegener Arbeitslosenzahlen (Interview 4, Z. 94f.), der Landkreis dennoch von einem Fachkräftemangel betroffen ist.
Dies liege daran, dass die Arbeitslosigkeit im Vergleich dennoch auf relativ niedrigem Niveau liege (Interview IHK Trier 2, Z. 117ff.).
Gleichwohl werde dieses Arbeits- und Fachkräftepotenzial nicht ausgeschöpft, da die Eingliederung in den Arbeitsmarkt oft nicht gelinge und „viele dieser Arbeitslosen multiple Vermittlungshemmnisse auf[weisen]“ (Interview IHK Trier 2, Z. 118).
Außerdem fehle es Arbeitslosen an Qualifikationen oder anderen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Vermittlung. Entsprechend kommen sie eher als Arbeitskräfte, denn als Fachkräfte infrage:

> „Wenn sie Arbeitskräfte finden, dann sind das oft Menschen mit keinem oder geringem Ausbildungsstand“ (Interview NGG, Z. 261ff.).

Ein Betriebsrat sieht an dieser Stelle mehr Potenzial:

> „Wir haben Arbeit und wir geben halt auch den Menschen, die sich darauf bewerben, eine Chance in den Bereichen, dann halt auch sich zu verwirklichen. […] Also ich persönlich bin davon überzeugt, dass jemand, der eine große Leidenschaft hat, einen Job zu machen, besser den Job machen kann, als jemand, der vielleicht auch eine Fachausbildung gemacht hat“ (Interview 8, Z. 171f.).

Insgesamt ergibt sich ein facettenreiches Bild des Arbeitsmarktes, in dem sowohl Fachkräftemangel als auch Arbeitslosigkeit Herausforderungen darstellen. Während Fachkräfte stark umworben werden, fehlt es Geringqualifizierten oft an langfristigen Perspektiven. Trotz der jüngst stagnierenden wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland bleibt das Fachkräfteproblem dennoch im Landkreis Bernkastel-Wittlich bestehen:

> „Es sind viele Sachen, die sind halt eben negativ in der letzten Zeit, wobei der grundsätzliche Facharbeitermangel schon da ist“ (Interview 9, Z. 181ff.).

Dies zeigt, dass eine nachhaltige Lösung für die Rekrutierungsproblematik und die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt notwendig ist.
Ein Ansatz könnte in der Stärkung von Ausbildungsberufen liegen. Ein Betriebsrat merkt an, dass „die Bereitschaft eine Ausbildung zu machen […] anscheinend über die letzten Jahre sehr gesunken [ist]“ (Interview 14, Z. 169f.). In den Interviews wird betont, dass viele junge Menschen sich eher für eine akademische Laufbahn entscheiden, anstatt eine betriebliche Ausbildung zu beginnen (z.B. Interview 14, Z. 169f.):

> „Wir haben lange Zeit auch Ausbildungsstellen angeboten. Da haben fast kaum Bewerber darauf reagiert, weil man hat das Gefühl, jeder will nur noch studieren gehen“ (Interview 8, Z. 254 ff.).

Den Grund dafür sehen die Interviewpartner in gestiegenen Erwartungen gegenüber den Auszubildenden (z.B. Interview 14, Z. 170f.) sowie der hohen Arbeitsbelastung während der Ausbildung:

> „Wenn man da mal Auszubildende fragt, wer von euch hat gestern länger als zwölf Stunden gearbeitet, dann heben einige die Hände hoch. Das verstößt gegen das Arbeitszeitgesetz“ (Interview NGG, Z. 218ff.).

All diese Aspekte hätten zur Folge, dass die Ausbildungsquote in vielen Betrieben des Landkreises zurückgehe und Ausbildungsangebote teilweise eingestellt würden (Interview IHK Trier 2, Z. 259ff.). Auch deshalb würden Maßnahmen ergriffen, um die Zahl der Auszubildenden wieder zu steigern. Viele Betriebe investieren in Ausbildungsmessen, Praktika und digitale Werbung (z.B. Interview 14, Z. 199ff.), was bei manchen Unternehmen Erfolg bringe (Interview 10, Z. 66f.) bei anderen wiederum keine nachhaltige Lösung darstelle (Interview 19, Z. 25f.).
Eine gemeinsame Strategie zur Verbesserung des Images von Ausbildungsberufen ist dementsprechend eine Möglichkeit, um die Ausbildungsquote zu erhöhen.

4.2.7 Rekrutierung

Angesichts des Arbeits- und Fachkräftemangels in der Region steht die Rekrutierung neuer Arbeitnehmer*innen im Fokus von Unternehmen.
Ein Projekt zur Rekrutierung von Auszubildenden aus dem Ausland, die langfristig als Arbeitskräfte in den Landkreis eingegliedert werden sollen, ist das Indonesien-Projekt in dem Auszubildende für Hotellerie und Gastronomie aus Indonesien in die Region geholt werden. Dieses Projekt habe 2022 13 Auszubildende hervorgebracht (Interview IHK Trier 2, Z. 496ff.). Ein Interviewpartner beschreibt wichtige Schritte hin zur erfolgreichen Integration der Auszubildenden in die Betriebe aber auch allgemein: Sprachkurse, Auswahlprozess und Ankommen in der Region und nennt es aufgrund des Umfangs ein „Riesenprojekt“ (Interview IHK Trier 2, Z. 496ff.). Auch außerhalb der Arbeitsstelle sei Unterstützung notwendig, wie bei der Ausländerbehörde und dem Einwohnermeldeamt, was Herausforderungen mit sich bringe und Bemühen der Arbeitgeber*innen voraussetze. Wie zielführend dieses Projekt ist, sei jedoch diskutierbar.

> „[…] aber es ist natürlich nicht so, dass jeder Azubi geblieben ist. Es sind dann auch nochmal Azubis zurückgegangen nach Indonesien, weil es eben viele Dinge gibt, die hier in Deutschland natürlich anders sind und die meisten konnten damit umgehen. Aber natürlich gibt es auch immer Azubis, bei denen das halt eben nicht klärbar war oder es nicht so geklappt hat, wie sie sich vorgestellt haben“ (Interview IHK Trier 2, Z. 552ff.).

Ein Betriebsrat aus einem Unternehmen, das ebenfalls Auszubildende aus Indonesien angestellt hatte, kommentiert:

> „Da haben wir indonesische Auszubildende bekommen und das hat gar nicht gut funktioniert“ (Interview 8, Z. 267ff.).

Ein Problem sei die Sprachbarriere gewesen:

> „Aber es hat sich dann hier herausgestellt, dass sie eigentlich gar kein Deutsch können“ (Interview 8, Z. 273f.).

Weiter heißt es:

> „Das war jetzt auch jemand aus Indonesien. Ein Auszubildender. Da hatte meine Kollegin aus dem Betriebsrat gesagt, das ist für uns so anstrengend. Weil das endet ja nicht in der Ausbildungssituation im Park. Sondern das geht ja dann so weit, dass die denjenigen unterstützen müssen, auch in dem ganz normalen privaten Umfeld“ (Interview 8, Z. 590ff.).

Dies macht deutlich, dass auch Strategien entwickelt werden müssen, um die andere Arbeitnehmer*innen zeitlich an anderer Stelle zu entlasten, die neue Betriebsmitglieder oder Auszubildende in den Betrieb integrieren.
Bei der regionalen Rekrutierung werden andere Strategien verfolgt. Angemerkt wurde, dass insbesondere Arbeitgeber*innen eine gute Chance hätten, die nahe dem Wohnort der Arbeitnehmer*innen lägen, insbesondere aufgrund der steigenden Kosten:

> „Spritpreise muss man immer dazu zählen. [...] Die wollen halt, wenn sie einen Job kriegen, [einen] direkt vor der Tür, so 5 km, 10 km, dann nehmen sie den“ (Interview 14, Z. 243ff.).

Das steht allerdings im Widerspruch zu den Angaben, dass viele Personen die Region verlassen oder einen Job in Luxemburg vorziehen würden. Es könnte jedoch darauf hinweisen, dass, wenn Arbeitgeber*innen den Arbeitnehmer*innen ein gutes Angebot machen, das den Vorstellungen der potentiellen Arbeitnehmer*innen entspricht.
Aufgrund des Personalmangels würden außerdem neue Strategien zur Rekrutierung mancher Arbeitgeber*innen erarbeitet und angewendet, wie zum Beispiel Speed Dating, bei dem sich jede Woche neue Mitarbeiter*innen vorstellen könnten (Interview 11, Z. 183f.).

Nach dieser Analyse der Arbeits- und Fachkräftesituation und deren Ursachen und bisher angewandter Strategien, werden im folgenden Kapitel aus diesen Ergebnissen abgeleitete Handlungsfelder skizziert.

5. Handlungsfelder zur Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels im Landkreis Bernkastel-Wittlich

Die Analyse hat gezeigt, dass der Landkreis Bernkastel-Wittlich durch einen Arbeits- und Fachkräftemangel gekennzeichnet ist. Allein die Unternehmen, die an der Umfrage teilnahmen, berichteten von 1.015 offenen Stellen und 217 nicht besetzten Ausbildungsstellen. Um eine zukunftsfähige Entwicklung des Landkreises zu ermöglichen, sollten entsprechend Maßnahmen gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel ergriffen, bzw. bestehende ergänzt werden. Aufbauend auf die vorangegangene Analyse konnten verschiedene Handlungsfelder identifiziert werden, die im Folgenden vorgestellt werden. Diese umfassen die Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, den Umgang mit den strukturellen Besonderheiten des Landkreises und die Adressierung infrastruktureller Herausforderungen. Die Handlungsfelder stellen analytische Einstiegspunkte für die Entwicklung konkreter Handlungsansätze dar.

Umgang mit strukturellen Besonderheiten

Wie im Kapitel 2 erläutert, weist der Landkreis Bernkastel-Wittlich einige Besonderheiten auf, die auch für Maßnahmen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung berücksichtigt werden müssen: eine große Bedeutung des sekundären Sektors sowie des Tourismus, einen hohen Anteil an Kleinst- und Kleinbetrieben, demographische Schrumpfung sowie die Nähe zum hochbezahlten luxemburgischen Arbeitsmarkt.

Letzteres verschärft die Problematik der nicht immer konkurrenzfähigen Entlohnung (vgl. Kap. 4.2.5) zusätzlich. Der hohe Besatz mit Kleinst- und Kleinunternehmen stellt eine besondere Herausforderung für den Landkreis dar, denn diese haben deutlich größere Probleme Stellen für ungelernte Arbeitskräfte zu besetzen als große Unternehmen (vgl. Kap. 4.1.1). Ähnliches zeigt sich für die Ausbildungsplätze. Angesichts der geringen Größe dieser Betriebe ist der Arbeits- und Fachkräftemangel dort aufgrund begrenzter Ressourcen jedoch nur sehr schwer abzufangen. Entsprechend gilt es Unterstützungsangebote für diese Betriebsgrößenklassen zu entwickeln. Dies kann beispielsweise ein Beratungsservice zur Personalgewinnung, eine stärkere Förderung von Ausbilder*innen in den Betrieben oder die Unterstützung beim Kontakt zu potenziellen Auszubildenden sein.

Die touristischen Betriebe leiden besonders stark unter dem Arbeits- und Fachkräftemangel. Hier wurde die Entwicklung während der Corona-Pandemie besonders verstärkt, als viele Angestellte in andere Branchen abwanderten. Neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen (siehe oben) stellte die Senkung der Mehrwertsteuer auf 7 % während der Covid-19-Pandemie eine wichtige Unterstützung für die Gastronomie dar, auf die viele Gastronom*innen hoffen, die aber nicht vom Landkreis beeinflusst werden kann. Ein möglicher Handlungsansatz ist die bereits unternommene Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland. Das sog. Indonesien-Projekt, bei dem Auszubildende aus Indonesien in den Arbeitsmarkt der Region eingegliedert werden, wird hier überwiegend positiv bewertet. Allerdings ist der hohe Finanz- und Ressourcenaufwand dieser Strategie für die Integration der Auszubildenden in die Region zu betonen, der

essenziell ist und nicht unterschätzt werden darf. An dieser Stelle kann der Landkreis die Unternehmen beispielsweise durch Angebote für Sprachkurse unterstützen.
Die demographische Entwicklung des Landkreises bedeutet ein schrumpfendes Potenzial an Arbeits- und Fachkräften in der Region. Angesichts dieser Entwicklung sollten geeignete Maßnahmen entwickelt werden, um den verbleibenden (zum Großteil Langzeit-) Arbeitssuchenden die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Wichtig sind hier geeignete niedrigschwellige Angebote, Fortbildungsmaßnahmen und Unterstützung der aufnehmenden Betriebe. Eine weitere Möglichkeit zum Umgang mit der demographischen Schrumpfung stellt die bereits oben beschriebene Rekrutierung ausländlicher Arbeits- und Fachkräfte dar. Um diese erfolgreich gestalten zu können, ist aber auch eine entsprechende Willkommenskultur innerhalb der Bevölkerung zu fördern.

Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen

Insbesondere die Untersuchung der Perspektive der Arbeitnehmer*innen hat gezeigt, dass die Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen eine wichtiges Handlungsfeld darstellt. So berichten Interviewpartner*innen von unbezahlten Überstunden, veralteten Maschinen und fehlender Work-Life-Balance. Besonders deutlich zeigt sich dieses Problem im touristischen Sektor, hier wird von äußerst hoher Arbeitsbelastung, geringen Löhnen sowie langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten berichtet.
Um als Arbeitgeber*in weiterhin attraktiv zu sein, gilt es daher die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern. Dazu zählt insbesondere die Zahlung guter Löhne – auch um die deutliche Lücke zu anderen Landkreisen und Regionen zu schließen (Kap. 2). Das kann dafür sorgen, dass die Unternehmen Arbeits- und Fachkräfte halten können, was sich insbesondere in tarifgebundenen Betrieben zeigt (Kap. 4.2.4).
Der von einigen Unternehmen bereits beschrittene Weg der Flexibilisierung der Arbeitszeiten, was Anpassungen an die Bedürfnisse von Angestellten ermöglicht, ist ebenfalls erfolgversprechend. Eine Herausforderung stellt dies allerdings insbesondere in den Industrien aber auch in der Hotellerie und Gastronomie dar, für die Anpassungen in diesem Bereich nicht immer leicht umsetzbar sein dürften.
Gute Arbeitsbedingungen sind auch für die Gewinnung von Auszubildenden von zentraler Bedeutung. Hier wurde in den Interviews davon berichtet, dass Auszubildende in manchen Betrieben als günstige Arbeitskraft angesehen werden, eine ausreichende Betreuung der Auszubildenden in den Betrieben durch Anleitungen nicht immer gewährleistet ist und teilweise Arbeitsschutzgesetze nicht eingehalten werden. In allen diesen Bereichen des Ausbildungsmarktes gilt es entsprechend Verbesserungen anzugehen und natürlich bestehende Gesetze mindestens einzuhalten. Mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Auszubildende sollte auch eine Stärkung des Images von Ausbildungsberufen einhergehen, damit junge Menschen über ausreichend Informationen verfügen, um sich für einen passenden Berufsweg zu entscheiden.
Angesichts des aufgezeigten Arbeits- und Fachkräftemangels im Landkreis Bernkastel-Wittlich sind diese Verbesserungen der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen von großer Bedeutung, damit die Betriebe des

Landkreises im Wettbewerb um Mitarbeiter*innen und Auszubildende zukünftig bestehen können.

Adressierung infrastruktureller Herausforderungen

Der Landkreis Bernkastel-Wittlich ist stark ländlich geprägt. Entsprechend steht er vor einigen infrastrukturellen Herausforderungen, die auch Hindernisse für die Arbeits- und Fachkräftesicherung darstellen. Hierzu zählt insbesondere die öffentliche Personennahverkehrsausstattung. Wie auch in anderen ländlichen Regionen, ist aufgrund der größeren Flexibilität häufig das Auto das bevorzugte Fortbewegungsmittel der Bewohner*innen. Es gibt aber einige Personengruppen, die auf einen gut ausgestatteten ÖPNV angewiesen sind. Für die hiesige Studie sind dies Auszubildende und geringfügig oder schlecht entlohnte Beschäftigte. Auszubildende sind häufig zu jung, um einen Führerschein machen zu können und nicht selten ist ihr Einkommen genauso zu niedrig um ein Auto unterhalten zu können, wie das von geringfügig oder schlecht entlohnten Beschäftigten. Um diese Personen als Arbeits- oder angehende Fachkräfte in der Region halten zu können, wäre entsprechend ein Ausbau des ÖPNV wünschenswert. Alternativ könnten Unternehmen eigene Lösungen für den täglichen Arbeitsweg anbieten, z.B. in Form eines Azubi-Mobils (oder Azubi-Busses).

Ein weiteres Verbesserungspotenzial, dass die Analyse aufgezeigt hat, ist der Ausbau sozialer Infrastrukturen wie Kinderbetreuung, aber auch Ärzteversorgung etc. um ein attraktives Umfeld für die Arbeitnehmer*innen zu schaffen. In einigen Interviews wurde auch die Bereitstellung bezahlbaren Wohnraums thematisiert. Zum einen sind ländliche Regionen häufig durch einen geringen Anteil an Mietwohnungen gekennzeichnet, was Zuzüge von neuen Arbeits- oder Fachkräften erschwert. Zum anderen fehlt mancherorts schlichtweg Wohnraum oder ist zu teuer.

6. Fazit

Die Untersuchung, basierend auf der qualitativen und quantitativen Forschung, zum Arbeits- und Fachkräftemangel im Landkreis Bernkastel-Wittlich zeigt die Komplexität der regionalen Arbeitsmarktsituation. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen sind von den Personalengpässen betroffen. Diese Unternehmen haben besondere Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Diese Herausforderung liegt nicht nur an dem allgemeinen Fachkräftemangel, sondern auch an strukturellen Problemen wie wenig attraktiven Arbeitsbedingungen, begrenzten Karrieremöglichkeiten oder außerbetrieblichen Phänomenen, wie die Nähe zu Luxemburg. Neben dem Tourismus sind beispielsweise auch Branchen wie Handwerk und Dienstleistungen oder die Forst- und Landwirtschaft im Landkreis betroffen, in denen sowohl Fachkräfte als auch ungelernte Arbeitskräfte fehlen. Die Unternehmensbefragung zeigt, dass offene Stellen für Fachkräfte häufig über sechs Monate unbesetzt bleiben, was zu zusätzlichen Belastungen für bestehende Mitarbeitende und betrieblichen Einschränkungen führt.

Auch aus Sicht der Arbeitnehmer*innen zeigen sich zentrale Herausforderungen. Viele Beschäftigte klagen über eine hohe Arbeitsbelastung, unregelmäßige Arbeitszeiten und eine unzureichende Work-Life-Balance. Diese Klagen lassen sich insbesondere in der Tourismus- und Gastronomiebranche erkennen. Des Weiteren führen niedrige Löhne und unbezahlte Überstunden dazu, dass die Branche oder die Region für Arbeitnehmer*innen nicht attraktiv genug ist. Zudem zeigt sich, dass die Arbeitsplatzsicherheit für viele Arbeitnehmer*innen eine zunehmend wichtige Rolle spielt, da wirtschaftliche Unsicherheiten und steigende Lebenshaltungskosten die Notwendigkeit stabiler und gut bezahlter Arbeitsverhältnisse verstärken.

Ein weiteres zentrales Problem ist der Mangel an Auszubildenden. Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies wird insbesondere im Handwerk und im Tourismus deutlich. In diesen Branchen liegt die durchschnittliche Besetzungsdauer meist bei mehreren Monaten, was die Fachkräftesicherung langfristig gefährdet.

Für die Perspektive der Arbeitgeber*innen liefert die Untersuchung ebenfalls bedeutende Erkenntnisse. Die zunehmende Schwierigkeit, qualifiziertes Personal zu finden und langfristig zu halten, erfordert neue Strategien in der Personalpolitik. Besonders kleine und mittlere Unternehmen müssen verstärkt auf attraktive Arbeitsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und langfristige Entwicklungsperspektiven setzen. Zudem zeigt sich, dass Unternehmen, die innovative Rekrutierungsstrategien verfolgen, beispielsweise durch internationale Fachkräftegewinnung besser aufgestellt sind.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, müssen Unternehmen und politische Akteure gezielte Maßnahmen ergreifen. Dazu gehört zum einen die Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen mit attraktiverer Vergütung, die mit den Löhnen in Luxemburg konkurrieren können, flexiblen Arbeitszeitmodellen wie der Vier-Tage-Woche oder Teil- und Gleitzeitmodelle und höherer Wertschätzung von Auszubildenden. Zum anderen muss mit strukturellen Besonderheiten des Landkreises gezielt umge-

gangen werden, indem besonders Klein- und Kleinstunternehmen vermehrt in der Personalsuche unterstützt werden. Dabei sollen Potenziale wie Arbeitskräfte aus dem Ausland und Arbeitssuchende vermehrt genutzt werden. Außerdem müssen infrastrukturelle Herausforderungen wie unzureichende Verkehrsinfrastruktur adressiert werden.

Insgesamt verdeutlicht die Untersuchung, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel in der Region Bernkastel-Wittlich ohne gezielte Gegenmaßnahmen weiter zunehmen wird. Besonders die Tourismusbranche, das Handwerk und die Industrie stehen vor großen Herausforderungen. Um eine Stabilität der Region zu sichern, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und politischen Entscheidungsträgern notwendig. Nur durch nachhaltige Strategien zur Fachkräftesicherung kann der Landkreis langfristig als attraktiver Wirtschaftsstandort bestehen bleiben.

7. Literaturverzeichnis und Quellen

Ahlers, E./Quispe Villalobos, V. (2022): Fachkräftemangel in Deutschland: Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung. WSI Report 76.

Baade, J./Gertel, H./Schlottmann, A. (2010): Wissenschaftlich arbeiten: Ein Leitfaden für Studierende der Geographie. Haupt.

Behnen, T./Harteisen, U. (2022): Das Dorf – ein unterschätzter Wirtschaftsstandort? Standortfaktoren von Dörfern in Südniedersachsen. In: Standort 46, 91-97.

Braunecker, C. (2021): How to do empirische Sozialforschung. Eine Gebrauchsanleitung. Facultas.

Bundesagentur für Arbeit (2024a): Eckwerte Arbeitsmarkt. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Eckwerte-Arbeitsmarkt/Dashboard-Eckwerte-Arbeitsmarkt-Nav.html?Fachstatistik%3Dueberblick%26DR_Gebietsstruktur%3Dkr%26Gebiete_Region%3DKreis%26DR_Region%3D07231000%26DR_Region_kr%3D07231000%26mapHadSelection%3Dtrue (Letzter Zugriff: 02.12.2024).

Bundesagentur für Arbeit (2024b): Faktencheck zum Arbeitsmarkt. https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/regionalstruktur/charts/233/2023/employrate/ (Letzter Zugriff: 04.10.2024).

Cramer, E./Enste, P./Wielga J. (2022): Herausforderungen für die Gesundheitsversorgung in ländlichen Regionen am Beispiel des südöstlichen Hochsauerlandes. In: Forschung Aktuell 07/2022, 1-13.

Döring, N. (2023): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. Springer.

Flick, U. (2007): Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung. Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.

Freuding, J./Garnitz, J. (2021): Ausbilden während der Covid-19-Pandemie – Hürden für Betriebe und Auszubildende. In: ifo Schnelldienst, 74/10, 62-65.

Häder, M. (2010): Empirische Sozialforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

INKAR (2024): Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. Hrsg: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR). Bonn. https://www.inkar.de/ (Letzter Zugriff: 03.10.2024).

Kruse, J./Schmieder, C./Weber, K. M./Dresing, T./Pehl, T. (2015): Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz. Beltz Juventa.

Kruker, V./Rauh, J. (2005): Arbeitsmethoden in der Humangeographie. Wissenschaftliche Buchgesellschaft WBG.

Löffler, S./Becker, I./Hofstedt, P./Nitze, A./Hennig, S./Klinge, A. (2023): Planung des Ländlichen On-Demand-Verkehr - Probleme, Analyse und Algorithmen. – URL: https://dl.gi.de/items/68f3bf75-7317-41b8-b162-4dc93ec09a99 (letzter Zugriff am 19.03.2025).

Malin, L./Jansen, A./Seyda, S./Flake, R. (2019): Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Fachkräftesicherung in Deutschland - diese Potenziale gibt es noch. KOFA-Studie 2/2019.

Mayring, P. (2022): Qualitative Inhaltsanalyse*:* Grundlagen und Techniken. Beltz.

Misoch, S. (2019): Qualitative Interviews. De Gruyter.

Raddatz, G. (2024): Strategien gegen Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit. Argumente zu Marktwirtschaft und Politik 177.

Sauer, S./Garnitz, J./von Maltzan, A. (2022): Fachkräftemangel aus Unternehmenssicht: Auswirkungen und Lösungsansätze. Jahresmonitor der Stiftung Familienunternehmen.

Schaller, D. (2024): Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt als Teil der HR-Strategie gegen Arbeits- und Fachkräftemangel. In: ifo Schnelldienst, 77/05, 73-77.

Schubert, K./Klein, M. (2011): Das Politiklexikon. Bonn: Dietz 2020. Lizenzausgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Statista (2024): Exportquote des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2022.https://de.statista.com/statistik/daten/studie/421635/umfrage/exportquote-des-verarbeitenden-gewerbes-in-deutschland-nach-bundeslaendern/ (Letzter Zugriff: 03.10.2024).

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2023): Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter in den kreisfreien Städten und Landkreisen der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2022. https://www.statistikportal.de/de/vgrdl/ergebnisse-kreisebene/einkommen-kreise (Letzter Zugriff: 01.12.2024).

Statistisches Bundesamt (2016): Pressemitteilung Nr. 246 vom 14. Juli 2016. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/07/PD16_246_12421.html (Letzter Zugriff: 13.01.2025).

Statistisches Bundesamt (2023): Pressemitteilung Nr. 249 vom 27. Juni 2023. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_249_12411.html (Letzter Zugriff: 13.01.2025).

Statistisches Bundesamt (2024): Bevölkerung: Deutschland, Stichtag / Bundesländer, Stichtag. https://www-gene-sis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&l-velid=1728478909007 &code=12411#abreadcrumb (Letzter Zugriff: 04.10.2024).

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2022): Statistisches Jahrbuch 2022. Bad Ems. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/RPHeft_mods_00022801 (Letzter Zugriff: 03.10.2024).

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2023): Unternehmensregister – rechtliche Einheiten und Niederlassungen. Bad Ems. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/RPHeft_mods_00022732 (Letzter Zugriff: 04.10.2024).

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2024a): Statistische Berichte / A / I, 1023, 01. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/RPHeft_mods_00022853 (Letzter Zugriff: 03.10.2024).

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2024b): Statistische Berichte / G / IV, jährlich. Gäste und Übernachtungen im Tourismus. Bad Ems. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/RPSerie_mods_00000699 (Letzter Zugriff: 03.10.2024).

Strübing, J. (2024): Qualitative Sozialforschung: Eine komprimierte Einführung. De Gruyter.