ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Tiedemann, Jurek; Herzer, Philip

Research Report

Die Fachkräftesituation im ländlichen Raum

KOFA-Studie, No. 01/2025

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Tiedemann, Jurek; Herzer, Philip (2025) : Die Fachkräftesituation im ländlichen Raum, KOFA-Studie, No. 01/2025, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/313657

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

STUDIE 01/2025

Die Fachkräftesituation im ländlichen Raum

Jurek Tiedemann / Philip Herzer

unter Mitarbeit von Chiara Döring und Felix Holzbeck

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Mehr Informationen auf

www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de
Telefon: 0221-4981-543

twitter.com/KOFA_de
facebook.com/Personalarbeit
linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkräftesicherung
youtube.com
instagram.com/kofa_de

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Das KOFA ist ein Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK).

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze 4

1. Einleitung 6

2. Methodik 8
2.1 Datengrundlage 8
2.2 Einteilung ländlicher Raum 9

3. Die Fachkräftesituation im ländlichen Raum 12

4. Die Beschäftigungsstruktur im ländlichen Raum 18

5. Handlungsempfehlungen 22
5.1 Empfehlungen für Betriebe 22
5.2 Empfehlungen für die Politik 24

Abbildungen 27

Tabellen 28

Literatur 29

Anhang 32

Das Wichtigste in Kürze

Die Fachkräftesituation ist im ländlichen Raum noch angespannter als in städtischen Regionen.

Zwischen Juli 2023 und Juni 2024 konnten durchschnittlich fast sechs von zehn offenen Stellen in ländlichen Regionen rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Damit ist die Stellenbesetzung für Unternehmen im ländlichen Raum eine noch größere Herausforderung als für Unternehmen in städtischen Regionen, wozu städtische und städtisch geprägte Arbeitsagenturbezirke gehören.

Am schwierigsten ist die Situation in dünn besiedelten ländlichen Arbeitsagenturbezirken, in denen 61,6 Prozent aller offenen Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte rechnerisch nicht zu besetzen sind, gefolgt von ländlichen Arbeitsagenturbezirken mit Verdichtungsansätzen mit 58,1 Prozent. Etwas weniger angespannt ist die Stellenbesetzung in städtischen Regionen. So konnten zuletzt 41,7 der offenen Stellen in städtischen und 50,0 Prozent in städtisch geprägten Arbeitsagenturbezirken rechnerisch nicht besetzt werden.

Insbesondere Stellen für Expert:innen sind auf dem Land noch schwerer zu besetzen.

Sowohl in städtischen als auch ländlichen Arbeitsagenturbezirken können relativ gesehen besonders viele offene Stellen für Expert:innen mit Master oder Diplom nicht besetzt werden. Je ländlicher die Region, desto schwieriger ist die Stellenbesetzung für Expert:innen. Während in städtischen Arbeitsagenturbezirken fast sechs von zehn (58,9 Prozent) offenen Stellen für Expert:innen nicht besetzt werden können, sind es in dünn besiedelten ländlichen Arbeitsagenturbezirken sogar mehr als sieben von zehn (74,7 Prozent).

Die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in städtischen Regionen.

Sieben von zehn (73,6 Prozent) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in städtischen oder städtisch geprägten Regionen. Lediglich 7,3 Millionen (26,4 Prozent) der insgesamt 27,6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in ländlichen Regionen, davon am wenigsten (9,0 Prozent) in dünn besiedelten ländlichen Arbeitsagenturbezirken. In allen Regionstypen nimmt die Beschäftigung weiter zu – insbesondere in städtischen Regionen. Hier ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Qualifikation von 2022 auf 2023 um 1,7 Prozent gestiegen. Am geringsten fiel das Beschäftigungswachstum mit 0,1 Prozent in dünn besiedelten ländlichen Regionen aus.

Absolut gesehen fehlen die meisten Fachkräfte in städtisch geprägten Regionen.

Zwar ist die Stellenbesetzung in ländlichen Regionen schwieriger, allerdings fehlen zahlenmäßig die meisten qualifizierten Arbeitskräfte in städtisch geprägten Regionen. Zwischen Juli 2023 und Juni 2024 fehlten hier rechnerisch durchschnittlich 286.608 Fachkräfte. Somit entfallen mehr als vier von zehn (43,8 Prozent) offenen Stellen, die rechnerisch nicht zu besetzen sind, auf städtisch geprägte Regionen. Am geringsten ist die Fachkräftelücke hingegen in dünn besiedelten ländlichen Regionen, wo zuletzt etwa 98.000 offene Stellen rechnerisch nicht besetzt werden konnten. In ländlichen Regionen mit Verdichtungsansätzen konnten rechnerisch mehr als 155.000 offene Stellen nicht passend besetzt werden und in städtischen Regionen knapp 115.000.

In bestimmten Berufen sind ländliche Regionen besonders vom Mangel betroffen.

Mehr als sieben von zehn (73,1 Prozent) offenen Stellen für Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung zum/zur Maschinen- und Anlagenführer:in entfallen auf ländliche Regionen. In keinem anderen Beruf entfällt so ein großer Anteil der Fachkräftelücke auf ländliche Räume mit Verdichtungsansätzen und dünn besiedelte ländliche Räume. Auch 72,2 Prozent aller rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen für angestellte Ärzt:innen entfallen auf ländliche Regionen. Dieses Verhältnis verdeutlicht, dass die medizinische Versorgung im ländlichen Raum besonders vom Fachkräftemangel betroffen ist und dringend Personal benötigt wird, um die versorgungsrelevante medizinische Infrastruktur aufrechtzuerhalten.

Internationale Fachkräfte sorgen für Beschäftigungswachstum im ländlichen Raum.

Das Beschäftigungswachstum im ländlichen Raum ist ausschließlich auf eine steigende Zahl ausländischer Fachkräfte zurückzuführen. Sie ist zwischen 2022 und 2023 sowohl in ländlichen Arbeitsagenturbezirken mit Verdichtungsansätzen als auch in dünn besiedelten ländlichen Arbeitsagenturbezirken um 8,3 bzw. 10,5 Prozent angestiegen. Zeitgleich sank die Zahl der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit mit Qualifikation in den beiden Regionen. Somit ist der beobachtete Beschäftigungsaufbau auf die Rekrutierung und Integration ausländischer Fachkräfte zurückzuführen, die inzwischen eine wichtige Gruppe bei der Fachkräftesicherung darstellen.

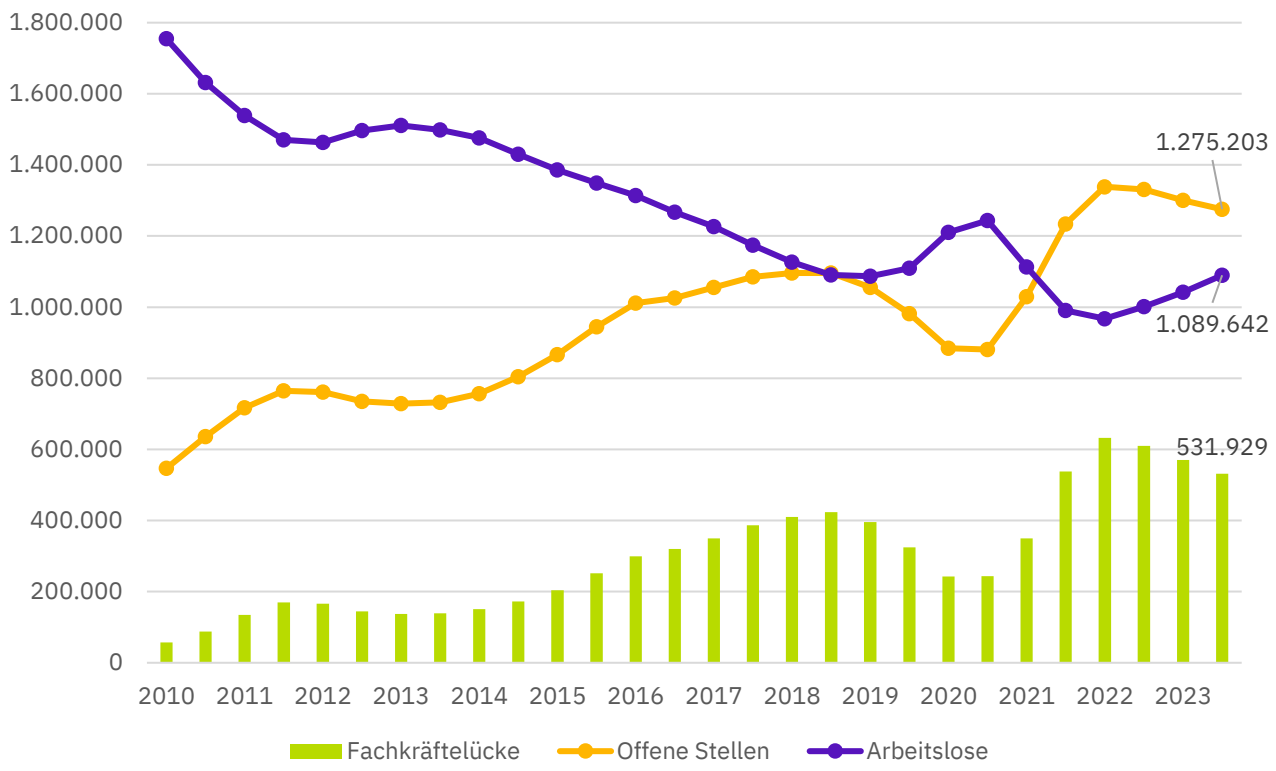
Unternehmen und Politik können Attraktivität von dünn besiedelten Regionen stärken und sichtbar machen.

Da die Fachkräftesituation insbesondere in ländlichen Regionen angespannt ist und sich aufgrund des demografischen Wandels perspektivisch weiter verschärfen wird, sollte bereits heute die Fachkräftesicherung noch aktiver angegangen werden. Der Umzug und Verbleib in ländlichen Regionen sollte sowohl für deutsche als auch internationale Fachkräfte möglichst attraktiv gestaltet werden. Dazu zählt neben der Stärkung der ländlichen Regionen als Wirtschafts- und Industriestandort auch der Ausbau von Bildungs- und Freizeitangeboten sowie der flächendeckenden gesundheitlichen Versorgung. Hier sind Unternehmen und Politik gemeinsam gefordert.

1. Einleitung

Die Fachkräftesituation in Deutschland ist seit Längerem sehr angespannt. Das stellt eine besondere Belastung für die deutsche Wirtschaft sowie den Industriestandort Deutschland dar. Rechnerisch konnten unter Berücksichtigung der beruflichen und qualifikatorischen Passung zwischen Juli 2023 und Juni 2024 mehr als 531.000 offene Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden (Abbildung 1-1), was Unternehmen vor große Herausforderungen stellt. Zwar ist die Fachkräftelücke zuletzt aufgrund rückläufiger wirtschaftlicher Entwicklungen und sinkender Erwartungen leicht gesunken (minus 9,8 Prozent), die Fachkräftesituation bleibt aber weiterhin sehr angespannt (Tiedemann et al., 2024). Ein wirtschaftlicher Aufschwung dürfte mit einem starken Wiederanstieg der Fachkräftelücke einhergehen. Zudem wird der demografische Wandel die Lage am Arbeitsmarkt zunehmend verschärfen. In den nächsten zehn Jahren tritt knapp jeder vierte (24,4 Prozent) qualifizierte Beschäftigte altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt aus (Arndt et al., 2024). Umso dramatischer ist die zeitgleiche Entwicklung, dass immer mehr Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben und viele junge Menschen keinen weiteren Qualifikationspfad nach dem Schulabschluss verfolgen (Schnelle/Wieland, 2024).

Abbildung 1-1 | Entwicklung der offenen Stellen, Arbeitslosen und Fachkräftelücke im Zeitverlauf
(Gleitende) Jahresdurchschnitte, nur qualifizierte Arbeitskräfte, absolut



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Eine im Feld der Fachkräftesicherung bisher wenig betrachtete Ebene ist die der sozialgeographischen Unterschiede. In Deutschland ist im Raumordnungsgesetz (ROG) das Ziel formuliert, durch Raumordnung zu „[…] einer dauerhaften, großräumig ausgewogenen Ordnung mit gleichwertigen Lebensverhältnissen in den Teilräumen […]“ (BMWSB, 2024) zu kommen. So hebt auch der Gleichwertigkeitsbericht der Bundesregierung 2024 hervor, dass regionale Unterschiede in den Lebensverhältnissen die Verfügbarkeit und Bindung von Fachkräften beeinflussen können (BMWK, 2024). Der lokale Arbeitsmarkt hat hierfür eine immense Bedeutung, denn ein

attraktiver Arbeitsplatz ist ein entscheidender Faktor bei der Wahl des Wohnorts. Berufe in der Produktion, der Pflege und der Betreuung bieten häufig nur wenig oder keine Möglichkeit zum mobilen Arbeiten. Darum ist gerade für die Arbeitnehmer:innen in diesen Berufen die Nähe der Arbeit zum Wohnort entscheidend. Gleichzeitig sind die betreffenden Berufe besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen. Verlassen zunehmend Menschen die ländlichen Regionen, hat dies Auswirkungen, die weit über den Arbeitsmarkt hinausgehen. Die zivilgesellschaftlichen Strukturen und die Infrastruktur vor Ort leiden stark darunter und die Attraktivität der Region nimmt ab. Es kommt also zu einer Art Rückkopplung und die Abwanderung nimmt weiter zu, wenn nicht gegengesteuert wird (BBSR, 2016).

Diese KOFA-Studie leistet mithilfe der IW-Fachkräftedatenbank einen Beitrag dazu, Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Siedlungsstruktur und der Fachkräftesituation vor Ort aufzuzeigen.

Die deutsche Siedlungsstruktur ist gezeichnet durch einen Mix aus großen Siedlungszentren und ländlichen Regionen. Die Ballungsräume um die Großstädte haben eine enorme wirtschaftliche Leistung (Röhl, 2018). Doch auch der ländliche Raum ist von großer Bedeutung, nicht allein deshalb, weil hier gut ein Drittel der Gesamtbevölkerung lebt. Insbesondere in ländlichen Räumen wird zukünftig mit einem Anstieg der Fachkräfteengpässe gerechnet (Buch et al., 2024). Junge Menschen aus ländlichen Regionen wandern häufig in städtische Regionen ab und kehren meist auch nach Beendigung einer Ausbildung oder eines Studiums nicht zurück (Destatis, 2021). Das zeigt sich auch daran, dass der Altersdurchschnitt in ländlichen Regionen höher ist als in städtischen Regionen (Burstedde/Werner, 2019). Dadurch ist davon auszugehen, dass ländliche Regionen besonders stark negativ durch den demografischen Wandel betroffen sein werden (Keim-Klärner, 2021 und BMWK, 2024).

Die vorliegende KOFA-Studie analysiert die Fachkräftesituation in städtischen und ländlichen Regionen im Vergleich. Dazu werden alle Arbeitsagenturbezirke in Deutschland in vier Kategorien eingeteilt, die den Grad der Ländlichkeit der Region widerspiegeln: Kreisfreie Großstadt, städtischer Kreis, ländlicher Kreis mit Verdichtungsansätzen sowie dünn besiedelter ländlicher Kreis. Basierend auf dieser Einteilung wird zum einen der Bedarf an qualifizierten Fachkräften intensiv beleuchtet. Zum anderen wird die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet. Dabei wird ein Fokus auf internationale Fachkräfte gelegt, da sie bereits heute einen erheblichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten (Semsarha et al., 2024).

Die Studie gliedert sich in folgende Abschnitte: Kapitel 2 beschreibt die Methodik, die der Untersuchung zugrundeliegenden Indikatoren sowie der Kategorisierung der Arbeitsagenturbezirke nach Raumtyp. In Kapitel 3 wird die Fachkräftesituation der verschiedenen Raumtypen untersucht. In Kapitel 4 wird die Beschäftigungsentwicklung nach Raumtypen differenziert analysiert. Kapitel 5 schließt mit Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Politik.

2. Methodik

Die vorliegende Studie untersucht Zusammenhänge von Arbeitsmarkt und Siedlungsstruktur. So wird es möglich, Unterschiede in der Fachkräftesituation zwischen städtischen und ländlichen Regionen sichtbar zu machen. Dafür wird die IW-Fachkräftedatenbank mit Daten des Bundesinstituts für Bau-, Stadt-, und Raumforschung (BBSR) erweitert.

2.1 Datengrundlage

Empirische Datenbasis der vorliegenden Studie ist die IW-Fachkräftedatenbank. Sie beinhaltet Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu offenen Stellen und Arbeitslosen, zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie Daten zum Ausbildungsmarkt – jeweils auf Ebene der Berufsgattungen (5-Steller der KldB 2010).

In der Klassifikation der Berufe 2010 (BA, 2011) wird zwischen vier verschiedenen Anforderungsniveaus unterschieden. Das Anforderungsniveau einer Stelle beschreibt die Qualifikation, die typischerweise zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit erforderlich ist (Tabelle 2-1). Werden Fachkräfte, Spezialist:innen und Expert:innen in der Betrachtung zusammengefasst, spricht man von qualifizierten Arbeitskräften. Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen der BA anhand von kontinuierlich aktualisierten Meldequoten aus der IAB-Stellenerhebung hochgerechnet (Burstedde et al., 2020). Dies ist nötig, da nicht jede offene Stelle auch bei der BA gemeldet wird und nur durch die Hochrechnung Schlüsse auf die tatsächliche Anzahl offener Stellen möglich sind. Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialist:innen schwanken zwischen 40 und 60 Prozent, die für Expert:innen um etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden dabei gesondert berücksichtigt und gewichtet, da diese Zahlen dem speziellen Meldeverhalten von Zeitarbeitsfirmen unterworfen sind. Die so hochgerechneten offenen Stellen bilden die Grundlage für die im Folgenden berechneten und ausgewiesenen Indikatoren.

Tabelle 2-1 | Anforderungsniveaus

Anforderungsniveau	Bezeichnung	typische Qualifikation
1	Helfer:in	ohne formale Berufsqualifikation
2	Fachkraft	Berufsausbildung (in der Regel mindestens zweijährig)
3	Spezialist:in	Fortbildungsabschluss (z. B. Meister:in, Techniker:in, Fachwirt:in) oder Bachelor
4	Expert:in	Diplom, Master oder Promotion

Quelle: BA, 2011

Basierend auf dieser Hochrechnung wird die **Fachkräftelücke (FKL)** berechnet. Sie beschreibt die Anzahl der offenen Stellen, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der betrachteten Region gibt. Damit gibt es für jeden Beruf die Information, ob dieser im betrachteten Zeitraum von Fachkräfteengpässen auf dem Arbeitsmarkt betroffen ist oder nicht.

Die **Stellenüberhangsquote (SUQ)** beschreibt den Anteil der offenen Stellen, für die es in der betrachteten Region keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Da die Stellenüberhangsquote eine relative Kennzahl ist, wird sie vor allem für Vergleiche (beispielsweise von unterschiedlichen Berufen oder Regionen) verwendet. Das beschriebene Verfahren wird in Burstedde et al. (2020) detailliert erläutert.

Die Daten der IW-Fachkräftedatenbank lassen sich für verschiedene regionale Abgrenzungen auswerten. Neben Analysen auf Bundes- und Landesebene sind auch

Auswertungen auf Ebene der 150 Arbeitsagenturbezirke möglich. Somit bietet die IW-Fachkräftedatenbank die Möglichkeit, die Fachkräftesituation detailliert nach Anforderungsniveau, Beruf und Region zu analysieren. Weiter ist es für die gewünschte Analyse nötig, die Arbeitsagenturbezirke nach ihrer „Ländlichkeit“ zu kategorisieren. Hierfür bieten sich zwei etablierte Typisierungen an: der siedlungsstrukturelle Kreistyp des BBSR (BBSR, 2024) und der Thünen-Typ, der am namensgebenden Institut entwickelt wurde (Küpper, 2016). Letzterer bezieht neben siedlungsstrukturellen Merkmalen auch die sozioökonomische Struktur einer Region mit ein. Allerdings werden nur ländliche Regionen anhand ihrer sozioökonomischen Merkmale unterteilt. Daher ist ein Vergleich anhand der sozioökonomischen Eigenschaften zwischen städtischen und ländlichen Regionen nicht umsetzbar. Für die räumliche Differenzierung nach ländlichen und städtischen Regionen wird daher die Kategorisierung nach siedlungsstrukturellem Kreistyp des BBSR verwendet.

2.2 Einteilung ländlicher Raum

Der siedlungsstrukturelle Kreistyp wurde vom BBSR als Analyseraster für die laufende Raumbeobachtung entwickelt. Er erlaubt eine Einteilung von Landkreisen und kreisfreien Städten in vier siedlungsstrukturelle Typen:

1. kreisfreie Großstadt,
2. städtischer Kreis,
3. ländlicher Kreis mit Verdichtungsansätzen,
4. dünn besiedelter ländlicher Kreis.

Mit seiner Hilfe lässt sich also bestimmen, wie ländlich oder städtisch eine Region geprägt ist. Die Kategorisierung der Kreise beruht dabei auf drei Siedlungsstrukturmerkmalen. Zum einen wird der Bevölkerungsanteil in Groß- und Mittelstädten berücksichtigt. Zum anderen wird die Einwohnerdichte der Kreisregion mit und ohne Berücksichtigung der Groß- und Mittelstädte eines Kreises berücksichtigt.

Mit wenigen Ausnahmen lässt sich jeder Kreis eindeutig einem Arbeitsagenturbezirk zuordnen[1]. Somit ist es möglich, den Grad der Ländlichkeit eines Arbeitsagenturbezirks anhand der zugehörigen Kreise zu definieren.

Um nun die Einteilung des Grads der Ländlichkeit auf die Ebene der Arbeitsagenturbezirke zu übertragen, wird für jeden Arbeitsagenturbezirk die durchschnittliche Kategorie ermittelt. Um Verzerrungen zu vermeiden, da es in einem Arbeitsagenturbezirk sowohl städtische als auch ländliche Kreise gibt, werden gewichtete Durchschnitte errechnet. Zur Gewichtung wird die Verteilung der Bevölkerung über die verschiedenen Kreise eines Arbeitsagenturbezirks genutzt. Somit erhalten Kreise, in denen mehr Menschen leben, ein größeres Gewicht. Tabelle 2-2 bietet einen Überblick über die vier Kategorien an Arbeitsagenturbezirken sowie die Anzahl an Arbeitsagenturbezirken je Kategorie. Um den erweiterten städtischen und ländlichen Raum zu analysieren, lassen sich die vier Kategorien in zwei Hauptkategorien einteilen. Zu den städtischen Arbeitsagenturbezirken zählen neben städtischen auch städtisch geprägte Arbeitsagenturbezirke. Der ländliche Raum umfasst sowohl ländliche Arbeitsagenturbezirke mit Verdichtungsansätzen als auch dünn besiedelte Regionen.

[1] Ausnahmen bilden dabei der Kreis Ludwigsburg, der sich auf zwei Arbeitsagenturbezirke verteilt und das Land Berlin, das drei Arbeitsagenturbezirke umfasst.

Tabelle 2-2 | Anzahl an Arbeitsagenturbezirken je Raumtyp

Kategorie	Anzahl an Arbeits-agenturbezirken	Bevölkerung (Stand 2022)	beispielhafte Arbeitsagentur-bezirke
städtisch	22	24,8 Mio.	Berlin, Hamburg, Köln
städtisch geprägt	69	32,8 Mio.	Augsburg, Lübeck, Potsdam
ländlich mit Verdichtungsansätzen	35	14,0 Mio.	Bautzen, Marburg, Vechta
dünn besiedelt ländlich	22	12,7 Mio.	Ansbach, Cottbus, Nordhorn

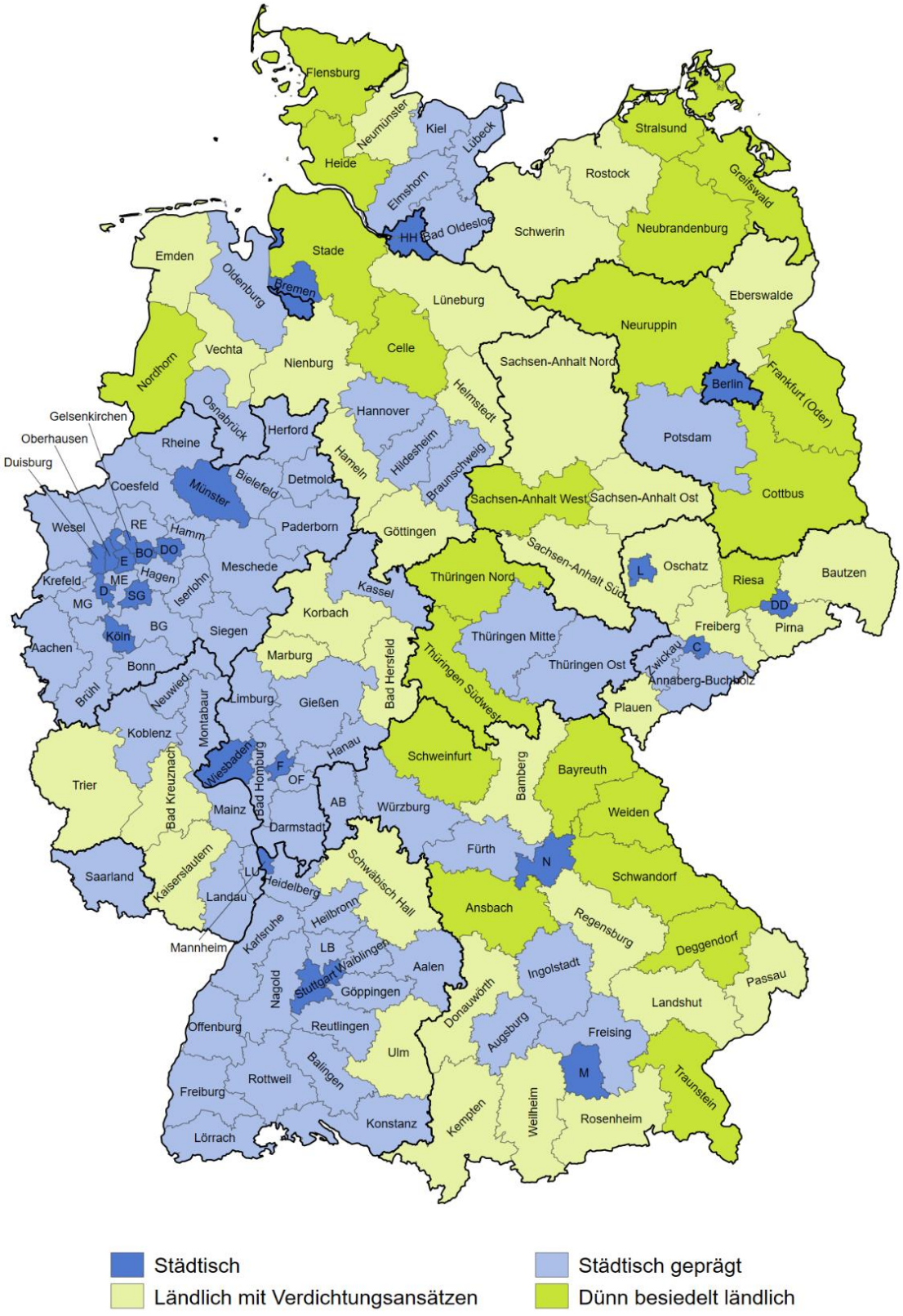
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024; Statistisches Bundesamt

Die Karte in Abbildung 2-1 | Einteilung der Arbeitsagenturbezirke nach Raumtypzeigt die Einteilung der Arbeitsagenturbezirke in die vier verschiedenen Kategorien. Neben den Großstädten Berlin, Hamburg und München liegen städtische Arbeitsagenturbezirke insbesondere im Südwesten Deutschlands. In den östlichen Bundesländern ist dahingegen die Mehrzahl der Arbeitsagenturbezirke einer der beiden ländlichen Kategorien zugeteilt.

Anders als bei der Berechnung von Fachkräftelücken über mehrere Arbeitsagenturbezirke (z. B. Auswertungen auf Ebene eines Bundeslands) üblich, werden zur Berechnung der Fachkräftelücke für einen der vier Raumtypen die Fachkräftelücken aller Arbeitsagenturbezirke eines Raumtyps aufsummiert. So wird die Annahme der regionalen Mobilität nicht berücksichtigt: Arbeitslose werden somit ausschließlich mit passenden offenen Stellen in dem Arbeitsagenturbezirk verrechnet, in dem sie gemeldet sind. Somit wird zwar das Binnenwanderungspotenzial in dieser Auswertung nicht berücksichtigt; so kann jedoch für jeden Regionstypen eine separate Fachkräftelücke ausgewiesen werden.

Die Stellenüberhangsquote erlaubt es, die Fachkräftesituation verschiedener Raumtypen miteinander zu vergleichen. Sie setzt die Summe der Fachkräftelücken aller Arbeitsagenturbezirke eines Regionstypen in Relation zu allen offenen Stellen des jeweiligen Regionstyps.

Abbildung 2-1 | Einteilung der Arbeitsagenturbezirke nach Raumtyp



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

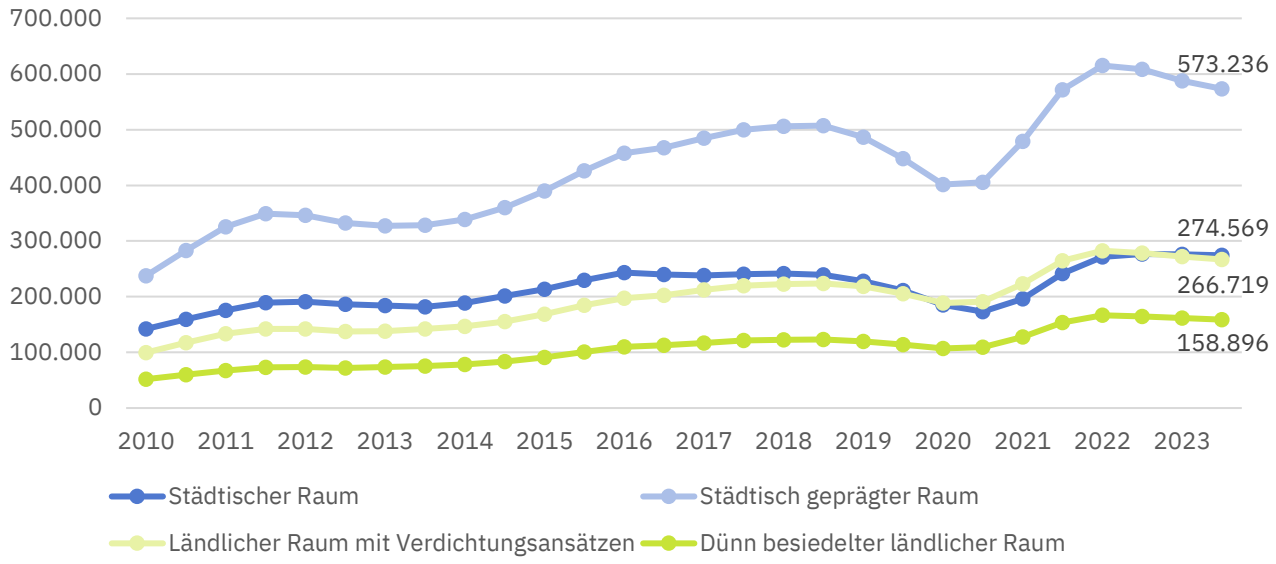
3. Die Fachkräftesituation im ländlichen Raum

Konjunkturbedingt ist die Zahl offener Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte zuletzt bundesweit zwei Jahre in Folge gesunken. Während im Jahr 2022 durchschnittlich 1,36 Millionen offene Stellen ausgeschrieben wurden, waren es zwei Jahre später im Durchschnitt zwischen Juli 2023 und Juni 2024 1,27 Millionen. Das entspricht einem Rückgang von 4,7 Prozent.

Überdurchschnittlich groß ist der Rückgang der offenen Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte in städtisch geprägten Arbeitsagenturbezirken, in denen in Summe auch die meisten Stellen ausgeschrieben wurden. Zwischen Juli 2023 und Juni 2024 wurden in den dazugehörigen Arbeitsagenturbezirken 573.236 offene Stellen ausgeschrieben (Abbildung 3-1). Damit wurde fast die Hälfte (45,0 Prozent) aller offenen Stellen in städtisch geprägten Arbeitsagenturbezirken ausgeschrieben. Im Vorjahreszeitraum waren es 608.573 ausgeschriebene offene Stellen. Damit ist in diesen Regionen die durchschnittliche Zahl offener Stellen binnen eines Jahres um 5,8 Prozent gesunken.

Etwas geringer fiel der Rückgang an offenen Stellen in Arbeitsagenturbezirken im ländlichen Raum mit Verdichtungsansätzen und im dünn besiedelten ländlichen Raum aus. In beiden Kategorien blieb der Rückgang mit minus 4,2 bzw. minus 3,5 Prozent unter dem durchschnittlichen bundesweiten Rückgang. Anteilsmäßig entfällt nur etwa jede dritte offene Stelle auf einen Arbeitsagenturbezirk aus dem ländlichen Raum. Am wenigsten hat sich die Zahl der offenen Stellen in städtischen Regionen verändert. Sie sank lediglich 0,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr und betrug zuletzt 274.569.

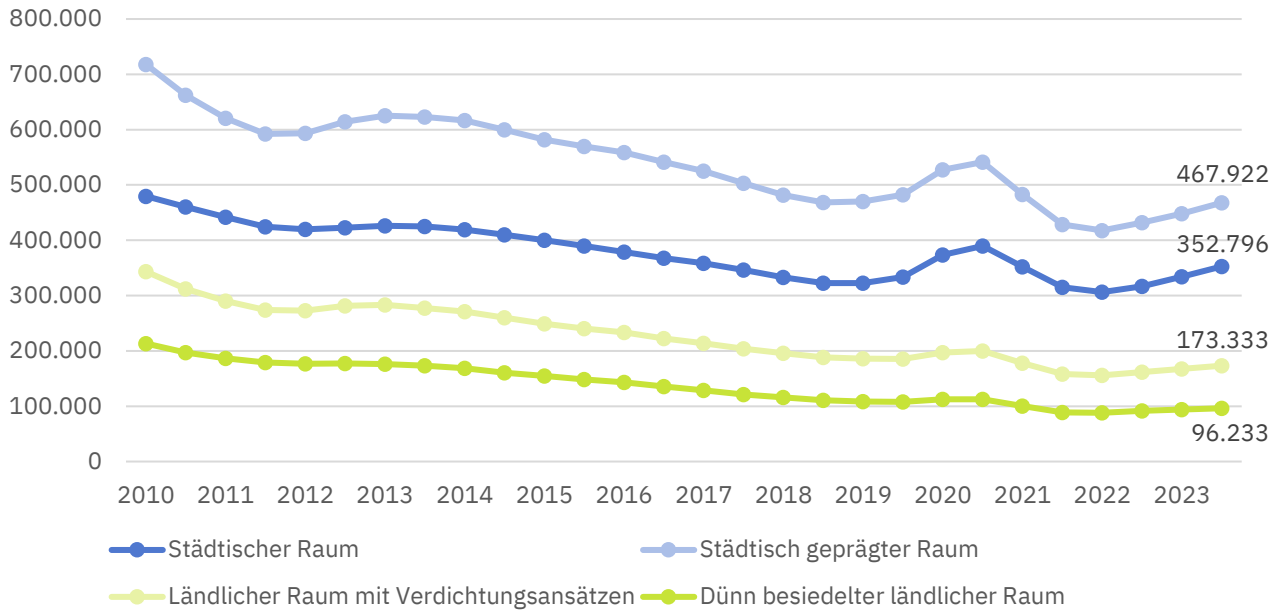
Abbildung 3-1 | Entwicklung der offenen Stellen nach Raumtyp
(gleitende) Jahresdurchschnitte, nur qualifizierte Arbeitskräfte, absolut



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Im selben Zeitraum ist die Zahl der qualifizierten Arbeitslosen deutlich angestiegen, im bundesweiten Durchschnitt um 8,9 Prozent auf fast 1,1 Millionen. Der größte Anteil der qualifizierten Arbeitslosen lebt in städtisch geprägten Arbeitsagenturbezirken (42,9 Prozent) – in absoluten Zahlen waren es zwischen Juli 2023 und Juni 2024 durchschnittlich 467.922 (Abbildung 3-2). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl von qualifizierten Arbeitslosen in diesem Raumtyp um 8,4 Prozent gestiegen. Größer war der Zuwachs an qualifizierten Arbeitslosen mit 11,3 Prozent nur in städtischen Arbeitsagenturbezirken. Deutlich weniger stark ist die Zahl in Arbeitsagenturbezirken im dünn besiedelten ländlichen Raum angestiegen. Zudem leben nur 8,8 Prozent der Arbeitslosen mit abgeschlossener Qualifikation in einem Arbeitsagenturbezirk dieser Kategorie.

Abbildung 3-2 | Entwicklung der Arbeitslosen nach Raumtyp
(gleitende) Jahresdurchschnitte, nur qualifizierte Arbeitskräfte, absolut



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

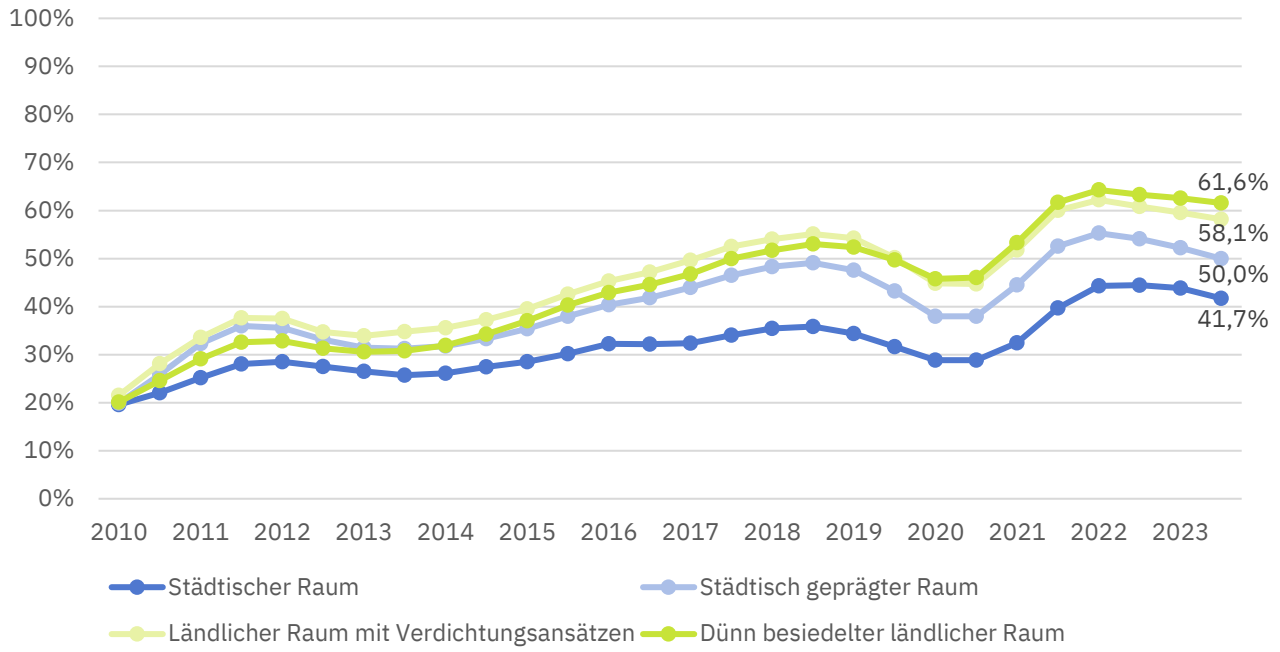
Tabelle 3-1 | Offene Stellen, Arbeitslose und Fachkräftelücke nach Raumtyp
Veränderungen in Klammern jeweils zwischen Jahresdurchschnitt 2023 zu Jahresdurchschnitt 2024

Kennzahl	städtischer Raum	städtisch geprägter Raum	ländlicher Raum mit Verdich-tungsansätzen	dünn besiedelter ländlicher Raum
offene Stellen	274.569 (-0,8 %)	573.236 (-5,8 %)	266.719 (-4,2 %)	158.896 (-3,5 %)
Arbeitslose	352.796 (+11,3 %)	467.922 (+8,4 %)	173.333 (+7,1 %)	96.233 (+5,1 %)
Fachkräftelücke*	114.481 (-6,9 %)	286.608 (-12,9 %)	155.090 (-8,4 %)	97.803 (-6,2 %)
Stellenüberhangsquote	41,7 % (+2,8 %-Punkte)	50,0 % (-4,1 %-Punkte)	58,1 % (-2,7 %-Punkte)	61,6 % (-1,7 %-Punkte)

Hinweis: *Die Summe der Fachkräftelücke über die vier Regionstypen entspricht aufgrund der in Kapitel 2.2 erläuterten Methodik nicht der Fachkräftelücke, wie sie entsprechend Burstedde et al. (2020) berechnet und in Abbildung 1-1 dargestellt wird.
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Wie in Kapitel 2 beschrieben, lässt sich aus der Zahl offener Stellen und der Zahl der passend qualifizierten Arbeitslosen die entsprechende Fachkräftelücke berechnen. Sie beschreibt die Zahl offener Stellen, die rechnerisch nicht zu besetzen ist. Mit ihr lässt sich der absolute Fachkräftemangel in einer Region genau beziffern. Tabelle 3-1 zeigt: Mit 286.608 nicht zu besetzenden offenen Stellen ist die Fachkräftelücke in städtisch geprägten Arbeitsagenturbezirken insgesamt absolut am größten.

Abbildung 3-3 | Entwicklung der Stellenüberhangsquote nach Raumtyp
Anteil offener Stellen, der rechnerisch nicht durch passend qualifizierte Arbeitslose besetzt werden kann, ohne Annahme einer überregionalen Mobilität, in Prozent



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Die Fachkräftelücke lässt allerdings noch keine differenzierten Schlüsse darauf zu, wie angespannt sich die Fachkräftesituation in einer bestimmten Region aus Unternehmenssicht darstellt. Auch für Vergleiche zwischen einzelnen Raumtypen ist die absolute Fachkräftelücke aufgrund der unterschiedlichen Größen der dazugehörigen Arbeitsmärkte nur bedingt aussagekräftig.

Um die Intensität des Fachkräftemangels vergleichbar darzustellen, bietet sich die Stellenüberhangsquote an. Sie gibt den Anteil offener Stellen an, der rechnerisch nicht mit qualifizierten Arbeitslosen aus der Region zu besetzen ist. Sie ist also ein relatives Intensitätsmaß für den Fachkräftemangel. Abbildung 3-3 stellt die Stellenüberhangsquote für die vier untersuchten Raumtypen im Zeitverlauf dar.

Es zeigt sich, dass die Stellenüberhangsquote größer ist, je ländlicher eine Region ist. In Arbeitsagenturbezirken im dünn besiedelten ländlichen Raum liegt sie bei 61,6 Prozent. Praktisch bedeutet dies, für sechs von zehn offenen Stellen gibt es in den betrachteten Regionen keine passend qualifizierten Arbeitslosen, die diese theoretisch besetzen könnten. Im ländlichen Raum mit Verdichtungsansätzen stellt sich die Situation ähnlich dar (58,1 Prozent). Im städtisch geprägten Raum ist jede zweite Stelle (50 Prozent) nicht in mit passend qualifizierten Arbeitslosen aus der Region zu besetzen. Die Stellenüberhangsquote im städtischen Raum liegt mit 41,7 Prozent gut zwanzig Prozentpunkte unter der des dünn besiedelten ländlichen Raums. Hier ließen sich rechnerisch immerhin sechs von zehn offenen Stellen besetzen, was aber immer noch einen starken Mangel darstellt. Die Korrelation zwischen Ländlichkeit und einer zunehmenden angespannten Fachkräfteengpasslage zeigt sich dabei auch für die unterschiedlichen Anforderungsniveaus. Generell ist die Besetzung von Stellen für Expert:innen in allen Raumtypen am schwierigsten. Die Stellenüberhangsquote bewegt sich in diesem Bereich zwischen 58,9 Prozent in städtischen Arbeitsagenturbezirken und 74,7 Prozent im dünn besiedelten ländlichen Raum. Das heißt, dass in dünn besiedelten ländlichen Arbeitsagenturbezirken knapp dreiviertel der offenen Stellen für Expert:innen rechnerisch nicht zu besetzen sind. Für Spezialist:innen beträgt die Stellenüberhangsquote 40,0 Prozent in städtischen Arbeitsagenturbezirken und 69,9 Prozent im dünn besiedelten ländlichen Raum. Etwas geringer fällt der Wert für offene Stellen für Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung aus. Aber auch hier ist die adäquate Besetzung für Unternehmen herausfordernd. Während in städtischen Arbeitsagenturbezirken jede dritte (33,1 Prozent) offene Stelle für Fachkräfte mit Ausbildung auch rechnerisch nicht besetzt werden kann, sind es im dünn besiedelten ländlichen Raum fast sechs von zehn (56,4 Prozent) offene Stellen, für die sich in diesen Regionen keine passend qualifizierte arbeitslose Person finden lässt.

Es zeigt sich also, dass die Stellenbesetzung schwieriger ist, je ländlicher die Region ist. Zudem ist die Stellenbesetzung für höhere Anforderungsniveaus für Unternehmen schwieriger. Auf dem Land stehen sie insbesondere bei der Suche nach sehr gut ausgebildeten Expert:innen vor großen Herausforderungen. Zudem konkurrieren sie mit Unternehmen aus der Stadt, denn auch dort gibt es zahlenmäßig zu wenig Expert:innen mit Diplom oder Master.

Tabelle 3-2 | Arbeitsagenturbezirke mit der geringsten und größten Stellenüberhangsquote nach Raumtyp
Durchschnitt zwischen Juli 2023 und Juni 2024, in Prozent

Raumtyp	geringste Stellenüberhangsquote	größte Stellenüberhangsquote	Stellenüberhangsquote
städtisch	Solingen–Wuppertal (10,7 %)	Frankfurt am Main (60,3 %)	41,7 %
städtisch geprägt	Wesel (22,6 %)	Würzburg (73,2 %)	50,0 %
ländlich mit Verdichtungsansätzen	Emden–Leer (36,2 %)	Marburg (70,3 %)	58,1 %
dünn besiedelt ländlich	Frankfurt (Oder) (31,2 %)	Schwandorf (77,0 %)	61,6 %

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Die Intensität des Fachkräftemangels schwankt dabei auch innerhalb eines Regionstypen deutlich (Abbildung A-1). Tabelle 3-2 stellt dabei für jeden der vier Regionstypen den Arbeitsagenturbezirk mit der kleinsten und größten Stellenüberhangsquote dar. Die aktuelle Tendenz aus Abbildung 3-3 spiegelt sich auch hier wider. Der Arbeitsagenturbezirk mit der angespanntesten Fachkräftesituation ist Schwandorf. Hier konnten zwischen Juli 2023 und Juni 2024 mehr als drei Viertel (77,0 Prozent) aller offenen Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte nicht besetzt werden. Schwandorf ist ein Arbeitsagenturbezirk im östlichen Bayern und wird als dünn besiedelter ländlicher Arbeitsagenturbezirk kategorisiert. Am wenigsten angespannt ist die Stellenbesetzung hingegen in Solingen–Wuppertal, einem städtischen Arbeitsagenturbezirk in Nordrhein-Westfalen. Durchschnittlich kann hier nur jede zehnte (10,7 Prozent) offene Stelle für qualifizierte Arbeitskräfte nicht besetzt werden.

Diese Fachkräfte fehlen besonders in ländlichen Regionen

In einigen Berufen werden Fachkräfte vorwiegend auf dem Land gesucht, in anderen konzentriert sich die Nachfrage in Städten. Um aufzuzeigen, in welchen Regionstypen welche Fachkräfte besonders fehlen, lässt sich die Fachkräftelücke eines Berufs in eine ländliche und städtische Fachkräftelücke[2] unterteilen. Um zu berücksichtigten, dass Berufe zahlenmäßig unterschiedlich groß sind, zeigen Tabelle 3-3 und Tabelle 3-4 die Berufe mit dem größten Anteil der Fachkräftelücke im ländlichen und städtischen Raum. So entfallen etwa 73,1 Prozent aller rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen für ausgebildete Maschinen- und Anlagenführer:innen auf den ländlichen Raum. Mehr als 1.800 rechnerisch nicht besetzbare offene Stellen gibt es in diesem Beruf in ländlichen Arbeitsagenturbezirken mit Verdichtungsansätzen und dünn besiedelten ländlichen Arbeitsagenturbezirken. In städtischen Regionen hat dieser Beruf hingegen eine deutlich geringere Fachkräftelücke (661). Um die versorgungsrelevante medizinische Infrastruktur aufrechtzuerhalten, werden im ländlichen Raum viele Ärzt:innen gesucht (SVR Gesundheit und Pflege, 2024). Doch insbesondere auf dem Land ist die Besetzung von offenen Stellen für angestellte Ärzt:innen schwierig.[3] Werden die Fachkräftelücken aller Arbeitsagenturbezirke aufsummiert, zeigt sich, dass zwischen Juli 2023 und Juni 2024 mehr als 1.400 offene Stellen für angestellte Ärzt:innen nicht besetzt werden konnten. Der Großteil (72,2 Prozent) davon entfällt auf den ländlichen Raum. Diesem Trend soll in einigen Bundesländern bereits mit einer

[2] Städtisch und städtisch geprägte Arbeitsagenturbezirke werden zum städtischen Raum aggregiert. Ländlich geprägte Arbeitsagenturbezirke mit Verdichtungsansätzen und dünn besiedelte ländliche Arbeitsagenturbezirke bilden zusammen den ländlichen Raum.

[3] Daten für niedergelassene Ärzt:innen sind in der IW-Fachkräftedatenbank nicht enthalten, da sie einer selbstständigen Beschäftigung nachgehen. Der eigentliche Bedarf an Ärzt:innen in ländlichen Regionen dürfte noch größer sein, da etwa Praxisnachfolgen aufgrund fehlender Daten in dieser Auswertung nicht berücksichtigt werden.

Landarztquote entgegengewirkt werden (Landesregierung NRW, 2021). Jedoch fehlen angestellte Ärzt:innen rechnerisch weiterhin am häufigsten auf dem Land. Im städtischen Raum fehlen hingegen häufiger Expert:innen der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft. Fast neun von zehn (87,8 Prozent) rechnerisch nicht besetzbare offene Stellen entfallen hier auf städtische Regionen. Ähnlich ist die Verteilung der Fachkräftelücke bei Expert:innen der Informatik und Wirtschaftsinformatik. Hier entfielen zuletzt 85,4 bzw. 84,0 Prozent der rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen auf städtische oder städtisch geprägte Arbeitsagenturbezirke. Die Fachkräftelücke in städtischen Regionen ist größer als in ländlichen Regionen. Daher entfällt in vielen Berufen der Großteil der Fachkräftelücke auf städtische Regionen. Wenn jedoch der Großteil, der rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen eines Berufs auf ländliche Regionen entfällt, bedeutet dies, dass der Fachkräftebedarf in diesem Beruf in ländlichen Regionen besonders groß ist. Es fehlt also mehr qualifiziertes Personal in ländlichen als in städtischen Regionen.

Tabelle 3-3 | Berufe mit dem größten Anteil rechnerisch nicht besetzbarer offener Stellen in ländlichen Regionen mit Verdichtungsansätzen und dünn besiedelten ländlichen Regionen

Beruf	Fachkräftelücke insgesamt	davon entfallen auf den ländlichen Raum	beispielhafte Berufe
Maschinen- und Anlagenführer:innen – Fachkraft	2.462	73,1 %	• Maschinist:in • Roboterführer:in • Heizanlagenwärter:in
Ärzt:innen – Expert:in	1.430	72,2 %	• Allgemeinärzt:innen • Fachärzt:innen • Assistenzärzt:innen
Maurerhandwerk – Fachkraft	1.357	61,6 %	• Maurer:in • Ausbaumaurer:in • Kanalmaurer:in

Tabelle 3-4 | Berufe mit dem größten Anteil der Fachkräftelücke in städtischen und städtisch geprägten Regionen

Beruf	Fachkräftelücke insgesamt	davon entfallen auf den städtischen Raum	beispielhafte Berufe
kaufm. und techn. Betriebswirtschaft – Expert:in	8.038	87,8 %	• Betriebswirt:in • Dipl. Betriebswirt:in • Dipl. Kaufmann/-frau
Informatik – Expert:in	11.523	85,4 %	• KI-Engineer • Data Engineer • Data Scientist
Wirtschaftsinformatik – Expert:in	3.440	84,0 %	• Digital-Analyst:in • Informationsmanager:in • Umweltinformatiker:in

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

In absoluten Zahlen besteht die größte Fachkräftelücke sowohl im städtischen als auch ländlichen Raum bei Spezialist:innen der Kinderbetreuung und -erziehung (Tabelle 3-5 und Tabelle 3-6). Während im städtischen Raum zwischen Juli 2023 und Juni 2024 rechnerisch 14.046 offene Stellen in diesem Beruf unbesetzt blieben, waren es im ländlichen Raum 7.283. Der Mangel in diesen Berufen hat weitreichende Folgen, da er sich indirekt auch auf die Fachkräftesituation in anderen Berufen auswirkt (Arndt et al., 2024). Auf Platz 2 liegen im städtischen

Raum mit 11.830 rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen Expert:innen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik, wohingegen im ländlichen Raum Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung der Bauelektrik mit einer Fachkräftelücke von 7.169 auf Platz 2 rangierten. Die drittgrößte Fachkräftelücke in ländlichen Regionen entfällt mit insgesamt 7.121 rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen auf ausgebildete Fachkräfte der Kraftfahrzeugtechnik. In städtischen Regionen liegen Fachkräfte der Gesundheits- und Krankenpflege auf dem dritten Platz der Berufe mit der größten Fachkräftelücke. Zwischen Juli 2023 und Juni 2024 konnten durchschnittlich mehr als 11.100 offene Stellen für ausgebildete Fachkräfte der Gesundheits- und Krankenpflege in städtischen oder städtisch geprägten Regionen nicht besetzt werden. Auch in ländlichen Regionen werden diese Fachkräfte dringend gesucht. Zuletzt konnten rechnerisch mehr als 5.600 offene Stellen für sie nicht besetzt werden, da keine passend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung standen. Aufgrund des demografischen Wandels ist davon auszugehen, dass der Bedarf nach Fachkräften in Gesundheits- und Sozialberufen in den nächsten Jahren deutlich ansteigen wird.

Tabelle 3-5 | Die Berufe mit der größten Fachkräftelücke in ländlichen Regionen
Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2023 und Juni 2024, absolut

Beruf	Fachkräftelücke im ländlichen Raum	davon in ländlichen Regionen mit Verdichtungsansätzen	davon in dünn besiedelten ländlichen Regionen
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist:in	7.283	4.542	2.741
Bauelektrik – Fachkraft	7.169	4.372	2.798
Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	7.121	4.226	2.896
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Expert:in	6.625	4.047	2.578
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	6.327	4.552	1.775

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Tabelle 3-6 | Die Berufe mit der größten Fachkräftelücke in städtischen Regionen
Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2023 und Juni 2024, absolut

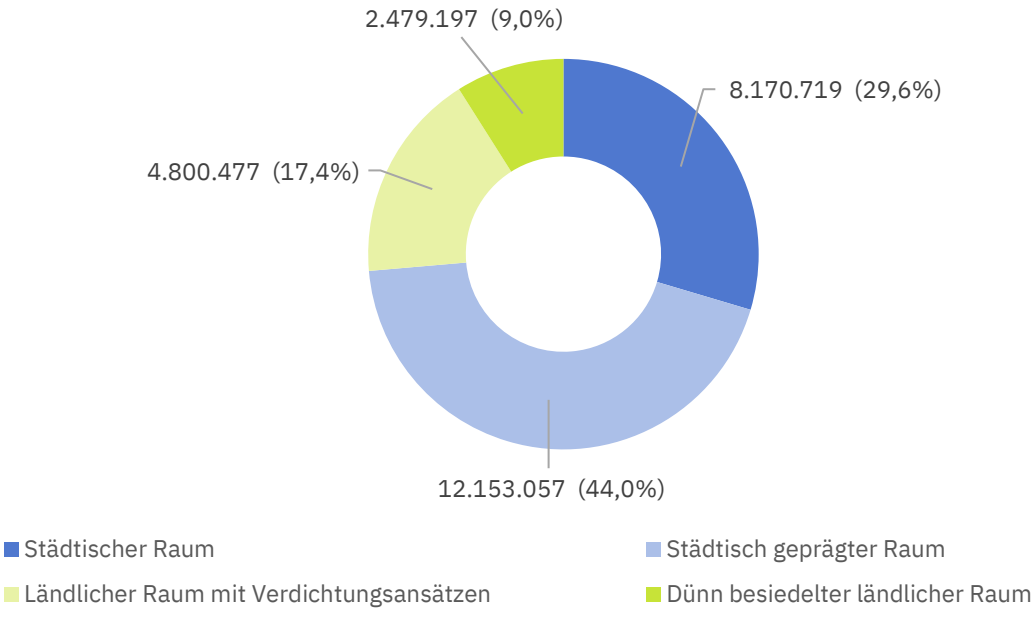
Beruf	Fachkräftelücke im städtischen Raum	davon in städtischen Regionen	davon in städtisch geprägten Regionen
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist:in	14.046	2.593	11.453
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Expert:in	11.830	2.634	9.196
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	11.127	3.190	7.937
Bauelektrik – Fachkraft	11.107	3.013	8.094
Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – Fachkraft	10.966	2.625	8.341

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

4. Die Beschäftigungsstruktur im ländlichen Raum

Im Jahr 2023 waren durchschnittlich 27,6 Millionen Beschäftigte mit abgeschlossener Qualifikation berufstätig. 20,3 Millionen davon waren in Arbeitsagenturbezirken, die zum städtischen und städtisch geprägten Raum zählen, beschäftigt (Abbildung 4-1). Das entspricht 73,6 Prozent. Nur etwa ein Viertel (26,4 Prozent) der qualifizierten Beschäftigten ist in ländlichen Arbeitsagenturbezirken tätig. Dabei arbeiten nur neun Prozent der Arbeitskräfte in dünn besiedelten ländlichen Arbeitsagenturbezirken. Diese Beschäftigungsverteilung ist im Zeitverlauf nahezu konstant und hat sich seit 2013 kaum verändert. Die Verteilung der gesamten Bevölkerung ist dabei ähnlich zu der der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Jahr 2022 lebten mehr als 57 Millionen Menschen (68,4 Prozent) in städtischen und städtisch geprägten Regionen. In ländlichen Regionen mit Verdichtungsansätzen und dünn besiedelten ländlichen Regionen lebten hingegen mehr als 26 Millionen (31,6 Prozent) Menschen. Somit verteilt sich die Bevölkerung in Deutschland zu zwei Drittel auf städtische und städtisch geprägte Regionen und zu einem Drittel auf ländliche Regionen mit Verdichtungsansätzen und dünn besiedelte ländliche Regionen.

Abbildung 4-1 | Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Raumtyp
Jahresdurchschnitt zwischen Januar und Dezember 2023, absolut und in Prozent

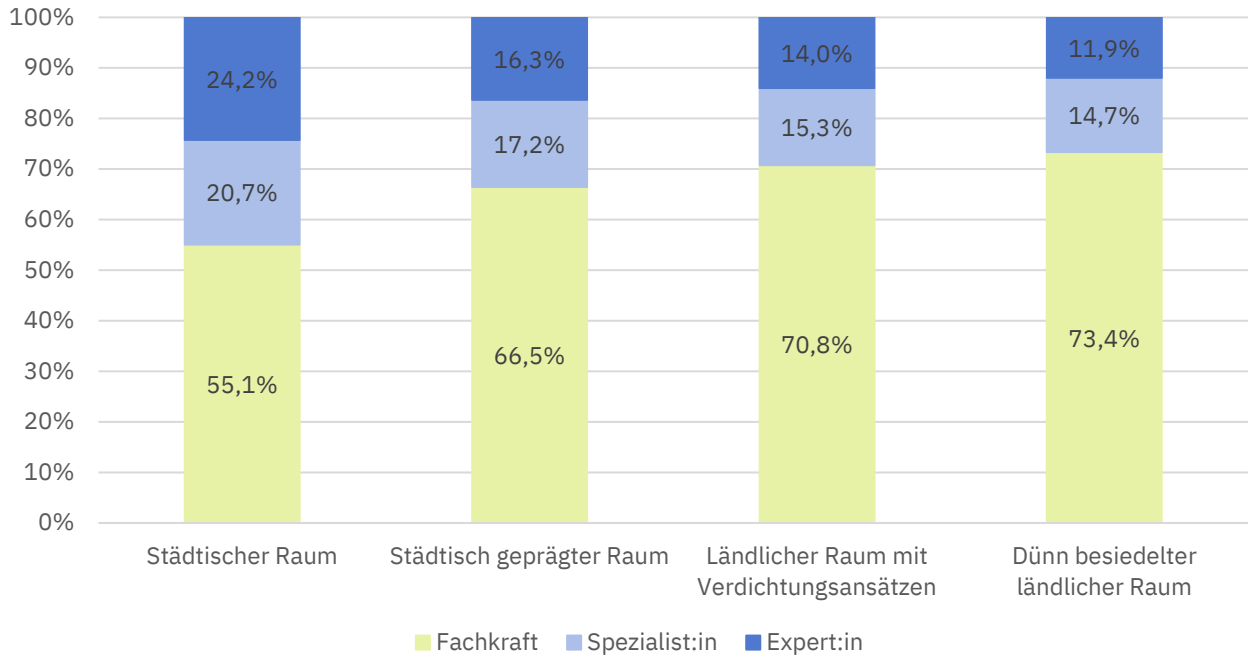


Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Auch in der Verteilung der Qualifikationsniveaus sind Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Regionen zu beobachten (Abbildung 4-2). Je ländlicher eine Region ist, desto größer ist der Anteil an qualifizierten Fachkräften mit abgeschlossener Ausbildung und desto kleiner ist der Anteil an beschäftigten Expert:innen mit Diplom oder Master an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Während in städtischen Regionen etwas mehr als die Hälfte (55,1 Prozent) der Beschäftigten als Fachkraft tätig sind, sind in dünn besiedelten Arbeitsagenturbezirken fast drei von vier (73,4 Prozent) Beschäftigten als Fachkraft tätig. Andersherum ist es bei Expert:innen. Während etwas mehr als einer von zehn (11,9 Prozent) Beschäftigten in dünn besiedelten Regionen in

einem Beruf als Expert:in tätig ist, ist es in städtischen Regionen jeder vierte (24,2 Prozent) Beschäftigte. Bei Spezialist:innen mit Fortbildungsabschluss oder Bachelor ist die Tendenz ähnlich wie bei Expert:innen. Auch ihr Anteil an allen Beschäftigten nimmt mit zunehmender Ländlichkeit der Region ab. Somit zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Grad der Ländlichkeit und dem Qualifikationsniveau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Gut ausgebildete Menschen sind besonders mobil und ziehen schon seit längerer Zeit vermehrt in städtische und städtisch geprägte Regionen (Burstedde/Werner, 2019). In den meisten ländlichen Regionen müssen junge Menschen in städtische Regionen umziehen, um zu studieren. Oft kehren fertig ausgebildete Akademiker:innen dann nicht wieder in den ländlichen Raum zurück. Ein niedriger Anteil an Expert:innen unter den Beschäftigten in einer Region kann zu einer Schwächung der regionalen Attraktivität führen und damit auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Einkommen beeinträchtigen (BMWK, 2024). Daher sollten ländliche Regionen ihre Attraktivität für Akademiker:innen steigern, gerade da die Stellenbesetzung mit Expert:innen für Unternehmen in ländlichen Regionen besonders herausfordernd ist. Dies könnte etwa durch Start-up-Förderung oder die Ansiedlung von Forschungseinrichtungen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften gelingen.

Abbildung 4-2 | Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Raumtyp
Jahresdurchschnitt zwischen Januar und Dezember 2023

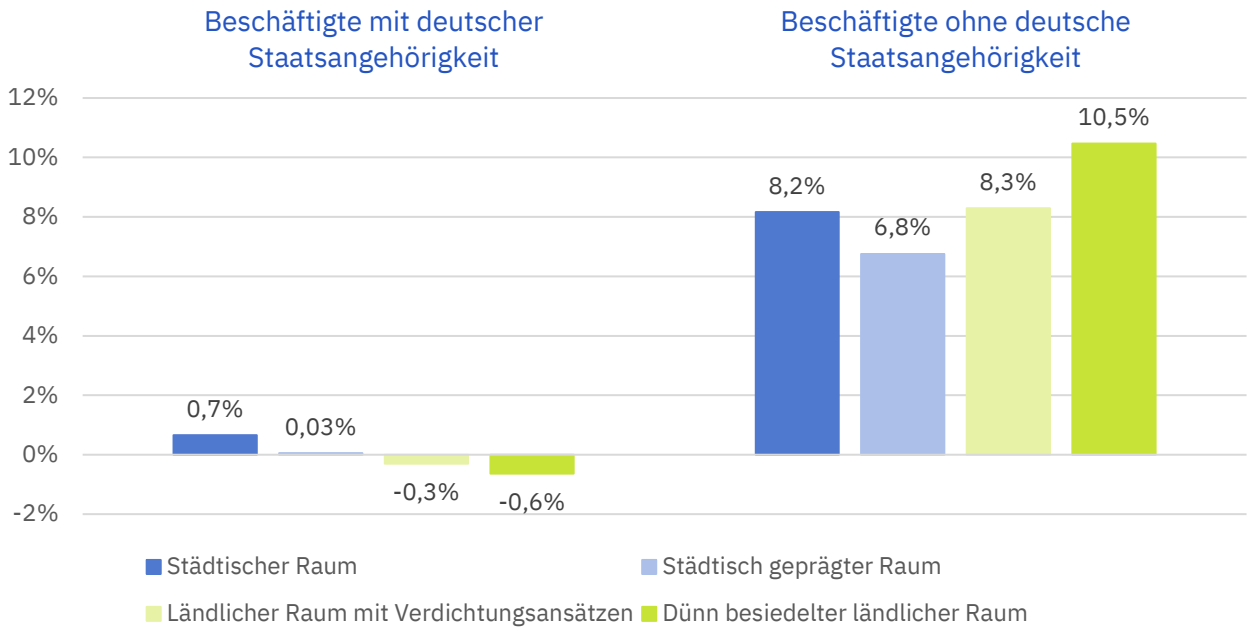


Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Seit 2013 ist die Beschäftigung in Deutschland insgesamt angestiegen – sowohl in städtischen als auch ländlichen Arbeitsagenturbezirken. Seit 2013 gab es fast durchgehend in allen vier Raumtypen einen Beschäftigungszuwachs. Lediglich im Jahr 2020, also während der Corona-Pandemie, ist die Beschäftigungszahl in ländlichen und ländlich geprägten Arbeitsagenturbezirken minimal gesunken. Gesamtwirtschaftlich blieb das Beschäftigungswachstum aber auch in diesem wirtschaftlich angespannten Zeitraum positiv. Im Vergleich zu 2013 stieg die Anzahl der qualifizierten Beschäftigten in städtischen Arbeitsagenturbezirken um 21,9 Prozent. In städtisch geprägten Regionen waren es 15,0 Prozent. Etwas geringer fiel das Wachstum in diesem Zeitraum in ländlichen Arbeitsagenturbezirken mit Verdichtungsansätzen (12,9 Prozent) und in dünn besiedelten ländlichen Arbeitsagenturbezirken (10,7 Prozent) aus.

Um das beobachtete Beschäftigungswachstum weiter zu analysieren, werden die Zahlen nach deutschen und ausländischen Beschäftigten differenziert betrachtet. Es zeigt sich, dass die Zahl qualifizierter Beschäftigter mit deutscher Staatsangehörigkeit in ländlichen Arbeitsagenturbezirken rückläufig ist (Abbildung 4-3), wohingegen sie, insbesondere in städtischen Arbeitsagenturbezirken wie auch in der allgemeinen Betrachtung, angestiegen ist.

Abbildung 4-3 | Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit und Raumtyp
Veränderung zwischen 2022 und 2023, in Prozent

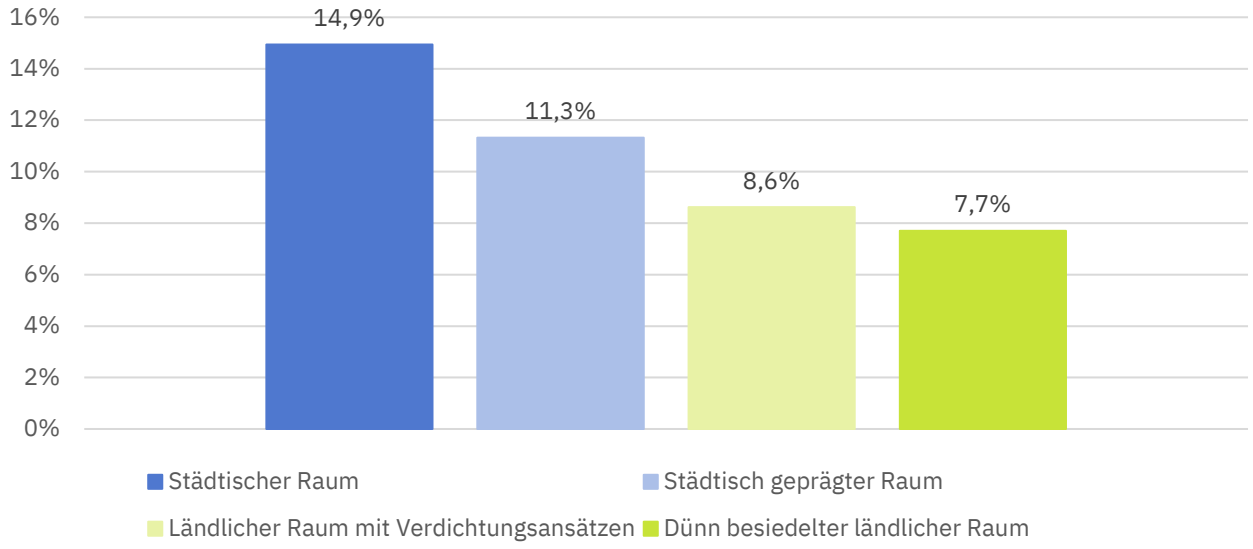


Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Die Zahl deutscher Beschäftigter in dünn besiedelten ländlichen Arbeitsagenturbezirken ist im Jahr 2023 im Vergleich zum Jahr 2022 um 0,6 Prozent gesunken. In absoluten Zahlen stellt dies einen Rückgang von 14.522 qualifizierten Beschäftigten dar. Im selben Zeitraum ist auch die Beschäftigtenzahl in ländlichen Arbeitsagenturbezirken mit Verdichtungsansätzen um 13.230 bzw. 0,3 Prozent gesunken. Dass zeitgleich die Zahl Beschäftigter mit deutscher Staatsangehörigkeit in beiden städtischen Kategorien angestiegen ist, liegt unter anderem daran, dass deutsche qualifizierte Fachkräfte aus dem ländlichen Raum in städtische Regionen umgezogen sind.

Ein Beschäftigungswachstum in ländlichen Arbeitsagenturbezirken zusammengenommen bei einem gleichzeitigen Rückgang des Anteils der deutschen Beschäftigten bedeutet, dass allein ausländische Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit für dieses Beschäftigungswachstum verantwortlich sind. Sie sind somit ein wesentlicher Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung in ländlichen Regionen. In Zahlen stellt sich diese Entwicklung wie folgt dar: Insgesamt hat die Zahl ausländischer Beschäftigter mit abgeschlossener Qualifikation seit 2013 stark zugenommen und hat sich innerhalb von zehn Jahren mehr als verdoppelt (plus 117,3 Prozent). Auch im Jahr 2023 ist die Zahl qualifizierter Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit um 7,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Besonders stark war der Anstieg in dünn besiedelten ländlichen Regionen. Hier stieg die Zahl ausländischer Beschäftigter mit abgeschlossener Qualifikation zwischen 2022 und 2023 um 10,5 Prozent an (Abbildung 4-3). Auch in allen anderen Regionstypen hat die Zahl ausländischer Beschäftigter zuletzt deutlich zugenommen. In dünn besiedelten Regionen mit Verdichtungsansätzen betrug das Wachstum 8,3 Prozent. In den städtischen Regionen betrug das Wachstum 8,2 und in städtisch geprägten Regionen 6,8 Prozent. Aufgrund der rückläufigen Zahl an deutschen Beschäftigten in ländlichen Regionen stellen ausländische Beschäftigte hier eine große Stütze für die wirtschaftliche Entwicklung dar. Durch das gezielte Anwerben ausländischer Fachkräfte im ländlichen Raum kann dieses Potenzial noch intensiver genutzt werden.

Abbildung 4-4 | Anteil ausländischer Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Raumtyp
Jahresdurchschnitt 2023, in Prozent



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Trotz des zuletzt starken Anstiegs der Zahl ausländischer Beschäftigter in dünn besiedelten Regionen ist ihr Anteil an allen Beschäftigen innerhalb dieses Raumtyps verhältnismäßig gering. Sieben von hundert (7,7 Prozent) sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit abgeschlossener Qualifikation haben keine deutsche Staatsangehörigkeit. Abbildung 4-4 stellt den Zusammenhang von siedlungsstrukturellem Raumtyp und Anteil von ausländischen Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Regionen des Raumtyps dar. Es lässt sich sagen: Je städtischer bzw. je weniger ländlich eine Region ist, desto größer ist dieser Anteil. So hat jeder siebte Beschäftigte in städtischen Regionen eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Beschäftigungsaufbau in ländlichen Regionen nicht durch ausländische Grenzpendler:innen bedingt

Viele Arbeitsagenturbezirke in Grenzregionen, insbesondere im Osten Deutschlands, sind ländlich geprägt. Dennoch zeigt sich, dass der Beschäftigungsaufbau in diesen Regionen nicht durch eine größere Zahl an Grenzpendler:innen aus dem Ausland resultiert. Grenzpendler:innen leben zwar im Ausland, arbeiten jedoch im Inland. In absoluten Zahlen ist die Zahl an Grenzpendler:innen in den letzten Jahren angestiegen und betrug im Jahr 2023 insgesamt 187.250 (Seibert, 2024). Die meisten Grenzpendler:innen arbeiten dabei in grenznahen Regionen. Eine separate Betrachtung von Grenzregionen und Nichtgrenzregionen nach Raumtyp zeigt jedoch, dass die Entwicklungen in Grenzregionen[4] und Nichtgrenzregionen ähnlich sind. In beiden Regionstypen ist die Zahl ausländischer Beschäftigter im Zeitverlauf deutlich angestiegen – insbesondere auch in dünn besiedelten ländlichen Arbeitsagenturbezirken, die nicht direkt an der Grenze liegen. Auch der Rückgang an deutschen Beschäftigten ist sowohl in Grenzregionen als auch Nichtgrenzregionen ähnlich.

[4] Ein Vergleich ist nur für städtisch geprägte Räume, ländliche Räume mit Verdichtungsansätzen und dünn besiedelte ländliche Räume möglich. Zu den Grenzregionen zählt kein städtischer Arbeitsagenturbezirk.

5. Handlungsempfehlungen

Die Fachkräftesituation in Deutschland ist insgesamt trotz der aktuellen konjunkturellen Schwäche und der großen Unsicherheiten im Hinblick auf den Industriestandort Deutschland nach wie vor von einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften geprägt. Am angespanntesten ist die Situation in ländlichen Regionen, wo Unternehmen bei der Besetzung offener Stellen vor besonders großen Herausforderungen stehen. Verstärkt wird die angespannte Fachkräftesituation durch die rückläufige Entwicklung der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit deutscher Staatsangehörigkeit. Dieser Trend wird teilweise durch eine steigende Zahl ausländischer Beschäftigter in ländlichen Arbeitsagenturbezirken kompensiert. Ausländische Beschäftigte stellen somit insbesondere im ländlichen Raum eine wichtige Stütze für den Arbeitsmarkt und die Fachkräftesicherung dar.

Die Stärkung des ländlichen Raums ist eine komplexe Aufgabe, die neben Unternehmen auch die Politik fordert. Denn Bevölkerungsrückgang geht mit vielen negativen Effekten für die betroffenen Regionen einher. Eine alternde Bevölkerung (wenn junge Menschen in die Stadt ziehen) und der Verlust von Gemeinschaftsstrukturen können die Lebensqualität vor Ort einschränken und weitere Abwanderung begünstigen. Daher sollten Anreize für einen Verbleib oder den Umzug aufs Land geschaffen werden. Eine wirtschaftliche Perspektive ist dabei eine der Grundvoraussetzungen (BMWK, 2024). Dafür wurde unter anderem die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GWR)“ formuliert, die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz koordiniert wird. Auf europäischer Ebene widmet sich der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) dieser Aufgabe.

Im Folgenden werden Handlungsempfehlungen für Betriebe und Politik gegeben, um die Fachkräftesicherung gezielt in ländlichen Regionen zu fördern.

5.1 Empfehlungen für Betriebe

Frühzeitig um den Nachwuchs werben

Ein Grund für Abwanderung aus dem ländlichen Raum kann sein, dass Jugendliche nicht wissen, welche beruflichen Optionen es in der Heimat gibt (Burstedde/Werner, 2019). Unternehmen – aber auch Akteure der öffentlichen Hand und Verbände – sollten dafür sorgen, dass ihre Berufe sowie ihre Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sichtbar sind. Unternehmen können hierfür schon bei der Berufsorientierung ansetzen. Wichtig ist, dass sie ihre Kommunikationswege an der Zielgruppe ausrichten (Bertelsmann Stiftung/Institut der deutschen Wirtschaft, 2024). Schulkooperationen, Betriebsbesichtigungen und Ausbildungsbotschafter:innen sind Beispiele für erfolgversprechende Wege mit vergleichsweise geringem Ressourcenaufwand. Nach wie vor besonders erfolgversprechend sind Praktika, da sie den Jugendlichen eigene Erfahrungen und Erfolgserlebnisse in der Praxis aus erster Hand und zudem das gegenseitige Kennenlernen ermöglichen. Bei der Rekrutierung sollte auch verstärkt auf soziale Medien gesetzt werden. Viele junge Menschen informieren sich auf sozialen Netzwerken über berufliche Möglichkeiten und Stellenangebote.

PRAXISBEISPIEL

Einige Betriebe setzten beim Werben um Nachwuchs sogar noch früher an. Trilux ist Marktführer für technische Beleuchtung und hat seinen Standort in Arnsberg. Das Unternehmen setzt auf direkten und frühen Kontakt und lädt bereits Vorschulkinder in seine eigene Lehrwerkstatt ein.

Bedarfsgerechte und bezahlbare Mobilität fördern

Arbeitswege können für Beschäftigte in Unternehmen in ländlichen Regionen oft lang und die Verfügbarkeit von Nahverkehrsangeboten beschränkt sein. Die Bereitstellung von Jobtickets oder Leasing-Bikes kann die Kosten für Pendelstrecken senken. Ergänzend können Unternehmen Plattformen für Fahrgemeinschaften einrichten oder Bürgerbusse fördern, um so die Mobilität der Mitarbeitenden weiter zu verbessern (Burstedde/Risius, 2017).

PRAXISBEISPIEL

ebm-Papst, weltweiter Innovationsführer bei Ventilatoren und Motoren in Mulfingen, einer ländlichen Region im Norden Baden-Württembergs, sorgt mit einem betriebseigenen Bus-Service dafür, dass seine Beschäftigten aus dem ganzen Landkreis das Unternehmen problemlos erreichen können. Mehr dazu lesen Sie hier.

(Online-)Weiterbildung fördern

Die Möglichkeiten von Unternehmen, Mitarbeitende mit passenden Angeboten weiterzubilden, sind vielfältig. So können beispielsweise auch Quereinsteiger:innen aus verwandten Berufsfeldern durch gezieltes Training für offene Stellen nachqualifiziert werden.

In ländlichen Räumen ist der Zeitaufwand und damit die Hürde für eine Teilnahme an Weiterbildung oft durch weite Anfahrtswege zum Seminarort erhöht, wenn externe Weiterbildungen besucht werden. Hinzu kommt, dass sich nicht immer genügend Teilnehmende für ein Angebot in der Region finden. Diese Hürden können durch die Teilnahme an Online-Schulungen verringert werden (Burstedde/Risius, 2017). Zudem gibt es viele E-Learning-Angebote, die Unternehmen mit geringem Zeit- und Kostenaufwand für ihre Mitarbeitenden betriebsintern nutzen können. Auch die Kooperation von Unternehmen in einer Region kann hier die Nachfrage bündeln, um Trainings vor Ort zu organisieren.

Familie mitdenken

Ein Umzug bringt insbesondere für Familien große Veränderungen des alltäglichen Lebens mit sich. Um den neuen Kolleg:innen und ihren Familien das Ankommen zu erleichtern, können Unternehmen hier ähnlich vorgehen wie es beim Onboarding von internationalen Fachkräften empfohlen wird (s. u.).

Schaffung von betrieblichen Kinderbetreuungsplätzen

Die Gewährleistung von Kinderbetreuung ist ein entscheidender Attraktivitätsfaktor bei der Gewinnung von Fachkräften und Familien. Sie kann zudem Teilzeitkräfte motivieren, in vollzeitnahe Beschäftigung zurückzukehren oder ihre Stunden aufzustocken (Stippler et al., 2024). Unternehmen können sich beispielsweise um Belegplätze bei einem externen Träger kümmern und so für Mitarbeitende interessant sein. Auf diese Weise können der organisatorische Aufwand und die Kosten potenziell minimiert werden (BMFSFJ, 2022).

PRAXISBEISPIEL

In einem Oldenburger Gewerbegebiet haben sich Unternehmen genossenschaftlich organisiert und mit einem externen Träger eine Kindertagesstätte eröffnet. Mit geringem finanziellen Aufwand für die Unternehmen konnte so für die Mitarbeitenden eine arbeitsplatznahe Betreuung organisiert werden. Hier finden Sie einen Erfahrungsbericht.

Attraktivität für internationale Fachkräfte steigern

Ausländische Fachkräfte sind bereits ein wichtiger Faktor für die Beschäftigung in ländlichen Räumen. Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels sollten die Potenziale, die sich Unternehmen hier bieten, noch stärker genutzt werden (Pierenkemper et al., 2023). Bei der Suche nach internationalen Fachkräften können Unternehmen auf die Unterstützung von etablierten Netzwerken und Einrichtungen zurückgreifen, beispielsweise die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. Zudem können Unternehmen internationale Fachkräfte aktiv bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse unterstützen. Dies drückt Wertschätzung und den Wunsch nach einer langfristigen Zusammenarbeit aus. Beim BQ-Portal finden Unternehmen Informationen zu ausländischen Berufsabschlüssen sowie zum formalen Anerkennungsverfahren durch die Kammern. Um eine gelebte Willkommenskultur zu schaffen, ist die Überwindung von Sprachbarrieren zentral (BMVD, 2015). Hierzu können Unternehmen auf dem Land beispielsweise gemeinsam Sprachkurse organisieren. Grundsätzlich sollen Unternehmen auch prüfen, ob und wo im Unternehmen Englisch als Unternehmenssprache genutzt werden kann. Zudem sollten Unternehmen die Familien mitdenken: Hilfe bei der Suche nach Kindergarten- oder Schulplätzen oder bei der Suche nach Arbeitsplätzen für mitziehende Partner:innen können helfen. Aber auch die Einladung von Familienmitgliedern zu Firmenveranstaltungen und Informationen zu Freizeitangeboten unterstützen die Integration.

PRAXISBEISPIEL

Ohne viele Ressourcen muss die Firma Richter Lightning Technologies Belegschaft aufbauen und halten. Um Potenziale ausländischer Arbeitskräfte nicht zu verpassen, stellt sie die offizielle Arbeitssprache des Betriebs auf Englisch um und bietet kostenlosen Deutschunterricht an. Mehr dazu finden sie hier.

5.2 Empfehlungen für die Politik

Standortmarketing betreiben und Anreize setzen

Die individuellen Vorzüge des ländlichen Raums, wie beispielsweise günstiger Wohnraum, Naturnähe oder gute Verfügbarkeit von Betreuungsangeboten für Kinder, sollten klar kommuniziert und erlebbar gemacht werden. Regionalmarketing kann die Bekanntheit einzelner Regionen steigern und ihre Attraktivität – auch für Einheimische – sichtbar machen. Zudem können Förderprogramme wie Begrüßungsgeld oder kostenloses Probewohnen zusätzliche Anreize für einen Umzug setzen (Berlin-Institut, 2023; Hünnemeyer et al., 2023).

PRAXISBEISPIEL

Die Stadt Templin versucht mit der „Azubi-Karte“, junge Leute für eine Ausbildung in ihrer Region zu gewinnen. Auszubildende kommen damit verbilligt oder sogar kostenfrei in Freizeiteinrichtungen und profitieren von Ermäßigungen für Produkte sowie Dienstleistungen von Templiner Unternehmen. Beispielsweise erhalten sie Vergünstigungen für einen Besuch im Kino oder Schwimmbad oder auch für eine lokale Fahrschule.

PRAXISBEISPIEL

In Eberswalde erhalten Studierende und Auszubildende eine Umzugsprämie von bis zu 800 Euro. Neue Haushalte haben in Görlitz die Möglichkeit, drei Monate kostenlos zur Probe zu wohnen. Die Gemeinde Ottenstein in Niedersachsen hat junge Familien durch die kostenlose Vergabe von zehn Grundstücken gezielt gefördert, um die Attraktivität und Familienfreundlichkeit der Region zu steigern. Hier finden Sie weitere deutsche Städte und Gemeinden, die junge Menschen mit Prämien gewinnen möchten.

Lokale Bedarfe und Potenziale systematisch aufzeigen

Ländliche Regionen unterscheiden sich stark in ihren Fachkräftebedarfen – sowohl untereinander als auch im Vergleich zu städtischen Regionen. Um die aktuellen und zukünftigen Bedarfe der ländlichen Arbeitsmärkte zu verstehen, können Kommunen Informationen passgenau für Unternehmen aufbereiten und zur Verfügung stellen. Dies können neben Informationen zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt auch Informationen zur Bevölkerung und zum Bildungswesen sein. Die Auswertung regionaler Daten liefert Einblicke in das Erwerbspersonenpotenzial und die Verfügbarkeit von potenziellen Auszubildenden. Diese Faktoren sind für die wirtschaftliche Entwicklung entscheidend und helfen Unternehmen, ihre Fachkräftemaßnahmen passgenauer zu planen (ifaa, 2017).

Es gibt einige Quellen, auf die Kommunen und Regionen zugreifen können. Beispielsweise analysiert die Bundesregierung die Entwicklungen im ländlichen Raum alle vier Jahre umfassend im Rahmen eines Berichts (BMEL, 2024). Aus den Ergebnissen können sowohl Kommunen

als auch Unternehmen wertvolle Einblicke in aktuelle sowie zukünftige Chancen und Herausforderungen in ländlichen Regionen und dazu passende Handlungsempfehlungen ableiten. Die IW Consult bietet seit kurzem mit Hey Hugo ein Portal mit umfangreichen Daten für Kreise und Städte an, das auch einen Vergleich mit ähnlichen Regionen ermöglicht. Es ist sinnvoll, entsprechende Daten für die Region transparent zur Verfügung zu stellen. Dies machen beispielsweise auch die Kommunen im Rahmen der seit 2014 bestehenden Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement, deren Ziel es ist, vor Ort passende Bildungsangebote für alle Lebensphasen anzubieten und bedarfsgerecht zu gestalten.

Netzwerke zur regionalen Fachkräftesicherung nutzen

Die Steigerung der Attraktivität einer Region mit Blick auf die Fachkräftesicherung ist eine komplexe Herausforderung, die nicht von einem einzelnen Akteur bewältigt werden kann und die zudem einen regionalen Kümmerer braucht. Kleine und mittlere Unternehmen, die in ländlichen Regionen die Wirtschaftsstruktur prägen, haben häufig keine Kapazitäten und umfassende Erfahrungen, um neue strukturelle Projekte anzustoßen und umzusetzen. Hierzu gehören beispielsweise die Anwerbung und Qualifizierung von Fachkräften aus dem Ausland sowie die Schaffung attraktiver Bleibebedingungen in der Region. Daher ist in ländlichen Räumen eine stärkere Koordination durch Kreis- oder Gemeindeverwaltungen, Verbände oder andere Netzwerke erforderlich (Althoff et al., 2024).

PRAXISBEISPIEL

Der Verein „Wirtschaft für Südwestfalen“ hat sich zum Ziel gesetzt, Südwestfalen bei Fachkräften bekanntzumachen und das Image der Region und der unterstützenden Unternehmen vor Ort zu stärken. Hier erfahren Sie, welche 400 Unternehmen und Organisationen bereits Teil des Projekts sind.

PRAXISBEISPIEL

Das Fachkräftenetzwerk Barnim-Uckermark organisiert die Veranstaltungsreihe „Dialoge Fachkräftesicherung“. Zusammen mit relevanten Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft werden die Fachkräftesituation in der Region analysiert und Ideen für Lösungsansätze diskutiert. Ziel ist es, Unternehmen vor Ort auf das Thema aufmerksam zu machen. Es sollen zum Beispiel die Ausbildungsbemühungen der Unternehmen erhöht werden. Zudem unterstützen die Veranstaltungen die Vernetzung zwischen lokalen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Neben der Sensibilisierung der Unternehmen zielt das Netzwerk auch darauf ab, junge Menschen bei der Berufsorientierung zu unterstützen, da die wahrgenommene Perspektivlosigkeit in der eigenen Heimatregion als eine Ursache des Wegzugs vieler junger Menschen aus dem ländlichen Raum ausgemacht wird. Im Zuge der Berufsorientierung können die bestehenden Perspektiven unterstrichen werden (BMVD, 2015).

Gute Gesundheitsangebote schaffen

Um die Attraktivität einer Region zu steigern, ist es essenziell, die medizinische Versorgung zu gewährleisten. Um die ärztliche Versorgung auf dem Land bestmöglich an die Bedürfnisse vor Ort anzupassen, braucht es attraktive Arbeitsbedingungen für Hausärzte und Fachärzte sowie die Förderung von Mobilität für die Patient:innen. Zudem sollte die Pflegeinfrastruktur gefördert und verbessert werden. Dazu können Kommunen eine Reihe von Maßnahmen umsetzen. Beispielsweise ist es hilfreich, die vorhandenen Pflegekräfte durch Verwaltungspersonal für eine zentrale Koordination der pflegerelevanten Probleme und Werbekampagnen für neues Pflegepersonal zu entlasten. Zudem ist es hilfreich, die betroffenen Akteure zu vernetzen und an der Erarbeitung weiterer Maßnahmen teilhaben zu lassen. Nicht zuletzt gilt es, die für eine zugängliche Pflege notwendige Infrastruktur bereitzustellen – etwa durch gezielte Investitionen in die Mobilität der Bürger:innen und in unterstützende digitale Maßnahmen (BMI, 2022).

Im Durchschnitt sind die Menschen in ländlichen Räumen älter als in städtischen Regionen. Viele Beschäftigte reduzieren ihre Arbeitszeiten, um Angehörige aufgrund von Personalengpässen in Pflegeberufen selbst zu betreuen. Engpässe in der Pflege verschärfen also auch indirekt den Fachkräftemangel in anderen Berufen. Dies gilt auch für die Kinderbetreuung in Kitas und Schulen. Neben der

gezielten Gewinnung von medizinischem Personal für ländliche Regionen sind auch innovative Wege der Gesundheitsversorgung auszubauen. Medizinisches Personal kann beispielsweise angeworben werden, indem auch im ländlichen Raum ein für junge Menschen möglichst wohnortnahes Ausbildungsangebot sichergestellt wird. Generell sollten die Vorzüge des Lebens im ländlichen Raum vermittelt werden – auch durch Werbekampagnen und überregionales Marketing. Dazu können auch Ausbildungsträger in ihrer Öffentlichkeitsarbeit unterstützt werden (BMI, 2022). Das Gesundheitssystem im ländlichen Raum kann auch durch technische Innovationen, von digitalen Dokumentationssystemen bis hin zu Pflegerobotern, entlastet werden. Voraussetzung dafür ist eine möglichst niedrigschwellige, praxisorientierte Innovationsförderung und die Gewährleistung einer nachhaltigen Finanzierung für solche Technologien. Nicht zuletzt muss zudem das medizinische Personal in den Transformationsprozess eingebunden werden und für den Einsatz neuartiger Technologien geschult werden (Bertelsmann Stiftung, 2021).

PRAXISBEISPIEL

Der Medibus der Deutschen Bahn ist eine mobile Arztpraxis in einem umgebauten Linienbus, die Patienten vor Ort aufsucht. Dies ist insbesondere für ältere Menschen eine wertvolle Ergänzung und verkürzt die oft langen Wege zu Arztpraxen in ländlichen Regionen.

PRAXISBEISPIEL

Der Landrat und der Leiter des Kreisgesundheitsamtes im Hochsauerlandkreis gründeten DoktorJob, ein Verein zur Förderung der ärztlichen Berufsausübung. Ziel des Vereins ist es, dem Mangel an medizinischem Nachwuchs in der Region mit vielfältigen Maßnahmen entgegenzuwirken, etwa durch eine regional organisierte strukturierte fachärztliche Ausbildung und persönliche Beratung. Unterstützung wird auch bei der Suche nach Baugrundstücken, Wohnungen, Kita-Plätzen oder Jobs für Lebenspartner:innen angeboten. Im Mittelpunkt steht aber das Medizinstipendium HSK.

Existenzgründungen fördern

Existenzgründungen im ländlichen Raum können einen großen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung leisten. Sie schaffen Arbeitsplätze, tragen zur wirtschaftlichen Stärkung und Attraktivität bei. Dies gilt insbesondere, wenn Synergien oder Kooperationen mit bereits bestehenden Unternehmen entstehen. Um den ländlichen Raum zu unterstützen, könnten erfolgreich etablierte Existenzgründungsförderungen, wie EXIST, um Anreize für Neugründungen im ländlichen Raum ergänzt werden. So können Gründer:innen gezielt zu Standortvorteilen des ländlichen Raumes informiert werden. Kommunen können durch Co-Working-Angebote oder günstige Gewerbeflächen attraktive Standortanreize setzen. Auch im Rahmen kommunaler Wirtschaftsförderung kann der ländliche Raum gestärkt werden. Unternehmen können etwa durch finanzielle Förderung und Beratung im Aufbau einer zukunftsorientierten Unternehmenskultur unterstützt werden. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) initiierte Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) begleitet Unternehmen dabei mit Praxiswissen, Vernetzungsangeboten und Projektförderungen.

Erhalt der sozialen Infrastruktur sicherstellen

Der Erhalt der sozialen Infrastruktur bleibt eine zentrale Herausforderung für ländliche Räume. Kurze soziale Wege und das persönliche Kennenlernen durch gemeinsame Freizeitaktivitäten stellen einen bedeutenden Vorteil ländlicher Regionen dar. Hiermit lässt sich vielerorts noch intensiver werben, um qualifizierte Fachkräfte anzuziehen (Küpper et al., 2021). Handlungsbedarf besteht beispielsweise im Hinblick auf Bestand und Erreichbarkeit von Spielplätzen, die einen wichtigen Ort der sozialen Begegnung darstellen. Aktuell besteht ein Ungleichgewicht zwischen städtischen und ländlichen Regionen, wobei die Situation in den ländlichen Gebieten Ostdeutschlands besonders kritisch ist (Geis-Thöne/Wendt, 2024).

Bei der sozialen Infrastruktur spielt die Kinderbetreuung für Familien eine zentrale Rolle. Daher ist die Versorgung mit Kita-Plätzen und Ganztagsangeboten in Schulen ein wichtiger Standortfaktor. Das Angebot der Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder unterscheidet sich dabei stark auf Länderebene. So besteht in den ostdeutschen, meist ländlich geprägten Bundesländern und in Hamburg bereits ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder. Auch die Nachfrage nach Ganztagsbetreuung unterscheidet sich stark, wobei diese in solchen Bundesländern mit kostenlosen Ganztagsangeboten deutlich größer ist. Somit könnten insbesondere die ostdeutschen Bundesländer und auch der in Hamburg verfolgte Ansatz als Vorbild für die Implementierung eines attraktiven und leistungsfähigen Betreuungsangebots dienen, das die Attraktivität der lokalen sozialen Infrastruktur erhöhen könnte (Geis-Thöne, 2023).

Abbildungen

Abbildung 1-1 | Entwicklung der offenen Stellen, Arbeitslosen und Fachkräftelücke im Zeitverlauf (Gleitende) Jahresdurchschnitte, nur qualifizierte Arbeitskräfte, absolut 6

Abbildung 2-1 | Einteilung der Arbeitsagenturbezirke nach Raumtyp 11

Abbildung 3-1 | Entwicklung der offenen Stellen nach Raumtyp (gleitende) Jahresdurchschnitte, nur qualifizierte Arbeitskräfte, absolut 12

Abbildung 3-2 | Entwicklung der Arbeitslosen nach Raumtyp (gleitende) Jahresdurchschnitte, nur qualifizierte Arbeitskräfte, absolut 13

Abbildung 3-3 | Entwicklung der Stellenüberhangsquote nach Raumtyp Anteil offener Stellen, der rechnerisch nicht durch passend qualifizierte Arbeitslose besetzt werden kann, ohne Annahme einer überregionalen Mobilität, in Prozent 14

Abbildung 4-1 | Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Raumtyp Jahresdurchschnitt zwischen Januar und Dezember 2023, absolut und in Prozent 18

Abbildung 4-2 | Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Raumtyp Jahresdurchschnitt zwischen Januar und Dezember 2023 19

Abbildung 4-3 | Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit und Raumtyp Veränderung zwischen 2022 und 2023, in Prozent 20

Abbildung 4-4 | Anteil ausländischer Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Raumtyp Jahresdurchschnitt 2023, in Prozent 21

Abbildung A--1 | Stellenüberhangsquote: Anteil der Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose nach Arbeitsagenturbezirken, Jahresdurchschnitt von Juli 2023 bis Juni 2024, in Prozent 32

Tabellen

Tabelle 2-1 | Anforderungsniveaus 8

Tabelle 3-1 | Offene Stellen, Arbeitslose und Fachkräftelücke nach Raumtyp Veränderungen in Klammern jeweils zwischen Jahresdurchschnitt 2023 zu Jahresdurchschnitt 2024 13

Tabelle 3-2 | Arbeitsagenturbezirke mit der geringsten und größten Stellenüberhangsquote nach Raumtyp Durchschnitt zwischen Juli 2023 und Juni 2024, in Prozent 15

Tabelle 3-3 | Berufe mit dem größten Anteil rechnerisch nicht besetzbarer offener Stellen in ländlichen Regionen mit Verdichtungsansätzen und dünn besiedelten ländlichen Regionen 16

Tabelle 3-4 | Berufe mit dem größten Anteil der Fachkräftelücke in städtischen und städtisch geprägten Regionen 16

Tabelle 3-5 | Die Berufe mit der größten Fachkräftelücke in ländlichen Regionen Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2023 und Juni 2024, absolut 17

Tabelle 3-6 | Die Berufe mit der größten Fachkräftelücke in städtischen Regionen Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2023 und Juni 2024, absolut 17

Literatur

Althoff, Jenna / Kasparick, Danielle / Schammann, Hannes, 2024, Anwerben, Qualifizieren, Halten – Handlungsspielräume lokaler Akteur:innen für die Fachkräftesicherung in ländlichen Räumen, Robert Bosch Stiftung GmbH, https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2024-09/262_24_09-05_BOS_Kurzexpertise-Fachkraefte_Aktualisierung_WEB.pdf [15.1.2025]

Arndt, Franziska / Tiedemann, Jurek / Werner, Dirk, 2024, Die Fachkräftesituation in Gesundheits- und Sozialberufen, Studie im Rahmen des Projekts Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2024/KOFA_Kompakt_Gesundheits-_und_Sozialberufe-2024.pdf [7.10.2024]

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2011, Klassifikation der Berufe 2010, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=23 [7.10.2024]

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, 2023, Neu im Dorf – Wie der Zuzug das Leben auf dem Land verändert, Neu_im_Dorf_online.pdf [20.1.2025]

Bertelsmann Stiftung, 2021, Potenziale einer Pflege 4.0 für die Langzeitpflege – Fokuspapier, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Potenziale_einer_Pflege_4.0_Fokuspapier2.pdf [13.12.2024]

Bertelsmann Stiftung / Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), 2024, Vom Mismatch zum Match: Wie sich Jugendliche und Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt suchen und finden (können). Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung, Gütersloh und Köln, 2024_Jugend_und_Betriebsbefragung.pdf (bertelsmann-stiftung.de) [7.10.2024]

Buch, Tanja / Fuchs, Michaela / Helm, Janina / Niebuhr, Annekatrin / Peters, Jan Cornelius / Sieglen, Georg, 2024, Zunehmende Fachkräfteengpässe – Warum sind ländliche Räume besonders betroffen?, in: Wirtschaftsdienst, 104. Jg., Nr. 5, S. 323–328, https://doi.org/10.2478/wd-2024-0088 [7.10.2024]

BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2024, Siedlungsstruktureller Kreistyp, Bundesinstitut BSR 2024 https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreise/siedlungsstrukturelle-kreistypen/kreistypen.html [7.10.2024]

BBSR, 2016, Landflucht? Gesellschaft in Bewegung, Informationen zur Raumentwicklung, Heft 2.2016, BBSR - Veröffentlichungen - Landflucht? Gesellschaft in Bewegung (bund.de) [7.10.2024]

BMI – Bundesministerium des Innern und für Heimat, 2022, Pflege in ländlichen Räumen stärken – Ein Leitfaden für kommunale Akteurinnen und Akteure, https://www.region-gestalten.bund.de/Region/DE/veranstaltungen/2205/leitfaden.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [13.12.2024]

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, 2024, Kraft des Landes – Vierter Bericht der Bundesregierung zur Entwicklung der ländlichen Räume, Kraft des Landes (bmel.de) [2.12.2024]

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2022, Checkheft Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen, Berlin, Checkheft – Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen [20.1.2025]

BMVD – Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, 2015, Sicherung des Fachkräfteangebots im ländlichen Raum, MORO Praxis Heft 1/2015, https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/ministerien/moro-praxis/2015/DL_MORO_Praxis_1_15.pdf;jsessionid=2B6482D2493256DC89D0688E7596DC43.live21301?__blob=publicationFile&v=1 [7.10.2024]

BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, 2024, Gleichwertigkeitsbericht der Bundesregierung 2024: Für starke und lebenswerte Regionen in Deutschland, https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/gleichwertigkeitsbericht-der-bundesregierung-2024.html [20.1.2025]

BMWSB – Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen, 2024, Gleichwertige Lebensverhältnisse und ländliche Räume, BMWSB - Raumordnung, Raumentwicklung und Regionalpolitik - Gleichwertige Lebensverhältnisse und ländliche Räume (bund.de) [7.10.2024]

Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula / Seyda, Susanne / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk, 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpässen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59, Köln, https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-regina-flake-anika-jansen-lydia-malin-paula-risius-susanne-seyda-sebastian-schirner-dirk-werner-die-messung-des-fachkraeftemangels.html [7.10.2024]

Burstedde, Alexander / Werner, Dirk, 2019, Von Abwanderung betroffenen Arbeitsmärkte stärken, IW-Report, Nr. 26, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2019/IW-Report_2019_Binnenwanderung.pdf [7.10.2024]

Burstedde, Alexander / Risius, Paula, 2017, Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Regionale Fachkräftesituation und Mobilität, KOFA-Studie 2/2017, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/334392/IW-Gutachten_Regionale_Fachkraeftesituation_und_Mobilitaet.pdf [7.10.2024]

Destatis, 2021, Deutsche Großstädte im Jahr 2020 nicht mehr gewachsen, Pressemitteilung Nr. 485 vom 14. Oktober 2021, Deutsche Großstädte im Jahr 2020 nicht mehr gewachsen - Statistisches Bundesamt (destatis.de) [7.10.2024]

Geis-Thöne, Wido, 2023, Noch 700.000 Ganztagsplätze müssen geschaffen werden, IW-Kurzbericht, Nr. 84, Köln, Noch 700.000 Ganztagsplätze müssen geschaffen werden – Institut der deutschen Wirtschaft (IW) [20.1.2025]

Geis-Thöne, Wido / Wendt, Jan, 2024, Spielplätze. Bestand und Erreichbarkeit im regionalen Vergleich, IW-Kurzbericht, Nr. 65, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2024/IW-Kurzbericht_2024-Spielpl%C3%A4tze.pdf [7.10.2024]

Hünnemeyer, Vanessa / Kempermann, Hanno / Kestermann, Christian / van Baal, Sebastian, 2023, Die Bedeutung der Familienunternehmen für ländliche Räume – Beitrag zum Wohlstand und Zusammenhalt, Stiftung Familienunternehmen, https://www.familienunternehmen.de/media/pages/publikationen/familienunternehmen-laendliche-raeume-2023/3ffd11badb-1704730840/die-bedeutung-der-familienunternehmen-fuer-laendliche-raeume_2-auflage_studie_stiftung-familienunternehmen.pdf [15.1.2025]

ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, 2017, Demografische Entwicklung und Fachkräftesicherung — Lösungsansätze- Was Unternehmen in ländlichen Regionen tun können, https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten/ifaa_Zahlen_Daten_Fakten_Demografie_Loesung.pdf [7.10.2024]

Keim-Klärner, Sylvia, 2021, Wandel der Arbeits- und Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen, Bundeszentrale für politische Bildung, Wandel der Arbeits- und Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen | Ländliche Räume | bpb.de [7.10.2024]

Küpper, Patrick, 2016, Abgrenzung und Typisierung ländlicher Räume, Thünen Working Paper 68, Braunschweig, Thünen: Thünen Working Paper 68 (thuenen.de) [7.10.2024]

Küpper, Patrick / Brensing, Jessica / Bergholz, Christian / Mettenberger, Tobias / Pollermann, Kim / Tuitjer, Gesine, 2021, Ländliche Regionen entwickeln: Erkenntnisse der Begleitforschung zum Modellvorhaben Land(auf)Schwung für die Praxis, https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn063341.pdf [7.10.2024]

Landesregierung NRW, 2021, Gesundheitsminister Laumann zieht erste Bilanz: Landarztquote ist ein Erfolgsprojekt mit Vorbildcharakter Gesundheitsminister Laumann zieht erste Bilanz: Landarztquote ist ein Erfolgsprojekt mit Vorbildcharakter | Land.NRW [7.10.2024]

Pierenkemper, Sarah / Jansen, Anika / Orange, Fritz, 2023, Internationale Fachkräfte in KMU – Weniger Bürokratie, mehr Fachkräfte, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Köln, Internationale_Fachkraefte.PDF [21.1.25]

Köln**Röhl, Klaus-Heiner,** 2018, Regionale Konvergenz: Der ländliche Raum schlägt sich gut, in: Wirtschaftsdienst, 98. Jg., Heft 6, S. 433-438, Heidelberg, https://link.springer.com/article/10.1007/s10273-018-2312-9 [7.10.2024]

SVR Gesundheit und Pflege – Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen und in der Pflege, 2024, Gutachten „Fachkräfte im Gesundheitswesen. Nachhaltiger Einsatz einer knappen Ressource“, www.svr-gesundheit.de [7.10.2024]

Schnelle, Caroline / Wieland, Clemens, 2024, Abgehängt oder nur am Abhängen? Faktencheck NEETs 2024 “Not in Education, Employment or Training”, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh, Faktencheck_NEETs2024.pdf (bertelsmann-stiftung.de) [7.10.2024]

Seibert, Holger, 2024, Immer mehr Menschen pendeln aus Osteuropa nach Deutschland, in: IAB-Forum, 15. April 2024, https://www.iab-forum.de/immer-mehr-menschen-pendeln-aus-osteuropa-nach-deutschland/ [7.10.2024]

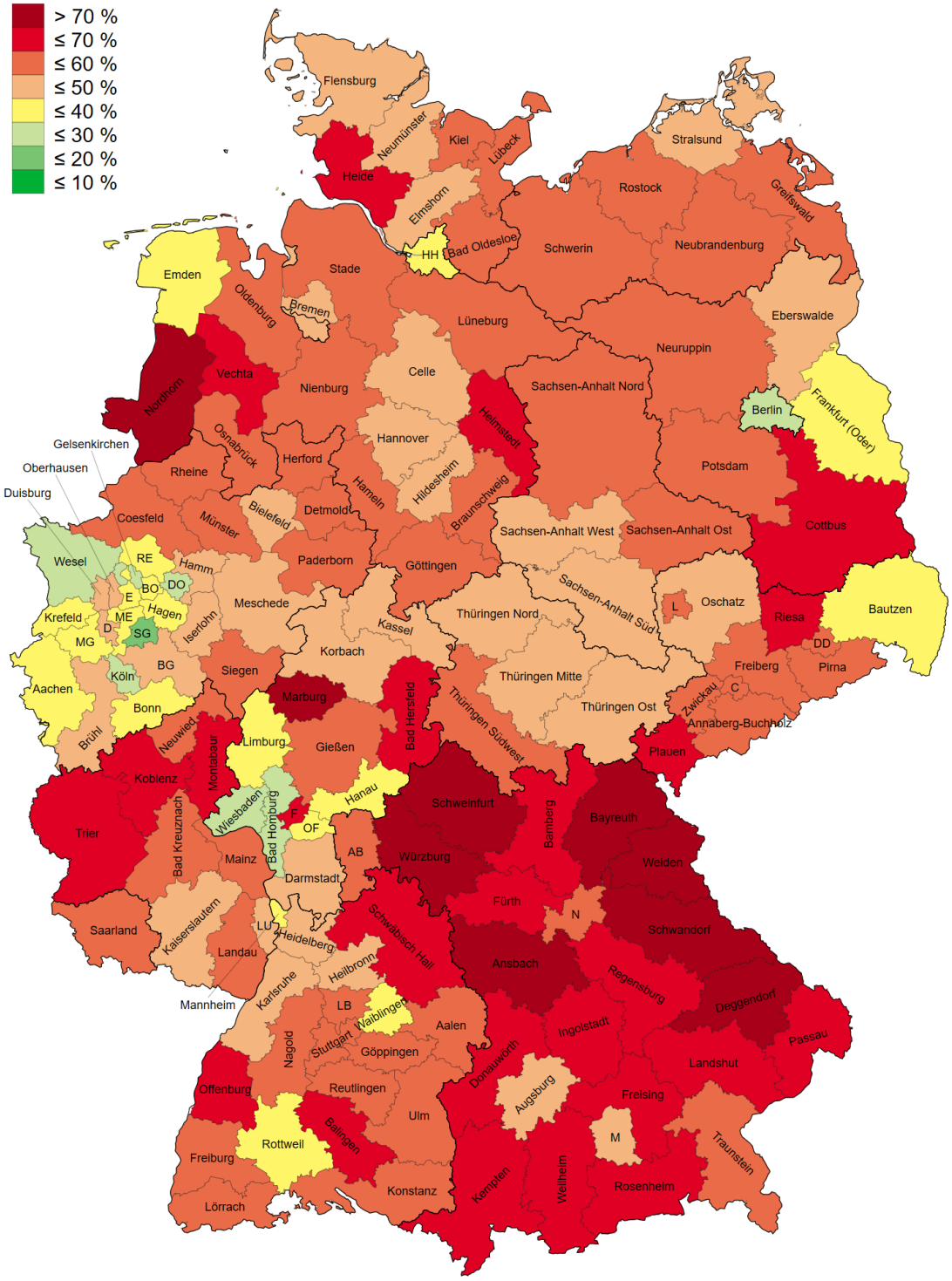
Semsarha, Fabian / Pierenkemper, Sarah / Malin, Lydia, 2024, Ostdeutsche Flächenländer sind besonders auf internationale Arbeitskräfte angewiesen, IW-Kurzbericht, Nr. 51, Köln, Ostdeutsche Flächenländer sind besonders auf internationale Arbeitskräfte angewiesen (iwkoeln.de) [7.10.2024]

Stippler, Sibylle / Arndt, Franziska / Herzer, Philip /Orange, Fritz / Späth, Elena / Stolz, Anna / Zdolšek, Neža, 2024, Whitepaper KOFA/meinestadt.de, Die Zukunft der Arbeit – was Fachkräfte erwarten, Kooperationsstudie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) und meinestadt.de GmbH, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2024/KOFA_2024-Meine-Stadt-Teil-1-Whitepaper-Arbeitswelt-von-morgen.pdf [30.9.2024]

Tiedemann, Jurek / Kunath, Gero / Werner, Dirk, 2024, Jahresrückblick 2023 – Rückgang der Fachkräftelücke, aber keine Entspannung, KOFA_Kompakt_3_2024_Jahresrückblick_2023.pdf (iwkoeln.de) [7.10.2024]

Anhang

Abbildung A--1 | Stellenüberhangsquote: Anteil der Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose
nach Arbeitsagenturbezirken, Jahresdurchschnitt von Juli 2023 bis Juni 2024, in Prozent



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen/Autoren

Jurek Tiedemann
Philip Herzer

Kontaktdaten

Jurek Tiedemann
Telefon: 0221-4981-419
E-Mail: tiedemann@iwkoeln.de

Philip Herzer
Telefon: 0221-4981-481
E-Mail: herzer@iwkoeln.de

Gestaltung und Produktion

neues handeln AG

Stand

Januar 2025