

# Fachkräftebericht Rheinland-Pfalz 2019



FACHKRÄFTE  
GESUCHT!



Arbeitsgemeinschaft  
Rheinland-Pfalz

#GemeinsamFürFachkräfte

# EINLEITUNG

**Fachkräftemangel.** Als Top-Geschäftsrisiko ist er deutschlandweit längst in aller Munde. Der Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend zu einem Bewerbermarkt gewandelt, begünstigt durch die demografische Entwicklung und den Drang an die Hochschulen.

Die Folge: Unternehmen können auf dem freien Markt immer weniger auf das berufspraktische Know-how zurückgreifen, das sie dringend benötigen, um mit gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen Schritt halten und im globalen Marktgeschehen weiterhin bestehen zu können. Auch die rheinland-pfälzische Wirtschaft steht vor diesen Herausforderungen.

In diesem Jahr haben die Industrie- und Handelskammern in Rheinland-Pfalz erstmals einen gemeinsamen Fachkräftereport aufgestellt, basierend auf den Aussagen ihrer Mitgliedsunternehmen. Der Report zeichnet ein realistisches Bild der aktuellen Situation. Fachkräfte sind ein bedeutender Standortfaktor und es wird deutlich: Es besteht dringender Handlungsbedarf!

# INHALT

- 1 | Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick
- 2 | Part I: IST-Situation
  - Fachkräftemangel wirkt sich erheblich aus
  - Fachkräftemangel sorgt für Mehrbelastung
  - MINT-Fachkräfte sind Mangelware
  - Berufliche Qualifikation ist das Nadelöhr
- 3 | Part II: Maßnahmen der Unternehmen
  - Vielfältige Rekrutierung
  - „Neue“ Zielgruppen im Fokus
  - Qualifizierung hat Priorität
- 5 | Part III: Über diese Umfrage
- 6 | Impressum

# 1 | DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

## FACHKRÄFTESICHERUNG BLEIBT ZUKUNFTSTHEMA NUMMER EINS!

Der Fachkräftemangel stellt die Unternehmen im Land zunehmend vor neue Herausforderungen. Die Fachkräftesicherung bleibt somit Zukunftsthema Nummer 1 für die Betriebe, um sich weiterhin wettbewerbsfähig am Markt zu positionieren.

## FACHKRÄFTEMANGEL WIRKT SICH ERHEBLICH AUS!

Aktuell sind bereits 60 Prozent der Unternehmen stark oder sehr stark vom Fachkräftemangel betroffen. 85 Prozent rechnen damit, dass sie in zehn Jahren mindestens stark davon betroffen sein werden.

## FACHKRÄFTEMANGEL SORGT FÜR MEHRBELASTUNG DER BESTEHENDEN BELEGSCHAFTEN!

Zwei Drittel der Unternehmen müssen die Arbeit auf weniger Köpfe verteilen. Mehr als die Hälfte kann Wachstumschancen nicht nutzen.

## BERUFLICHE QUALIFIKATION IST DAS NADELÖHR!

75 Prozent der Unternehmen haben akuten Bedarf an Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung, rund die Hälfte sucht verstärkt nach Mitarbeitern mit Höherer Berufsbildung.

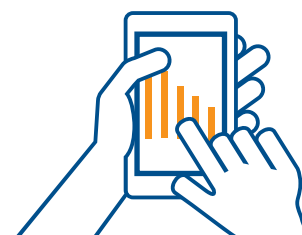
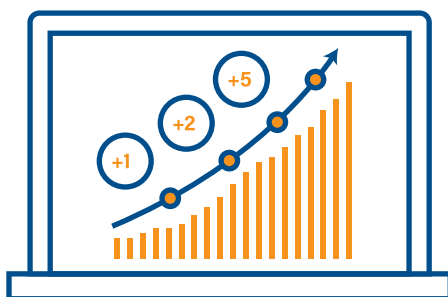
Bei Mitarbeitern mit akademischer Bildung liegt dieser Wert bei lediglich 22 Prozent.

## MINT-FACHKRÄFTE SIND MANGELWARE!

Zwar werden über alle Branchen hinweg Fachkräfte gesucht, besonders hervorzuheben ist hier allerdings der gewerblich-technische Bereich. Personalengpässe in Unternehmen entfallen zu 60 Prozent auf MINT-Qualifikationen.

## WEITERBILDUNG BEI DER FACHKRÄFTEBINDUNG HOCH IM KURS!

Als Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel und zur Mitarbeiterbindung setzen 80 Prozent der Unternehmen auf die Weiterbildung der Belegschaft sowie 75 Prozent auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



### QUALIFIZIERUNG HAT PRIORITÄT!

Befragt wurden die Unternehmen auch zu relevanten Trends in der Personalpolitik: Lebenslanges Lernen (70 Prozent), Digitalisierung (69 Prozent) und die Vielfalt im Unternehmen (38 Prozent) bilden hier die Top-Nennungen.

### SOFT SKILLS SIND TRUMPF!

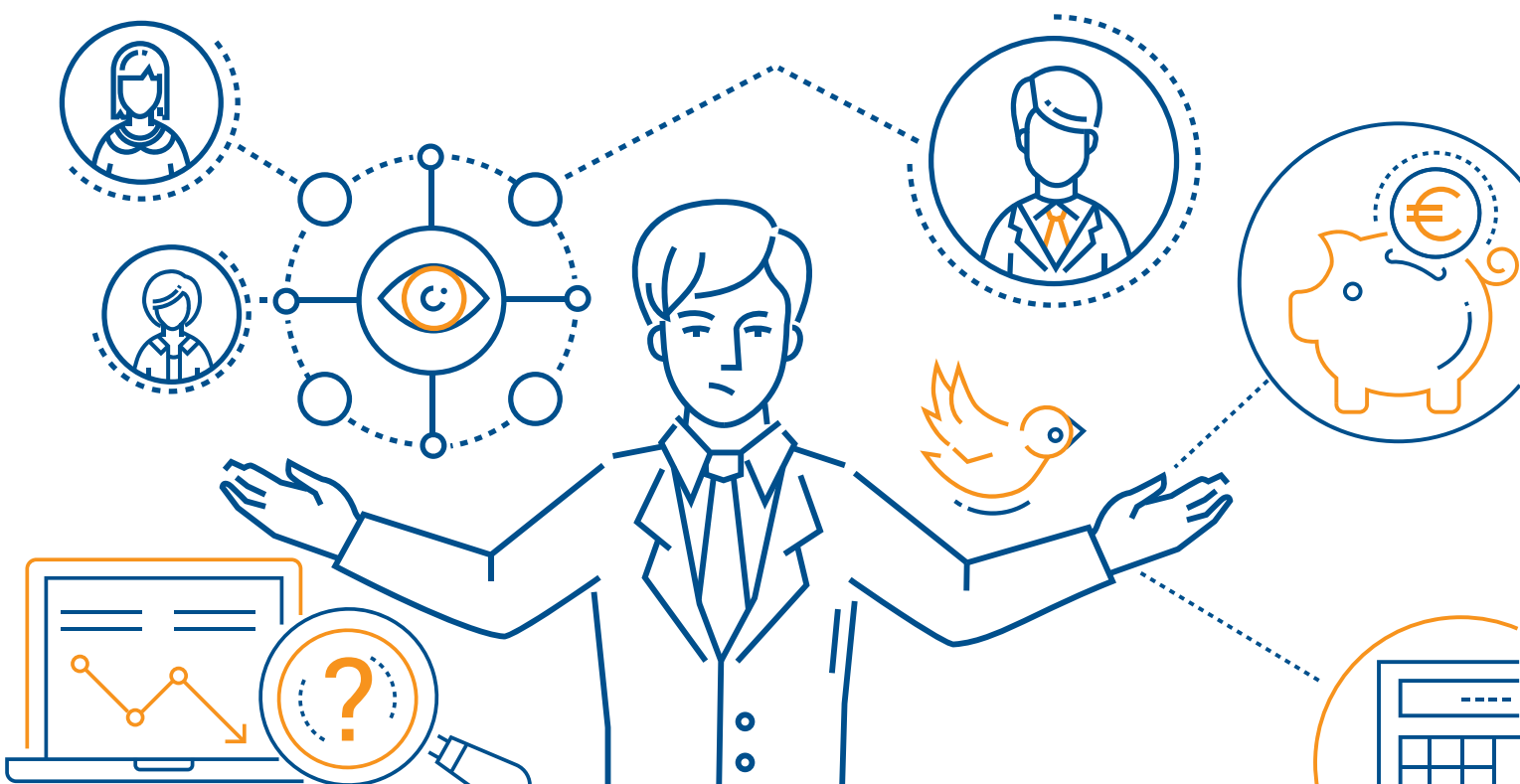
Weiche Kompetenzen werden bei Fachkräften immer wichtiger. Acht von zehn Unternehmen sehen in der Veränderungsbereitschaft die wesentlichste Kompetenzanforderung der Zukunft, gefolgt von sozialen Kompetenzen (70 Prozent).

### UNTERNEHMEN NUTZEN VIELFÄLTIGE REKRUTIERUNGSKANÄLE!

Je größer der Fachkräftebedarf ist, umso kreativer müssen die Unternehmen bei der Fachkräftegewinnung werden. Neben den traditionellen Wegen über die Bundesagentur für Arbeit und Printanzeigen besitzt die Rekrutierung über die eigene Belegschaft eine hohe Bedeutung.

### „NEUE“ ZIELGRUPPEN RÜCKEN IN DEN FOKUS!

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs greifen die Unternehmen auf die Potenziale der Zielgruppe 50+, (79 Prozent) aber auch auf schwächere Bewerber (72 Prozent) zurück. Des Weiteren wird eine Erhöhung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten (49 Prozent) angestrebt.



## 2 | PART I: IST-SITUATION

### FACHKRÄFTEMANGEL – ERHEBLICHE AUSWIRKUNGEN ERWARTET

Rund 60 Prozent der Unternehmen äußern, dass sie sich bereits stark oder sehr stark vom Fachkräftemangel betroffen sehen. Lediglich für jedes achte Unternehmen ist dieser aktuell noch nicht spürbar.

Im Laufe der nächsten Jahre wird sich die Situation deutlich verschärfen. In zehn Jahren rechnet die Hälfte der Unternehmen mit erheblichen Auswirkungen auf die eigene Zukunftsfähigkeit

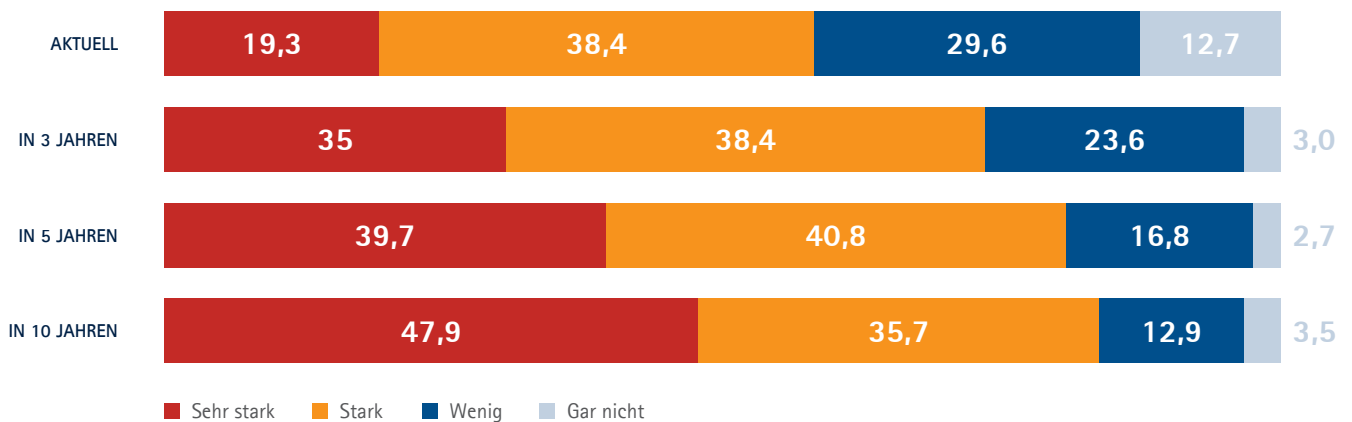
aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt.

Insgesamt 85 Prozent sehen eine mindestens starke Betroffenheit für ihren Betrieb. Der Anteil der Unternehmen, der sich wenig oder gar nicht betroffen sieht, sinkt von 42 Prozent heute auf 15 Prozent in zehn Jahren.

### WIE STARK SEHEN SIE SICH VOM FACHKRÄFTEMANGEL BETROFFEN?

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

Grafik 1



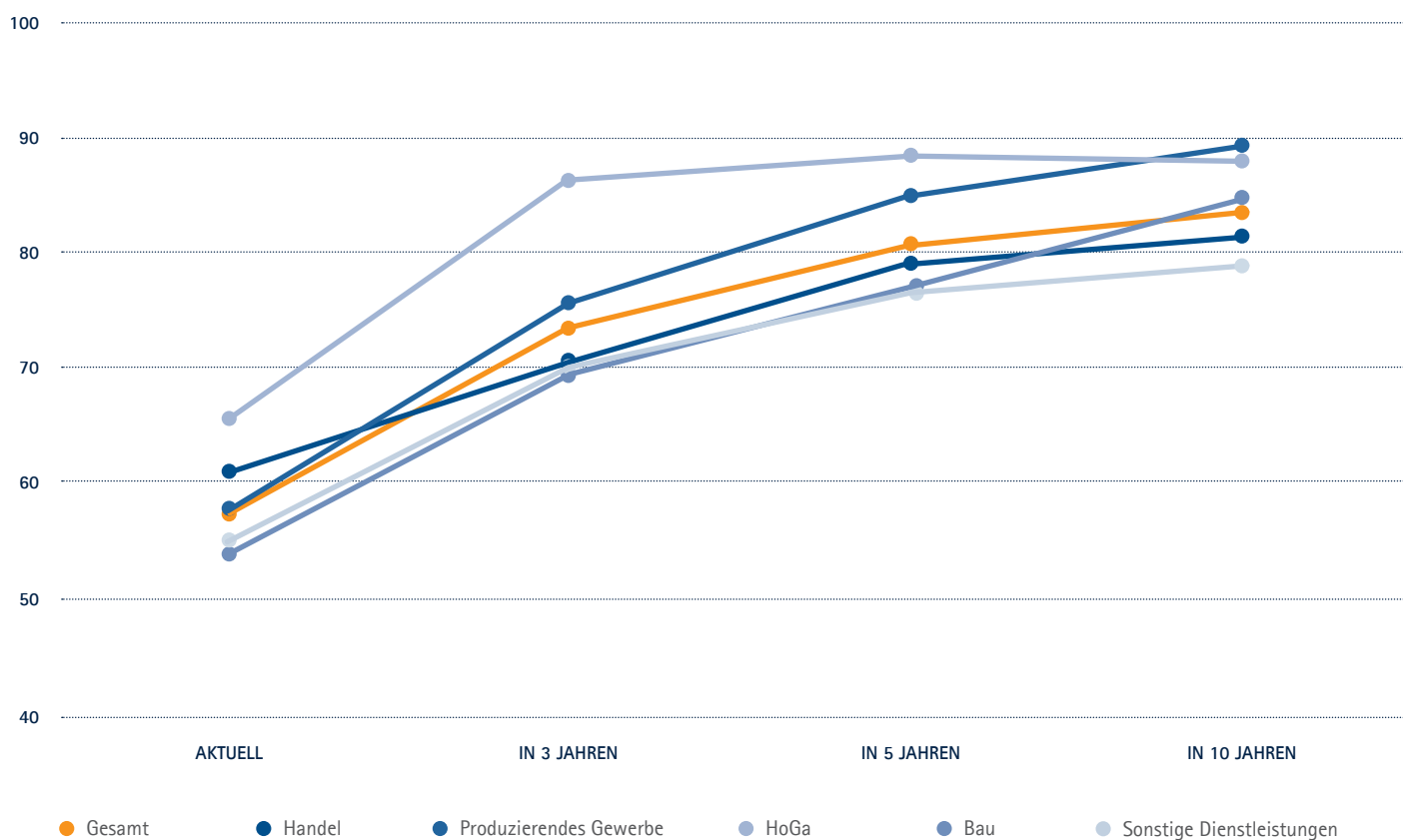
Auch im Branchenvergleich ist diese Entwicklung deutlich zu erkennen. Betriebe aus der Hotellerie und Gastronomie sehen sich aktuell mit 65 Prozent stark betroffen. Die deutlichste Entwicklung wird jedoch im produzierenden Gewerbe erwartet: Nahezu 90 Prozent rechnen in zehn Jahren mit signifikanten Problemen, eine Steigerung von rund 55 Prozent.

Gar keine Betroffenheit sieht dann nur noch ein verschwindend geringer Anteil von etwa einem Prozent. Somit bleibt die Fachkräftesicherung Zukunftsthema Nummer 1, wenn es um den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen geht.

### ANTEIL DER UNTERNEHMEN, DIE SICH STARK UND SEHR STARK BETROFFEN SEHEN.

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

Grafik 2



## FACHKRÄFTEMANGEL SORGT FÜR MEHRBELASTUNG

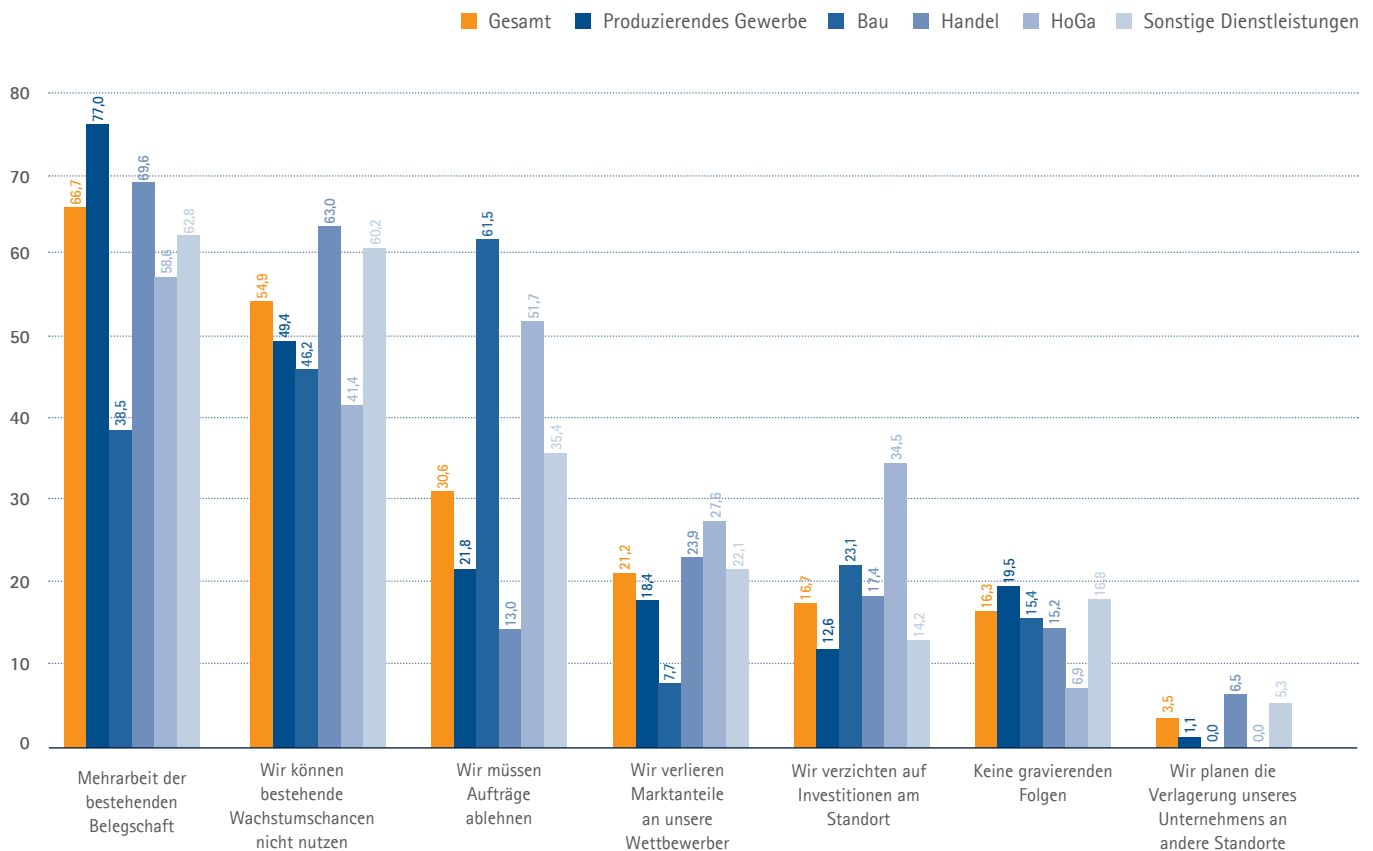
Die mangelnde Verfügbarkeit von Arbeitskräften geht an den Unternehmen nicht spurlos vorüber – ganz im Gegenteil, sie hat erhebliche Folgen für deren wirtschaftliche Entwicklung. Insgesamt rechnen nur 16 Prozent damit, dass der Fachkräftemangel keine größeren Folgen mit sich bringt. Besonders brisant ist die Lage in Hotellerie und Gastronomie: Nur 6 Prozent sehen keine gravierenden Folgen auf sich zukommen. Insgesamt auf Rang 1

rangiert die Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft. Zwei Drittel der Unternehmen müssen die Arbeit auf weniger Köpfe verteilen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen gibt an, potenzielle Wachstumschancen nicht nutzen zu können, fatal in einer sich zunehmend globalisierenden Welt. Insbesondere Unternehmen der Baubranche und aus Hotellerie und Gastronomie müssen in erheblichem Maße Aufträge ablehnen.

## WELCHE FOLGEN HAT DER FACHKRÄFTEMANGEL IN IHREM UNTERNEHMEN?

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %, MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

Grafik 3





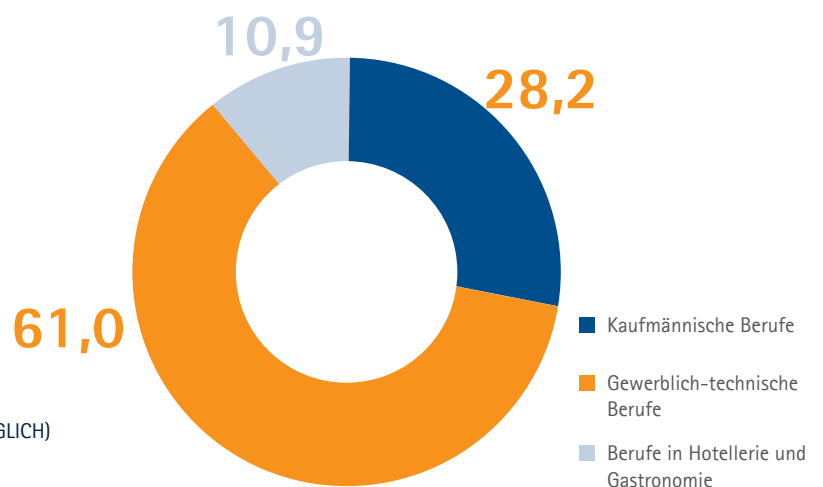
## MINT-FACHKRÄFTE SIND MANGELWARE

Fachkräfte werden über alle Branchen hinweg gesucht. Deutlich zu erkennen: Der Schuh drückt besonders im gewerblich-technischen Bereich. Arbeitskräfte mit einem fachlichen Hintergrund in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sind heiß begehrt und begrenzt verfügbar. Bei den freien, nicht repräsentativen Äußerungen der Unternehmen sind zwei Aspekte auffallend: In der Dienstleistungsbranche sind verstärkt IT-Qualifikationen gefragt. Im produzierenden Gewerbe liegen die Schwerpunkte eher in gewerblichen Qualifikationen wie beispielsweise Mechatronik oder dem Ingenieurwesen.

Die deutlichsten Engpässe bei gewerblich-technisch Qualifizierten gibt es in den mittleren und großen Betrieben. Hier liegt der Bedarf an MINT-Fachkräften deutlich über dem Bedarf an kaufmännischem Personal. Kleinere Betriebe bis 50 Mitarbeiter weisen eine annähernd gleiche Verteilung der Engpässe auf.

## IN WELCHEN BERUFSFELDERN BESTEHEN PERSONALENGPÄSSE? (UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

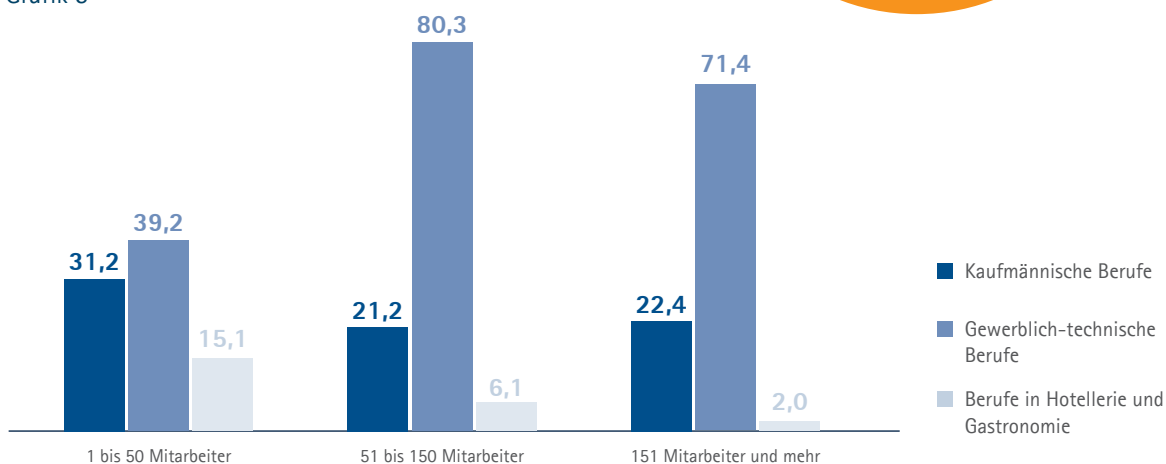
Grafik 4



## ENGPÄSSE NACH GRÖSSENKLASSEN

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %, MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)

Grafik 5



## BERUFLICHE QUALIFIKATION IST DAS NADELÖHR

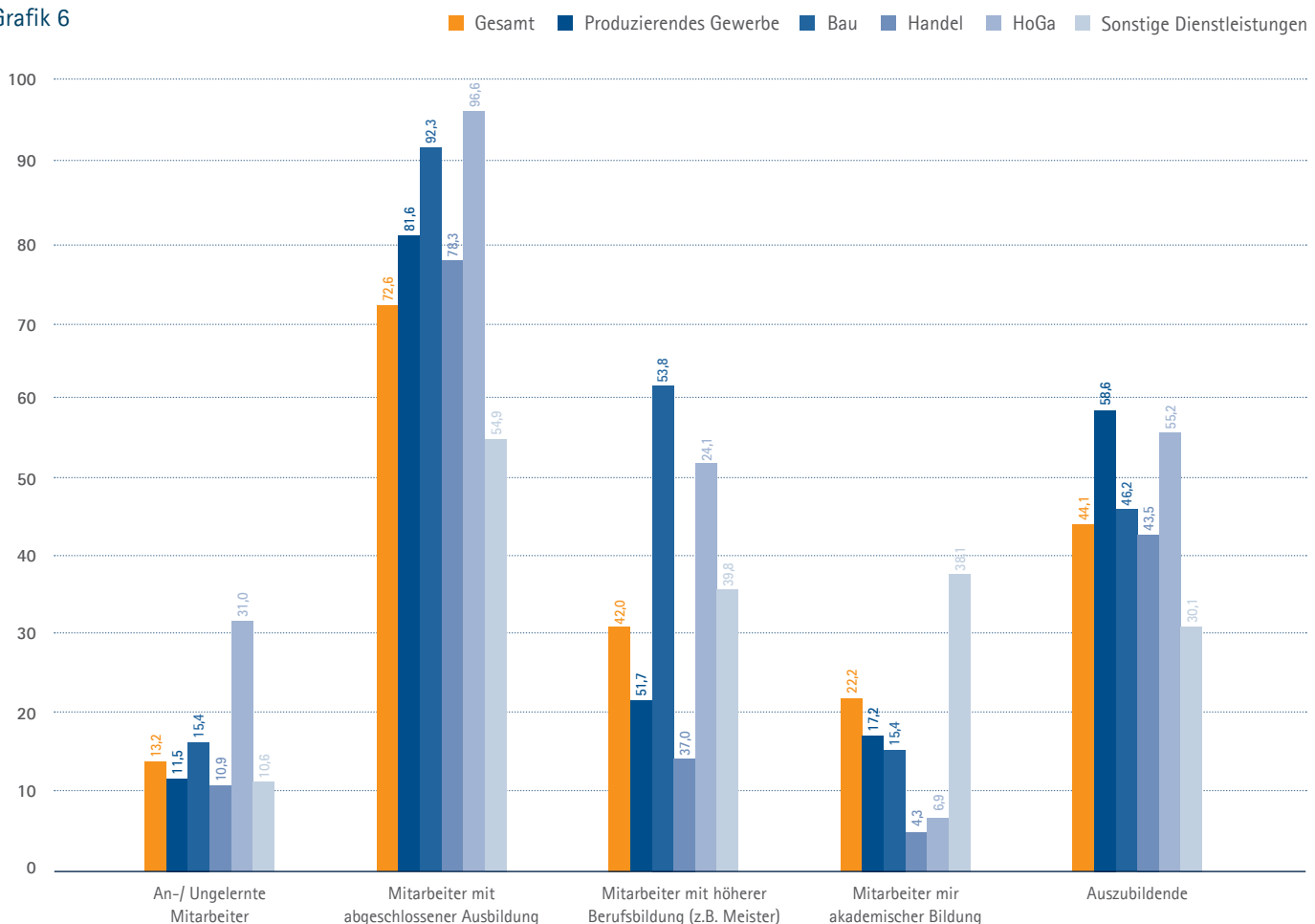
Die Erkenntnis ist nicht neu, unterstreicht aber den dringenden Handlungsbedarf: Der Mangel an beruflich qualifizierten Mitarbeitern ist DER Wehrmutstropfen für die Unternehmen bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs. Über alle Branchen hinweg geben drei Viertel der Unternehmen an, akuten Bedarf an Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung zu haben, bei weitergebildeten Mitarbeitern ist es noch einmal rund die Hälfte. Dem gegenüber sind Mitarbeiter mit akademischem Hintergrund, vor allem in der Dienstleistungsbranche ein gefragtes Gut.

Dass Unternehmen ihren zukünftigen Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung selbst decken wollen, wird deutlich: 44 Prozent der Betriebe suchen händeringend nach Auszubildenden, allen voran das produzierende Gewerbe (59 Prozent), sowie Hotellerie und Gastronomie (55 Prozent). Interessant: Trotz zunehmender Automatisierung sind an- und ungelernete Mitarbeiter weiterhin gefragt. Etwa jedes siebte Unternehmen hat hier Bedarf, in Hotellerie und Gastronomie ist es sogar jedes Dritte.

## BESONDERER BEDARF NACH QUALIFIKATIONSNIVEAUS

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

Grafik 6



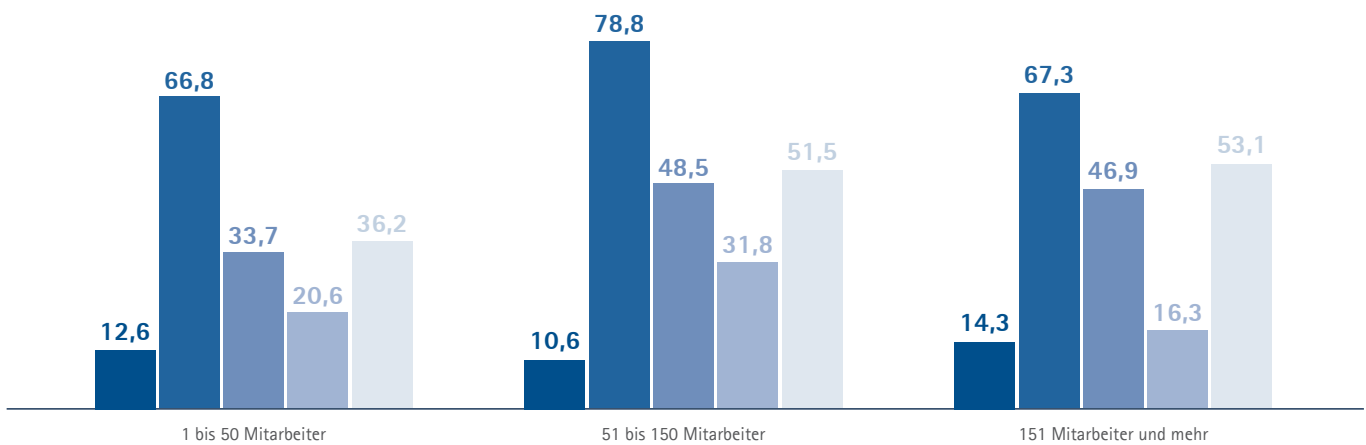
Eines wird deutlich: Die berufliche Qualifikation spielt eine entscheidende Rolle in Unternehmen. Durch alle Größenklassen hinweg, besteht hier der größte Bedarf. Gut ausgebildete Fachkräfte

bilden somit die Grundlage für die Unternehmen, gleich welcher Größe, wenn es darum geht, weiterhin wirtschaftlich erfolgreich am Markt zu agieren.

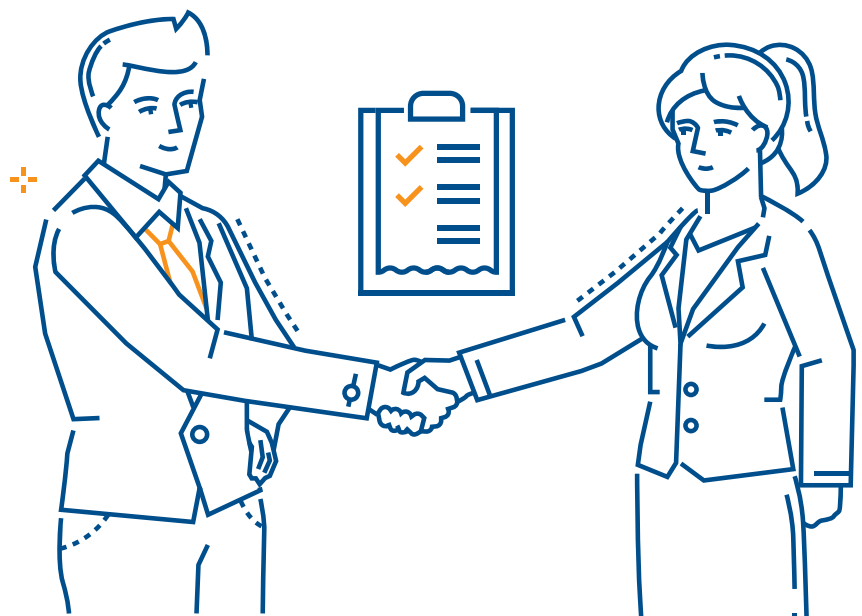
### BEDARF NACH QUALIFIKATIONSNIVEAUS UND GRÖSSENKLASSEN

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

Grafik 7



- An-/Ungelernte Mitarbeiter
- Mitarbeiter mit abgeschlossener Ausbildung
- Mitarbeiter mit höherer Berufsbildung (z.B. Meister)
- Mitarbeiter mit akademischer Bildung
- Auszubildende



### 3 | PART II: MASSNAHMEN DER UNTERNEHMEN

#### VIelfÄLTIGE REKRUTIERUNG

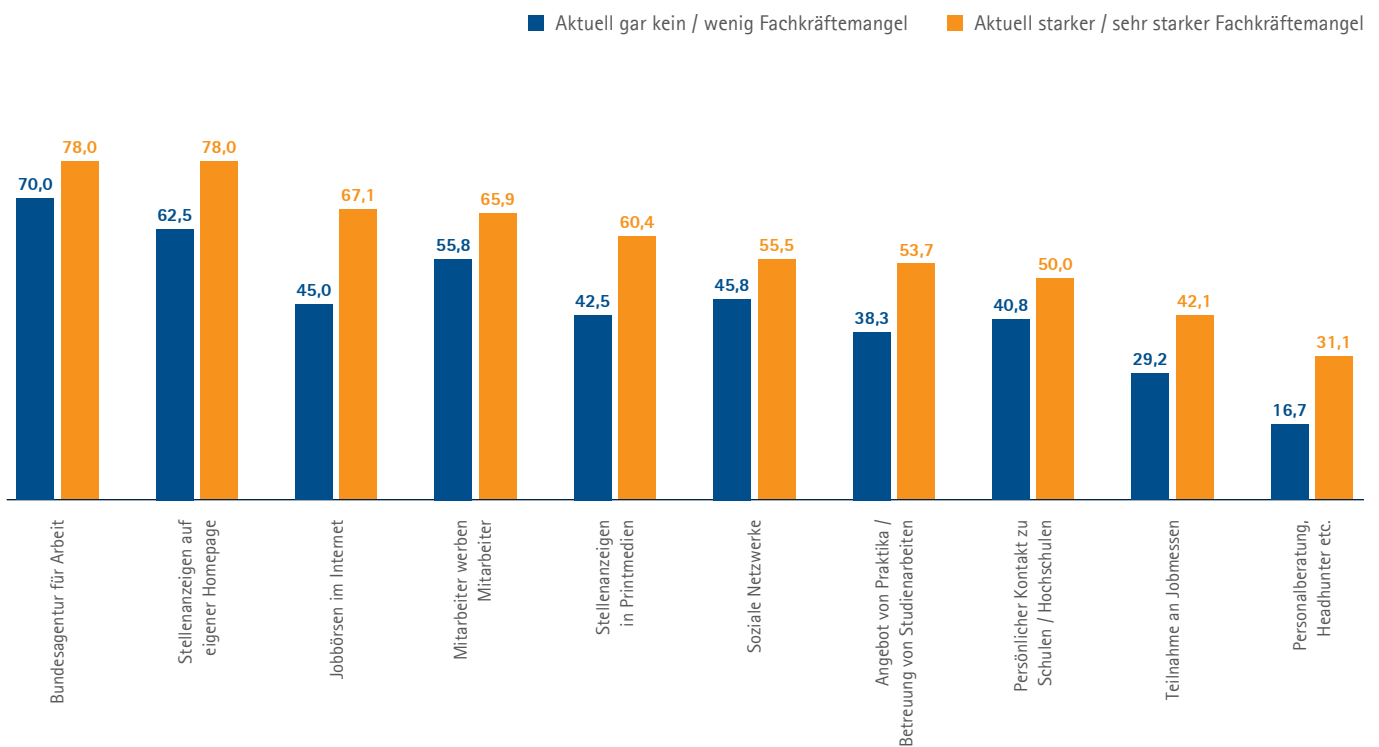
Je stärker der Fachkräftemangel derzeit schon ausgeprägt ist, desto intensiver setzen sich die Unternehmen mit Rekrutierungsinstrumenten auseinander – ein nicht zu vernachlässigender Kostenfaktor. Dabei stehen Online-Angebote wie Jobbörsen oder die eigene Homepage neben den Angeboten der Bundesagentur für Arbeit besonders hoch im Kurs. Der direkte Kontakt zu möglichen Kandidaten spielt jedoch ebenfalls eine große Rolle:

Die Empfehlung von Kandidaten durch eigene Angestellte wird häufiger genutzt als beispielsweise klassische Stellenanzeigen und Social Media-Arbeit. Für eine möglichst frühe Ansprache potenzieller Mitarbeiter sind etwa die Hälfte der Unternehmen mit aktuellem Mangel bereits an Schulen und Hochschulen präsent. Schlusslicht bildet die Suche über Personalberatungen und Headhunter.

#### REKRUTIERUNGSKANÄLE

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %, MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH)

Grafik 8

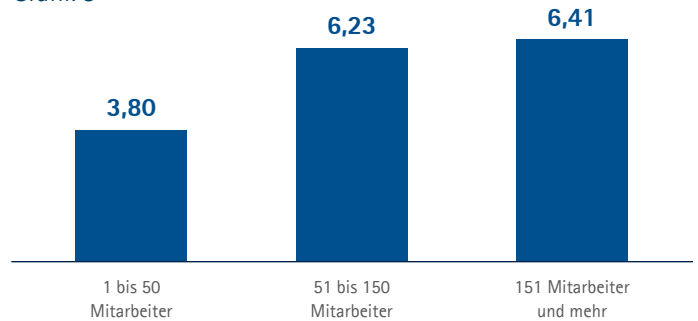


Es gibt jedoch eine eindeutige Tendenz: Je größer das Unternehmen, desto mehr Rekrutierungskanäle werden eingesetzt. Größere Unternehmen nutzen durchschnittlich doppelt so viele Möglichkeiten, wie kleine Unternehmen. Dies legt die Vermutung nahe, dass knappere finanzielle und personelle Ressourcen bei kleineren Unternehmen dafür verantwortlich sind. Darüber hinaus ist der Bedarf größerer Unternehmen an Fachkräften deutlich höher. Auffällig ist auch, dass insbesondere der persönliche Kontakt zu potenziellen Mitarbeitern auf Jobmessen, an Schulen und Hochschulen und über Praktika und Studienarbeiten deutlich häufiger von größeren Unternehmen genutzt wird.

### ANZAHL PARALLEL GENUTZTER REKRUTIERUNGSKANÄLE (VON MAX. 10)

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

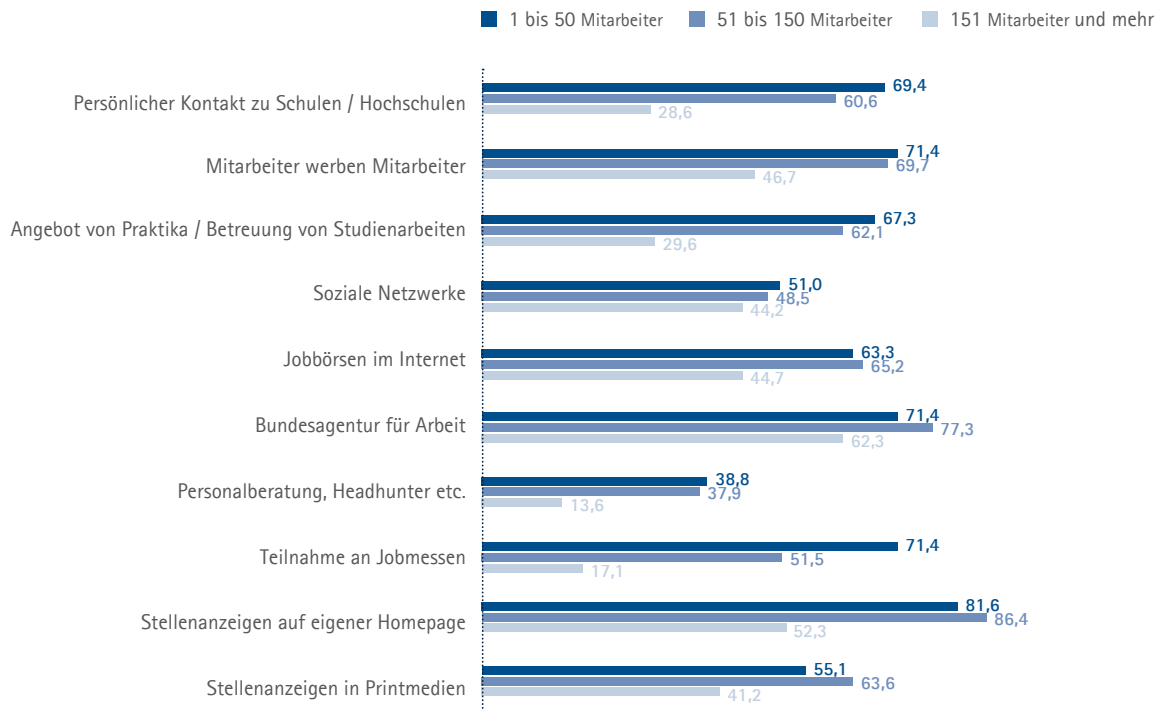
Grafik 8



### REKRUTIERUNGSKANÄLE NACH GRÖSSENKLASSEN

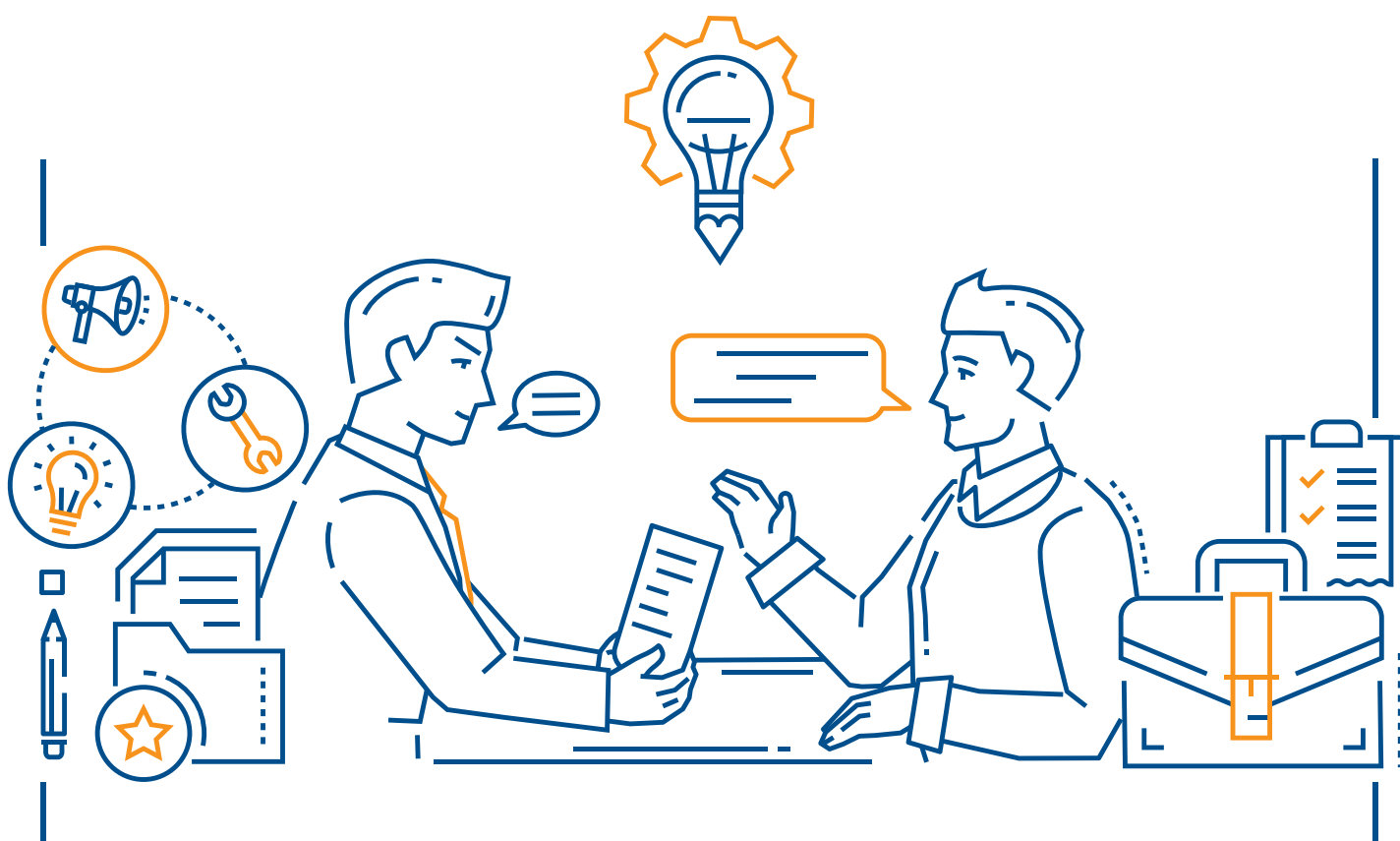
(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %, MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH)

Grafik 14



Um im hart umkämpften Fachkräftemarkt bestehen zu können, bieten Unternehmen eine Vielzahl an attraktiven Rahmenbedingungen. Spitzenreiter ist unbestritten die ständige Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter. Ein Indikator für die sich schnell ändernden Tätigkeitsprofile und Anforderungen und Zeuge der geringen Verfügbarkeit von Know-how auf dem freien Arbeitsmarkt. Im Handel geben sogar 95 Prozent der Betriebe an, Weiterbildung als Mittel gegen den eigenen Fachkräftemangel zu nutzen. Auffällig ist der hohe Anteil der Unternehmen, die sich mit Maßnahmen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (75 Prozent) und damit einhergehend auch mit Angeboten für Mitar-

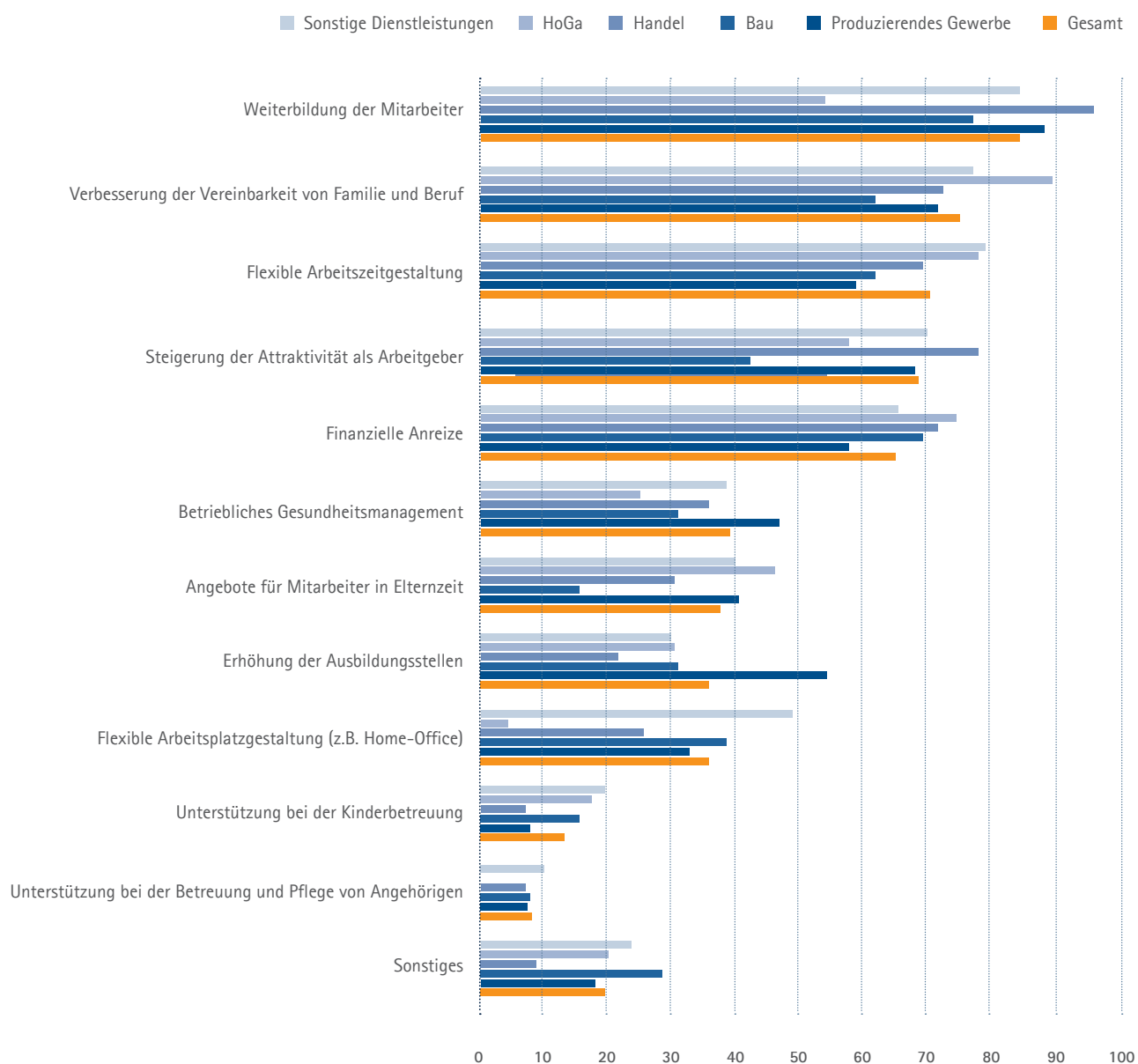
beiter in Elternzeit (38 Prozent) auseinandersetzen. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort zeugt von einer steigenden Eigenverantwortung der Belegschaft. Finanzielle Anreize setzen immerhin zwei von drei Unternehmen ein. In den freien Äußerungen wird deutlich, dass nicht-monetäre Anreize überwiegen. Angebote und Lösungen, die auf Teamgeist, flexible Arbeitszeit inklusive Lebensarbeitszeitkonten sowie die Übertragung von Verantwortung im Unternehmen zielen, werden besonders oft genannt. Gleichzeitig bedeuten diese Zugeständnisse für die Unternehmen eine immer größere finanzielle und administrative Herausforderung.



## MASSNAHMEN GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %, MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH)

Grafik 15



## „NEUE“ ZIELGRUPPEN IM FOKUS

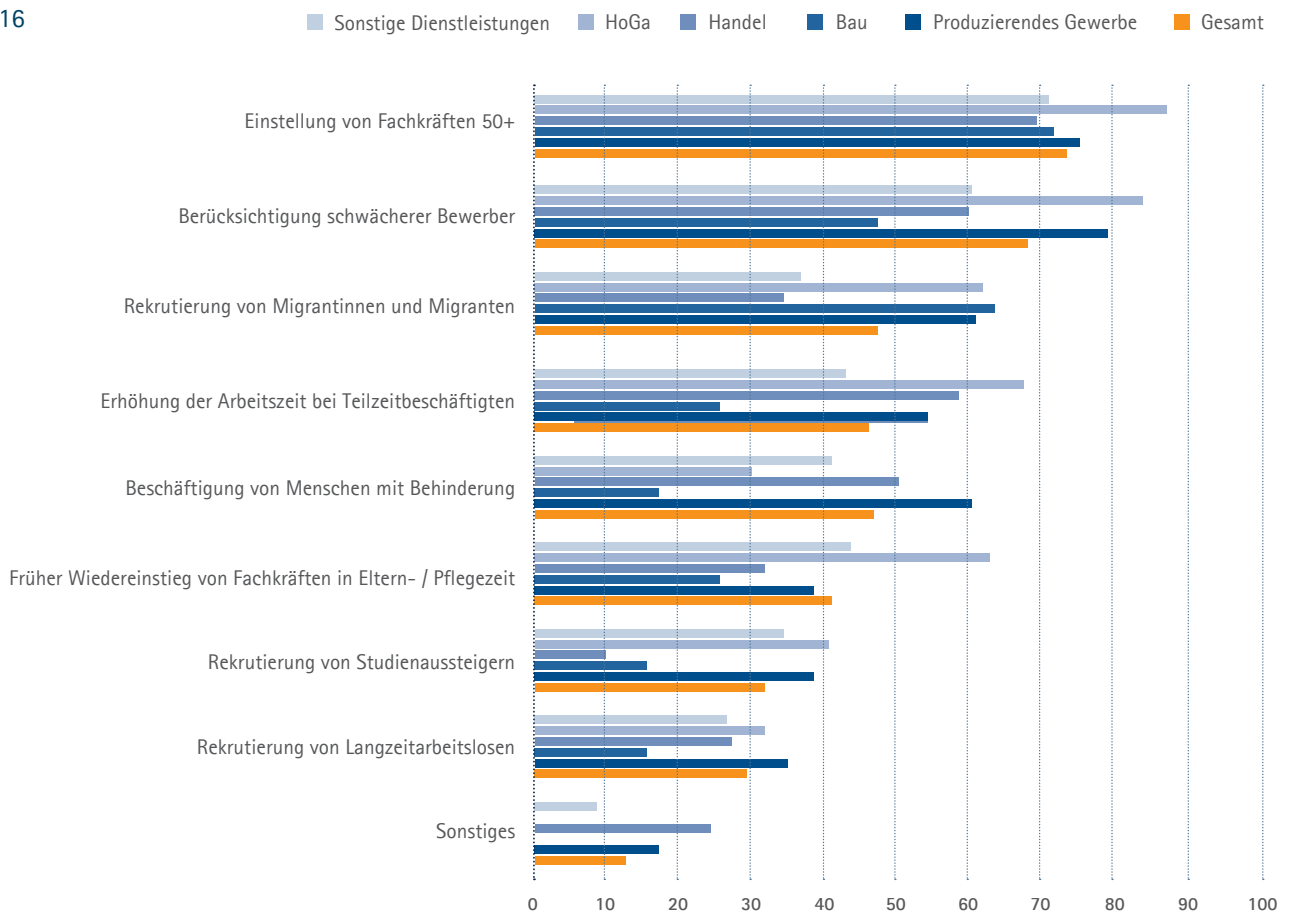
Unsere sich stetig wandelnde Gesellschaft wirkt sich auf den Arbeitsmarkt sowie auf Ansprüche und Bedürfnisse von Arbeitnehmern aus. Darauf muss Personalarbeit sich heute intensiv einstellen und darf dabei keine Zeit vergeuden. Für die Unternehmen bedeutet das einen hohen Einsatz von Ressourcen und nicht selten die Anpassung von Geschäftsprozessen an die Bedarfe ihrer Mitarbeiter. Besonders deutlich wird: Das Know-how älterer Mitarbeiter ist für Unternehmen heute unverzichtbar. Über 70 Prozent stellen sich speziell auf die Bedürfnisse von Mitarbeitern 50+ ein, dicht gefolgt von schwächeren Bewerbern mit etwa 65 Prozent.

Die Potenziale, die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bieten, sind Unternehmen ebenfalls bewusst: Insgesamt setzt etwa die Hälfte der Betriebe auf diese Zielgruppe – ein Zeichen für den dringenden Entbürokratisierungsbedarf bei qualifizierter Zuwanderung. Hotellerie und Gastronomie sind in vielen Bereichen Spitzenreiter, so ist die Branche sowohl bei Fachkräften 50+, als auch bei der Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitkräften und dem frühen Wiedereinstieg nach Eltern- oder Pflegezeit anderen Arbeitgebern im Branchenvergleich weit voraus.

## NEUE ZIELGRUPPEN

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

Grafik 16





Es zeigt sich: Unternehmen, die sich bereits vom Fachkräftemangel betroffen sehen, stellen sich schon deutlich stärker auf diese „neue“ Zielgruppen ein. Sie rücken zunehmend in den Fokus der Personalarbeit. Der Umgang mit Diversität erhält dadurch einen neuen Stellenwert, mit der Folge eines breiteren Portfolios zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

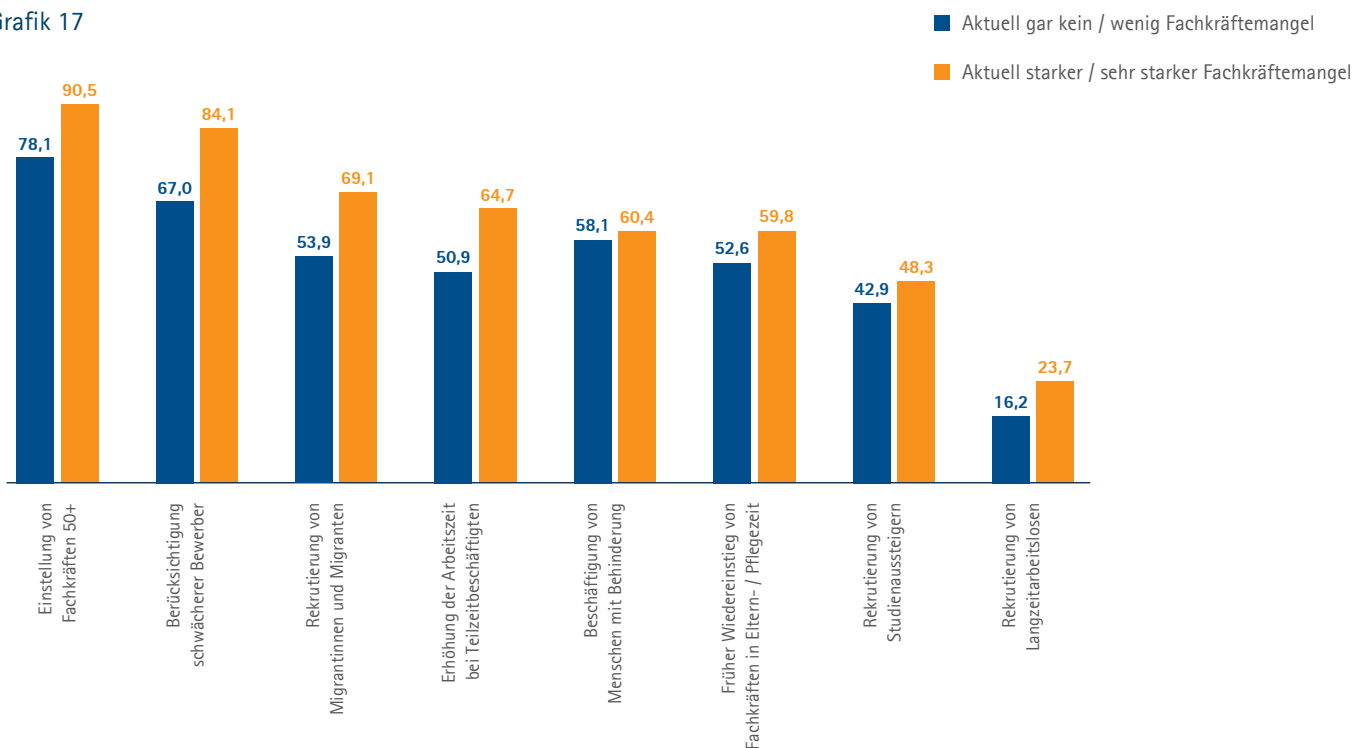
Um diese Fachkräftepotenziale bestmöglich nutzen zu können,

fordern die befragten Unternehmen günstigere Rahmenbedingungen. Insbesondere eine engere Zusammenarbeit mit der Politik, verstärkte (finanzielle) Förderung bei der Qualifizierung von Mitarbeitern sowie den Abbau bürokratischer Hürden werden als hilfreich angesehen. Gleichzeitig ist die Attraktivität des Standorts, nach Ansicht der Unternehmen, eine wichtige Voraussetzung, um Fachkräfte zu finden und langfristig zu binden.

## WELCHE FACHKRÄFTEPOTENZIALE NUTZEN SIE BEREITS ODER PLANEN SIE ZU NUTZEN?

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

Grafik 17



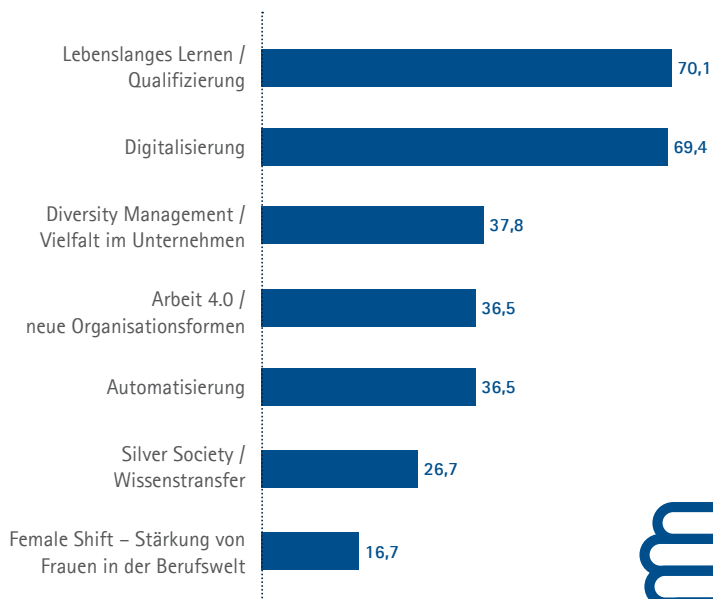
## QUALIFIZIERUNG HAT PRIORITÄT

Für Personalverantwortliche ist klar: Fortlaufende Qualifizierung der Mitarbeiter und der Übergang zu digitalen Prozessen hat absolute Priorität. 70 Prozent der Unternehmen sehen diese beiden Trends mit Abstand an der Spitze, wenn es um Entwicklungen in der Personalarbeit geht.

## TRENDS FÜR DIE PERSONALPOLITIK

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

Grafik 18



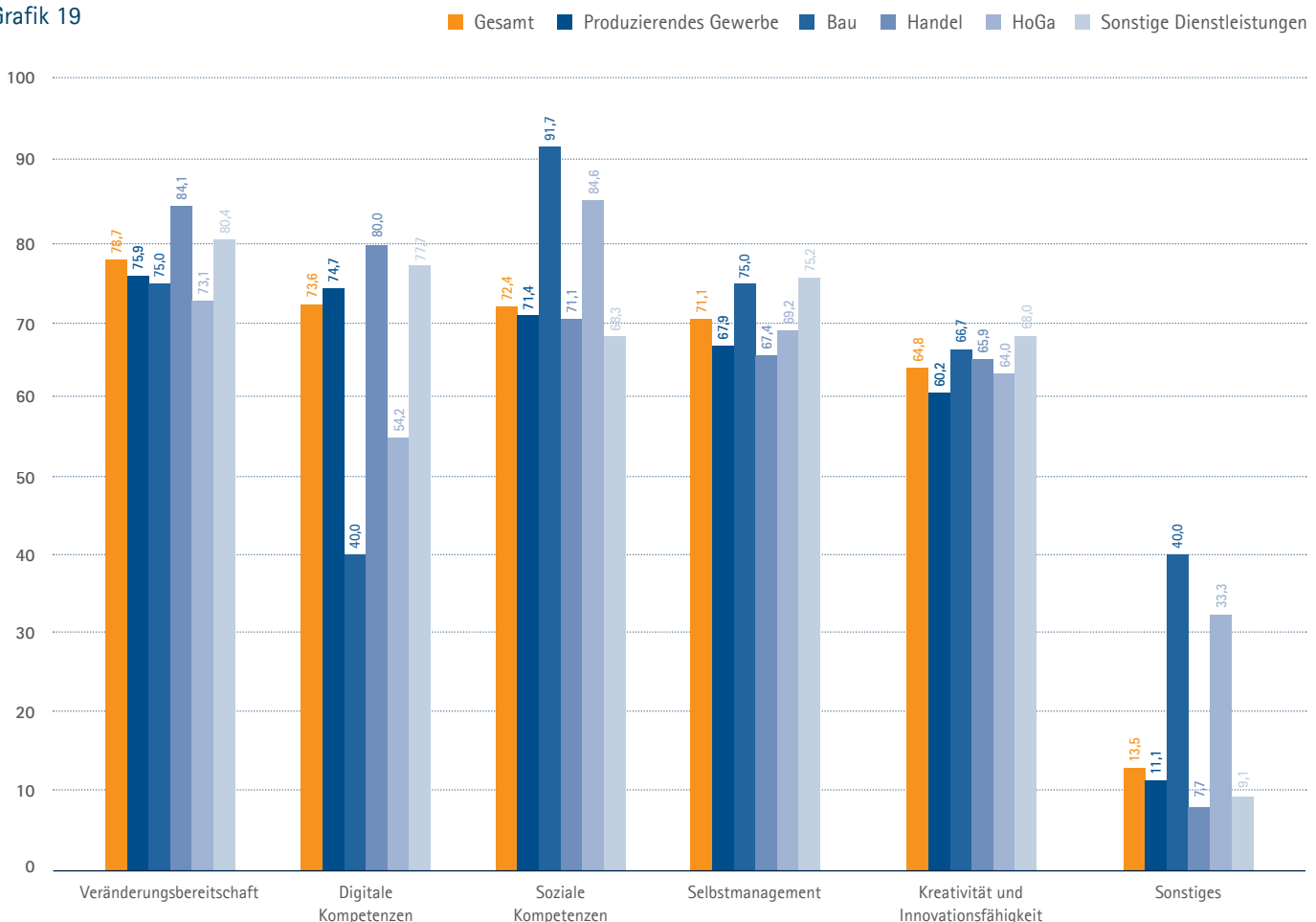
Weiche Kompetenzen werden für Fachkräfte immer wichtiger. In sich ständig weiterentwickelnden Geschäfts- und Produktionsprozessen erwarten Unternehmen zukünftig besonders Veränderungsbereitschaft von ihrer Belegschaft. Acht von zehn Unternehmen bewerten diese Kompetenz zukünftig als wichtig. Bei steigendem Digitalisierungsgrad und entsprechenden Anforderungen an die Mitarbeiter ist die Bedeutung sozialer Kompetenzen für mehr als 70 Prozent der Unternehmen

gleichzeitig sehr hoch. Aus anderen Studien ist bekannt, dass die Notwendigkeit ausgeprägter Kommunikationsfähigkeit zukünftig deutlich steigt. Auch die freien Äußerungen der befragten Unternehmen machen deutlich: Soft Skills werden ein immer entscheidenderes Kriterium. Umso wichtiger, dass diese den angehenden Fachkräften bereits durch Schule und Bildung so früh wie möglich vermittelt werden.

## ZUKÜNFTIG BENÖTIGTE KOMPETENZEN

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

Grafik 19



## 4 | PART III: ÜBER DIESE UMFRAGE

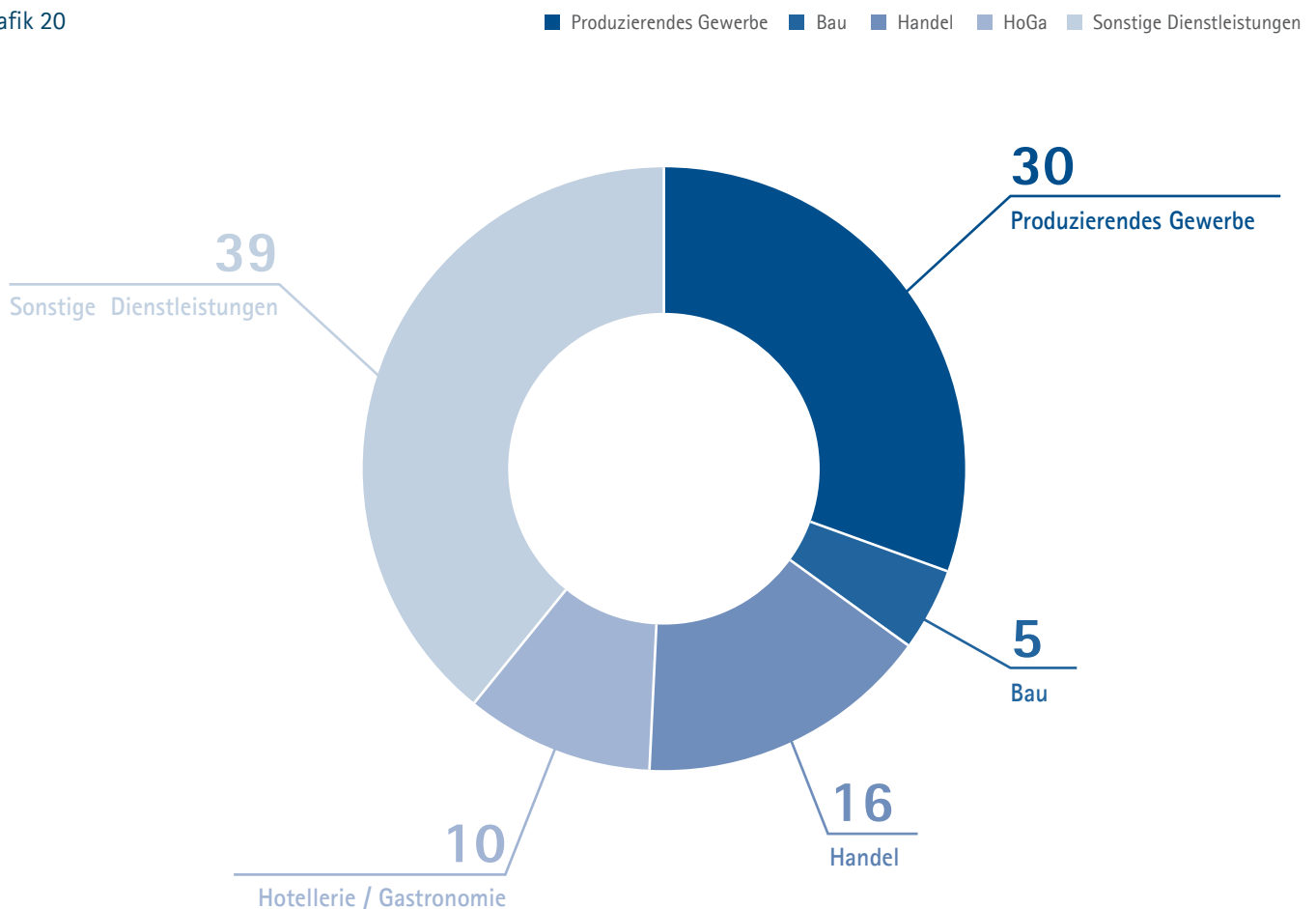
Mit dieser Umfrage haben die IHKs in Rheinland-Pfalz erstmals **gemeinsam** ihre Mitgliedsunternehmen befragt, um ein aktuelles Bild der Fachkräftesituation im Land zu zeichnen. An der Umfrage haben sich insgesamt 530 rheinland-pfälzische Unternehmen beteiligt.

Die vertretenen Branchen verteilen sich zu je etwa einem Drittel auf das produzierende Gewerbe und Dienstleistungen sowie zu 16 Prozent auf den Handel, 10 Prozent auf Hotellerie und Gastronomie und 5 Prozent auf die Baubranche.

### BRANCHENVERTEILUNG

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

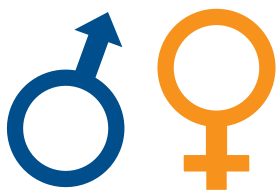
Grafik 20



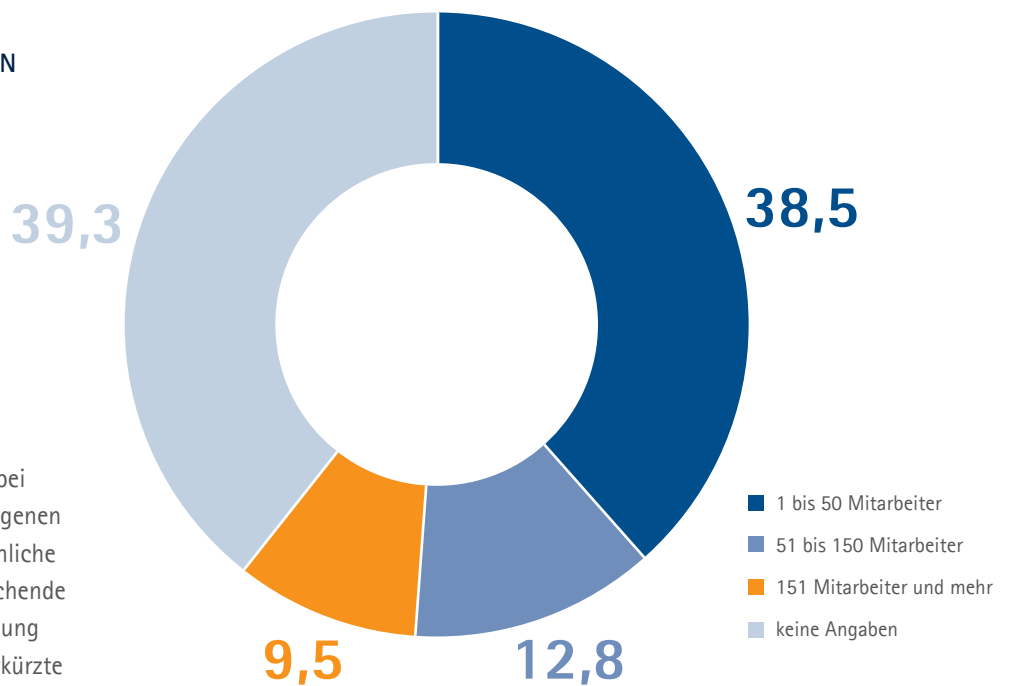
## UNTERNEHMEN NACH GRÖSSENKLASSEN

(UNTERNEHMENSANTWORTEN IN %)

Grafik 21



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Broschüre die männliche Form verwendet. (z.B. Mitarbeiter) Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.



# IMPRESSUM

## REDAKTION

Viktoria Braun, Luisa Marx,  
Sabine Mesletzky, Dirk Michel

Ansprechpartner/-innen:

### **IHK Koblenz**

Sabine Mesletzky  
Telefon 0261 106-166 | [mesletzky@koblenz.ihk.de](mailto:mesletzky@koblenz.ihk.de)  
[www.koblenz.ihk.de](http://www.koblenz.ihk.de)

### **IHK Pfalz**

Dirk Michel  
Telefon 0621 5904-1802 | [dirk.michel@pfalz.ihk24.de](mailto:dirk.michel@pfalz.ihk24.de)  
[www.pfalz.ihk24.de](http://www.pfalz.ihk24.de)

### **IHK für Rheinhessen**

Viktoria Braun  
Telefon 06131 262-1601 | [viktoria.braun@rheinessen.ihk24.de](mailto:viktoria.braun@rheinessen.ihk24.de)  
[www.rheinessen.ihk24.de](http://www.rheinessen.ihk24.de)

### **IHK Trier**

Luisa Marx  
Telefon 0651 9777-910 | [marx@trier.ihk.de](mailto:marx@trier.ihk.de)  
[www.trier.ihk.de](http://www.trier.ihk.de)

## STAND

Juni 2019, IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Vervielfältigung auf Papier und elektronischen Datenträgern sowie Einspeisung in Datennetze nur mit Genehmigung des Herausgebers. Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernimmt die IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz keine Gewähr. Fotos: shutterstock.



## HERAUSGEBER



Arbeitsgemeinschaft  
Rheinland-Pfalz

IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz

Schlossstraße 2 | 56068 Koblenz

Telefon 0261 106-0 | [service@ihk.de](mailto:service@ihk.de)

[www.ihk-rlp.de](http://www.ihk-rlp.de)  **GemeinsamFürFachkräfte**