

**ERGEBNISSE DER
UNTERNEHMENS-
BEFRAGUNG
ZUM THEMA ARBEITS-
UND FACHKRÄFTE**

NETWORK.RVS | FEBRUAR 2026

**DIE UMFRAGE WURDE IM ZEITRAUM VOM
30.10.25 BIS ZUM 10.02.26 DURCHGEFÜHRT.**

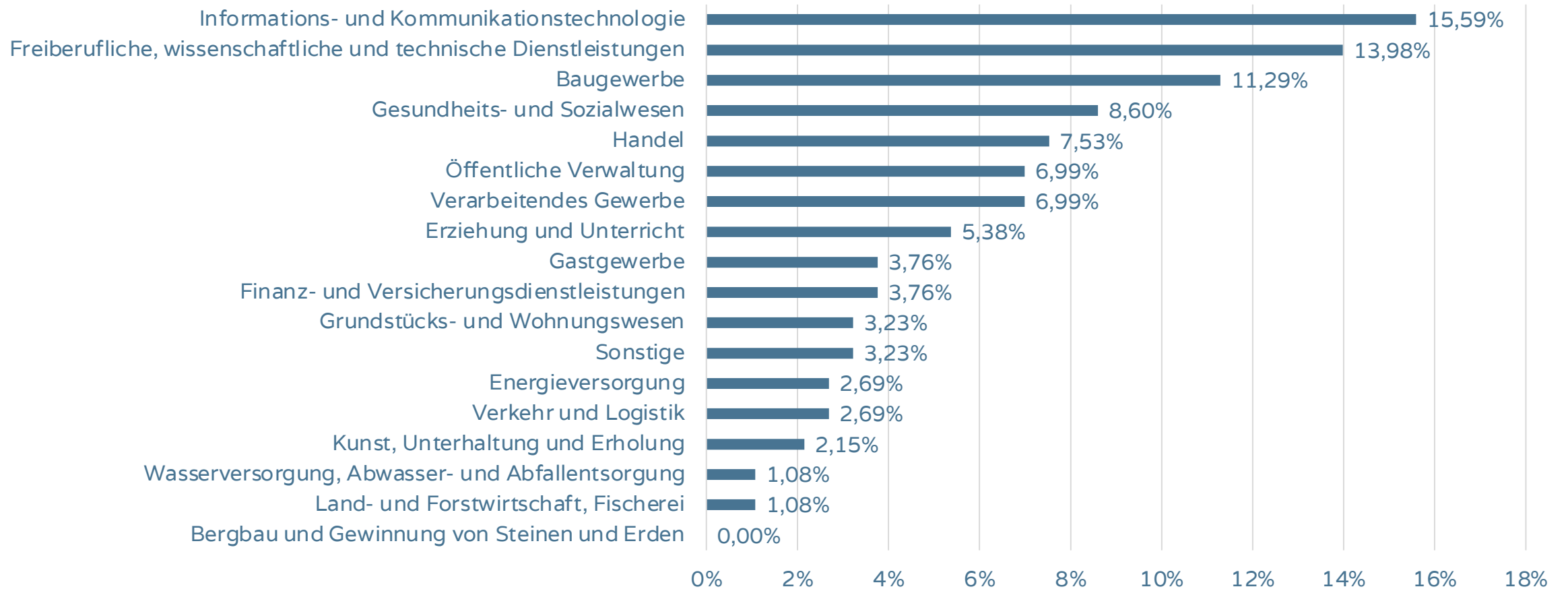
ES HABEN 225 PERSONEN TEILGENOMMEN.

**116 PERSONEN HABEN DIE UMFRAGE
VOLLSTÄNDIG AUSGEFÜLLT. DAS SIND 51,56%
DER TEILNEHMENDEN.**

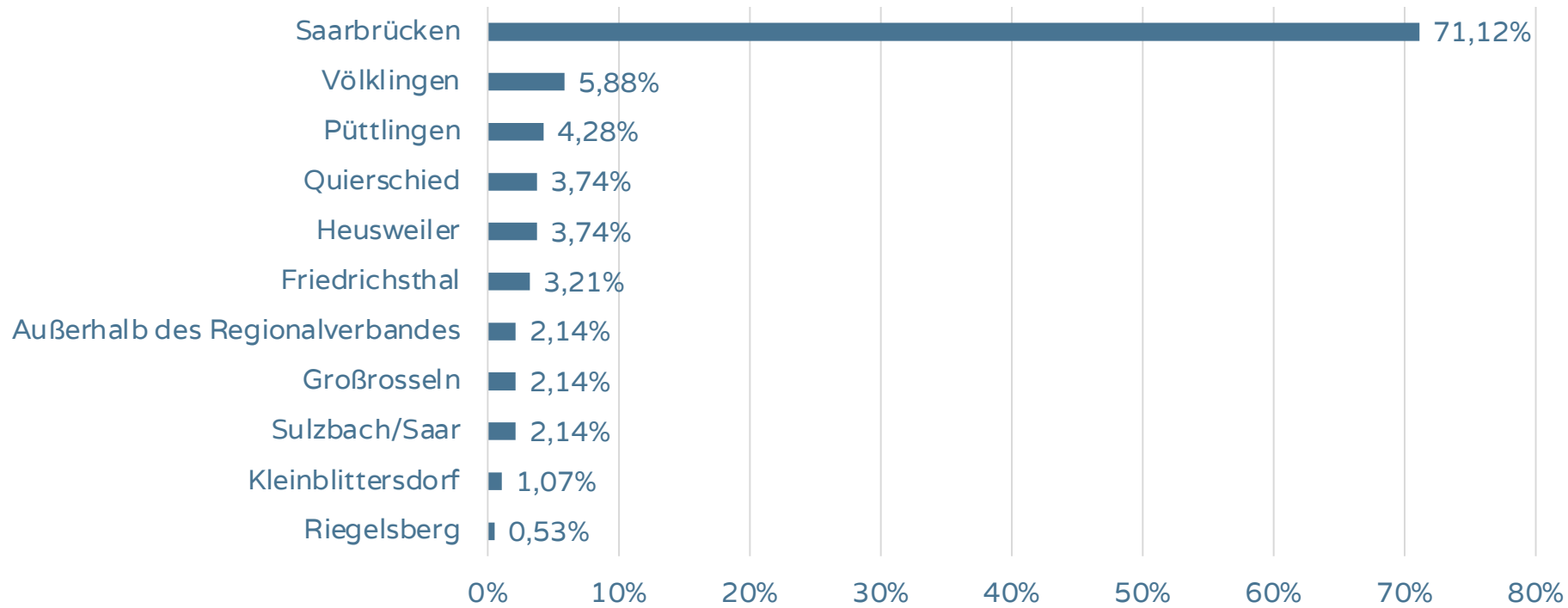
WER HAT TEILGENOMMEN?

AM HÄUFIGSTEN TEILGENOMMEN HABEN DIENSTLEISTER UND MITARBEITENDE AUS DER KOMMUNIKATIONSBRANCHE.

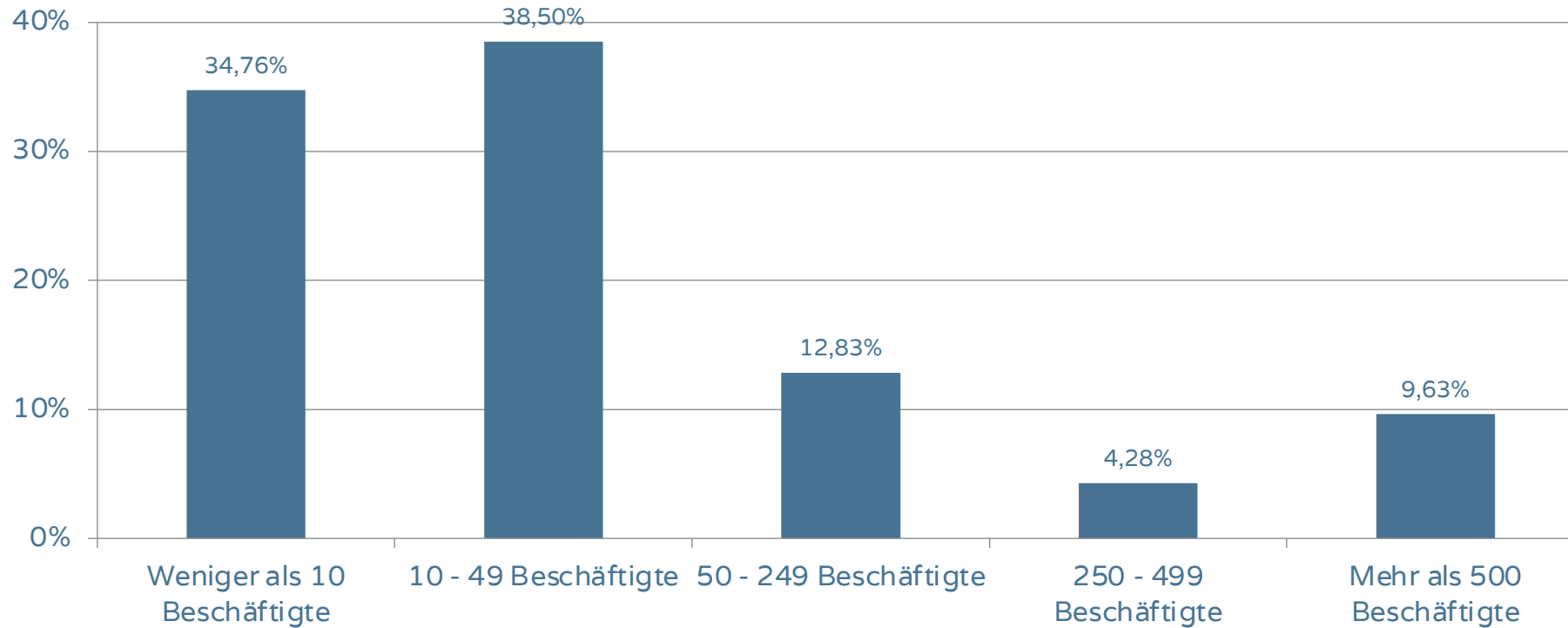
MODULDREI



ÜBER 70 PROZENT DER BEFRAGTEN KOMMEN AUS SAARBRÜCKEN.

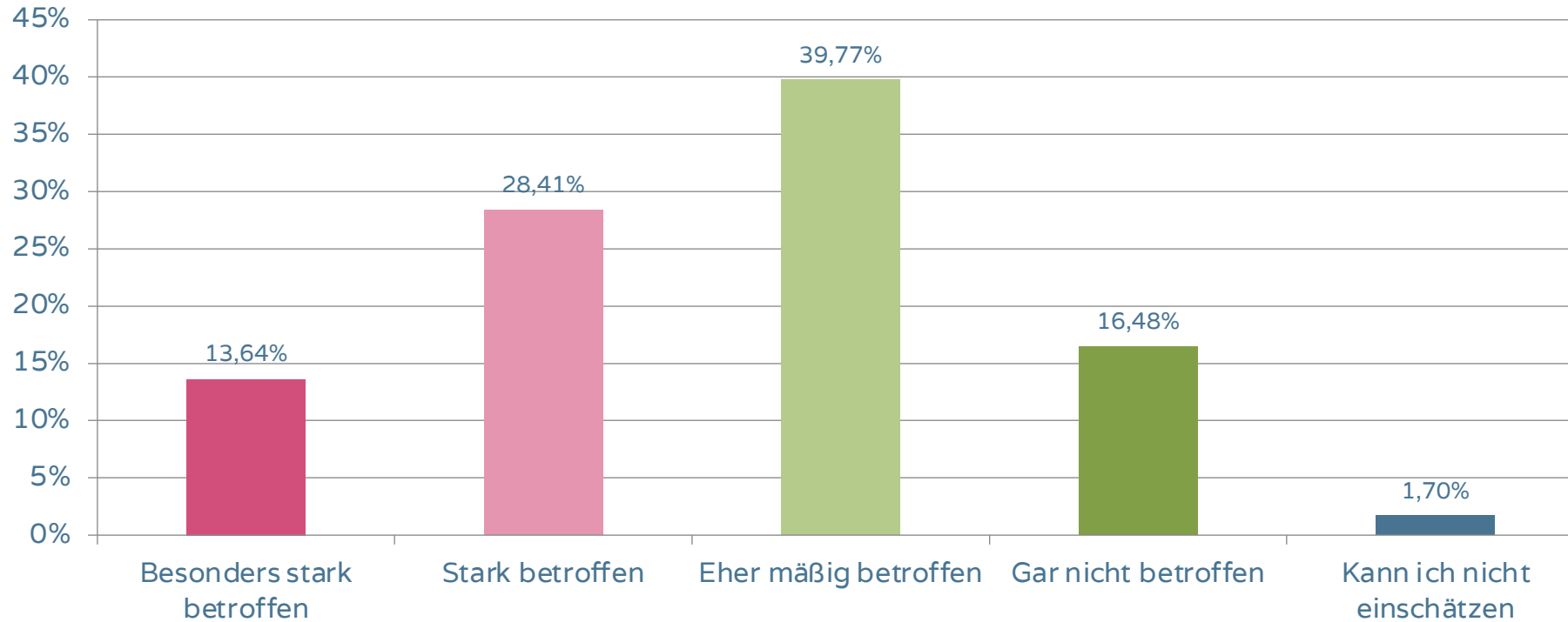


TEILGENOMMEN HABEN ÜBERWIEGEND KLEINE UNTERNEHMEN.

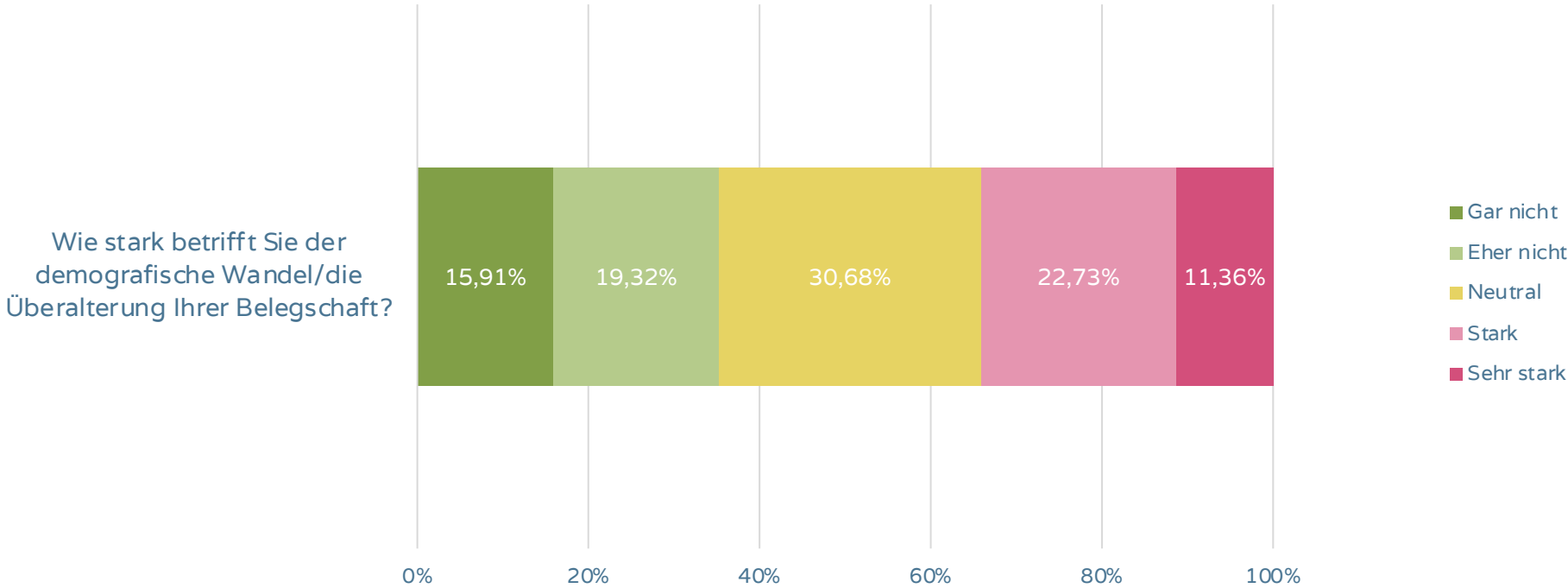


**AKTUELLE
ARBEITSKRÄFTESITUATION**

ZWEI VON FÜNF TEILNEHMENDEN HABEN PROBLEME MIT DEM FACHKRÄFTEMANGEL.



AUCH DIE ÜBERALTERUNG DER BELEGSCHAFT TRIFFT 30 PROZENT DER TEILNEHMENDEN EHER BIS SEHR STARK.



DAS ALTER ENTSPRICHT DEM DEUTSCHLANDWEITEN DURCHSCHNITTSWERT.

MODULDREI

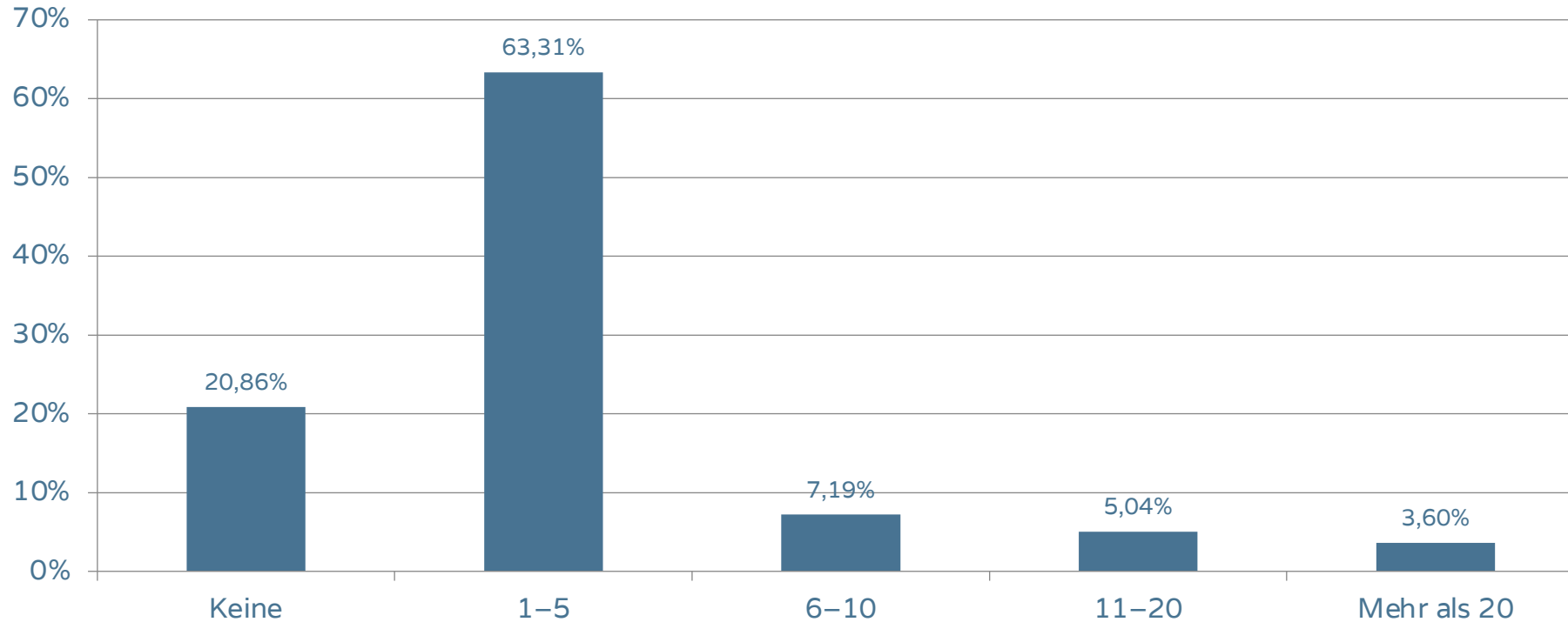
43,25 JAHRE

ALT SIND DIE MITARBEITENDEN DER TEILNEHMENDEN UNTERNEHMEN IM DURCHSCHNITT.

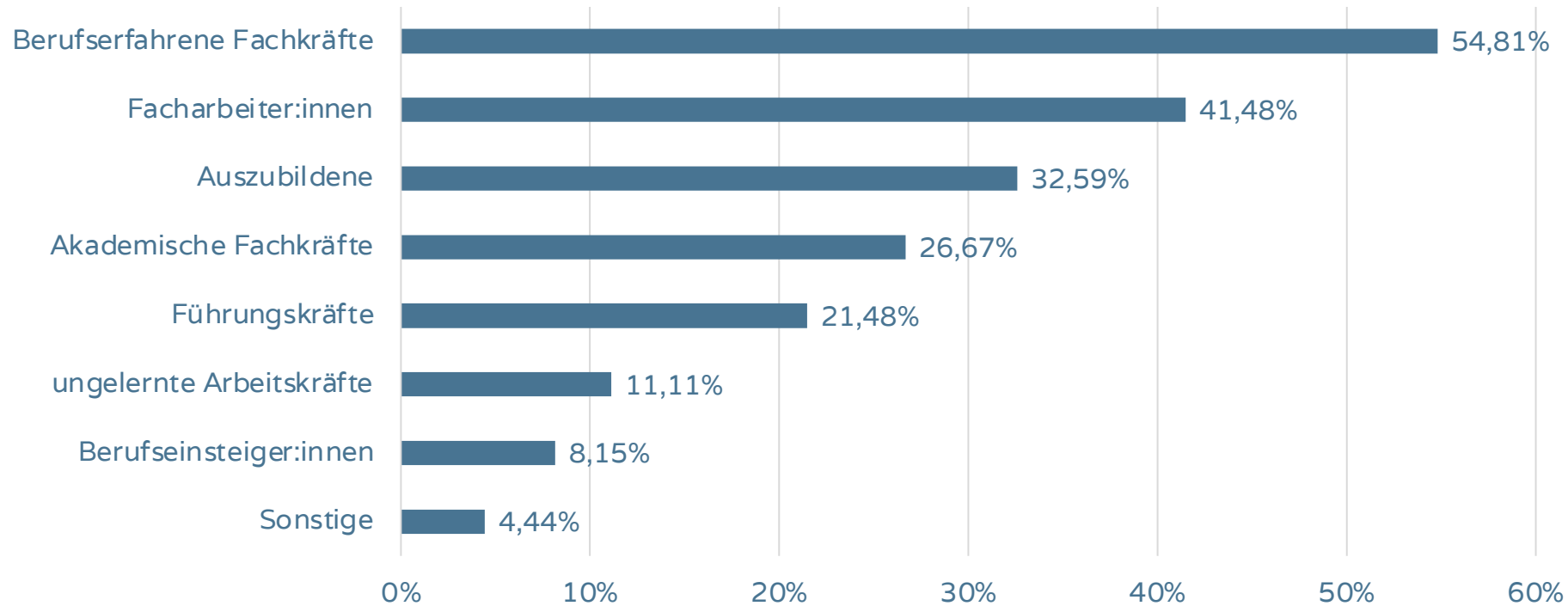
Frage 6 - Wie hoch ist das geschätzte Durchschnittsalter in Ihrem Unternehmen? (n=175):

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_448_122.html#:~:text=WIESBADEN%20%E2%80%93%20Im%20Jahr%202017%20waren,M%C3%A4nnern%20war%202017%20nahezu%20identisch.

IN VIELEN UNTERNEHMEN FEHLEN NUR WENIGE ARBEITSKRÄFTE, ABER DIE UNTERNEHMEN SIND AUCH EHER KLEIN.

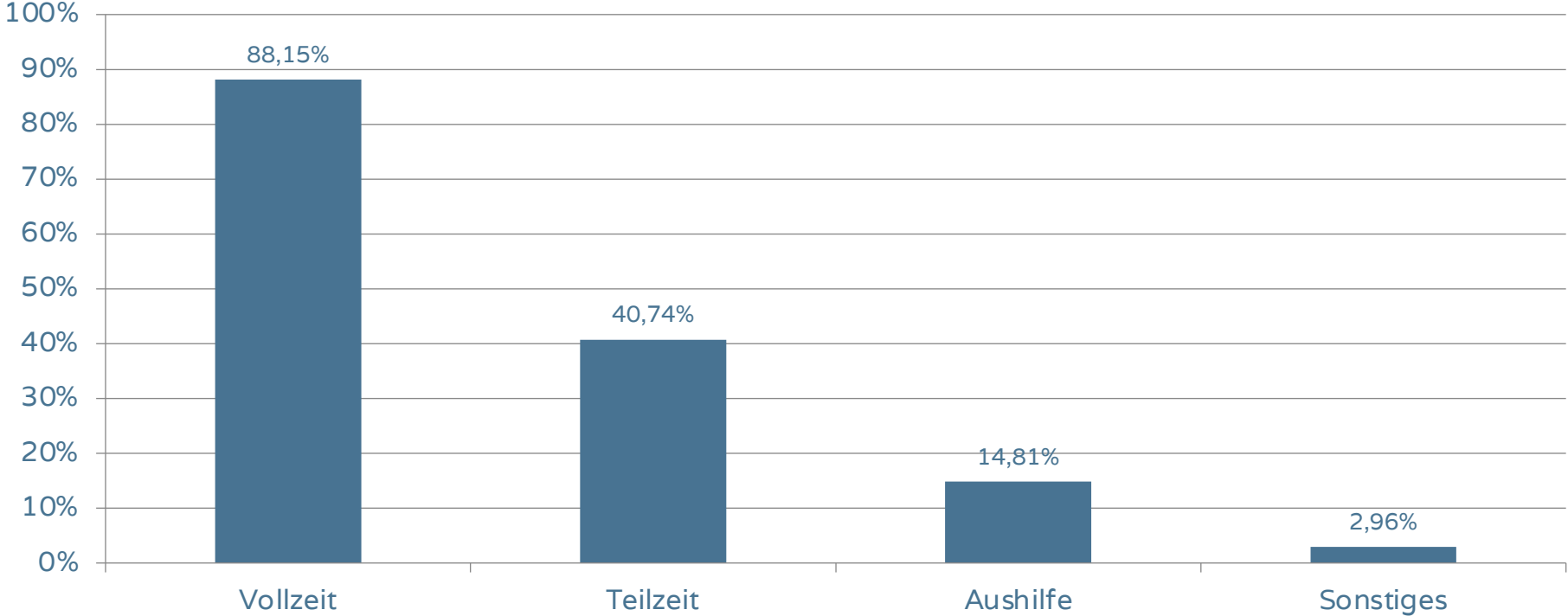


DIE UNTERNEHMEN SUCHEN VOR ALLEM FACHKRÄFTE MIT ERFAHRUNG, ABER AUCH AUSZUBILDENDE.

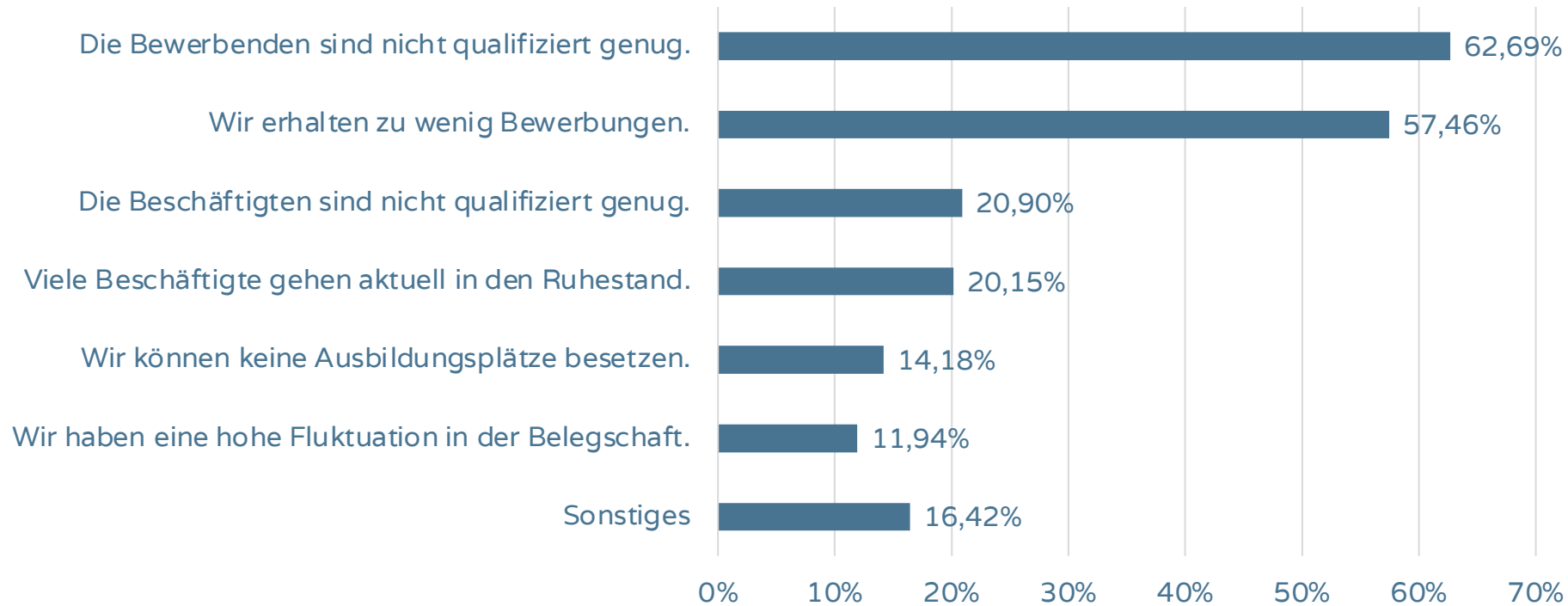


Sonstiges: Airmanagement-Staff (n=1), Werkstudenten (n=1), Handwerker (n=1), Content Manager (n=1), nicht zuzuordnen (n=2)

DER BEDARF IST GROß: ÜBER 80 PROZENT DER BEFRAGTEN SUCHEN VOLLZEITKRÄFTE.



INSGESAM MANGELT ES VOR ALLEM AN (GUTEN) BEWERBUNGEN.

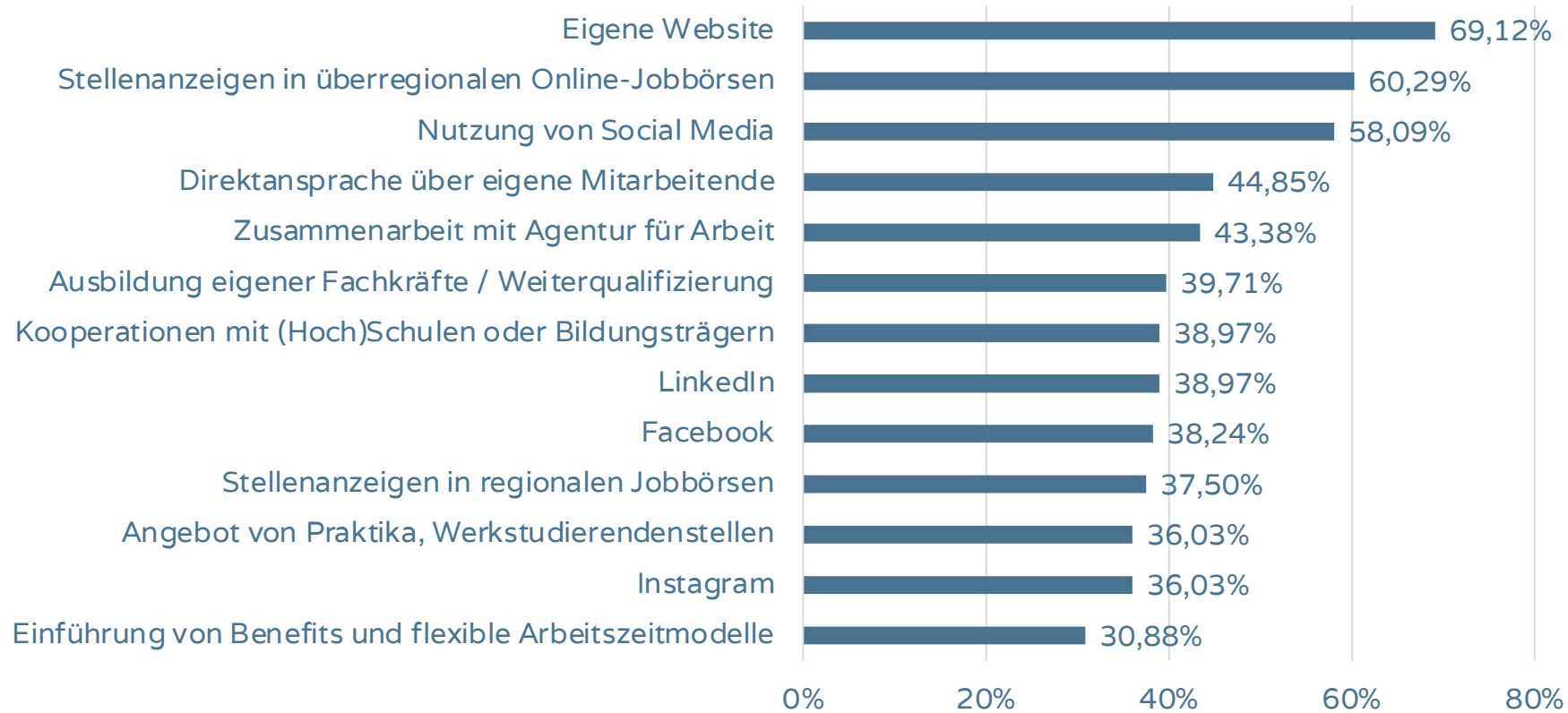


Sonstiges (Auswahl): Unattraktive Berufe (n=5), kein Mangel (n=4), Qualifikationsprobleme (n=3), Konkurrenz zum öffentlichen Sektor (n=3), Wirtschaftliche Situation (n=3),

MAßNAHMEN UND LÖSUNGEN

BEWERBERINNEN UND BEWERBER WERDEN ÜBERWIEGEND ÜBER DIE WEBSITE UND ONLINE-JOBBÖRSEN GESUCHT.

Was tun Sie selbst, um Arbeits- und Fachkräfte zu akquirieren?



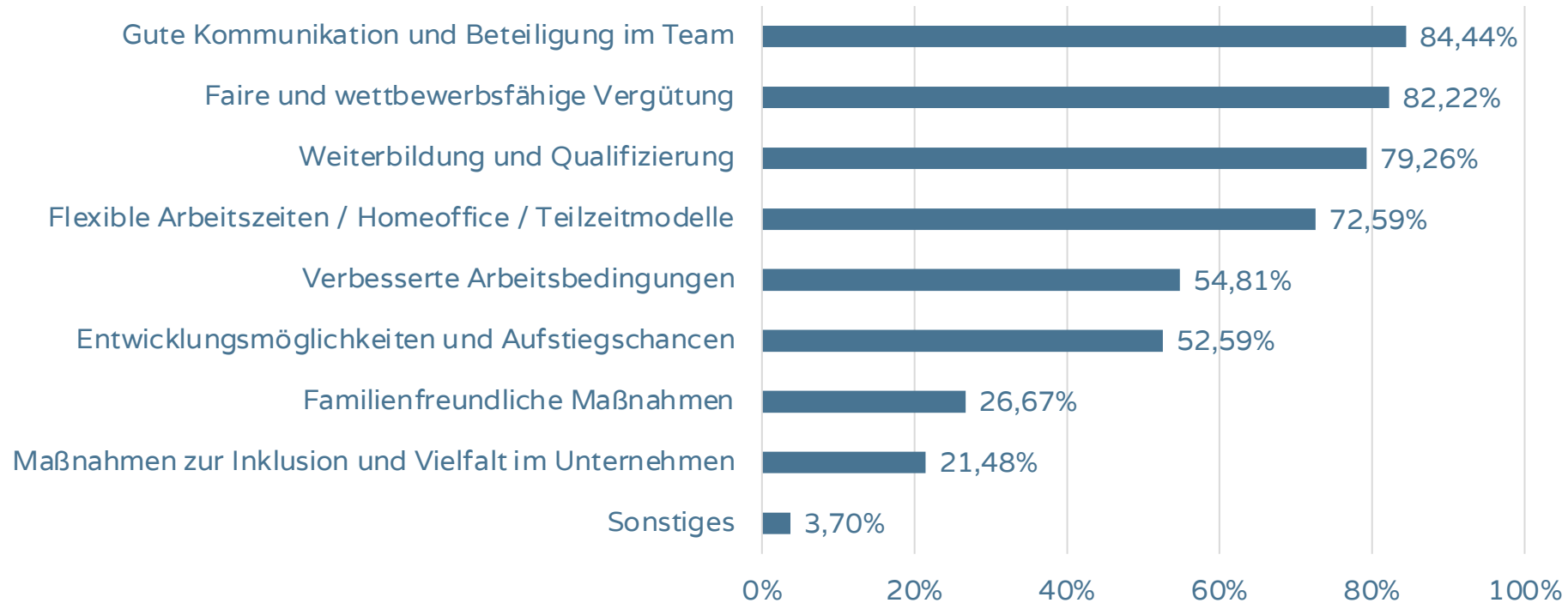
DIE BEI JUNGEN MENSCHEN BELIEBTE APP TIKTOK NUTZT FAST NIEMAND.

Was tun Sie selbst, um Arbeits- und Fachkräfte zu akquirieren?



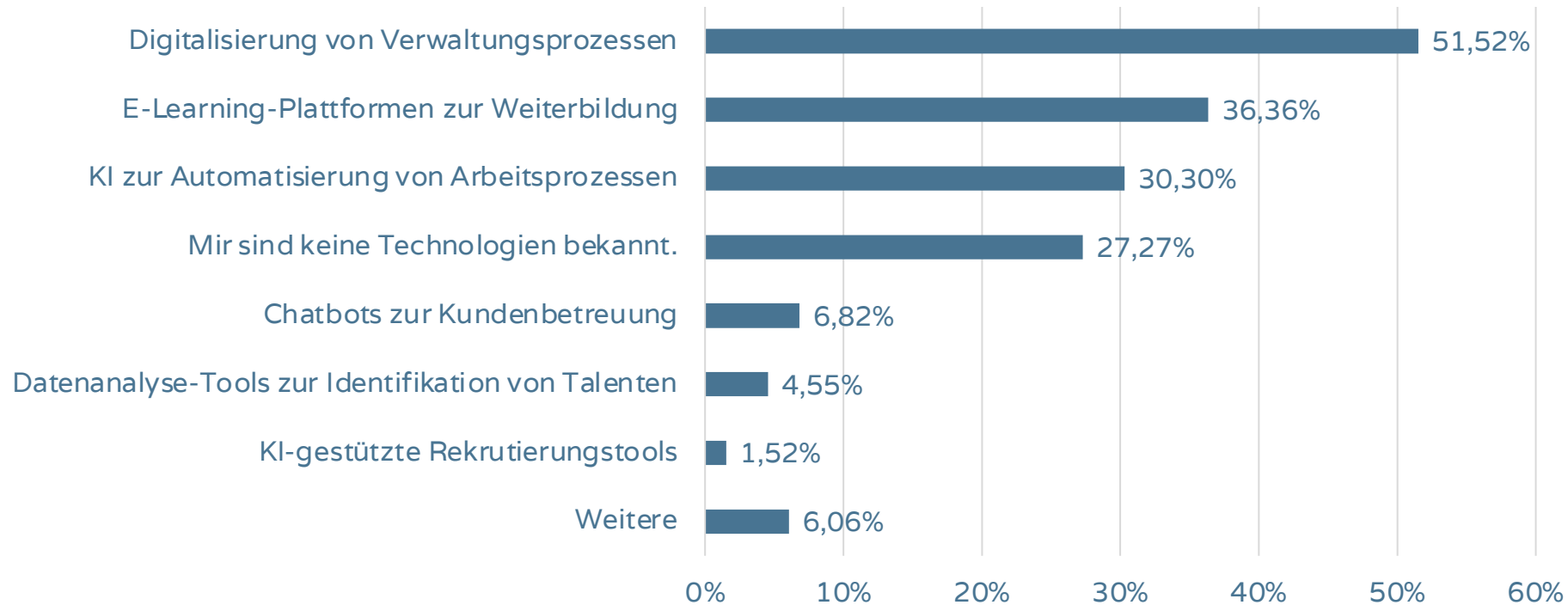
VIER VON FÜNF BEFRAGTEN SETZEN AUF EINE GUTE KOMMUNIKATION UND EINE FAIRE VERGÜTUNG.

Welche Maßnahmen setzen Sie ein, um bestehende Mitarbeitende zu halten?



IN PUNCTO DIGITALISIERUNG HABEN DIE UNTERNEHMEN NOCH NACHHOLBEDARF.

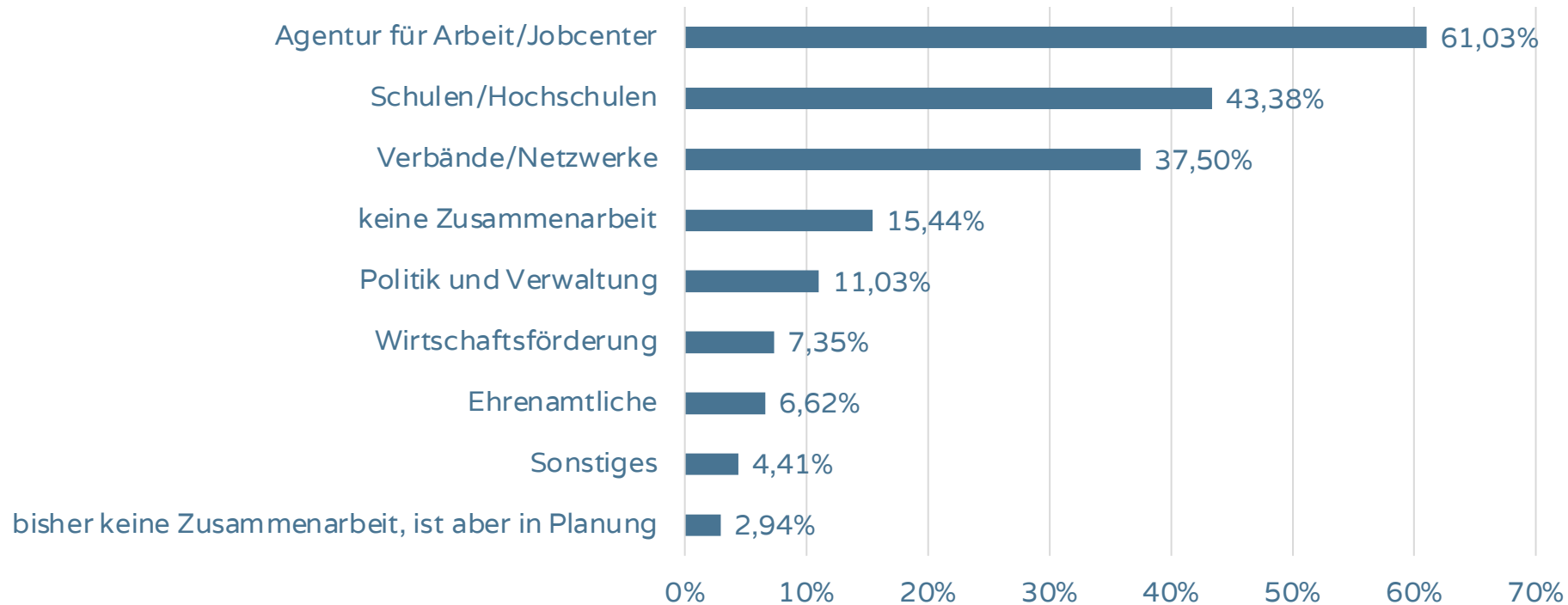
Welche Technologien setzen Sie bereits ein, um den Arbeitskräftemangel abzufedern?



Sonstiges (Auswahl): Nicht anwendbar (n=3), Softwareentwicklung (n=2)

DER STÄRKSTE PARTNER BEI DER ARBEITSKRÄFTE- GEWINNUNG IST DAS JOBCENTER.

Mit welchen Institutionen arbeiten Sie bei der Arbeitskräftegewinnung zusammen?



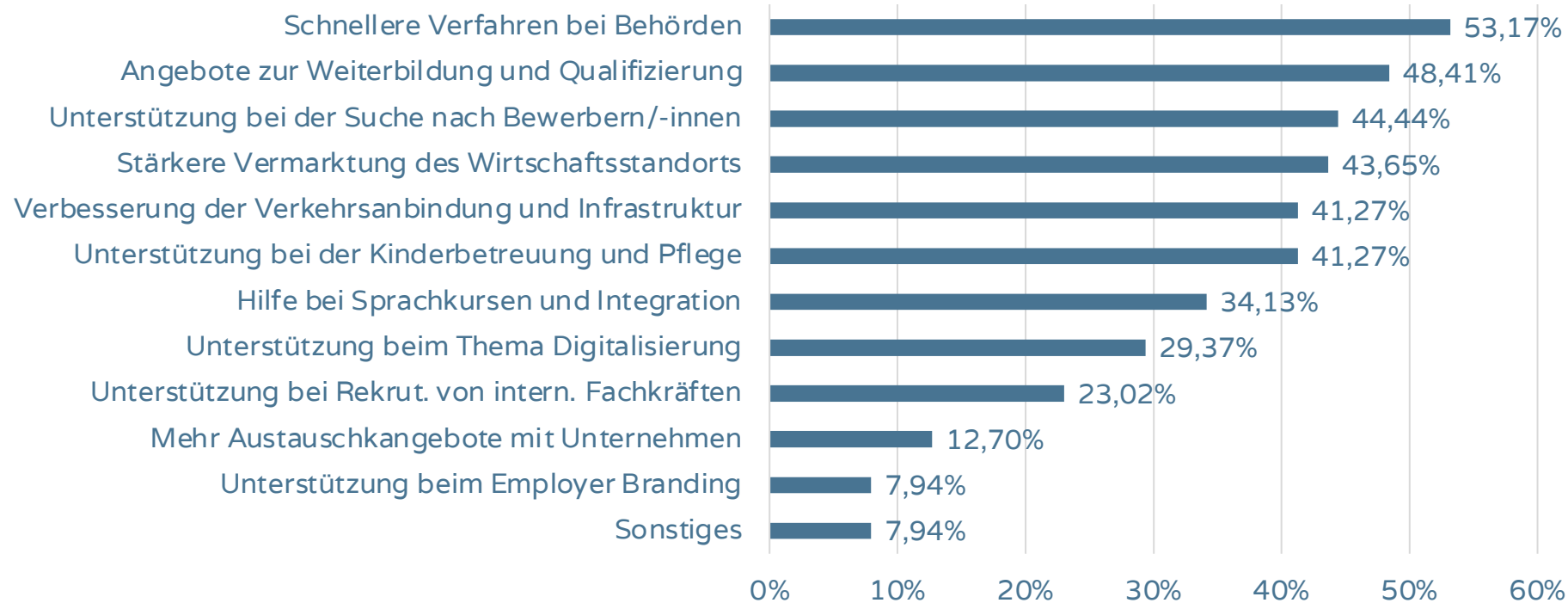
Sonstiges: Börsen (n=1), Dienstleister (n=1), Eigene Netzwerke (n=1)

UNTERSTÜTZUNG WÜNSCHEN SICH DIE TEILNEHMENDEN VOR ALLEM VON POLITIK UND KAMMERN.

1. Politik
2. Kammern (IHK/HWK)
3. Verbände/Netzwerke
4. Wirtschaftsförderung
5. Andere Unternehmen
6. Agentur für Arbeit/Jobcenter
7. Schulen/Hochschulen
8. Verwaltung
9. Ehrenamtliche
10. Sonstige

DABEI WÜNSCHEN SIE SICH VOR ALLEM ANGEBOT ZUR WEITERBILDUNG UND SCHNELLERE VERFAHREN.

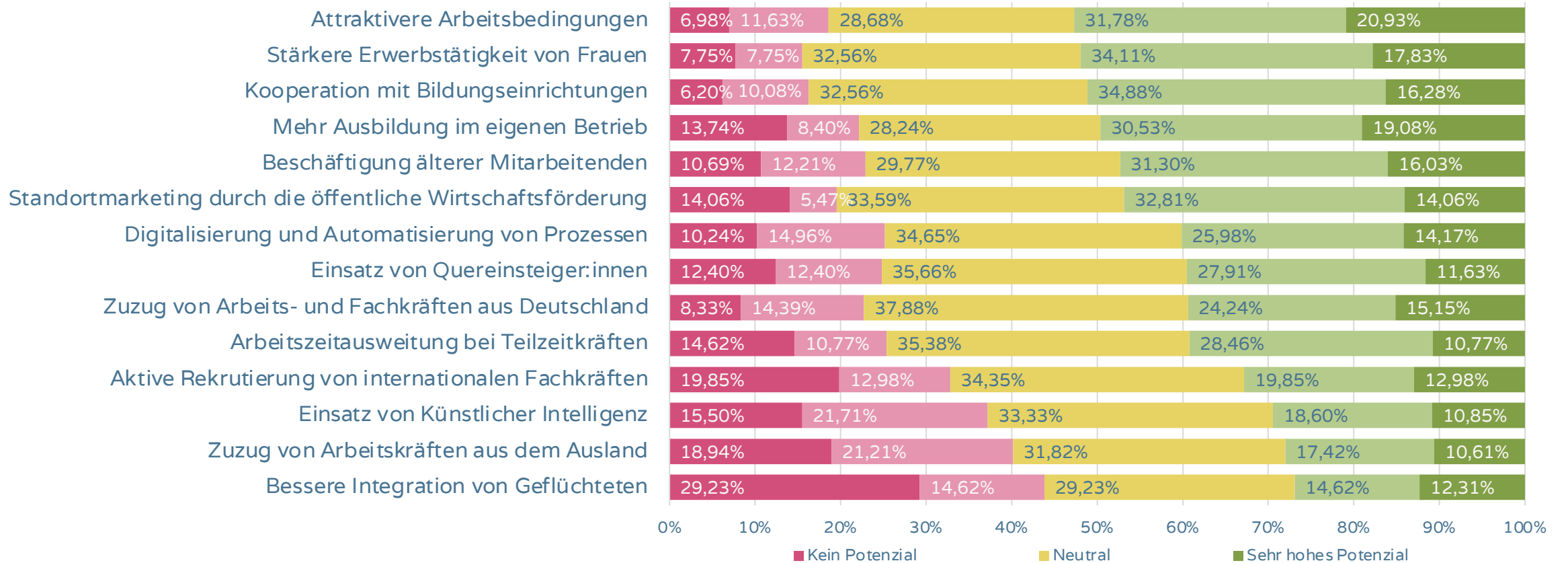
Welche Art von Unterstützung durch diese Institutionen ist wünschenswert, um den Arbeits- und Fachkräftemangel effektiver zu bekämpfen?



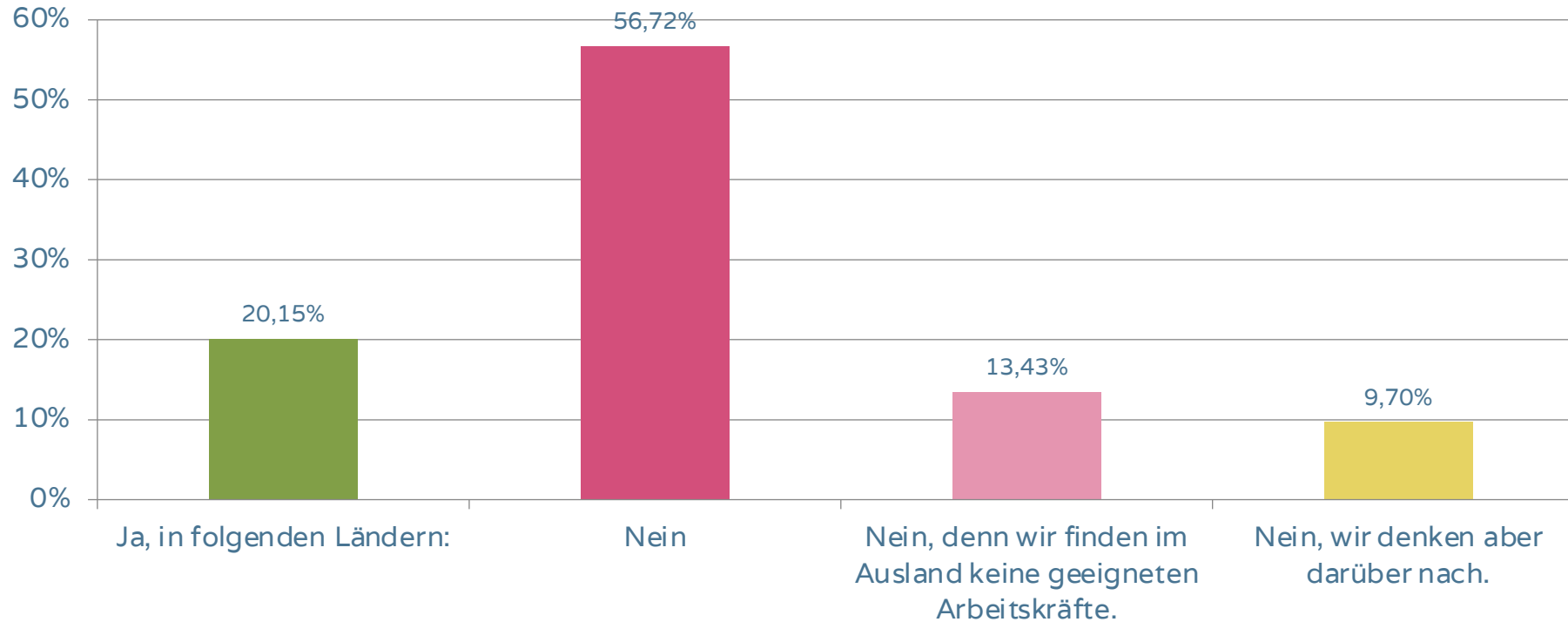
Sonstiges: Finanzielle Entlastung (n=2), Bildung & Qualifizierung (n=2), Standortpolitik (n=2), Arbeitsrecht vereinfachen (n=1), keine Angabe (n=1)

DIE UNTERNEHMEN WOLLEN VOR ALLEM MIT ATTRAKTIVEN ARBEITSBEDINGUNGEN PUNKTEN.

Wie hoch schätzen Sie das Potenzial der folgenden Lösungen ein, um den Arbeits- und Fachkräftemangel zu lindern?

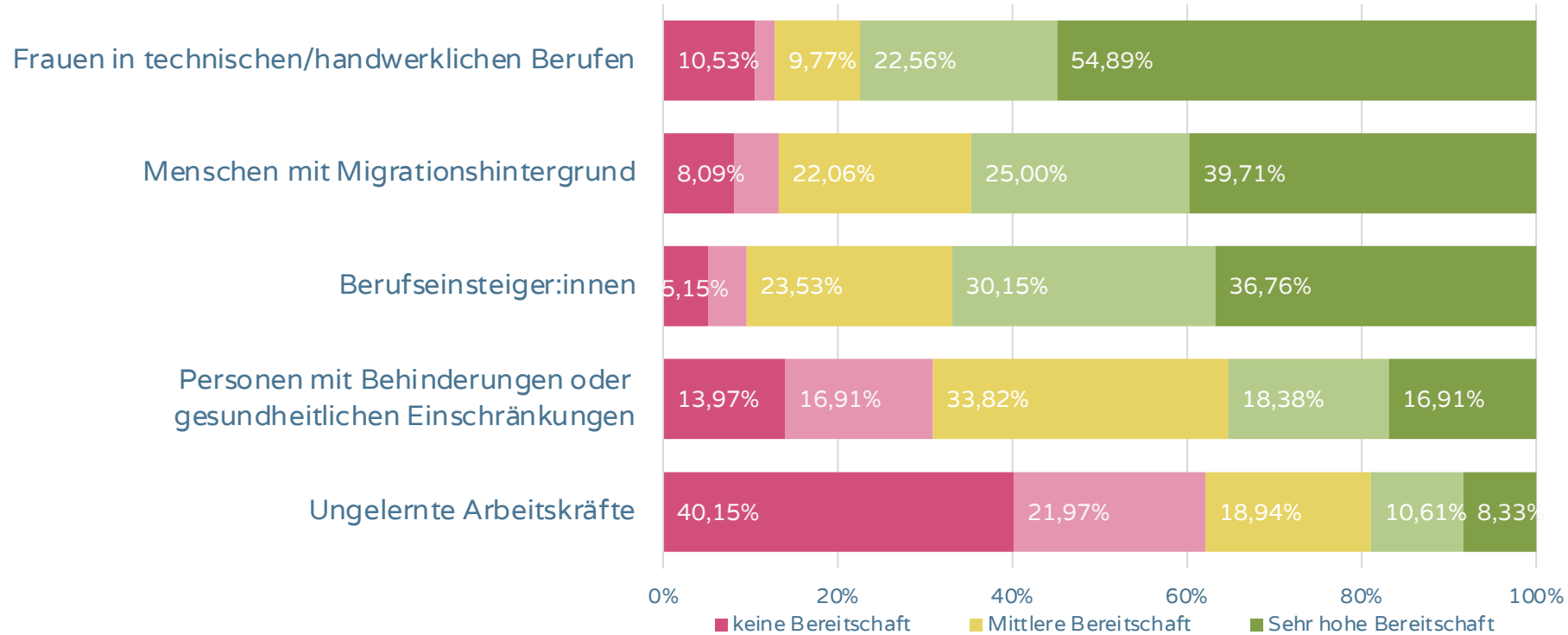


AUF DIE REKRUTIERUNG VON ARBEITSKRÄFTEN IM AUSLAND SETZT NUR JEDER FÜNFTTE.

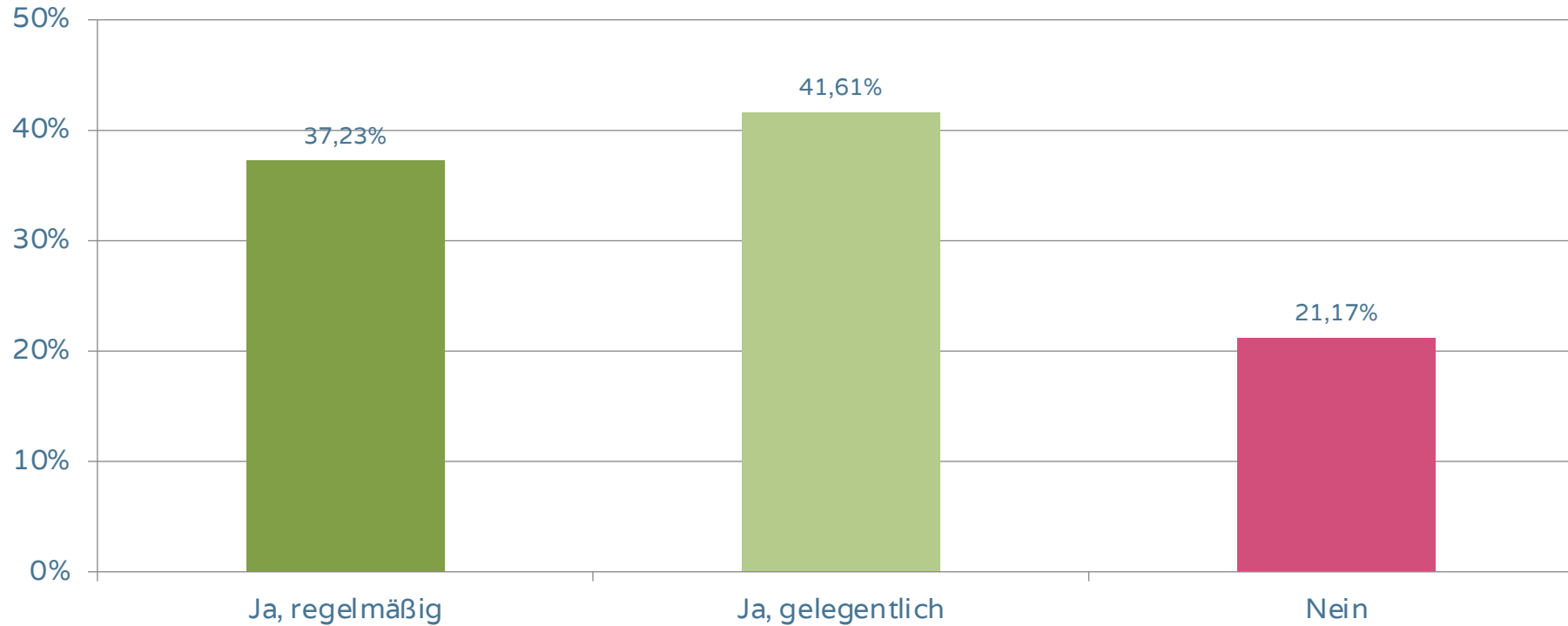


Folgende Länder (eine Auswahl, Mehrfachnennungen möglich): Indien (n=7), Polen (n=4), Rumänien (n=4), Frankreich (n=3), Marokko (n=2), Ukraine (n=2), Mexiko (n=2), Madagaskar (n=2), Türkei (n=2) u.w.

DIE BEREITSCHAFT FRAUEN IN TECHNISCHEN BERUFEN EINZUSTELLEN IST HOCH.



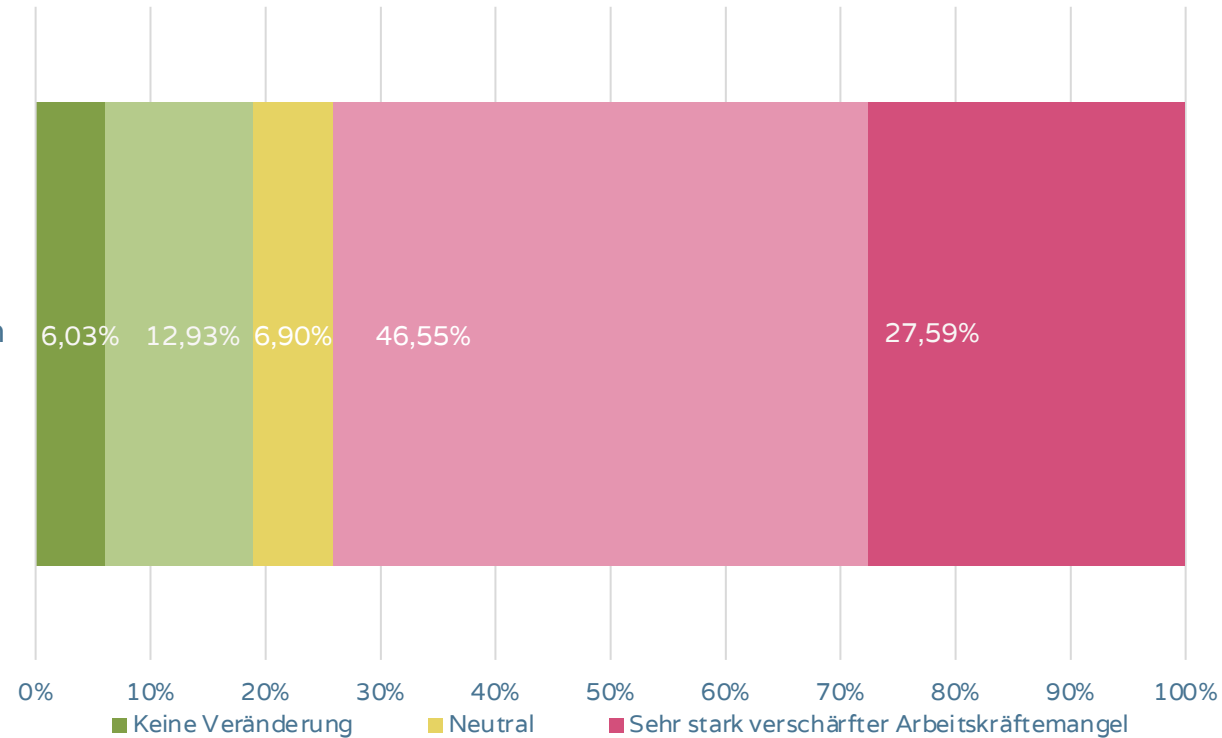
DREI VON VIER BEFRAGTEN BIETEN MINDESTENS GELEGENTLICH BERUFSPRAKTIKA AN.



ZUKUNFTSAUSBLICK SAARLAND

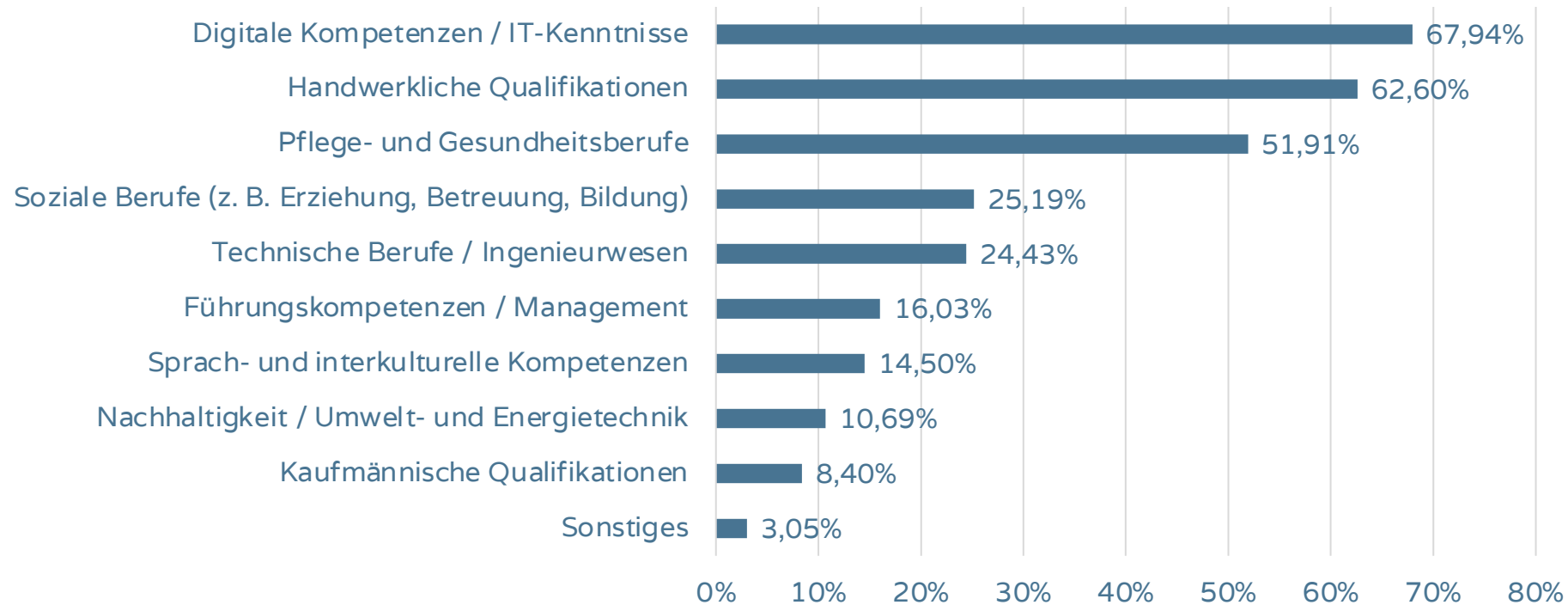
DIE TEILNEHMENDEN ERWARTEN, DASS SICH DER ARBEITSKRÄFTEMANGEL WEITER VERSCHÄRFEN WIRD.

Wie schätzen Sie die Entwicklung des Arbeitskräftemangels im Saarland in den nächsten fünf Jahren ein?



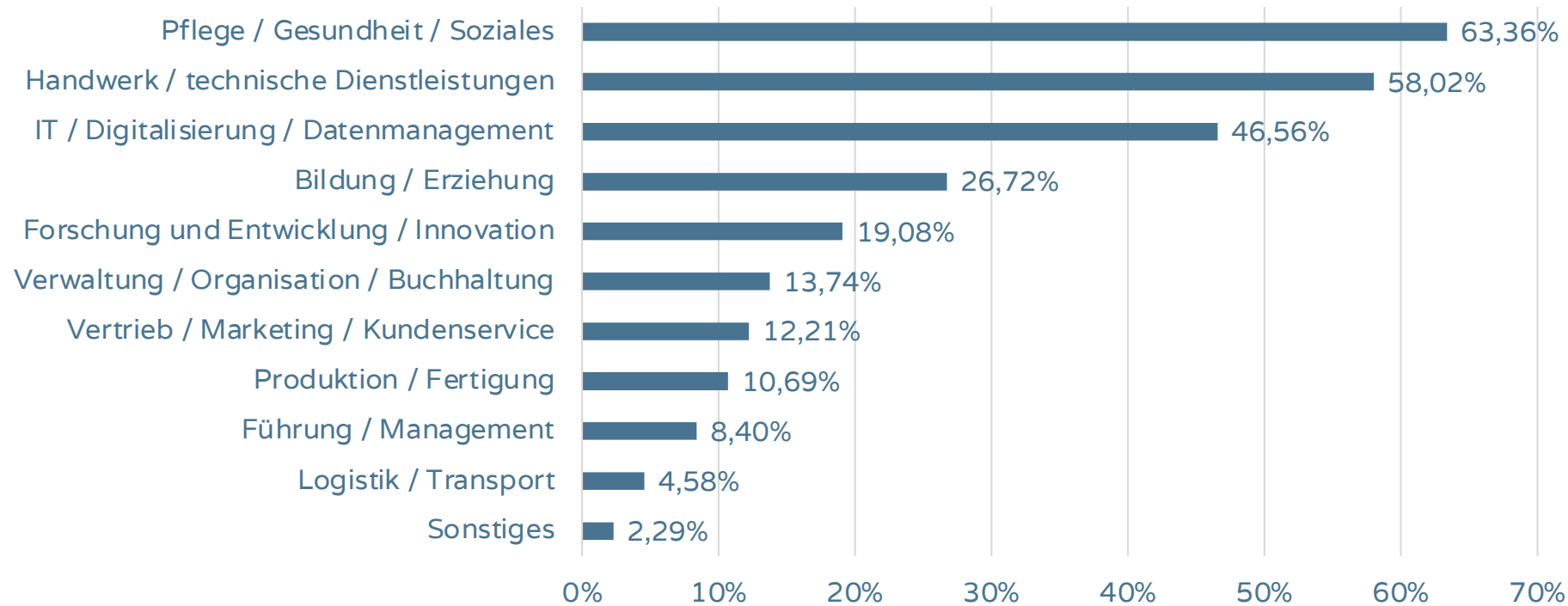
IN ZUKUNFT WERDEN VOR ALLEM IT-KENNTNISSE, HANDWERKLICHE QUALIFIKATIONEN UND PFLEGE GEFRAGT SEIN.

Welche drei Qualifikationen werden Ihrer Einschätzung nach in Zukunft besonders gefragt sein?



DORT SEHEN DIE BEFRAGTEN AUCH DEN HÖCHSTEN BEDARF IN DEN NÄCHSTEN FÜNF JAHREN.

In welchen drei Tätigkeitsbereichen erwarten Sie in den nächsten fünf Jahren den größten Bedarf?



SWOT-ANALYSE

**DIE FOLGENDE SWOT-ANALYSE
BÜNDELT AUF BASIS DER
UNTERNEHMENSBEFRAGUNG ZENTRALE
STÄRKEN, SCHWÄCHEN, CHANCEN UND
RISIKEN FÜR DIE ARBEITS- UND
FACHKRÄFTESICHERUNG IM
REGIONALVERBAND SAARBRÜCKEN.**

- In der Region Saarbrücken zeigen viele Unternehmen eine hohe Offenheit gegenüber verschiedenen Zielgruppen, da 54 % eine sehr hohe Bereitschaft zur Einstellung von Frauen in technischen Berufen und 36 % zur Einstellung von Berufseinsteiger:innen angeben.
- Vielfalt wird bereits aktiv genutzt, weil 39,71 % der Betriebe eine sehr hohe Bereitschaft signalisieren, Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen und damit den verfügbaren Talentpool erweitern.
- Auch der Einstieg junger Menschen in die Arbeitswelt wird gefördert, weil 79 % der Betriebe regelmäßig oder gelegentlich Praktika zur Berufsorientierung anbieten und so frühzeitig Bindung zu potenziellen Fachkräften aufbauen.
- Im Recruiting sind zentrale digitale Kanäle bereits gut erschlossen, da 69,1 % der Unternehmen ihre eigene Website, 58,1 % Social Media und 60,3 % Online-Jobbörsen für die Fachkräftesuche nutzen.
- Die regionale Vernetzung ist gut ausgeprägt, weil 61 % der Unternehmen eng mit der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter, 43 % mit Schulen und Hochschulen und 37 % mit Verbänden oder Netzwerken zusammenarbeiten.

- In vielen Betrieben bleibt die Digitalisierung hinter ihren Möglichkeiten zurück, weil rund 52 % vor allem einfache Verwaltungsprozesse digitalisiert haben, während fortgeschrittene Technologien wie KI-Automatisierung (30 %), Chatbots (7 %) oder Datenanalyse-Tools (5 %) kaum genutzt werden und 27 % keine relevanten Technologien kennen.
- Moderne Recruitingkanäle werden bisher nur eingeschränkt genutzt, da lediglich 1,47 % der Unternehmen TikTok und 4,41 % YouTube einsetzen, während Instagram mit 36 % und systematisches Employer Branding mit 24 % ebenfalls noch deutlich ausbaufähig sind.
- Die stark mittelständische Struktur der Region führt zu begrenzten Kapazitäten, weil 73 % der Betriebe weniger als 50 Mitarbeitende beschäftigen und damit oft nur eingeschränkte Ressourcen für Ausbildung, HR-Professionalisierung und Digitalisierungsprojekte zur Verfügung stehen.
- Auf dem Arbeitsmarkt zeigen sich deutliche Qualifikationsprobleme, da 63 % der Unternehmen angeben, dass Bewerbende nicht ausreichend qualifiziert sind, und gleichzeitig 57 % grundsätzlich zu wenige Bewerbungen erhalten.

- Die steigende Nachfrage nach IT-, Handwerks- und Pflegekompetenzen eröffnet dem Regionalverband die Chance, durch gezielte Aus-, Weiterbildungsangebote die Qualifizierung regionaler Fachkräfte in diesen Bereichen systematisch zu stärken.
- Die aktuell noch bestehende Digitalisierungslücke kann in ein strategisches Entwicklungsfeld verwandelt werden, indem Technologien wie KI, Automatisierung, Chatbots und Talent-Analytics schrittweise eingeführt und Unternehmen bei der Umsetzung unterstützt werden.
- Die von den Betrieben klar geäußerte Erwartung an Politik, Kammern und Verbände bietet die Gelegenheit, die Saarländische Fachkräftestrategie auf die Ebene des Regionalverbands herunterzubrechen, sie mit Projekten wie NetWORK.RVS zu verzahnen und daraus eine koordinierte regionale Fachkräftestrategie mit gemeinsamen Initiativen zur Sicherung von Arbeits- und Fachkräften zu entwickeln.

- In der internationalen Rekrutierung liegt ein großes ungenutztes Potenzial, da bisher nur etwa 20 % der Unternehmen im Ausland rekrutieren und so neue Fachkräftemärkte gezielt geöffnet werden können.
- Die vorhandene, wenn auch noch moderat ausgeprägte Bereitschaft zur Einstellung von Quereinsteiger:innen kann weiter gestärkt werden, indem Sie regionale Umschulungs- und Qualifizierungsprogramme für Berufswechsler:innen in Engpassberufen etablieren.
- Der Regionalverband Saarbrücken kann diese Potenziale heben, indem er als neutrale Koordinationsstelle fungiert, Informationen bündelt, gemeinsame Projekte initiiert und Unternehmen beim Zugang zu Qualifizierungs-, Rekrutierungs- und Förderangeboten unterstützt.

- Viele Unternehmen rechnen mit einer deutlichen Zuspitzung der Lage, da 47 % eine weitere Verschärfung und 28 % sogar eine sehr starke Verschärfung des Fachkräftemangels in den kommenden Jahren erwarten.
- Der demografische Wandel erhöht den Druck zusätzlich, da sich rund 34 % der Unternehmen stark bis sehr stark betroffen fühlen und bereits heute ein relevanter Anteil der Beschäftigten kurz vor dem Ruhestand steht.
- Gleichzeitig verschärft die Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte – insbesondere durch den öffentlichen Dienst mit attraktiven, tarifgebundenen Arbeitsbedingungen – den Wettbewerb um Talente in der Region.
- Der starke Fokus vieler Betriebe auf Vollzeitstellen steht zudem im Spannungsfeld zu Arbeitsmarkttrends hin zu mehr Teilzeit, Flexibilität und Vereinbarkeit, sodass potenzielle Fachkräfte ungenutzt bleiben können.
- Hinzu kommt eine gewisse räumliche Einseitigkeit: Ein Großteil der befragten Unternehmen sitzt in der Stadt Saarbrücken, wodurch periphere Kommunen im Regionalverband Gefahr laufen, beim Fachkräftemarkt abgehängt zu werden, wenn Angebote und Standortvorteile nicht gezielt in der gesamten Region gestärkt werden.

Stärken

- Hohe Bereitschaft zur Einstellung diverser Zielgruppen
- Gute Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung
- Verlässliche Partnerschaften (Jobcenter, Schulen)
- Praktika weit verbreitet
- Klare Bedarfsanalyse vorhanden
- Nutzung zentraler Recruitingkanäle

Schwächen

- Geringe Digitalisierung und technologische Rückstände
- Nachwuchs erreicht moderne Kanäle nicht (TikTok)
- Kleine Betriebsgrößen = geringe Ressourcen
- Qualifikationsmängel und zu wenige Bewerbungen
- Überalterung, hohes Durchschnittsalter
- Niedrige Bereitschaft, ungelernte Kräfte einzustellen

SWOT

Chancen

- Ausbau regionaler Qualifizierungsangebote in IT, Handwerk und Pflege
- Digitalisierung als großes Zukunftsfeld
- Unterstützung durch Politik, Kammern und Netzwerke
- Ausbau Homeoffice/Flexibilität
- Internationale Rekrutierung
- Nutzung von Quereinsteiger:innen

Risiken

- Erwartete Verschärfung des Fachkräftemangels
- Demografischer Wandel
- Konkurrenz um Fachkräfte (öffentlicher Dienst)
- Hoher Vollzeitfokus vs. Arbeitsmarkttrend
- Regionale Abhängigkeit (Saarbrücken-Zentrierung)
- Qualifikations- und Bewerbermangel

**ERSTE
HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN**

MEHR ALS DIE HÄLFTE DER BEFRAGTEN WÜNSCHT SICH HILFE BEI WEITERBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG.

REGIONALES WEITERBILDUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM

- Unternehmen wünschen sich Angebote zu Weiterbildung und Qualifizierung
- Gerade kleine Unternehmen (73 Prozent der Befragten) können das nicht selbst leisten

Mögliche Maßnahmen:

- Bestehende Verbünde und Träger im Saarland (z.B. Weiterbildungsverbund Saarland, Kammern, htw saar, saaris und Weiterbildungsnetzwerke) zu einem gemeinsamen Weiterbildungsangebot für Unternehmen weiterentwickeln.
- Schwerpunkte gezielt auf digitale Kompetenzen, Handwerk/Technik sowie Pflege/Gesundheit legen – also auf die drei am häufigsten genannten Zukunftsbedarfe aus der Befragung.
- Ein gemeinsames, wiedererkennbares Dachmarkenkonzept etablieren (z.B. „SkillHub Saarbrücken – Weiterbilden. Fachkräfte sichern.“), unter dem bestehende und neue Angebote gebündelt kommuniziert werden.

EIN RECRUITING-BÜNDNIS KÖNNTE DEM FACHKRÄFTE-PROBLEM ENTGEGEN WIRKEN.

REGIONALES RECRUITING-BÜNDNIS FÜR MEHR BEWERBUNGEN STARTEN

- Unternehmen erhalten zu wenig oder zu unqualifizierte Bewerbungen
- Rekrutieren überwiegend über klassische Kanäle

Mögliche Maßnahmen:

- Netzwerkweite Recruiting-Kampagne (z.B. in Form einer Website), die Unternehmen auf modernen Kanälen sichtbar macht (z. B. TikTok, YouTube - aktuell kaum genutzt)
- Ergänzend: zentraler Bewerberpool für die Region mit Matching-Angebot für Unternehmen

EINHEITLICHE INTERNATIONALISIERUNGS-STRATEGIE

- Nur 20 Prozent der Befragten rekrutieren im Ausland
- Das heißt: Hier gibt es noch viel ungenutztes Potenzial

Mögliche Maßnahmen:

- Bereits vorhandene Willkommens- und Beratungsstrukturen (Welcome Center Saarland, „Haus des Ankommens“, Hochschul-Welcome-Center, „saarwork international“ u.a.) zu einem regional klar sichtbaren „Welcome Hub“ vernetzen.
- Den „Welcome Hub“ gemeinsam mit Wirtschaftsförderung, Kammern und Wohnungswirtschaft gezielt weiterentwickeln – etwa durch gebündelte Angebote zu Integration, Behördenprozessen, Wohnen und Sprachkursen.
- Ungenutztes Potenzial nutzen, Fachkräfte aus der Grenzregion zu rekrutieren und die zuständigen Netzwerke stärker einbinden.

DIE UNTERNEHMEN WÜNSCHEN SICH EINE STÄRKERE VERNETZUNG UND VERMARKTUNG DES STANDORTS.

STÄRKERE VERNETZUNG UND KOORDINATION ÜBER EINE REGIONALE PLATTFORM

- Unternehmen wünschen sich eine stärkere Vernetzung
- Unternehmen wünschen sich eine bessere Vermarktung des Standorts

Mögliche Maßnahmen:

- Aufbau einer zentralen Netzwerkplattform „NetWORK.RVS Connect“ mit:
 - Übersicht aller Angebote (Kammern, Schulen, Jobcenter, Bildungsträger)
 - Matching zwischen Unternehmen und Schulen/Hochschulen
 - Austauschformaten (Recruiting-Stammtisch, Best Practices, gemeinsame Messeteilnahmen)
 - Klare Governance-Struktur, um Synergien zu heben und Doppelstrukturen abzubauen
 - Bereitstellung von Materialien zur Region, die die Unternehmen in Bewerbungsprozessen niedrigschwellig nutzen können, um die Region bei Bewerber:innen (von außerhalb) vorstellen zu können

**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**

IHRE ANSPRECHPARTNERIN

MODULDREI

Strategie und Kommunikation GmbH
Martin-Schmeißer-Weg 3a
44227 Dortmund

KATJA NEUHAUS

Telefon:
+49 (0) 231 47700 379

E-Mail:
katja.neuhaus@moduldrei.de

www.moduldrei.de



Inhalt, Zusammenstellung, Struktur und Präsentation sind urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung und Verbreitung (auch auszugsweise) von Informationen und Daten sind ohne vorherige schriftliche Zustimmung untersagt.

@Moduldrei

MODULDREI

Strategie und Kommunikation GmbH
Martin-Schmeißer-Weg 3a
44227 Dortmund

MODULDREI