

# Bedarfserhebung der Unternehmen im Landkreis Sömmerda

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	2
2	Datenauswertung.....	2
2.1	Stichprobenbeschreibung .....	3
2.2	Fachkräftesituation und Ausbildungsmarkt .....	8
2.3	Potenzial im Rahmen der Fachkräftegewinnung.....	15
3	Fazit.....	25
	Kontakt.....	29

## 1 Einleitung

Als ein Flächenlandkreis ohne Hochschulstandort und mit einer Vielzahl an Kleinstunternehmen ist die Gewinnung von Fachkräften für den Landkreis Sömmerda besonders wichtig. Daher hat sich der Landkreis Sömmerda zum Ziel gesetzt, aktiv gegen den drohenden Fachkräftemangel vorzugehen. Die Grundlage, um geeignetes Fachpersonal zu gewinnen und zu halten, liegt einerseits in einer guten Schul-, Aus-, Fort- und Weiterbildung von (potenziellen) Beschäftigten und andererseits in den Arbeits- und Rahmenbedingungen der ansässigen Firmen. Um den Bedarf der Unternehmen im Landkreis Sömmerda und auch das Potenzial an Fachkräften zu identifizieren, führte das Landratsamt in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und den Kammern im Januar 2022 eine Online-Befragung von ansässigen Unternehmen durch.

Laut Prof. Dr. Michael Behr, Abteilungsleiter im Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, zählen Frauen, Jugendliche, Arbeitslose, Zugezogene aus In- und Ausland, Rückkehrende, Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund zu den Potenzialen des Arbeitsmarkts. In dieser Aufzählung dürfen auch Menschen mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung nicht fehlen.

Die vorliegende Befragung zeigt die größten Bedarfe der Unternehmen im Landkreis Sömmerda auf, aber auch die Haltung und Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie Personen mit Migrationshintergrund und lässt Aussagen zur Ausbildungssituation und den vorherrschenden Rahmenbedingungen zu. Die Ergebnisse dienen weiterhin dazu, Anhaltspunkte für geeignete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zu sammeln.

## 2 Datenauswertung

Die Stichprobengröße ist im Vergleich zur Grundgesamt (alle Firmen, die im Landkreis ansässig sind) relativ gering. Von insgesamt 1.600 angeschriebenen Firmen, haben 125 an der Befragung teilgenommen. 107 Firmen haben den Fragebogen komplett abgeschlossen. Eine Hürde war die schriftliche Einladung durch das Jobcenter, welches nicht von allen Unternehmen E-Mailadresse vorliegen hat, sodass nur postalisch auf die Online-Befragung aufmerksam gemacht werden konnte. Hier kam es mitunter zu Eingabefehlern des Zugangslinks, was eine Teilnahme an der Befragung erschwerte. Zusätzlich wurden die digitalen Netzwerke und Kontakte zu Firmen über die Kammern genutzt und auch in Netzwerken des Landratsamts auf die Befragung aufmerksam gemacht. Wird die Teilnahmequote mit der Unternehmensbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Landkreis Sömmerda aus dem Jahr 2019 verglichen, so kann in der vorliegenden Befragung eine doppelt so hohe Beteiligung verzeichnet werden.

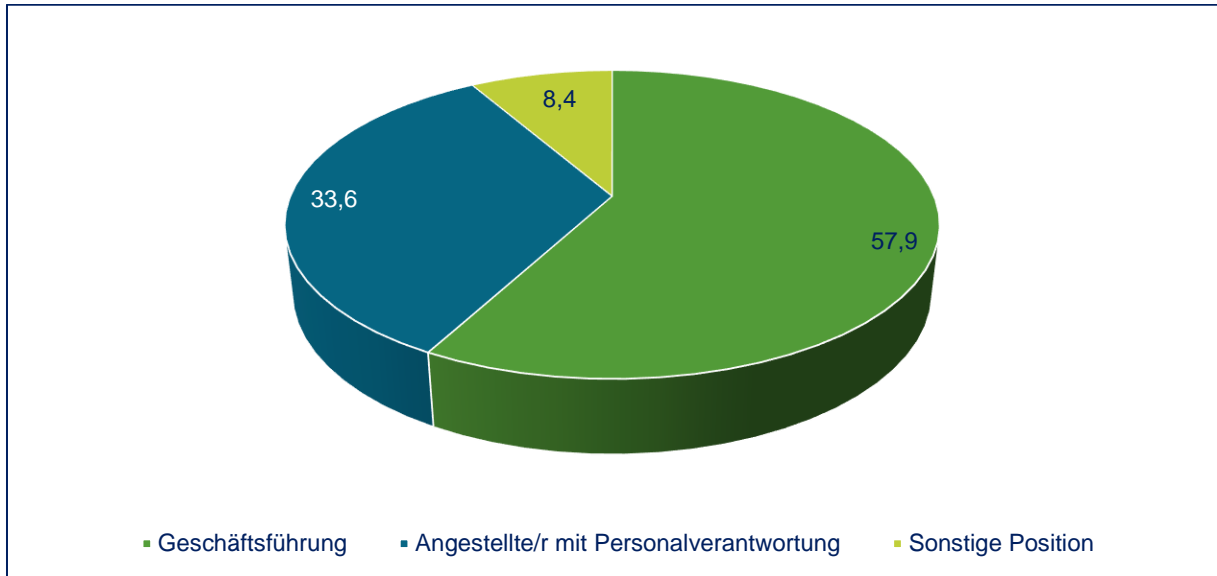
Einige der Abbildungen zeigen insgesamt Werte über 100 % oder eine deutlich höhere Anzahl an Antworten, die die Stichprobengröße von 107 übersteigt. Grund dafür ist die Antwortoption der Mehrfachantworten, bei denen die Firmen mehr als eine Antwort pro Frage abgeben konnten.

Mitunter ist die Stichprobengröße sehr klein, was die Aussagekraft schmälert. Dennoch lassen sich nützliche Informationen und ein Stimmungsbild aus den vorliegenden Daten ableiten.

## 2.1 Stichprobenbeschreibung

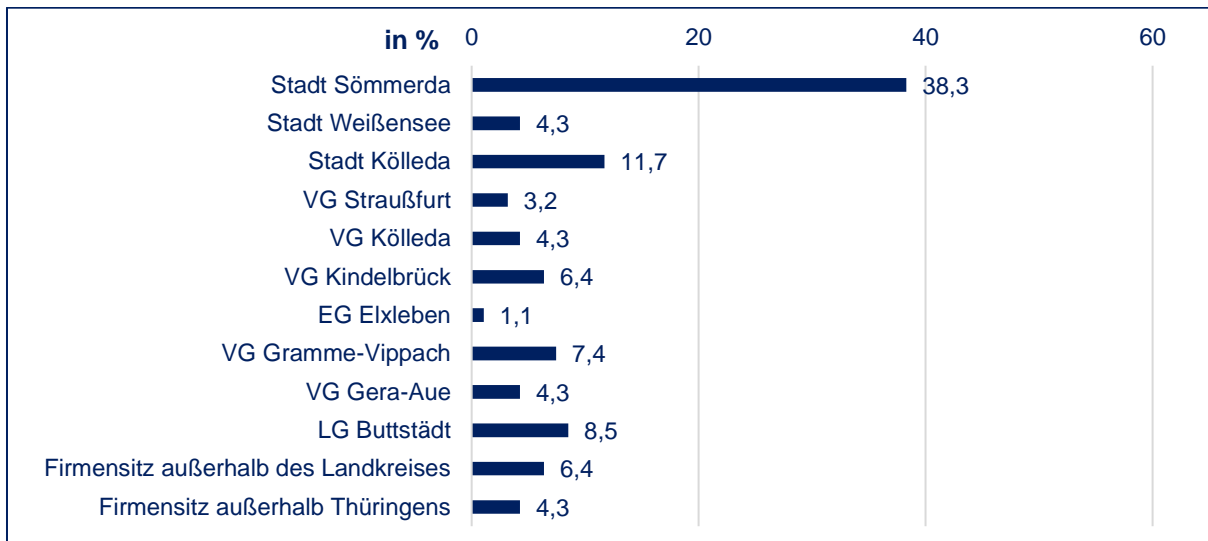
Es haben insgesamt 125 Unternehmen an der Online-Befragung teilgenommen, von denen 107 den Fragebogen abgeschlossen haben. Die Befragung richtete sich vornehmlich an Führungskräfte und Personen mit Personalverantwortung. Demnach hat die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden die Funktion der Geschäftsführung inne, gefolgt von Angestellten mit Personalverantwortung (siehe Abb. 1). Dass der Anteil der Geschäftsführung in der Befragung so hoch ist, verdeutlicht hier besonders die Brisanz des Themas.

Abb. 1: Funktion der Befragten im Unternehmen



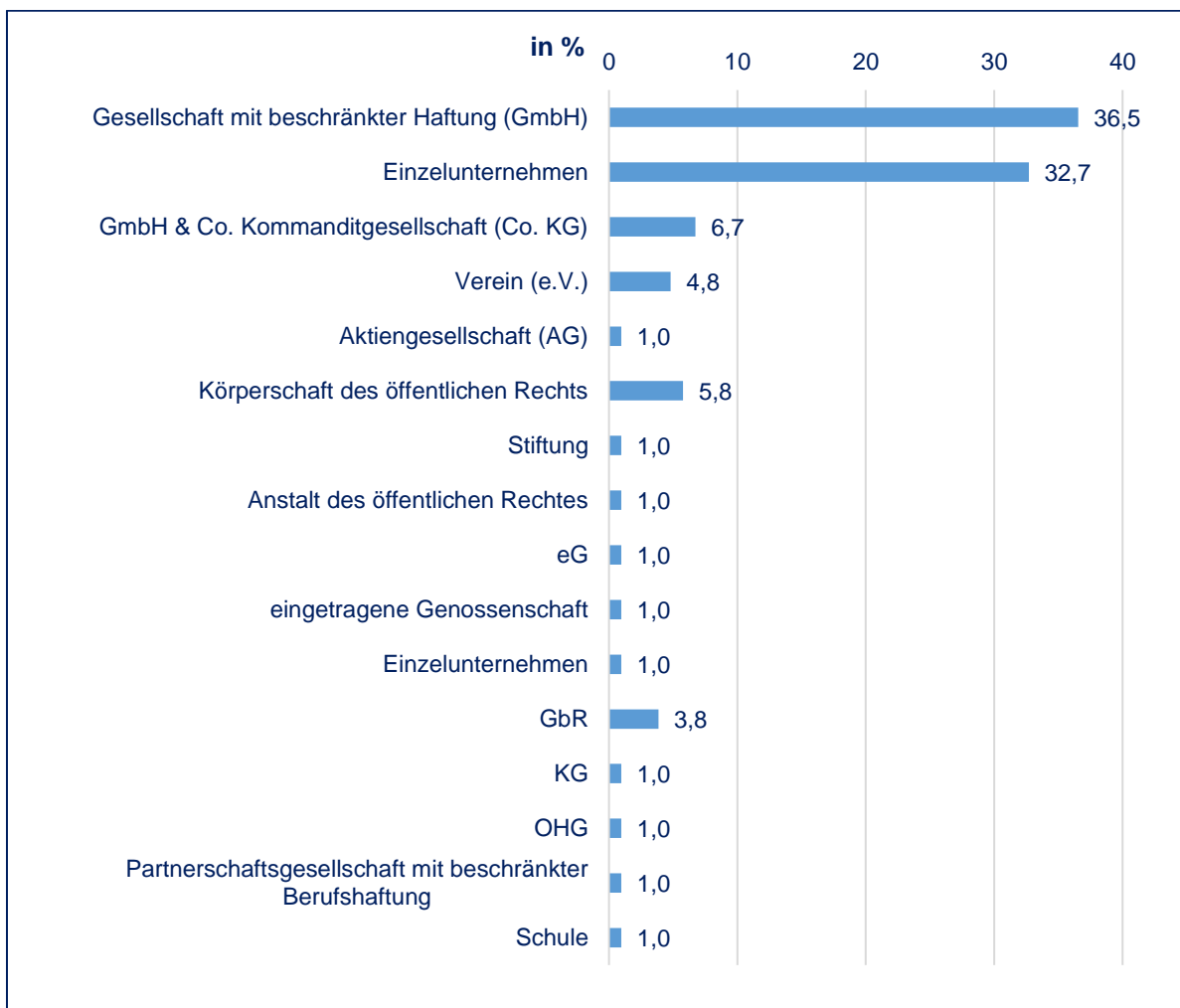
Anhand der nächsten Abbildung (siehe Abb. 2) wird ersichtlich, dass die meisten Firmen ihren Sitz in der Stadt Sömmerda (38,3 %) haben. An zweithäufigster Stelle wurde die Stadt Kölleda als Niederlassung benannt. Einige der Firmen haben ihre Hauptniederlassung oder Verwaltung außerhalb des Landkreises oder außerhalb Thüringens.

Abb. 2: Firmensitz nach Planungsräumen



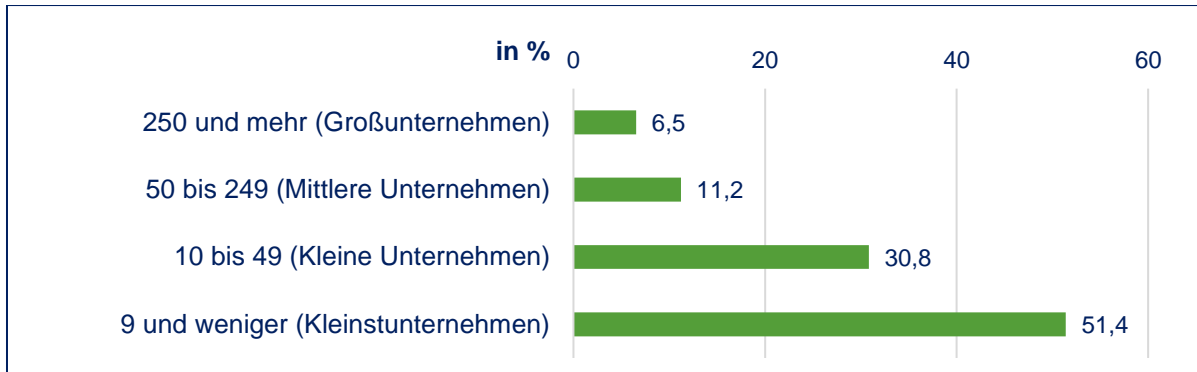
Die meisten der befragten Unternehmen sind in den Rechtsformen einer GmbH oder als Einzelunternehmen organisiert (siehe Abb. 3). Alle anderen Rechtsformen sind nur marginal vertreten.

Abb. 3: Rechtsform der befragten Unternehmen



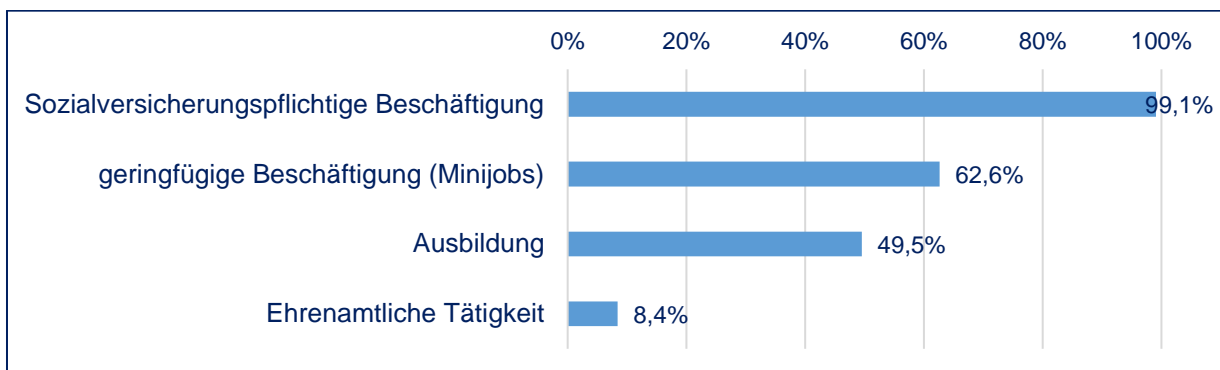
Mehr als die Hälfte der befragten Firmen sind als Kleinstunternehmen (51,4 %) gefolgt von Kleinen Unternehmen (30,8 %) aufgestellt (siehe Abb. 4). Die wenigsten teilnehmenden Unternehmen haben mehr als 250 Beschäftigte. Auch hier wird deutlich, dass das Thema des Fachkräftemangels besonders die Kleinstunternehmen dazu bewogen hat, an der Befragung teilzunehmen.

Abb. 4: Unternehmensgröße der befragten Unternehmen



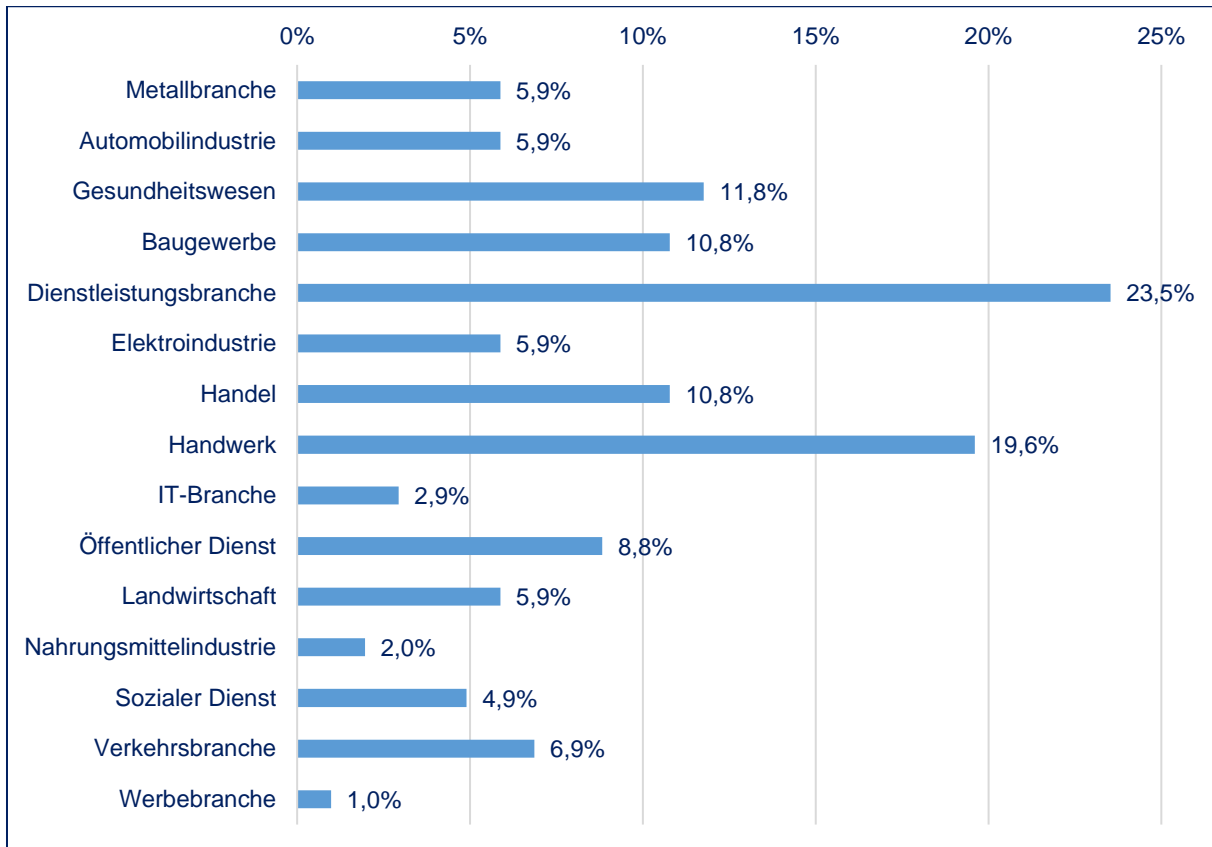
Anhand der nächsten Abbildung (siehe Abb. 5) wird ersichtlich, dass nahezu alle befragten Unternehmen ihren Beschäftigten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bieten. Bei knapp 63 % der teilnehmenden Firmen ist zusätzlich auch eine Beschäftigung auf Minijobbasis möglich und circa die Hälfte der Unternehmen bietet zudem noch Ausbildungen an. 8,4 % der befragten Firmen setzen darüber hinaus auf ehrenamtliches Engagement.

Abb. 5: Art der Beschäftigung im Unternehmen



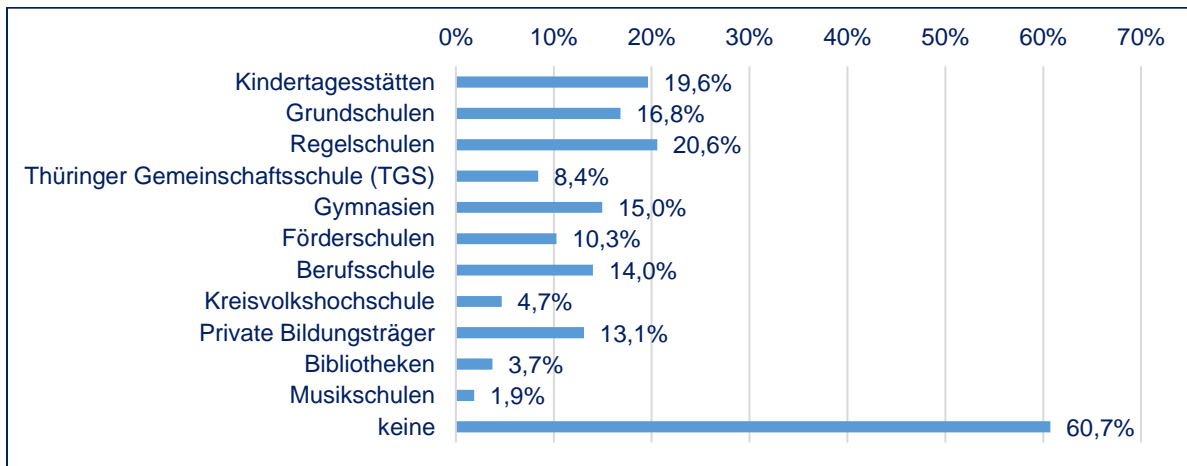
Anhand der nächsten Abbildung (siehe Abb. 6) zeigt sich, dass die meisten Unternehmen in der Dienstleistungsbranche (23,5 %) gefolgt vom Handwerk (19,6 %) und im Gesundheitswesen (11,8 %) tätig sind. Aber auch das Baugewerbe und der Handel sind mit knapp 11 % in der Befragung vertreten.

Abb. 6: Unternehmensbranche



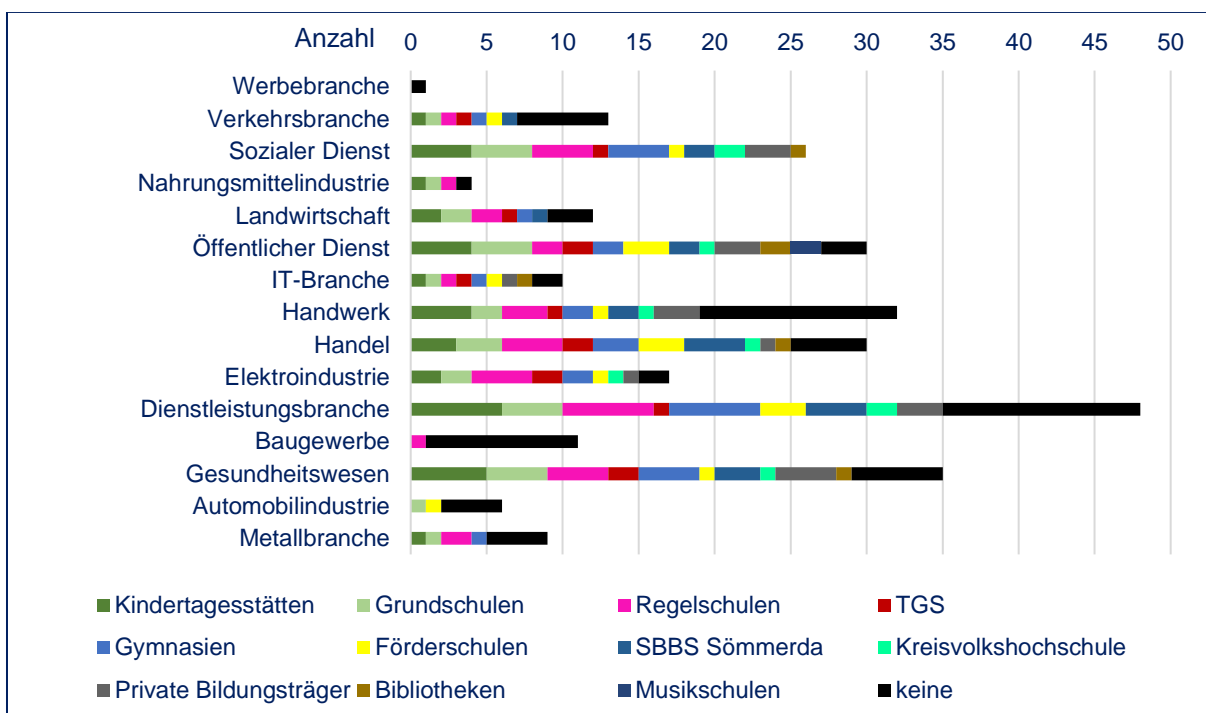
Wird nach Kooperationen zwischen den befragten Unternehmen und Bildungseinrichtungen im Landkreis Sömmerda gefragt (siehe Abb. 7), so gab die Mehrheit (60,7 %) an, mit keiner Einrichtung zu kooperieren. Am ehesten sind noch Kooperationen mit den Regelschulen (20,6 %) und Kindertagesstätten (19,6 %) zu verzeichnen. Am wenigsten wird mit Musikschulen kooperiert.

Abb. 7: Unternehmenskooperationen



Werden die Kooperationen der Unternehmen mit Bildungseinrichtungen nach Branche betrachtet, so zeigt sich anhand der nächsten Abbildung (siehe Abb. 8), dass Unternehmen aus dem Baugewerbe und der Automobilindustrie nur zu Regelschulen oder zu Grund- und Förderschulen Kooperationsbeziehungen unterhalten. Ansonsten verfolgen Unternehmen fast aller Branchen Kooperationen mit Kindertagesstätten, Grund- und Regelschulen sowie mit Gymnasien. Am breitesten sind Firmen aus dem öffentlichen und sozialen Dienst aufgestellt, gefolgt vom Gesundheitswesen und der IT-Branche.

Abb. 8: Kreuzung von Unternehmenskooperationen mit Branche

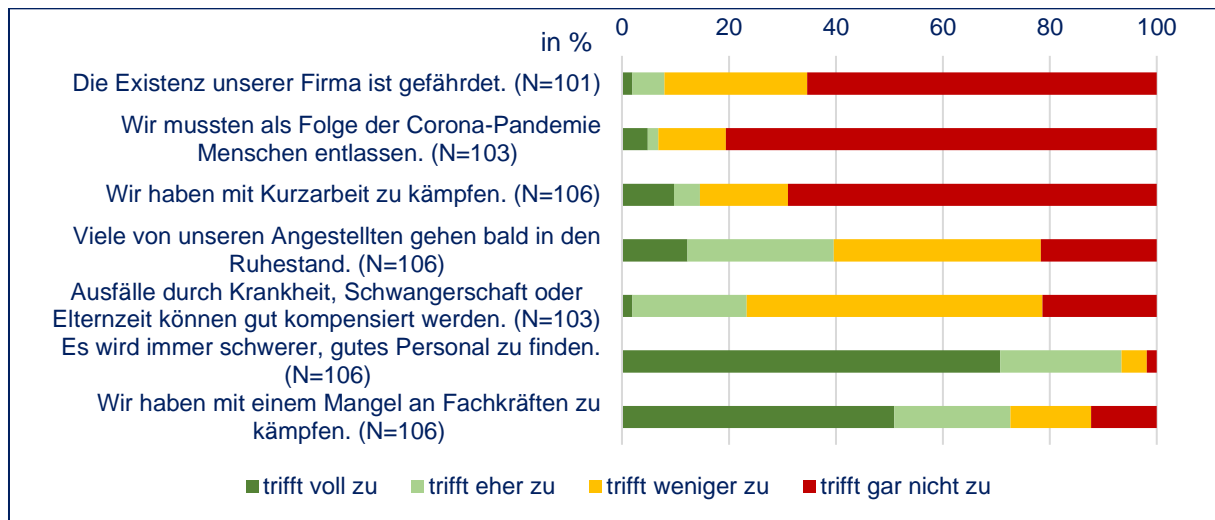




## 2.2 Fachkräftesituation und Ausbildungsmarkt

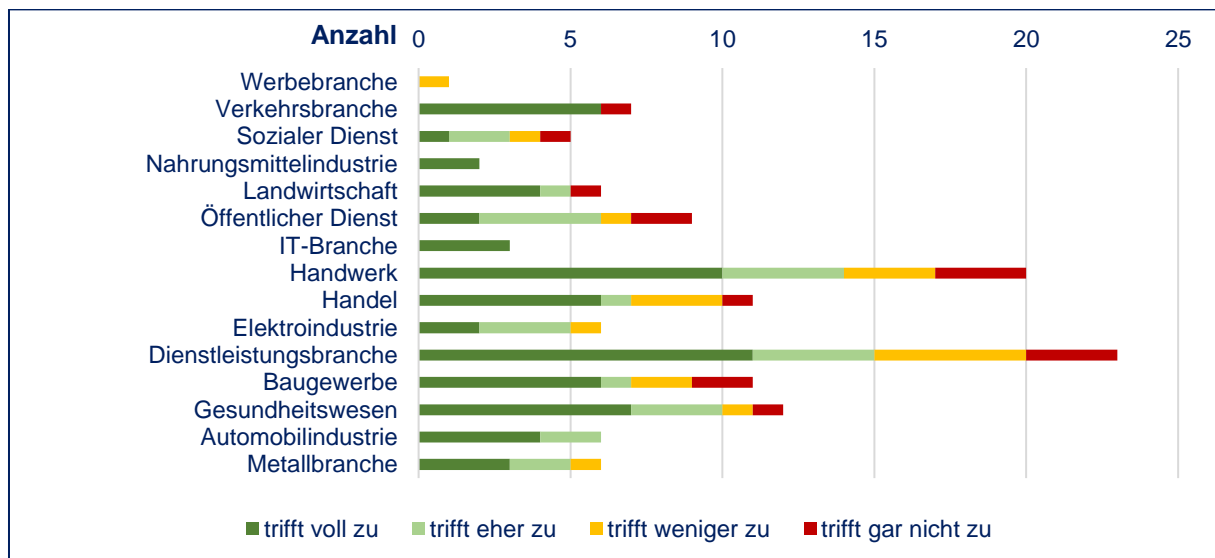
Die Unternehmen wurden auch zu ihren jeweiligen Bedarfen im Rahmen der Fachkräftesicherung und des Ausbildungsmarkts befragt. Anhand der folgenden Abbildung (siehe Abb. 9) wird sehr deutlich, dass die Existenz von Firmen eher weniger bedroht ist, Kurzarbeit auch selten zum Tragen kommt und auch wenig Beschäftigte auf Grund der Pandemie entlassen werden mussten. Doch es wurde ein Fachkräftemangel von ca. 70 % der befragten Unternehmen angegeben. Die Schwierigkeit, gutes Personal zu finden, äußerten mehr als 90 % der Firmen. 40 % der befragten Unternehmen gaben an, dass viele ihrer Beschäftigten bald in den Ruhestand gehen und dass auch Personalausfälle eher schlecht kompensiert werden können.

Abb. 9: Unternehmensbedarfe



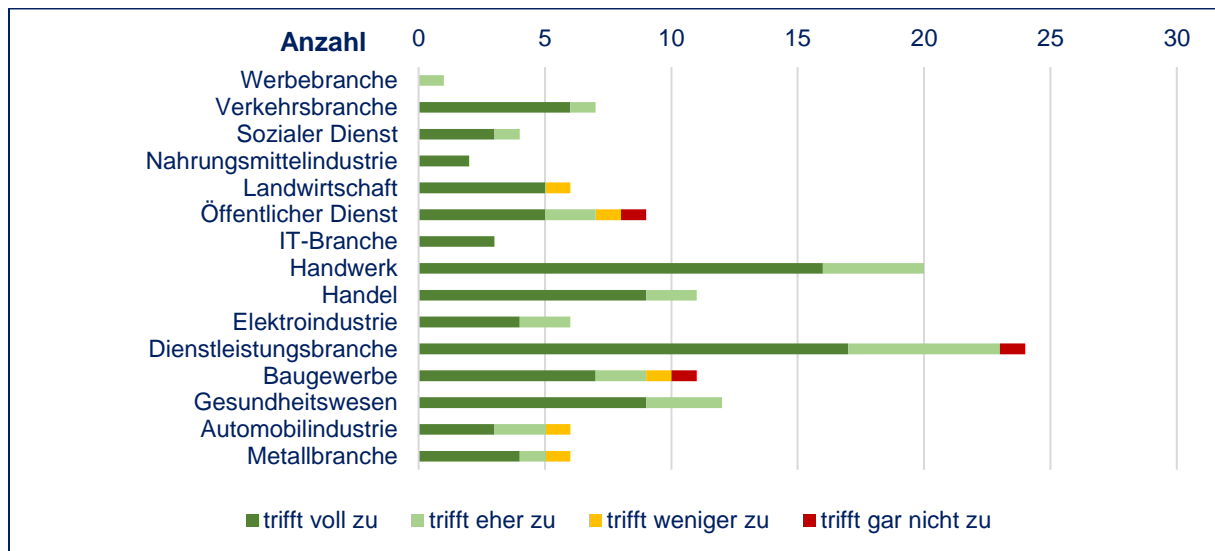
In nahezu allen Branchen herrscht ein Fachkräftemangel (siehe Abb. 10). Dies betrifft vor allem die Dienstleistungsbranche und das Handwerk, aber auch das Gesundheitswesen und die Verkehrsbranche.

Abb. 10: Kreuzung von "Wir haben mit einem Mangel an Fachkräften zu kämpfen." mit Branche



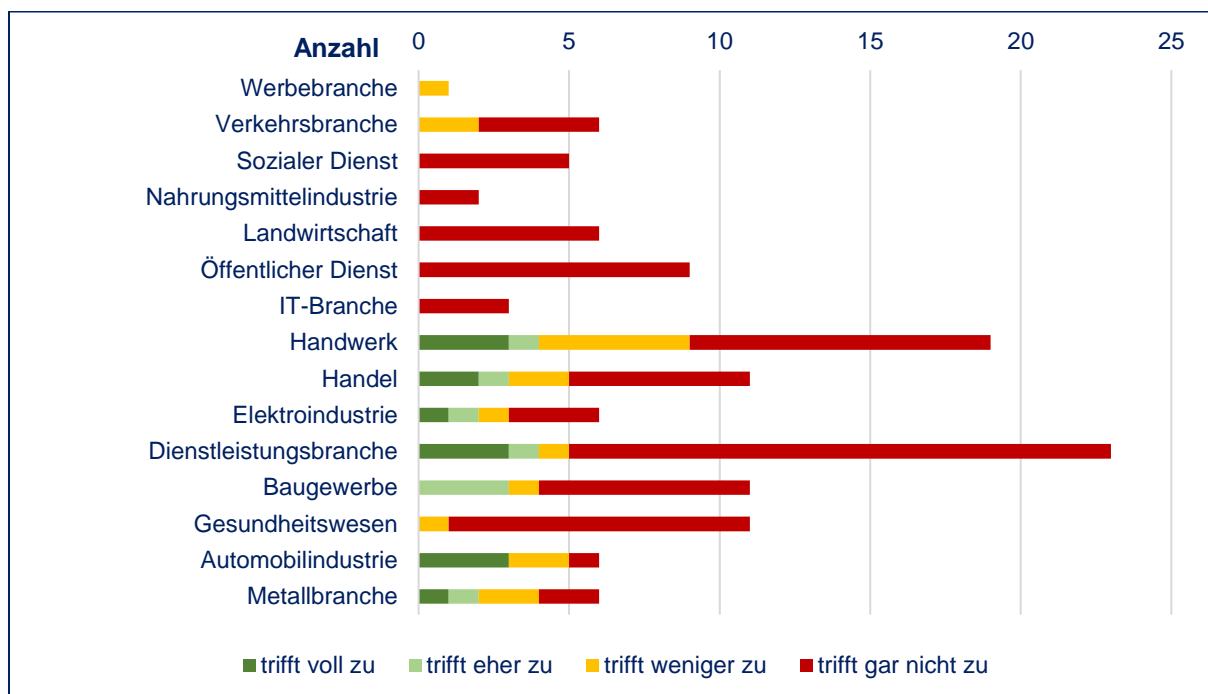
Die Firmen haben nicht nur mit einem Fachkräftemangel zu kämpfen, sondern finden auch zunehmend schwerer gutes Personal. Dies zieht sich durch alle Branchen (siehe Abb. 11). Hier gibt es nur vereinzelt Unternehmen, die dies wenig beklagen.

Abb. 11: Kreuzung von "Es wird immer schwerer, gutes Personal zu finden." mit Branche



Die Corona-Pandemie hatte in vielen Branchen Kurzarbeit zur Folge. Dies trifft auch auf die im Landkreis Sömmerda ansässigen Firmen zu (siehe Abb. 12). Hier sind vor allem die Dienstleistungsbranche, das Handwerk und die Automobilindustrie betroffen.

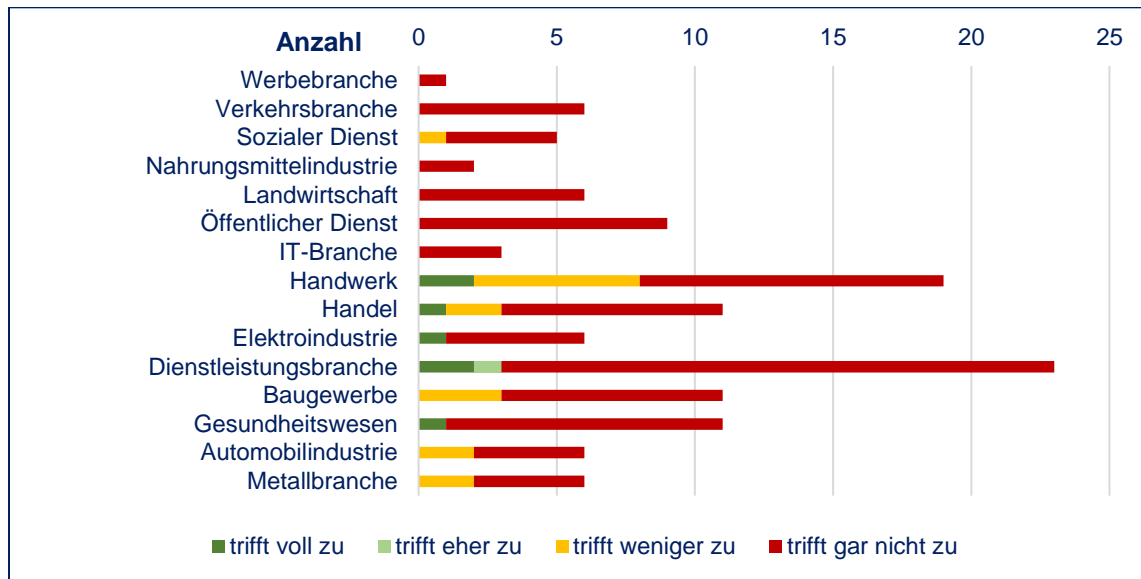
Abb. 12: Kreuzung von "Wir haben mit Kurzarbeit zu kämpfen." mit Branche



Trotz der prekären Situation der Unternehmen, was den Fachkräftemangel und punktuelle Kurzarbeit angeht, mussten nur die wenigsten Firmen Beschäftigte auf Grund der Corona-

Pandemie entlassen (siehe Abb. 13). Betroffene Branchen sind vor allem der Dienstleistungssektor, das Handwerk, der Handel, die Elektroindustrie und das Gesundheitswesen.

Abb. 13: Kreuzung von "Wir mussten als Folge der Corona-Pandemie Menschen entlassen." mit Branche



Anhand der nächsten Tabellen können die Tätigkeitsrichtungen entnommen werden, in denen die befragten Unternehmen besonders dringend Personal suchen. Während neun Firmen angaben, derzeit keinen Bedarf an Personal zu haben, suchen die meisten der Unternehmen folgendes Fachpersonal: Landwirt\*innen, KFZ Mechaniker\*innen / Mechatroniker\*innen, Bürofachkräfte, Steuerefachangestellte/-wirt\*innen, Berufskraftfahrer\*innen, pädagogische Fachkräfte, Verkäufer\*innen und Elektriker\*innen / Elektroniker\*innen.

Landwirtschaft	Häufigkeit
Agrartechniker*in	1
Fachkraft Agrarservice	1
Gärtner*in (Spezialisierung Obstbau)	1
Landwirt*in	5
Traktorist*in	1

Mechatronik/Mechanik	Häufigkeit
KFZ Mechaniker*in / Mechatroniker*in	5
Land- und Baumaschinenmechatroniker*in	1
Mechatroniker*in	1
Industriemechaniker/-in	1
Werkzeugmechaniker*in	2

Büro/Verwaltung	Häufigkeit
Bürofachkraft	5
Finanzbuchhaltung	1
Immobilienfachwirt*in	1

<b>Büro/Verwaltung</b>	<b>Häufigkeit</b>
Individualkundenberater*in	1
Industriekauffrau/-mann	1
Personalsachbearbeitung	1
Steuerfachangestellte/-wirt*in	5
Bilanzbuchhalter*in	1
Verwaltungsmitarbeiter*in	3
Mitarbeiter*in im mittleren und gehobenen Justizdienst	1

<b>Handwerk</b>	<b>Häufigkeit</b>
Handwerker*in	3
Hoch und Tiefbau	2
Eisenflechter*in	1
Lackierer*in /Pulverbeschichter*in	1
Metallbauer*in Konstruktionstechnik	1
Putzer*in	1
Raumpfleger*in	1
Schlosser*in	1
Schweißer*in	1
Zerspaner*in	1
Zimmermann/-frau	2
Betonwerker*in	1
Bewehrungsbauer*in	1
Maurer*in	1
Trockenbauer*in	2
Brandschutz	1

<b>Medizin/Gesundheit/Pädagogik</b>	<b>Häufigkeit</b>
Medizinische Fachangestellte	2
Kosmetiker*in	1
sozialer Bereich, Gesundheitsdienst	1
Zahnmedizinische Fachangestellte	2
Pflegefachkräfte	3
Physiotherapeut*in	4
pädagogische Fachkräfte	5

<b>Produktion / Lagerlogistik</b>	<b>Häufigkeit</b>
Berufskraftfahrer*in	9
Produktionsmitarbeiter*in	2
Verfahrensmechaniker*in der Steine- und Erdenindustrie	1
Verfahrenstechniker*in	1

<b>Produktion / Lagerlogistik</b>	<b>Häufigkeit</b>
Montierer*in	2
Fachlageristen*in	3
Anlagenfahrer*in	1
Anlagenmechaniker*in Heizung Sanitär	2

<b>Handel/Service</b>	<b>Häufigkeit</b>
Verkäufer*in	7
Servicefachkraft	2
Bäcker*in	1
Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau	1
Fleischer*in	1
Vertriebsmitarbeiter*in mit Kenntnissen im Fassadenbau	1
Kellner*in	1
Taxifahrer*in	1

<b>Elektronik</b>	<b>Häufigkeit</b>
Elektriker*in / Elektroniker*in	5
Elektroingenieur*in	1
Elektromaschinenbauer*in	1

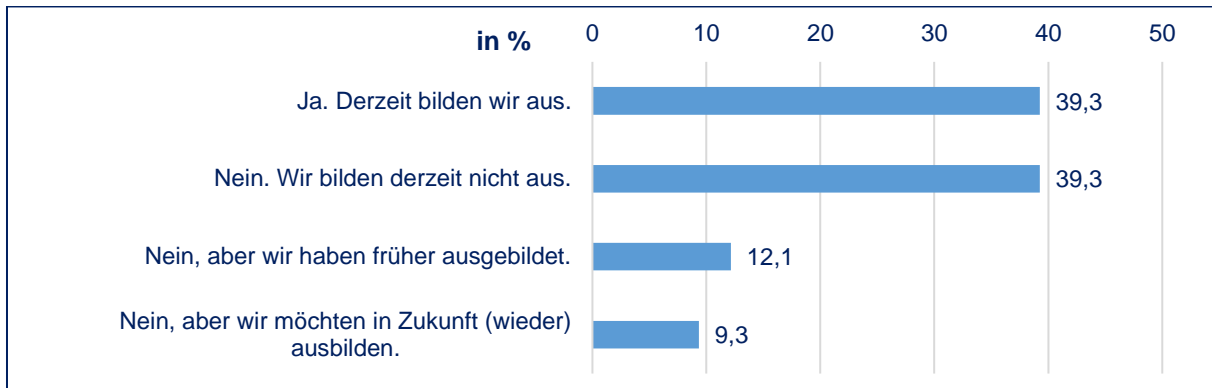
<b>Technik</b>	<b>Häufigkeit</b>
Wartungstechniker*in	1
Technische Zeichner*in	1
IT-Techniker*in	1
Facharbeiter*in für Abwassertechnik	1

<b>IT/EDV</b>	<b>Häufigkeit</b>
Roboterprogrammierer*in	1
Softwareentwicklung	1

<b>Qualifikation</b>	<b>Häufigkeit</b>
Ingenieur*innen	2
Führungskräfte	1
Gesell*innen	1
Facharbeiter*in	1

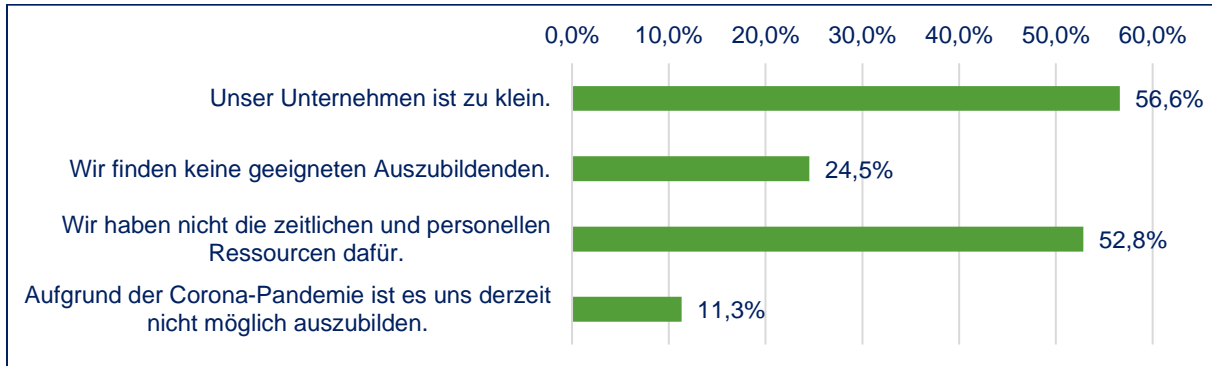
Des Weiteren wurden die Unternehmen danach gefragt, ob sie ausbilden (siehe Abb. 14). Hier wird deutlich, dass nur ca. 40 % der befragten Firmen derzeit ausbilden. 12 % haben in der Vergangenheit ausgebildet und gute 9 % möchten in Zukunft (wieder) ausbilden.

Abb. 14: Bilden Sie in Ihrem Unternehmen aus? (N=107)



Werden die Unternehmen gefragt, warum sie nicht ausbilden, so begründen die meisten Firmen dies mit einer zu kleinen Unternehmensgröße sowie mit fehlenden personellen und zeitlichen Ressourcen (siehe Abb. 15). Des Weiteren finden manche Unternehmen nicht die passenden bzw. geeigneten Auszubildenden. Wenige Firmen gaben aber auch die Corona-Pandemie als Grund an. Unter sonstigen Gründen wurde beispielweise aufgeführt, dass es als Einzelunternehmen nicht möglich ist, auszubilden, die Firma vor der Schließung steht oder, dass die Auszubildenden zu viel Geld kosten.

Abb. 15: Warum bildet Ihr Unternehmen nicht aus? (N=77) Mehrfachantworten



Anhand der nächsten Tabellen können die Tätigkeitsrichtungen entnommen werden, in denen die befragten Unternehmen Ausbildungsplätze anbieten. Die meisten Ausbildungsmöglichkeiten finden sich in den Bereichen: Büro / Verwaltung / Handel, Mechanik / Mechatronik / Elektronik, aber auch in der Lagerlogistik und im Handwerk.

<b>Gesundheitsberufe</b>	<b>Häufigkeit</b>
Alten-/Krankenpflegehelfer*in	4
Medizinische Fachangestellte	2
Notfallsanitäter*in	1
Zahnmedizinische Fachkraft	1

<b>Büro / Verwaltung / Handel</b>	<b>Häufigkeit</b>
Büro	1
Bankkaufmann/-frau	1
Immobilienkaufmann/-frau	1
Kauffrau im Einzelhandel	3
kaufmännische Ausbildungsberufe	3
Steuerfachangestellte*r	3
Verwaltungsfachangestellte*r	4
Verkäufer*in	3
Justizsekretär*in, Rechtspfleger*in, Justizwachtmeister*in	1
Handelsfachwirt*in	2
Fleischer*in und Fachverkäufer*in für Fleisch und Wurst	1

<b>EDV</b>	<b>Häufigkeit</b>
Fachinformatiker*in für Anwendungsentwicklung	1
IT-Systemelektroniker*in	1

<b>Handwerk</b>	<b>Häufigkeit</b>
Hoch- und Tiefbaufacharbeiter*in	1
Fliesen-Handwerk	1
Maurer*in	1
Schornsteinfeger*in	1
Trockenbaumonteur*in, Trockenbauhelfer*in , Brandschutzmonteur*in	1
Zimmermann/-frau	1
Stahl- und Betonbauer*in	1

<b>Mechanik / Mechatronik / Elektronik</b>	<b>Häufigkeit</b>
Anlagenmechaniker*in	1
Anlagenmechaniker*in Heizung Sanitär	1
Mechatroniker*in	1

KFZ-Mechatroniker*in	4
Konstruktionsmechaniker*in	1
Verfahrensmechaniker*in	1
Werkzeugmechaniker*in	2
Industrieelektriker*in	1
Elektroingenieur*in	1
Elektriker*in	1
Elektroniker*in FR Informations- und Telekommunikationstechnik	1
Elektroniker*in für Energie und Gebäudetechnik	1
Elektroniker für Geräte und Systeme	1
Techn. Systemplaner*in FR Elektrotechnik	1
Zerspanungsmechaniker*in	2

<b>Produktion /Lagerlogistik</b>	<b>Häufigkeit</b>
Lagerfacharbeiter*in, Facharbeiter*in für Lager (2 und 3 Jahre)	2
Land- und Baumaschinenmechatroniker*in	1
Maschinen- und Anlagenführer*in	1
Fachkraft für Lagerlogistik	2
Fachlagerist*in	2
Berufskraftfahrer*in	1

<b>Landwirtschaft</b>	<b>Häufigkeit</b>
Landwirt*in	4
Fachkraft Agrarservice	2

<b>Technik</b>	<b>Häufigkeit</b>
technische Ausbildungsberufe	1
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	1
Fachkraft für Metalltechnik	1

<b>Sonstiges</b>	<b>Häufigkeit</b>
Duales BWL-Studium	1
duales Studium	1

### 2.3 Potenzial im Rahmen der Fachkräftegewinnung

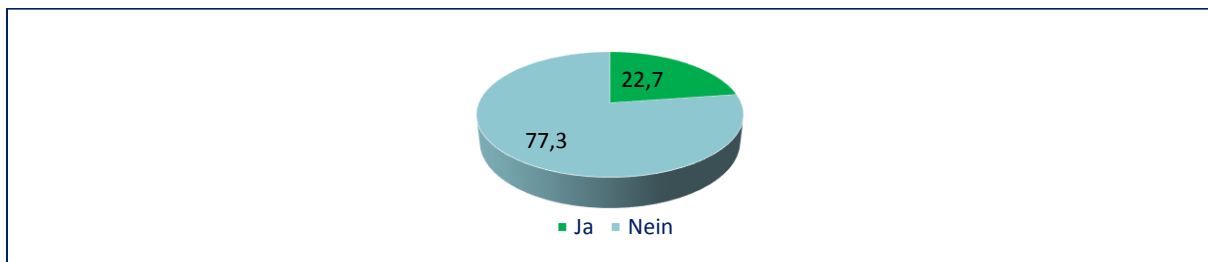
Wenn es um die Fachkräftegewinnung geht, so müssen mögliche Ressourcen betrachtet werden. Dazu zählen auch die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung. Laut dem Thüringer Landes-



amt für Statistik liegt der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im Landkreis Sömmerda zwischen 2,6 % (2017) und 3,0 % (2020). Auf Grund der aktuellen Lage in der Ukraine ist mit einer noch weiter ansteigenden Quote von Geflüchteten zu rechnen.

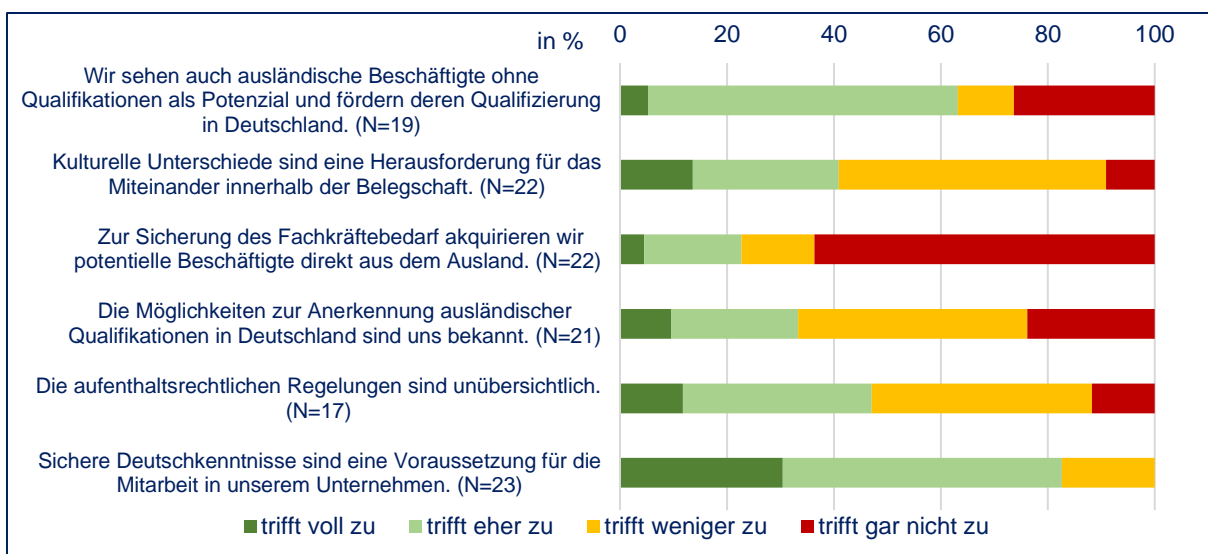
Somit wurden die Unternehmen auch nach ihrer Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund befragt. Anhand der nächsten Abbildung (siehe Abb. 16) kann abgelesen werden, dass nur rund 23 % der befragten Unternehmen Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen. Die meisten Firmen, die Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen kommen aus dem Gesundheitswesen, der Automobilindustrie, der Metallbranche und aus dem sozialen Dienst.

Abb. 16: Sind in Ihrem Unternehmen Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt? (N=110)



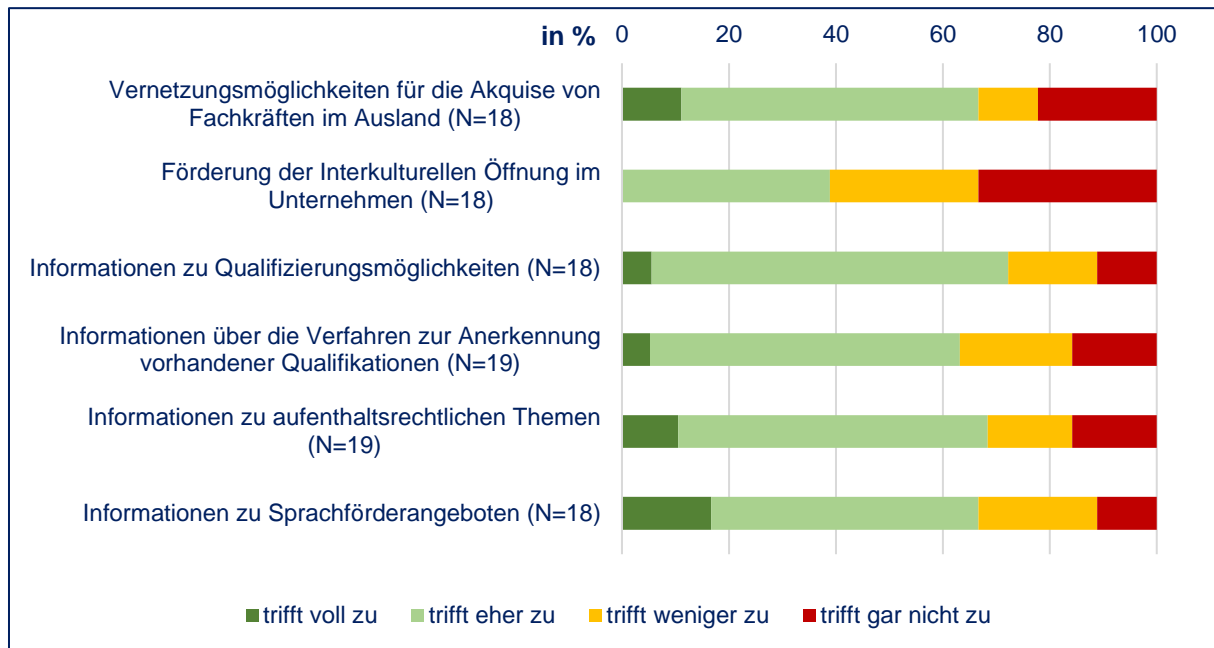
Werden die Unternehmen, die Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen nach ihrer Haltung dazu befragt, fällt besonders auf, dass die meisten Firmen eine Qualifizierung von ausländischen Beschäftigten als Potenzial sehen (siehe Abb. 17). Circa 40 % der befragten Firmen stimmen der Aussage zu, dass kulturelle Unterschiede eine Herausforderung für das Miteinander in der Belegschaft ihrer Firma sind. Die wenigsten Unternehmen akquirieren potenzielles Personal direkt aus dem Ausland. Des Weiteren gaben die meisten der befragten Firmen an, dass ihnen die Möglichkeiten zur Anerkennung ausländischer Qualifikation wenig bekannt sind. Bei der Beurteilung der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen gehen die Meinungen der befragten Unternehmen auseinander. Zudem sind fast alle befragten Firmen der Meinung, dass sichere Deutschkenntnisse eine Voraussetzung für eine Beschäftigung in ihrem Unternehmen darstellen.

Abb. 17: Haltung zur Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund



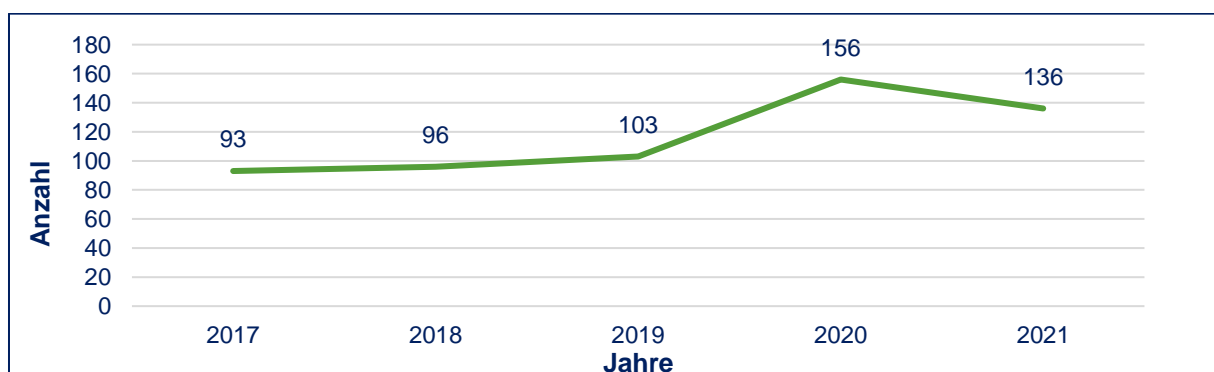
Wird nach den Unterstützungsbedarfen der Unternehmen bezogen auf die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften gefragt (siehe Abb. 18), sehen mehr als 60 % der befragten Firmen Vernetzungsmöglichkeiten für die Akquise von ausländischen Fachkräften als hilfreich an. Circa 40 % der befragten Unternehmen benötigen eine Förderung der Interkulturellen Öffnung in ihrem Unternehmen. Des Weiteren wünschen sie sich mehr Informationen über Qualifizierungsmöglichkeiten und Verfahren zur Anerkennung von Qualifizierungen. Darüber hinaus wünschen sich die meisten der befragten Firmen Informationen zu aufenthaltsrechtlichen Themen und Sprachförderungsangeboten.

Abb. 18: Wunsch nach Unterstützung bezogen auf die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund



Werden diese Befragungsergebnisse mit den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit bezogen auf Menschen mit Migrationshintergrund in Beziehung gesetzt, so wird das Potenzial von Beschäftigten mit Migrationshintergrund deutlich. Anhand der folgenden Abbildung (siehe Abb. 19) zeigt sich die zunehmende Arbeitslosigkeit unter den Menschen mit Migrationshintergrund im Landkreis Sömmerda. 2021 lag diese bei 136 erwerbsfähigen Menschen mit Migrationshintergrund.

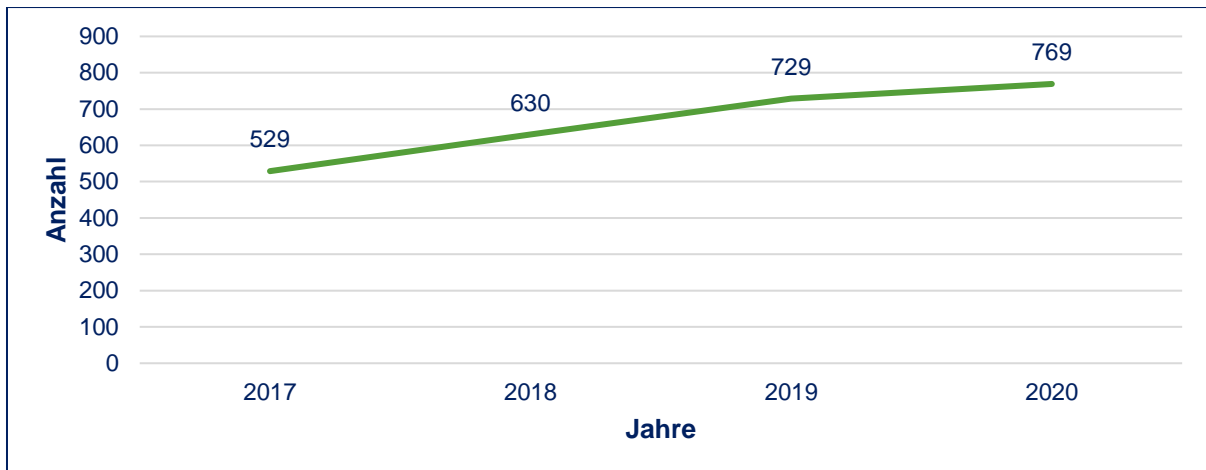
Abb. 19: Anzahl an arbeitslosen Menschen mit Migrationshintergrund im Landkreis Sömmerda



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Jahreswerte)

Wird dazu im Vergleich die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund betrachtet, so zeigt sich auch hier ein stetiger Anstieg (siehe Abb. 20). Waren es im Jahr 2021 noch 529 Beschäftigte, so stieg die Zahl im Jahr 2020 auf 769 an. Daraus kann abgeleitet werden, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Landkreis Sömmerda durchaus ein Potenzial für den Arbeitsmarkt darstellen.

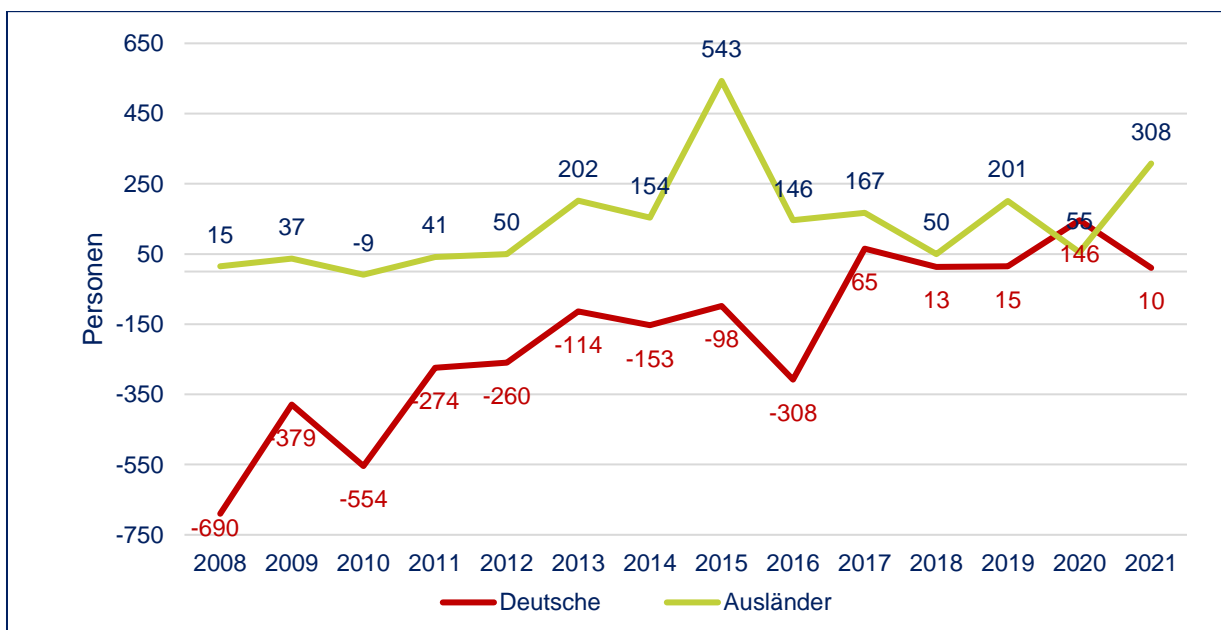
Abb. 20: Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Landkreis Sömmerda



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Jahreswerte)

Des Weiteren kann am Wanderungssaldo für den Landkreis Sömmerda abgelesen werden, dass deutlich mehr Menschen mit Migrationshintergrund über die letzten 13 Jahre zugezogen sind und Deutsche bis 2016 verstärkt abgewandert sind (siehe Abb. 21). Erst seit 2017 kann hier ein positiver Wanderungssaldo verzeichnet werden. Im Jahr 2020 übersteigt erstmals der positive Wanderungssaldo der Deutschen den Wert der Einwohner\*innen mit Migrationshintergrund.

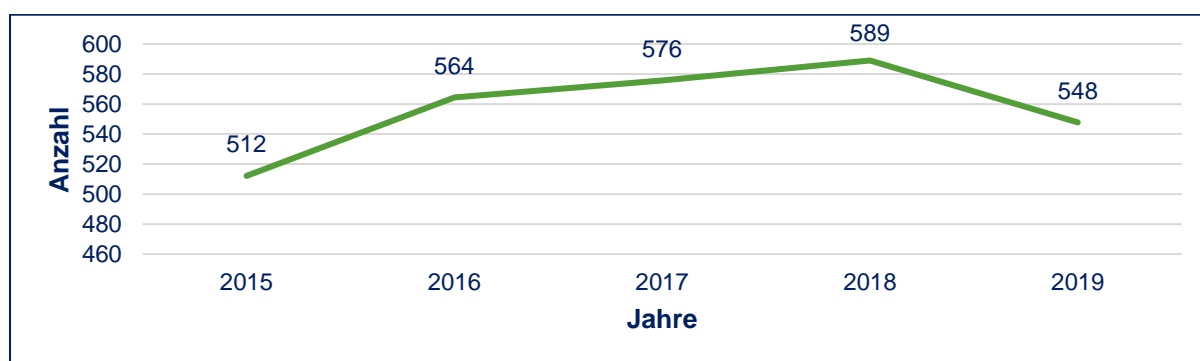
Abb. 21: Wanderungssaldo im Landkreis Sömmerda



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland

Wenn es um den Fachkräftemangel und potenzielle Ressourcen geht, so müssen auch Beschäftigte mit Behinderung in den Fokus gerückt werden. Anhand der folgenden Abbildung (siehe Abb. 22) lässt sich laut der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit für schwerbehinderte Menschen<sup>1</sup> die Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung im Landkreis Sömmerda ablesen. Hierunter fallen auch Menschen, deren Beeinträchtigung einer Schwerbehinderung gleichgestellt ist. Waren es im Jahr 2015 noch 512 Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung, so stieg die Zahl kontinuierlich bis zum Jahr 2018 auf 589 an. 2019 sank die Zahl auf 548 Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung. Die meisten der Beschäftigten sind im verarbeitenden Gewerbe, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen angestellt. Leider liegen keine Daten zur Beschäftigung von Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 vor. Hier kann nur für den Teil der Bevölkerung eine Aussage getroffen werden, die einen Schwerbehinderten-Status aufweisen.

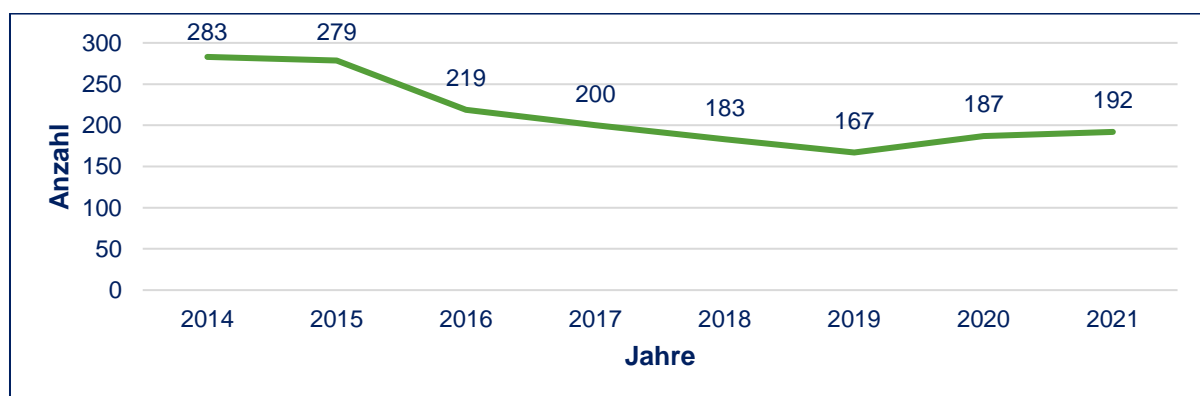
Abb. 22: schwerbehinderte Beschäftigte



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit schwerbehinderter Menschen

Dementsprechend sinkt auch die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung (siehe Abb. 23) bis 2019. Seit 2020 kann ein leichter Anstieg beobachtet werden.

Abb. 23: schwerbehinderte Arbeitslose



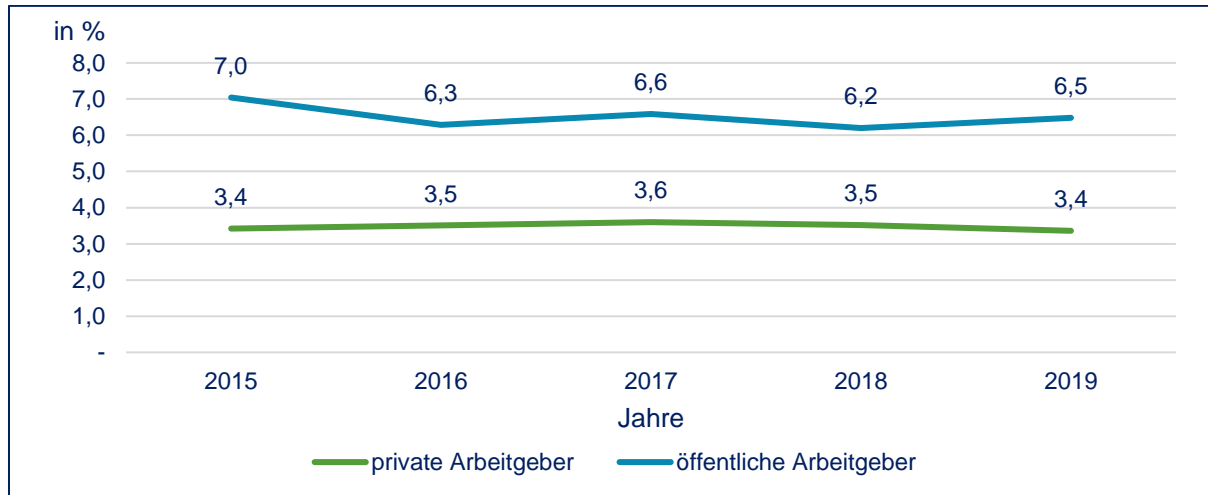
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit schwerbehinderter Menschen

Richtet sich der Blick auf den Anteil der Arbeitsplätze, die mit schwerbehinderten Menschen besetzt sind, so wird anhand der nächsten Abbildung (siehe Abb. 24) deutlich, dass im Vergleich zur Gesamtanzahl von Arbeitsplätzen bei Arbeitgebern der Privatwirtschaft die Quote

<sup>1</sup> Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen

der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten deutlich geringer ausfällt. Hierbei ist anzumerken, dass die Anzahl von Arbeitsplätzen bei Arbeitgebern der Privatwirtschaft den größten Anteil an der Gesamtzahl von Arbeitsplätzen im Landkreis Sömmerda einnimmt (ca. 88 %). Somit sollten Möglichkeiten zur Erschließung potenzieller Beschäftigte mit Behinderung unter Beachtung der Strukturen und Rahmenbedingungen in der Privatwirtschaft geprüft werden.

Abb. 24: Anteil der Arbeitsplätze von schwerbehinderten Beschäftigten nach Arbeitgebern

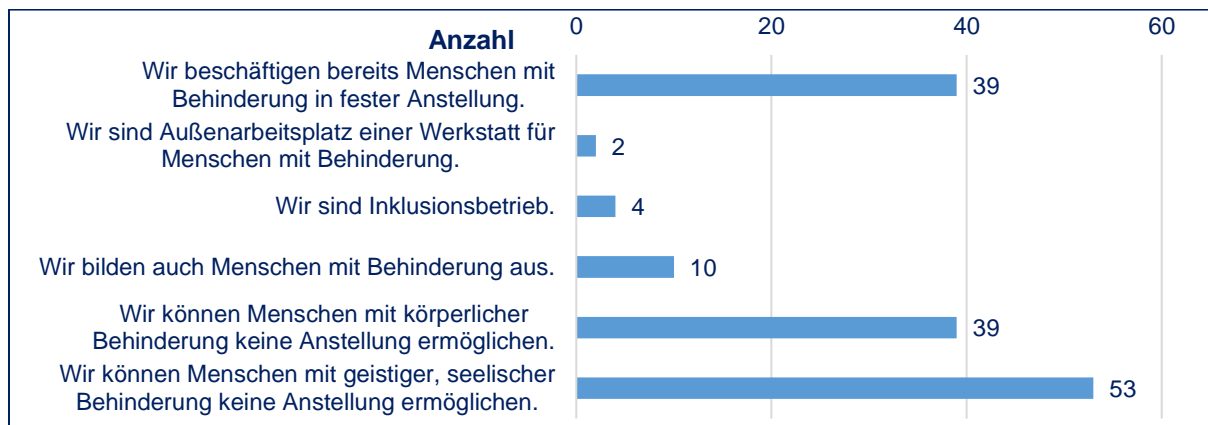


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit schwerbehinderter Menschen

Der Anteil von privaten Arbeitgebern an der Befragung im Landkreis ist demnach auch deutlich größer. Richtet sich der Blick auf die Aussagen der Unternehmen im Landkreis Sömmerda bezogen auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, so wird anhand der nächsten Abbildung (siehe Abb. 25) deutlich, dass bereits in 39 Unternehmen Menschen mit Behinderung beschäftigt sind. Diese Firmen stellen sich eher selten als Außenarbeitsplatz oder Inklusionsbetrieb zur Verfügung und bilden auch eher wenig Menschen mit Behinderung aus.

Des Weiteren können 39 Firmen keine Menschen mit körperlicher Behinderung einstellen. 53 Firmen können keine Anstellung von Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung ermöglichen. Es zeigt sich aber auch, dass nicht alle befragten Unternehmen eine Anstellung von Menschen mit Behinderung per se ausschließen.

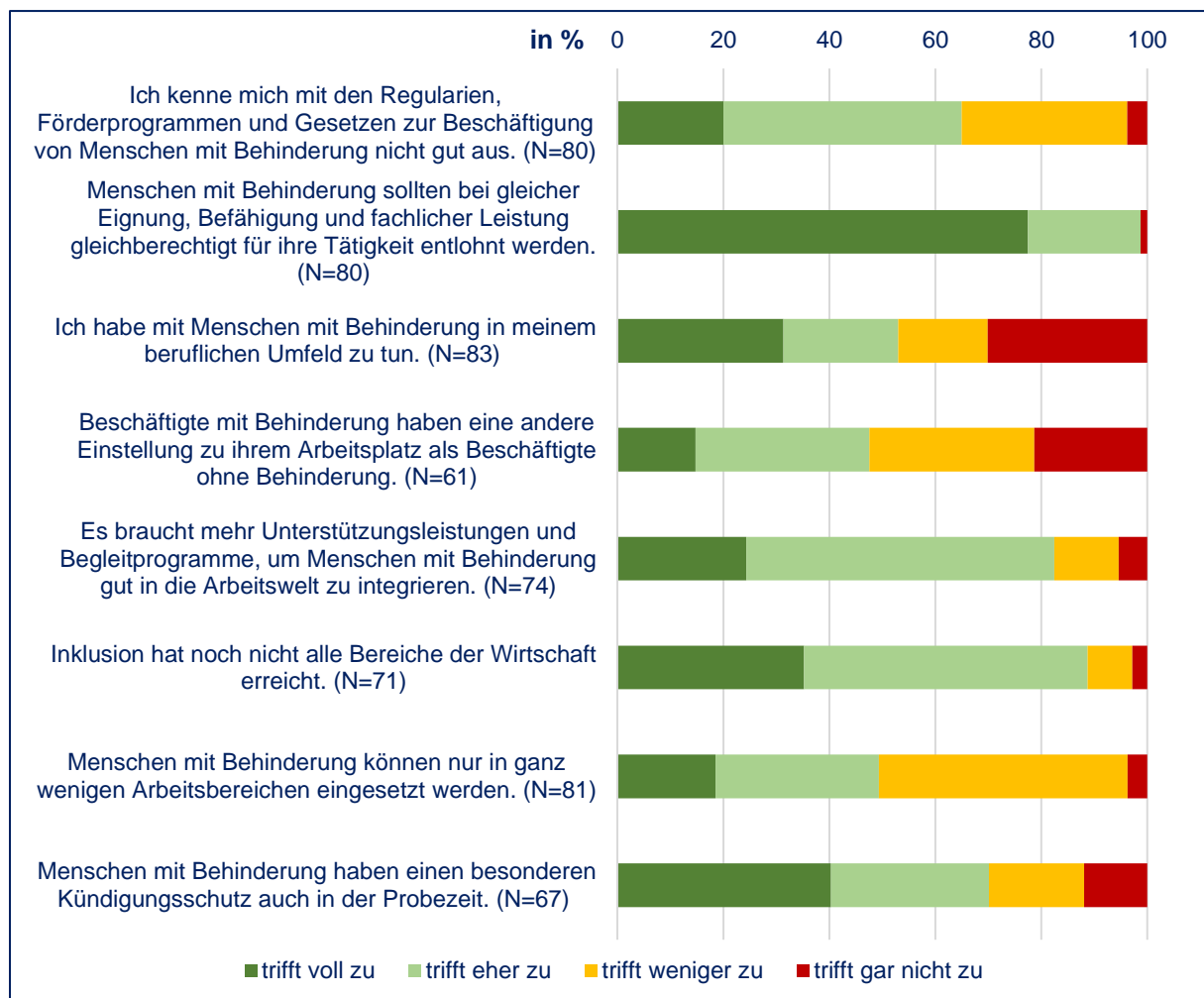
Abb. 25: derzeitige Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen (N=147)



Die Unternehmen wurden auch nach ihrer Einstellung zu Menschen mit einer Behinderung befragt (siehe Abb. 26). Nahezu alle befragten Firmen sind der Ansicht, dass Menschen mit Behinderung bei gleicher Eignung gleichberechtigt entlohnt werden sollten und dass Inklusion noch nicht alle Bereiche der Wirtschaft erreicht hat. Die meisten der befragten Firmen sind überdies der Meinung, dass es mehr Unterstützungsleistungen und Begleitprogramme braucht, um Menschen mit Behinderung gut in die Arbeitswelt zu integrieren. Circa die Hälfte der Befragten gab an, im beruflichen Kontext mit Menschen mit Behinderung zu tun zu haben. Mehr als 60 % der Befragten kennt sich nach eigenen Angaben hingegen nicht gut mit den Regularien, Förderprogrammen und Gesetzen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aus. Dies wird auch anhand der Antworten auf die Aussage zum besonderen Kündigungsschutz während der Probezeit deutlich. Dieser Aussage stimmen knapp 30 % nicht zu. Zwar können Beschäftigte mit einer Behinderung während der Probezeit bzw. in den ersten sechs Monaten durch den Arbeitgeber gekündigt werden, jedoch muss die Schwerbehindertervertretung im Vorfeld der Kündigung einbezogen werden.

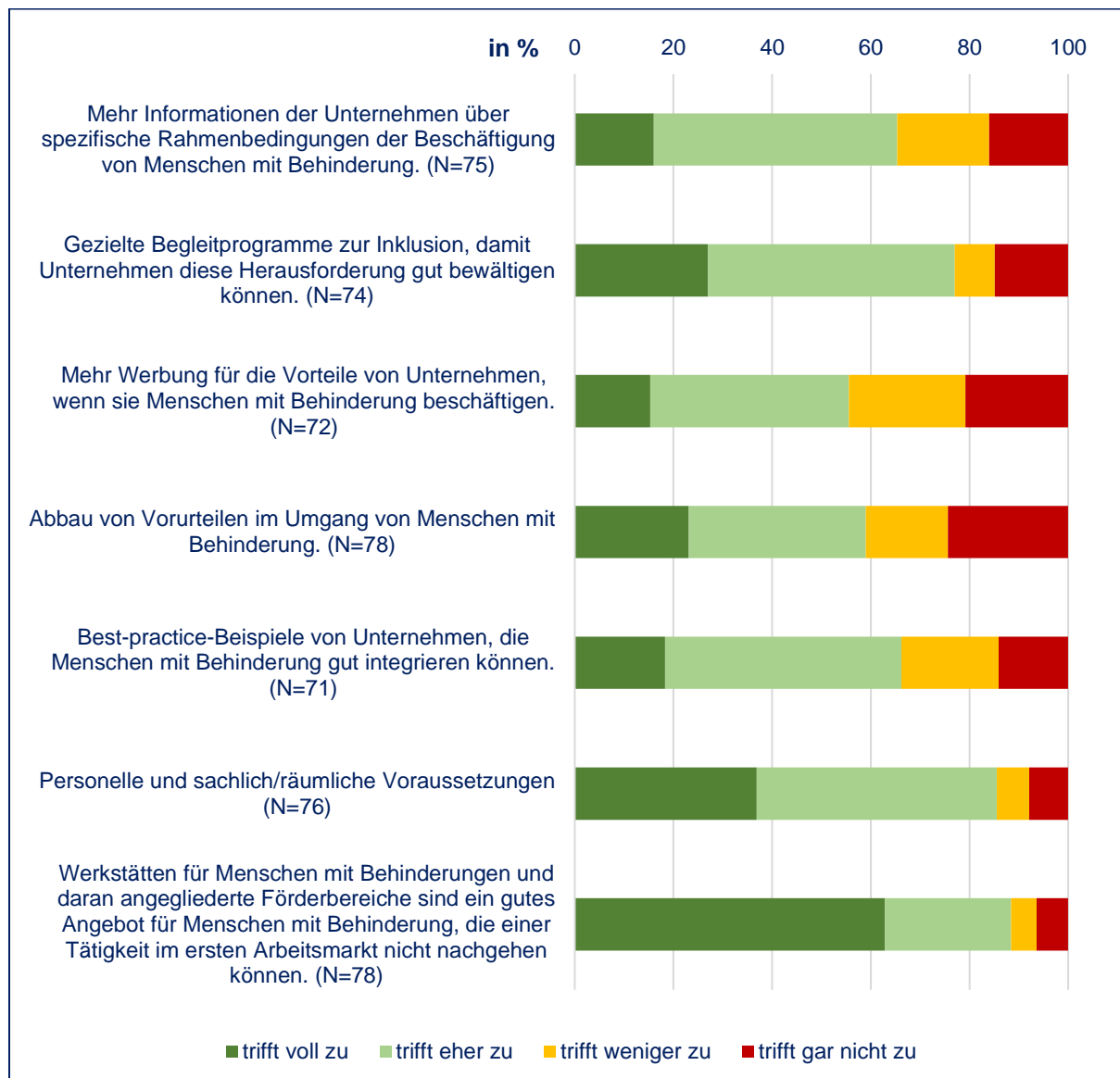
Etwa 55 % der Befragten lehnen die Aussage ganz oder eher ab, dass Menschen mit Behinderung eine andere Einstellung zu ihrem Arbeitsplatz haben als Beschäftigte ohne Behinderung und dass diese nur in bestimmten Arbeitsbereichen eingesetzt werden können.

Abb. 26: Haltung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung



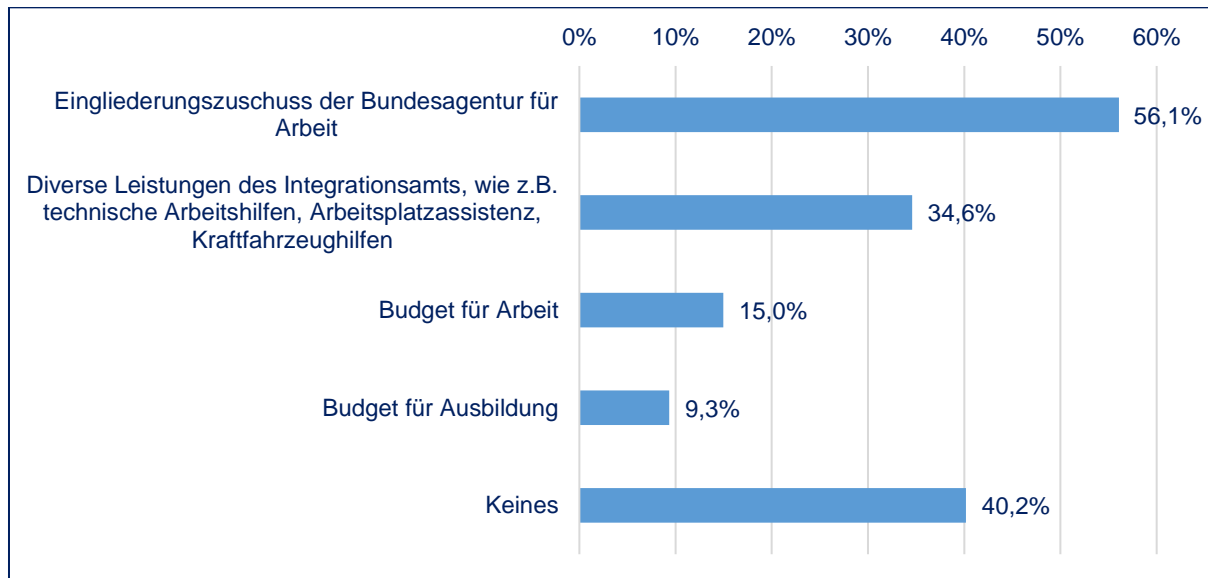
Wenn es um die Frage geht, was die Unternehmen benötigen, um mehr Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, so lässt sich anhand der folgenden Abbildung (siehe Abb. 27) ablesen, dass ca. 83 % der befragten Unternehmen personelle und sächliche Voraussetzungen benennen. Nahezu 80 % der befragten Firmen halten gezielte Begleitprogramme zur Inklusion für wichtig und 65 % wünschen sich best-practice-Beispiele von Unternehmen, die schon erfolgreich Menschen mit Behinderung integriert haben und auch mehr Informationen über die spezifischen Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Mehr als 50 % der Befragten ist darüber hinaus der Meinung, dass die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mehr beworben werden sollten. Knapp 60 % der befragten Firmen halten den Abbau von Vorurteilen im Umgang mit Menschen mit Behinderung für wichtig. Letztendlich sind sich fast 90 % der befragten Unternehmen einig, dass Werkstätten für Menschen mit Behinderung immer noch ein gutes Angebot darstellen, wenn einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht nachgekommen werden kann.

Abb. 27: Was braucht es Ihrer Meinung nach, um mehr Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen zu beschäftigen?



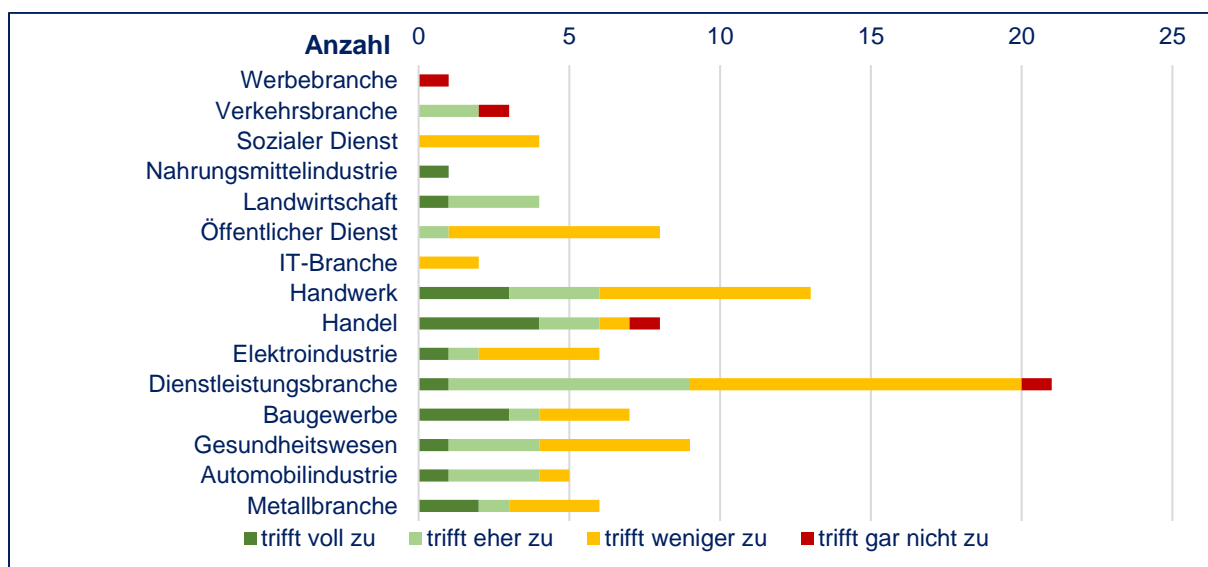
Des Weiteren wurde nach der Bekanntheit von diversen Unterstützungsprogrammen und Zuschüssen für die Arbeitgeber gefragt (siehe Abb. 28). Der bekannteste Zuschuss ist der Eingliederungszuschuss der Bundesagentur für Arbeit gefolgt von diversen Leistungen des Integrationsamts. Am wenigsten bekannt sind die Budgets für Arbeit und für Ausbildung. 40 % der befragten Firmen kennen keine der aufgeführten Programme oder Zuschüsse. Hier wird deutlich, dass vor allem das Budget für Arbeit sowie das Budget für Ausbildung stärker beworben werden sollten.

Abb. 28: bekannte Programme und Zuschüsse für Arbeitgeber im Rahmen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (Mehrfachantworten)



Wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nach Branchen geht, so sind vor allem Firmen aus dem Handwerk, Handel und dem Baugewerbe sowie der Dienstleistungsbranche der Meinung, dass Menschen mit Behinderung nur in bestimmten Branchen eingesetzt werden können (siehe Abb. 29).

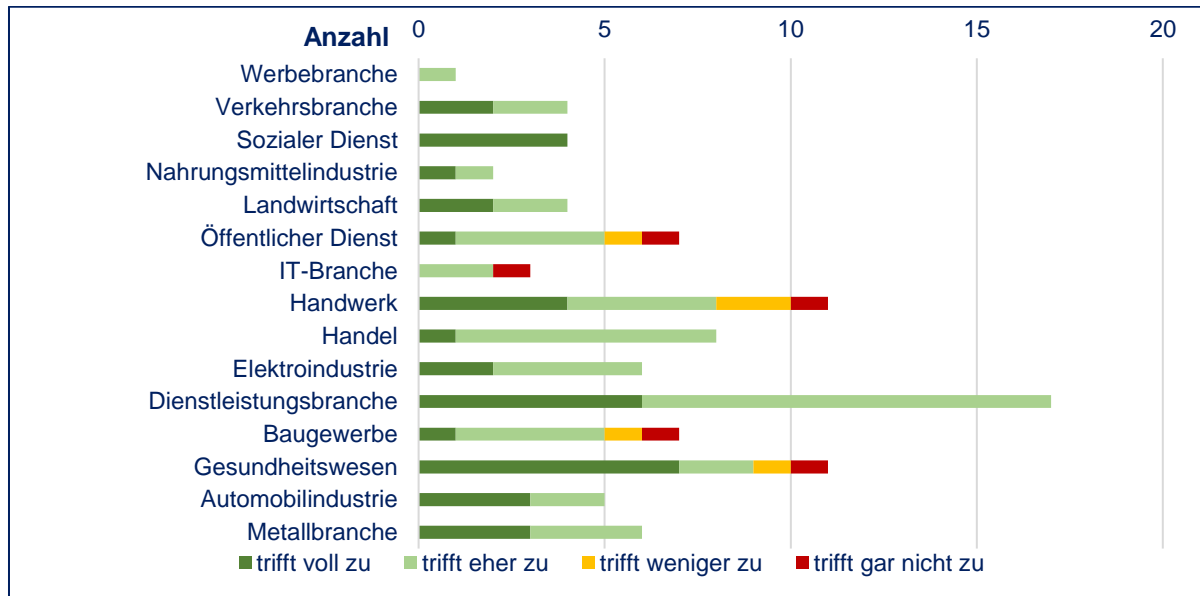
Abb. 29: Kreuzung von "Menschen mit Behinderung können nur in ganz wenigen Arbeitsbereichen eingesetzt werden." mit Branche





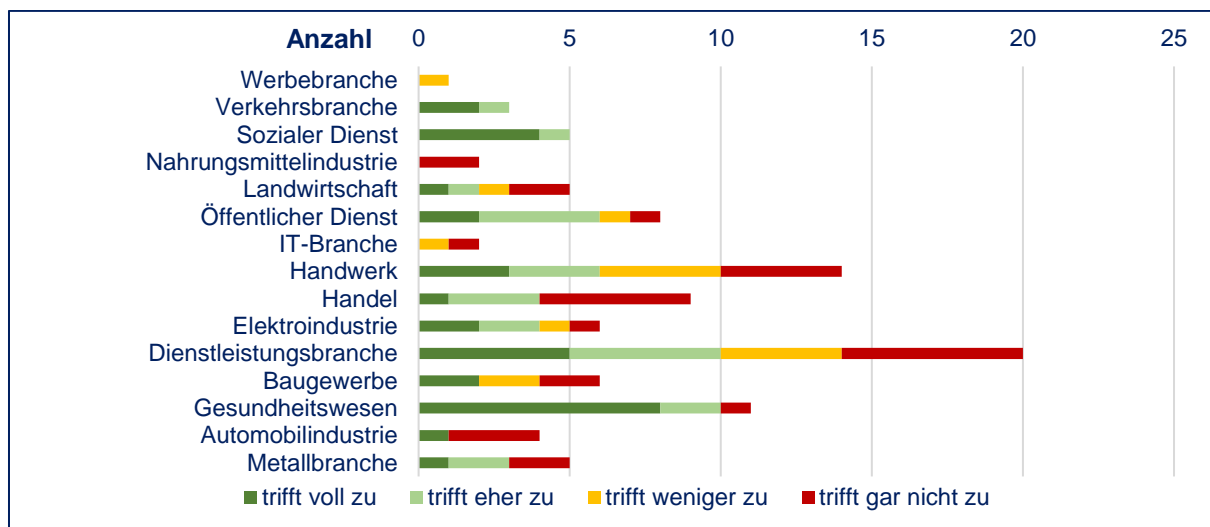
Vor allem in der Dienstleistungs- und Gesundheitsbranche, aber auch im Handwerk und im Handel müssen erst noch die personellen und sachlichen/räumlichen Voraussetzungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geschaffen werden (siehe Abb. 30). Einzelne Firmen verfügen bereits über diese Voraussetzungen. Diese sind dann in den folgenden Branchen angesiedelt: öffentlicher Dienst, IT, Handwerk, Baugewerbe und Gesundheitswesen.

Abb. 30: Kreuzung von "Es braucht mehr personelle und sachlich/räumliche Voraussetzungen, um Menschen mit Behinderung in meinem Unternehmen zu beschäftigen." mit Branche



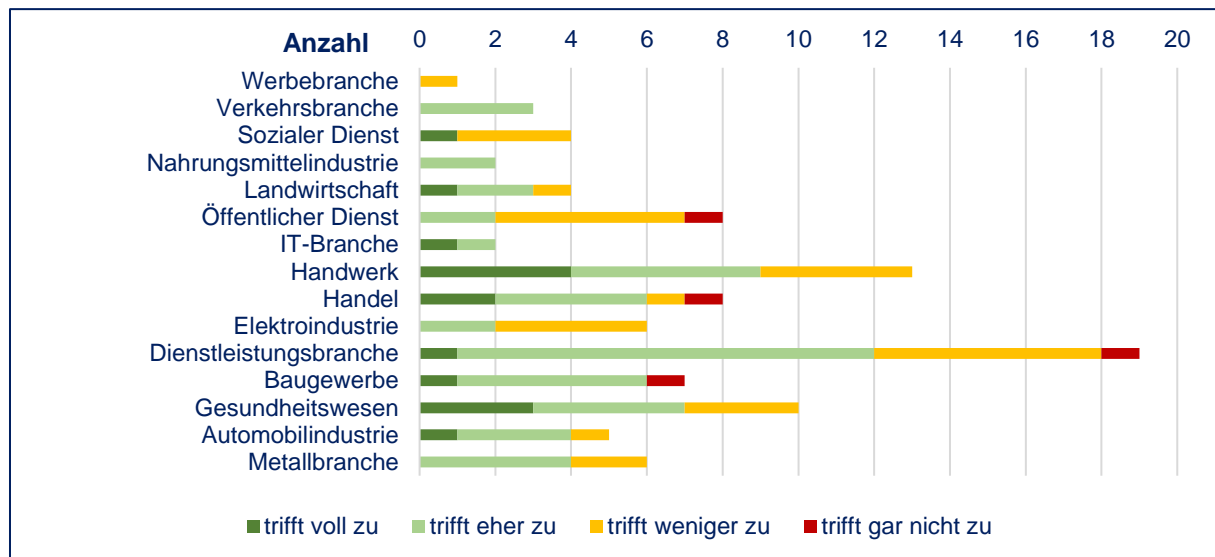
Werden die Unternehmen nach ihren Berührungspunkten mit Menschen mit Behinderung gefragt, so wird anhand der nächsten Abbildung (siehe Abb. 31) deutlich, dass dies vor allem in den folgenden Branchen der Fall ist: Gesundheitswesen, Dienstleistungsbranche, sozialer Dienst, Verkehrsbranche, aber auch im öffentlichen Dienst und im Handwerk. Dass Firmen aus der Gesundheitsbranche am häufigsten Kontakt zu Menschen mit Behinderung haben, ist nicht verwunderlich, da sich dies durch die Begegnung mit Patient\*innen erklären lässt.

Abb. 31: Kreuzung von "Ich habe mit Menschen mit Behinderung in meinem beruflichen Umfeld zu tun." mit Branche



Bis auf den sozialen und öffentlichen Dienst kennen sich die meisten Firmen der restlichen Branchen nicht gut mit den Regularien, Förderprogrammen und Gesetzen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aus (siehe Abb. 32).

Abb. 32: Kreuzung von "Ich kenne mich mit den Regularien, Förderprogrammen und Gesetzen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht gut aus." mit Branche



### 3 Fazit

Der Landkreis Sömmerda ist von Kleinst- und kleinen Unternehmen geprägt, die meist im Dienstleistungsbereich oder im produzierenden Gewerbe angesiedelt sind. Dementsprechend ist auch eine ähnliche Verteilung in der Befragung zu beobachten. Hier haben die meisten Firmen aus der Dienstleistungsbranche gefolgt vom Handwerk und aus dem Gesundheitswesen, aber auch aus dem Baugewerbe und dem Handel teilgenommen. Die meisten der befragten Unternehmen sind in den Rechtsformen einer GmbH oder als Einzelunternehmen organisiert und haben ihren Hauptfirmensitz in der Stadt Sömmerda oder in Kölleda.

In nahezu allen Branchen herrscht ein **Fachkräftemangel** bzw. die Schwierigkeit, gutes Personal zu finden. Dies betrifft vor allem die Dienstleistungsbranche und das Handwerk, aber auch das Gesundheitswesen und die Verkehrsbranche. Zwar ist die Existenz von Firmen eher weniger bedroht, aber 40 % der befragten Unternehmen gaben an, dass viele ihrer Beschäftigten bald in den Ruhestand gehen und dass auch Personalausfälle eher schlecht kompensiert werden können. Hinzu kommt eine Zunahme von Kurzarbeit durch die Corona-Pandemie.

Landwirt\*innen, KFZ Mechaniker\*innen / Mechatroniker\*innen, Bürofachkräfte, Steuerfachangestellte/-wirt\*innen, pädagogische Fachkräfte, Verkäufer\*innen, Berufskraftfahrer\*innen und Elektriker\*innen / Elektroniker\*innen werden im Landkreis Sömmerda am dringendsten benötigt.

Wird nach **Kooperationen** zwischen den befragten Unternehmen und Bildungseinrichtungen im Landkreis Sömmerda gefragt, so gab mehr als die Hälfte der befragten Firmen an, mit keiner Einrichtung zu kooperieren. Am ehesten sind noch Kooperationen mit den Regelschulen (20,6 %) und Kindertagesstätten (19,6 %) zu verzeichnen. Am kooperativsten sind Firmen aus dem öffentlichen und sozialen Dienst aufgestellt, gefolgt vom Gesundheitswesen und der IT-

Branche. Gerade mit Blick auf den Fachkräftemangel könnte mit einer frühzeitigen Berufsorientierung und Werbung bei Jugendlichen in den verschiedenen Bildungseinrichtungen entgegengewirkt werden. Zudem hätten Arbeitgeber die Möglichkeit, durch Kooperationen mit Bildungseinrichtungen bedarfsgerechte Weiter- und Fortbildungen zur Qualifizierung bestehenden Personals zu organisieren.

Nur ca. 40 % der befragten Firmen bilden derzeit aus, was vor allem an der zu kleinen Unternehmensgröße sowie an fehlenden personellen und zeitlichen Ressourcen liegt bzw. geeignete Auszubildende nicht gefunden werden. Die meisten **Ausbildungsmöglichkeiten** finden sich in den folgenden Bereichen: Büro / Verwaltung / Handel, Mechanik / Mechatronik / Elektronik, aber auch in der Lagerlogistik und im Handwerk.

Um dem Fachkräftemangel im Landkreis Sömmerda entgegenzuwirken, sollten vorhandene Potenziale stärker genutzt werden. Eine Möglichkeit bietet hier der Aufbau eines Handwerker-gymnasiums an der Berufsschule. Dadurch könnten die Unternehmen relativ schnell Fachkräfte in Leitungs- und Führungspositionen gewinnen.

Der Landkreis Sömmerda verzeichnet über die letzten Jahre hinweg eine stetig ansteigende Anzahl an **Menschen mit Migrationshintergrund**, die auch für den Arbeitsmarkt eine wichtige Ressource darstellen. Es finden immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund eine Beschäftigung. Leider steigt auch die Zahl der arbeitslosen Migrant\*innen an. Sofern diese über die entsprechenden Sprachkenntnisse verfügen, erhöht sich ihre Chance in Beschäftigung zu kommen. Dies wird auch in der vorliegenden Befragung deutlich. Hier bedarf es gerade mit Blick auf die Geflüchteten bedarfsorientierter Sprachangebote, um eine schnelle Integration und nachhaltige Beschäftigung der Qualifikation entsprechend zu ermöglichen. Des Weiteren könnten gute Kooperationsbeziehungen zu Bildungseinrichtungen hilfreich sein. Darüber hinaus ergab die Befragung, dass die Firmen mehr Informationen über Sprachförderungsangebote und aufenthaltsrechtliche Themen, aber auch Vernetzungsmöglichkeiten für die Akquise von ausländischen Fachkräften und Qualifizierungsmöglichkeiten benötigen. Zusätzlich ist es erforderlich, dass mehr Vernetzungs- und Informationsmöglichkeiten für Firmen, die ausländisches Personal anstellen (möchten), zu schaffen. Hierbei sollte ein Schwerpunkt auf Informationen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen gelegt werden. Zum Erschließen des Fachkräftepotenzials spielt aber ebenso auch die Bereitschaft der Menschen mit Migrationshintergrund eine Rolle, ihren Lebensmittelpunkt im Landkreis Sömmerda aufzubauen. An dieser Stelle muss die geringe Anzahl der befragten Unternehmen hervorgehoben werden, die Menschen mit Migrationshintergrund im Landkreis Sömmerda beschäftigen. Hier wird deutlich, dass bei der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund noch keine wesentliche Rolle spielt und diese dementsprechend auch noch nicht als Potenzial des Arbeitsmarkts wahrgenommen werden.

Richtet sich der Blick auf die **Beschäftigung von Menschen mit Behinderung**, so finden zunehmend immer mehr Menschen mit einer Schwerbehinderung eine Beschäftigung vor allem im verarbeitenden Gewerbe, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen – zumindest bis zum Jahr 2018. Seitdem steigt die Zahl der Arbeitslosen mit einer Schwerbehinderung kontinuierlich an. Bei Arbeitgebern der Privatwirtschaft ist die Quote der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten deutlich geringer im Vergleich zum öffentlichen Dienst, obwohl der Arbeitsmarkt im Landkreis Sömmerda zum größten Teil von Arbeitgebern aus dem privaten Sektor bestimmt wird. Aufschluss über mögliche Hürden zur Beschäftigung von Menschen mit

Behinderung in der Privatwirtschaft können ansatzweise aus der vorliegenden Befragung abgeleitet werden.

So wird zunächst deutlich, dass die Hälfte der befragten Firmen keine Anstellung von Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung ermöglichen können. Des Weiteren können 37 % der Firmen keine Menschen mit körperlicher Behinderung einstellen. Aber ein genauso großer Teil der Firmen beschäftigt bereits Menschen mit Behinderung. Die wenigsten Unternehmen sind Außenarbeitsplatz, Inklusionsbetrieb oder bilden Menschen mit Behinderung aus. Es zeigt sich aber auch, dass nicht alle befragten Unternehmen eine Anstellung von Menschen mit Behinderung per se ausschließen.

Nahezu alle befragten Firmen sind der Meinung, dass Menschen mit Behinderung bei gleicher Eignung gleichberechtigt entlohnt werden sollten und dass Inklusion noch nicht alle Bereiche der Wirtschaft erreicht hat. Die meisten der befragten Firmen vertreten überdies die Ansicht, dass es mehr Unterstützungsleistungen und Begleitprogramme braucht, um Menschen mit Behinderung gut in die Arbeitswelt zu integrieren. Mehr als 60 % der Befragten kennen sich hingegen nicht gut mit den Regularien, Förderprogrammen und Gesetzen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aus. Hier sollten die verantwortlichen Institutionen verstärkt Informationskampagnen starten.

Um mehr Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, müssen zunächst personelle und sächliche Voraussetzungen geschaffen werden. Darüber hinaus benötigen die Unternehmen gezielte Begleitprogramme zur Inklusion. Vor allem die Veröffentlichung von best-practice-Beispielen von Unternehmen, die schon erfolgreich Menschen mit Behinderung integriert haben und auch mehr Informationen über die spezifischen Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung werden als hilfreich eingeschätzt und sollten daher stärker gegenüber den Firmen kommuniziert werden. Dazu zählt auch die Bewerbung von Vorteilen der Firmen bei Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Letztendlich sind fast 90 % der befragten Unternehmen der Meinung, dass Werkstätten für Menschen mit Behinderung immer noch ein gutes Angebot darstellen, wenn einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht nachgekommen werden kann. Hier bietet sich eine Chance für die Arbeitgeber einen Beitrag zur Inklusion zu leisten, indem sie ihr Unternehmen als Außenarbeitsplatz zur Verfügung stellen.

Es wurde deutlich, dass es durchaus Firmen gibt, die sich vorstellen können, Menschen mit einer geistigen Behinderung einzustellen. Dazu braucht es mehr Unterstützung und Information der Unternehmen und eine stetige Begleitung. Daher wird empfohlen, über Kampagnen der Agentur für Arbeit, des Integrationsamts, des Integrationsfachdienstes und des Sozialamts mit Firmen konkret ins Gespräch zu kommen, unter welchen Voraussetzungen diese Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung eingestellt werden könnten. Um den Menschen mit Behinderung im Landkreis Sömmerda eine langfristige und nachhaltige Beschäftigung außerhalb von Werkstätten (WfbM) anzubieten, könnte ein Berufsausbildungszentrum in Kooperation mit der Berufsschule aufgebaut werden. Diese Idee sollte mit den Firmen zum Beispiel beim Unternehmerstammtisch oder im Arbeitskreis Wirtschaft und Schule thematisiert werden. Darüber hinaus empfiehlt es sich in Kooperation mit der Agentur für Arbeit, Unternehmen über dieses Vorhaben zu informieren und eine Informationsveranstaltung zu organisieren, wo offene Fragen, Vorteile und Voraussetzungen zur Ausbildung und anschließenden Anstellung von Menschen mit geistiger Behinderung thematisiert werden. Die Unternehmen müssen von

Anfang an bei diesem Vorhaben eingebunden werden, um deren Wunsch nach Informationen und Unterstützungsmaßnahmen gerecht zu werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Befragung trotz einer geringen Rücklaufquote viele interessante Aspekte und Potenziale aufzeigt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

## Kontakt

Landratsamt Sömmerda  
Stabsstelle Integrierte Sozialplanung  
Dr. Katharina Kratky  
Bildungsmanagement / -monitoring  
Telefon: 03634 354-846  
Telefax: 03634 354-628  
[bildung@lra-soemmerda.de](mailto:bildung@lra-soemmerda.de)