



Landeshauptstadt
Mainz

Fachkräftereport Mainz 2025

Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur
Fachkräftesicherung in der Landeshauptstadt Mainz

Inhalt

Zentrale Ergebnisse	3
Hintergrund und Zielsetzung	4
Methodik und Stichprobe	4
Unternehmensprofile	4
Standortzufriedenheit	6
Fachkräftesituation in Mainz	6
Hürden bei der Stellenbesetzung	7
Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung	8
Maßnahmen zur Fachkräftebindung	9
Im Fokus: Handwerk, Bauwesen und produzierendes Gewerbe	9
Ungenutzte Potenziale für den Standort Mainz	10
Internationale Fachkräfte	12
Inklusion	12
Zusammenfassung und Ausblick	13
Impressum	14



.....

62 %

der Unternehmen in Mainz haben aktuell offene Stellen.

.....

40 %

sind bereits deutlich vom Fachkräftemangel betroffen.

.....

82 %

nennen fehlende Bewerbungen als größte Herausforderung.

.....

Gesucht werden vor allem **Fachkräfte mit
beruflicher Ausbildung.**

.....

Flexible Arbeitszeitmodelle

zählen zu den wichtigsten Instrumenten.

.....

Nur **34 %**

rekrutieren aktiv internationale Fachkräfte.

.....

16 %

der Unternehmen nutzen KI-gestützte Recruiting-Prozesse.

.....

Die wirksamsten Maßnahmen

werden bislang am seltensten eingesetzt.

.....



Hintergrund und Zielsetzung

Die Sicherung von Fachkräften bleibt trotz der konjunkturellen Entwicklung eine zentrale Herausforderung für Unternehmen in Deutschland. Je nach wirtschaftlicher Lage suchen Unternehmen entweder intensiv nach neuen Fachkräften oder sind darauf angewiesen, bestehende Mitarbeitende trotz begrenzter Möglichkeiten zur personellen Entlastung langfristig zu motivieren und zu binden. Auch die Betriebe in der Landeshauptstadt Mainz stehen regelmäßig vor der Aufgabe, offene Stellen zu besetzen und qualifizierte Mitarbeitende langfristig zu binden.

Um Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und wirtschaftspolitische Maßnahmen datenbasiert weiterzuentwickeln, lässt die Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Mainz regelmäßig Unternehmensbefragungen durchführen. Dabei wechseln sich allgemeine Erhebungen zur Standortzufriedenheit mit themenspezifischen Untersuchungen ab. Nach dem Schwerpunkt Digitalisierung im Jahr 2023 stand 2025 die Fachkräftesicherung im Fokus.

Ziel der Befragung war es, die Fachkräftesituation in Mainzer Unternehmen zu analysieren, Herausforderungen bei der Stellenbesetzung zu identifizieren sowie Entwicklungsperspektiven für den Wirtschaftsstandort Mainz aufzuzeigen. Mit der Durchführung wurde das Institut L·Q·M Marktforschung GmbH beauftragt.

Methodik und Stichprobe

Die Befragung wurde vom **27. Oktober bis 28. November 2025** als Online-Erhebung mit ergänzender telefonischer Befragung durchgeführt.

Insgesamt nahmen 171 Unternehmen teil. Grundlage war die Kontaktdatenbank der Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Mainz. Von 1.599 angeschriebenen Ansprechpersonen beteiligten sich 11 % an der Befragung.

Der Fragebogen umfasste 24 geschlossene Fragen, 12 offene beziehungsweise halboffene Fragen sowie 5 statistische Fragen. Die durchschnittliche Interviewdauer lag bei rund 22 Minuten.

Da die Stichprobe auf dem bestehenden Unternehmensnetzwerk der Wirtschaftsförderung basiert, bildet sie insbesondere Unternehmen ab, die bereits mit der Landeshauptstadt Mainz beziehungsweise der Wirtschaftsförderung in Kontakt stehen.

Unternehmensprofile

Die teilnehmenden Unternehmen repräsentieren ein breites Spektrum der Mainzer Wirtschaft mit mehr als 20 Branchen. Besonders vertreten sind Handwerk (12 %), Baugewerbe (9 %) und produzierendes Gewerbe (5 %), auf die im Rahmen einer Sonderauswertung fokussiert eingegangen wurde.

Nach Unternehmensgröße entfallen 36 % auf Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, rund 30 % auf solche mit 10 bis 19 Beschäftigten und etwa ein Drittel auf Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten.

Die Mehrheit der Befragten gehört der Geschäftsführung oder der oberen Führungsebene an. Häufig vertreten sind zudem Personal- und Hauptabteilungsleitungen.



Abb. 1: *Position der Befragten im Unternehmen*

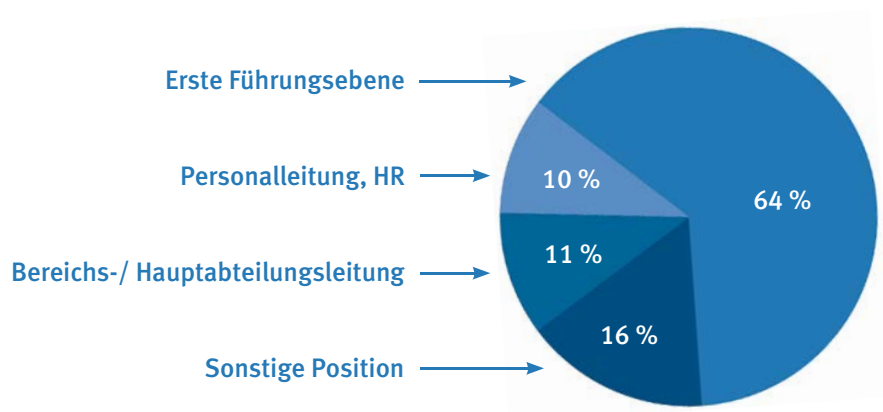
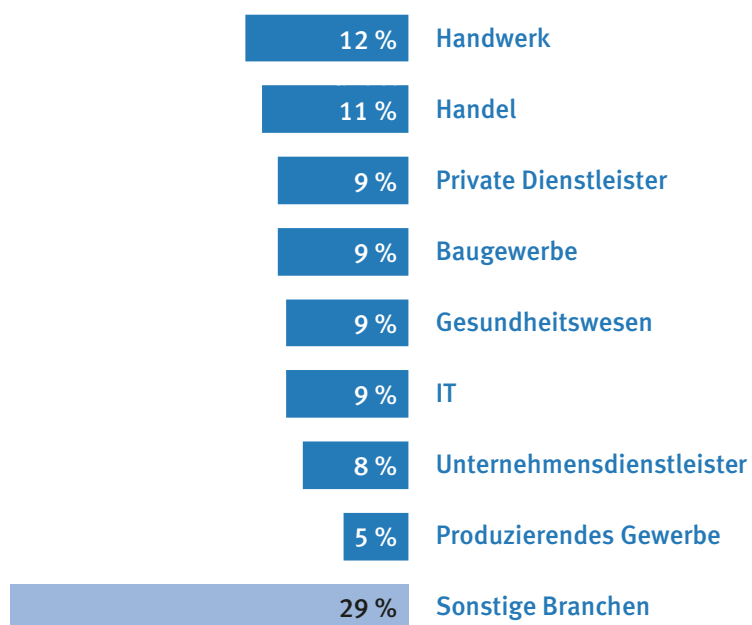


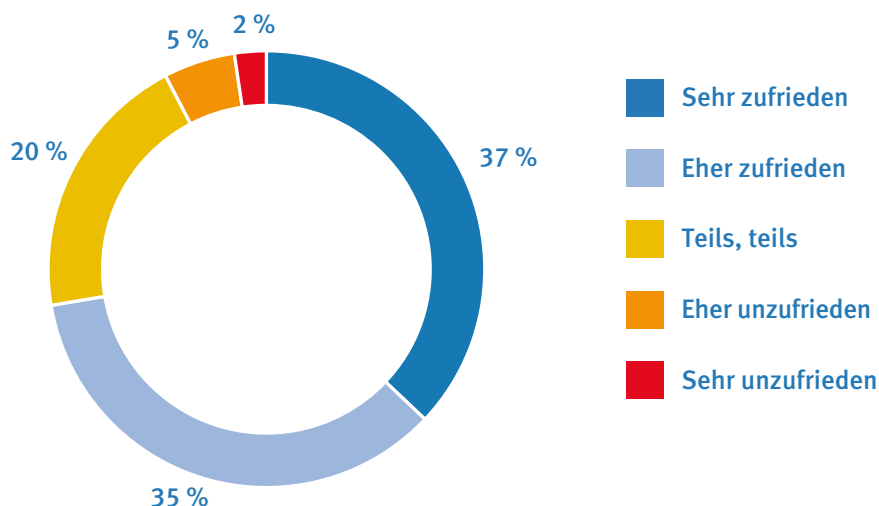
Abb. 2: *Branchen der Unternehmen*



Standortzufriedenheit

Die Unternehmen bewerten den Standort Mainz weiterhin überwiegend positiv: Rund 72 % zeigen sich insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden mit dem Wirtschaftsstandort.

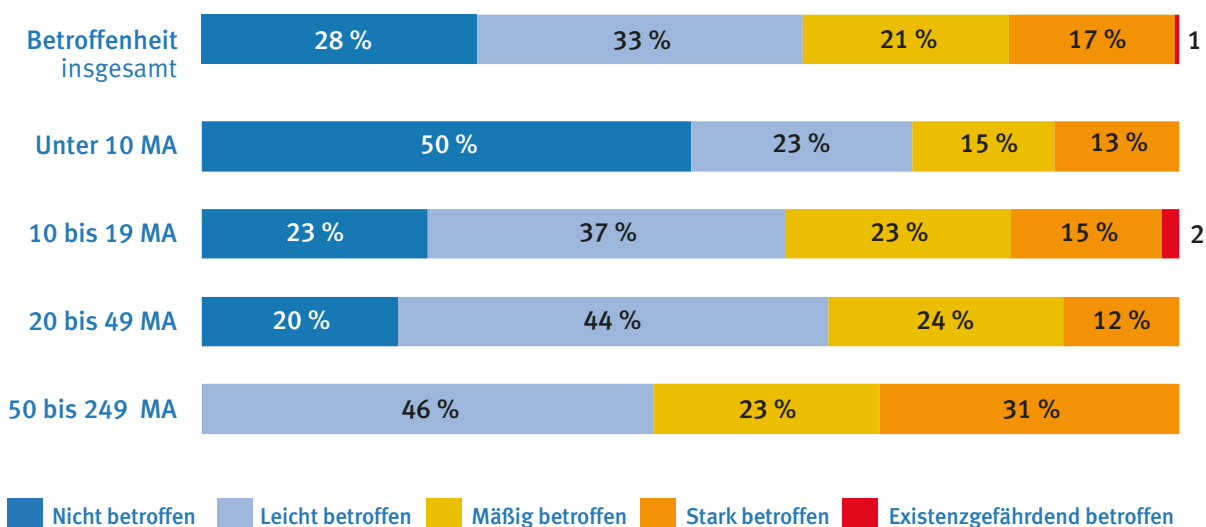
Abb. 3: *Standortzufriedenheit*



Fachkräftesituation in Mainz

Der Fachkräftemangel ist für viele Unternehmen bereits Teil des betrieblichen Alltags. Rund 40 % der befragten Unternehmen bewerten ihre Betroffenheit als mäßig bis stark. Einzelne Unternehmen stufen den Fachkräftemangel sogar als existenzgefährdend ein.

Abb. 4: *Wahrgenommene Betroffenheit durch Fachkräftemangel insgesamt und nach Unternehmensgröße*



Mit steigender Unternehmensgröße nimmt auch die wahrgenommene Belastung deutlich zu. Größere Betriebe berichten häufiger von offenen Stellen und Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung. Für kleinere Unternehmen stellt der Fachkräftemangel zwar ebenfalls eine Herausforderung dar, die Auswirkungen auf den laufenden Betrieb werden jedoch seltener als gravierend eingeschätzt.

Insgesamt geben 62 % der Unternehmen an, aktuell offene Stellen zu haben. Meist handelt es sich um 2 bis 5 Positionen. Gesucht werden vor allem Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung, insbesondere im gewerblichen und kaufmännischen Bereich. Akademische Qualifikationen stehen deutlich seltener im Mittelpunkt der Engpässe.

Hürden bei der Stellenbesetzung

Hauptprobleme bei der Stellenbesetzung sind Bewerbermangel (82 %), hohe Lohnforderungen und fehlende Qualifikationen, während Konkurrenz und weitere Hürden nur eine geringere Rolle spielen.

Abb. 5: Anzahl offener Stellen im Unternehmen

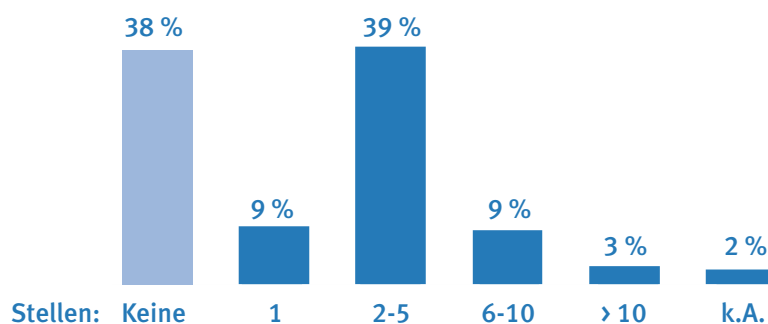


Abb. 6: Nicht besetzte Stellen nach Qualifikationsniveau

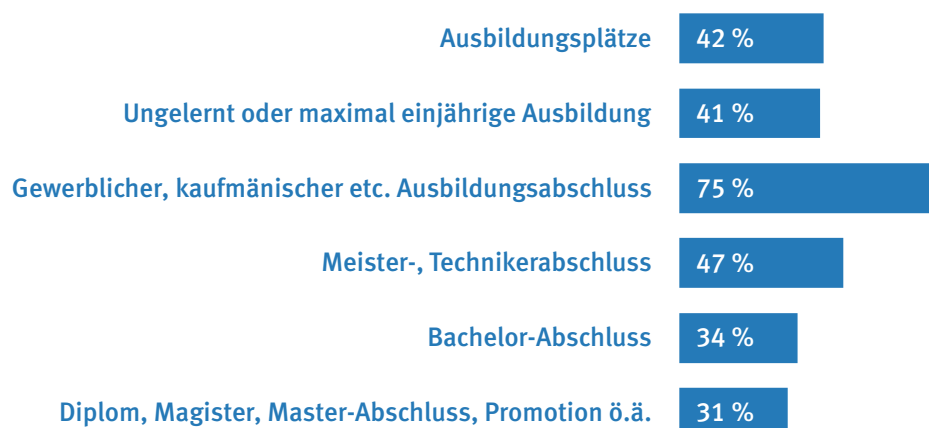
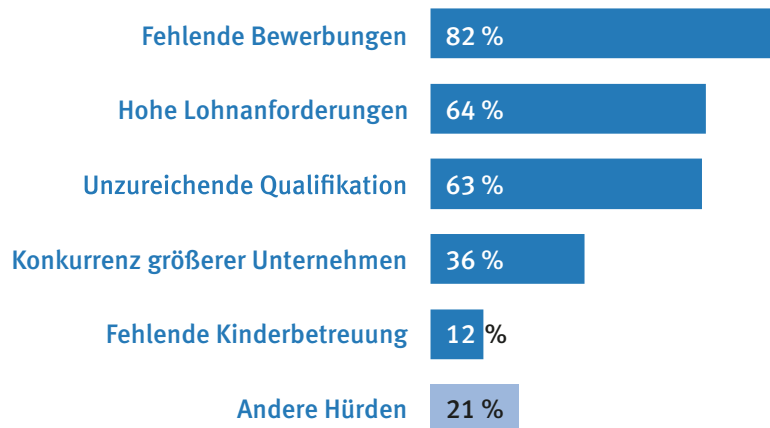


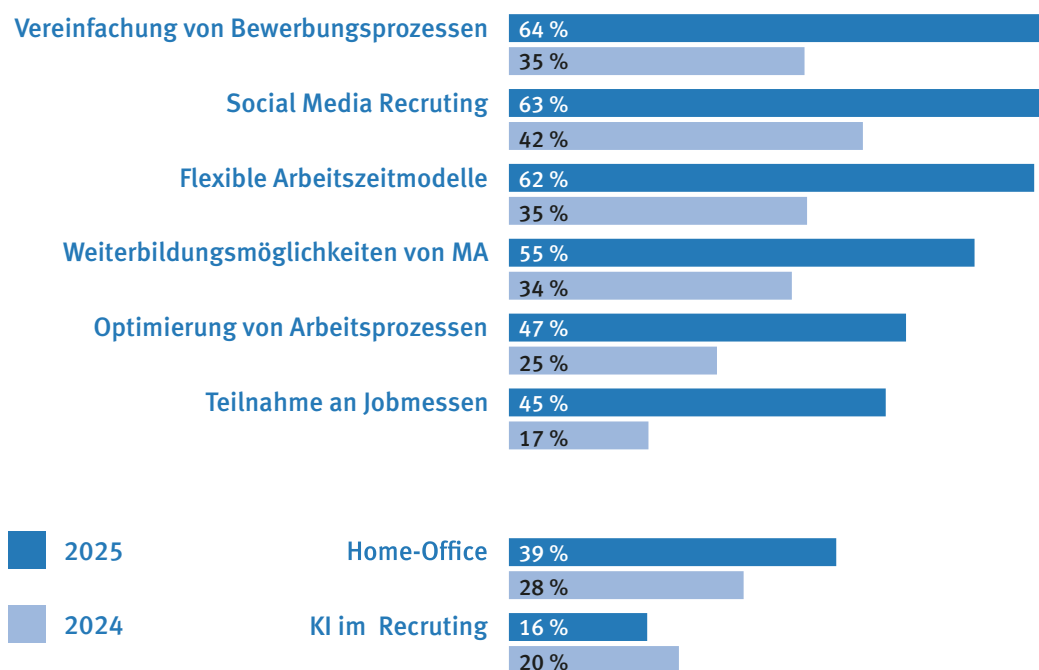
Abb. 7: *Hürde bei der Besetzung offener Stellen*



Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung

Zur Fachkräftegewinnung setzen die Unternehmen vor allem auf vereinfachte Bewerbungsprozesse, Social-Media-Recruiting und flexible Arbeitszeitmodelle.

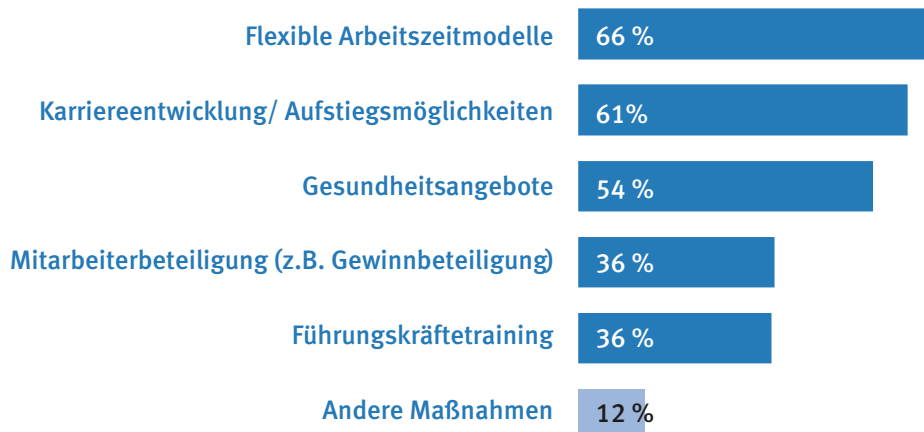
Abb. 8: *Genutzte Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften im Zeitvergleich*



Maßnahmen zur Fachkräftebindung

Zur langfristigen Bindung von Mitarbeitenden setzen die Unternehmen vor allem auf flexible Arbeitszeitmodelle und Karriereentwicklung bzw. Aufstiegsmöglichkeiten.

Abb. 9: *Maßnahmen zur Bindung von Arbeitskräften*



Im Fokus: Handwerk, Bauwesen und produzierendes Gewerbe

Besonders hoch bleibt der Handlungsdruck im Handwerk, im Bauwesen und im produzierenden Gewerbe. Unternehmen aus diesen Branchen berichten überdurchschnittlich häufig von Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Während bei geringer Betroffenheit vor allem fehlende Bewerbungen im Vordergrund stehen, gewinnen bei stärker betroffenen Unternehmen unzureichende Qualifikationen und steigende Lohnanforderungen deutlich an Bedeutung.

Zudem zeigt sich, dass stärker betroffene Unternehmen häufiger zusätzliche Recruiting-Wege nutzen, beispielsweise Praktikumsprogramme, Weiterbildungsmaßnahmen oder die gezielte Ansprache internationaler Fachkräfte.

Abb. 10: *Hürden zur Besetzung offener Stellen nach Grad des Fachkräftemangels*

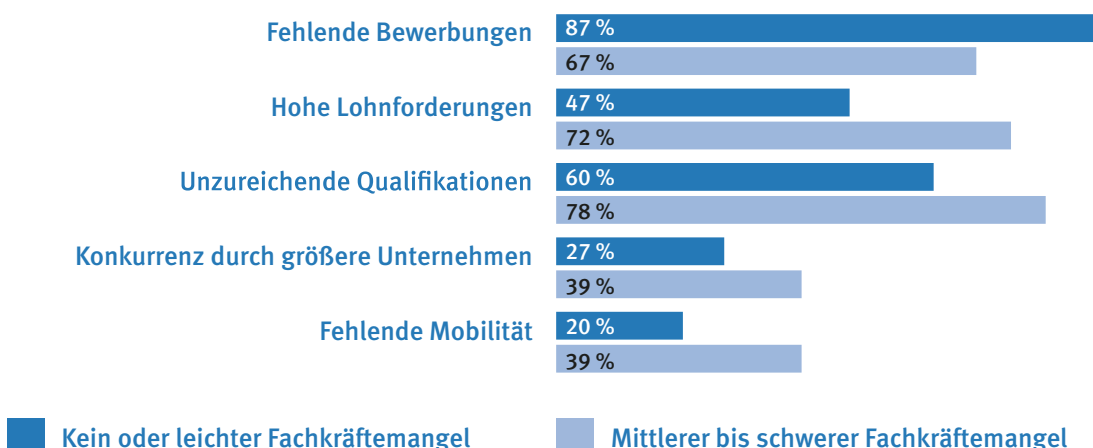
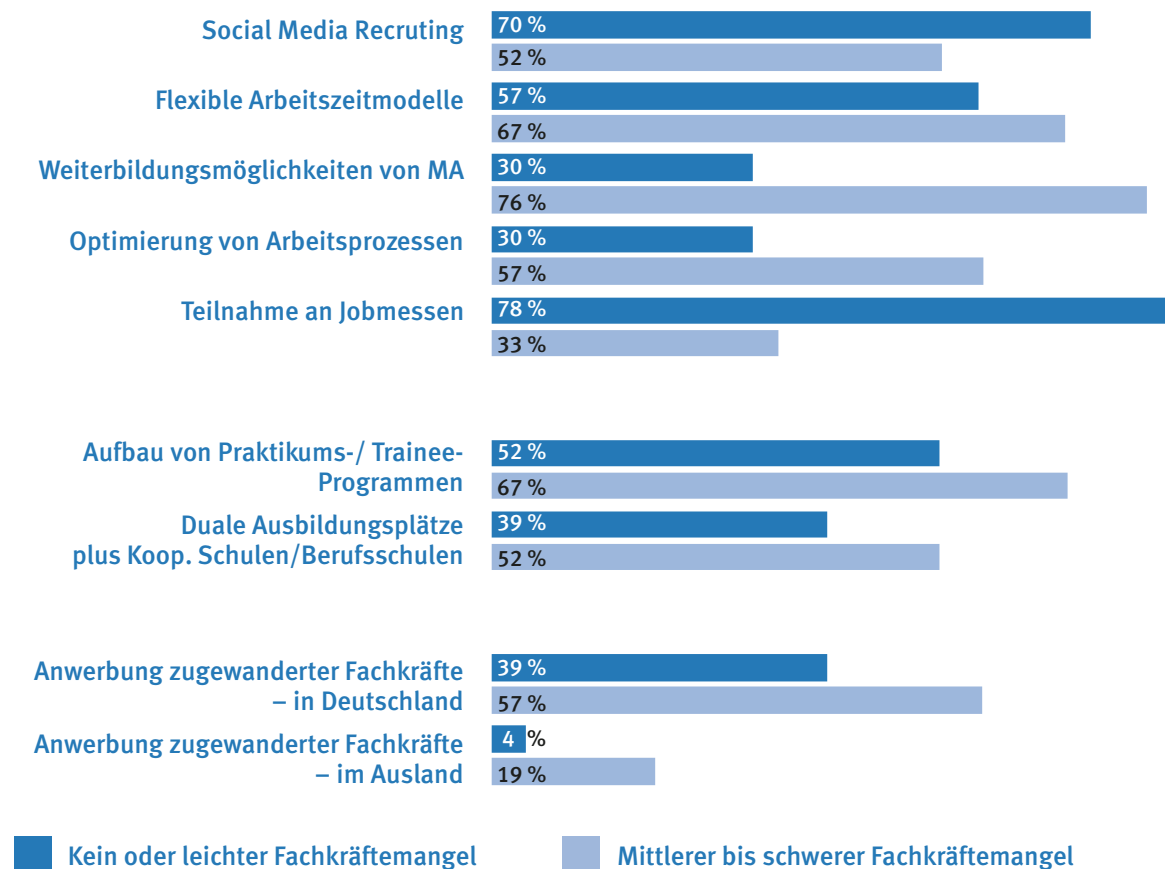


Abb. 11: *Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften in Handwerk, Bauwesen und produzierendem Gewerbe nach Grad des Fachkräftemangels*



Ungenutzte Potenziale für den Standort Mainz

Zur Bewertung der Wirksamkeit einzelner Maßnahmen wurde eine vertiefende statistische Analyse durchgeführt. Besonders hohe Wirkungspotenziale zeigen die Gewinnung internationaler Fachkräfte, KI-gestützte Recruiting-Prozesse sowie flexible Arbeitszeitmodelle. Gleichzeitig werden gerade diese Instrumente bislang selten genutzt. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere bei innovativen Recruitingansätzen noch erhebliche Potenziale ungenutzt bleiben. Bei den Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung erweisen sich flexible Arbeitszeitmodelle und Mitarbeiterbeteiligungen als besonders wirksam. Ebenfalls hohe Effekte zeigen Führungskräfte Trainings und Karriereentwicklungsmöglichkeiten.

Die Potenzialmatrix verdeutlicht, dass die wirksamsten Maßnahmen bislang am seltensten eingesetzt werden: Nur 34 % der Unternehmen rekrutieren aktiv internationale Fachkräfte und lediglich 16 % nutzen KI-gestützte Recruiting-Prozesse. Hier bestehen die größten ungenutzten Potenziale. Dagegen sind Maßnahmen wie Social-Media-Recruiting (63 %) und Weiterbildung (55 %) weit verbreitet, erzielen jedoch geringere Effekte.

Abb. 12: *Wirkungskoeffizienten von Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung auf den wahrgenommenen Fachkräftemangel*



Abb. 13: *Wirkungskoeffizienten von Maßnahmen zur Fachkräftebindung auf den wahrgenommenen Fachkräftemangel*

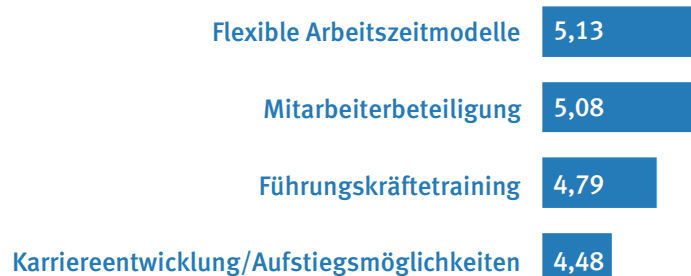
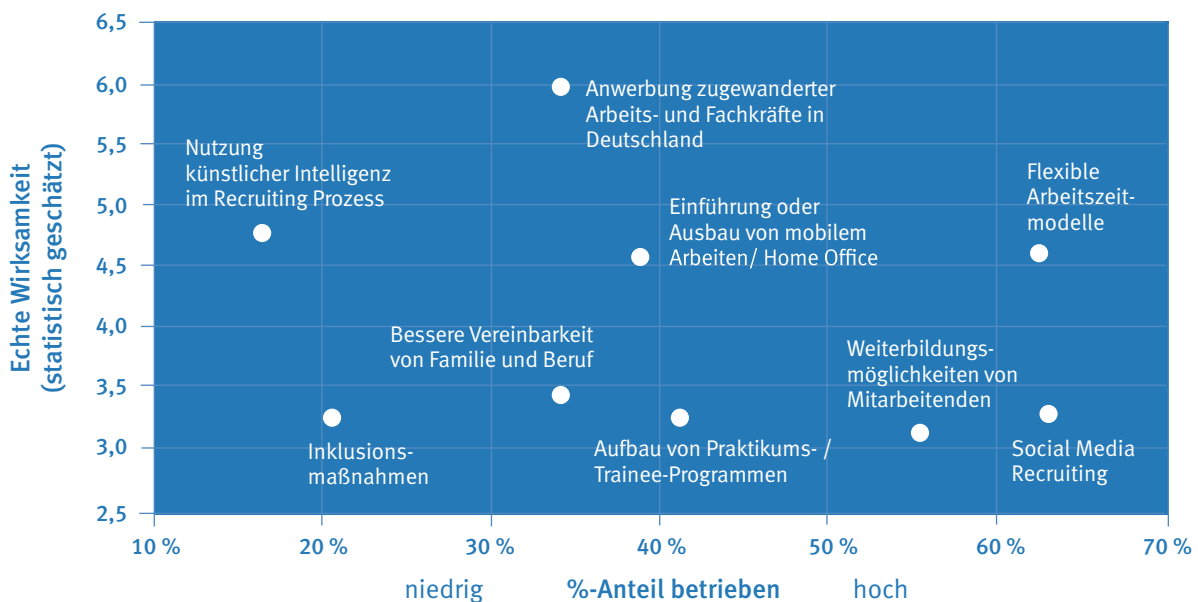


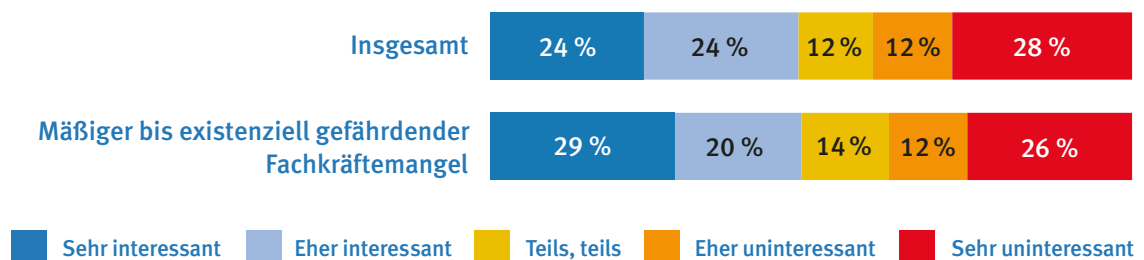
Abb. 14: *Potentialmatrix – Verbreitungsgrad und Wirksamkeit*



Internationale Fachkräfte

Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen bewertet die Einstellung internationaler Absolvent:innen grundsätzlich positiv. Gleichzeitig bleibt die Bereitschaft, eigene Prozesse und Strukturen gezielt auf internationale Fachkräfte auszurichten, bislang zurückhaltend. Auffällig ist, dass Unternehmen mit Fachkräftemangel kaum häufiger offen für internationale Fachkräfte sind als Unternehmen ohne entsprechende Engpässe. Die Betroffenheit erhöht die Offenheit somit nur geringfügig und deutet auf Vorbehalte oder strukturelle Hürden jenseits des konkreten Personalbedarfs hin.

Abb. 15: Interesse an der Einstellung internationaler Fachkräfte mit sehr guten Deutschkenntnissen

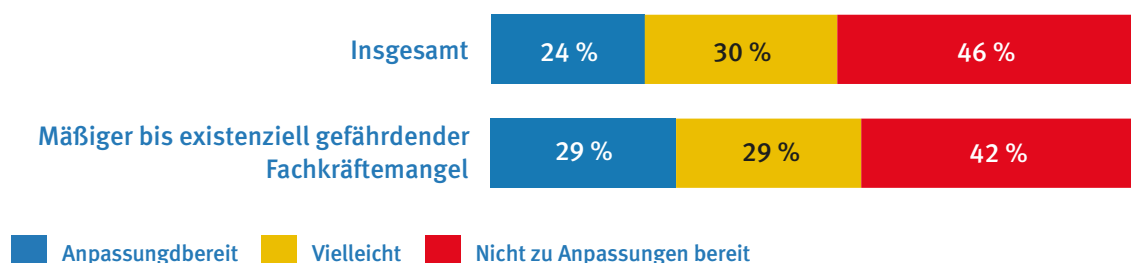


Auch bei der konkreten Bereitschaft, internationalen Fachkräften durch eigene zeitliche oder organisatorische Maßnahmen entgegenzukommen, bleibt das Bild verhalten. Lediglich 29 % der betroffenen Unternehmen signalisieren entsprechende Bereitschaft.

Inklusion

Inklusion spielt derzeit für viele Mainzer Unternehmen eine eher nachgeordnete Rolle. Nur 32 % der befragten Unternehmen bewerten das Thema als wichtig, während 37 % ihm eine geringe Bedeutung beimessen. Insgesamt wird Inklusion von einer Mehrheit der Unternehmen derzeit nicht als prioritäres Handlungsfeld wahrgenommen.

Abb. 16: Bereitschaft zur Anpassung an internationale Studierende/ Absolvent:innen



Auch der Blick in die Zukunft fällt zurückhaltend aus. Weniger als ein Fünftel der Unternehmen plant, dem Thema künftig mehr Gewicht zu verleihen.

Gleichzeitig setzen viele Unternehmen bereits Maßnahmen um, die inklusionsfördernd wirken können. Am häufigsten werden flexible Arbeitszeitmodelle genannt (45 %). Die Ergebnisse legen jedoch nahe, dass diese Maßnahmen häufig nicht primär unter dem Aspekt der Inklusion eingeführt werden.

Abb. 17: *Bedeutung von Inklusion im Unternehmen*

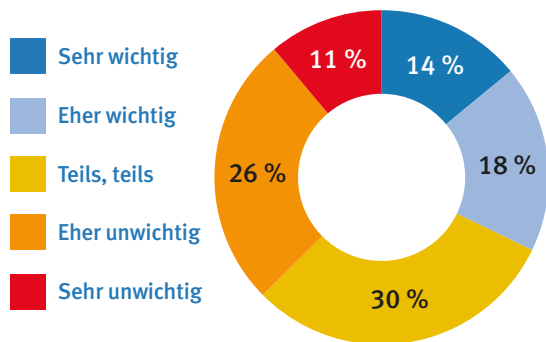


Abb. 18: *Künftig stärkere Fokussierung von Inklusion im Unternehmen*

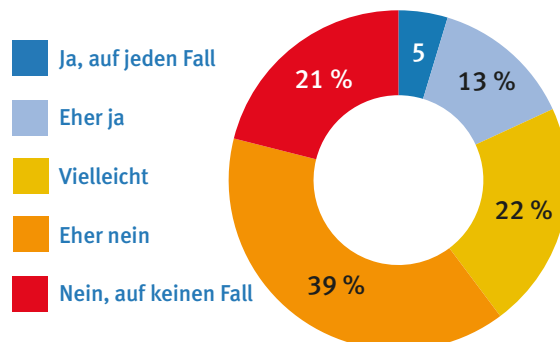


Abb. 19: *Umgesetzte Förderungsmaßnahmen zur Inklusion*

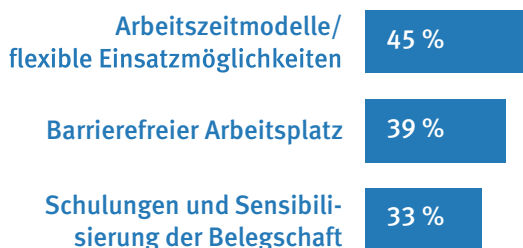
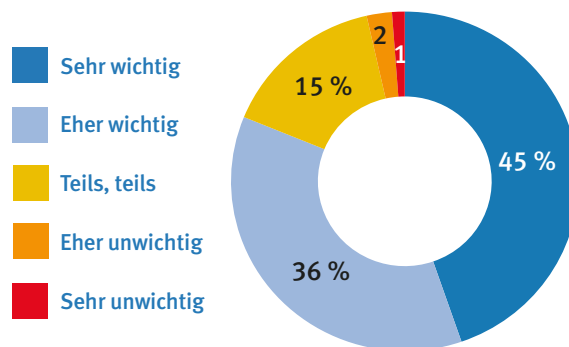


Abb. 20: *Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen*



Deutlich höhere Priorität hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 81 % der Unternehmen stufen dieses Handlungsfeld als wichtig ein. Entsprechend weit verbreitet sind flexible Arbeitszeiten (76 %), Home-Office-Angebote (56 %) und betriebliches Gesundheitsmanagement (47 %).

Zusammenfassung und Ausblick

Die Unternehmensbefragung 2025 zeichnet ein differenziertes Bild des Wirtschaftsstandorts Mainz. Einerseits ist die Standortzufriedenheit mit 72 % im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2024: 64 %). Die Unternehmen sind überwiegend langjährig am Standort verwurzelt und setzen bereits ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -bindung ein. Andererseits ist der Fachkräftemangel für rund 40 % der Unternehmen bereits spürbare Realität.

Der besondere Erkenntnisgewinn der Befragung liegt in der Analyse der Wirksamkeit einzelner Maßnahmen. Die Ergebnisse zeigen, dass die statistisch wirksamsten Instrumente – die Gewinnung internationaler Fachkräfte, KI-gestütztes Recruiting und flexible Arbeitszeitmodelle – bislang vergleichsweise selten genutzt werden. Hier bestehen erhebliche ungenutzte Potenziale.

Gleichzeitig macht die Befragung deutlich, dass die Mainzer Unternehmen aktiv auf die Herausforderungen reagieren. Die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle, die zunehmende Vielfalt eingesetzter Maßnahmen sowie die Offenheit für neue Recruiting-Wege zeigen eine hohe Anpassungsfähigkeit der Unternehmen.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die kommenden Jahre weniger von einem Mangel an Maßnahmen geprägt sein werden als von der Frage, ob die wirksamsten Instrumente künftig stärker genutzt werden. Die Voraussetzungen dafür sind am Wirtschaftsstandort Mainz gegeben.



Impressum

Landeshauptstadt Mainz
Postfach 3820 | 55028 Mainz

Amt für Wirtschaft und Liegenschaften
Wirtschafts- und Strukturförderung
Stadthaus Große Bleiche
Große Bleiche 46/Löwenhofstraße 1
55116 Mainz

Felix Ruf
Tel. 06131 12-4249
wirtschaftsfoerderung@stadt.mainz.de

L·Q·M Marktforschung
Sebastian Bauer, Geschäftsführer
Lukas Fried, Projektleiter
Augustinergäßchen 6
55116 Mainz

Quellen:
Erhebung durch L·Q·M Marktforschung;
Umfrageergebnisse einer Online-Befragung

Bildnachweis: Linda Deutsch
Gestaltung: media machine GmbH, Mainz
Druck: Hausdruckerei Landeshauptstadt Mainz
Auflage: 100 Exemplare

Stand: Juni 2026
Alle Rechte vorbehalten.





Fachkräftereport Mainz 2025
Unternehmensbefragung zur Fachkräftesicherung
Situation, Maßnahmen und Potentiale