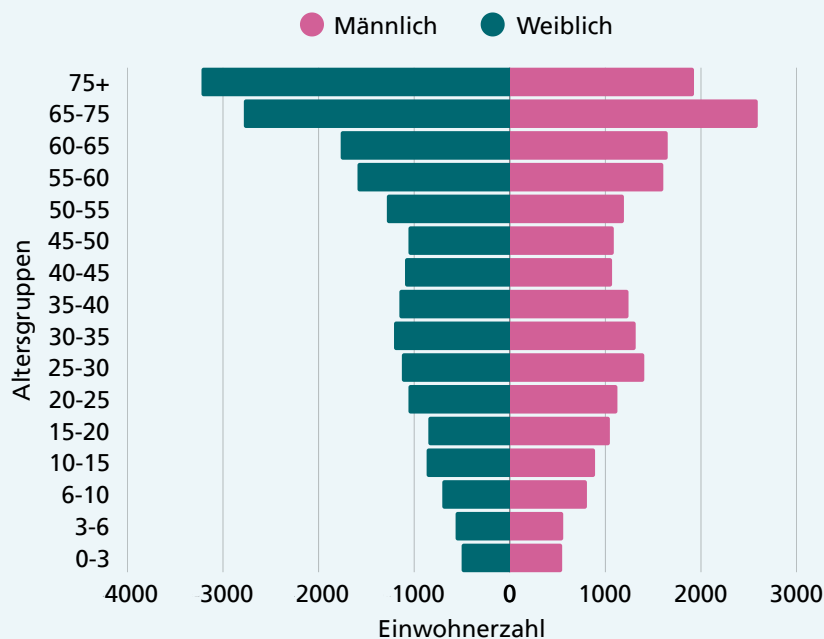


## Die Ausgangslage zur Fachkräftesituation in Pirmasens: Herausforderungen erkennen, Potenziale nutzen

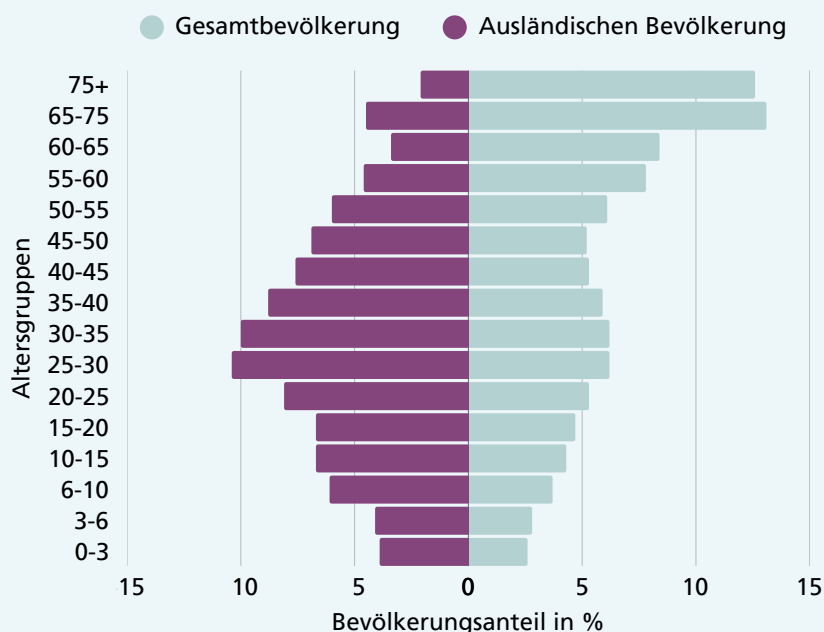
Pirmasens steht vor demografischen und bildungspolitischen Herausforderungen. Die Bevölkerung wird älter, und viele Jugendliche verlassen die Schule ohne Abschluss. Gleichzeitig zeigt sich ein positiver Trend. Immer mehr junge Erwachsene ziehen in die Stadt oder bleiben hier. Diese Entwicklung bietet

Chancen für die Sicherung von Fachkräften und eine nachhaltige Stadtentwicklung. Das Fact-Sheet fasst zentrale Kennzahlen zusammen und zeigt, wo die größten Herausforderungen liegen und wo bereits heute Potenziale für eine starke und zukunftsorientierte Stadt sichtbar werden.

### Demografische Ausgangslage in Pirmasens (31.12.2023)



Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank, RP-A01.3i.

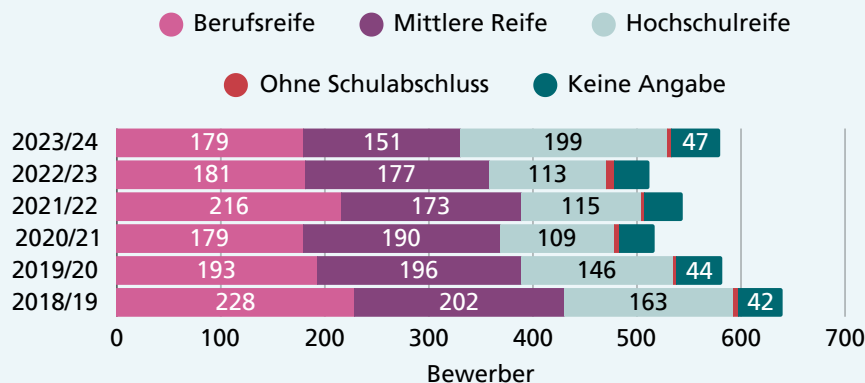


Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank, RP-A01.3i.

Auch in Pirmasens zeigt sich – wie in der gesamten Bundesrepublik – eine deutliche **Alterung der Bevölkerung**. Die Altersstruktur der Gesamtbevölkerung (siehe Abbildung links) ähnelt einer umgekehrten Pyramide: Ältere Menschen stellen einen deutlich größeren Anteil als jüngere. Das Durchschnittsalter in Pirmasens beträgt 46,2 Jahre. ~48% der Bevölkerung sind über fünfzig Jahre alt, nur ~23% sind unter 25. Diese Entwicklung stellt den Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Bereits jetzt herrscht in vielen Wirtschaftsbereichen ein Mangel an Arbeitskräften. Laut der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2024 sind in der Region Rheinland-Pfalz/Saarland insbesondere folgende Bereiche besonders stark vom **Fachkräftemangel** betroffen: Fahrzeug-Luft-Raumfahrt- und Schiffbautechnik, Hotellerie, Gastronomie sowie die Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik.

Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung ist die **ausländische Bevölkerung deutlich jünger** (siehe Abbildung links). Unter der ausländischen Bevölkerung gibt es noch viel **Potential** für die kurz- und mittelfristige Gewinnung von Fachkräften. Dennoch zeigt sich auch hier ein rückläufiger Anteil an Jugendlichen und Kindern. ~21% der ausländischen Bevölkerung sind über 50 Jahre alt, ~36% unter 25. Langfristig wird sich die Altersstruktur der ausländischen Bevölkerung voraussichtlich der Altersstruktur der Gesamtbevölkerung annähern.

## Ausbildungsstellenbewerber in Pirmasens nach dem höchsten erworbenen Schulabschluss

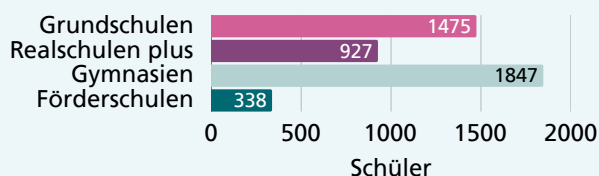


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Im Ausbildungsjahr 2023/24 gab es für Berufsausbildungsstellen in Pirmasens zum ersten Mal **mehr Bewerber mit Hochschulreife** (199 Bewerber) als mit einer Berufsreife (179 Bew.) oder mittleren Reife (151 Bew.). Diese Entwicklung war absehbar, da sich seit Jahren ein klarer **Trend zu höheren Schulabschlüssen** zeigt.

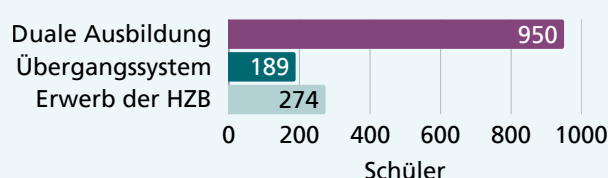
## Bildungssituation in Pirmasens (2023/24)

### Allgemeinbildend



Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank, RP-D07.1i.

### Berufsbildungssystem



Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank, RP-E07.2i.

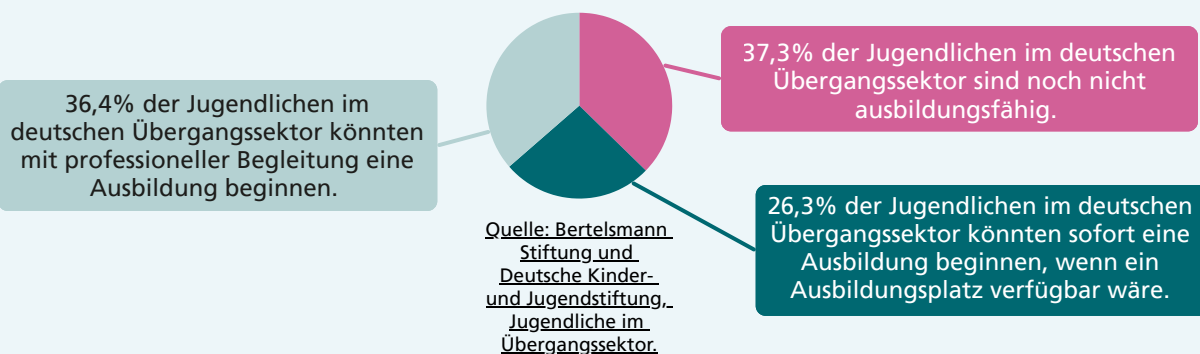
Trotz des Trends zu höheren Schulabschlüssen ist die Zahl der **Schulabgänger ohne Abschluss** zwischen 2022 und 2024 deutlich gestiegen – von **7,7 % auf 16,7 %** (Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-

Pfalz). Die meisten dieser Jugendlichen bewerben sich anschließend nicht um eine Ausbildungsstelle. Viele von ihnen finden sich dann oft im sogenannten **Übergangssektor oder Übergangssystem** wieder.

## Potenziale im Übergangssektor

Der sogenannte Übergangssektor umfasst sämtliche (Aus-)Bildungsangebote, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung angesiedelt sind. Diese Maßnahmen führen nicht zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss, sondern verfolgen das Ziel, die individuellen Kompetenzen junger Menschen zu

stärken und ihnen so den Einstieg in eine Ausbildung oder Beschäftigung zu erleichtern. Für die folgenden Daten wurden Fachkräfte im deutschen Übergangssektor mittels eines standardisierten Online-Fragebogens befragt.



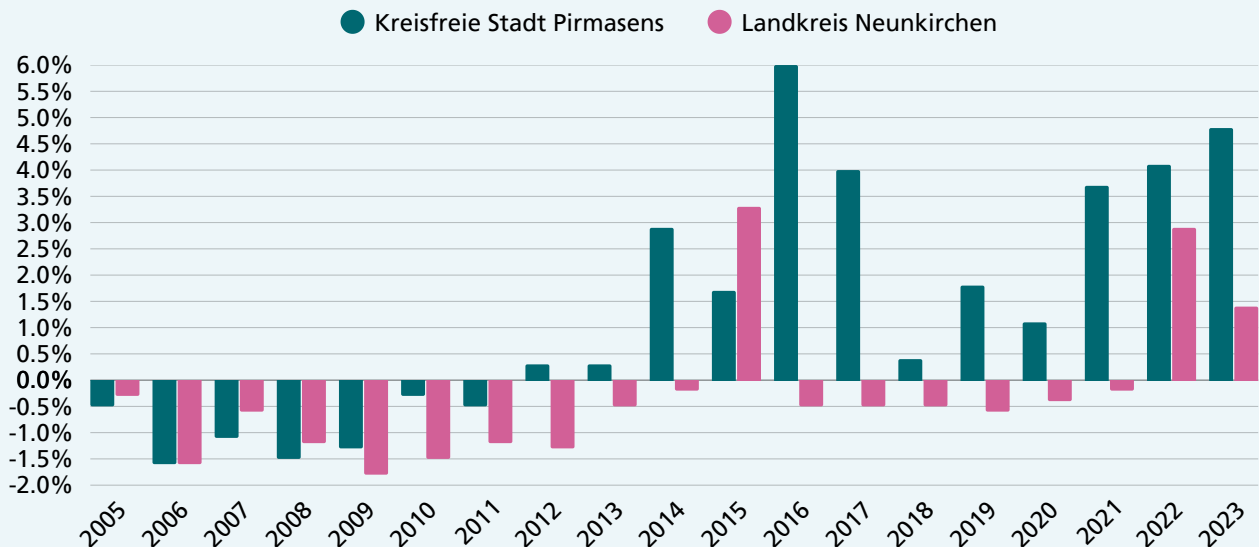
Die Stadt Pirmasens engagiert sich im Übergangsbereich und bietet eine Vielzahl an Unterstützungsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene. Mit Projekten wie dem „**Familienzentrum Aufwind**“ und dem „**Pakt für Pirmasens**“

werden gezielt Unterstützungsleistungen bereitgestellt, um die Bildungsteilhabe zu fördern. Ergänzend dazu unterstützt das **Bildungsbüro** Prozesse, die eine nachhaltige und erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt begünstigen.

## Relativer Wanderungssaldo von 18-24 Jährigen in %

Der **relative Wanderungssaldo** beschreibt die Differenz zwischen Zu- und Fortzügen im Verhältnis zur Bevölkerungszahl und bietet somit eine aussagekräftige Kennzahl für die **Attraktivität einer Region**, insbesondere für bestimmte Altersgruppen. Die untere Grafik zeigt die Entwicklung des relativen Wanderungssaldos der Altersgruppe 18 bis 24 Jahre

in der kreisfreien Stadt Pirmasens und dem Landkreis Neunkirchen im Zeitraum von 2005 bis 2023. Beide Städte verfügen über eine vergleichbare Bevölkerungsstruktur und waren in den vergangenen zwei Jahrzehnten mit ähnlichen demografischen und wirtschaftsstrukturellen Herausforderungen konfrontiert.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Während Pirmasens in den 2000er Jahren noch durchweg negative Wanderungssalden bei jungen Erwachsenen (18 bis 24 Jahre) verzeichnete, setzte ab den 2010er Jahren ein deutlich **positiver Trend** ein. Diese Entwicklung ist besonders erfreulich und keineswegs selbstverständlich, wie der Vergleich mit dem Landkreis Neunkirchen verdeutlicht, das im gleichen Zeitraum keine vergleichbare Trendumkehr verzeichnen konnte. Gerade die Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen ist für die langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs von zentraler Bedeutung. Daher bietet diese Entwicklung eine **Chance für die Stadt**, ihre demografische Basis zu stabilisieren, Fachkräftepotenziale zu sichern und Pirmasens als attraktiven Lebens- und Arbeitsort für junge Menschen weiter zu stärken. Umso wichtiger ist es für Pirmasens, junge Menschen nicht nur für die Stadt zu gewinnen, sondern sie auch nachhaltig in das soziale und wirtschaftliche Leben zu integrieren.

Einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet unter anderem das „**Welcome-Netzwerk NIPS**“ unter der Federführung des **Amts für Wirtschaftsförderung und Liegenschaften**. Ziel des Netzwerks ist es, zugewanderte Fach- und Führungskräfte sowie Gründerinnen und Gründer beim Ankommen zu unterstützen, damit sie schnell, unbürokratisch und offen Zugang zu Hilfe und Angeboten finden. Daneben bietet der **Beirat für Migration und Integration** ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern sowie Neuankömmlingen an vier Tagen in der Woche Sprechstunden in sechs verschiedenen Sprachen an. Auch die vom **Bildungsbüro** ins Leben gerufene „**Bildungsallianz**“ – ein Netzwerk aus mehr als 20 Akteuren aus Bildung, Wirtschaft und Verwaltung – spielt eine zentrale Rolle bei der erfolgreichen beruflichen Integration von jungen Menschen.

## Fazit

Pirmasens steht vor bekannten **Herausforderungen**, doch es gibt auch **positive Entwicklungen**. Die Stadt gewinnt **wieder junge Menschen**, die hier leben und arbeiten wollen. Gleichzeitig besteht noch ungenutztes Potenzial im Übergangsbereich und in der ausländischen Bevölkerung, das durch gezielte

Maßnahmen aktiviert werden kann. Wenn es der Stadt gelingt, dieses Potenzial zu nutzen und **weiter in Bildung und Integration zu investieren**, kann Pirmasens seine **demografische und wirtschaftliche Basis langfristig stärken**.

Kontakt:  
Bildungsbüro der Stadtverwaltung Pirmasens  
Bildungsbuero@pirmasens.de



Angegliedert an:



Gefördert durch:

