



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Der Erfolg rheinland-pfälzischer Betriebe bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfes im Jahr 2024

Zusammenfassung

Bisher wurden in der Auswertung der Befragungswelle 2024 des IAB-Betriebspanels die wirtschaftlichen Folgen unbesetzter Fachkräftestellen und der Umfang des betrieblichen Fachkräftebedarfs in Rheinland-Pfalz betrachtet. Dieser Steckbrief geht nun auf einen weiteren Aspekt der Fachkräftethematik ein: Die Deckung des Fachkräftebedarfs der Betriebe, den die Betriebe im Laufe des ersten Halbjahres 2024 hatten.

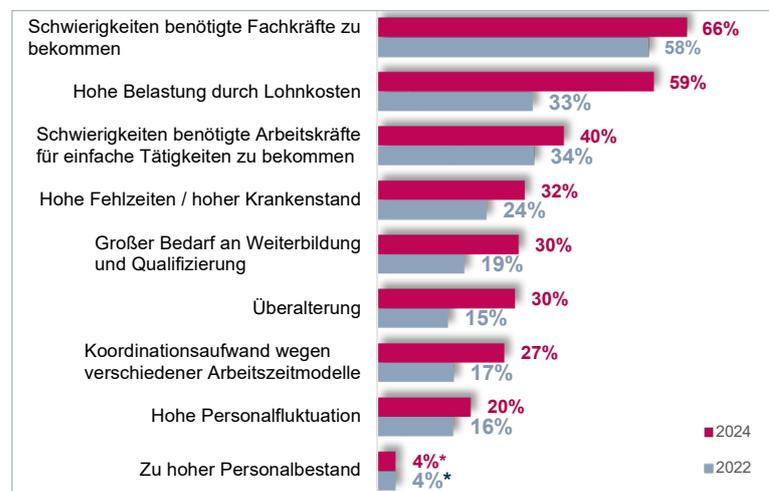
Es wird aufgezeigt, dass von allen rheinland-pfälzischen Betrieben mit Fachkräftebedarf 58 Prozent den Fachkräftebedarf nicht im gewünschten Umfang decken konnten. Weiterhin blieben im Durchschnitt über die Betriebe 46 Prozent aller angebotenen Fachkräftestellen unbesetzt und 40 Prozent aller Fachkräfteeinstellungen kamen nur auf Grundlage eines Kompromisses zustande. Dabei sind es vor allem die *Kleinst-* und *Kleinbetriebe*, welche sich mit besonderen Problemlagen hervorheben. Weniger eindeutig sind die Ergebnisse dagegen für die betrachteten Wirtschaftszweige.

Der Erfolg rheinland-pfälzischer Betriebe bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfes im Jahr 2024

Das wichtigste Personalthema der Betriebe: Die Akquise von Fachkräften

Die rheinland-pfälzischen Betriebe wurden über das IAB-Betriebspanel 2024 gefragt, ob sie in den kommenden Jahren Personalprobleme erwarten würden. Lediglich 13 Prozent* der insgesamt 102.500 rheinland-pfälzischen Betriebe verneinten dies.¹ Zwei der drei am häufigsten genannten Probleme stehen unmittelbar mit der Stellenbesetzung im Zusammenhang. Denn

das am häufigsten genannte Problem, mit welchem die Betriebe innerhalb der nächsten zwei Jahre rechneten, waren die „*Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu bekommen*“.² Dieses Problem wurde von 66 Prozent aller Betriebe genannt. Danach folgten die „*hohe Belastung durch Lohnkosten*“ (59 Prozent) und mit etwas Abstand (40 Prozent) die „*Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu bekommen*“.



Bemerkenswert ist auch der Vergleich zum Jahr 2022, dem Jahr, in welchem diese Frage zuletzt gestellt wurde. Denn für fast jedes Problem ist eine Steigerung im Anteil der Betriebe zu erkennen. Innerhalb von nur zwei Jahren hat sich die Situation bezüglich der Personalprobleme merklich verschärft. Da bereits im Jahr 2022 die Betriebe am häufigsten die befürchteten „*Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu bekommen*“ anführten, wird zusätzlich unterstrichen, welche Bedeutung der Fachkräftethematik seitens der Betriebe beigemessen wird.

Mit diesem Stimmungsbild zur zukünftigen Erwartungshaltung der Betriebe wird im Folgenden eingehender betrachtet, wie erfolgreich die Betriebe im Jahr 2024 bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs waren. Dabei wird einerseits aufgezeigt, wie viele Betriebe ihren Fachkräftebedarf vollständig, teilweise oder gegebenenfalls überhaupt nicht decken konnten. Andererseits wird auf die unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen eingegangen. Angesichts der Schwierigkeiten bei der Besetzung der Fachkräftestellen, wird zudem die Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Einstellung von Fachkräften beschrieben.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Der Erfolg der Betriebe bei der Deckung des Fachkräftebedarfes

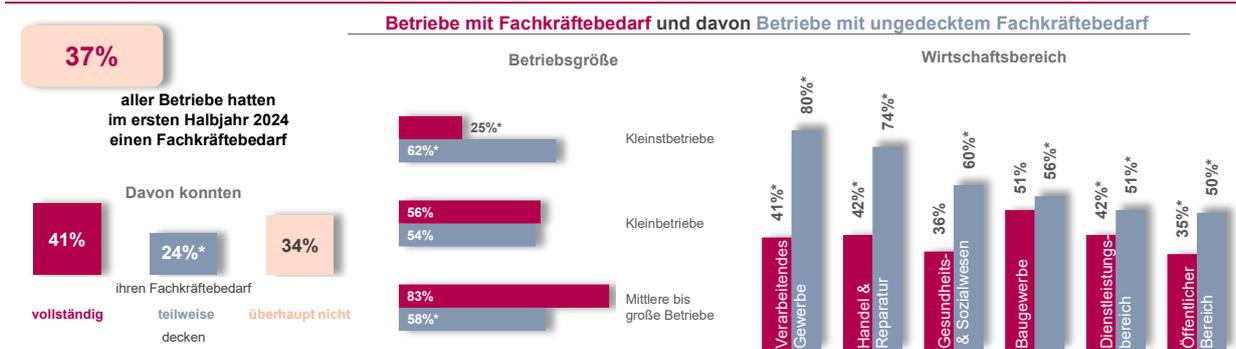
- > Bereits aus dem ersten beiden Steckbriefen zum IAB-Betriebspanel 2024 ist bekannt, dass 37 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe im Laufe des ersten Halbjahres einen Fachkräftebedarf hatten. Über die Hälfte dieser Betriebe hatte Probleme, den angezeigten Fachkräftebedarf zu decken. Von allen rheinland-pfälzischen Betrieben mit einem Fachkräftebedarf konnte ein Viertel (24 Prozent) nur einen Teil der im ersten Halbjahr 2024 angebotenen Fachkräftestellen besetzen. Bei einem Drittel (34 Prozent) blieben sogar alle angebotenen Fachkräftestellen unbesetzt. Die restlichen Betriebe (41 Prozent) konnten ihren Fachkräftebedarf des ersten Halbjahres 2024 vollständig decken und alle angebotenen Fachkräftestellen besetzen.³

Im Folgenden werden lediglich die Anteile der Betriebe mit ungedecktem Fachkräftebedarf an allen Betrieben mit Fachkräftebedarf ausgewiesen. Ein ungedeckter Fachkräftebedarf bezieht sich dabei auf die zusammengefassten Anteile der Betriebe, die nur einen Teil oder keine der angebotenen Fachkräftestellen besetzen konnten. Die Anteile der Betriebe mit einem Fachkräftebedarf sind bereits aus dem zweiten Steckbrief bekannt, werden aber für eine zugänglichere Interpretierbarkeit der Ergebnisse nochmals angeführt.

Betriebsgröße

- > Mit zunehmender Betriebsgröße⁴ nimmt der Anteil an Betrieben mit einem Fachkräftebedarf zu. Von allen *Kleinstbetrieben* hatten 25 Prozent* im ersten Halbjahr 2024 einen Bedarf an Fachkräften. Bei den *Kleinbetrieben* belief sich der Anteil auf 56 Prozent und bei den *mittleren bis großen Betrieben* auf 83 Prozent.⁵
- > Im Verlauf des ersten Halbjahres 2024 hatten *Kleinstbetriebe* anteilig am häufigsten Schwierigkeiten, ihren Fachkräftebedarf vollständig zu decken. Von allen *Kleinstbetrieben* mit einem Fachkräftebedarf konnten 62 Prozent* nicht alle oder keine ihrer angebotenen Fachkräftestellen besetzen. Unter den *Kleinbetrieben* belief sich dieser Anteil auf 54 Prozent und unter den *mittleren bis großen Betrieben* auf 53 Prozent*.

Zentrale Ergebnisse zu dem Erfolg der Betriebe bei der Deckung des Fachkräftebedarfes



Wirtschaftsbereich

- > Unter den betrachteten Wirtschaftsbereichen⁶ bestätigten die Betriebe des *Verarbeitenden Gewerbes* (48 Prozent) und des *Gesundheits- und Sozialwesens* (47 Prozent) am häufigsten im ersten Halbjahr 2024 einen Fachkräftebedarf gehabt zu haben. Es folgten das *Baugewerbe* (46 Prozent*) und der Bereich *Handel und Reparatur* (40 Prozent*). Im *Dienstleistungsbereich* belief sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf auf 37 Prozent. Im *Öffentlichen Bereich* war der Anteil mit 14 Prozent* am niedrigsten.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Die Anteile der Betriebe mit einem ungedeckten Fachkräftebedarf waren unter den Betrieben des *Baugewerbes* mit 85 Prozent* am höchsten. Aber auch im *Gesundheits- und Sozialwesen* (68 Prozent*) und im *Verarbeitenden Gewerbe* (67 Prozent*) konnten mehr als zwei Drittel der Betriebe ihren Fachkräftebedarf nicht vollständig decken. Im *Dienstleistungsbereich* belief sich der Anteil auf 52 Prozent. Deutlich unter dem Landesdurchschnitt (58 Prozent) bewegten sich der Bereich *Handel und Reparatur* (37 Prozent*) sowie der *Öffentliche Bereich* (32 Prozent*).⁷

Kammerzugehörigkeit

- > Insgesamt 44 Prozent der Betriebe mit einer Mitgliedschaft in der *Handwerkskammer (HWK)* hatten im Verlauf des ersten Halbjahres 2024 einen Fachkräftebedarf. Danach folgten mit einem Anteil von 39 Prozent die *Betriebe der Industrie- und Handelskammer* und mit 38 Prozent* die Betriebe mit einer *anderen Kammerzugehörigkeit*. Von den Betrieben *ohne Kammerzugehörigkeit* hatten 34 Prozent einen Fachkräftebedarf.⁸
- > Den geringsten Erfolg bei der Besetzung der angebotenen Fachkräftestellen hatten die *HWK-Betriebe* (74 Prozent*) und die Betriebe mit einer *anderen Kammerzugehörigkeit* (73 Prozent*). Von diesen Betrieben verblieben im ersten Halbjahr 2024 etwa drei Viertel mit einem ungedeckten Fachkräftebedarf. Unter den *IHK-Betrieben* mit einem Fachkräftebedarf belief sich der Anteil an Betrieben mit ungedecktem Fachkräftebedarf auf 50 Prozent. Danach folgten mit einem Anteil von 47 Prozent* die Betriebe *ohne Kammerzugehörigkeit*.

Die Nichtbesetzung angebotener Fachkräftestellen

Die allgemeinen durchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten der Betriebe wurden bereits im zweiten Steckbrief zu IAB-Betriebspanel 2024 ausgewiesen. In Ergänzung zu diesen bereits bekannten Ergebnissen konzentriert sich dieser Abschnitt auf die Nichtbesetzungsquoten der im ersten Halbjahr 2024 angebotenen Stellen, für welche eine Besetzung mit qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften vorgesehen war. Die Tabelle in Endnote 9 stellt die Information zu den allgemeinen Nichtbesetzungsquoten bereit.⁹

- > Für eine umfassende Bewertung der Fachkräftesituation in Rheinland-Pfalz stellt die Kenntnis darüber, wie viele Betriebe ihren Fachkräftebedarf nicht decken konnten eine wichtige Information dar. Allerdings hält das Ausmaß der unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen einen weiteren, wichtigen Erkenntnisgewinn bereit. Betriebe mit einem Fachkräftebedarf hatten im ersten Halbjahr 2024 insgesamt 122.600 Fachkräftestellen angeboten. Von diesen angebotenen Fachkräftestellen konnten 72.200 Stellen erfolgreich besetzt werden. Entsprechend gab es bei den Betrieben mit einem ungedeckten Fachkräftebedarf 50.400 unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen.
- > Differenziert man dies nach den Stellen für qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräfte, waren von allen angebotenen Stellen 84 Prozent für eine Besetzung mit qualifizierten Fachkräften und 16 Prozent für eine Besetzung mit hochqualifizierten Fachkräften vorgesehen. Ähnlich war die Verteilung bei den besetzten und unbesetzten Fachkräftestellen.¹⁰
- > Um diese 50.400 unbesetzten Fachkräftestellen aus Sicht der Betriebe besser beurteilen zu können, wurde für jeden Betrieb mit Fachkräftebedarf der Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Fachkräftestellen bestimmt. Der Durchschnitt über alle Anteile unbesetzter Fachkräftestellen ist definiert als die sogenannte durchschnittliche Nichtbesetzungsquote auf der Betriebsebene (im Weiteren abgekürzt mit „durchschnittliche Nichtbesetzungsquote“).¹¹ Diese belief sich im ersten Halbjahr 2024 auf 46 Prozent. Durchschnittlich konnten die Betriebe folglich fast die Hälfte ihrer angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzen. Die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote für qualifizierte

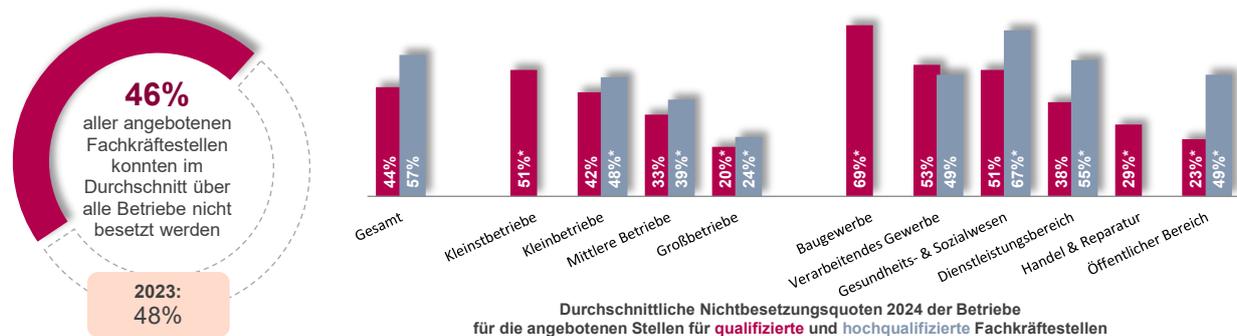
* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Fachkräftestellen belief sich auf 44 Prozent und die entsprechende Quote für hochqualifizierte Fachkräftestellen auf 57 Prozent.¹²

Betriebsgröße

- > Unabhängig von der Betriebsgröße zeigt die Differenzierung der durchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten für qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräftestellen, dass in jeder Betriebsgrößenklasse die Nichtbesetzungsquote für hochqualifizierte Fachkräftestellen größer war. Weiterhin nehmen die durchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten mit der Betriebsgröße ab. So konnten im Durchschnitt über alle *Kleinbetriebe* mit Fachkräftebedarf 42 Prozent* der angebotenen Stellen für qualifizierte und 48 Prozent* für hochqualifizierte Fachkräfte nicht besetzt werden. Bei den *mittleren Betrieben* belief sich die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote für qualifizierte Fachkräftestellen auf 33 Prozent und die für hochqualifizierte Fachkräftestellen auf 39 Prozent*. Am niedrigsten waren die Nichtbesetzungsquoten der *Großbetriebe* (qualifizierte Fachkräftestellen: 20 Prozent* / hochqualifizierte Fachkräftestellen: 24 Prozent*).¹³

Zentrale Ergebnisse zu der Nichtbesetzung angebotener Fachkräftestellen



Wirtschaftsbereich

- > Auch bei den betrachteten Wirtschaftsbereichen ist in der Regel die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote für hochqualifizierte Fachkräftestellen höher als die für qualifizierte Fachkräftestellen. Die Ausnahme findet sich beim *Verarbeitenden Gewerbe*, bei welchem die Nichtbesetzungsquote für qualifizierte Fachkräftestellen (53 Prozent) um 4 Prozentpunkte höher war als die Nichtbesetzungsquote für hochqualifizierte Fachkräftestellen (49 Prozent). Weiterhin konnten im Durchschnitt über die Betriebe des *Gesundheits- und Sozialwesens* 51 Prozent der im ersten Halbjahr 2024 angebotenen Stellen für qualifizierte Fachkräfte und 67 Prozent* der Stellen für qualifizierte Fachkräfte nicht besetzt werden. Etwas niedriger waren die durchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten des *Dienstleistungsbereiches* (qualifizierte Fachkräftestellen: 38 Prozent / hochqualifizierte Fachkräftestellen: 55 Prozent). Im *Öffentlichen Bereich* waren einerseits die Nichtbesetzungsquoten am niedrigsten, andererseits zeigt sich dort eine deutliche Diskrepanz zwischen der Nichtbesetzungsquote für qualifizierte (23 Prozent*) und der Nichtbesetzungsquote für hochqualifizierte Fachkräftestellen (49 Prozent*).¹³

Kammerzugehörigkeit

- > Die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote für qualifizierte Fachkräftestellen war bei den *HWK-Betrieben* (59 Prozent) und bei den Betrieben mit einer *anderen Kammerzugehörigkeit* (49 Prozent*) am höchsten. Gleiches gilt für die Nichtbesetzungsquote der Betriebe mit einer *anderen Kammerzugehörigkeit* für hochqualifizierte Fachkräftestellen (80 Prozent*). Die *IHK-Betriebe* wiesen eine durchschnittliche Nichtbesetzungsquote für

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

qualifizierte Fachkräftestellen von 36 Prozent aus. Deren Nichtbesetzungsquote für hochqualifizierte Fachkräftestellen war 10 Prozentpunkte* höher. Betriebe *ohne Kammerzugehörigkeit* hatten mit 33 Prozent die niedrigste durchschnittliche Nichtbesetzungsquote für qualifizierte Fachkräftestellen. Die Nichtbesetzungsquote für hochqualifizierte Fachkräftestellen war mit 51 Prozent* jedoch ebenfalls hoch.¹³

Kompromisse bei den Fachkräfteeinstellungen

- > Es ist nicht immer möglich, Stellen exakt mit den Bewerberinnen oder Bewerbern zu besetzen, die den betrieblichen Vorstellungen entsprechen. Anstelle einer Ablehnung kann dann auch ein Kompromiss seitens des Betriebes treten, um die Fachkräftestellen dennoch zu besetzen. Im Verlauf des ersten Halbjahres 2024 war dies bei 60 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen der Fall.
- > Dabei wurde am häufigsten ein höherer Einarbeitungsaufwand akzeptiert (38 Prozent). Aber auch Anpassungen bei der Vergütung bzw. den Zusatzleistungen wurden von einem Drittel (32 Prozent) der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen bestätigt. Eine Veränderung der Arbeitszeitvorstellungen fanden sich bei 29 Prozent der Betriebe und eine Veränderung der Ansprüche an die fachliche Qualifikation bei 23 Prozent. Gut ein Fünftel (22 Prozent) nahm einen erhöhten Weiterbildungsbedarf in Kauf. Kompromisse bei den Sprachkenntnissen gingen 16 Prozent* der Betriebe ein. Seltener wurden Kompromisse bei den sozialen Kompetenzen (7 Prozent*) oder bei den gesundheitlichen bzw. körperlichen Anforderungen (6 Prozent*) angeführt.
- > Die aus dem ersten Steckbrief zum IAB-Betriebspanel 2024 bekannte Unterteilung der Betriebe in solche mit moderaten und hohen Nichtbesetzungsquoten zeigt hier einen klaren Unterschied.¹⁴ Von allen Betrieben mit moderaten Nichtbesetzungsquoten gaben 57 Prozent an, bei der Einstellung Kompromisse eingegangen zu sein. Von den Betrieben, die von hohen Nichtbesetzungsquoten betroffen waren, bestätigten dies 72 Prozent. Eine in diesem Sinne höhere Kompromissbereitschaft der stark betroffenen Betriebe findet sich insbesondere beim Einarbeitungsaufwand, beim Weiterbildungsbedarf und bei der Vergütung. Keine Unterschiede finden sich jedoch bei der Kompromissbereitschaft hinsichtlich der fachlichen Qualifikation.
- > Weiterhin ist festzuhalten, dass der Anteil der mit Kompromiss eingestellten Fachkräfte an allen 72.200 erfolgreichen Fachkräfteeinstellungen 40 Prozent betrug. Dabei spielte es eine Rolle, ob es sich um eine Einstellung für eine qualifizierte oder hochqualifizierte Fachkraft handelte: Von allen im Verlauf des ersten Halbjahres 2024 vorgenommenen Einstellungen für eine qualifizierte Fachkraft erfolgten 42 Prozent auf Grundlage eines Kompromisses. Der Anteil bei den Einstellungen für hochqualifizierte Fachkräfte belief sich auf 26 Prozent.

Für die Betrachtungen nach den Betriebsgrößenklassen, den Wirtschaftsbereichen und der Kammerzugehörigkeit werden die einzelnen Anteile der Betriebe, welche bestätigten die jeweiligen Kompromisse eingegangen zu sein, in der Tabelle in Endnote 9 aufgezeigt.

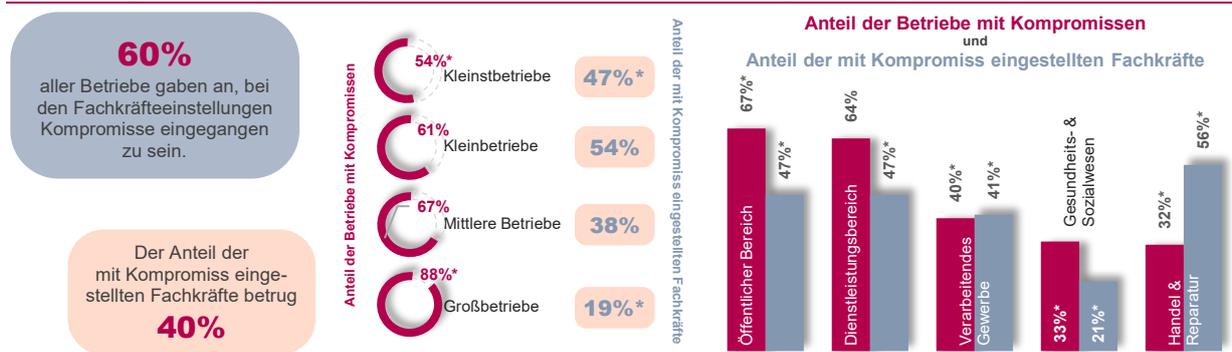
Betriebsgröße

- > Je größer der Betrieb, desto höher auch der Anteil der Betriebe, welche bestätigten, bei den Fachkräfteeinstellungen Kompromisse eingegangen zu sein. Von allen *Kleinstbetrieben* gingen 54 Prozent* bei einem Teil der vorgenommenen Fachkräftestellen ein. Bei den *Kleinbetrieben* waren es 61 Prozent und bei den *mittleren Betrieben* 67 Prozent. Unter den *Großbetrieben* fanden sich Einstellungen auf Grundlage eines eingegangenen Kompromisses bei 88 Prozent.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Diese mit steigender Betriebsgröße zunehmende Kompromissbereitschaft liegt für beinahe jeden möglichen Kompromiss vor. Dabei waren die Anteile der *größeren Betriebe*, welche bestätigten die jeweiligen Kompromisse eingegangen zu sein, um 12 bis 18 Prozentpunkte* höher als die Anteile der *kleineren Betriebe*. Eine Ausnahme findet sich jedoch bei der Bereitschaft Kompromisse bei der Arbeitszeit einzugehen. Hier bestätigten 29 Prozent der *kleineren Betriebe* mit Fachkräfteeinstellungen, diesen Kompromiss eingegangen zu sein. Bei den *größeren Betrieben* lag der Anteil bei 27 Prozent.¹⁵ Sowohl die *kleineren* als auch die *größeren Betriebe* führten am häufigsten an, einen höheren Einarbeitungsaufwand in Kauf genommen zu haben.
- > Obwohl mit der Betriebsgröße die Anteile der Betriebe, die Kompromisse eingegangen sind, steigt, nimmt mit der Betriebsgröße der Anteil der Einstellungen, welche auf Grundlage eines Kompromisses vorgenommen wurden, ab. So unterlagen von allen Fachkräfteeinstellungen der *Kleinstbetriebe* 47 Prozent* und der *Kleinbetriebe* 54 Prozent einem Kompromiss. Bei den *mittleren Betrieben* waren es noch 38 Prozent und bei den *Großbetrieben* schließlich 19 Prozent*.

Zentrale Ergebnisse zu den Kompromissen bei den Fachkräfteeinstellungen



Wirtschaftsbereich

- > Die höchsten Anteile an Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen auf Grundlage eines Kompromisses finden sich unter den betrachteten Wirtschaftsbereichen im *Öffentlichen Bereich* (67 Prozent*) und im *Dienstleistungsbereich* (64 Prozent). Das *Gesundheits- und Sozialwesen* (33 Prozent*) und der Bereich *Handel und Reparatur* (32 Prozent*) wiesen die niedrigsten Anteile an Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen unter Kompromiss auf. Dazwischen lag das *Verarbeitenden Gewerbe* mit einem Anteil von 40 Prozent*. Auch unter den betrachteten Wirtschaftsbereichen, wurde in der Regel am häufigsten angeführt, einen höheren Einarbeitungsaufwand akzeptiert zu haben. Dies trifft auf das *Verarbeitende Gewerbe*, den Bereich *Handel und Reparatur* und den *Dienstleistungsbereich* zu. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* wurden dagegen häufiger Kompromisse bei der Arbeitszeit eingegangen.¹³
- > Im Bereich *Handel und Reparatur* belief sich der Anteil der mit Kompromiss eingestellten Fachkräfte auf 56 Prozent* und war damit im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen am höchsten. Danach folgte der *Dienstleistungsbereich* mit einem Anteil von 47 Prozent. Im *Verarbeitenden Gewerbe* wurden zwei Fünftel (41 Prozent*) aller erfolgten Fachkräfteeinstellungen des ersten Halbjahres 2024 auf Grundlage eines Kompromisses. Mit 21 bzw. 12 Prozent* waren im *Gesundheits- und Sozialwesen* und im *Öffentlichen Bereich* die Anteile am niedrigsten.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Kammerzugehörigkeit

- > Mit 68 bzw. 67 Prozent* waren unter den Betrieben mit einer *anderen Kammerzugehörigkeit* und den *HWK-Betrieben* die Anteile an Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen mit Kompromiss am größten. Aber auch bei den *IHK-Betrieben* (58 Prozent) und bei den Betrieben *ohne Kammerzugehörigkeit* (56 Prozent*) gaben über die Hälfte der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen an, Kompromisse eingegangen zu sein. Losgelöst von der Kammerzugehörigkeit wurde am häufigsten angeführt, dass die Betriebe einen höheren Einarbeitungsaufwand in Kauf genommen haben.
- > Bei den *HWK-Betrieben* belief sich der Anteil der mit Kompromiss eingestellten Fachkräfte auf 57 Prozent* und war damit im Vergleich zu den anderen Formen der Kammerzugehörigkeit am höchsten. Danach folgten die *IHK-Betriebe* mit einem Anteil von 46 Prozent. Handelte es sich um einen Betrieb mit einer *anderen Kammerzugehörigkeit* erfolgten 35 Prozent* der Fachkräfteeinstellungen des ersten Halbjahres 2024 auf Grundlage eines Kompromisses. Mit 23 Prozent* war der Anteil bei den Betrieben *ohne Kammerzugehörigkeit* am niedrigsten.

Einordnung der Befunde

Im Rahmen dieses Steckbriefes wurde ein weiterer Aspekt der Fachkräftethematik aus Sicht der rheinland-pfälzischen Betriebe beleuchtet: Die Deckung des Fachkräftebedarfs im Laufe des ersten Halbjahres 2024. Da die Betriebe in den kommenden zwei Jahren am häufigsten damit rechneten „*Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu bekommen*“, wird unterstrichen, welche Bedeutung der Fachkräfteakquise seitens der Betriebe beigemessen wird. Bereits im ersten Halbjahr 2024 konnten von allen rheinland-pfälzischen Betrieben mit Fachkräftebedarf 58 Prozent den Fachkräftebedarf nicht im gewünschten Umfang decken. Im Durchschnitt über alle Betriebe blieben 46 Prozent aller Fachkräftestellen unbesetzt und 40 Prozent aller Fachkräfteeinstellungen kamen nur auf Grundlage eines Kompromisses zustande. Oftmals mussten die Betriebe dann einen höheren Einarbeitungsaufwand in Kauf nehmen oder Kompromisse bei der Vergütung eingehen.

Bezogen auf diese Kennziffern, heben sich dabei immer wieder die *Kleinst- und Kleinbetriebe* mit besonderen Problemlagen hervor. Denn es sind ebendiese Betriebe, die trotz eines geringeren Fachkräftebedarfs bei dessen Deckung im ersten Halbjahr 2024 beinahe gleichermaßen häufig nur teilweise erfolgreich waren, wie die *größeren Betriebe*. Noch deutlicher wurden die Schwierigkeiten der *Kleinst- und Kleinbetriebe* bei der Bestimmung der durchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten für qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräftestellen. Im Vergleich zu denen der *mittleren und großen Betriebe* waren diese erkennbar höher. Und auch bei den Fachkräfteeinstellungen, die auf Grundlage eines Kompromisses vorgenommen wurden, sind die Ergebnisse auffällig. Obwohl anteilig weniger *Kleinst- und Kleinbetriebe* bestätigten, Fachkräfte auf Grundlage eines Kompromisses eingestellt zu haben, war der Anteil der mit Kompromiss eingestellten Fachkräfte bezogen auf alle Fachkräfteeinstellungen des ersten Halbjahres 2024 überdurchschnittlich.

Weniger eindeutig sind die Ergebnisse dagegen für die betrachteten Wirtschaftsbereiche. Es sind die Betriebe des *Verarbeitenden Gewerbes*, welche bei der Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs des ersten Halbjahres 2024 den höchsten Anteil mit ungedecktem Fachkräftebedarf aufwiesen. Die höchste durchschnittliche Nichtbesetzungsquote fand sich dagegen für das *Baugewerbe*. Und bei den Fachkräfteeinstellungen mit Kompromissen sind es die Betriebe des

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Öffentlichen Bereiches (höchster Anteil der Betriebe mit Einstellungen auf Grundlage eines Kompromisses) und die Betriebe des Bereiches *Handel und Reparatur* (höchster Anteil an Fachkräfteeinstellungen bezogen auf alle Fachkräfteeinstellungen), welche eine erhöhte Kompromissbereitschaft aufwiesen.

Im nächsten Steckbrief zum IAB-Betriebspanel 2024 wird dann auf die betrieblichen Ausbildungs- und Weiterbildungsaktivitäten der rheinland-pfälzischen Betriebe eingegangen. Denn beide Aktivitäten stellen zentrale Strategien dar, welche die Betriebe bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs verfolgen können.

Alle Angaben basieren auf den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz. Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 jährlich durchgeführte Betriebsbefragung. Die Datenbasis erlaubt Aussagen über die landesspezifische Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung.

Die Auswertungen wurden von der Forschungsgruppe WifoS – Wirtschaftsforschung Saar der FITT gGmbH im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (MASTD) Rheinland-Pfalz durchgeführt.

Kontakt MASTD: York W. Scheile york.scheile@mastd.rlp.de

Kontakt WifoS: Emanuel Bennewitz bennewitz.wifos@fitt.de

- ¹ Die über das IAB-Betriebspanel ausgewiesene Zahl der Betriebe bezieht sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes definiert hingegen einen umfassenderen Begriff für „Unternehmen“ bzw. „Betriebe“. In die Umsatzsteuerstatistik werden auch nicht sozialversicherungspflichtige Einzelunternehmer oder Selbstständige einbezogen.
- ² Fachkräftestellen sind definiert als solche Stellen, deren Verrichtung das Niveau qualifizierter und hochqualifizierter Tätigkeiten erreichen. Qualifizierte Tätigkeiten sind Tätigkeiten, für deren Ausübung eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung nötig ist. Hochqualifizierte Tätigkeiten beschreiben solche Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern. Die im Fließtext verwendeten Formulierungen *qualifizierte / hochqualifizierte Fachkräfte* sind als Synonyme zu betrachten.
- ³ Bezieht man diese Angaben auf die Gesamtheit aller rheinland-pfälzischen Betriebe, wurde in 15 Prozent der Betriebe der Fachkräftebedarf vollständig, in 9 Prozent der Betriebe teilweise und in 13 Prozent überhaupt nicht gedeckt.
- ⁴ Die Betriebe wurden nach ihrer Zahl der Beschäftigten in vier Kategorien unterteilt: *Kleinbetriebe* (bis zu 9 Beschäftigte), *Kleinbetriebe* (10 bis 49 Beschäftigte), *mittlere Betriebe* (50 bis 249 Beschäftigte) und *Großbetriebe* (mindestens 250 Beschäftigte). Bezogen auf die Gesamtheit der rheinland-pfälzischen Betriebe des Jahres 2024 waren 64 Prozent der Betriebe als *Kleinbetriebe*, 30 Prozent als *Kleinbetriebe*, 5 Prozent als *mittlere Betriebe* und 1 Prozent als *Großbetriebe* einzustufen.
- ⁵ Da die Stichproben-Fallzahl in der Gruppe der *Großbetriebe* für belastbare Aussagen zu der Deckung des Fachkräftebedarfs nicht ausreichend war, wurden die *mittleren* und *großen Betriebe* zu der Kategorie *mittlere bis große Betriebe* zusammengefasst. Der Fachkräftebedarf der *mittleren Betriebe* lag bei 81 Prozent, der Fachkräftebedarf der *Großbetriebe* bei 95 Prozent*.
- ⁶ Im Rahmen der Betrachtungen nach Wirtschaftsbereichen werden ausgewählte Fokusbranchen betrachtet. Diese sind das *Verarbeitende Gewerbe* (8 Prozent), das *Baugewerbe* (13 Prozent*), der *Dienstleistungsbereich* (71 Prozent) und der *Öffentliche Bereich* (4 Prozent*). Zusätzlich werden die dem *Dienstleistungsbereich* zuzuordnenden Wirtschaftsbereiche *Handel und Reparatur* (19 Prozent*) und das *Gesundheits- und Sozialwesen* (10 Prozent) berücksichtigt. Der *Öffentliche Bereich* umfasst neben der Öffentlichen Verwaltung auch Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche und religiöse Vereinigungen, Verteidigung und Sozialversicherung. Der in Klammern gesetzte Wert gibt für jeden Wirtschaftsbereich den Anteil der Betriebe an allen rheinland-pfälzischen Betrieben des Jahres 2024 an.
- ⁷ Der Begriff Landesdurchschnitt bezieht sich je nach Kontext der Absätze (Betriebe oder Beschäftigte) entweder auf den Anteilswert bezogen auf die Gesamtheit aller Betriebe (alle Branchen umfassend) oder die Gesamtheit aller Beschäftigten (in allen Betrieben) im Land Rheinland-Pfalz.
- ⁸ Bezogen auf die Gesamtheit der rheinland-pfälzischen Betriebe des Jahres 2024 waren 25 Prozent der Betriebe Mitglied bei der *HWK* und 51 Prozent Mitglied bei der *IHK*. Weitere 16 Prozent waren Mitglied einer *anderen Kammer* und 17 Prozent waren *ohne Kammerzugehörigkeit*. Betriebe können mehreren Kammern zugleich angehören. Dadurch ergibt sich, dass die Addition der Einzelanteile 100 Prozent übersteigt.
- ⁹ Nachfolgende Tabelle stellt links die in Abschnitt 2 diskutierten durchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten für alle, qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräftestellen zur Verfügung. Im rechten Teil finden sich die Informationen zu den eingegangenen Kompromissen, die in Abschnitt 3 diskutiert werden.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

		Nichtbesetzungsquote für:			Eingegangene Kompromisse							
		alle Fachkräftestellen	qualifizierte Fachkräftestellen	hochqualifizierte Fachkräftestellen	Kompromiss A	Kompromiss B	Kompromiss C	Kompromiss D	Kompromiss E	Kompromiss F	Kompromiss G	Kompromiss H
Betriebsgröße												
Kleinstbetriebe	kleinere Betriebe	55%*	51%*	<>	20%*	36%*	20%*	30%*	29%*	<>	14%*	<>
Kleinbetriebe		43%	42%	48%*								
Mittlere Betriebe	größere Betriebe	32%	33%	39%*	38%*	48%	32%*	43%*	27%*	16%*	28%*	<>
Großbetriebe		20%*	20%*	24%*								
Wirtschaftsbereich												
Verarbeitendes Gewerbe		53%	53%	49%	27%*	41%*	25%*	34%*	<>	<>	<>	<>
Baugewerbe		70%*	69%*	<>	<>	<>	<>	<>	<>	<>	<>	<>
Dienstleistungsbereich		41%	38%	55%*	25%*	40%	24%*	32%*	35%	8%*	17%*	7%*
darunter: Handel und Reparatur		27%*	29%*	<>	35%*	55%*	<>	30%*	<>	<>	<>	<>
darunter: Gesundheits- und Sozialwesen		56%	51%*	67%*	21%*	34%*	27%*	39%*	48%*	<>	24%*	<>
Öffentlicher Bereich		22%*	23%*	49%*	<>	<>	<>	<>	<>	<>	<>	<>
Kammerzugehörigkeit												
Handwerkskammer		60%	59%	<>	18%*	47%*	21%*	33%*	<>	<>	22%*	<>
Industrie- und Handelskammer		37%	36%	46%	29%*	38%	23%*	32%*	28%*	7%*	15%*	<>
andere Kammerzugehörigkeit		60%*	49%	80%*	<>	<>	<>	<>	44%*	<>	<>	<>
keine Kammerzugehörigkeit		37%	33%	51%*	21%*	39%*	29%*	28%*	35%*	<>	11%*	<>
Insgesamt		46%	44%	57%	23%	38%	22%	32%	29%	7%*	16%*	6%*

<>: In diesen Fällen war die Stichproben-Fallzahl für belastbare Aussagen nicht ausreichend.

Die vollständige Formulierung der abgefragten Kompromisse lautet wie folgt:

Kompromiss A: Wir haben unsere Ansprüche an die fachliche Qualifikation verändert

Kompromiss C: Wir haben einen höheren Weiterbildungsbedarf akzeptiert

Kompromiss E: Wir sind Kompromisse bei der Arbeitszeit eingegangen

Kompromiss F: Wir sind Kompromisse bei sozialen Kompetenzen eingegangen

Kompromiss H: Wir sind Kompromisse bei gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen eingegangen

Kompromiss B: Wir haben einen höheren Einarbeitungsaufwand akzeptiert

Kompromiss D: Wir haben die Vergütung angepasst, z.B. Entlohnung oder Zusatzleistungen

Kompromiss G: Wir sind Kompromisse bei den Sprachkenntnissen eingegangen

- 10 Von allen besetzten Stellen wurden 84 Prozent mit qualifizierten Fachkräften besetzt. Von allen unbesetzt gebliebenen Stellen wären 82 Prozent für qualifizierte Fachkräften vorgesehen gewesen. Dies zeigt, dass die Besetzung und Nichtbesetzung der Fachkräftestellen unabhängig ist von der Art der Fachkräftestelle und somit keine gesonderten Problemlagen vorliegen.
- 11 Der Begriff Betriebsebene meint, dass bei der Berechnung der Nichtbesetzungsquote zunächst für jeden Betrieb der Anteil der unbesetzten an allen angebotenen Stellen ermittelt wurde. In einem weiteren Schritt wurde zur Darstellung der Ergebnisse über die jeweiligen Betrachtungsebene (beispielsweise Region, Größenklasse und Branche) der Mittelwert gebildet. Den Gegenpart zur Betriebsebene bildet die Aggregatsebene, bei welcher für die jeweilige Betrachtungsebene der Anteil aller unbesetzten an allen angebotenen Stellen ausgewiesen wird.
- 12 Für die Bestimmung der durchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten für qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräftestellen wurden nur Betriebe berücksichtigt, die auch einen entsprechenden Bedarf hatten. Dies bedeutet zum Beispiel, dass solche Betriebe, die zwar einen Bedarf an qualifizierten, nicht aber an hochqualifizierten Fachkräften hatten, für die Bestimmung der durchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten für hochqualifizierte Fachkräftestellen nicht berücksichtigt wurden. Alle berechneten Nichtbesetzungsquoten reichen von 0 Prozent (alle Stellen besetzt) bis 100 Prozent (keine Stelle besetzt).
- 13 Sofern im Text zu einer bestimmten Teilgruppe (bspw. Wirtschaftsbereich oder Betriebsgrößenklasse) keine Aussagen getroffen werden, waren die Fallzahlen in der Stichprobe zu gering, um eine statistisch belastbare Aussage zu treffen. Ein expliziter Verweis im Fließtext, dass zu der betreffenden Teilgruppe keine Aussagen möglich sind, erfolgt nicht.
- 14 Die Gruppierung der Betriebe greift die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote für Fachkräftestellen (46 Prozent) auf und ordnet alle mit Betriebe mit Nichtbesetzungsquoten bis zu diesem Durchschnittswert der moderat betroffenen Gruppe (Nichtbesetzungsquote: 0 bis 46 Prozent) zu. Die zweite Gruppe der stark betroffenen Betriebe wird von solchen Betrieben mit höheren Nichtbesetzungsquoten (Nichtbesetzungsquote: 47 bis 100 Prozent) gebildet. Da es sich bei den Daten des IAB-Betriebspanels um auf die Grundgesamtheit hochgerechnete Werte einer Stichprobe handelt, sind sämtliche Angaben als Mittelpunkte eines sogenannten Konfidenzintervalls zu betrachten. Dies wurde bei der Gruppenbildung dahingehend berücksichtigt, dass alle Betriebe der zweiten Gruppe zugeordnet wurden, welche eine Nichtbesetzungsquote höher als die Obergrenze des 99-Prozent-Intervalls der über alle Betriebe gemessenen durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote (46 Prozent) aufweisen.
- 15 Da die Fallzahlen in der Stichprobe für die *Kleinstbetriebe* und für die *Großbetriebe* für statistisch belastbare Aussagen zu gering waren, wurden die *Kleinst-* und *Kleinbetriebe* zu der Kategorie „*kleinere Betriebe*“ und die *mittleren* und *großen Betriebe* zu der Kategorie „*größere Betriebe*“ zusammengefasst. In der Kategorie der *kleineren Betriebe* bestätigten 58 Prozent bei den Fachkräfteeinstellungen, Kompromisse eingegangen zu sein. Der Anteil bei den *größeren Betrieben* belief sich auf 71 Prozent.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100