

Qualifikationsstruktur und Personalbewegungen in den rheinland-pfälzischen Betrieben 2019

Qualifikationsoptimierte Beschäftigung als Schlüssel zum Erfolg

Der Erfolg eines Unternehmens hängt in hohem Maße von den Mitarbeitern ab. Dabei ist es wichtig, dass das Qualifikationsprofil der Beschäftigten bestmöglich auf die zu verrichtenden Tätigkeiten zugeschnitten ist. Da der Arbeitsmarkt einem ständigen Wandel unterliegt, ist die qualifikatorische Zusammensetzung der Belegschaften kein statischer Zustand. Sich ändernde Anforderungen an die zu verrichtenden Tätigkeiten aber auch Personalfluktuationen durch Personalzugänge und -abgänge üben einen nicht unerheblichen Einfluss aus. Gleiches gilt auch für die grundsätzliche Verfügbarkeit von Beschäftigten, die den geforderten Qualifikationen gerecht werden. Angesichts demographischer Entwicklungen und den damit einhergehenden Fachkräfteengpässen, rückt dieser Punkt zusehends in den Vordergrund der betrieblichen Personalgewinnungsstrategien.

Auf Basis von Auswertungen der jüngsten Befragungswelle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2019 gibt dieser Steckbrief zunächst einen Überblick über die qualifikatorische Beschäftigungsstruktur in den rheinland-pfälzischen Betrieben. Hierbei werden die für die zu verrichtenden Tätigkeiten erforderlichen Qualifikationen anhand von drei Anforderungsniveaus unterschieden. Diese sind untergliedert in die drei Typen der einfachen, qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten.¹ In einem zweiten Schritt wird der Blick auf die Personalfluktuation gerichtet und sowohl die Personalzugänge als auch die -abgänge eingehender betrachtet. Abschließend widmet sich der Steckbrief der Problematik der unbesetzten und vakanten Stellen, die auch im Zuge der Fachkräfteengpässe entstehen.

Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigung 2019

- > Insgesamt gab es zum 30.06.2019 in den rheinland-pfälzischen Betrieben 1,9 Millionen Beschäftigte. Für 90,4 Prozent der Beschäftigten waren Informationen zum Qualifikationsniveau verfügbar. Die verbleibenden 9,6 Prozent entfielen auf Beschäftigtengruppen, die nicht eindeutig einem der Anforderungsniveaus zugeordnet werden können.²
- > Ein Viertel (24,6 Prozent) der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz waren dem Anforderungsniveau einer einfachen Tätigkeit zuzuordnen. Den größten Anteil stellten qualifizierte Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung (55,7 Prozent). Beschäftigte für die Verrichtung hochqualifizierter Tätigkeiten, für die es eines Hochschulabschlusses bedarf, machten 10,1 Prozent der Gesamtbeschäftigung aus. Zum Vergleich: In Westdeutschland entfielen auf die Beschäftigten für einfache Tätigkeiten 24,0 Prozent. Die Anteile der Beschäftigten für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten beliefen sich auf 54,8 und 12,4 Prozent. Der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, für welches keine Informationen zum Anforderungsniveau vorlagen, betrug 8,9 Prozent.
- > Bei einer geschlechterdifferenzierenden Betrachtung zeigt sich, dass Frauen im direkten Vergleich zu Männern seltener hochqualifizierte Tätigkeiten verrichteten. Von allen Frauen arbeiteten 8,6 Prozent auf diesem Qualifikationsniveau – bei den Männern waren es 11,3 Prozent. Entsprechend waren die Anteile bei der Beschäftigung für einfache und qualifizierte Tätigkeiten bei den Frauen höher als bei den Männern. Unter den

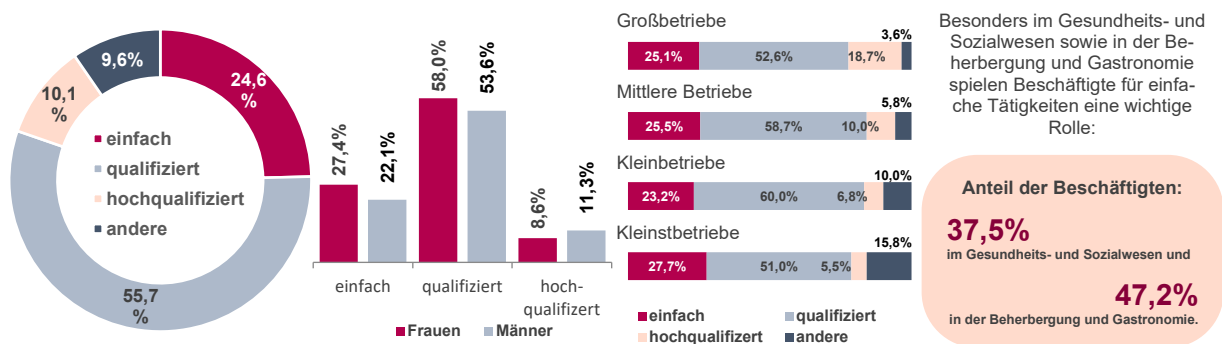
* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Frauen waren 27,4 Prozent für die Verrichtung einfacher Tätigkeiten und 58,0 Prozent für die Verrichtung qualifizierter Tätigkeiten angestellt. Bei den Männern waren es 22,1 Prozent (einfache Tätigkeiten) und 53,6 Prozent (qualifizierte Tätigkeiten). Die Ergebnisse für Westdeutschland deuten ebenfalls darauf hin, dass Frauen in Beschäftigungen für einfache (27,1 Prozent) und qualifizierte (55,5 Prozent) Tätigkeiten überrepräsentiert und bei Tätigkeiten für hochqualifizierte Tätigkeiten (11,1 Prozent) unterrepräsentiert waren. Die Referenzwerte für Männer betragen 21,4 Prozent (einfache Tätigkeiten), 54,2 Prozent (qualifizierte Tätigkeiten) und 13,5 Prozent (hochqualifizierte Tätigkeiten).

Betriebsgröße

- > Die Betrachtung der Qualifikationsstruktur entlang der Betriebsgrößen³ offenbart für die Beschäftigung für hochqualifizierte Tätigkeiten eine eindeutige Abhängigkeit zur Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, desto größer der Anteil der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten. Deren Anteil betrug in den *Kleinstbetrieben* 5,5 Prozent*. In den *kleinen* und *mittleren Betrieben* waren 6,8* bzw. 10,0 Prozent und in den *Großbetrieben* war fast jeder Fünfte (18,7 Prozent*) mit hochqualifizierten Tätigkeiten betraut.
- > Bei den einfachen Tätigkeiten lagen die Beschäftigtenanteile zwischen 23,2 und 25,5 Prozent. Dieser Bereich wurde durch die *Kleinbetriebe* und die *mittleren Betriebe* definiert. Dazwischen lagen die *Kleinstbetriebe* (24,7 Prozent) und die *Großbetriebe* (25,1 Prozent*).
- > Der größte Anteil an qualifizierten Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung ist unter den *Kleinbetrieben* zu finden. Dort waren 60,0 Prozent dieser Beschäftigten zuzuordnen. Danach folgten die *mittleren Betriebe* mit 58,7 Prozent. In den *Großbetrieben* waren 52,6 Prozent* der Beschäftigten für die Verrichtung qualifizierter Tätigkeiten angestellt, in den *Kleinstbetrieben* 51,0 Prozent.

Zentrale Ergebnisse zur Qualifikationsstruktur der Beschäftigung



Wirtschaftszweige

- > Den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten kam mit Anteilen von 47,2 Prozent* und 37,5 Prozent* in der *Beherbergung und Gastronomie* sowie im *Gesundheits- und Sozialwesen* eine besondere Rolle zu. Diese beiden Wirtschaftszweige sind dem *Dienstleistungsbereich* zugeordnet, in welchem der Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 30,1 Prozent ebenfalls über dem Gesamtdurchschnitt (24,6 Prozent) lag.⁴ Unterhalb des Gesamtdurchschnitts lagen die Anteile der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten im *Baugewerbe* (18,8 Prozent*); im *Handel* (17,9 Prozent*) und im *Verarbeitenden Gewerbe* (15,0 Prozent). Im *Öffentlichen Bereich* belief sich der Anteil auf 8,1 Prozent*.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

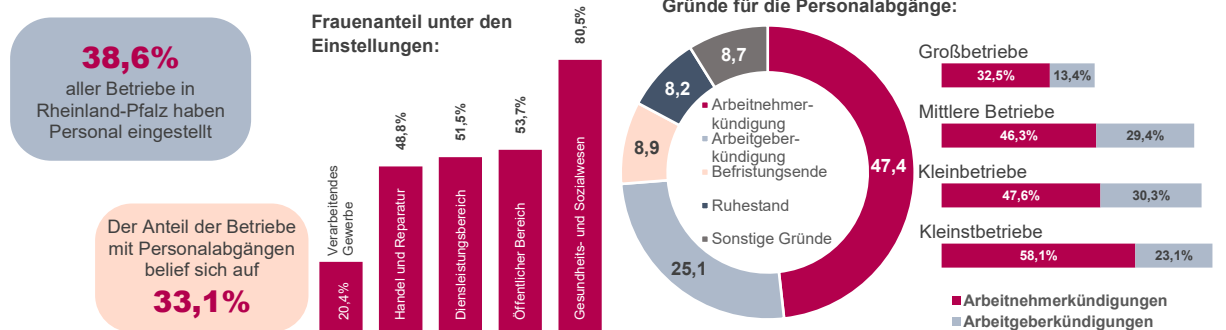
- > Insgesamt nehmen die qualifizierten Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung an der Gesamtbeschäftigungsstruktur den größten Teil ein. Dies zeigt sich auch bei der Betrachtung der Anteile dieser Beschäftigtengruppe in den einzelnen Wirtschaftszweigen. Einzige Ausnahme bildet unter den ausgewählten Wirtschaftszweigen die *Beherbergung und Gastronomie*. Dort war der Anteil an einfach Beschäftigten größer als der Anteil der qualifizierten Beschäftigten (47,2 Prozent* zu 37,0 Prozent*). Im *Gesundheits- und Sozialwesen* entfielen auf die qualifizierten Beschäftigten 47,6 Prozent*. Im *Dienstleistungsbereich* insgesamt waren es 52,1 Prozent. Danach folgte der *Öffentliche Bereich* mit 55,6 Prozent*. Etwa zwei Drittel machten die qualifizierten Beschäftigten im *Baugewerbe* (62,7 Prozent*), im *Verarbeitenden Gewerbe* (67,0 Prozent) und im *Handel* (67,8 Prozent) aus.
- > Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, fanden sich mit einem Anteil von 31,7 Prozent* besonders häufig unter den Beschäftigten im *Öffentlichen Bereich*. In den anderen ausgewählten Wirtschaftsbereichen waren die Beschäftigtenanteile für diese Gruppe niedriger. Im *Verarbeitenden Gewerbe* war gut jeder Zehnte (10,6 Prozent*) für die Verrichtung hochqualifizierter Tätigkeiten angestellt. Im *Dienstleistungsbereich* waren es 7,5 Prozent. Im *Gesundheits- und Sozialwesen*, welches dem Dienstleistungsbereich zuzuordnen ist, betrug der Anteil 7,8 Prozent*. Im *Handel* waren es 2,8 Prozent*.⁵

Beschäftigungsdynamiken innerhalb des ersten Halbjahres 2019

- > Von den 103.000 Betrieben⁶ in Rheinland-Pfalz haben während des ersten Halbjahres 2019 insgesamt 38,6 Prozent Personal eingestellt (Westdeutschland: 35 Prozent).⁷ Nach den Angaben der Betriebe wurden innerhalb dieses Zeitraumes Einstellungen im Umfang von 148.200 Beschäftigten vorgenommen. Davon waren 40,4 Prozent Einstellungen auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages (Westdeutschland: 29 Prozent). Ein Drittel der Betriebe (33,1 Prozent) hatte im Laufe des ersten Halbjahres 2019 Personalabgänge zu verzeichnen (Westdeutschland: 32 Prozent). Die Gesamtzahl der Personalabgänge summierte sich auf 112.400. Setzt man die Zahl der Personalzugänge ins Verhältnis zu den Personalabgängen, lässt sich erkennen, dass insgesamt 31,8 Prozent mehr Personalzugänge als -abgänge erfolgten.
- > Für fast alle vorgenommenen Einstellungen (99,8 Prozent) liegen Informationen zum Qualifikationsniveau vor. Von allen Einstellungen waren 45,5 Prozent Einstellungen für einfache Tätigkeiten. Auf die Einstellungen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten entfiel ein Anteil von 54,3 Prozent.⁸ Die Frauenanteile an den Personalzugängen und den -abgängen beliefen sich auf 44,8 Prozent (Zugänge) und 41,8 Prozent (Abgänge).
- > Der mit Abstand häufigste Grund für Personalabgänge waren Arbeitnehmerkündigungen. Dies betraf fast die Hälfte aller festgestellten Personalabgänge (47,4 Prozent). Ein Viertel aller Personalabgänge (25,1 Prozent) waren Arbeitgeberkündigungen. Danach folgten Personalabgänge, welche auf das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses (8,9 Prozent) und auf den Übergang in den Ruhestand (8,2 Prozent) zurückzuführen waren. Andere Gründe wurden für 8,7 Prozent der Personalabgänge angegeben.^{9 10} Zum Vergleich: In Westdeutschland waren 44,5 Prozent der Personalabgänge auf Arbeitnehmerkündigungen und 23,4 Prozent auf Arbeitgeberkündigungen zurückzuführen. Auf Personalabgänge, die auf das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages und auf den Übergang in den Ruhestand beruhten, entfielen 9,3 und 7,3 Prozent.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Zentrale Ergebnisse Beschäftigungsdynamiken innerhalb des ersten Halbjahres 2019



Betriebsgröße

- > Je größer ein Betrieb, desto größer auch die Personalfuktuation. Dies zeigt sich anhand der Betriebsanteile mit Personalzugängen und -abgängen getrennt nach der Betriebsgröße. Unter den *Kleinstbetrieben* hatten 29,1 Prozent neues Personal eingestellt und in 24,6 Prozent* kam es zu Personalabgängen. Bei den *Kleinbetrieben* beliefen sich diese Anteile auf 64,1 Prozent (Zugänge) und auf 53,6 Prozent (Abgänge). Von den *mittleren* und *großen Betrieben* stellten 91,0 Prozent bzw. 97,1 Prozent* innerhalb des ersten Halbjahres mindestens einen neuen Beschäftigten ein. Bei 87,4 Prozent der *mittleren* und bei 97,7 Prozent* der *großen Betriebe* kam es zu Personalabgängen.
- > Das Verhältnis von Personalzugängen zu -abgängen zeigt, dass in allen Betriebsgrößen die Zahl der Zugänge die der Abgänge überstieg. Besonders deutlich war dies bei den *Kleinbetrieben*. Dort waren es 72,5 Prozent mehr Zugänge als Abgänge. In den *mittleren Betrieben* lag die Zahl der Zugänge um 25,5 Prozent darüber. Danach folgten die *Großbetriebe* mit 19,8 Prozent* und in den *Kleinstbetrieben* lag die Zahl der Zugänge 15,5 Prozent* über der Zahl der Abgänge.
- > Der Anteil der befristeten Einstellungen an allen Einstellungen nahm tendenziell mit der Betriebsgröße zu. Bei den *kleinen* und *mittleren Betrieben* erfolgten 43,6 und 42,6 Prozent der Einstellungen auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages. In den *Großbetrieben* war jede zweite Einstellung befristet (50,5 Prozent*).
- > In Abhängigkeit zur Betriebsgröße ergibt sich jeweils ein eigener Anspruch an das Qualifikationsprofil der Beschäftigten. Dies spiegelt sich auch in den Einstellungen wider. In *Kleinst-, Klein- und Großbetrieben* wurden mehrheitlich (hoch-)qualifizierte Beschäftigte eingestellt. In *Kleinstbetrieben* entfielen auf diese Beschäftigtengruppe 58,8 Prozent*. Bei *Kleinbetrieben* waren es 52,7 Prozent und bei den *Großbetrieben* 68,9 Prozent*. In den *mittleren Betrieben* war der Bedarf an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten dominierend (54,4 Prozent*).
- > Von allen Einstellungen in den *Kleinst- und Kleinbetrieben*, bezog sich jeweils gut die Hälfte (*Kleinstbetriebe*: 52,3 Prozent* / *Kleinbetriebe*: 52,7 Prozent*) auf die Einstellung einer Frau. Bei den *mittleren* und *großen Betrieben* lag der Anteil dagegen bei 36,6 und 36,3* Prozent. Die auf Frauen zurückführbaren Personalabgänge bewegten sich zwischen 42,7 Prozent* (*Großbetriebe*) und 47,2 Prozent* (*mittlere Betriebe*).

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Die Verteilung der Personalabgangsgründe war über die Betriebsgrößen hinweg im Wesentlichen mit der Gesamtverteilung vergleichbar. In jeder Betriebsgröße war der größte Anteil auf Kündigungen durch den Arbeitnehmer zurückzuführen. Mit Ausnahme der *Großbetriebe* wurden am zweithäufigsten Kündigungen durch den Arbeitgeber ausgesprochen. Bei den *Großbetrieben* war der Anteil, der auf dem Ende einer Befristung (20,3 Prozent*) oder auf dem Übergang in den Ruhestand (15,6 Prozent*) beruhte, größer als der Anteil der Arbeitgeberkündigungen (13,4 Prozent*). Bei den *mittleren Betrieben* war das Befristungsende der dritthäufigste und der Übergang in den Ruhestand der vierthäufigste Grund.

Wirtschaftszweige

- > Je nach Wirtschaftszweig fielen die Anteile der Betriebe mit Personalzugängen und -abgängen unterschiedlich aus. Die Anteile der Betriebe mit Zugängen bewegten sich bei den ausgewählten Wirtschaftszweigen zwischen 34,7 Prozent* (*Handel*) und 57,4 Prozent* (*Öffentlicher Bereich*). Bei den Betrieben mit Abgängen wurden die Grenzen ebenfalls durch den *Handel* (28,2 Prozent*) und den *Öffentlichen Bereich* (39,7 Prozent*) definiert.
- > Beim Vergleich des Verhältnisses der Personalzugänge zu den -abgängen erwies sich das *Gesundheits- und Sozialwesen* als beinahe ausgeglichen. Die Zahl der Zugänge lag nur 4,3 Prozent* über der Zahl der Abgänge. Deutlicher wurde der Personalaufbau für den *Öffentlichen Bereich* (15,2 Prozent*), für das *Verarbeitende Gewerbe* (21,4 Prozent*) und den *Dienstleistungsbereich* (22,5 Prozent). Im *Handel* und im *Baugewerbe* überstiegen die Zugänge die Abgänge um 53,4* bzw. 54,8 Prozent*.
- > Die Anteile der Befristungen unter den Einstellungen variierten zwischen den betrachteten Wirtschaftszweigen nur wenig. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* erfolgten 34,0 Prozent* aller Einstellungen auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages. Im *Verarbeitenden Gewerbe* (36,5 Prozent*), im *Handel* (36,8 Prozent*) und im *Öffentlichen Bereich* (38,8 Prozent*) traf dies auf jeweils gut ein Drittel der Einstellungen zu. Im *Dienstleistungsbereich* waren es 41,7 Prozent aller Einstellungen.
- > In jedem betrachteten Wirtschaftszweig übertrafen die Anteile der Einstellungen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten die Anteile der Einstellungen für einfache Tätigkeiten. Im *Verarbeitenden Gewerbe* waren 72,2 Prozent* der Einstellungen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten. Im *Handel* sowie im *Gesundheits- und Sozialwesen* waren es 67,6* und 65,4 Prozent*. Im *Dienstleistungsbereich* war das Verhältnis beinahe ausgewogen und auf die Einstellungen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten entfielen 53,2 Prozent.
- > Anhand der Betrachtung der Personalentwicklungen zwischen den Wirtschaftszweigen lässt sich auch ableiten, welche Wirtschaftsbereiche stärker von Frauen oder Männern besetzt sind. So lag im *Gesundheits- und Sozialwesen* der Frauenanteil an den Personalzugängen bei 80,5 Prozent* und an den Personalabgängen bei 77,2 Prozent*. Das *Verarbeitende Gewerbe* ist dagegen bevorzugter Arbeitgeber für Männer. Die Frauenanteile lagen dort bei 20,4 Prozent* (Zugänge) und 28,5 Prozent* (Abgänge). Im *Handel* sowie im *Dienstleistungsbereich* und im *Öffentlichen Bereich* war das Geschlechterverhältnis bei den Personalzugängen ausgeglichener. Dort bewegten sich die Frauenanteile zwischen 48,8 Prozent* (*Handel*) und 53,7 Prozent* (*Öffentlicher Bereich*). Die Frauenanteile an den Personalabgängen betrugen 47,6 Prozent (*Dienstleistungsbe- reich*), 58,7 Prozent* (*Öffentlicher Bereich*) und 60,1 Prozent* (*Handel*).

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Unbesetzte und offene Stellen als Indikator der Fachkräfteengpässe

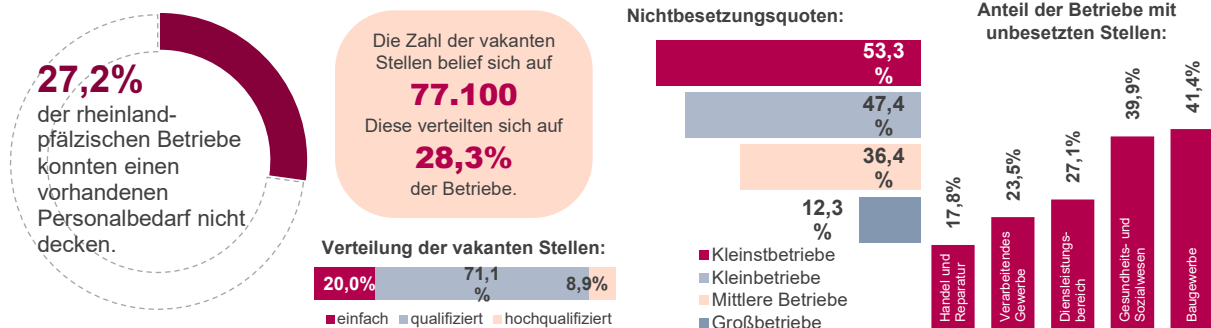
- > Insgesamt 27,2 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe konnten einen vorhandenen Personalbedarf überhaupt nicht (12,4 Prozent*) oder nur teilweise (14,9 Prozent) decken.¹¹ Von diesen 28.100 betroffenen Betrieben konnten 86,4 Prozent im ersten Halbjahr 2019 Stellen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen. Zum Vergleich: In Westdeutschland belief sich dieser Anteil auf 77 Prozent.
- > Die Gesamtzahl der unbesetzt gebliebenen Stellen für die Verrichtung (hoch-)qualifizierter Tätigkeiten belief sich auf 58.300. Setzt man diese Zahl ins Verhältnis zu den insgesamt angebotenen 138.800 Stellen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten, ergibt sich eine Nichtbesetzungsquote von 42,0 Prozent.¹² Im Jahr 2010 lag sie noch bei 21,8 Prozent. Somit hat sich die Nichtbesetzungsquote im Verlauf der letzten 10 Jahre beinahe verdoppelt. Dies zeigt, dass es den Betrieben immer schwerer fällt, die angebotenen Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen.
- > Die Gesamtzahl, der im Laufe des ersten Halbjahres 2019 nicht besetzten Stellen, resultierte darin, dass 28,3 Prozent (Westdeutschland: 31 Prozent) der rheinland-pfälzischen Betriebe zum Befragungszeitpunkt 77.100 zum nächstmöglichen Einstellungstermin zu besetzende Stellen hatten. Der Großteil (71,1 Prozent) dieser Stellen war für qualifizierte Tätigkeiten vorgesehen. Auf Stellen für einfache Tätigkeiten entfiel ein Anteil von 20,0 Prozent* und auf Stellen für hochqualifizierte Tätigkeiten 8,9 Prozent*.

Betriebsgröße

- > Differenziert man die Betrachtung nach den vier Betriebsgrößen, zeigt sich, dass mit der Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die einen nicht gedeckten Bedarf an Einstellungen hatten, zunimmt. Bei den *Kleinstbetrieben* traf dies auf gut ein Fünftel (22,0 Prozent*) der Betriebe zu. Bei den *Kleinbetrieben* waren es 42,3 Prozent* und bei den *mittleren* Betrieben lag der Anteil bei 50,6 Prozent*. Unter den *Großbetrieben* hätten 63,6 Prozent* gerne weitere Beschäftigte angestellt.
- > Bezieht man sich auf die unbesetzten Stellen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten, gaben 85,3 Prozent* der *Kleinstbetriebe* mit Einstellungsbedarf an, entsprechende unbesetzte Stellen im Laufe des ersten Halbjahres gehabt zu haben. Bei den *Kleinbetrieben* waren es 90,5 Prozent* der Betriebe. In den *mittleren* und *großen Betrieben* konnten 81,4* bzw. 73,8 Prozent* der Betriebe mit Einstellungsbedarf Stellen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen.
- > Die Nichtbesetzungsquote für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten offenbart, dass insbesondere die kleineren Betriebe Schwierigkeiten hatten, die angebotenen Stellen zu besetzen. In den *Kleinstbetrieben* konnte über die Hälfte (53,3 Prozent*) der entsprechenden Stellen nicht besetzt werden. Bei den *Kleinbetrieben* belief sich dieser Anteil auf 47,4 Prozent* und bei den *mittleren Betrieben* auf 36,4 Prozent*. In *Großbetrieben* lag die Nichtbesetzungsquote bei 12,3 Prozent*.
- > Der Anteil der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt offene Stellen hatten steht im Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Je größer der Betrieb, desto höher der Anteil der Betriebe mit vakanten Stellen. Dies traf auf 21,1 Prozent* der *Kleinstbetriebe* und auf 46,9 Prozent der *Kleinbetriebe* zu. Unter den *mittleren Betrieben* hatten gut zwei Drittel (69,6 Prozent) Stellen, die zum nächstmöglichen Zeitpunkt besetzt werden sollten. Unter den *Großbetrieben* traf dies auf 82,8 Prozent* zu.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Zentrale Ergebnisse zu den nicht besetzten und offenen Stellen



Wirtschaftszweige

- > In Abhängigkeit zum Wirtschaftszweig schwankt der Anteil der Betriebe mit unbefriedigtem Personalbedarf. Im *Handel* war dies bei 17,8 Prozent* der Betriebe der Fall. Danach folgt das *Verarbeitende Gewerbe* mit 23,5 Prozent*. Im *Dienstleistungsbereich* war es ebenfalls etwa ein Viertel (27,1 Prozent). Im *Gesundheits- und Sozialwesen* hätten 39,9 Prozent* der Betriebe gerne (weiteres) Personal, im *Baugewerbe* 41,4 Prozent*, eingestellt.
- > Wie bei den Betrachtungen entlang der Betriebsgrößenklassen festgestellt, waren auch auf Ebene der Wirtschaftszweige die Anteile der Betriebe mit Personalbedarf, die unbesetzte Stellen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten hatten, hoch. Die Anteile bewegten sich zwischen 70,0 Prozent* (*Verarbeitendes Gewerbe*) und 91,9 Prozent* (*Gesundheits- und Sozialwesen*).
- > Der Erfolg, die angebotenen Stellen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten besetzen zu können, hängt auch vom Wirtschaftszweig ab. Dies zeigt die Nichtbesetzungsquote, die für die betrachteten Wirtschaftszweige zwischen 24,8 Prozent* (*Verarbeitendes Gewerbe*) und 53,4 Prozent* (*Baugewerbe*) lag. Dazwischen war der *Handel* (29,0 Prozent*), das *Gesundheits- und Sozialwesen* (38,0 Prozent*) sowie der *Dienstleistungsbereich* (43,6 Prozent) zu verorten.

Einordnung der Befunde

In der Gesamtschau ist festzuhalten, dass das Qualifikationsprofil der Beschäftigung in Rheinland-Pfalz stark auf qualifizierte Beschäftigte mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss ausgerichtet ist. Beinahe zwei Drittel aller Beschäftigten gehörten dieser Beschäftigtengruppe an. Differenziert man die Zahl der im Laufe des ersten Halbjahres 2019 vorgenommenen Einstellungen nach dem Qualifikationsprofil, so war – gemessen am Beschäftigtenanteil – der Anteil der Einstellungen von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten überdurchschnittlich. Darüber lässt sich schlussfolgern, dass die Personalfuktuation unter den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten stärker war als bei höher qualifizierten Beschäftigten. Dabei war der mit Abstand häufigste Grund für Personalabgänge insgesamt eine Arbeitnehmerkündigung.

Grundsätzlich kann dies als positives Zeichen gewertet werden, reflektiert doch der deutlich höhere Anteil der Arbeitnehmerkündigungen in der Regel gute Bedingungen am Arbeitsmarkt. In Zeiten höherer Beschäftigungsunsicherheiten sind freiwillige Personalabgänge durch Arbeit-

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

nehmerkündigungen meist seltener. Geht es der Wirtschaft gut und ist die Nachfrage nach Arbeitskräften entsprechend hoch, wird seitens der Arbeitnehmer eher ein Arbeitgeberwechsel in Erwägung gezogen. Dennoch dürfte die Nachbesetzung von vakanten Stellen auf diesem niedrigen Qualifikationsniveau bei den Betrieben viele Ressourcen binden, die möglicherweise durch eine erhöhte Mitarbeiterbindung eingespart werden könnten.

Weitere Problemlagen wurden bei der Betrachtung der betrieblichen Besetzungserfolge von angebotenen Stellen offensichtlich. Ein gutes Viertel der rheinland-pfälzischen Betriebe konnte einen vorhandenen Personalbedarf nicht decken. Weiterhin blieben 42,0 Prozent aller angebotenen Stellen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten unbesetzt. Dies entspricht fast einer Verdoppelung der Nichtbesetzungsquote in den letzten 10 Jahren und verdeutlicht die zunehmenden Schwierigkeiten der Betriebe, entsprechende Fachkräfte zu finden. Die differenzierte Betrachtung nach der Betriebsgröße und für ausgewählte Wirtschaftszweige hat zudem gezeigt, dass sich dieses Problem in der gesamten Wirtschaftsstruktur manifestiert. Dies wird auch durch weiterführende Untersuchungen gestützt, welche dieses Problem in Hinblick auf die Tarifbindung der Betriebe untersuchten. Auch hier konnten keine strukturellen Unterschiede festgestellt werden und unabhängig von der Tarifbindung waren die Betriebe in vergleichbarem Ausmaß mit Schwierigkeiten in der Stellenbesetzung konfrontiert. In der Konsequenz bedeutet dies auch, dass die Betriebe insbesondere mit Bezug auf die Personalkapazitäten hinter ihren Möglichkeiten zurückbleiben mussten.

- ¹ Unter einfachen Tätigkeiten werden Tätigkeiten verstanden, für deren Ausübung keine Berufsausbildung erforderlich ist. Qualifizierte Tätigkeiten betreffen Beschäftigte, die Tätigkeiten verrichten für deren Ausübung eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung nötig ist. Hochqualifizierte Tätigkeiten beschreiben solche Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern.
- ² Die Beschäftigtengruppe mit einem Anforderungsniveau, welches nicht eindeutig einer der drei betrachteten Kategorien für einfache, qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten zugeordnet werden kann, setzt sich aus den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern, den Auszubildenden und den Beamten zusammen.
- ³ Die Betriebe wurden nach ihrer Zahl der sozialversicherungspflichtigen 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).
- ⁴ Im Rahmen des Betrachtungen nach Wirtschaftszweigen werden lediglich ausgewählte Fokusbranchen betrachtet. Diese sind das *Verarbeitende Gewerbe*, das *Baugewerbe*, der Bereich *Handel und Reparatur*, der *Dienstleistungsbereich* und der *Öffentliche Bereich*. Zusätzlich werden die beiden dem Dienstleistungsbereich zugeordneten Wirtschaftszweige *Beherbergung und Gastronomie* sowie das *Gesundheits- und Sozialwesen* berücksichtigt.
- ⁵ Sofern im Text zu einer bestimmten Teilgruppe (bspw. Wirtschaftszweig oder Betriebsgrößenklasse) keine Aussagen getroffen wurden, waren die Fallzahlen in der Stichprobe zu gering, um eine statistisch belastbare Aussage zu treffen. Ein expliziter Verweis, dass zu der betreffenden Teilgruppe keine Aussagen möglich sind, erfolgt nicht.
- ⁶ 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.
- ⁷ Für die auf Westdeutschland bezogenen Vergleichswerte können in der Regel bei prozentualen Angaben keine Dezimalstellen ausgewiesen werden.
- ⁸ Eine getrennte Abfrage der Einstellungen nach Beschäftigten für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten erfolgte nicht.
- ⁹ Unter der Kategorie „andere Gründe“ wurden folgende im Fragebogen abgefragten Gründe zusammengefasst: Abschluss der Ausbildung, Aufhebungsverträge, Versetzung in anderen Betrieb, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie sonstige Gründe.
- ¹⁰ Bei Angaben, die sich in der Summe auf 100 Prozent addieren sollten, ergeben sich die Differenzen durch die Rundung der Werte oder durch Betriebe, die zu der jeweiligen Frage keine Angabe machten.
- ¹¹ Grundsätzlich sind zwei Betriebstypen mit Personalbedarf zu differenzieren. Dabei handelt es sich um i) Betriebe ohne Einstellungen, die aber gerne eingestellt hätten und um ii) Betriebe mit Personaleinstellungen, die aber gerne noch mehr Personal eingestellt hätten. Hierüber ergibt sich die Unterscheidung von Betrieben, die ihren Personalbedarf überhaupt nicht oder nur teilweise decken konnten.
- ¹² Als Nichtbesetzungsquote ist der Anteil, der nicht besetzten Stellen an allen angebotenen Stellen definiert.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

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

Die Auswertungen wurden von WifoS – Institut für Wirtschaftsforschung Saar im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) des Landes Rheinland-Pfalz durchgeführt.

Kontakt MSAGD: York W. Scheile York.Scheile@msagd.rlp.de

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

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100