

IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und Personalfluktuation in Rheinland-Pfalz 2007: Schwerpunkt Fachkräfte

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2007

Dipl.-Geogr. Sabine Heid

Prof. Dr. Alfons Schmid

Mai 2008



Einleitung

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche, repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, die seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH auf Bundesebene erhoben wird. Seit 2000 werden in Rheinland-Pfalz auch auf Länderebene ausreichend Betriebe befragt, so dass nun zum achten Mal eine gesonderte Auswertung für Rheinland-Pfalz vorgenommen werden kann. Verantwortlich für die Befragung ist in Rheinland-Pfalz das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen. Betraut mit der Auswertung der gewonnenen Paneldaten für das Land Rheinland-Pfalz ist das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Frankfurt am Main.

Ziel des IAB-Betriebspanels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Zu diesem Zweck werden in regelmäßigen Abständen Kurzreports herausgegeben, welche über zentrale Ergebnisse der Befragung berichten.

Beim vorliegenden Report handelt es sich um den zweiten aus der Befragungswelle 2007. Thema des Reports ist der Bedarf an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt und die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den rheinland-pfälzischen Betrieben.

Im vorliegenden Panel wurden 783 Betriebe durch eine Stichprobenauswahl in Rheinland-Pfalz erfasst. Sie stehen repräsentativ für etwa 99.000 rheinland-pfälzische Betriebe. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe enthalten sind, welche mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei der Sozialversicherung gemeldet hatten. Soweit dies möglich ist, werden jedes Jahr dieselben Betriebe befragt.

Die durch das IAB-Betriebspanel gewonnenen Daten sind nicht immer direkt mit anderen statistischen Daten vergleichbar. Grund hierfür sind andere Stichtage (30. Juni im Fall des Panels), differierende Begriffsdefinitionen oder unterschiedliche Einteilungen, z.B. im Bereich der Wirtschaftssektoren.

Fachkräftemangel und Stellenabbau bei einfachen Tätigkeiten? Problemhintergrund

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz betrug zum 30. Juni 2007 1.510.000 Personen und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 3,1 Prozentpunkte oder rund 45.000 Beschäftigte gestiegen. In Rheinland-Pfalz war damit die Beschäftigungsentwicklung positiver als in Westdeutschland. Hier betrug das Wachstum der Gesamtbeschäftigten von Mitte 2006 auf Mitte 2007 2,4 Prozent.

Der bloße Vergleich der Beschäftigtenzahlen gibt jedoch keine Auskunft über die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Die Dynamik kann durch die Fluktuation dargestellt werden, die sich hinter den Beschäftigtenzahlen verbirgt. In der arbeitsmarktpolitischen Diskussion steht Fluktuation für Flexibilität und Mobilität. Beides sind Eigenschaften, welche dazu beitragen können, Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern. Allerdings können Fluktuationen auf dem Arbeitsmarkt auch als Zeichen für instabile und kurzfristige Arbeitsverhältnisse gewertet werden.

Zudem weisen Beschäftigtenabgänge und Neueinstellungen auf mögliche Unterschiede in den nachgefragten bzw. nicht (mehr) nachgefragten Qualifikationen der Arbeitskräfte hin.

Eine mögliche Ursache für eine sich ändernde Nachfrage an Beschäftigten bietet die Diskussion um künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutsch-

land, wonach die Entwicklung zur „Wissensgesellschaft“ einen steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften bedingt. Zudem, so die Hypothese, führe diese Entwicklung im Zusammenhang mit zunehmendem internationalem Wettbewerb zu einer Wegrationalisierung bzw. Verlagerung einfacher Tätigkeiten. Anhand der betrieblichen Einstellungen und des Stellenabbaus im 1. Halbjahr 2007 soll für Rheinland-Pfalz überprüft werden, inwieweit sich die angesprochenen Tendenzen bereits im betrieblichen Personalabbau und Einstellungsverhalten niedergeschlagen haben.

Damit die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt eingeordnet werden kann, wird zunächst auf die Beschäftigungssituation in Rheinland-Pfalz eingegangen und sowohl die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz als auch der Bedarf an Personal aufgezeigt. Danach wird ein Überblick über die Personalabgänge und die Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2007 gegeben und die Personalfluktuationsituation dargestellt.

Im Anschluss richtet sich der Fokus des Reports auf den Fachkräftemangel in Rheinland-Pfalz.

Der Report zeigt des Weiteren von den Betrieben erwartete Probleme bei der Suche nach geeigneten Bewerbern auf und stellt innerbetriebliche Maßnahmen vor, die einen zukünftigen Fachkräftebedarf decken sollen.

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz

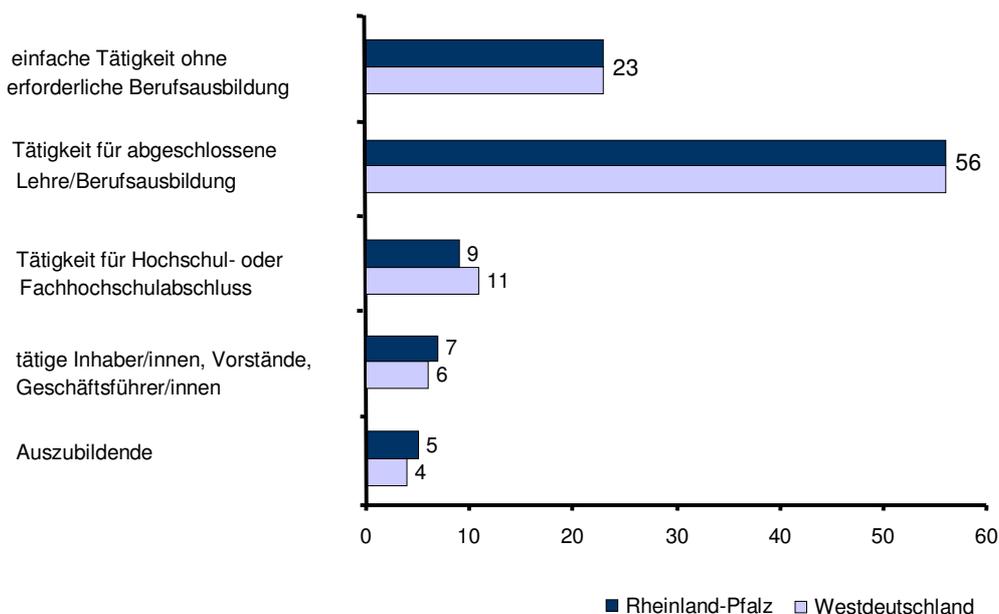
Trotz einer gestiegenen Beschäftigtenzahl zeigt die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz seit der letzten Panelerhebung im Vorjahr keine Veränderungen. Es sind jedoch kleine Differenzen gegenüber den westdeutschen Werten vorhanden.

Den höchsten Anteil an den Beschäftigten in Rheinland-Pfalz stellen mit 56 Prozent Arbeitskräfte, welche für Tätigkeiten angestellt sind, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern. Dieser Anteil an den Gesamtbeschäftigten entspricht dem westdeutschen Durchschnitt. Auch bei den Angestellten, die mit einer einfachen Tätigkeit betraut sind, welche keine Berufsausbildung erfordert, entspricht der rheinland-pfälzische Beschäftigtenanteil mit 23

Prozent dem westdeutschen Durchschnitt. Bei den anderen Beschäftigtengruppen sind Differenzen zwischen den rheinland-pfälzischen Beschäftigtenanteilen und den westdeutschen Werten vorhanden. Einem geringfügig höheren Anteil bei den tätigen Inhaber/innen bzw. Vorständen und den Auszubildenden steht ein geringerer Anteil der Arbeitskräfte gegenüber, welche einen (Fach-) Hochschulabschluss für ihre Tätigkeiten benötigen.

Diese unterschiedlichen Anteile der Beschäftigtengruppen spiegeln gleichzeitig die Betriebsstruktur der rheinland-pfälzischen Wirtschaft wieder, die sich vom westdeutschen Durchschnitt durch einen eindeutigen Schwerpunkt bei den Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten unterscheidet.

Abb. 1: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2007, Angaben in Prozent



Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz gesucht

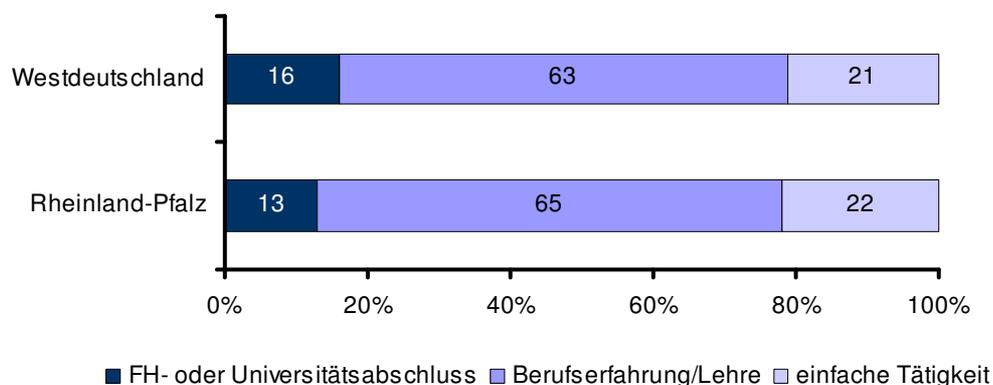
In Rheinland-Pfalz suchten zum 30. Juni 2007 10 Prozent der Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Besetzung offener Stellen. Der Anteil der Betriebe, die zum nächst möglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte suchten, war damit in Rheinland-Pfalz um 3 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland insgesamt, jedoch um 1,6 Prozentpunkte höher als in Rheinland-Pfalz zum Ende des 1. Halbjahres 2006.

Auch die absolute Zahl der offenen Stellen ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Insgesamt bestand in Rheinland-Pfalz ein Bedarf an rund 22.500 Arbeitskräften, 2006 waren es noch 18.000 offene Stellen gewesen (2005: 12.000 Stellen).¹ 22 Prozent der sofort gesuch-

ten Arbeitskräfte wurden für einfache und 78 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten benötigt. Die qualifizierten Tätigkeiten unterteilen sich hierbei in Tätigkeiten, welche eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern, und in Tätigkeiten, für die ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss benötigt wird.

Betrachtet man die offenen Stellen nach ihrem Qualifizierungsgrad, so entfallen etwa zwei Drittel auf Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehre. Weitere 13 Prozent der gesuchten Arbeitskräfte benötigen zur Besetzung der offenen Stellen einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss.

Abb. 2: Qualifikationsstruktur der sofort gesuchten Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2007, Angaben in Prozent



¹ Vgl. Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz 2006, IWAK, S. 85.

Kleinst- und Kleinbetriebe haben höchsten Anteil an gesuchten Arbeitskräften

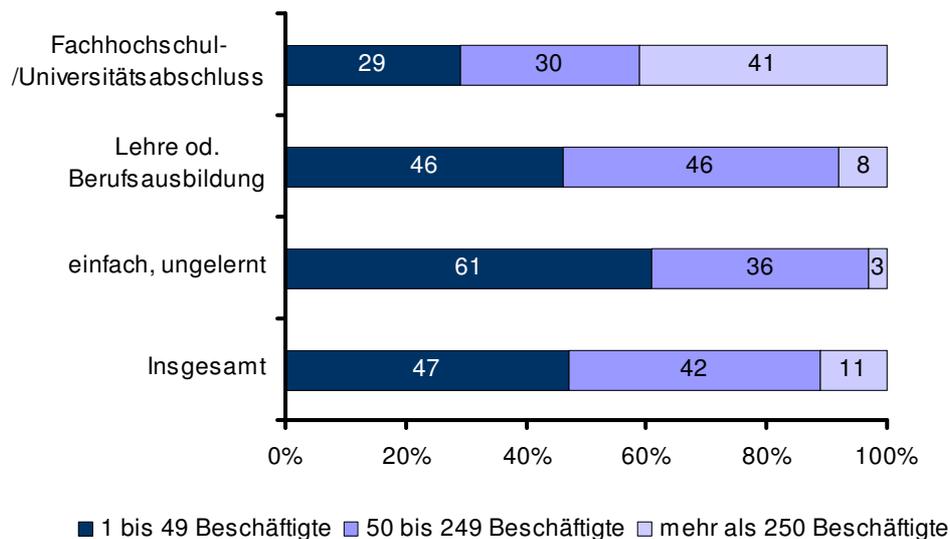
Unterteilt nach Betriebsgrößenklassen haben Kleinst- und Kleinbetriebe mit 1 bis 49 Beschäftigten² den größten Anteil an den gesamten gesuchten Arbeitskräften. Betriebe dieser Größenklasse suchen 47 Prozent der benötigten Arbeitskräfte, wobei mit einem Anteil von 61 Prozent an den gesamten offenen Stellen für einfache Tätigkeiten überdurchschnittlich viele einfache und ungelernte Arbeitskräfte benötigt werden. Entsprechend geringer sind die Anteile der Beschäftigten anderer Qualifikationsgrade an der Nachfrage dieser Betriebe. Kleinst- und Kleinbetriebe sind verantwortlich für 46 Prozent der Nachfrage an den sofort gesuchten Arbeitskräften mit einer abgeschlossenen Lehre oder Berufsausbildung und 29 Prozent der Nachfrage an Beschäftigten mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Auf mittelgroße Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten entfallen 42 Prozent der gesamten Nachfrage an sofort gesuchten Arbeitskräften. Der Schwerpunkt der Nachfrage von Betrieben dieser Größenordnung liegt bei Arbeitskräften mit einer abgeschlossenen Lehre oder Berufsausbildung. Mittelgroße Betriebe sind

bei Arbeitskräften dieses Qualifikationsgrades verantwortlich für 46 Prozent der sofortigen Nachfrage und benötigen somit in diesem Bereich die gleiche Anzahl Personen wie die Kleinst- und Kleinbetriebe. Zusätzlich fragen mittlere Betriebe 36 Prozent der einfachen und ungelernten Arbeitskräfte und 30 Prozent der Personen, die einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss zur Besetzung der offenen Stelle vorweisen müssen, nach.

Den geringsten Anteil an den gesuchten Arbeitskräften haben die Großbetriebe mit über 250 Beschäftigten. Auf Betriebe dieser Größenordnung entfallen 11 Prozent der gesamten sofortigen Nachfrage, wobei die Anteile an den gesuchten einfachen und ungelernten Arbeitskräften sowie den Arbeitskräften mit einer abgeschlossenen Lehre oder Berufsausbildung mit 3 bzw. 8 Prozent unterdurchschnittlich ausfallen. Mit 41 Prozent entsprechend höher ist der Anteil der Großbetriebe an den sofort gesuchten Arbeitskräften, die einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss aufweisen müssen.

² Aufgrund der geringen Fallzahlen werden Kleinst- und Kleinbetriebe zu einer Betriebsgrößenklasse zusammengefasst.

Abb. 3: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent

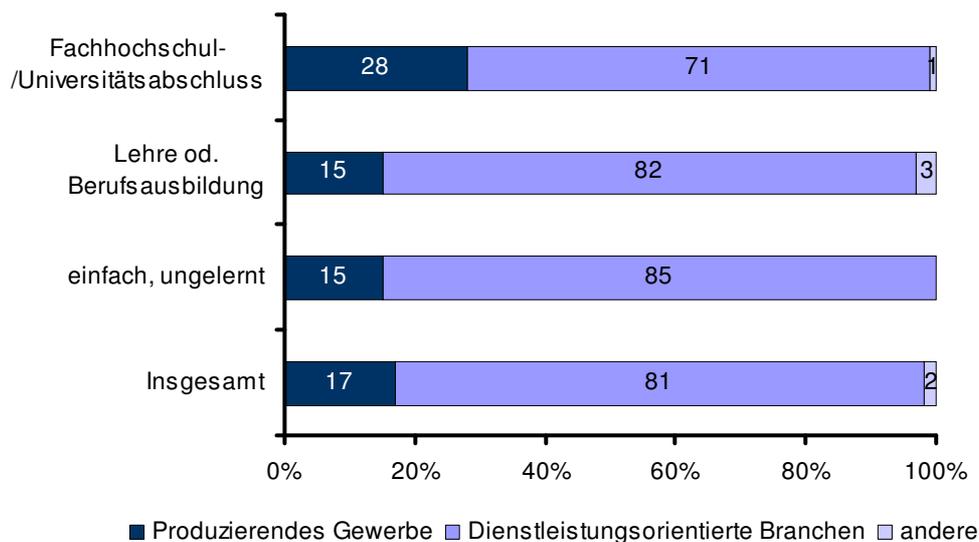


Betriebe der dienstleistungsorientierten Branchen stellen die meisten der offenen Stellen

Bei den Wirtschaftssektoren ist der Personalbedarf der dienstleistungsorientierten Branchen mit einem Anteil von 81 Prozent an den gesamten sofort zu besetzenden Stellen am höchsten. Der Nachfrageanteil der Betriebe des Produzierendes Gewerbes beträgt 17 Prozent. Untersucht nach dem Qualifikationsgrad der gesuchten Personen ist der Anteil der dienstleistungsorientierten Branchen an den benötigten einfachen und unge-

lernten Arbeitskräften mit 85 Prozent am höchsten. Betriebe des Produzierenden Gewerbes haben hingegen einen überdurchschnittlichen Bedarf an Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Ihre Nachfrage bei Personen dieses Qualifizierungsgrads beträgt 28 Prozent und liegt somit 11 Prozentpunkte über ihrem Anteil an den gesamten gesuchten Arbeitskräften.

Abb. 4: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Wirtschaftssectoren in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent³



58 Prozent der offenen Stellen in Rheinland-Pfalz bei der Agentur für Arbeit gemeldet

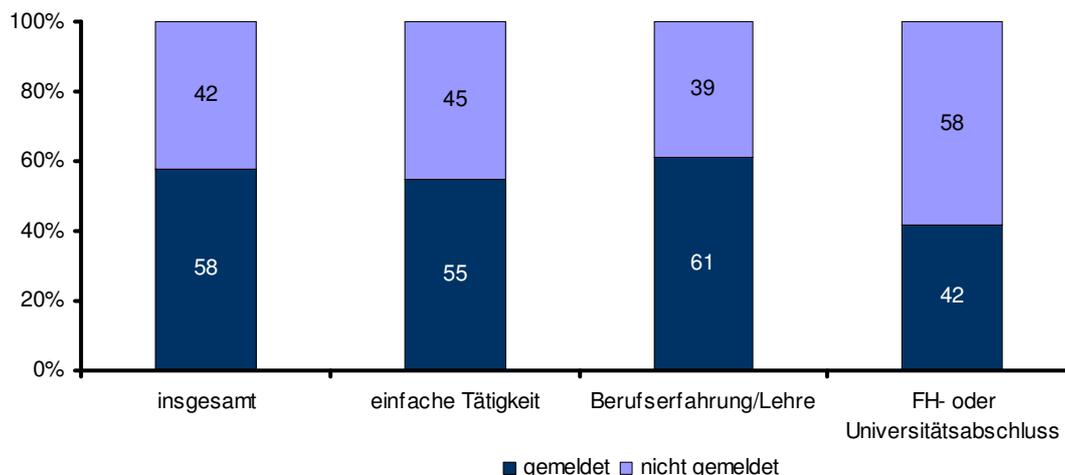
Betriebe melden nicht jeden Arbeitsplatz, den sie zu vergeben haben, der zuständigen Agentur für Arbeit. Der Unterschied zwischen dem tatsächlich vorhandenen Personalbedarf und den der Agentur für Arbeit vorliegenden offenen Stellen wird durch die Meldequote angegeben. So sind von den rund 22.500 zum Zeitpunkt der Befragung offenen Arbeitsplätzen in Rheinland-Pfalz etwa 13.000 gemeldet. Die Meldequote beträgt 58 Prozent.

Die Meldequote unterscheidet sich nach der Qualifikationsstruktur der gesuchten Arbeitskräfte. Während 61 Prozent der Stellen für Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehre oder vergleichbaren

Berufsausbildung gemeldet sind, die Meldequote also überdurchschnittlich hoch ist, wurde die Agentur für Arbeit nur über 42 Prozent der offenen Stellen für Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss informiert. Bei einfachen Tätigkeiten beträgt die Meldequote 55 Prozent und ist damit ebenfalls unterdurchschnittlich. Dennoch liegt die Meldequote in Rheinland-Pfalz über dem westdeutschen Mittel von 49 Prozent. Auch in Westdeutschland ist die Quote bei den offenen Stellen, für die ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss benötigt wird, mit 38 Prozent am geringsten.

³ Unter dem Begriff „andere“ wurden Betriebe aus den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau sowie Wasser- und Energieversorgung zusammengefasst.

Abb. 5: Meldequote der offenen Stellen bei der Agentur für Arbeit in Rheinland-Pfalz zum 30.6.2007, Angaben in Prozent



Rheinland-pfälzische Betriebe verzeichnen weniger Personalabgänge als westdeutsche Betriebe

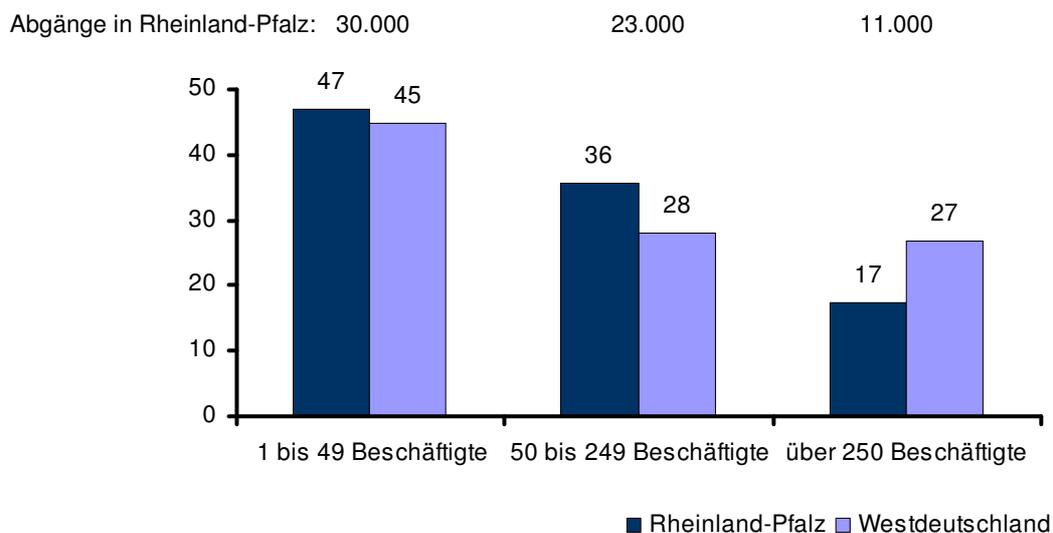
Von den rheinland-pfälzischen Betrieben hatten rund 20.000 (20 Prozent) Personalabgänge im 1. Halbjahr 2007 zu verbuchen. Rheinland-Pfalz liegt damit unter dem westdeutschen Durchschnitt von 25 Prozent. Insgesamt verließen in Rheinland-Pfalz etwa 64.000 Arbeitnehmer ihren Betrieb im 1. Halbjahr 2007. Sowohl bei den Betriebsgrößenklassen als auch in den Wirtschaftssektoren verteilen sich die Personalabgänge unterschiedlich.

Betrachtet man die Betriebsgrößenklassen, so haben die Kleinst- und Kleinbetriebe mit 1 bis 49 Beschäftigten den größten Anteil an den Personalabgängen. 47 Prozent der Personen, die einen Betrieb verlassen haben, entfallen auf diese Betriebsgröße. Rheinland-Pfalz

liegt hiermit etwas über dem westdeutschen Durchschnitt von 45 Prozent. Bei den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten ist eine höhere Differenz zwischen dem westdeutschen Wert und dem Anteil der rheinland-pfälzischen mittleren Betriebe an den Personalabgängen zu erkennen. Während in Westdeutschland 28 Prozent der Personen, die einen Betrieb verlassen haben, auf die mittleren Betriebe entfallen, sind es in Rheinland-Pfalz 36 Prozent.

Den mit 17 Prozent geringsten Anteil an den Personalabgängen in Rheinland-Pfalz haben die Großbetriebe mit über 250 Beschäftigten. Die rheinland-pfälzischen Großbetriebe liegen hiermit weit unter dem westdeutschen Wert von 27 Prozent.

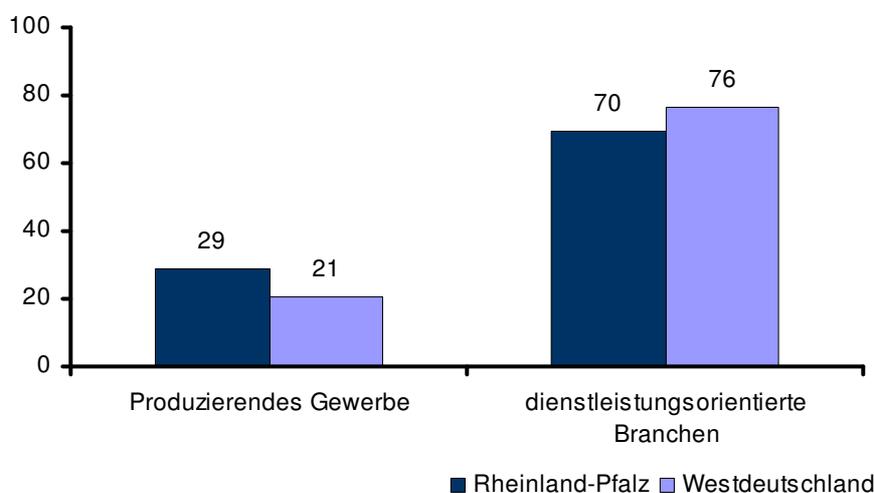
Abb. 6: Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent



Bei den Wirtschaftssektoren haben sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland die Betriebe des Produzierenden Gewerbes einen deutlich geringeren Anteil an den Personalabgängen im 1. Halbjahr 2007. Der Anteil der Personalabgänge bei Betrieben des Produzierenden Gewerbes ist hierbei in Rheinland-Pfalz mit 29 Prozent um 8 Prozentpunkte höher als dies im westdeutschen Durchschnitt der Fall ist. Ge-

gensätzlich verhält es sich mit den Betrieben der dienstleistungsorientierten Branchen. Während sowohl in Westdeutschland als auch in Rheinland-Pfalz ein deutlich höherer Anteil der Personalabgänge auf die dienstleistungsorientierten Branchen entfällt, ist ihr Anteil mit 70 Prozent in Rheinland-Pfalz um 6 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland.

Abb. 7: Personalabgänge nach Wirtschaftssektoren in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent⁴



⁴ Fehlende Prozent zu 100 entfallen auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, dem Bergbau sowie der Wasser- und Energieversorgung.

Anteil der Kündigungen durch Arbeitnehmer an den Personalabgängen steigt stark an

Nicht nur die Zahl der Personalabgänge in einem Jahr und ihre Verteilung auf die Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftssektoren sind für die Beurteilung der wirtschaftlichen Situation in Rheinland-Pfalz von Interesse, sondern auch die Gründe, aus denen Arbeitnehmer ihre Betriebe verlassen haben.

Bei Betrachtung der durch die Betriebe genannten Gründe sind sowohl Veränderungen von 2006 auf 2007 auffällig, als auch Unterschiede zwischen den Beweggründen westdeutscher und rheinland-pfälzischer Arbeitnehmer.

Besonders deutlich werden die veränderten Beweggründe am Anteil derjenigen Arbeitnehmer, welche den Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen haben. War es 2006 nur etwa jeder vierte Angestellte (27 Prozent), der seine Anstellung kündigte, hat sich dieser Anteil 2007 um 13 Prozentpunkte auf 40 Prozent erhöht. Hiermit liegen rheinland-pfälzische Arbeitnehmer über dem westdeutschen Durchschnitt von 35 Prozent.

Eine mögliche Ursache für die vermehrten Kündigungen durch die Arbeitnehmer kann die Entspannung auf dem rheinland-pfälzischen Arbeitsmarkt sein, die unter anderem durch den Rückgang der Arbeitslosenquote von 8,0 Prozent in 2006 auf 6,3 Prozent im Juni 2007 veranschaulicht wird.⁵ Erhöht hat sich zudem der Anteil jener Arbeitnehmer,

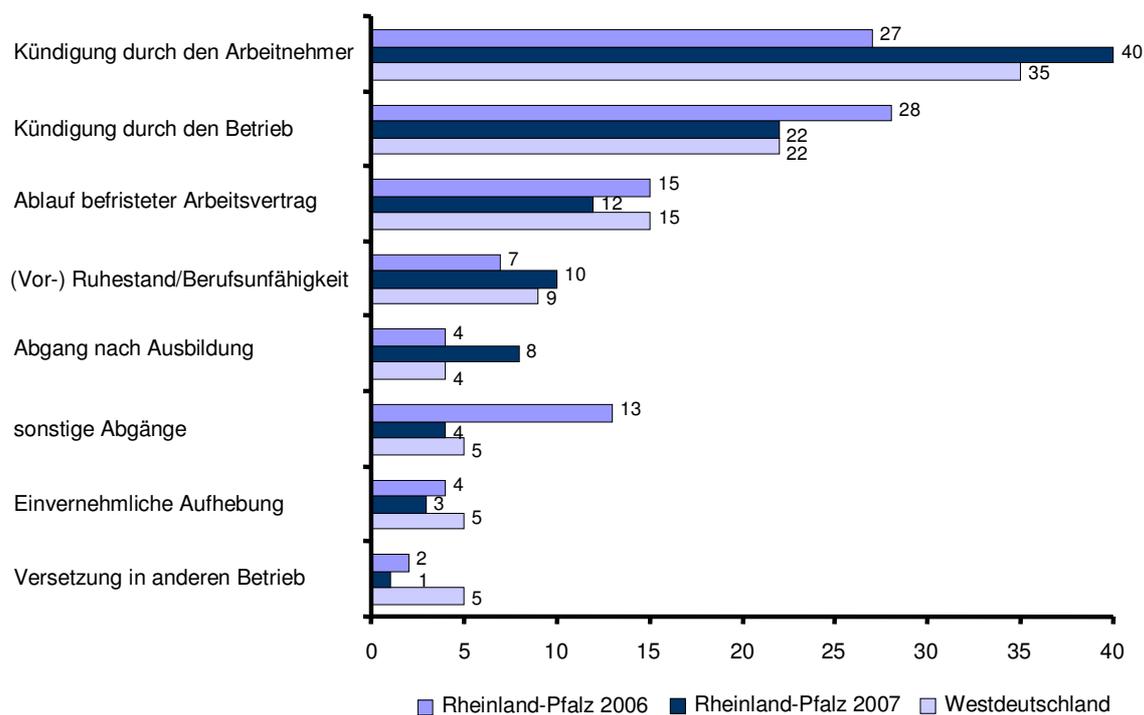
welche nach einer abgeschlossenen Ausbildung den Betrieb verlassen haben (+4 Prozentpunkte). Auch hier liegt Rheinland-Pfalz über dem westdeutschen Wert.

Rückgänge können hingegen Kündigungen durch den Betrieb (-6 Prozentpunkte), Personalabgänge nach dem Ablauf befristeter Arbeitsverträge (-3 Prozentpunkte) und sonstige Abgänge (-9 Prozentpunkte) verzeichnen. Bei den Kündigungen durch die Betriebe hat Rheinland-Pfalz durch den Rückgang um 6 Prozentpunkte den westdeutschen Wert von 22 Prozent erreicht. Sowohl bei den Betriebsabgängen aufgrund des Ablaufs eines befristeten Arbeitsvertrags als auch bei den sonstigen Personalabgängen liegt Rheinland-Pfalz unter dem westdeutschen Mittel. Letzteres gilt auch für die Versetzungen von Arbeitskräften in andere Betriebe. Während in Westdeutschland 5 Prozent der abgegangenen Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb versetzt wurden, ist es in Rheinland-Pfalz nur 1 Prozent.

Betrachtet man die veränderten Anteile der unterschiedlichen Ursachen an den Personalabgängen, so scheint, wie bereits bei den Kündigungen durch die Arbeitnehmer ausgeführt, die positive konjunkturelle Entwicklung einen Einfluss zu haben.

⁵ Arbeitslosenquote angegeben durch Anteil der Arbeitslosen an allen zivilen Erwerbspersonen.
Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2008.

Abb. 8: Gründe für Personalabgänge in Rheinland-Pfalz in den 1. Halbjahren 2006 und 2007 und in Westdeutschland im 1. Halbjahr 2007, Angaben in Prozent der Personalabgänge



78.000 Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2007

Von Januar bis Juni 2007 wurden in Rheinland-Pfalz rund 78.000 Personen neu eingestellt. Eine genauere Betrachtung dieser Neueinstellungen zeigt, dass die Nachfrage nach Personen für qualifizierte Tätigkeiten höher war als die nach Personen für einfache Tätigkeiten. Wäh-

rend rund 44.000 der neu eingestellten Personen für qualifizierte Aufgaben eingestellt wurden, waren es für einfache Tätigkeiten nur 33.500 Personen. Bei den fehlenden rund 500 Personen wurde keine Angabe über den Qualifizierungsgrad der Tätigkeit gemacht.

Neueinstellungen besonders in Kleinst- und Kleinbetrieben mit 1 bis 49 Beschäftigten

Betrachtet nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass jede Zweite neu eingestellte Person in Kleinst- und Kleinbetrieben mit 1 bis 49 Beschäftigten eine Anstellung gefunden hat. Weitere 34 Prozent fanden Arbeit in mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten und 16 Prozent wurden von Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten eingestellt.

Einen überdurchschnittlichen hohen Anteil an den neu eingestellten Personen

für einfache Tätigkeiten haben mittlere Betriebe, die 43 Prozent der Neueinstellungen in diesem Bereich ausmachen, jedoch nur 4 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe stellen.

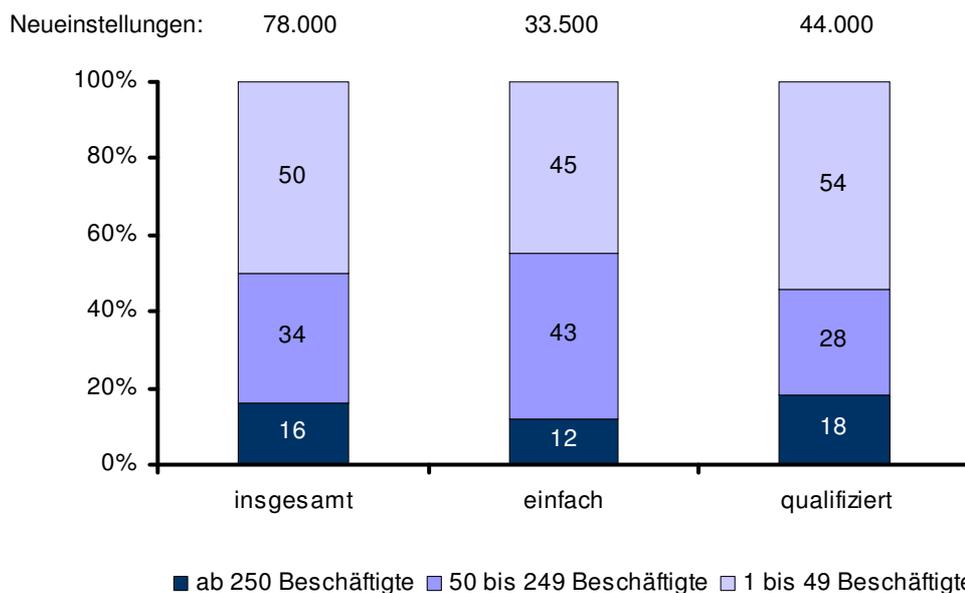
Der Anteil der Großbetriebe an den Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten liegt mit 12 Prozent unter ihrem durchschnittlichen Anteil an den Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz. Die Beschäftigungsdynamik wurde also über-

wiegend durch die Klein- und Mittelbetriebe getragen.

Entsprechend gegensätzlich zeigt sich die Situation bei den Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten. Sowohl Kleinst- und Kleinbetriebe als auch Großbetriebe haben überdurchschnittlich

viele der Personen für qualifizierte Arbeitsfelder eingestellt (Klein- u. Kleinstbetriebe: 54 Prozent; Großbetriebe: 18 Prozent), während mittlere Betriebe mit 28 Prozent unter ihrem durchschnittlichen Anteil an den Neueinstellungen bleiben.

Abb. 9: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent



Dienstleistungsorientierte Branchen mit den meisten Neueinstellungen

Von den 78.000 Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz entfallen 67 Prozent auf die dienstleistungsorientierten Branchen, 31 Prozent auf das Produzierende Gewerbe.⁶ Hiermit hat das Produzierende Gewerbe in Rheinland-Pfalz einen um 9 Prozentpunkte höheren Anteil an den Neueinstellungen, als dies im westdeutschen Durchschnitt der Fall ist. In Westdeutschland entfallen 22 Prozent der Neueinstellungen auf das Produzierende Gewerbe und 76 Prozent auf Betriebe der dienstleistungsorientierten Branchen.

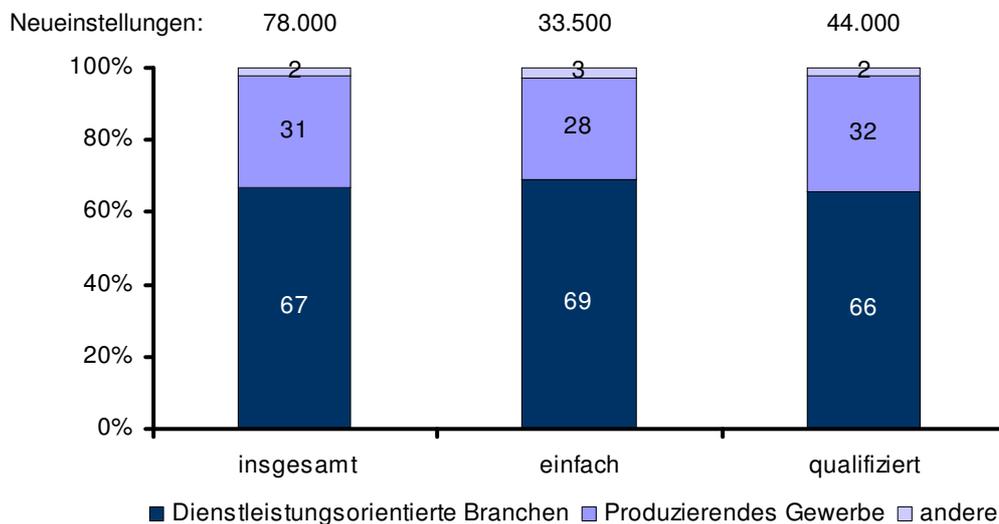
Untersucht man die Neueinstellungen nach ihrem Qualifizierungsgrad zeigt sich, dass das Produzierende Gewerbe überdurchschnittlich viele qualifizierte Arbeiter (32 Prozent) eingestellt hat. Umgekehrtes gilt für Beschäftigte mit einem einfachen Tätigkeitsfeld. Hier machen Neueinstellungen des Produzierenden Gewerbes nur 28 Prozent aus. Der Anteil der dienstleistungsorientierten Branchen zeigt eine gegenläufige Tendenz. Während ihr Anteil an den Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten mit

⁶ Fehlende Prozent zu 100 entfallen auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, dem Bergbau sowie der Wasser- und Energieversorgung.

66 Prozent unter dem Durchschnitt liegt, haben die dienstleistungsorientierten Branchen mit einem Anteil von 69 Pro-

zent überdurchschnittliche viele Beschäftigte für einfache Tätigkeiten neu eingestellt.

Abb. 10: Neueinstellungen in den Wirtschaftssektoren nach Qualifizierungsgrad der Tätigkeit in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent



Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz steigt weiter an

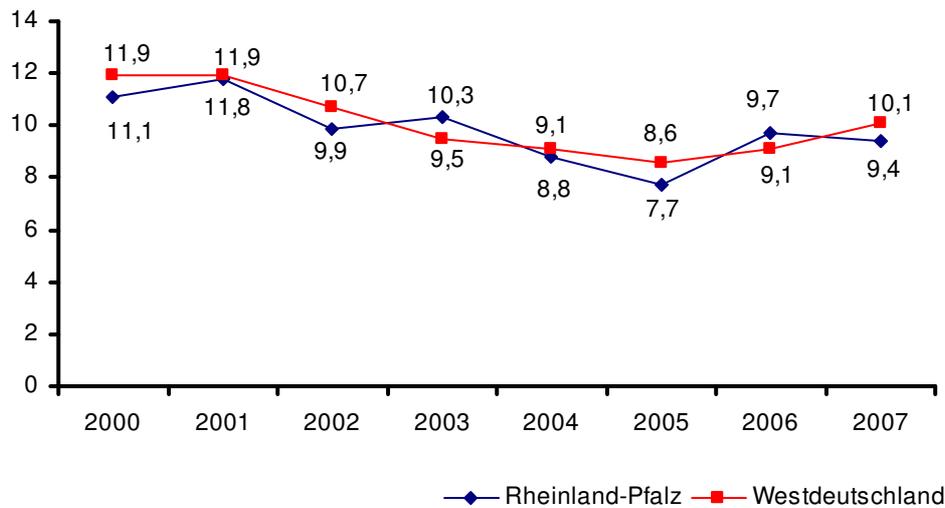
Um die Dynamik darzustellen, die auf dem Arbeitsmarkt vorherrscht, bietet sich die Fluktuationsrate als Indikator an. Die Fluktuationsrate bezieht die Personalbewegungen, welche sich aus Personaleinstellungen und –abgängen zusammensetzen, auf die jeweilige Zahl der Gesamtbeschäftigten zum 30. Juni 2007.

In Rheinland-Pfalz beträgt die Fluktuati-

onsrate für das 1. Halbjahr 2007 9,4 Prozent. Diese Fluktuationsrate resultiert aus Personalbewegungen in Höhe von 142.000 Personen.

Im Vergleich zum 1. Halbjahr 2006 ist die Fluktuationsrate um 0,3 Prozentpunkte gesunken. Damit liegt sie im Gegensatz zum Vorjahr wieder unter der Fluktuationsrate von Westdeutschland, die wie im Jahr zuvor leicht angestiegen ist.

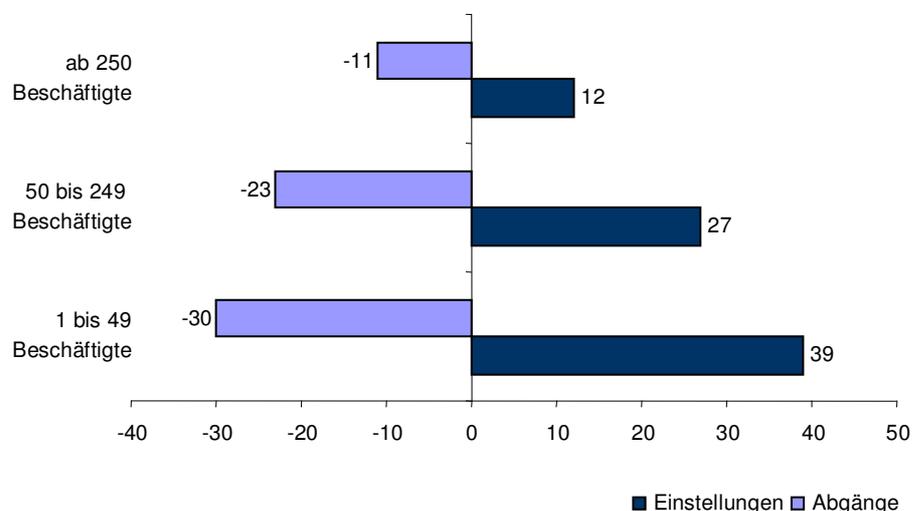
Abb. 11: Fluktuationsraten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2000 bis 2007, Angabe in Prozent, Basis: alle Betriebe



Betrachtet nach Betriebsgrößenklassen ist die absolute Personalfluktuationsrate in Rheinland-Pfalz bei den Kleinst- und Kleinbetrieben mit 1 bis 49 Beschäftigten am stärksten. Hier liegt die Fluktuationsrate mit 9,7 Prozent über dem Durchschnitt. Die geringsten Personalfluktuationsraten gab es bei den Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten. Die Fluktuationsrate beträgt hier zum Ende des 1. Halbjahres 2007 5,5 Prozent. Obwohl die absolute Beschäftigtenfluktuation bei den

mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten geringer als bei den Kleinst- und Kleinbetrieben ausfällt, ist die Fluktuationsrate mit 13,2 Prozent in dieser Betriebsgrößenklasse am höchsten. Die Fluktuationsraten lassen vermuten, dass die Beschäftigungsverhältnisse bei den Großbetrieben im 1. Halbjahr 2007 am stabilsten waren, mittlere Betriebe zeigten hingegen die stärkste Beschäftigtendynamik.

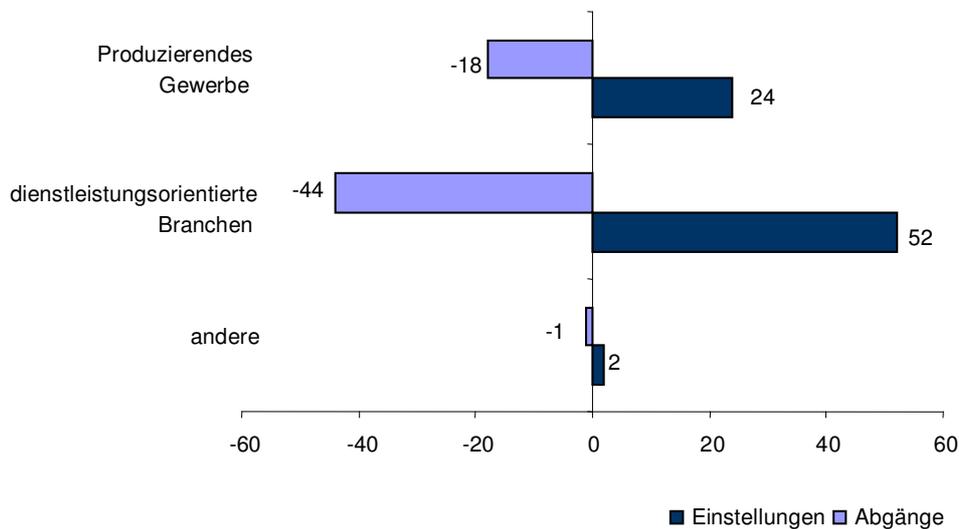
Abb. 12: Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2007 nach Betriebsgrößenklassen



Bei den Wirtschaftssektoren zeigen die Betriebe der dienstleistungsorientierten Branchen die stärksten Beschäftigtenbewegungen. Die Fluktuationsrate be-

trägt hier 17,9 Prozent und ist hiermit annähernd viermal so hoch wie die Fluktuationsrate des Produzierendes Gewerbes, welche bei 4,5 Prozent liegt.

Abb. 13: Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2007 nach Wirtschaftssektoren



Fachkräftebedarf in Rheinland-Pfalz

In der öffentlichen Diskussion wird, ausgelöst durch eine positive konjunkturelle Entwicklung und der dadurch angestiegenen Arbeitskräftenachfrage, häufig von einem Fachkräftemangel gesprochen, der sich in Zukunft weiter zuspitzen soll.

In Rheinland-Pfalz hat sich jedoch der Anteil jener Betriebe, welche Stellen mit einer geforderten Berufsausbildung, einer vergleichbare Berufserfahrung oder einem Hochschulstudium nicht besetzen konnten, im Vergleich zum 1. Halbjahr 2005 um 3 Prozentpunkte verringert und

liegt 2007 bei 5 Prozent.⁷ Es scheint somit voreilig, von einem Fachkräftemangel zu sprechen. In wie weit rheinland-pfälzische Betriebe in Zukunft dennoch Probleme bei der Neubesetzung von Fachkräftestellen erwarten, wird anhand des Betriebspanels dargestellt.

Der folgende Abschnitt zeigt hierzu die Verbreitung von erwarteten Problemen bei der Neubesetzung von Fachkräftestellen auf und stellt innerbetriebliche Maßnahmen vor, die zukünftigen Fachkräftebedarf decken sollen.

⁷ Vgl. Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz 2005, IWAK, S. 72.

8 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe erwarten Probleme für Stellenneubesetzungen von Fachkräften

Befragt nach dem zukünftigen Bedarf an Fachkräften geben 19 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe an, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte besetzen zu wollen, weitere 15 Prozent können dies zumindest nicht ausschließen. Von den Betrieben, welche mit Sicherheit Fachkräfte einstellen werden, erwarten 41 Prozent Probleme bei der Suche nach geeigneten Bewerbern (Westdeutschland: 50 Prozent). Dieser Anteil von 41 Prozent entspricht einem Anteil von 8 Prozent an den gesamten rheinland-pfälzischen Betrieben. Das IAB-Betriebspanel hat 2007 zum ersten Mal die Gründe für die erwarteten Probleme erfasst.⁸

Als häufigste Gründe für die erwarteten Probleme bei der Suche nach geeigneten Bewerbern für Fachkräftestellen nennen die Betriebe in Rheinland-Pfalz den Mangel an Bewerbern und die Problematik, spezifische Zusatzqualifikationen für eine offene Stelle zu finden. Jeweils 5 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe sehen in diesen beiden Punkten eine Problemursache. Weniger gravierend sind zu hohe Lohnforderungen durch die Arbeitnehmer (2 Prozent), unattraktive Arbeitsbedingungen (2 Prozent) oder ein schlechtes Image der Stellen (1 Prozent). Einen wenig attraktiven Standort nennen die wenigsten Betriebe als Problemursache.

Innerbetrieblicher Erfahrungsaustausch und betriebliche Weiterbildung wichtigste Strategien zur Deckung von künftigem Fachkräftebedarf

Um zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken, gibt es neben der Einstellung von weiteren Arbeitskräften auch innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen, die von den Betrieben eingesetzt werden können. Welchen Stellenwert diese Maßnahmen in den Betrieben haben, wurde im Rahmen des Betriebspanel 2007 in Rheinland-Pfalz ebenfalls zum ersten Mal erfasst. Betriebe konnten hierbei mehrere Maßnahmen bewerten.

Den größten Zuspruch sowohl durch die Betriebe des Produzierenden Ge-

werbes als auch durch die Betriebe der dienstleistungsorientierten Branchen erhält der innerbetriebliche Erfahrungsaustausch. 61 Prozent der Betriebe des Produzierenden Gewerbes und 55 Prozent der Betriebe der dienstleistungsorientierten Branchen geben dem Erfahrungsaustausch eine Priorität.

Etwas geringer ist die Wertschätzung einer betrieblichen Weiterbildung. Eine Bedeutung räumen 49 Prozent der Betriebe des Produzierenden Gewerbes und 47 Prozent der Betriebe der dienst-

⁸ Durch die geringen Fallzahlen ist es nur möglich, eine Tendenz aufzuzeigen. Die gegebenen prozentualen Verhältnisse dienen somit lediglich einer groben Einschätzung der Situation.

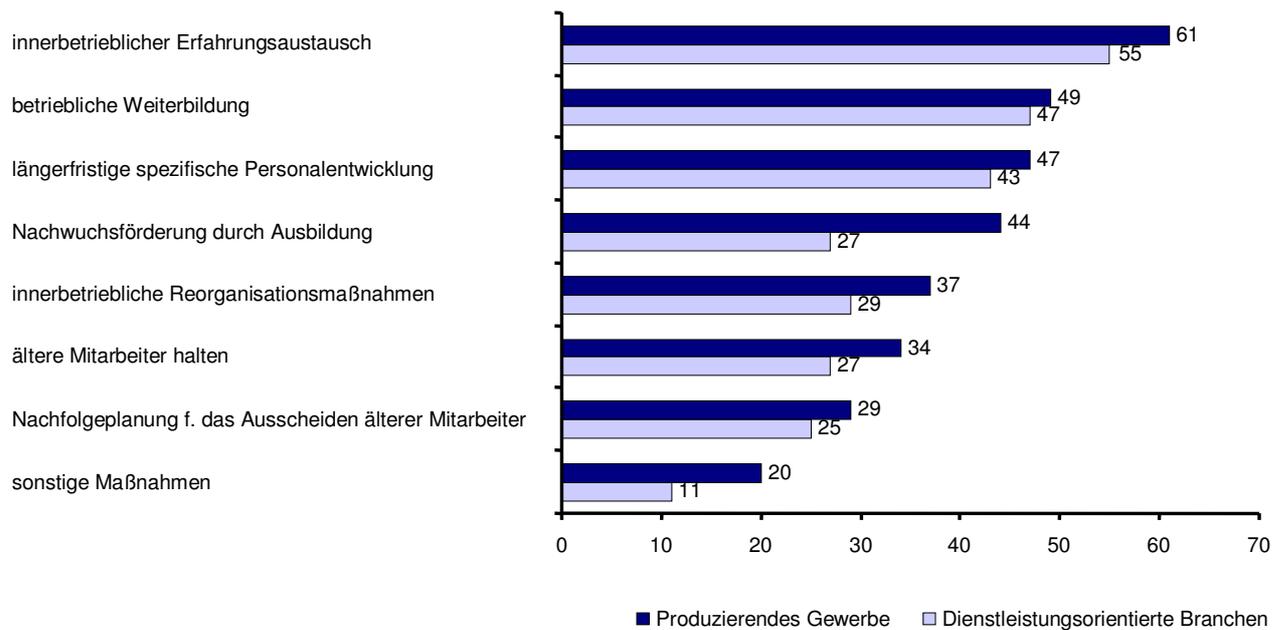
leistungsorientierten Branchen der Weiterbildung ein.

Die höchste Differenz zeigt sich bei der Einstellung der Betriebe gegenüber der Nachwuchsförderung durch Ausbildung. Während bei den Betrieben des Produzierenden Gewerbes noch 44 Prozent der Ausbildung von Nachwuchskräften eine Bedeutung beimessen, sind es bei den Betrieben der dienstleistungsorientierten Branchen lediglich 27 Prozent. Den geringsten Zuspruch durch beide Wirtschaftssektoren hat - neben den

sonstigen Maßnahmen - die Nachfolgeplanung für das Ausscheiden älterer Mitarbeiter. Nur 29 Prozent der Betriebe des Produzierenden Gewerbes und 25 Prozent der Betriebe der dienstleistungsorientierten Branchen sprechen der Nachfolgeplanung eine Bedeutung zu.

Insgesamt ist zu vermerken, dass Betriebe des Produzierenden Gewerbes den aufgeführten innerbetrieblichen Maßnahmen eine höhere Priorität geben als dies bei den Betrieben der dienstleistungsorientierten Branchen der Fall ist.

Abb. 14: Innerbetrieblicher Maßnahmen zur Deckung von künftigem Fachkräftebedarf, Angabe in Prozent der Betriebe je Sektor, die einer Maßnahme Bedeutung beimessen



Gute Geschäftslage beeinflusst Einstellungsverhalten und Investitionstätigkeit

Da nicht alle untersuchten Betriebe Fachkräfte eingestellt haben, ist es interessant zu betrachten, welche Merkmale Betriebe auszeichnen, die Neueinstellungen von Fachkräften getätigt haben. Im Folgenden wurden hierzu zwei Ein-

flussfaktoren ausgewählt und näher betrachtet. Es handelt sich dabei um die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens und die Investitionstätigkeit der Betriebe.

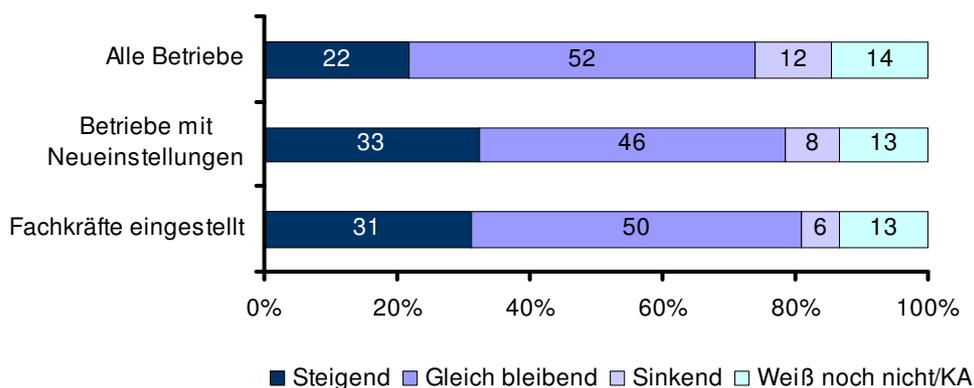
In Betrieben mit einem erwarteten steigenden Geschäftsvolumen werden Fachkräfte neu eingestellt

Das Geschäftsvolumen ist ein wichtiger Indikator für die wirtschaftliche Lage eines Betriebs und es liegt somit nahe, dass es einen Einfluss auf das Einstellungsverhalten von Betrieben hat. Das IAB-Betriebspanel scheint dies zu bestätigen.

Während von allen rheinland-pfälzischen Betrieben lediglich 22 Prozent ein steigendes Geschäftsvolumen erwarten, stellt sich die Situation bei den Betrieben, die Personen für qualifizierte Tätig-

keiten eingestellt haben, anders da. 31 Prozent der Betriebe mit neu eingestellten Fachkräften erwarten ein steigendes Geschäftsvolumen. Gegensätzlich verhält es sich bei den Betrieben, welche ein sinkendes Geschäftsvolumen erwarten. Während 12 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe sinkende Zahlen erwarten, sind es bei den Betrieben, die Fachkräfte neu eingestellt haben, lediglich 6 Prozent.

Abb. 16: Geschäftsvolumen nach Einstellungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent



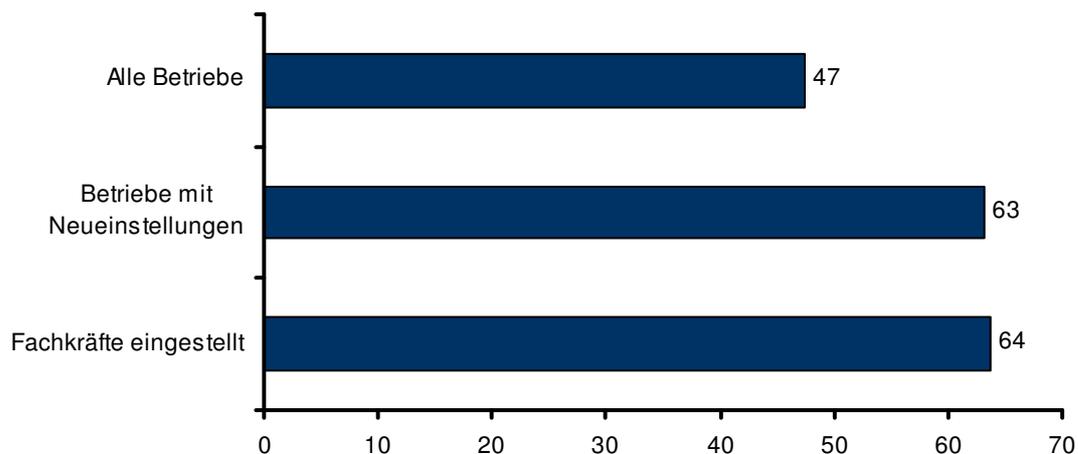
Höhere Investitionstätigkeit bei Betrieben mit Neueinstellungen

Betrachtet man Betriebe nach ihrem Einstellungsverhalten und den von ihnen getätigten Investitionen in 2006, so fällt auf, dass Betriebe mit Neueinstellungen eine höhere Investitionstätigkeit aufweisen als der Durchschnitt aller Betriebe. Während 47 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe in 2006 Investitionen getätigt haben, waren es von den Betrieben mit Neueinstellungen 63 Pro-

zent, bei den Betrieben mit neu eingestellten qualifizierten Arbeitskräften sogar 64 Prozent.

Im Vergleich mit 2005 hat sich der Anteil der Betriebe, die Investitionen getätigt haben, an der Gesamtheit aller Betriebe um 6 Prozent erhöht (2005: 41 Prozent). Die Investitionstätigkeit rheinland-pfälzischer Betriebe ist demnach gestiegen.

Abb. 17: Investitionstätigkeit der Betriebe in 2006 nach Einstellungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent



Fazit

Unabhängig von den gestiegenen Beschäftigungszahlen in Rheinland-Pfalz haben sich die Anteile der einzelnen Beschäftigtengruppen im Verhältnis zum Vorjahr nicht verändert. Ein überproportionales Wachstum von qualifizierten Arbeitnehmern oder auch Fachkräften konnte demnach nicht bestätigt werden. Der Anteil der Arbeitnehmer/innen, die einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss benötigen, liegt in Rheinland-Pfalz unter dem westdeutschen Mittelwert.

Dessen ungeachtet werden in Rheinland-Pfalz qualifizierte Arbeitnehmer gesucht. Ein klarer Schwerpunkt liegt hierbei auf Personen mit einer abgeschlossenen Lehre, einer vergleichbaren Berufsausbildung oder entsprechender Berufserfahrung. Ein Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss liegt besonders in Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten vor.

Dennoch ist es voreilig, von einem akuten Fachkräftemangel in Rheinland-Pfalz

zu sprechen. Zwar erwarten 8 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen in den nächsten zwei Jahren, Rheinland-Pfalz liegt damit aber unter dem westdeutschen Wert von 12 Prozent.

Bei Betrachtung der gemeldeten offenen Stellen fällt auf, dass zwar 61 Prozent der Stellen für Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Lehre, einer vergleichbaren Berufsausbildung oder entsprechender Berufserfahrung gemeldet waren, die Meldequoten für einfache Tätigkeiten oder gesuchte Arbeitnehmer für Stellen mit einem erforderlichen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss niedriger liegen. Besonders gering ist hierbei mit 42 Prozent die Meldequote für jene offenen Stellen, die einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss erfordern.

Bei den Personalabgängen ist zu vermerken, dass der Anteil der Arbeitnehmer, die gekündigt haben, gestiegen, und der Anteil der Personen, die aufgrund des Ablaufs eines befristeten Ver-

trags einen Betrieb verließen oder durch den Betrieb gekündigt wurden, gesunken sind. Zudem verdoppelte sich der Anteil der Auszubildenden, die den Betrieb nach Abschluss einer Ausbildung verlassen haben.

Die mit 13,2 Prozent höchste Fluktuationsrate und somit die größte Beschäftigungsdynamik gab es bei den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten. Obwohl diese Betriebe mit 25 Prozent den geringsten Anteil an den Gesamtbeschäftigten haben, weisen sie nach den Kleinst- und Kleinbetrieben die zweithöchste absolute Beschäftigtenfluktuation auf. Die stabilsten Beschäftigtenverhältnisse gab es bei den Großbetrieben

mit über 250 Beschäftigten. Hier betrug die Fluktuationsrate lediglich 5,5 Prozent.

Bei den Wirtschaftszweigen ist ein großer Unterschied zwischen der Beschäftigungsdynamik bei den Betrieben des Produzierenden Gewerbes und den Betrieben der dienstleistungsorientierten Branchen zu erkennen. Mit einer annähernd viermal höheren Fluktuationsquote bei den Betrieben der dienstleistungsorientierten Branchen ist hier eine weitaus höhere Dynamik zu erkennen, während bei den Betrieben des Produzierenden Gewerbes eine größere Beschäftigungsstabilität vorhanden ist.

Literatur

SCHMID, A.; KNOBEL, C. & WAGNER, B. (2006): Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz 2005.

SCHMID, A.; BECKMANN, N. (n.V.): Abschlussbericht des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz 2006.

STATISTISCHES LANDESAMT RHEINLAND-PFALZ (2008): Arbeitslose, offene Stellen und Kurzarbeiter 1960 – 2008 nach Geschlecht;

<http://www.statistik.rlp.de/erw/tabellen/erwarbeitslose.html>.

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz ist zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.