



Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie  
Postfach 31 80 | 55021 Mainz

Vorsitzender des  
Sozialpolitischen Ausschusses  
Herrn Dr. Timo Böhme, MdL  
Landtag Rheinland-Pfalz  
55116 Mainz



DIE MINISTERIN

Bauhofstraße 9  
55116 Mainz  
Telefon 06131 16-0  
Telefax 06131 16-2452  
Mail: [poststelle@msagd.rlp.de](mailto:poststelle@msagd.rlp.de)  
[www.msagd.rlp.de](http://www.msagd.rlp.de)

22. Oktober 2019

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail	Telefon / Fax
PuK		Dagmar Rhein-Schwabenbauer <a href="mailto:Dagmar.Rhein@msagd.rlp.de">Dagmar.Rhein@msagd.rlp.de</a>	06131 16-2415 06131 1617-2415

## 28. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses am 26. September 2019

hier: TOP 9

**Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit  
Antrag der Fraktion der FDP, Vorlage 17/5368**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Dr. Böhme,

in der 28. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses am 26. September 2019 wurde der oben genannte Tagesordnungspunkt mit der Maßgabe der schriftlichen Berichterstattung für erledigt erklärt.

Ich berichte daher wie folgt:

Der Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Noch vor gut einem Jahrzehnt haben wir uns vor allem darauf konzentriert, die hohe Zahl an arbeitslosen Menschen in Beschäftigung zu bringen. Auch wenn dies angesichts der hartnäckigen Langzeitarbeitslosigkeit weiterhin ein Schwerpunkt der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik ist, müssen wir uns seit einiger Zeit auch darum kümmern, dass die Betriebe in Rheinland-Pfalz ihre offenen Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen können. Der Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt hat zur Folge, dass das Thema „Fachkräftesicherung“ immer mehr an Bedeutung zunimmt.

- 1 -

Blinden und sehbehinderten  
Personen wird dieses Dokument  
auf Wunsch auch in für sie wahr-  
nehmbarer Form übermittelt.

Abteilung Gesundheit:  
Stiftsstraße 1-3 • Fax 06131/164375



Und auch wenn wir nach wie vor nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel sprechen können, so wird es je nach Branche und Region für die Unternehmen doch zunehmend schwierig, für ausscheidenden Beschäftigte einen raschen Ersatz zu finden.

Eine Möglichkeit, die aktuelle Fachkräftesituation zu bewerten, ist die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Sie basiert im Wesentlichen auf Statistikdaten der Bundesagentur für Arbeit, wie zum Beispiel den gemeldeten Stellen und den registrierten Arbeitslosen. Dabei ist die Vakanzzeit ein wichtiger Indikator. Die Vakanzzeit misst die Zeitspanne vom gewünschten Besetzungstermin einer Stelle bis zum tatsächlichen Besetzungstermin in Tagen. Bereits seit einigen Jahren zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg der abgeschlossenen Vakanzzeit. Dies zeigt, dass es für Betriebe zunehmend schwieriger wird, ihre Stellen zu besetzen. In Rheinland-Pfalz lag die durchschnittliche Vakanzzeit im Jahr 2019 bei 127 Tagen. Im Jahr 2009 lag sie noch bei 51 Tagen. In den unterschiedlichen Berufsgruppen stellt sich die Situation auch sehr unterschiedlich dar. Besonders im Bereich der Altenpflege liegt die Vakanzzeit mit 250 Tagen deutlich über dem Durchschnitt, aber auch in anderen Berufen des Gesundheitswesens können offene Stellen erst nach 225 Tagen besetzt werden. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich diese Zahlen nochmals deutlich erhöht, um 34 beziehungsweise 57 Tage. Auch in Berufen des Handwerks, wie beispielsweise Klempnerei, Sanitär und Heizung, hat sich die Vakanzzeit erhöht und liegt mittlerweile bei durchschnittlich 209 Tagen. Anders stellt sich die Situation beispielsweise in der Verwaltung dar. Hier können Stellen nach 54 Tagen besetzt werden, das sind 10 Tage weniger als noch im Vorjahr.

Die Ursachen für Besetzungsprobleme sind vielfältig und nicht gleichbedeutend mit einem Fachkräftemangel. Weitere Ursachen können beispielsweise unattraktive Arbeitsbedingungen, eine zu geringe Bekanntheit des Arbeitgebers oder auch regionale oder qualifikatorische Missverhältnisse sein.

Um die Fachkräftebedarfe der Zukunft decken zu können, muss daher an mehreren Stellen gleichzeitig angesetzt werden.



Dies beginnt bei der Nachwuchssicherung, geht weiter über die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren und Migranten, bis hin zur Umsetzung von altersgerechtem Arbeiten, mehr betrieblichem Gesundheitsmanagement und einer höheren Weiterbildungsbeteiligung. Deshalb hat die Landesregierung schon im Jahr 2014 mit den Partnern vom Ovalen Tisch eine umfassende Fachkräftestrategie entwickelt, die das gesamte Themenspektrum abgedeckt hat. Da dies nach einhelliger Meinung aller Partner ein sehr erfolgreicher Ansatz ist, haben sich auch alle dafür ausgesprochen, die Fachkräftestrategie nach ihrem Auslaufen im Jahr 2017 fortzuschreiben.

Dies ist geschehen; im vergangenen Herbst wurde die neue Fachkräftestrategie verabschiedet, die nun bis zum Jahr 2021 läuft. Sie enthält über einhundert Vorhaben, die den Beschäftigten von heute, aber auch denen von morgen, zu Gute kommen. Gleichzeitig unterstützen wir die Unternehmen dabei, ihren Fachkräftebedarf zu decken. So wollen wir die Berufs- und Studienorientierung weiter optimieren, die duale Ausbildung stärken und die Zahl der Schul-, Ausbildungs- und Studienabbrecher senken. Darüber hinaus ist es unser Ziel, den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Auch soll die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter erhöht werden. Außerdem wollen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessern, die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen und die Integration von bisher arbeitslosen Menschen vorantreiben. Und schließlich ist es uns ein zentrales Anliegen, die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen, sowohl im Hinblick auf ihre physischen und psychischen Voraussetzungen, als auch auf ihre Qualifikationen, über das gesamte Erwerbsleben hinweg zu erhalten. So wollen wir beispielsweise mehr erwerbstätige Menschen mit geringen Qualifikationen dabei unterstützen, sich parallel zu ihrem Beruf nachzuqualifizieren.

Wie bei unserer bisherigen Fachkräftestrategie überprüfen wir regelmäßig, ob wir tatsächlich so weit vorangekommen sind, wie wir vereinbart haben. Das nächste Mal geschieht dies bei der Sitzung des Ovalen Tisches im Dezember 2019.



Um den besonderen Anforderungen in der Gesundheits- und Pflegebranche gerecht zu werden, haben wir die „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative 2012-2015, Berufsfeld Pflege“ mit den Partnerinnen und Partnern aus dem Gesundheitswesen und der Pflege in Rheinland-Pfalz ins Leben gerufen. Auch diese Vereinbarung wurde aufgrund der weiterhin angespannten Situation fortgeschrieben. Mit fünf Handlungsfeldern soll die Vereinbarung für die „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.0“ dem derzeitigen Engpass an Pflegekräften entgegenwirken:

Mit freundlichen Grüßen

Sabine Bätzing-Lichtenthäler