

Zusatzbericht

Eine Analyse der Personal- und Fachkräftesituation im Saarland



2024



Gefördert aus Mitteln des Saarlandes

Oktober 2024

Datenerhebung: Verian Deutschland (ehemals Kantar Public)

Auswertung: Bennewitz, Emanuel



Kooperationspartner: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Titelfoto: ©

Porträt Ministerin: ©

I. Inhaltsverzeichnis

I. Inhaltsverzeichnis	1
II. Methodische Vorbemerkungen	2
III. Analyse der Personal- und Fachkräftesituation im Saarland	5
1. Die Ursachen der Engpässe für Personal und Fachkräfte	8
1.1 Der demografische Wandel	8
1.2 Die niedrige Arbeitslosigkeit	11
1.3 Die modernen qualifikatorischen Anforderungen	12
1.4 Die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle	13
1.5 Kurzzusammenfassung	15
2. Der betriebliche Personal- und Fachkräftebedarf im Fokus	17
2.1 Der allgemeine Personalbedarf	17
2.2 Der Fachkräftebedarf	18
2.3 Der offene Personalbedarf zum Befragungszeitpunkt	20
2.4 Kurzzusammenfassung	21
3. Die betrieblichen Determinanten unbesetzter Fachkräftestellen	23
3.1 Die Erläuterung der Methodik	23
3.2 Die allgemeinen betrieblichen Charakteristika	25
3.3 Die eigenverantwortlich steuerbaren Maßnahmen zur Fachkräftesicherung	30
3.4 Die Auswirkungen auf die Betriebe	33
3.5 Kurzzusammenfassung	35
4. Die Aktivierung endogener Arbeitskräftepotenziale	38
4.1 Die Eingrenzung des Arbeitskräftepotenzials der Stillen Reserve	38
4.2 Die Eingrenzung des Arbeitskräftepotenzials der Erwerbstätigen	40
4.3 Kurzzusammenfassung	46
5. Die zusammenfassende Schlussbetrachtung	48
IV. Anhang	51
1. Tabellen	51
2. Abbildungsverzeichnis	54
3. Tabellenverzeichnis	56
4. Literaturverzeichnis	57

II. Methodische Vorbemerkungen

Unterschiede zu amtlichen Statistiken

Die über das IAB-Betriebspanel ermittelten Angaben zur Zahl der Betriebe und Beschäftigten im Saarland sowie in West- und Ostdeutschland beruhen auf stichprobenbasierten Befragungsergebnissen. Die Angaben der befragten Betriebe wurden in einem weiteren Schritt auf Basis der tatsächlichen Zahl der Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hochgerechnet. Die über das IAB-Betriebspanel ermittelten Angaben können daher von den amtlich veröffentlichten Statistiken abweichen.

Betriebe und Beschäftigte im Sinne des IAB-Betriebspanels

Der Begriff „Betrieb“ ist im IAB-Betriebspanel dahingehend definiert, dass ausschließlich Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person berücksichtigt werden. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen (z. B. ruhende Betriebe, Selbstständige oder Ein-Personen-Betriebe) sind nicht erfasst.

Zu den „Beschäftigten“ werden laut IAB-Betriebspanel neben den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auch Verbeamtete, mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte sowie tätige Inhabende, Geschäftsführende und Vorstandsmitglieder gezählt. Sofern nicht explizit abweichend beschrieben, umfasst der Terminus „Beschäftigte“ die Gesamtheit der Beschäftigten im Sinne des IAB-Betriebspanels.

Zur Interpretation hochgerechneter Stichprobenergebnisse

Die in diesem Bericht ausgewiesenen Ergebnisse beruhen auf einer Stichprobe und einer darauffolgenden Hochrechnung an die tatsächlichen Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen. Daher handelt es sich bei allen Angaben um statistisch geschätzte Werte, die als sogenannte Punktschätzer ausgewiesen werden. Um diese Punktschätzer liegen die Konfidenz- bzw. Vertrauensintervalle, die angeben, dass sich der tatsächliche, aber unbekannte Wert mit einer 95-prozentigen Wahrscheinlichkeit innerhalb dieser Konfidenz- bzw. Intervallgrenzen.

Als Erläuterungsbeispiel soll an dieser Stelle der Anteil der Kleinbetriebe im Saarland des Jahres 2023 dienen. Das Konfidenzintervall reicht dabei von 17,9 bis 23,4 Prozent. Dies bedeutet, dass der Anteil der Kleinstbetriebe im Saarland mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent zwischen 17,9 und 23,4 Prozent liegt. Der für den Bericht verwendete Anteilswert in Höhe von ganzzahlig gerundeten 21 Prozent entspricht dem Punktschätzer, der in der Mitte dieses Intervalls liegt.¹

Mit der Stichprobengröße ist auch die statistische Belastbarkeit der ausgewiesenen Punktschätzer eng verknüpft. Im Allgemeinen gilt: Je größer die Stichprobe ist, desto höher ist auch die statistische Belastbarkeit bzw., desto niedriger ist der sogenannte Stichprobenfehler. Insbesondere bei sehr kleinteiligen Betrachtungen besteht die Möglichkeit, dass die notwendigen Fallzahlen in der Stichprobe nicht für statistisch belastbare Aussagen ausreichend sind. Daher werden in diesem Bericht Angaben, die auf einer Stichprobenfallzahl kleiner 20 beruhen, aufgrund ihrer stark eingeschränkten Aussagekraft durch einen Stern (*) hinter der Wertangabe kenntlich gemacht.

¹ Weiterführende methodische Informationen zur Verwendung von Konfidenzintervallen finden sich unter anderem bei Planing (2022).

Zeichenerklärung

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass alle Angaben zur absoluten Zahl der Betriebe bzw. der Beschäftigten auf 100 sowie alle Prozentangaben auf Ganzzahlen gerundet wurden. Etwaige Abweichungen zur Gesamtsumme bzw. zu 100 Prozent sind daher in der Regel auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen. In ausgewählten Fällen beruht die Differenz jedoch auch auf den Angaben der Betriebe, die zum jeweiligen Befragungsgegenstand keine Angabe gemacht haben oder anderen nicht ausgewiesenen Antwortkategorien. Entsprechende Informationen sind den Abbildungen und Tabellen beigelegt.

>0%: Tatsächlicher Wert ist größer 0,00 Prozent aber kleiner 0,50 Prozent.

<1%: Tatsächlicher Wert ist kleiner 1,00 Prozent aber größer 0,49 Prozent.

5%*: Angabe beruht auf einer Fallzahl in der Stichprobe kleiner 20 und ist daher statistisch nur sehr eingeschränkt belastbar.

Abgrenzung Betriebs- und Aggregatsebene

Der Begriff Betriebsebene meint, dass bei der Berechnung von Quoten in der Regel zunächst der Anteil für jeden einzelnen Betrieb gebildet wird. In einem weiteren Schritt wurde zur Darstellung der Ergebnisse über die jeweiligen Betrachtungsebene (bspw. Saarland, Betriebsgröße oder Wirtschaftsbereich) der Mittelwert gebildet. Angaben, die anhand dieser Methode bestimmt wurden, sind anhand der Formulierung „durchschnittliche Quote der Betriebe“ identifizierbar.

Im Gegensatz zur Betriebsebene steht die Aggregatsebene, bei welcher zum Beispiel die Summe aller Beschäftigtenfälle auf der Betrachtungsebene verwendet wird.

Eine Analyse der Personal- und Fachkräftesituation im Saarland

III. Analyse der Personal- und Fachkräftesituation im Saarland

Die allgemeine Personal- und Fachkräftesituation im Saarland ist derzeit von verschiedensten Herausforderungen geprägt. Insbesondere die Fachkräftesituation ist dabei mit einem erheblichen Mangel zu beschreiben, der weitreichende Konsequenzen für die saarländischen Betriebe und folglich auch auf die saarländische Wirtschaft als Ganzes mit sich bringt. In immer mehr Wirtschaftsbereichen kommt es zu nicht unerheblichen Personal- und Fachkräfteengpässen. Diese haben verschiedenste Ursachen.

Allen Ursachen voran ist der demografische Wandel zu benennen. Die alternde Bevölkerung führt zu einer höheren Zahl von Renteneintritten, während gleichzeitig weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt nachrücken.² Aber auch die im europäischen Vergleich niedrige Arbeitslosigkeit ist hier als eine Ursache zu benennen.³ Obwohl im Grunde positiv zu betrachten, bedeutet eine niedrige Arbeitslosigkeit zugleich auch, dass das verfügbare Arbeitskräftepotenzial gering ist und offene Stellen nur schwer besetzt werden können. Eine weitere wichtige Ursache sind die sich wandelnden Qualifikations- und Weiterbildungsbedarfe. Insbesondere im Hinblick auf Digitalisierung und technologische Veränderungen werden neue oder zusätzliche Qualifikationen oder Weiterbildungen benötigt, um den sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.⁴ Aber auch die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle sowie regionale Unterschiede in der Ausgestaltung von Gehalts- und Arbeitsbedingungen leisten einen Beitrag zu der aktuellen Situation.⁵ Auch die Siedlungsstruktur ist als regionaler Treiber für den Personal- und Fachkräfteengpässe anzusehen. Denn in ländlichen Gebieten sind Engpass-Situationen oft ausgeprägter als in städtischen Regionen.⁶

Insgesamt hat dies unter Umständen vielfältige und weitreichende Auswirkungen auf Betriebe im Saarland. Diese Auswirkungen können sich auf die betriebliche Leistung, die Qualität der Produkte und Dienstleistungen sowie auf die allgemeine Wettbewerbsfähigkeit auswirken.⁷ Ein Mangel an Personal führt zu Überlastung der vorhandenen Beschäftigten. Auch können spezifische Aufgaben nicht effizient erledigt werden. Dies führt zu Verzögerungen und niedrigeren Produktionsraten und letztlich zu Produktivitätsverlusten.⁸ Auch können Qualitätsprobleme und Innovationshemmnisse entstehen: Überlastete oder weniger qualifizierte Beschäftigte machen häufiger Fehler, was die Qualität der Produkte und Dienstleistungen beeinträchtigen kann. Und ohne qualifizierte Fachkräfte können Betriebe Schwierigkeiten haben, Innovationen voranzutreiben und wettbewerbsfähig zu bleiben.⁹ In der Folge kann zudem davon ausgegangen werden, dass Betriebe, die im verstärkten Ausmaß unter einem Personal- und Fachkräfteengpass leiden, auch mit einer abnehmenden Kundenzufriedenheit konfrontiert sind. Verzögerungen bei der Fertigstellung von Aufträgen können zu Unzufriedenheit und Verlust von Kunden und Kundinnen führen.¹⁰ Auch eine geringere Servicequalität durch überlastete oder unerfahrene Beschäftigte kann Kundenbeziehungen schädigen.

² Schneider; Tokya-Seid (2024).

³ Statistisches Bundesamt (2024a).

⁴ Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2024).

⁵ Fitzenberger (2023).

⁶ Buch et al. (2024).

⁷ Sauer; Garnitz; von Maltzan (2022).

⁸ Deutsche Industrie- und Handelskammer (2023).

⁹ Amerland (2023).

¹⁰ Esentri (2024).

Die Liste der Ursachen und Folgen der Personal- und Fachkräfteengpässe ist mit Sicherheit nicht abschließend. Aber allein anhand der genannten Punkte wird ersichtlich, vor welchen Herausforderungen der saarländische Arbeitsmarkt steht. Dies definiert die Notwendigkeit bereits heute den „Arbeitsmarkt der Zukunft“ zu gestalten. Neben den derzeit in der Öffentlichkeit breit diskutierten Chancen, der Engpass-Situation durch den Zuzug von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland entgegenzutreten (als Teil des sogenannten exogenen Arbeitskräftepotenzials), bietet auch die Aktivierung des endogenen Arbeitskräftepotenzials Möglichkeiten.

Das endogene Arbeitskräftepotenzial bezieht sich auf das innerhalb eines Landes oder einer Region verfügbare Arbeitskräftepotenzial, das aus der einheimischen Bevölkerung stammt. Es umfasst alle Personen, die bereits im Land leben und für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen oder durch geeignete Maßnahmen aktiviert werden können.¹¹ Mögliche Strategien zur Aktivierung, Nutzung und Steigerung des endogenen Arbeitskräftepotenzials umfassen beispielsweise:

- **Förderung der Erwerbsbeteiligung**
Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsquote, etwa durch die Integration von bisher nicht erwerbstätigen Gruppen wie Frauen, älteren Personen oder Langzeitarbeitslosen.
- **Qualifizierung und Weiterbildung**
Verbesserung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten, um sie besser an die Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen.
- **Verbesserung der Arbeitsbedingungen**
Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen, um die Bereitschaft zur Aufnahme oder Fortsetzung einer Beschäftigung zu erhöhen.
- **Regionale Mobilität**
Förderung der Bereitschaft zur geografischen Mobilität, um Arbeitskräfte von Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit in Regionen mit Arbeitskräfteengpässen zu bewegen.
- **Gesundheits- und Sozialmaßnahmen**
Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und Motivation, z. B. durch betriebliche Gesundheitsförderung oder Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Vor diesem Hintergrund geht dieser Sonderbericht zur Personal- und Fachkräftesituation im Saarland zunächst im Detail auf einige der zuvor genannten Ursachen der Engpässe für Personal und Fachkräfte ein und untermauert diese mit Evidenzen aus dem IAB-Betriebspanel¹² (Kapitel 1). Im Anschluss werden die Problemlagen in der Personal- und Fachkräftesituation der saarländischen Betriebe in den Fokus gerückt (Kapitel 2). Im Kapitel 3 stehen schließlich die Betriebe im Vordergrund, die überdurchschnittlich stark von Fachkräfteengpässen betroffen sind. Für diese Betriebe werden in Abgrenzung zu weniger stark betroffenen Betrieben auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2023 mögliche Faktoren zur Erklärung der erhöhten Problemlage identifiziert. Darüber hinaus widmet sich das Kapitel 4 der Bestimmung des endogenen Arbeitskräftepotenzials im Saarland. Hierfür wird auf weitere Datenquellen wie etwa die Statistik der Bundesagentur zurückgegriffen. Den Abschluss bildet eine zusammenfassende Schlussbetrachtung (Kapitel 5), welche auch eine erste Definition von Handlungserfordernissen bereitstellt.

¹¹ Glöckner (2023).

¹² Das IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist eine bundesweit durchgeführte repräsentative Arbeitgeberbefragung. Der Betrachtungszeitraum dieses Berichtes bezieht sich auf die Jahre 2016 bis 2023. Seit dem Jahr 2016 werden jährlich im Durchschnitt bundesweit etwa 15.300 Betriebe befragt [IAB (2023) und Verian Deutschland (2024)]. Zuletzt (2023) belief sich die Zahl bundesweit auf 14.700 und im Saarland auf 870 Betriebe. Damit waren etwa 6 Prozent der bundesweit befragten Betriebe im Saarland ansässig.

Ursachen der Engpässe für Personal und Fachkräfte

1. Die Ursachen der Engpässe für Personal und Fachkräfte

Wie bereits im vorherigen Kapitel angedeutet, sind die derzeitigen Personal- und Fachkräfteengpässe auf eine Mehrzahl an Faktoren und deren Zusammenwirken zurückzuführen. Eine erschöpfende Analyse dieser Faktoren würde an dieser Stelle zu weit führen. Nichtsdestotrotz geht dieses Kapitel auf die Faktoren ein, welchen im Allgemeinen der größte Einfluss auf die Personal- und Fachkräftesituation beigemessen wird. Dabei handelt es sich um den demografischen Wandel, die niedrige Arbeitslosigkeit, den Wandel an die Qualifikationsvoraussetzungen der Beschäftigten im Zuge der Digitalisierung sowie um die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Jeder Abschnitt wird dabei zunächst einen allgemeinen Überblick zu dem jeweiligen Thema bereitstellen und schließlich, soweit möglich, diese Tendenzen anhand der Daten des IAB-Betriebspanels überprüfen.

1.1 Der demografische Wandel

Kurz zusammengefasst bezeichnet der demografische Wandel tiefgreifende Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur über die Zeit. Von zentraler Bedeutung sind dabei Veränderungen in der Altersverteilung, den Geburten- und Sterberaten sowie in den Migrationsmustern. Eine der stärksten Folgen des demografischen Wandels ist die Alterung der Bevölkerung, die durch sinkende Geburtenraten und durch eine steigende Lebenserwartung hervorgerufen wird.¹³ Dies führt zu einer zunehmenden Verschiebung im Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Menschen, was sich nachhaltig auf viele gesellschaftliche Bereiche auswirkt.

Ein Bereich, in dem aktuell die Auswirkungen des demografischen Wandels besonders prägnant hervortreten ist der Arbeitsmarkt. Die Erwerbsbevölkerung altert, was zur Folge hat, dass immer mehr ältere Menschen erwerbstätig sind und in absehbarer Zeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. Gleichzeitig rückt eine geringere Zahl junger Menschen nach. Diese Entwicklung fördert Personalengpässe.¹⁴ Wirft man einen Blick auf die Entwicklung der Bevölkerungsstruktur im Saarland seit dem Jahr 2016 ([Abbildung 1](#)) zeigt sich, dass die Gesamtbevölkerung im Saarland bis zum Jahr 2021 in der Tendenz leicht abnahm, sich im Jahr 2022 leicht erhöhte und schließlich im Jahr 2023 wieder abnahm. Damit lag die Bevölkerungszahl in diesem Jahr etwa 1 Prozent unter dem Niveau des Jahres 2016. Gemäß der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes wird sich dieser Rückgang fortsetzen und im Jahr 2040 wird die Gesamtbevölkerungszahl im Saarland im Vergleich zum Jahr 2016 um insgesamt 6 Prozent geschrumpft sein.

Etwas stärker als die Gesamtbevölkerung hat sich zwischen 2016 und 2023 die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, dies sind Personen zwischen 15 und 67 Jahren, verändert.¹⁵ Während für Gesamtbevölkerungszahl in dieser Zeit ein Rückgang um 1 Prozent vorliegt, nahm die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter bis 2023 um 4 Prozent ab. Aufgrund des demografischen Wandels wird sich in den kommenden Jahren dieser Rückgang beschleunigen. Im Jahr 2040 wird diese Bevölkerungsgruppe insgesamt 17 Prozent kleiner sein als noch im Jahr 2016.

Angesichts dieser negativen Aussichten spendet die zunehmende Zahl an Personen unter 15 Jahren etwas Hoffnung. Diese in den Arbeitsmarkt nachrückende Generation hat sich quantitativ seit 2016 vergrößert und erreichte im Jahr 2023 eine Steigerung um 8 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2016. Dieser Anstieg wird noch bis ungefähr zum Jahr 2030 anhalten, dann aber ebenfalls in einen

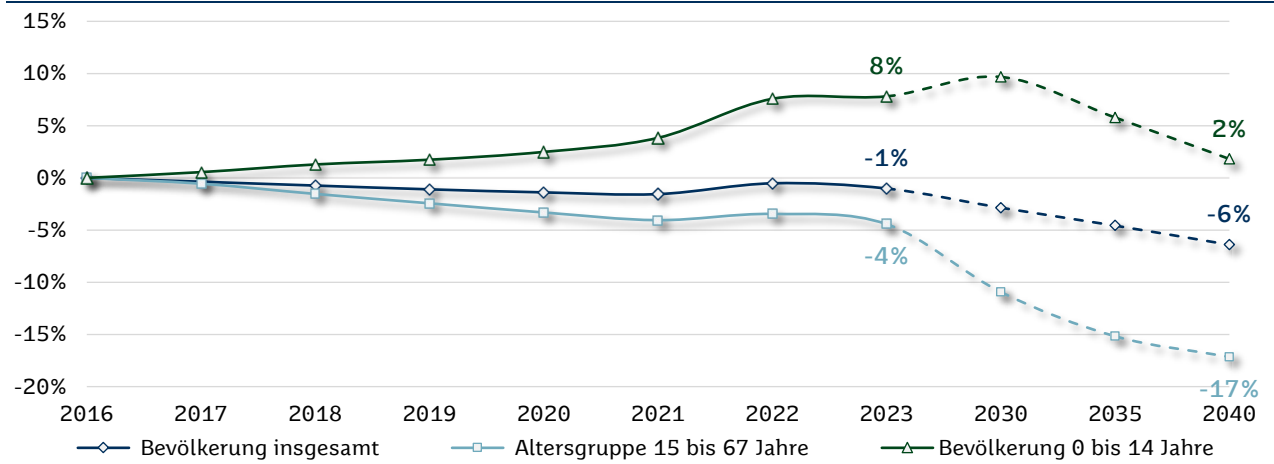
¹³ Schneider; Tokya-Seid (2024).

¹⁴ Statistisches Bundesamt (2024b).

¹⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a).

Rückgang umschlagen. Für das Jahr 2040 ist zu erwarten, dass die Zahl, der unter 15-Jährigen 2 Prozent über der Zahl des Jahres 2016 liegen wird.¹⁶

Abbildung 1: Prozentuale Entwicklung der Bevölkerungszahl und ausgewählter Altersgruppen im Saarland bis 2023 und in der Prognose bis 2040 im Vergleich zum Basisjahr 2016



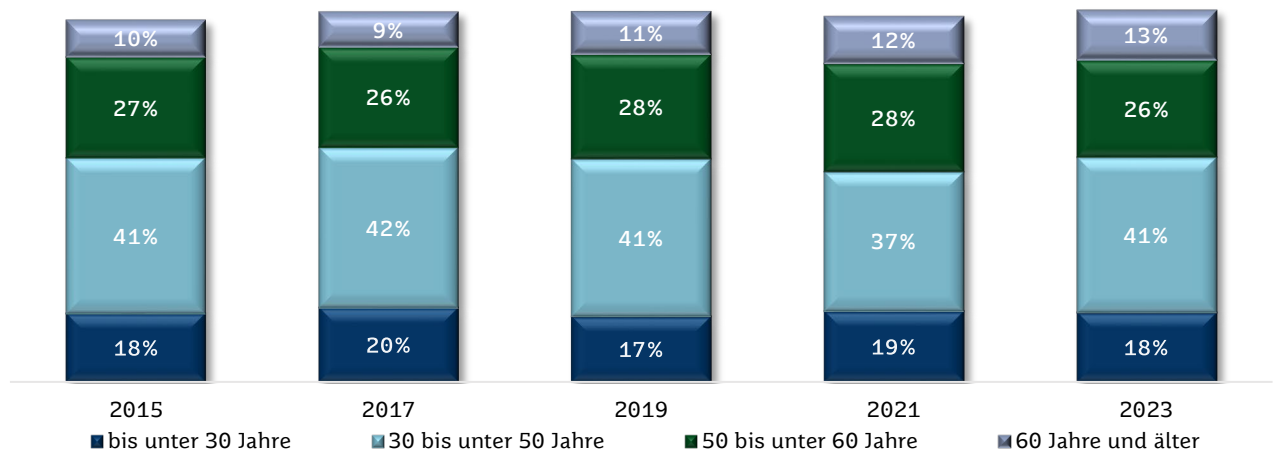
Anmerkung: Angaben ab 2030 gemäß der Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 2).
Quelle: Statistisches Bundesamt (2024c & 2024d). Werte zum Stichtag 31.12.

Eine weiterführende Betrachtung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zeigt, dass in den Jahren 2016 bis 2023 durchschnittlich 57 Prozent zwischen 15 und 49 Jahre und 43 Prozent zwischen 50 und 67 Jahre alt waren. Dies verdeutlicht wie prägend die Generation der Babyboomer für die aktuelle Zahl an potenziellen Erwerbspersonen ist. Bis zum Jahr 2040, so die Prognose der Bevölkerungsvorausberechnung, wird es für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwar bis 2040 zu einer Verschiebung weg von der Bevölkerung zwischen 50 und 67 Jahren (Anteil 2040: 36 Prozent) hin zu der Bevölkerung zwischen 15 und 49 Jahren (Anteil 2040: 64 Prozent) kommen, allerdings wird diese Bevölkerungsgruppe auch deutlich abnehmen (-13 Prozent im Vergleich zum Jahr 2023).

Dieser über die Jahre hohe Anteil Personen im erwerbsfähigen Alter spiegelt sich auch in den Daten des IAB-Betriebspanels wider (Abbildung 2). Denn fasst man die Altersstruktur der Beschäftigten im Jahr 2023 zusammen, wird ersichtlich wie alterszentriert diese im Saarland ist. Fast zwei Fünftel (39 Prozent) der Beschäftigten des Saarlandes waren 50 Jahre oder älter. Beinahe jeder achte Beschäftigte (13 Prozent) war sogar bereits mindestens 60 Jahre alt. Jüngere Beschäftigte (bis unter 30 Jahre) umfassten im Jahr 2023 knapp ein Fünftel (18 Prozent) der Beschäftigten. Auf die Altersgruppe der 30- bis unter 50-Jährigen entfielen 41 Prozent. Auffällig ist auch die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit mindestens 60 Jahren. Seit 2015 hat sich dieser von 10 Prozent um 3 Prozentpunkte erhöht. Für die Beschäftigten bis 59 Jahre zeigen sich im Zeitverlauf dagegen nur wenige Verschiebungen.

¹⁶ Allerdings ist im Gesamtsaldo der Anstieg bei der in den Arbeitsmarkt nachrückenden Generation nicht ausreichend hoch, um den Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auszugleichen. Während die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 2016 und 2040 um 117.900 Personen abgenommen haben wird, wird die Zahl der unter 15-Jährigen lediglich um 2.100 Personen gestiegen sein.

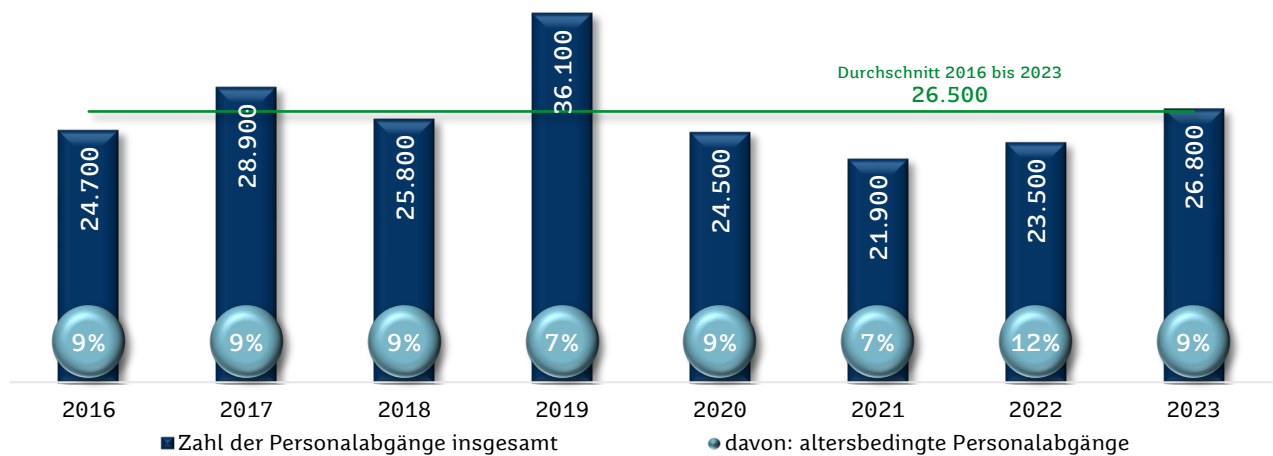
Abbildung 2: Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen im Saarland in ausgewählten Jahren



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe.
 Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2015, 2017, 2019, 2021 und 2023; hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Auch bei den Personalabgängen hebt sich die Rolle der älteren Beschäftigten deutlich hervor. So kann ein Personalabgang in einem Betrieb auf verschiedene Ursachen zurückzuführen sein. Es ist möglich, dass der Arbeitnehmende oder der Arbeitgebende kündigt, dass ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird, eine Ausbildung endet oder der Arbeitnehmende in den Ruhestand geht. Die Abgänge aufgrund des Übergangs in den Ruhestand sind dabei als finales Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu interpretieren. Wie **Abbildung 3** neben der Zahl der Personalabgänge im Zeitverlauf zusätzlich zeigt, bewegte sich der Anteil der altersbedingten Personalabgänge an allen Personalabgängen seit dem Jahr 2016 zwischen 7 und 9 Prozent. Lediglich im Jahr 2022 war der Anteil mit 12 Prozent überdurchschnittlich hoch. Hier dürfte es im Zuge der Corona-Pandemie zu erhöhten Renteneintritten vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze gekommen sein. Angesichts der Vielzahl an möglichen Personalabgangsgründen sind die Anteile der Personalabgangsgründe aufgrund des Übergangs in den Ruhestand als nicht unerheblich einzustufen.

Abbildung 3: Zahl der Personalabgänge und Anteil der altersbedingten Personalabgänge an allen Personalabgängen im Saarland von 2016 bis 2023



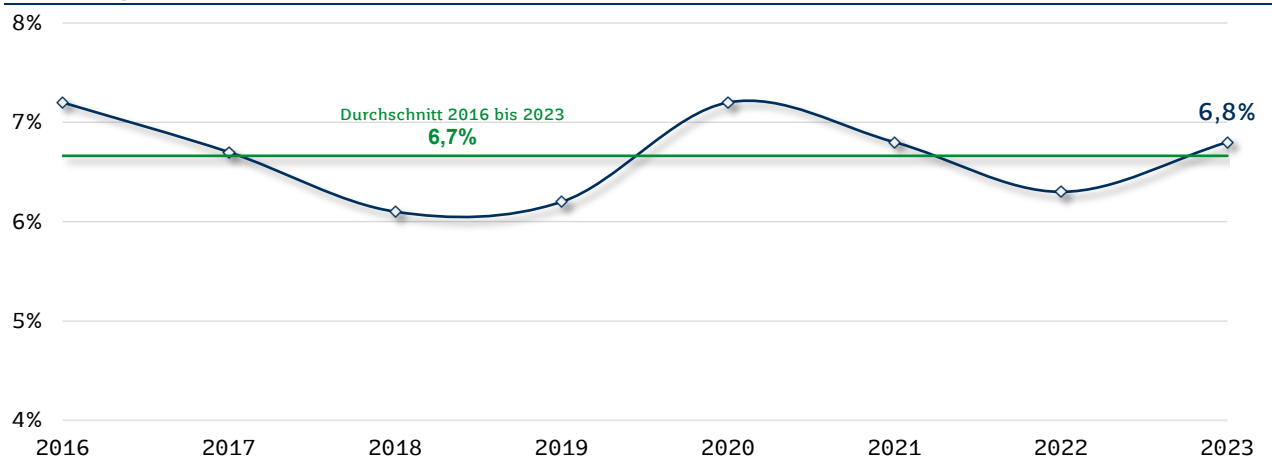
Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.
 Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2016 bis 2023; hochgerechnete Werte für das erste Halbjahr.

1.2 Die niedrige Arbeitslosigkeit

Eine niedrige Arbeitslosigkeit hat ebenfalls einen bedeutenden Einfluss auf den verfügbaren Personal- und Fachkräftebestand, da die meisten Menschen bereits in Beschäftigung sind. Da es nur wenig potenzielle Arbeitskräfte gibt, haben Betriebe Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen zu besetzen. Dies verschärft den Wettbewerb um Beschäftigte, was punktuell die Verhandlungsposition qualifizierter Beschäftigter stärkt und sich in Forderungen nach höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen ausdrückt.¹⁷ Insbesondere kleinere Betriebe können diese Forderungen oftmals nur schwer erfüllen und verlieren so an Wettbewerbsfähigkeit.

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenquote (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) für das Saarland seit dem Jahr 2016. Im Gesamtsaldo war die Entwicklung bis 2019 positiv. Nachdem im Jahr 2016 die Arbeitslosenquote im Saarland bei etwas mehr als 7 Prozent lag, konnte schließlich in den Jahren 2017 und 2018 ein stärkerer Rückgang verzeichnet werden. Für 2019 zeigt sich schließlich ein Abflachen dieses rückläufigen Trends. Mit der Corona-Pandemie kam es im Jahr 2020 zunächst zu einer kurzfristigen und zugleich deutlichen Zunahme der Arbeitslosenquoten. Bereits im Folgejahr 2021 ging die Arbeitslosenquote im Saarland jedoch wieder zurück. Dieser Trend setzte sich im Jahr 2022 fort. Dennoch lag im Saarland die Arbeitslosenquote noch leicht über den Arbeitslosenquoten des Jahres 2019, dem Jahr vor dem Beginn der Corona-Pandemie. Im Jahr 2023 kam es schließlich wieder zu einer im Vorjahresvergleich erhöhten Arbeitslosenquote. Im Saarland lag die Arbeitslosenquote in diesem Jahr bei 6,8 Prozent.

Abbildung 4: Arbeitslosenquoten im Saarland von 2016 bis 2023



Anmerkung: Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024b). Jahreszahlen.

Die Arbeitslosenquote von 6,8 Prozent entspricht einer Gesamtzahl von etwa 35.600 arbeitslosen Personen. Gleichzeitig wurden von den Betrieben über das IAB-Betriebspanel zum Befragungszeitpunkt des Jahres 2023 insgesamt 20.400 Stellen gemeldet, die zum nächstmöglichen Zeitpunkt besetzt werden sollten. Dieser Überhang an Arbeitslosen findet sich nicht nur im Saarland sondern in ganz Deutschland und beschreibt damit ein zunehmend diskutiertes Paradox: „Händeringend wird allerorten Personal gesucht, obwohl [...] immer noch mehr als 2,5 Millionen Menschen arbeitslos sind“.¹⁸ Dabei steht dieses Paradox für nichts anderes als für die immensen Passungsprobleme: „Die offenen Stellen passen in vielen Fällen nicht zu denjenigen Personen, die arbeiten können und wollen“.¹⁹ Aus diesem Grund soll es an dieser Stelle nicht um die hypothetische Deckung des durch

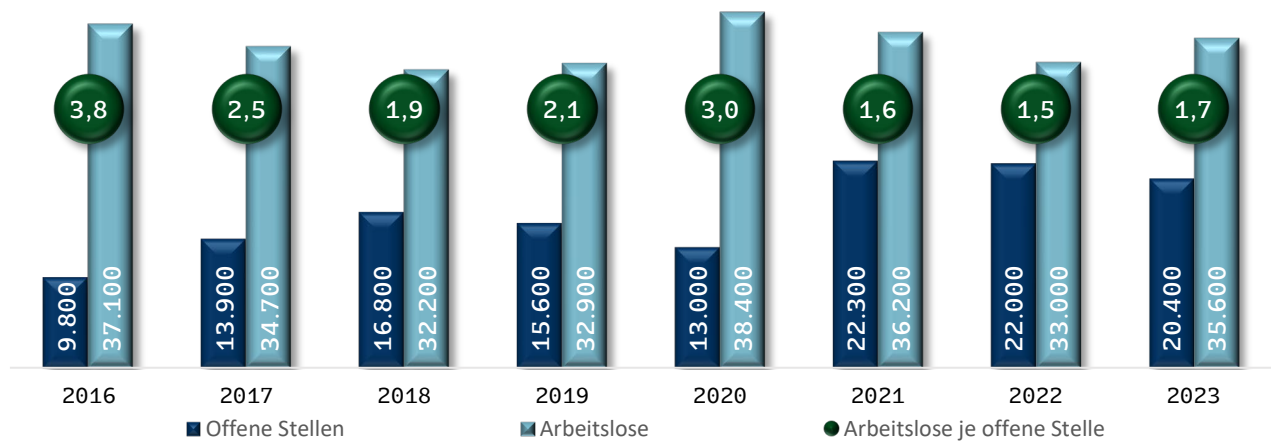
¹⁷ Burstedde / Schüler (2020).

¹⁸ Fitzenberger (2023).

¹⁹ Fitzenberger (2023).

Arbeitslose deckbaren Personalbedarf der Betriebe gehen. Vielmehr wird die Entwicklung der Differenz zwischen beiden Größen im Zeitverlauf in den Vordergrund gestellt. Diese Entwicklung veranschaulicht die nachfolgende **Abbildung 5**. Wie zu erkennen ist, entfielen im Jahr 2016 noch 3,8 Arbeitslosen auf eine offene Stelle. Mit dem Rückgang der Zahl der Arbeitslosen und einer gleichzeitig steigenden Zahl an offenen Stellen verringerte sich dieses Verhältnis bis 2018 auf 1,9 Arbeitslose je offene Stellen. Mit der Corona-Pandemie setzte eine gegenläufige Entwicklung ein, die jedoch bereits im Jahr 2021 wieder umschlug. Insbesondere der sprunghafte Anstieg in der Zahl der offenen Stellen bedingte, dass im Jahr 2021 im Saarland auf jede offene Stelle 1,6 Arbeitslose entfielen. Auch in den Jahren 2022 und 2023 änderte sich nur wenig an diesem Verhältnis. Der Vergleich dieser Größe zwischen 2016 und 2023 lässt, ungeachtet der vorliegenden geografischen und qualifikatorischen Disparitäten, vermuten, wie sehr sich der Wettbewerb um Arbeitskräfte im Saarland verschärft hat.

Abbildung 5: Zahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen im Saarland von 2016 bis 2023



Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024b) und IAB-Betriebspanel Saarland 2016 bis 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

1.3 Die modernen qualifikatorischen Anforderungen

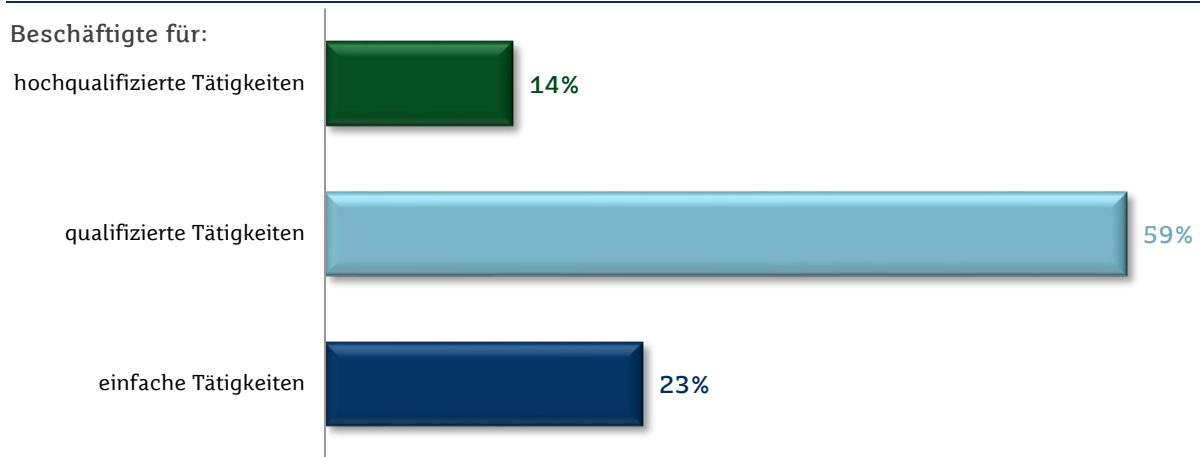
Als weitere wichtige Ursachen für die Personal- und Fachkräfteengpässe sind die sich wandelnden qualifikatorischen Anforderungen an die Beschäftigten anzuführen. Als wichtigste Treiber sind an dieser Stelle die Digitalisierung und der technologische Fortschritt, einschließlich der Künstlichen Intelligenz (KI), zu benennen.²⁰ Die zunehmende Automatisierung und der Einsatz moderner Technologien verändern Arbeitsprozesse grundlegend und erfordern spezielle technische Kenntnisse und Fähigkeiten. Beschäftigte müssen zunehmend mit komplexen digitalen Systemen und Softwarelösungen umgehen können. Auch erfolgt damit ein Wandel in den für die verschiedenen Berufe als Kerntätigkeiten deklarierten Aufgaben. Manche fallen weg, andere gewinnen an Bedeutung und wieder neue kommen hinzu. Zudem gewinnen analytische Fähigkeiten und datengetriebene Entscheidungsfindung an Bedeutung. Insgesamt führt der technologische Fortschritt somit in vielen Berufen zu einem Anstieg des Bedarfs an Fachkräften. In anderen Berufen wird mit der Digitalisierung sogar ein Potenzial gesehen, durch Automatisierung und KI, Fachkräfteengpässen entgegenzusteuern.²¹

²⁰ Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2024).

²¹ Grienberger / Matthes / Paulus (2024).

Ein Blick auf die Verteilung der Beschäftigten auf verschiedene Tätigkeitsgruppen des Jahres 2023 zeigt, dass insgesamt 59 Prozent der Beschäftigten des Saarlandes mit qualifizierten Tätigkeiten betraut waren (Abbildung 6). Weitere 23 Prozent der saarländischen Beschäftigten gingen einfachen Tätigkeiten nach und der Anteil der Beschäftigten, die hochqualifizierte Tätigkeiten verrichteten, belief sich auf 14 Prozent.²² Die Gruppe der Beschäftigten für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten kann zusammengefasst als Fachkräfte bezeichnet werden. Deren Anteil belief sich im Saarland somit im Jahr 2023 auf beinahe drei Viertel (73 Prozent) aller Beschäftigten.

Abbildung 6: Verteilung der Beschäftigten nach Tätigkeitsgruppen im Saarland im Jahr 2023



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Auszubildende oder auf Betriebe mit fehlenden Angaben zur Qualifikationsstruktur.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

1.4 Die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle

Die Suche nach einer besseren Work-Life-Balance, das Streben nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gesundheitliche Überlegungen oder auch generationale Werteverstärkungen führen zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle und sind oftmals auch verknüpft mit kürzeren Arbeitszeiten je Beschäftigten. Dies hat einen unmittelbaren Einfluss auf den Personal- und Fachkräftebedarf der Betriebe. Da viele Beschäftigte weniger Stunden pro Woche arbeiten, müssen Betriebe mehr Beschäftigte einstellen, um die gleiche Zahl an Arbeitsstunden abdecken zu können. Dies erfordert eine flexible Personalplanung und erhöht den Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Auch verursacht die Rekrutierung und Schulung neuer Beschäftigter zusätzliche Kosten.

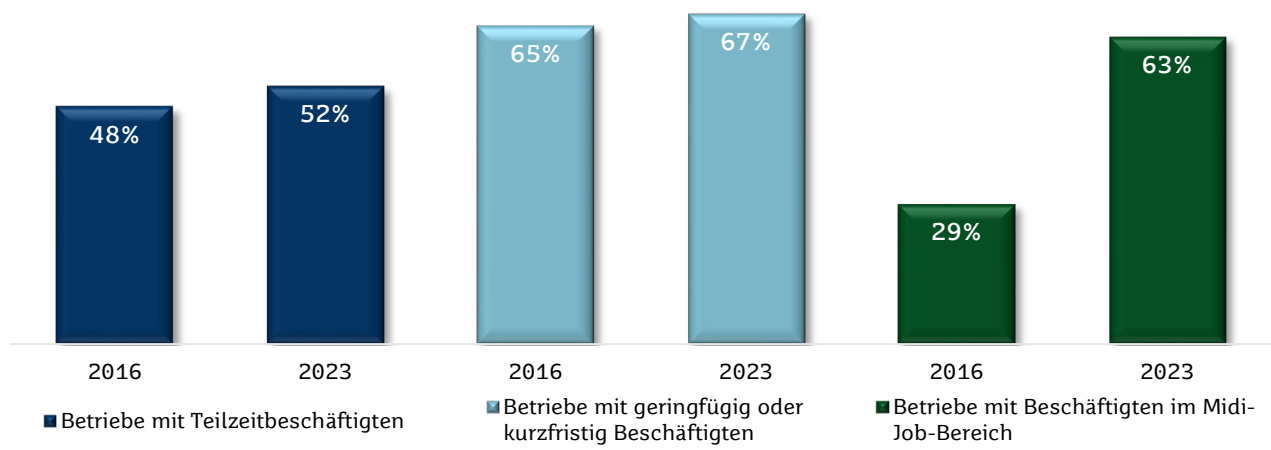
Dabei zeigen jüngste Auswertungen der Arbeitszeitrechnung des IAB, dass der stattfindende Beschäftigungsaufbau disproportional mit dem Arbeitsvolumen erfolgt. So sank die Arbeitszeit je erwerbstätiger Person gegenüber dem Vorjahresquartal (01/2023) um 0,8 Prozent auf 344,5 Stunden. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg im Vergleich zum Vorjahresquartal um 0,28 Prozent und lag im ersten Quartal 2024 bei 45,8 Millionen Personen. Zusammengefasst bedeutet dies: „Jeder einzelne hat (...) noch nie so wenig gearbeitet, aber alle gemeinsam noch nie so viel“ (Enzo Weber).²³ Über das IAB-Betriebspanel lässt sich die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle über den Anteil der Betriebe mit Nutzung flexibilisierter Arbeitszeit und den Anteil der Beschäftigten in flexibilisierten Arbeitszeitmodellen eingrenzen. Wie sich dabei im Zuge der Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle

²² Einfache Tätigkeiten sind als solche definiert, für deren Ausübung keine Berufsausbildung erforderlich ist. Für die Abgrenzung der qualifizierten Tätigkeiten wird die Zahl der Beschäftigten für die Verrichtung von Tätigkeiten abgefragt, deren Ausübung eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern. Hochqualifizierte Tätigkeiten sind solche, die einen Hochschulabschluss voraussetzen.

²³ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2024).

in den vergangenen Jahren die Strukturen in den Betrieben verändert haben, wird über die Gegenüberstellung der Betriebe ersichtlich, welche in den Jahren 2016 und 2023 auf verschiedene flexibilisierte Beschäftigungsformen zurückgegriffen haben. Wie **Abbildung 7** zeigt, nutzten im Jahr 2023 mehr Betriebe das Mittel einer Teilzeitbeschäftigung, der Beschäftigung auf Geringfügigkeits- oder Kurzfristigkeitsbasis und der Beschäftigung im Midi-Job-Bereich²⁴ als noch im Jahr 2016. So erhöhte sich zwischen den Jahren 2016 und 2023 der Anteil der saarländischen Betriebe, welche Personen auf Teilzeitbasis beschäftigten von 48 auf 52 Prozent. Wenngleich die Erhöhung bei dem Anteil der Betriebe mit geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten mit einem Zuwachs um 2 Prozentpunkte auf 67 Prozent im Gegensatz dazu etwas schwächer ausfiel, wird zugleich aber auch die weite Verbreitung dieser Beschäftigungsform im Saarland ersichtlich.²⁵ Die deutlichsten Veränderungen zeigen sich für den Midi-Job-Bereich. Hier hat sich der Anteil der Betriebe, welche diese Beschäftigungsform nutzen, seit dem Jahr 2016 mehr als verdoppelt. Im Jahr 2023 hatten insgesamt 63 Prozent der saarländischen Betriebe mindestens eine Person in ihrer Belegschaft, welche im Midi-Job-Bereich beschäftigt war.²⁶

Abbildung 7: Anteil der Betriebe mit Beschäftigten in Teilzeit, auf Geringfügigkeits- oder Kurzfristigkeitsbasis und im Midi-Job-Bereich an allen Betrieben im Saarland in den Jahren 2016 und 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2016 und 2023; hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Insgesamt können also für alle drei betrachteten Modelle, die im Sinne einer flexibilisierten Arbeitszeit interpretiert werden können, Anstiege in der Verbreitung unter den saarländischen Betrieben festgestellt werden. Dies ist auch mit einem Anstieg im Anteil der Beschäftigten, welche auf Basis dieser Arbeitszeitmodelle tätig waren, verknüpft. Wie **Abbildung 8** zeigt, nahm der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen an allen Beschäftigten des Saarlandes zwischen 2016 und 2023 um 2 Prozent zu. Im Jahr 2023 waren 18 Prozent aller Beschäftigten auf Basis eines Teilzeitvertrages tätig. Etwas geringer war der Anstieg bei den geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten. Dort kam es zwischen 2016 und 2023 zu einem Anstieg von 12 auf 13 Prozent. Wie anhand der unter den Betrieben

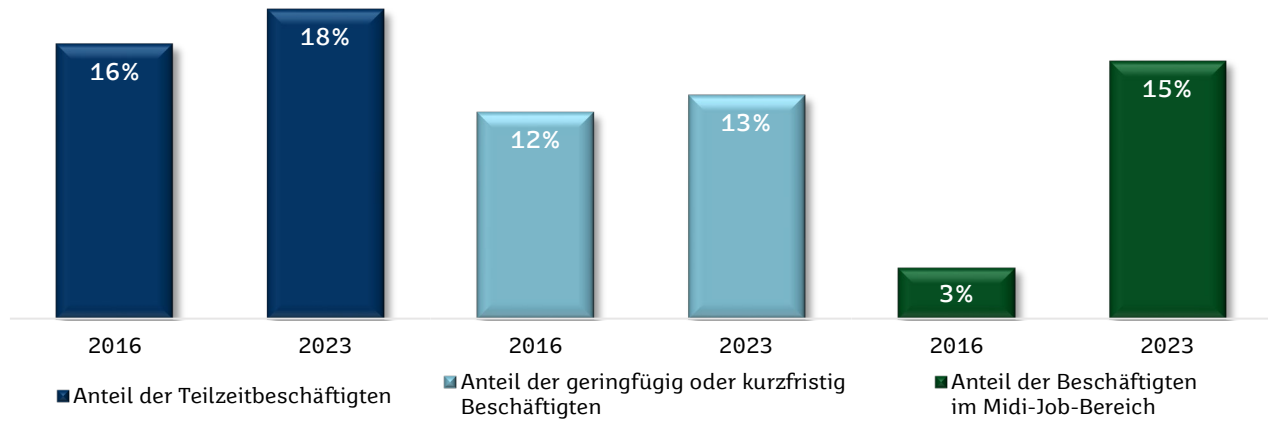
²⁴ Midi-Jobs sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, bei denen das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt. Der Übergangsbereich ist durch ein Arbeitsentgelt zwischen 521 und 2.000 Euro definiert. Für Midi-Job-Beschäftigten besteht eine Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung [Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a)].

²⁵ Erwähnenswert ist an dieser Stelle auch die Entwicklung zwischen den Jahren 2015 und 2016. Für diesen Zeitraum kam es zu einem markanten Rückgang um 5 Prozentpunkte, welcher auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zurückzuführen sein dürfte [vom Berge et al. (2016) sowie vom Berge und Weber (2017)].

²⁶ Bei der Betrachtung des Anteils der Betriebe mit Beschäftigten im Midi-Job-Bereich im Zeitverlauf liegt seit dem Jahr 2021 ein stufenweiser Anstieg vor. Zunächst (2021) hat sich dieser Anteil innerhalb von nur einem Jahr von 26 auf 42 Prozent erhöht. Ausschlaggebend für diese Entwicklung dürfte die erfolgte Anhebung der Verdienstobergrenze von 850 auf 1.300 Euro im Jahr 2019 gewesen sein. Diese Anhebung scheint etwas zeitversetzt für die Betriebe den Midi-Job-Bereich attraktiver gemacht zu haben. Mit der seit Januar 2023 weiter auf 2.000 Euro erhöhten Verdienstobergrenze steigt schließlich der Anteil der Betriebe mit Midi-Job-Beschäftigten nochmals stark an.

deutlich gestiegenen Verbreitung der Nutzung des Midi-Job-Bereiches erwartbar, findet sich für diesen auch die deutlichste Veränderung beim Anteil der Beschäftigten. Waren im Jahr 2016 noch 3 Prozent aller Beschäftigten im Saarland im Midi-Job-Bereich tätig, belief sich der Anteil im Jahr 2023 auf beachtliche 15 Prozent.

Abbildung 8: Anteil der Beschäftigten in Teilzeit, auf Geringfügigkeits- oder Kurzfristigkeitsbasis und im Midi-Job-Bereich an allen Beschäftigten im Saarland in den Jahren 2016 und 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2016 und 2023; hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

1.5 Kurzzusammenfassung

Die derzeitigen Personal- und Fachkräfteengpässe sind auf eine Mehrzahl an Faktoren und deren Zusammenwirken zurückzuführen. Der demografische Wandel hat hier einen nennenswerten Beitrag geleistet. Im Saarland ist in den letzten Jahren die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zurückgegangen. Diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren noch verstärken und weiterhin einen negativen Einfluss auf die Fähigkeiten der Betriebe ausüben, ihren Personal- und Fachkräftebedarf zu decken. Zusätzlich verschärft wird dieses Problem durch die gesellschaftlichen Trends hin zu kürzeren Arbeitszeiten, die sich über die Optimierung der Work-Life-Balance, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch generationale Werteverstärkungen ergeben. Denn kürzere Arbeitszeiten je Beschäftigten führen zu einem größeren Personal- und Fachkräftebedarf. Darüber hinaus muss davon ausgegangen werden, dass sich diese Entwicklung auf einen erhöhten Fachkräftebedarf verlagern wird, der nicht allein aufgrund der wandelnden qualifikatorischen Anforderungen durch die Digitalisierung und den technologischen Fortschritt getrieben sein wird.

Insgesamt machen diese Entwicklungen deutlich, dass in Zukunft neben dem Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland, auch die Aktivierung des endogenen Arbeitskräftepotenzials immer mehr in den Mittelpunkt der Agenda der Arbeitsmarktpolitik rücken muss.

Der betriebliche Personal- und Fachkräftebedarf im Fokus

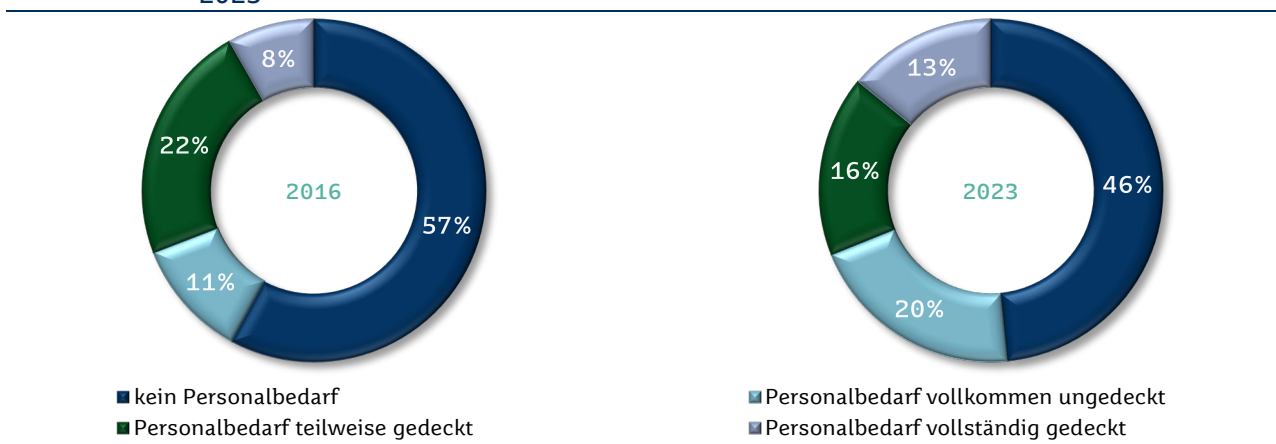
2. Der betriebliche Personal- und Fachkräftebedarf im Fokus

In diesem Kapitel werden die Problemlagen in der Personal- und Fachkräftesituation der saarländischen Betriebe in den Fokus gerückt. Dabei wird zunächst auf den allgemeinen Personalbedarf der Betriebe und deren Erfolg bei dessen Deckung eingegangen. Im Anschluss wird diese Betrachtung um den Fachkräftebedarf ergänzt. In diesem Kontext wird auch auf die angebotenen aber unbesetzten gebliebenen Fachkräftestellen eingegangen.²⁷ Der nicht gedeckte allgemeine Personalbedarf und auch der nicht gedeckte Fachkräftebedarf resultieren in Stellen, deren Besetzung weiterhin offen ist. Dem Ausmaß dieser zum Befragungszeitpunkt für eine sofortige Besetzung vorgesehenen Stellen in den saarländischen Betrieben widmet sich der letzte Abschnitt dieses Kapitel.

2.1 Der allgemeine Personalbedarf

Im ersten Halbjahr 2016 erfolgten in 31 Prozent und im ersten Halbjahr 2023 in 30 Prozent aller saarländischen Betriebe Personalzugänge.²⁸ Allerdings bleibt anhand dieser Größen unklar, ob es grundsätzlich einen Personalbedarf gegeben hat und sofern dieser vorlag, inwiefern dieser gedeckt werden konnte. Diese Information stellt **Abbildung 9** für die Jahre 2016 und 2023 bereit. Wie im direkten Vergleich erkennbar, hat sich der Anteil der Betriebe ohne Personalbedarf zwischen 2016 und 2013 von 57 auf 46 Prozent verringert. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass mehr Betriebe einen Personalbedarf hatten. Auffällig ist dabei die Veränderung im Anteil der Betriebe, die einen Personalbedarf bestätigten, jedoch keine Personalzugänge realisieren konnten. Im Jahr 2016 waren noch 11 Prozent der Betriebe mit dieser Situation konfrontiert. Im Jahr 2023 belief sich dieser Anteil schließlich auf 20 Prozent. Der Anstieg im Anteil der Betriebe mit Personalbedarf scheint sich hier verstärkt im Anstieg der in ihren Einstellungsbemühungen nicht erfolgreichen Betrieben widerzuspiegeln. Eine ebenfalls negative Entwicklung ist bei den Betrieben zu erkennen, die bei ihren Einstellungsbemühungen zumindest teilweise erfolgreich waren. Deren Anteil hat sich seit 2016 von 23 auf 16 Prozent reduziert. Mit Blick auf die Betriebe, die bei ihren Einstellungsbemühungen vollständig erfolgreich waren, ist die Entwicklung dagegen positiv. Der Anteil der Betrieb, die ihren Personalbedarf vollumfänglich decken konnten stieg von 8 auf 13 Prozent.

Abbildung 9: Anteil der Betriebe nach Deckung des Personalbedarfs im Saarland in den Jahren 2016 und 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2016 und 2023; hochgerechnete Werte für das erste Halbjahr.

²⁷ In der Logik des IAB-Betriebspanels handelt es sich dabei um Stellen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine entsprechende Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.

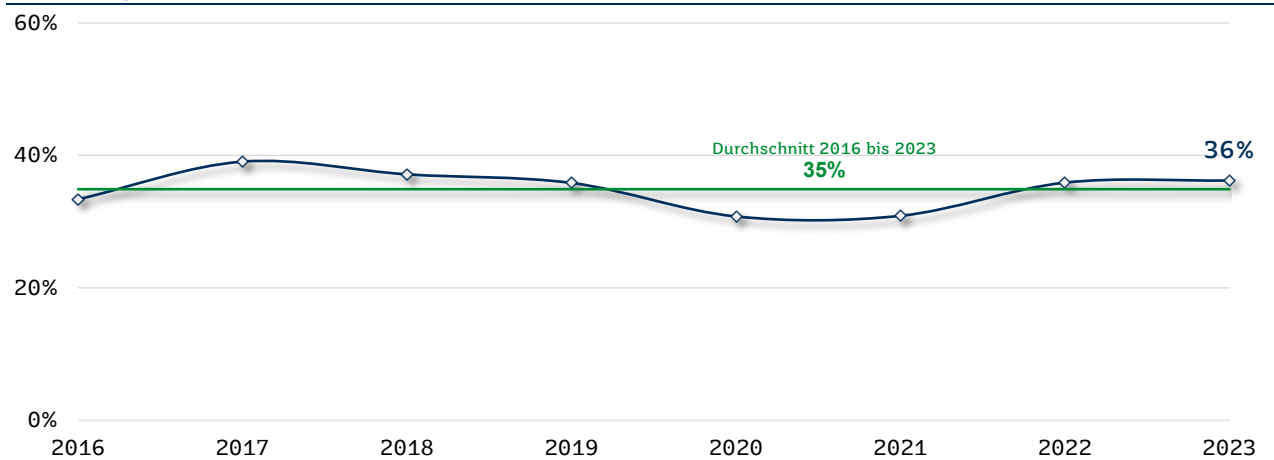
²⁸ Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, Saarland (2024).

Insgesamt resultierte dies darin, dass im ersten Halbjahr 2023 in 30 Prozent der Betriebe 33.000 Beschäftigte eingestellt wurden. Auch die Betrachtung der Verteilung der Personalzugänge nach den Tätigkeitsgruppen ist hilfreich für die Beurteilung der Beschäftigungsnachfrage der Betriebe. Die Daten des IAB-Betriebspanels belegen, dass sich die Personalzugänge des ersten Halbjahres 2023 auf die Beschäftigten zur Verrichtung (hoch-)qualifizierter Tätigkeiten konzentrierten. Von allen Personalzugängen entfielen 57 Prozent auf Zugänge für die Verrichtung (hoch-)qualifizierter Tätigkeiten und 42 Prozent auf die Verrichtung von einfachen Tätigkeiten, für deren Verrichtung keine Berufsausbildung bzw. kein Hochschulabschluss notwendig ist.²⁹

2.2 Der Fachkräftebedarf

Anhand der Fragen des IAB-Betriebspanels ist es zudem möglich den Bedarf an Fachkräften und den ungedeckten Fachkräftebedarf zu ermitteln. Insgesamt 36 Prozent der saarländischen Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2023 einen Bedarf an Fachkräften (Abbildung 10). Über den Zeitverlauf zeigt sich, dass sich der Anteil der Betriebe mit einem Fachkräftebedarf zwischen 2016 und 2017 zunächst erhöhte. Im Anschluss setzte eine Phase ein, in welcher der Anteil der Betriebe mit einem Fachkräftebedarf rückläufig war. Besonders deutlich war der Rückgang im Jahr 2020, dem ersten Jahr der Corona-Pandemie. In diesem Jahr ging der Anteil von 36 auf 31 Prozent zurück und verblieb auch im Jahr 2021 auf diesem Niveau. Mit dem Abklingen der Corona-Pandemie im Jahr 2022 nahm auch wieder der Anteil zu. In der Folge hatten im Jahr 2022 anteilig wieder genauso viele Betriebe einen Fachkräftebedarf wie vor der Corona-Pandemie. An diesem Niveau hat sich im Jahr 2023 nichts verändert. Sowohl im Jahr 2022 und im Jahr 2023 hatten 36 Prozent aller Betriebe des Saarlandes einen Fachkräftebedarf.

Abbildung 10: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Saarland von 2016 bis 2023



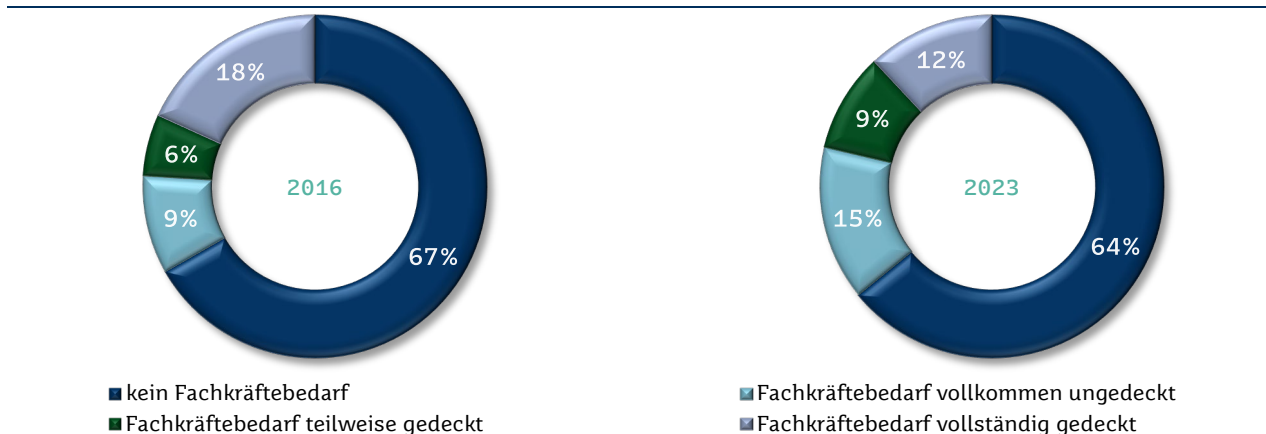
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2016 bis 2023; hochgerechnete Werte für das erste Halbjahr.

Wie bei dem Personalbedarf lassen sich auch bei dem Fachkräftebedarf die Anteile der Betriebe bestimmen, die bei der Deckung des Bedarfes vollständig, teilweise oder überhaupt nicht erfolgreich waren. Im ersten Halbjahr 2016 hatten 33 Prozent und im ersten Halbjahr 2023 in 36 Prozent aller saarländischen Betriebe einen Fachkräftebedarf. Wie erfolgreich die Betriebe bei der Deckung ihrer Fachkräftebedarfe im Jahr 2016 und im Jahr 2023 waren, zeigt Abbildung 11. Die Verteilungen der beiden Jahre unterscheiden sich deutlich. Der Anteil der Betriebe, die einen Fachkräftebedarf bestätigten, jedoch keine Fachkräfteeinstellungen realisieren konnten war im Jahr 2023 mit 15 Prozent um 6 Prozentpunkte größer als noch im Jahr 2016. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Betriebe,

²⁹ Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, Saarland (2024).

die ihren Fachkräftebedarf vollständig decken konnten von 18 auf 12 Prozent reduziert. Allein bei den Betrieben, die eine teilweise Deckung ihres Fachkräftebedarfes erzielen konnten, kam es zu einer leichten Erhöhung um 3 Prozentpunkte auf 9 Prozent.

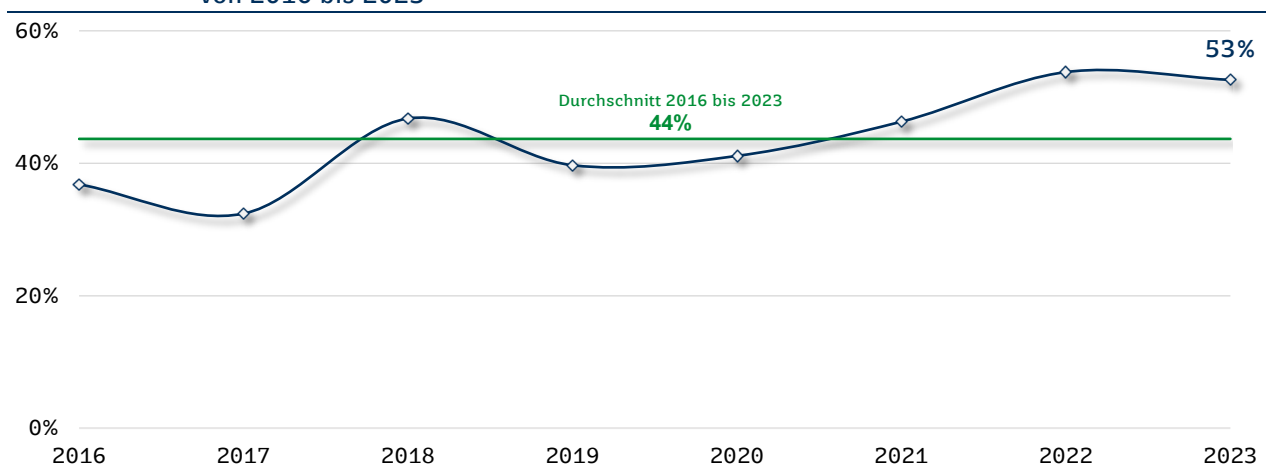
Abbildung 11: Anteil der Betriebe nach Deckung des Fachkräftebedarfs im Saarland in den Jahren 2016 und 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2016 und 2023; hochgerechnete Werte für das erste Halbjahr.

Kombiniert man darüber hinaus die Zahl der erfolgten Neueinstellungen für Fachkräftetätigkeiten und die Zahl der unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräftetätigkeiten, lässt sich der Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen an allen angebotenen Fachkräftestellen ermitteln. Von allen im Saarland im Verlauf des ersten Halbjahres 2023 angebotenen Fachkräftestellen, konnten 44 Prozent nicht besetzt werden. Eine andere Betrachtungsweise stellt die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote der Betriebe dar, welche in **Abbildung 12** dargestellt ist. Für diese Kenngröße ist festzustellen, dass diese im Saarland im Jahr 2023 bei 53 Prozent lag. Dies bedeutet, dass im Durchschnitt die saarländischen Betriebe mehr als die Hälfte ihrer jeweils angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzen konnten. Anhand der Darstellung der Entwicklung der durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote wird deutlich, dass sich die Nichtbesetzungsquote über die Jahre signifikant erhöht hat. Dieser starke Anstieg belegt, wie sehr die Betriebe damit zu kämpfen haben, ihre angebotenen Fachkräftestellen zu besetzen.

Abbildung 12: Durchschnittliche Nichtbesetzungsquote der angebotenen Fachkräftestellen im Saarland von 2016 bis 2023

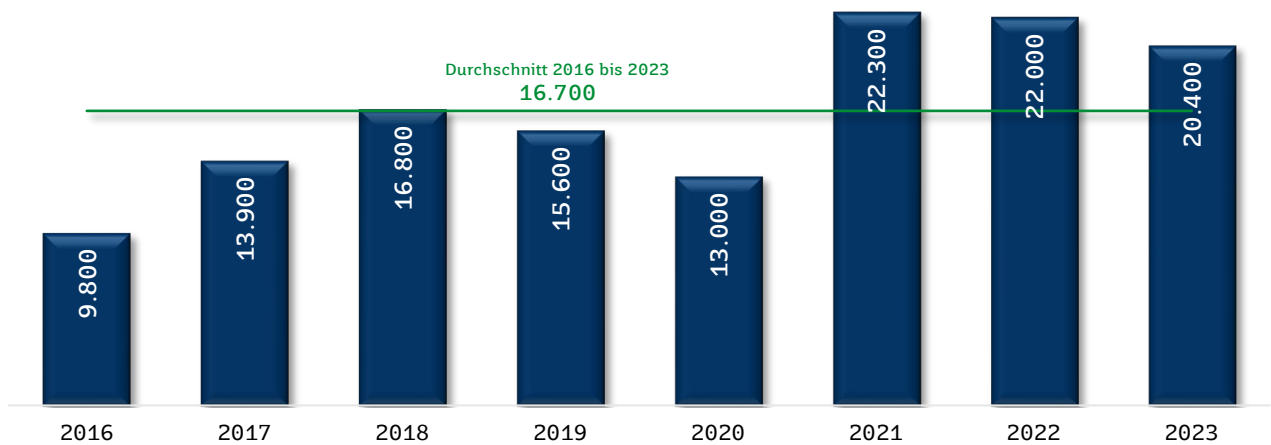


Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2016 bis 2023; hochgerechnete Werte für das erste Halbjahr.

2.3 Der offene Personalbedarf zum Befragungszeitpunkt

Wie in **Abschnitt 2.1** dargelegt, konnte im ersten Halbjahr 2023 ein gutes Drittel (36 Prozent) der Betriebe den eigenen Personalbedarf überhaupt nicht oder nur in Teilen decken. In der Konsequenz ergibt sich daraus, ein Bedarf an Stellen, deren Besetzung für sofort, d.h. zum nächstmöglichen Zeitpunkt, vorgesehen war. Einen solchen Bedarf bestätigten im Jahr 2023 insgesamt 29 Prozent der saarländischen Betriebe.³⁰ Die Gesamtzahl der offenen Stellen zeigt **Abbildung 13** im Zeitverlauf ab dem Jahr 2016. Wie zu erkennen ist, hat sich zwischen 2016 und 2023 die jährlich von den saarländischen Betrieben ausgewiesene Zahl sofort zu besetzender Stellen in zwei Phasen erhöht. Die erste Phase erfolgte zwischen 2016 und 2018. Dieser Anstieg legt nahe, dass insbesondere in den Jahren 2017 und 2018 ein erheblicher Teil der Arbeitskräftenachfrage der Betriebe nicht befriedigt werden konnte. So waren zum Befragungszeitpunkt 2018 insgesamt 16.800 Stellen in den saarländischen Betrieben vakant. In den Jahren 2019 und 2020 war die Zahl der offenen Stellen im Saarland rückläufig. Im Jahr 2021 ereignete sich der zweite signifikante Anstieg. Zwischen 2020 und 2021 stieg die Zahl der offenen Stellen um über 70 Prozent. Seitdem ist die Zahl der offenen Stellen wieder rückläufig. Allerdings war die im Jahr 2023 zum Befragungszeitpunkt bestätigte Zahl offener Stellen mit 20.400 weiterhin auf einem sehr hohen Niveau.

Abbildung 13: Zahl der offenen Stellen im Saarland von 2016 bis 2023



Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2016 bis 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

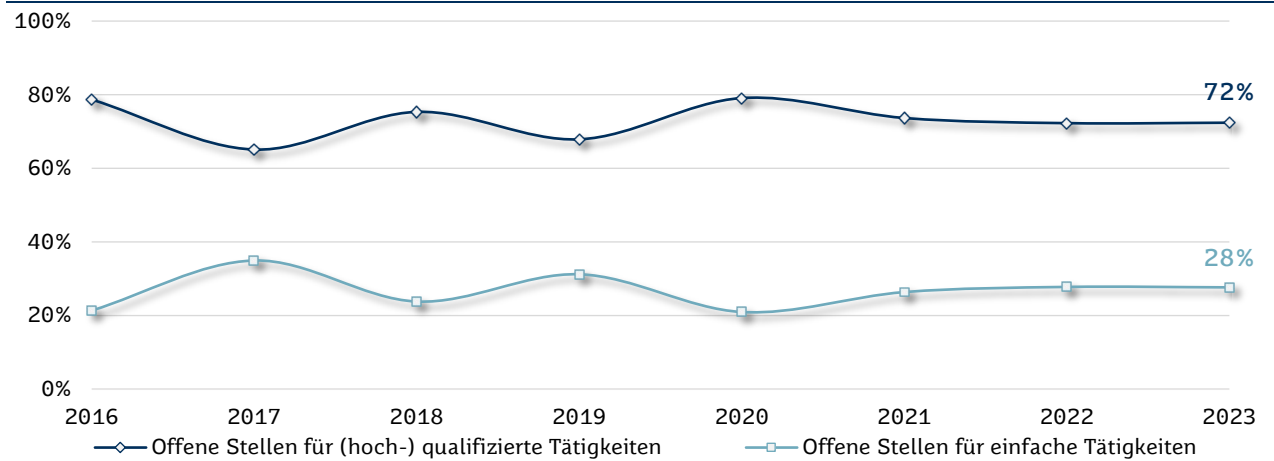
Bei dem deutlichen Anstieg im Jahr 2021 dürfte es sich um einen Nachhol- oder Ausgleichseffekt zu den ausgesetzten Einstellungen während der kritischen Phase der Corona-Pandemie handeln. Da die Zahl der offenen Stellen jedoch seither weiterhin auf einem sehr hohen Niveau verbleibt, kann zudem vermutet werden, dass die Betriebe zunehmend Probleme haben, ihren Personalbedarf zu decken und entsprechend nicht besetzte Stellen weiterhin als offen deklarieren.³¹

³⁰ Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, Saarland (2024).

³¹ Dafür spricht auch die erhöhte Zahl an Betrieben mit offenen Stellen. Im Jahr 2020 hatten insgesamt 22 Prozent aller saarländischen Betriebe zum Befragungszeitpunkt Stellen zur sofortigen Besetzung. In den darauffolgenden Jahren belief sich dieser Anteil auf bis zu 33 Prozent [Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, Saarland (2024)]. Zudem kann beobachtet werden, dass die Betriebe im Durchschnitt mehr vakante Stellen aufwiesen. Das Verhältnis der Zahl der offenen Stellen zu Betrieben mit offenen Stellen betrug 2020 noch 2,4 Stellen je Betrieb. Im Jahr 2023 lag dieser Wert bei 2,9 Stellen je Betrieb.

Differenziert man die offenen Stellen nach den beiden Gruppen zur Verrichtung einfacher und (hoch-)qualifizierter Tätigkeiten, waren bis 2020 bzw. 2021 regelmäßig leichte Verschiebungen in der Verteilung zu erkennen (Abbildung 14). In den letzten Jahren zeichnet sich dagegen eine Stabilisierung in der Verteilung der offenen Stellen für einfache und (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten ab. Sowohl im Jahr 2022 als auch im Jahr 2023 waren zum Befragungszeitpunkt 72 Prozent für die Verrichtung (hoch-)qualifizierter Tätigkeiten und 28 Prozent für die Verrichtung einfacher Tätigkeiten vorgesehen.³²

Abbildung 14: Verteilung der offenen Stellen nach Qualifikationsniveau von 2016 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2016 bis 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

2.4 Kurzzusammenfassung

In der Zusammenfassung der verschiedenen Bereiche des Personal- und Fachkräftebedarfs, welche im Rahmen dieses Kapitel betrachtet wurden, zeigen sich zum Teil deutliche Veränderungen seit dem Jahr 2016. Veränderungen, die deutlich machen, wie sehr sich in den letzten Jahren die Personal- und Fachkräfteengpässe zugespitzt haben.

So hat sich der Anteil der Betriebe mit einem Personalbedarf erhöht. Dies allerdings mit der Konsequenz, dass sich der Anteil der Betriebe, die ihren Personalbedarf nicht im gewünschten Umfang decken konnten, erhöht hat. Noch brisanter war die Entwicklung bei dem spezifischen Fachkräftebedarf. Auch hier hat sich zwischen 2016 und 2023 der Anteil der Betriebe mit einem Fachkräftebedarf erhöht. Denn nicht nur der Anteil der Betriebe, die ihren Fachkräftebedarf vollständig decken konnten, ging erkennbar zurück. Auch der Anteil der Betriebe, die trotz Bedarf keine einzige Fachkraft einstellen konnten, nahm deutlich zu. Diese Entwicklung spiegelt sich entsprechend auch in der durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote der Betriebe für deren angebotenen Fachkräftestellen wider. Konnten im Durchschnitt pro Betriebe im Jahr 2016 gut ein Drittel (37 Prozent) aller angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden, stieg dieser Wert bis 2023 auf 53 Prozent. Daher überrascht es nur wenig, dass einerseits zeitgleich der Bestand an Stellen, deren Besetzung zum nächstmöglichen Zeitpunkt angedacht war deutlich gestiegen ist und andererseits beinahe drei Viertel aller offenen Stellen für die Besetzung mit Fachkräften vorgesehen waren.

³² Die beobachtbaren Verschiebungen in der Verteilung der offenen Stellen nach dem Qualifikationsniveau sind dabei auf zum Teil unterschiedliche Entwicklungen in der zugrundeliegenden Zahl an offenen Stellen zurückzuführen. Weiterführende Informationen hierzu finden sich im diesjährigen Saarlandbericht [Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, Saarland (2024)].

Betriebliche Determinanten nicht besetzter Fachkräftestellen

3. Die betrieblichen Determinanten unbesetzter Fachkräftestellen

Insgesamt konnten im Durchschnitt über alle Betriebe 53 Prozent der jeweils von den Betrieben angebotenen Fachkräftestellen, dies sind Stellen für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten, nicht besetzt werden. Dabei wurde in [Abschnitt 2.2](#) aufgezeigt, dass Betriebe in unterschiedlichem Ausmaß bei der Besetzung ihrer angebotenen Fachkräftestellen waren. Ein gewisser Teil konnte alle Fachkräftestellen besetzen (Nichtbesetzungsquote: 0 Prozent). Wieder andere lediglich einen Teil (Nichtbesetzungsquote: 1 bis 99 Prozent) oder überhaupt keine (Nichtbesetzungsquote: 100 Prozent) ihrer angebotenen Fachkräftestellen besetzen.

In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob sich betriebliche Determinanten identifizieren lassen, welche mit dem Besetzungserfolg der angebotenen Fachkräftestellen verknüpft werden können. So wurde beispielsweise in [Abschnitt 1.2](#) angedeutet, dass kleinere Betriebe den Forderungen seitens der Beschäftigten nach höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen oftmals nicht gerecht werden können und somit weniger erfolgreich bei der Besetzung ihrer angebotenen Fachkräftestellen sind. Die sich daraus ergebende Hypothese würde demnach besagen, dass die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote kleinerer Betriebe größer sein müsste als die größerer Betriebe.

Unter Rückgriff auf die Befragungsergebnisse der IAB-Betriebspanels 2023 verfolgt dieses Kapitel das Ziel, derartige Verknüpfungen zu identifizieren. Dabei ist allerdings ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass eine Kausalität nicht eindeutig nachgewiesen werden kann. Im bereits erwähnten Beispiel der Betriebsgröße könnte eine weitere Erklärung auch darin bestehen, dass die kleineren Betriebe mit erhöhten Nichtbesetzungsproblemen verstärkt in für Beschäftigte weniger attraktiven Wirtschaftsbereichen tätig oder im ländlichen Raum ansässig sind. Vor diesem Hintergrund sind die im Folgenden gezeigten Ergebnisse eher als Beobachtungen zu verstehen, deren kausale Interpretation nur mit sorgfältiger und kritischer Herangehensweise zulässig ist.

3.1 Die Erläuterung der Methodik

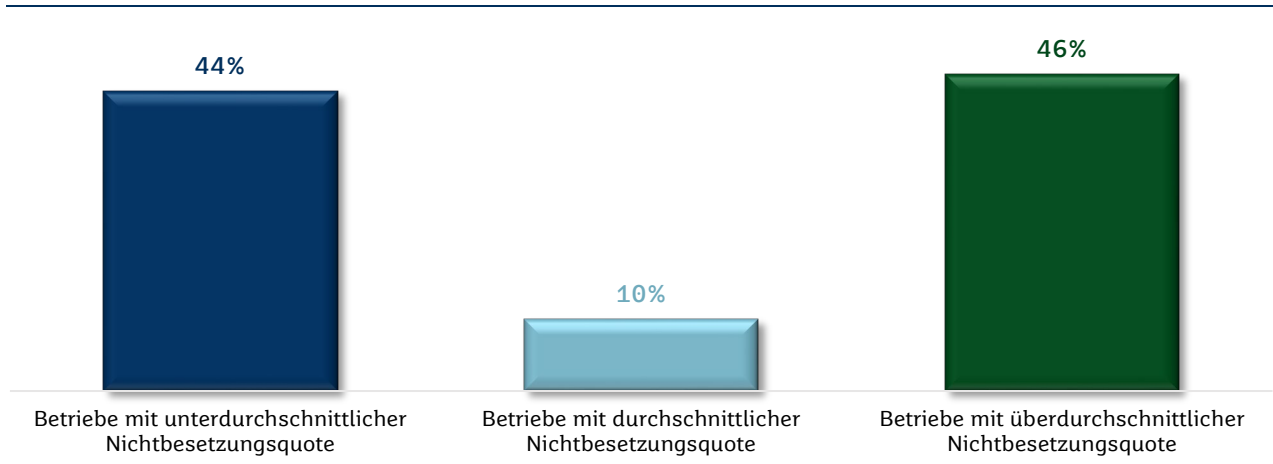
Die Grundlage für die im nachfolgenden betrachtete Betriebe bilden die 36 Prozent der saarländischen Betriebe, die im ersten Halbjahr 2023 einen Fachkräftebedarf hatten ([Abschnitt 3.1](#)). Unter diesen Betrieben reicht die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote der Betriebe für deren angebotenen Fachkräftestellen von 0 bis 100 Prozent. Der Durchschnitt über alle Betriebe belief sich auf 53 Prozent nicht besetzte Fachkräftestellen je Betrieb.

Da es sich bei den hier berücksichtigten Betrieben um eine Stichprobe handelt deren Nichtbesetzungsquoten anschließend an die tatsächliche Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen des Saarlandes hochgerechnet wurden, handelt es sich um statistisch geschätzte Werte. Die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote der Betriebe bewegt sich auf Basis der auf die Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen hochgerechneten Daten mit einer 99-prozentigen Wahrscheinlichkeit in einem Konfidenzintervall zwischen 47 und 58 Prozent. Diese Intervallgrenzen wurden für die hier gemachten Analysen für eine Betriebstypisierung verwendet. Insgesamt wurden die Betriebe mit einem Fachkräftebedarf in drei Typen unterteilt:

- **Betriebstyp 1:**
Betriebe mit einer unterdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquote (Nichtbesetzungsquote: 0 bis unter 43 Prozent)
- **Betriebstyp 2:**
Betriebe mit einer durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote (Nichtbesetzungsquote: 43 bis 55 Prozent)
- **Betriebstyp 3:**
Betriebe mit einer überdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquote (Nichtbesetzungsquote: 56 bis 100 Prozent)

Abbildung 15 veranschaulicht die Verteilung der Betriebe auf die drei definierten Betriebstypen. Insgesamt 10 Prozent der Betriebe weisen eine durchschnittliche Nichtbesetzungsquote auf. Der Anteil der Betriebe mit einer unterdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquote (44 Prozent) und einer überdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquote (46 Prozent) waren zueinander vergleichbar.

Abbildung 15: Verteilung der Betriebe nach der Kategorisierung der Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen im Saarland im Jahr 2023



Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote (N = 367).
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Nachfolgend werden nun diese drei Betriebstypen unter Rückgriff auf ausgewählte betriebliche Charakteristika eingehender beleuchtet. Diese Charakteristika gliedern sich in drei thematische Blöcke. Im ersten thematischen Block werden allgemeine betriebliche Charakteristika berücksichtigt. Zu diesen zählen die Betriebsgröße, der Wirtschaftsbereich, die Tarifbindung sowie die Arbeitsproduktivität als auch die Investitionstätigkeit der Betriebe. Der zweite thematische Block zielt auf die von den Betrieben eigenverantwortlich steuerbaren Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Dies umfasst einen Index über die subjektive Bedeutungseinschätzung verschiedener Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sowie die Aus- und Weiterbildungsaktivität der Betriebe. Der dritte thematische Block fokussiert solche Charakteristika, die sich aufgrund eines erhöhten ungedeckten Fachkräftebedarfs negativ auf die Betriebe auswirken könnten. Dabei wird auf das wirtschaftliche Ergebnis der Betriebe, auf die Innovationstätigkeit sowie auf die Notwendigkeit von Überstunden eingegangen.

3.2 Die allgemeinen betrieblichen Charakteristika

Die Betriebsgröße

Welche Verbindung besteht zwischen der Beschäftigtenzahl eines Betriebes und dem Erfolg bei der Deckung des Fachkräftebedarfs? Dieser Frage wird in diesem Abschnitt nachgegangen. Dabei orientiert sich die beschriebene Einteilung der Betriebe entlang ihrer Beschäftigtenzahl an den Richtlinien der Europäischen Union zur Bestimmung von kleinen und mittleren Unternehmen.³³ Zur exakten Abgrenzung der Betriebsgrößenklassen werden drei Schwellenwerte angelegt: Der erste Schwellenwert basiert auf der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die anderen zwei Schwellenwerte gründen sich auf den Jahresumsatz bzw. die Jahresbilanzsumme eines Unternehmens. Dieser Bericht greift für die Abgrenzung der Betriebsgrößenklassen auf den Schwellenwert der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zum Stichtag des 30. Juni zurück. Dabei werden folgende drei Betriebsgrößenklassen definiert:

Abbildung 16: Abgrenzung der Betriebsgrößenklassen anhand der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter



Kleinstbetriebe

unter 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Kleinbetriebe

10 bis 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Mittlere bis große Betriebe

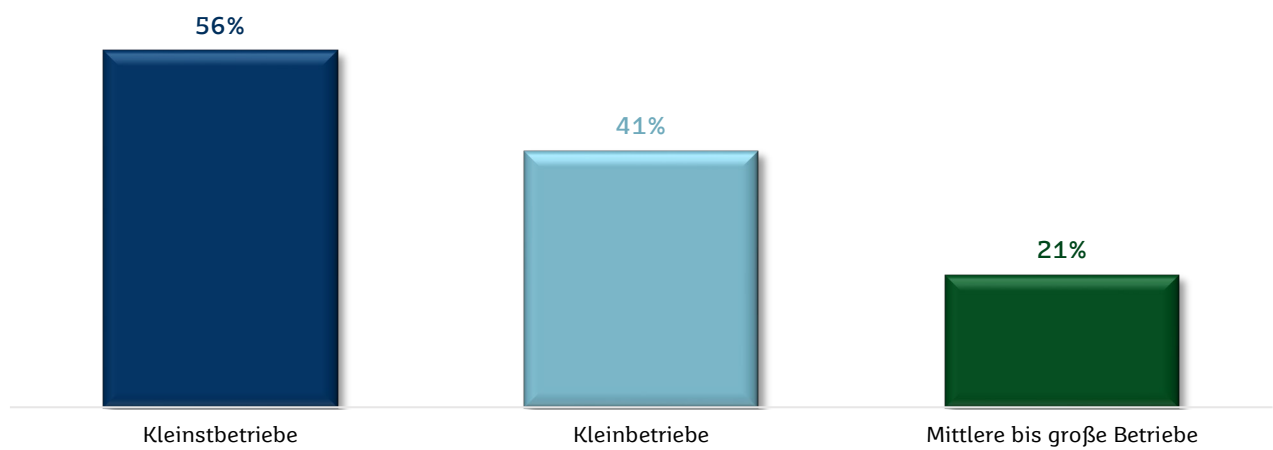
50 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: Eigene Darstellung.

Wie anhand von **Abbildung 17** ersichtlich wird, nimmt mit der Betriebsgröße der Anteil der Betriebe mit einer überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquote für Fachkräftestellen ab. Von allen Kleinstbetrieben wiesen 56 Prozent eine überdurchschnittliche Nichtbesetzungsquote auf. Unter den Kleinbetrieben belief sich der Anteil noch auf 41 Prozent und unter den mittleren bis großen Betrieben hatten noch lediglich 21 Prozent eine überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquote für die von Ihnen angebotenen Fachkräftestellen. Es kann demnach festgehalten werden, dass insbesondere die Kleinstprobleme Schwierigkeiten ihren Fachkräftebedarf zu decken.

³³ Europäische Kommission, Generaldirektion Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU (2021).

Abbildung 17: Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angeboten Fachkräftestellen nach Betriebsgröße im Saarland im Jahr 2023



Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote.
 Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Branchenzugehörigkeit

Über den Fragebogen des IAB-Betriebspanels wird auch die Branchenzugehörigkeit der Betriebe erfasst. Diese ist an die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 angelehnt und erlaubt eine vergleichbare Zuordnung der Betriebe. Aufgrund limitierender Fallzahlen in der Stichprobe erfolgt lediglich die Betrachtung von ausgewählten Fokusbranchen auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftsabschnitte. Bei den Fokusbranchen handelt es sich auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche um das Produzierende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich. Zusätzlich sind als Fokusbranchen das Verarbeitende Gewerbe (als untergeordneter Wirtschaftsabschnitt des Produzierenden Gewerbes) sowie der Bereich Handel und Reparatur (einschließlich Kraftfahrzeughandel und -reparatur) und das Gesundheits- und Sozialwesen (als untergeordnete Wirtschaftsabschnitte des Dienstleistungsbereiches) definiert. Nachfolgend findet sich eine allgemeine Übersicht zu den Abgrenzungen der Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftsabschnitte.

Tabelle 1: Systematik der Wirtschaftsbereiche

Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
Produzierendes Gewerbe
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
Energie und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung
Verarbeitendes Gewerbe
Baugewerbe
Dienstleistungsbereich
Handel (Kfz-Handel, Kfz-Reparatur, Einzelhandel, Großhandel, Tankstellen)
Verkehr und Lagerei
Information und Kommunikation
Beherbergung und Gastronomie
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen
Erziehung und Unterricht
Gesundheits- und Sozialwesen
Sonstige Dienstleistungen
Öffentlicher Bereich
Organisationen ohne Erwerbszweck, Öffentliche Verwaltung

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Statistisches Bundesamt, 2008) und der Branchenzugehörigkeitsabfrage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels.

Unter Berücksichtigung der eben benannten Fokusbranchen ist festzustellen, dass der Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlich hoher Nichtbesetzungsquote im Produzierenden Gewerbe (56 Prozent) höher war als im Dienstleistungsbereich (44 Prozent). Konzentriert man sich auf das Verarbeitende Gewerbe als Teilbereich des Produzierenden Gewerbes, war dieser Anteil mit 59 Prozent sogar noch etwas größer. Innerhalb des Dienstleistungsbereiches, in den Bereichen Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen sind ebenfalls Unterschiede zu erkennen. Im Gesundheits- und Sozialwesen belief sich der Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquoten auf 37 Prozent. Im Vergleich dazu hatte der Bereich Handel und Reparatur deutlich stärker mit Fachkräfteengpässen zu kämpfen. Gut die Hälfte aller Betriebe dieses Wirtschaftsbereiches hatten überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten.

Tabelle 2: Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen nach Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2023

Branchenzugehörigkeit	Anteil der Betriebe
Produzierendes Gewerbe	56%
darunter: Verarbeitendes Gewerbe	59%
Dienstleistungsbereich	44%
darunter: Handel und Reparatur	52%
darunter: Gesundheits- und Sozialwesen	37%
Gesamt:	46%

Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Auch wenn die in **Tabelle 2** betrachteten Wirtschaftsbereiche nur ein Schlaglicht auf die gesamte Wirtschaftsstruktur des Saarlandes werfen können, wird dennoch anhand der zum Teil großen Unterschiede ersichtlich, dass sich Fachkräfteengpässe auf Branchen unterschiedlich stark ausprägt. Dies mag einerseits auch daran liegen, dass sich Wirtschaftsbereiche im Bedarf an Fachkräften grundsätzlich unterscheiden.³⁴ Andererseits kann auch für potenzielle Fachkräfte die Attraktivität der Beschäftigung in bestimmten Bereichen ein Treiber für die variierende Deckung des Fachkräftebedarfs sein.

Die Tarifbindung

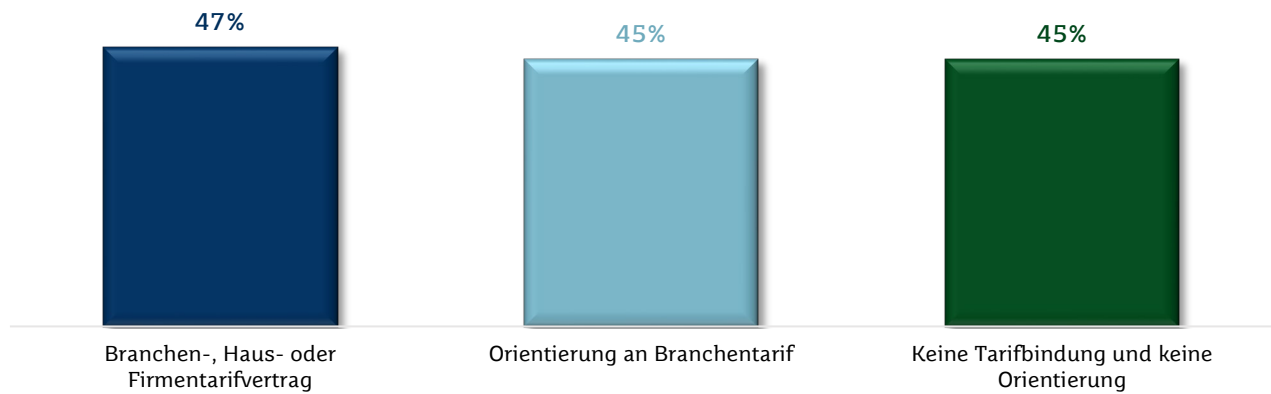
Ob ein Betrieb einer Tarifbindung unterliegt oder nicht, könnte durchaus ein Kriterium für oder gegen eine Beschäftigungsaufnahme in einem Betrieb sein. Mithilfe des IAB-Betriebspanels und der zugrunde liegenden Fallzahl lassen sich drei Typen der Tarifbindung abgrenzen. dabei handelt es sich um Betriebe,

- die einem Branchen- Haus oder Firmentarifvertrag unterliegen,
- die nicht tarifgebunden sind, sich aber bei der Höhe der Löhne und Gehälter an bestehenden Branchentarifen orientieren und
- die nicht tarifgebunden sind und sich auch nicht an tarifvertraglichen Regelungen orientieren.

³⁴ An dieser Stelle kann auf die interaktive Fachstatistik „Engpassanalyse“ der Bundesagentur für Arbeit hingewiesen werden (<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html> - zuletzt abgerufen: 07.10.2024). Diese erlaubt es auf regionaler Ebene konkrete Engpässe auf Basis der Klassifikation der Berufe zu identifizieren.

Die Unterschiede im Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquoten über die drei Typen der Tarifbindung sind nur gering (**Abbildung 18**). Unter den Betrieben, die einem Branchen-, Firmen- oder Haustarifvertrag unterliegen, belief sich der Anteil an Betrieben mit überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquoten auf 47 Prozent. Bei Betrieben die sich bei der Höhe der Löhne und Gehälter an Branchentarifen orientierten und bei den Betrieben ohne Tarifbindung und ohne Orientierung an Branchentarifen beliefen sich die Anteile jeweils auf 45 Prozent.

Abbildung 18: Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen nach der Tarifbindung der Betriebe im Saarland im Jahr 2023



*Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.*

Die Arbeitsproduktivität

Die durchschnittliche Arbeitsproduktivität je Beschäftigten stellt eine Größe dar, die es erlaubt, die Wirtschaftskraft der Betriebe greifbar zu machen. Diese durchschnittliche Arbeitsproduktivität der Betriebe ermittelt sich über den Durchschnitt der Bruttowertschöpfung je Beschäftigten eines Betriebes.³⁵ Für das Geschäftsjahr 2022 lässt sich im Durchschnitt über alle saarländischen Betriebe eine durchschnittliche Arbeitsproduktivität in Höhe von 53.300 Euro bestimmen (**Tabelle 3**). Ein Beschäftigter steuerte demnach im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich 53.300 Euro zu der gesamten Bruttowertschöpfung eines Betriebes bei. Unter den Betrieben mit einem Fachkräftebedarf belief sich die Arbeitsproduktivität je Beschäftigten auf 62.300 Euro. Für die Betriebe ohne Fachkräftebedarf lag die Arbeitsproduktivität je Beschäftigten dagegen bei 47.500 Euro. Dies deutet grundsätzlich an, dass Betriebe mit Fachkräften eine höhere Spezialisierung aufweisen und somit auch ein höheres Geschäftsvolumen erwirtschaften können.

Allerdings zeigt **Tabelle 3** an dieser Stelle, dass mit zunehmender Nichtbesetzungsquote eine abnehmende Arbeitsproduktivität je Beschäftigten einhergeht. Unter den Betrieben, die überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten aufwiesen, belief sich die Arbeitsproduktivität je Beschäftigten im Geschäftsjahr 2022 im Durchschnitt auf 50.400 Euro. Lag eine durchschnittliche Nichtbesetzungsquote vor, betrug die durchschnittliche Arbeitsproduktivität eines Beschäftigten bereits 56.100 Euro. Unter den Betrieben mit unterdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten erwirtschaftete ein Beschäftigter im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich 70.600 Euro. An dieser Stelle ist aber

³⁵ Die Bruttowertschöpfung wird auf Basis der Informationen des IAB-Betriebspanels über die Höhe des erwirtschafteten Geschäftsvolumens eines Betriebes abzüglich der aufgetragenen Vorleistungen und Fremdkosten bestimmt. Zur Bestimmung der Arbeitsproduktivität je Beschäftigten wird die Bruttowertschöpfung durch die Zahl der Beschäftigten zum 30. Juni des Vorjahres (2022) dividiert. Bei der Berechnung wurden Betriebe der Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentliche Verwaltung nicht berücksichtigt.

auch ausdrücklich auf die Ergebnisse zur Beschäftigtenzahl der Betriebe hinzuweisen. Diese haben gezeigt, dass insbesondere Kleinbetriebe überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquote aufweisen. Gleichzeitig ist aber auch bekannt, dass die Arbeitsproduktivität mit zunehmender Betriebsgröße steigt.³⁶

Tabelle 3: Arbeitsproduktivität je Beschäftigten nach dem Vorliegen eines Fachkräftebedarfes, nach kategorisierter Höhe der Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen und insgesamt im Saarland im Jahr 2023

Kategorien der Nichtbesetzungsquote	Durchschnittliche Arbeitsproduktivität je Beschäftigten
Betriebe ohne Fachkräftebedarf	47.500 Euro
Betriebe mit Fachkräftebedarf	62.300 Euro
darunter: Betriebe mit unterdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	70.600 Euro
darunter: Betriebe mit durchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	56.100 Euro
darunter: Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	50.400 Euro
Gesamt:	53.300 Euro

Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Investitionsaktivität

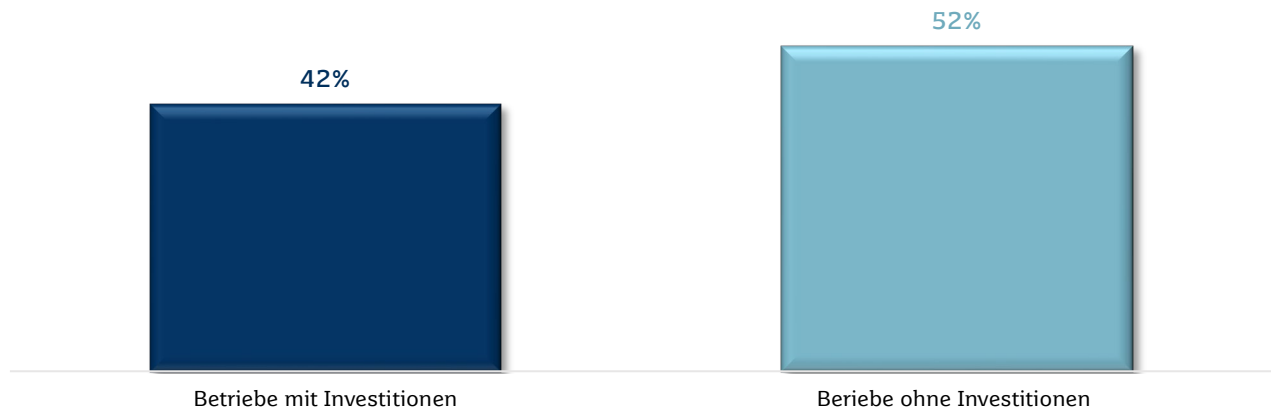
Mit Sicherheit geht die Behauptung zu weit, ein investierender Betrieb, ist ein moderner Betrieb. Für eine solche Schlussfolgerung müssen auch die Art der Investitionen, das Betriebsklima und die Betriebskultur berücksichtigt werden. Im Mindestmaß kann man aber einem Betrieb aufgrund der Tatsache von getätigten Investitionen eine gewisse Zukunftsgewandtheit unterstellen. Daher soll auch kurz hier ein Blick auf die Anteile der Betriebe mit überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquoten für die seitens der Betriebe angebotenen Fachkräftestellen differenziert nach dem Vorliegen von Investitionen im Geschäftsjahr 2022 geworfen werden.³⁷ An dieser Stelle bestätigen die Daten des IAB-Betriebspanels, dass unter den Betrieben, die im Geschäftsjahr 2022 Investitionen getätigt haben, der Anteil an Betrieben mit überdurchschnittlich hoher Nichtbesetzungsquote niedriger ist (42 Prozent) als unter den Betrieben, die auf Investitionen verzichteten (52 Prozent).

Auch wenn eine Vielzahl an logischen Überlegungen eindeutige Schlussfolgerungen zu einem möglichen Zusammenhang zwischen der Investitionstätigkeit und der Nichtbesetzung von Fachkräftestellen unterbinden, wird über die Unterschiede zwischen den beiden gezeigten Anteilswerten dennoch angedeutet, dass beide Bereiche entweder unmittelbar miteinander verknüpft sind oder zugleich von weiteren betrieblichen Charakteristika beeinflusst werden.

³⁶ Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, Saarland (2024).

³⁷ Als mögliche Investitionsziele der Betriebe werden im IAB-Betriebspanel die vier Bereiche i) Grundstücke, Gebäude, ii) EDV, Informations- und Kommunikationstechnik, iii) Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie iv) Verkehrsmittel und Transportsysteme erfasst.

Abbildung 19: Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen nach dem Vorliegen von Investitionen im Saarland im Jahr 2023



Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

3.3 Die eigenverantwortlich steuerbaren Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

Die Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs wird seitens der Betriebe häufig über den am Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräftebestand gedeckt. Eine andere Möglichkeit ist, eigene Fachkräfte auszubilden oder Beschäftigte durch Qualifizierungsmaßnahmen zu Fachkräften weiterzubilden. Entlang dieser beiden Möglichkeiten wird nachfolgend geprüft, ob Betriebe, die in der Aus- und Weiterbildung aktiv sind, niedrigere Anteile an Betrieben überdurchschnittlich hoher Nichtbesetzungsquote aufweisen als solche Betriebe, die auf solche Maßnahmen verzichten. Den Einstieg in dieses Kapitel bildet aber eine Betrachtung zu der Bedeutung verschiedenster Strategien der Fachkräftesicherung in Rückgriff auf die kategorisierte Höhe der Nichtbesetzungsquoten für die angebotenen Fachkräftestellen.

Die Bewertung ausgewählter Strategien der Fachkräftesicherung

Angesichts der großen Schwierigkeiten der Betriebe, den eigenen Fachkräftebedarf zu decken, sind Betriebe zunehmend gefordert, die Sicherung des Fachkräftebedarfs bzw. die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Eigeninitiative zu gewährleisten. Dabei stehen verschiedenste Strategien zur Auswahl, deren Bedeutung für den eigenen Betrieb im Rahmen der IAB-Betriebspanelbefragungen 2023 auf einer dreistufigen Skala (1: keine / 2: gering / 3: hoch) erfasst wurde. Nachfolgende Aufzählung stellt dabei einen Überblick über die abgefragten Strategien bereit.

- Eigene betriebliche Ausbildung
- Weiterbildung von Beschäftigten
- Längerfristige Personalentwicklung
- Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen
- Ältere Beschäftigte, 60 Jahre oder älter, länger im Betrieb halten
- Einsatz von Leiharbeit
- Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland
- Zahlung von höheren Löhnen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die betrieblichen Determinanten unbesetzter Fachkräftestellen

- Kooperation mit Schulen, Hochschulen oder weiteren Bildungsträgern
- Kooperation mit Kammern, Agenturen für Arbeit oder Job-Centern
- Werben für den Betrieb als Arbeitgeber, z. B. durch Öffentlichkeitsarbeit und die Nutzung sozialer Netzwerke
- Sonstige Strategien

Über die insgesamt 13 abgefragten Strategien wurde für jeden Betrieb ein Index gebildet. Für diesen Index liegt ein Bereich zwischen 0 (alle Strategien wurden mit **keiner Bedeutung** bewertet) und 1 (alle Strategien wurden mit **hoher Bedeutung** bewertet). Erstaunlicherweise zeigt sich kein Unterschied zwischen den drei anhand ihrer Nichtbesetzungsquote für die angebotenen Fachkräftestellen abgegrenzten Betriebstypen (**Tabelle 4**). Egal, ob der Betrieb zur Gruppe derjenigen mit einer unter- oder überdurchschnittlichen bzw. durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote zählte, in jeder Betriebsgruppe wurde ein durchschnittlicher Indexwert von 0,55 oder 0,56 Prozent erzielt. Die Gesamtbedeutung der 13 verschiedenen Strategien wurde demnach mit etwas höher als „gering“ bewertet. Zugleich wird aber auch anhand der **Tabelle 4** ersichtlich, dass ein Fachkräftebedarf mit einer höherem Indexwert einhergeht. Während Betriebe ohne Fachkräftebedarf einen Indexwert von 0,39 erzielten, erreichten die Betriebe mit Fachkräftebedarf einen Indexwert von 0,55.

Tabelle 4: Indexwert zur Bedeutung ausgewählter Strategien der Fachkräftesicherung nach dem Vorliegen eines Fachkräftebedarfes, nach kategorisierter Höhe der Nichtbesetzungsquote für angeboten Fachkräftestellen und insgesamt im Saarland im Jahr 2023

Kategorien der Nichtbesetzungsquote	Indexwert zur Bedeutungsbeimessung der Fachkräftestrategien
Betriebe ohne Fachkräftebedarf	0,39
Betriebe mit Fachkräftebedarf	0,55
darunter: Betriebe mit unterdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	0,56
darunter: Betriebe mit durchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	0,55
darunter: Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	0,56
Gesamt:	0,45

Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Ausbildungsaktivität der Betriebe

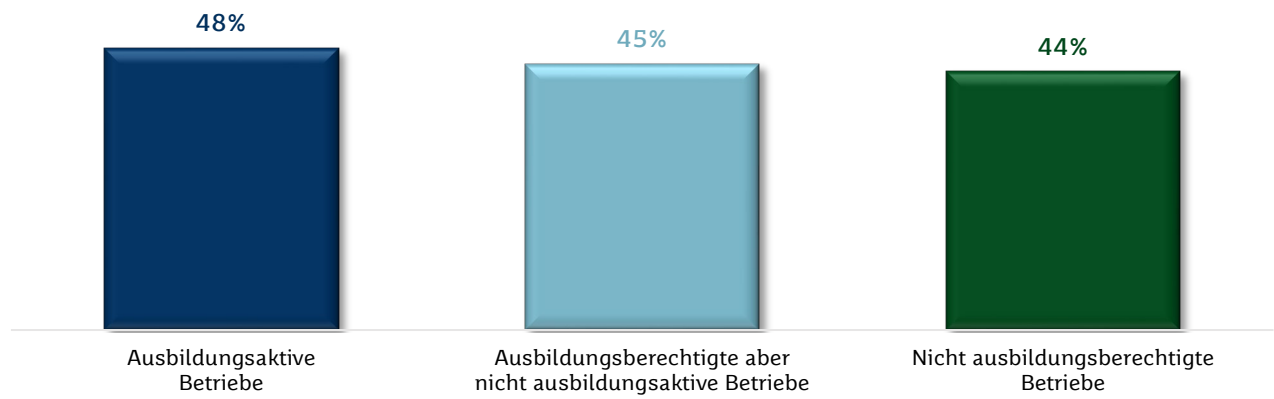
Nicht jeder Betrieb erfüllt die gesetzlichen Anforderungen zur Ausbildungsbefähigung. Und selbst wenn ein Betrieb formal ausbildungsberechtigt ist, bedeutet dies nicht, dass er auch aktiv am Ausbildungsgeschehen teilnimmt. Es liegen demnach drei verschiedene Betriebstypen entlang der Ausbildungsbeteiligung vor:

- Ausbildungsaktive Betriebe,
- ausbildungsberechtigte aber nicht ausbildungsaktive Betriebe und
- nicht ausbildungsberechtigte Betriebe.

Die Unterschiede zwischen den Anteilen an Betrieben mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für die angebotenen Fachkräftestellen sind an dieser Stelle nur gering, deuten aber die Tendenz höherer Anteile an Betrieben mit überdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten für die ausbildungsaktiven Betriebe an (**Abbildung 20**). Dies mag zu der Annahme verleiten, dass Betriebe aufgrund der Fachkräfteengpässe verstärkt auf die eigene betriebliche Ausbildung setzen. Angesicht

der aber nur geringen Unterschiede wird von dieser kausalen Interpretation der Ergebnisse abgeraten.

Abbildung 20: Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen nach der Ausbildungsaktivität der Betriebe im Saarland im Jahr 2023

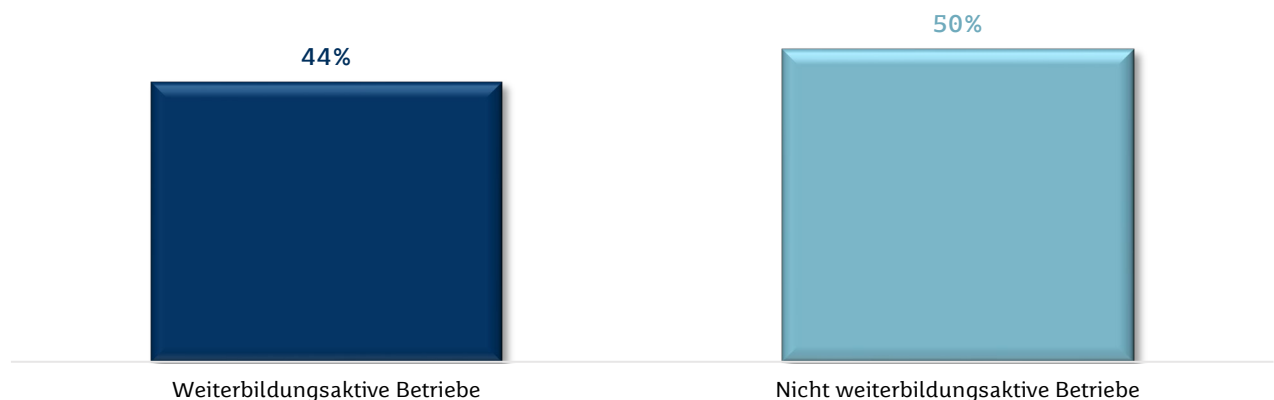


Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Weiterbildungsaktivität der Betriebe

Wenngleich ebenfalls nur mit einem geringen Unterschied ersichtlich, zeigt sich bei der Weiterbildungsaktivität der Betriebe ein zu der Ausbildungsaktivität der Betriebe abweichendes Bild.³⁸ Unter den Betrieben, welche die Weiterbildung ihrer Beschäftigten im ersten Halbjahr 2023 förderten, belief sich der Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten auf 44 Prozent. Verzichtete der Betrieb dagegen auf die Weiterbildung der eigenen Beschäftigten, belief sich der Anteil auf 50 Prozent.

Abbildung 21: Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen nach dem Vorliegen von Investitionen im Saarland im Jahr 2023



Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

³⁸ Die Weiterbildungsaktivität der Betriebe wird über die Frage erfasst, ob der jeweilige Betrieb grundsätzlich Weiterbildungsmaßnahmen für seine Beschäftigten förderte. Förderung heißt hier konkret eine Freistellung und/oder eine zumindest anteilige Kostenübernahme durch den Betrieb, um den Beschäftigten die Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Aber auch hier könnte ein Betriebsgrößeneffekt die Ergebnisse mit beeinflussen. Kleinere Betriebe fördern seltener die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.³⁹ Zugleich weisen diese aber, wie im vorherigen Abschnitt gezeigt, höhere Anteile an Betrieben mit hohen Nichtbesetzungsquoten für die angebotenen Fachkräftestellen auf.

3.4 Die Auswirkungen auf die Betriebe

Es wurde bereits angedeutet, dass unter Fachkräfteengpässen leidende Betriebe oft in ihrer Wettbewerbsfähigkeit eingeschränkt sind oder sich dies negativ auf die wirtschaftliche Lage der Betriebe auswirkt. Auf Basis bestimmter Fragen des IAB-Betriebspanels können auch hierzu Einblicke mit Bezug auf die kategorisierte Höhe der Nichtbesetzungsquoten für die angebotenen Fachkräftestellen bereitgestellt werden. Dieser Abschnitt bezieht sich dabei auf die Bewertung der Ertragslage des letzten Geschäftsjahres und die Erwartungshaltung zu der Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Geschäftsjahr. Auch wird der eingangs erwähnten Aussage zu einer aufgrund von fehlenden Fachkräften gehemmten Innovationsfähigkeit der Betriebe nachgegangen. Zudem wird ein Blick auf Unterschiede hinsichtlich der Notwendigkeit von Überstunden geworfen.

Die wirtschaftliche Lage

Die Betriebe werden regelmäßig im IAB-Betriebspanel gebeten, die Ertragslage des abgeschlossenen Geschäftsjahrs nach dem Schulnotensystem, das heißt von sehr gut (1) bis mangelhaft (5), zu bewerten. Im Durchschnitt über alle Betriebe mit Fachkräftebedarf wurde die Ertragslage mit 2,8 als weitgehend befriedigend eingestuft. Anhand von **Tabelle 5** wird zudem ersichtlich, dass sich entsprechend der Kategorisierung der Betriebe nach ihrer Höhe der Nichtbesetzungsquoten keine Unterschiede identifizieren lassen. Unabhängig welchem Betriebstyp ein Betrieb zuzuordnen ist, die Bewertung der Ertragslage wurde durchschnittlich mit jeweils 2,6 als gut bis befriedigend bewertet. Gleiches gilt dementsprechend für die Betriebe mit einem Fachkräftebedarf. Auffällig ist aber auch, dass diese die Ertragslage etwas besser bewerten als Betriebe ohne Fachkräftebedarf (durchschnittliche Bewertung: 2,9).

Tabelle 5: Durchschnittliche Bewertung der Ertragslage des Geschäftsjahres 2022 durch die Betriebe nach dem Vorliegen eines Fachkräftebedarfes, nach kategorisierter Höhe der Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen und insgesamt im Saarland im Jahr 2023

Kategorien der Nichtbesetzungsquote	Durchschnittliche Bewertung der Ertragslage
Betriebe ohne Fachkräftebedarf	2,9
Betriebe mit Fachkräftebedarf	2,6
darunter: Betriebe mit unterdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	2,6
darunter: Betriebe mit durchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	2,6
darunter: Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	2,6
Gesamt:	2,8

Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

³⁹ Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, Saarland (2024).

Allerdings bezieht sich Frage zur Bewertung der Ertragslage auf das zurückliegende Geschäftsjahr 2022. Die Frage zur Zahl den unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen bezieht sich dagegen auf das erste Halbjahr 2023. Somit ist diese Betrachtungsweise nur eingeschränkt zulässig. Aus diesem Grund wird zusätzlich betrachtet, welche Erwartungen die Betriebe an die Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Geschäftsjahr haben. Unter Referenz auf das vorangegangene Geschäftsjahr werden die Betriebe um eine Einschätzung gebeten, ob das Geschäftsvolumen i) eher sinken, ii) etwa gleichbleiben oder iii) eher steigen wird. Über diese drei Antwortkategorien wurden für die drei Betriebstypen zur Nichtbesetzungsquote die Durchschnitte gebildet. Wie **Tabelle 6** zeigt, war in der Gruppe der Betriebe mit unterdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten der Durchschnittswert mit 2,2 am höchsten. Dies bedeutet, dass man in dieser Gruppe tendenziell häufiger mit einem steigenden Geschäftsvolumen rechnete. Waren die Nichtbesetzungsquoten dagegen durchschnittlich oder sogar überdurchschnittlich, war die Erwartungshaltung zunehmend zurückhaltender (durchschnittliche Nichtbesetzungsquote: 2,1 / überdurchschnittliche Nichtbesetzungsquote: 1,9).

Tabelle 6: Durchschnittliche Erwartung zur Entwicklung des Geschäftsvolumens nach dem Vorliegen eines Fachkräftebedarfes, nach kategorisierter Höhe der Nichtbesetzungsquote für angebotene Fachkräftestellen und insgesamt im Saarland im Jahr 2023

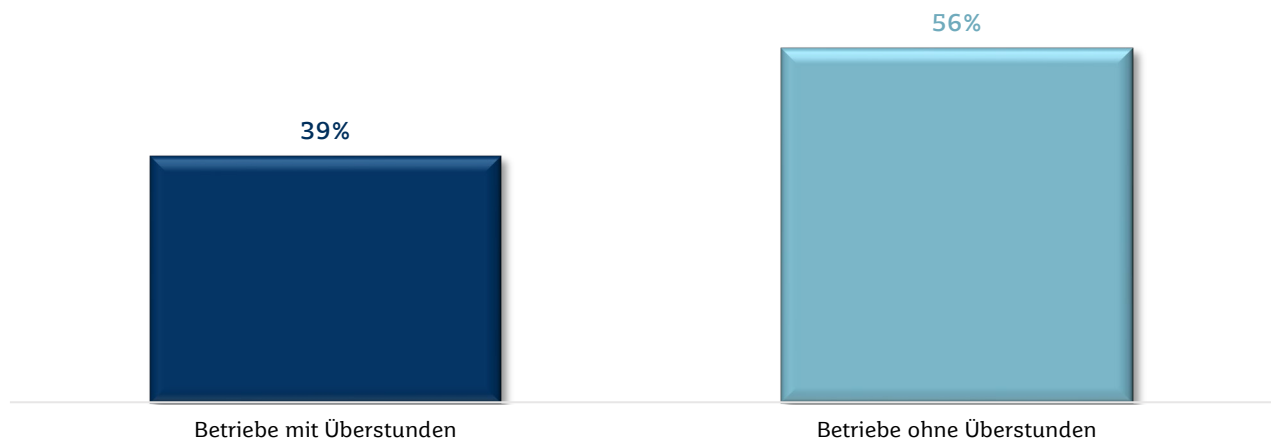
Kategorien der Nichtbesetzungsquote	Durchschnittliche Erwartung zur Entwicklung des Geschäftsvolumens
Betriebe ohne Fachkräftebedarf	2,0
Betriebe mit Fachkräftebedarf	2,0
darunter: Betriebe mit unterdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	2,2
darunter: Betriebe mit durchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	2,1
darunter: Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote	1,9
Gesamt:	2,0

Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Notwendigkeit von Überstunden

Leidet ein Betrieb an einem Personal- oder Fachkräfteengpass, müssen die vorhandenen Beschäftigten die nicht verfügbare Arbeitsleistung kompensieren. Dies bedeutet in der Regel, dass die Beschäftigten Überstunden erbringen müssen. Diese Annahme wird nicht durch die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigt. Der Anteil der Betriebe mit hohen Nichtbesetzungsquoten war mit 39 Prozent unter den Betrieben, in denen es im vergangenen Geschäftsjahr zu Überstunden kam, deutlich niedriger als der entsprechende Anteil unter den Betrieben, in denen keine Überstunden erbracht wurden. Dort belief sich der Anteil an Betrieben mit überdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten auf 56 Prozent.

Abbildung 22: Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen nach der Notwendigkeit von Überstunden im Saarland im Jahr 2023



Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf und gültiger Information zur Nichtbesetzungsquote.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

3.5 Kurzzusammenfassung

Auch wenn bei den Betrachtungen innerhalb dieses Kapitels eine kausale Interpretation der Ergebnisse mit äußerster Vorsicht vorzunehmen ist, konnten dennoch entlang der drei thematischen Blöcke Hinweise darauf gefunden werden, auf welche Betriebe die Fachkräfteengpässe einen Einfluss ausüben und mit welchen Konsequenzen Betriebe, die unter einer erhöhten Nichtbesetzungsquote der angebotenen Fachkräftestellen konfrontiert sind.

So hat sich anhand der Betrachtungen nach der Betriebsgröße und der Branchenzugehörigkeit gezeigt, dass die Betroffenheit von überdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten unterschiedlich verteilt ist. Insbesondere kleinere Betriebe sind damit konfrontiert. Auch gibt es klare Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen. Mit der Betriebsgröße dürfte auch das Ergebnis verknüpft sein, dass in den Betrieben mit überdurchschnittlich hoher Nichtbesetzungsquote die durchschnittliche Arbeitsproduktivität je Beschäftigten am niedrigsten ist. Weiterhin hat sich gezeigt, dass solche Betriebe mit erhöhten Nichtbesetzungsquoten zugleich auch Betriebe sind, die tendenziell eher dazu bereit sind in den eigenen Betrieb zu investieren. Demgegenüber scheint die Tarifbindung der Betriebe keine Rolle zu spielen, wie schwer es einem Betrieb fällt seine angebotenen Fachkräftestellen zu besetzen.

Für die eigenverantwortlich steuerbaren Maßnahmen zur Fachkräftesicherung konnte lediglich festgestellt werden, dass Betriebe mit einem Fachkräftebedarf für die eigene Verantwortlichkeit der Fachkräftesicherung sensibilisierter sind als Betriebe ohne Fachkräftebedarf. Darauf deutete der höhere Indexwert zu der Bedeutung der Strategien der Fachkräftesicherung unter den Betrieben mit Fachkräftebedarf hin. Keine Rolle für diese Sensibilisierung spielt dagegen die Höhe der Nichtbesetzungsquote. Mit dieser Sensibilisierung mag auch verknüpft sein, dass es gerade die ausbildungsaktiven Betriebe sind, die geringfügig höhere Anteile an Betrieben mit überdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten aufweisen. Das ein probates Werkzeug gegen die Fachkräfteengpässe die eigene Weiterbildung der Beschäftigten sein könnte, wird durch die Tatsache angedeutet, dass unter den Betrieben, welche die Weiterbildung ihrer Beschäftigten im ersten Halbjahr 2023 förderten der Anteil an Betrieben mit überdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten niedriger war als bei den Betrieben, die Weiterbildung der eigenen Beschäftigten verzichteten.

Für die Auswirkungen der Fachkräfteengpässe auf die Betriebe liegt ein durchwachsenes Bild vor. Die Bewertung der Ertragslage des letzten Geschäftsjahres scheint unabhängig von der Nichtbesetzungsquote zu sein. Deutlicher wurde das Bild dagegen bei der Erwartungshaltung für das laufende Geschäftsjahr. Je höher die Nichtbesetzungsquote, desto zurückhaltender war die Erwartungshaltung. Allerdings kann dies auch durch externe Faktoren wie etwa die veränderten Preise oder die Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen verursacht sein. Für die Notwendigkeit von Überstunden war das Ergebnis kontraintuitiv. Die Annahme, dass in Betrieben, die an Fachkräfteengpässen leiden, häufiger Überstunden erbracht werden müssen, konnte nicht bestätigt werden. Vielmehr zeigten die Daten das Gegenteil. Unter den Betrieben, in denen es im vergangenen Geschäftsjahr zu Überstunden kam, war der Anteil der Betriebe mit erhöhten Nichtbesetzungsquoten niedriger als in den Betrieben, in denen keine Überstunden geleistet wurden.

Die Aktivierung endogener Fachkräftepotenziale

4. Die Aktivierung endogener Arbeitskräftepotenziale

Die vorherigen Kapitel haben einen Eindruck über den Umfang der Personal- und Fachkräfteengpässe im Saarland aufgezeigt. Um dieser Engpass-Situation entgegenzutreten, muss demnach zusätzliches Arbeitskräftepotenzial aktiviert werden. Dabei unterscheidet man grundsätzlich zwei Formen:

- **Das exogene Arbeitskräftepotenzial**
Dieses ist definiert über Arbeitskräftepotenziale außerhalb des Saarlandes. Darunter sind einerseits aus dem Saarland auspendelnde Arbeitskräfte und andererseits Arbeitskräfte aus anderen Bundesländern bzw. aus dem Ausland zu verstehen. In der zweiten Teilgruppe kann weiterhin unterschieden werden in einpendelnde und zuwandernde Arbeitskräfte.⁴⁰
- **Das endogene Arbeitskräftepotenzial**
Dieses ist definiert über Arbeitskräftepotenziale innerhalb des Saarlandes. Dabei sind Potenziale im Wesentlichen in zwei Bevölkerungsteilgruppen zu identifizieren: i) Personen, die bereits im Saarland aktiv am Arbeitsmarkt partizipieren oder ii) Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen oder durch geeignete Maßnahmen aktiviert werden können.⁴¹

Diese Kapitel widmet sich der Eingrenzung des endogenen Arbeitskräftepotenzials im Saarland. Dabei wird zunächst auf die Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen oder durch geeignete Maßnahmen aktiviert werden können, eingegangen. Diese Personengruppe wird allgemein auch als „Stille Reserve“ bezeichnet. Im Anschluss wird die zweite Personengruppe der bereits aktiv am Arbeitsmarkt Partizipierenden in den Fokus gerückt.

4.1 Die Eingrenzung des Arbeitskräftepotenzials der Stillen Reserve

Die Stille Reserve umfasst Nichterwerbspersonen, die zwar Arbeit suchen, jedoch kurzfristig, d.h. innerhalb von zwei Wochen nicht zur Verfügung stehen und Nichterwerbspersonen, die aus anderen Gründen keine Arbeit suchen, aber grundsätzlich arbeiten würden und für diese auch verfügbar sind.⁴² Eine quantitative Bestimmung der Stillen Reserve wird in regelmäßigen Abständen seitens des Statistischen Bundesamtes für Deutschland sowie regionalisiert für West- und Ostdeutschland veröffentlicht. Die Grundlage bilden hier Ergebnisse des Mikrozensus. Im Rahmen der Erfassung der Stillen Reserve durch den Mikrozensus werden als Ursachen für die Nichtverfügbarkeit und Nichtsuche insgesamt 9 Hauptgründe erfasst, die in **Tabelle 7** zusammengefasst sind.

Allerdings veröffentlicht das Statistische Bundesamt keine Ergebnisse für die einzelnen Bundesländer. Unter Verwendung der Ergebnisse zur Stillen Reserve für Westdeutschland des Jahres 2023 erfolgt daher zunächst eine Schätzung der Größe der Stillen Reserve für das Saarland. Im Anschluss werden die Ergebnisse unserer Schätzung präsentiert.

⁴⁰ Bernhardt et al. (2023).

⁴¹ Glöckner (2023).

⁴² Die Stille Reserve lässt sich weiterhin unterteilen in die Kategorien A, B und C. Zur ersten Gruppe gehören Personen, die zwar Arbeit suchen, jedoch bspw. aufgrund von Betreuungspflichten kurzfristig (innerhalb von zwei Wochen) keine Arbeit aufnehmen können (Stille Reserve A). Personen der zweiten Gruppe würden gerne arbeiten und wären auch verfügbar, suchen aber aktuell keine Arbeit, weil sie zum Beispiel glauben, keine passende Tätigkeit finden zu können (Stille Reserve B). Die dritte Gruppe ist die arbeitsmarktfernste. Sie umfasst Nichterwerbspersonen, die zwar weder eine Arbeit suchen noch kurzfristig verfügbar sind, aber dennoch einen generellen Arbeitswunsch äußern (Stille Reserve C) [Statistisches Bundesamt (2024e und 2024f)].

Tabelle 7: Hauptgründe für die Nichtverfügbarkeit und die Nichtsuche

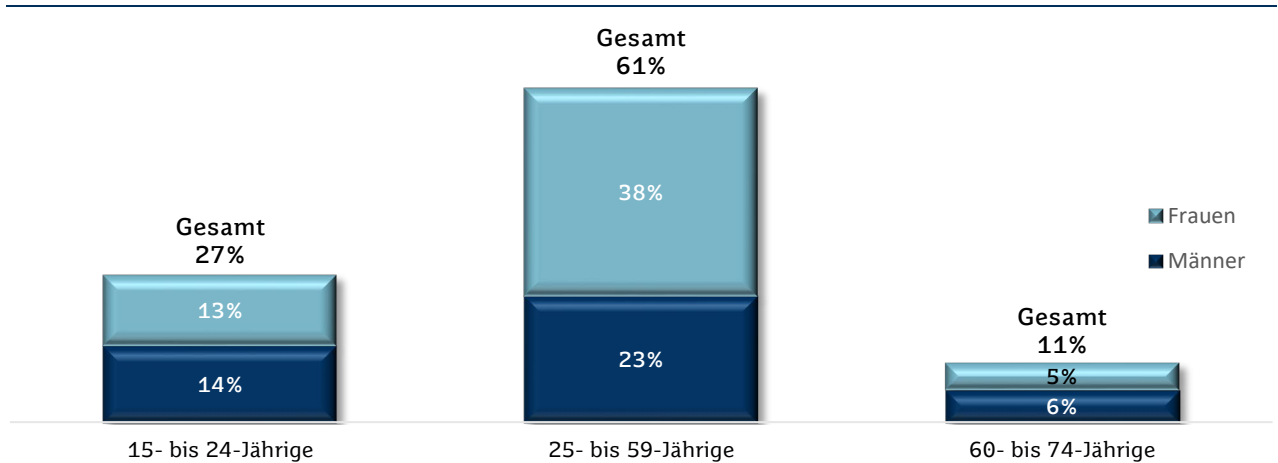
Hauptgründe für die Nichtverfügbarkeit	Hauptgründe für die Nichtsuche
Schulische oder berufliche Ausbildung/Studium	Schulische oder berufliche Ausbildung/Studium
Krankheit, verminderte Erwerbsfähigkeit, Behinderung	Krankheit, verminderte Erwerbsfähigkeit, Behinderung
Betreuung	Betreuung
Andere familiäre Verpflichtungen	Andere familiäre Verpflichtungen
Andere persönliche Verpflichtungen	Andere persönliche Verpflichtungen
Ruhestand	Ruhestand
Anderer Hauptgrund	Anderer Hauptgrund
	Keine passende Tätigkeit verfügbar
	Wiedereinstellung erwartet

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Tabellen des Statistischen Bundesamtes (2024g und 2024h).

Schätzung der Stillen Reserve im Saarland

Insgesamt wird die Stille Reserve für Westdeutschland im Jahr 2023 mit etwa 2,6 Millionen Menschen quantifiziert.⁴³ Der größte Anteil (61 Prozent) wird dabei durch Personen im Alter zwischen 25 und 59 Jahren definiert (Abbildung 17). Weitere 27 Prozent waren zwischen 15 und 24 Jahre alt und 11 Prozent zählten zu den 60- bis 74-Jährigen. Zusätzlich zeigt die ABB auch die Verteilung nach dem Geschlecht.

Abbildung 23: Verteilung der Stillen Reserve nach Altersgruppen und Geschlecht in Westdeutschland im Jahr 2023



Anmerkung: Abweichung zu 100 Prozent entfallen auf Rundungsdifferenzen.
Quelle: Statistisches Bundesamt (2024f).

Diese Angaben verwenden wir, um eine Schätzung der Stillen Reserve je Bundesland nach Altersgruppen zu erhalten. Als Schätzgrößen für das Jahr 2023 wird für die Korrektur der Bevölkerungsverteilung die Fortschreibung des Bevölkerungsstandes des Statistischen Bundesamtes verwendet.⁴⁴ Dabei werden für die 15- bis 74-Jährigen miteinbezogen:

- die Gesamtbevölkerung nach Geschlecht und Altersjahren in Westdeutschland sowie
- die Gesamtbevölkerung nach Geschlecht und Altersjahren je westdeutschem Bundesland

⁴³ Statistisches Bundesamt (2024f).

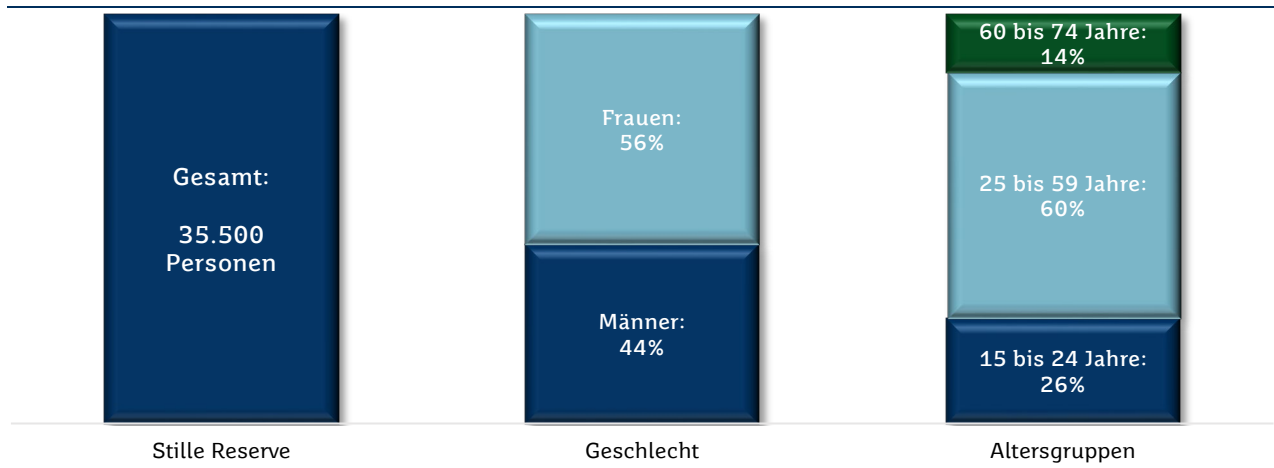
⁴⁴ Statistisches Bundesamt (2024c).

In einem weiteren Schritt wird die nach Bundesland variierende Erwerbstätigenquote korrigiert.⁴⁵ Diese wurde von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder bezogen und umfasst

- die Erwerbstätigenquote nach Geschlecht je westdeutschem Bundesland.⁴⁶

Wie **Abbildung 24** zeigt gelangen wir somit für das Saarland zu einer Stillen Reserve, die etwa 35.500 Personen umfasst. Gemessen an der Gesamtbevölkerung des Jahres 2023 entspricht dies einem Anteil von 4 Prozent. Es muss aber auch darauf hingewiesen werden, dass es sich um ein einfaches Schätzmodell handelt, welches stark aggregierte Daten für Westdeutschland zugrunde legt. Das Arbeitskräftepotenzial der Stillen Reserve ist daher nur als grobe Annäherung an die tatsächliche Größe zu interpretieren. Von den insgesamt 35.500 Personen sind 44 Prozent Männer und 56 Prozent Frauen. Hinsichtlich der Altersverteilung der Stillen Reserve ergibt sich, dass ein Viertel (26 Prozent) jünger als 25 Jahre alt sind. Weitere 60 Prozent sind zwischen 25 und 59 Jahre alt und 14 Prozent zählten 60 bis 74 Jahre. alt.

Abbildung 24: Verteilung der Stillen Reserve nach Geschlecht und Altersgruppen im Saarland im Jahr 2023



Anmerkung: Abweichung zu 100 Prozent entfallen auf Rundungsdifferenzen.
Quelle: Statistisches Bundesamt (2024f).

4.2 Die Eingrenzung des Arbeitskräftepotenzials der Erwerbstätigen

Anders als bei der Eingrenzung des Arbeitskräftepotenzials der Stillen Reserve ist der Personenkreis unter den Erwerbstätigen etwas heterogener. Grundsätzlich kann hier zwischen den Arbeitslosen sowie den nicht in Vollzeit tätigen Personen unterschieden werden. Nicht in Vollzeit tätige Personen könnten mit Hilfe von geeigneten Maßnahmen zu einer Erhöhung ihres Arbeitsvolumens motiviert werden. Diese zusätzlich erbrachte Arbeitsleistung kann ebenfalls dazu beitragen die Personal- und Fachkräfteengpässe abzumildern. Ein weiterer Unterschied bei der Bestimmung des endogenen Arbeitskräftepotenzials der Erwerbstätigen in Abgrenzung zur Stillen Reserve ist die belastbare Quantifizierbarkeit auf Bundeslandebene, die sich über die Verwendung der Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit ergibt.

⁴⁵ Statistische Ämter (2024).

⁴⁶ Eine Übersicht zu den verschiedenen Schätzergebnissen sind im **Anhang – Kapitel 1** bereitgestellt.

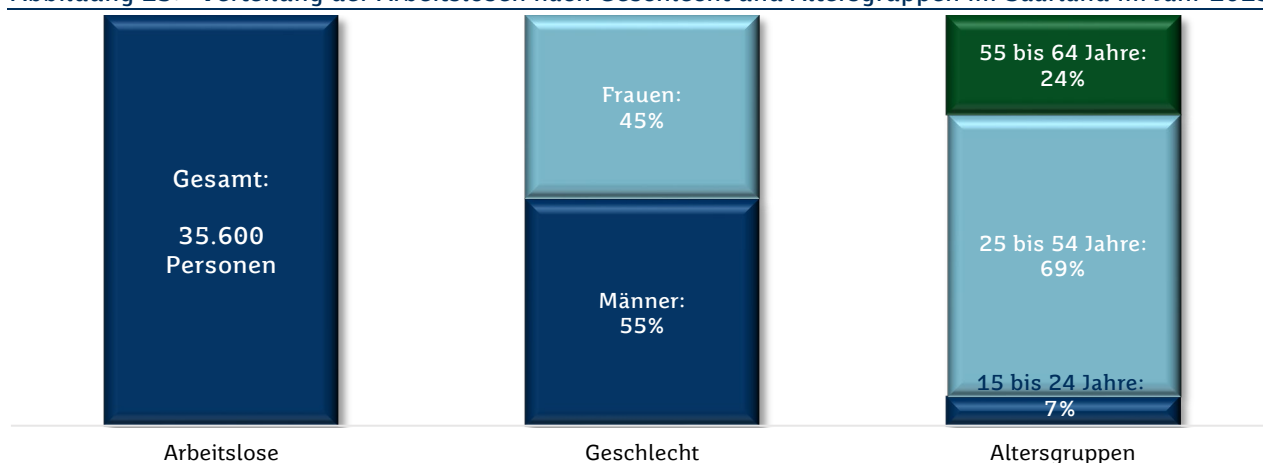
Für beide Personenkreise, die Arbeitslosen und die nicht in Vollzeit tätigen Personen, wird im Folgenden eine Quantifizierung des endogenen Arbeitskräftepotenzials durchgeführt. Abschließend wird zudem auf das endogene Arbeitskräftepotenzial eingegangen, welches durch die interne Weiterbildung bzw. Qualifizierung von Beschäftigten gehoben werden kann.

Das endogene Arbeitskräftepotenzial der Arbeitslosen

Wie bereits in [Abschnitt 1.2](#) aufgezeigt, belief sich die Zahl der Arbeitslosen im Durchschnitt des Jahres 2023 auf 35.600 Personen. Diese Personen nahmen zwar nicht aktiv am Erwerbsleben teil, standen allerdings den Vermittlungsbemühungen der Bundesagentur für Arbeit zu Verfügung. Aus diesem Grund werden Arbeitslose auch nicht zu der Stillen Reserve gezählt. Dennoch sind sie als endogenes Arbeitskräftepotenzial zu werten.

Die Gesamtzahl von etwa 35.600 arbeitslosen Personen des Jahres 2023 teilte sich in 55 Prozent Männer und 45 Prozent Frauen auf ([Abbildung 25](#)). Bzgl. der Altersstruktur kann festgehalten werden, dass nur 7 Prozent zwischen 15 und 24 Jahre alt waren. Der größte Teil (69 Prozent) entfiel auf die 25- bis 54-Jährigen. Mit 24 Prozent war aber auch ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Arbeitslosen zwischen 55 und 65 Jahre alt.

Abbildung 25: Verteilung der Arbeitslosen nach Geschlecht und Altersgruppen im Saarland im Jahr 2023



Anmerkung: Gesamt-Angaben auf 100 gerundet.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024b). Jahreszahlen.

Bei der Einschätzung des endogenen Arbeitskräftepotenzials der Arbeitslosen sollte insbesondere die Gruppe der Langzeitarbeitslosen⁴⁷ berücksichtigt werden. Deren Anteil an der durchschnittlichen Arbeitslosenzahl des Jahres 2023 betrug 36 Prozent. Gerade diese Personengruppe hat ein nicht unerhebliches Potenzial, erfordert aber auch gesonderte Maßnahmen zur Aktivierung und Heranführung an den Arbeitsmarkt des Saarlandes.

⁴⁷ Als Langzeitarbeitslose gelten nach § 18 Abs. 1 SGB III alle Personen, die am jeweiligen Stichtag der Zählung ein Jahr (hier: 364 Tage) und länger bei den Agenturen für Arbeit oder bei den Trägern für Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II arbeitslos gemeldet waren [Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a)].

Das endogene Arbeitskräftepotenzial der nicht in Vollzeit tätigen Personen

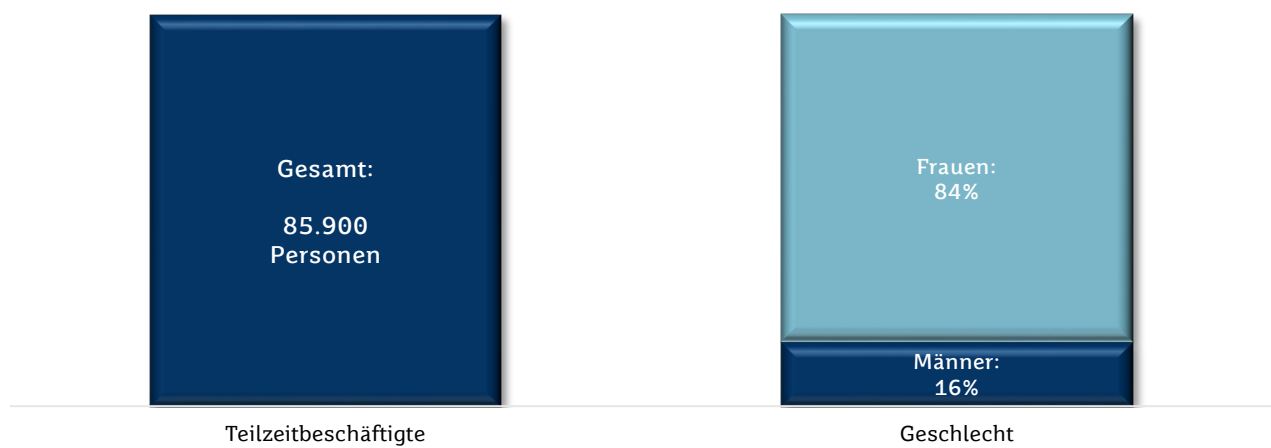
Der zweite Personenkreis, welcher ein größeres endogenes Arbeitskräftepotenzial bereitstellt, sind die nicht in Vollzeit tätigen Personen. Innerhalb dieser Personengruppe kann weiter unterschieden werden zwischen den

- Teilzeitbeschäftigten,
- Beschäftigten im Midi-Job-Bereich sowie
- ausschließlich geringfügig und kurzfristig Beschäftigten.

Bei der letzten Teilgruppe ist die Betonung auf die Ausschließlichkeit dieser Beschäftigungsform besonders wichtig. Eine geringfügige oder kurzfristige Beschäftigung ist auch als Ergänzung zu einer normalen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung möglich. In diesem Fall wäre eine Erhöhung des Arbeitsvolumens nur bedingt möglich. Demgegenüber könnten ausschließlich geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte durchaus auch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen.⁴⁸

Teilzeitbeschäftigte: Die Sichtung der verfügbaren Datenquellen zeigt dabei mit Blick auf die Teilzeitbeschäftigung, dass im Jahr 2023 im Saarland 52 Prozent der Betriebe auf die Möglichkeit einer Beschäftigung in Teilzeit zurückgriffen und sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten auf 18 Prozent belief (Abschnitt 1.4).

Abbildung 26: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2023



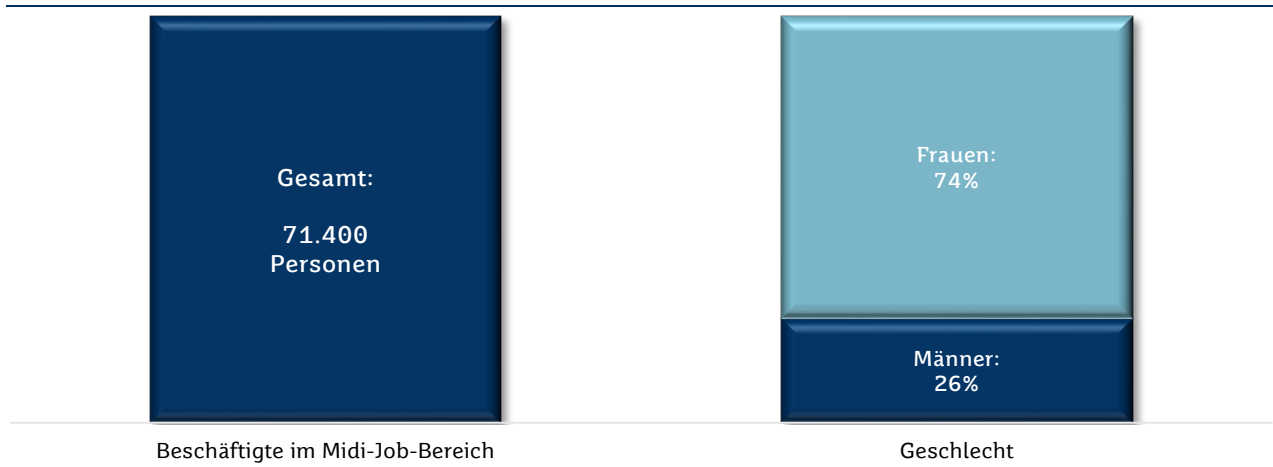
Anmerkung: Gesamt-Angaben auf 100 gerundet.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Weitere Informationen aus dem IAB-Betriebspanel zeigen weiterhin, dass diese 18 Prozent für 85.900 Beschäftigte stehen. Dabei fällt insbesondere der hohe Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten ins Auge (Abbildung 26). Insgesamt 84 Prozent aller zum 30. Juni 2023 in Teilzeit beschäftigten Personen waren Frauen.

⁴⁸ Eine ähnliche Problematik einer möglichen Überschätzung durch Mehrfachbeschäftigung liegt auch bei der Teilzeitbeschäftigung vor. Eine Person kann mehreren Teilzeitbeschäftigungen nachgehen, welche in Summe einem Vollzeitäquivalent entsprechen. Eine Quantifizierbarkeit zu der Häufigkeit solcher Mehrfachbeschäftigungsfälle ist anhand der verfügbaren Datenlage allerdings nicht möglich.

Beschäftigte im Midi-Job-Bereich: Bei der Betrachtung des Anteils der Betriebe mit Beschäftigten im Midi-Job-Bereich⁴⁹ im Saarland ist zunächst darauf hinzuweisen, dass sich dieser seit 2020 stufenweise deutlich erhöht hat.⁵⁰ Im Jahr 2023 beschäftigten im Saarland fast zwei Drittel der Betriebe (63 Prozent) Personen im Rahmen eines Midi-Jobs. Mit dem deutlichen Anstieg im Anteil der Betriebe, die diese Beschäftigungsform nutzen ging auch eine deutliche Ausweitung der Zahl der Beschäftigten im Midi-Job-Bereich einher. Von allen Beschäftigten waren im Jahr 2023 insgesamt 15 Prozent (71.400 Beschäftigte - **Abbildung 27**) der Beschäftigten im Midi-Job-Bereich tätig. Damit war die Beschäftigung im Midi-Job-Bereich beinahe so verbreitet, wie die Teilzeitbeschäftigung. Erwähnenswert ist zudem, dass bei dieser Beschäftigungsform der Frauenanteil besonders hoch ist. Im Jahr 2023 waren von allen Midi-Job-Beschäftigten im Saarland 74 Prozent Frauen und nur 26 Prozent Männer.

Abbildung 27: Verteilung der Beschäftigten im Midi-Job-Bereich nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2023



Anmerkung: Gesamt-Angaben auf 100 gerundet.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Tatsächlich muss aber auf die Einschränkung hingewiesen werden, dass auch über eine Beschäftigung im Midi-Job-Bereich rechnerisch eine Vollzeitbeschäftigung möglich ist. Dies ergibt sich durch das maximale monatliche Entgelt von 2.000 Euro und der gesetzlichen Vorgabe, dass in Midi-Jobs der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden muss. In dieser Konstellation ergibt sich eine maximale Zahl von 20 Arbeitstagen pro Monat. Daher kann nicht für alle beschäftigten im Midi-Job-Bereich ein endogenes Arbeitskräftepotenzial abgeleitet werden. Eine Quantifizierung ist an dieser Stelle aufgrund der Datenlage nicht möglich.

Ausschließlich geringfügig Beschäftigte: Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist für den 30. Juni 2023 insgesamt 70.000 ausschließlich geringfügig Beschäftigte aus.⁵¹ Dies sind geringfügig Beschäftigte, die sonst keiner anderen Form der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Davon war ein gutes Drittel (37 Prozent) männlich (**Abbildung 28**). Die Mehrheit der ausschließlich geringfügig Beschäftigten waren aber Frauen (63 Prozent). Die Verteilung nach Altersgruppen zeigt, dass diese Beschäftigungsform besonders bei Älteren sehr beliebt ist. Insgesamt

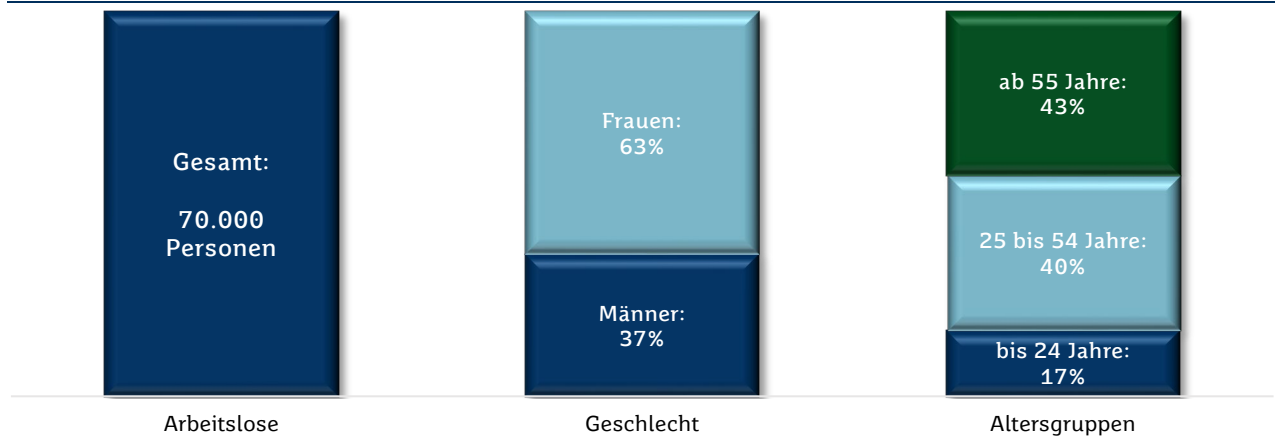
⁴⁹ Midi-Jobs sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, bei denen das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt. Der Übergangsbereich ist durch ein Arbeitsentgelt zwischen 521 und 2.000 Euro definiert. Für Midi-Job-Beschäftigten besteht eine Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung [Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a)].

⁵⁰ Weiterführende Informationen hierzu finden sich in: Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, Saarland (2024).

⁵¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024c).

43 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten waren mindestens 55 Jahre alt. Der Anteil dieser Altersgruppe nur wenig größer als der Anteil, welcher auf die 25- bis 54-Jährigen entfiel. Jünger als 25 Jahre waren 17 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten.

Abbildung 28: Verteilung der ausschließlich geringfügig Beschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen im Saarland im Jahr 2023



Anmerkung: Gesamt-Angaben auf 100 gerundet.
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024c). Angaben zum 30.06.2023.

Ausschließlich kurzfristig Beschäftigte: Auch für die ausschließlich kurzfristig Beschäftigten im Saarland hält die Statistik der Bundesagentur für Arbeit Angaben bereit. Eine kurzfristige Beschäftigung ist laut Bundesagentur für Arbeit definiert als eine Beschäftigung, die für eine Zeitdauer ausgeübt wird, welche im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 3 Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.⁵² Im Vergleich zur ausschließlich geringfügig Beschäftigung ist die Zahl der ausschließlich kurzfristig Beschäftigten klein. Zum 30. Juni 2023 gab es im Saarland in dieser Beschäftigungsform 1.700 Beschäftigte (Abbildung 29). Das Geschlechterverhältnis war ausgeglichen (Männer und Frauen jeweils 50 Prozent). Auf diese Beschäftigungsform wird vorzugsweise von Jüngeren bis 24 Jahre zurückgegriffen. Deren Anteil betrug 73 Prozent. Weitere 18 Prozent waren zwischen 25 und 54 Jahre alt. Die verbleibenden 9 Prozent waren 55 Jahre oder älter.

Abbildung 29: Verteilung der ausschließlich kurzfristig Beschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen im Saarland im Jahr 2023



Anmerkung: Gesamt-Angaben auf 100 gerundet.
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024c). Angaben zum 30.06.2023.

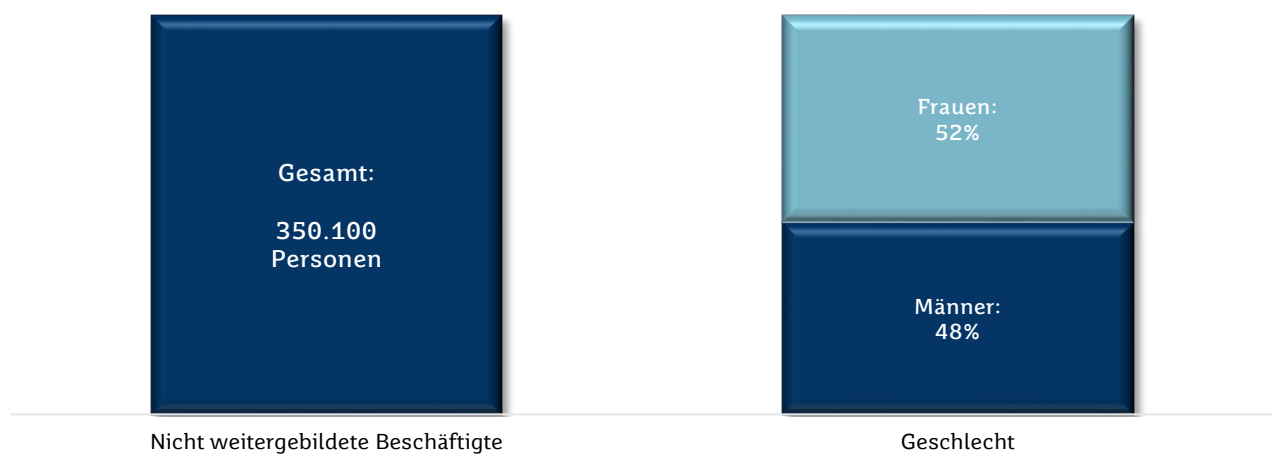
⁵² Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a und 2024c).

Das endogene Arbeitskräftepotenzial durch Weiterbildung und Qualifizierung

Ein weiteres endogenes Arbeitskräftepotenzial verbirgt sich in der Weiterbildung bzw. der Nachqualifizierung der Beschäftigten. Formal für die Verrichtung von benötigten Tätigkeiten nicht qualifizierte Beschäftigte könnten durch interne Weiterbildungsmaßnahmen für ebendiese Tätigkeiten qualifiziert werden. Insbesondere für Tätigkeiten, für die am Arbeitsmarkt nicht genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, stellt dies eine hervorragende Möglichkeit für die Betriebe dar, Engpässen entgegenzuwirken.

Unter Rückgriff auf die Daten des IAB-Betriebspanels 2023 kann an dieser Stelle sowohl aufgezeigt werden, dass im ersten Halbjahr 2023 über die Hälfte (52 Prozent) der saarländischen Betriebe in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investierten. Obwohl dieser Anteil auf den ersten Blick vergleichsweise hoch erscheint, ist die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten des Saarlandes auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Im Verlauf des ersten Halbjahres 2023 nahmen 137.700 Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Dies entspricht einem Beschäftigtenanteil von 28 Prozent. Auf der anderen Seite bedeutet dies aber auch, dass von den insgesamt 487.800 Beschäftigten 72 Prozent bzw. 350.100 Beschäftigte nicht weitergebildet wurden. Davon waren 52 Prozent Frauen und 48 Prozent Männer (Abbildung 30). Dies zeigt, welch großes endogenes Potenzial hier noch gehoben werden könnte.

Abbildung 30: Verteilung weitergebildeter Beschäftigter nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2023

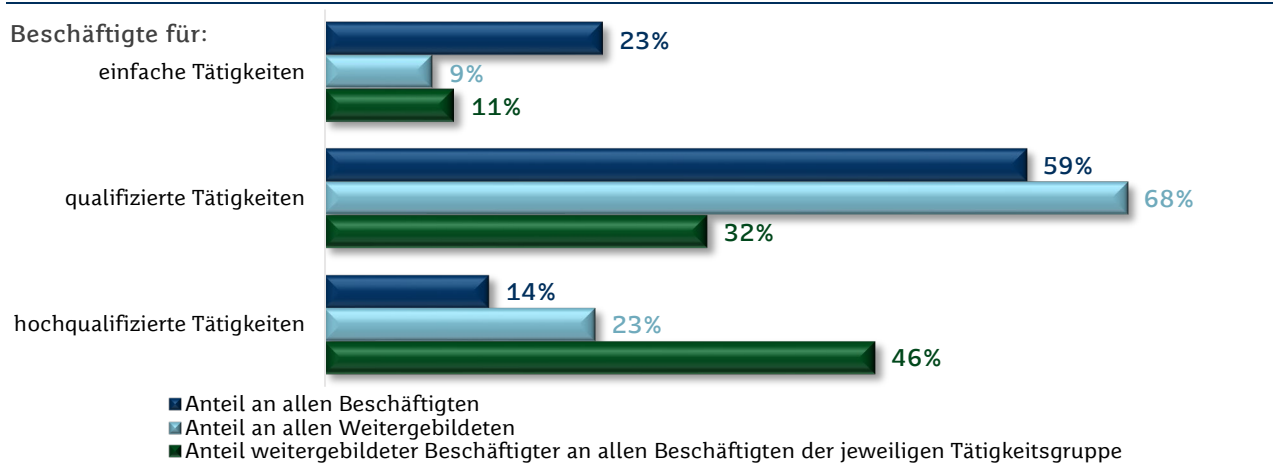


Anmerkung: Gesamt-Angaben auf 100 gerundet.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Unterscheidet man die weitergebildeten Beschäftigten in Hinblick auf die verschiedenen Tätigkeitsgruppen, waren Beschäftigte, die mit einfachen Tätigkeiten betraut waren, stark unterrepräsentiert. Während von allen Beschäftigten beinahe ein Fünftel (23 Prozent) für die Verrichtung einfacher Tätigkeiten (dunkelblauer Balken - Abbildung 31) eingestellt war, definierten sie unter allen weitergebildeten Beschäftigten (hellblauer Balken - Abbildung 31) nur einen Anteil von 9 Prozent. Beschäftigte für die Verrichtung qualifizierter bzw. hochqualifizierter Tätigkeiten waren dagegen unter den weitergebildeten Beschäftigten überrepräsentiert. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten zur Verrichtung qualifizierter Tätigkeiten. Bezogen auf die Gesamtheit aller Beschäftigten im Saarland entfiel auf diese Beschäftigtengruppe ein Anteil von 59 Prozent und bezogen auf die weitergebildeten Beschäftigten ein Anteil von 68 Prozent. Die Beschäftigten für die Verrichtung hochqualifizierter Tätigkeiten definierten von allen Beschäftigten einen Anteil von 14 Prozent und unter den Weitergebildeten einen Anteil von 23 Prozent.

Abbildung 31: Beschäftigtenanteile an allen Beschäftigten und an weitergebildeten Beschäftigten sowie Anteile weitergebildeter Beschäftigten an allen Beschäftigten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe nach Tätigkeitsgruppen im Saarland im Jahr 2023



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Auszubildende oder auf Betriebe mit fehlenden Angaben zur Qualifikationsstruktur.
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland 2023; hochgerechnete Werte für das erste Halbjahr.

Bestimmt man auf dieser Basis die jeweiligen Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an der Gesamtheit der Beschäftigten der jeweiligen Tätigkeitsgruppen (dunkelgrüner Balken - Abbildung 31), nimmt mit der Komplexität der zu verrichtenden Tätigkeiten der Anteil weitergebildeter Beschäftigter zu. Von allen Beschäftigten zur Verrichtung einfacher Tätigkeiten haben lediglich 11 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Von allen Beschäftigten für die Verrichtung qualifizierter Tätigkeiten wurden im Verlauf des ersten Halbjahres 2023 insgesamt 32 Prozent weitergebildet. Von den Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten wurde sogar fast die Hälfte (46 Prozent) weitergebildet. Mit Blick auf das endogene Arbeitskräftepotenzial lässt sich daraus schlussfolgern, dass die Betriebe ihr Weiterbildungsengagement insbesondere bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten steigern sollten.

4.3 Kurzzusammenfassung

In diesem Kapitel wurde unter Rückgriff auf verschiedene Datenquellen das endogene Arbeitskräftepotenzial im Saarland näher eingegrenzt. Dabei wurde aufgezeigt, in welchen Personen- bzw. Beschäftigtengruppen ein solches Potenzial vorliegen könnte. Auch wurde die jeweilige Größe dieser Personen- bzw. Beschäftigtengruppen aufgezeigt, die Verteilung nach Geschlecht und, sofern verfügbar, nach Altersgruppen. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass jeweils allein die Gesamtgröße dieser Gruppen beziffert wurde. Dies ist nicht gleichzusetzen mit dem tatsächlich verfügbaren Arbeitskräftepotenzial. Die Person, die zwei Teilzeitbeschäftigungen nachgeht, die Studentin oder der Rentner, die ihren Lebensunterhalt durch eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung aufstocken oder auch Mindestlohnbeschäftigte, die im Midi-Job-Bereich vollzeitbeschäftigt sind, diese und andere vorstellbare Hintergründe sind ausschlaggebend dafür, dass das gesamte endogene Arbeitskräftepotenzial kleiner ist als die Summe aller Personen in den jeweiligen Personen- bzw. Beschäftigtengruppen.

Insgesamt kann aber im Gesamtüberblick abgeleitet werden, dass das endogene Arbeitskräftepotenzial der Frauen größer ist als das der Männer. Sowohl bei der Stillen Reserve als auch im Bereich der Beschäftigung in Teilzeit oder im Midi-Job-Bereich und ebenso bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten waren die Frauenanteile erkennbar größer als die Anteile der Männer in diesen Personen- bzw. Beschäftigtengruppen.

Zusammen- fassende Schluss- betrachtung

5. Die zusammenfassende Schlussbetrachtung

Dieser Bericht hat sich aus verschiedenen Perspektiven der Personal- und Fachkräftesituation im Saarland gewidmet. Hierfür wurden zunächst wichtige Gründe für die heutige Situation benannt und anhand von Daten untermauert. Auch wurde die Ist-Situation im Jahr 2023 in Abgrenzung zu der Situation im Jahr 2016 aufgezeigt und eine Identifikation möglicher betrieblicher Determinanten für das Vorliegen eines Personal- oder Fachkräfteengpasses und deren Auswirkungen auf das betriebswirtschaftliche Ergebnis der Betriebe vorgenommen. Zuletzt wurde auch das endogene Arbeitskräftepotenzial im Saarland eingegrenzt.

Die Zusammenfassung aus den dargelegten Ausführungen zeigt ein komplexes Bild der Personal- und Fachkräfteengpässe im Saarland, die auf mehrere zusammenwirkende Faktoren zurückzuführen sind. Der demografische Wandel, der sich in der Zukunft in Form eines fortgesetzten Rückgangs der erwerbsfähigen Bevölkerung im Saarland bemerkbar machen wird, stellt bereits heute die Betriebe vor die Herausforderung, ihren Personal- und Fachkräftebedarf decken zu können. Dies wird erschwert durch Veränderung der Arbeitskultur, welche einen klaren Trend zu kürzeren Arbeitszeiten aufzeigen. Als Treiber hierfür können die verstärkte Fokussierung auf eine bessere Work-Life-Balance, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie generationenbedingte Werteverstärkungen benannt werden. Dieser Trend erhöht den Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften. Gleichzeitig steigt aufgrund der Digitalisierung und technologischen Fortschritte auch der Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Die Betriebe benötigen Beschäftigte mit geänderten Fähigkeiten und Qualifikationen. Ein Bedarf der aktuell nicht gedeckt werden kann, wie sich anhand der steigenden Zahl unbesetzter Fachkräftestellen widerspiegelt.

Dabei ist die Problematik der Fachkräfteengpässe ungleich verteilt. Kleinere Betriebe und bestimmte Branchen sind besonders betroffen. Diese Betriebe verzeichnen oft überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten für ihre angebotenen Fachkräftestellen. Gleichzeitig erweisen sich Betriebe, die bereit sind, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren, als tendenziell widerstandsfähiger gegenüber Fachkräfteengpässen. Auch deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Betriebe, die einen Fachkräftebedarf haben, sich der Notwendigkeit bewusst sind, eigenständig Maßnahmen zur Sicherung und Weiterentwicklung ihrer Fachkräfte zu ergreifen. Eine höhere Sensibilisierung für die Eigenverantwortlichkeit der Fachkräftesicherung geht oft einher mit einer stärkeren Fokussierung auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Beide sind als wirksame Mittel gegen die Fachkräfteengpässe anzusehen.

Eine Ressource, der Engpass-Situation entgegenzuwirken stellt das endogene Arbeitskräftepotenzial dar. Dieses bietet, insbesondere unter Frauen, noch ungenutzte Ressourcen. Frauen sind in den Bereichen der Stillen Reserve, Teilzeitbeschäftigungen und ausschließlich geringfügigen Beschäftigungen stärker vertreten. Die tatsächliche Größe dieses Potenzials ist jedoch schwer zu bestimmen, da nicht für alle Beschäftigten eine tatsächliche Erhöhung des Arbeitsvolumens realistisch ist.

Insgesamt wird also deutlich, dass eine nachhaltige Bewältigung der Fachkräfteengpässe eine mehrdimensionale Strategie erfordert, die sowohl die Gewinnung von Arbeitskräften aus dem Ausland als auch die Aktivierung und Weiterentwicklung des inländischen Potenzials umfassen muss. Besondere Aufmerksamkeit sollte auf die gezielte Förderung von Weiterbildung und Qualifizierung gelegt werden, um den wachsenden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Förderung regionaler Mobilität sowie Gesundheits- und Sozialmaßnahmen sind zentrale Ansatzpunkte. Diese Bereiche bieten verschiedene Möglichkeiten, das Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen und die Attraktivität von Arbeitsplätzen zu

steigern. So kann die Verbesserung der Arbeitsbedingungen wesentlich dazu beitragen, bestehende Arbeitskräfte zu halten und neue anzuziehen. Zu den wichtigsten Aspekten gehören dabei flexible Arbeitszeiten, attraktive Gehalts- und Sozialleistungen sowie eine Aussicht auf Arbeitsplatzsicherheit und Karrierechancen. An dieser Stelle könnte die Arbeitsmarktpolitik Anreize schaffen, um Betriebe bei der Umsetzung solcher Maßnahmen zu unterstützen. Dazu könnten steuerliche Vergünstigungen für Betriebe gehören, die in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen investieren, oder Programme der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Förderung regionaler Mobilität kann helfen, Fachkräfteengpässe auszugleichen, indem Arbeitskräfte flexibler zwischen Regionen mit unterschiedlichen Arbeitsmarktsituationen wechseln können. Dies erfordert einen Ausbau des Öffentlichen Nahverkehrs und die Verbesserung der Anbindungen. Beides kann den Pendlerverkehr erleichtern und die Attraktivität von Arbeitsplätzen auch in ländlichen oder strukturschwachen Regionen erhöhen. Ein zusätzlicher Ansatzpunkt sind finanzielle Unterstützungsleistungen bei Umzügen oder auch Pendlerpauschalen. Diese könnten Anreize schaffen, Arbeitsplätze außerhalb des Wohnortes anzunehmen. Aber auch der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbereitschaft sind wichtige Faktoren zur Abfederung der Personal- und Fachkräfteengpässe. So können Programme zur Prävention und Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu verlängern und Fehlzeiten zu reduzieren.

Abschließend ist festzuhalten, dass eine diversifizierte Strategie notwendig ist, um den Personal- und Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken. Die Politik sollte Maßnahmen fördern, die sowohl die Arbeitsbedingungen verbessern als auch die regionale Mobilität erhöhen und die Gesundheits- und Sozialstandards anheben. Diese Schritte sollten dabei stets in Abstimmung mit allen beteiligten Arbeitsmarktakteuren gestaltet werden, um eine möglichst breite Akzeptanz und Wirksamkeit zu erzielen.

Anhang

IV. Anhang

1. Tabellen

Tabelle 8: Zahl der Personen in der Stillen Reserve insgesamt und nach Altersgruppen in Westdeutschland im Jahr 2022

	Stille Reserve - Westdeutschland			
	15- bis 24-Jährige	25- bis 59-Jährige	60- bis 74-Jährige	15- bis 74-Jährige
Männer	360.000	593.000	161.000	1.114.000
Frauen	351.000	1.003.000	138.000	1.493.000
Gesamt	711.000	1.595.000	299.000	2.607.000

Quelle: Statistisches Bundesamt (2024f).

Tabelle 9: Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahre nach Bundesland, Altersgruppen und Geschlecht sowie Anteil an der westdeutschen Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahre im Jahr 2023

		Bevölkerung							
		15- bis 24-Jährige		25- bis 59-Jährige		60- bis 74-Jährige		15- bis 74-Jährige	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BW	m	623.478	17%	2.690.228	17%	985.997	16%	4.299.703	17%
	w	568.018	17%	2.593.288	17%	1.058.710	16%	4.220.016	17%
BY	m	712.668	19%	3.218.714	20%	1.170.349	19%	5.101.731	20%
	w	646.066	19%	3.118.912	20%	1.258.451	19%	5.023.429	20%
HB	m	39.552	1%	165.870	1%	54.782	1%	260.204	1%
	w	36.594	1%	158.371	1%	62.204	1%	257.169	1%
HH	m	102.556	3%	488.952	3%	130.190	2%	721.698	3%
	w	98.334	3%	488.004	3%	145.822	2%	732.160	3%
HE	m	347.933	9%	1.510.441	9%	556.904	9%	2.415.278	9%
	w	318.575	10%	1.489.534	10%	602.177	9%	2.410.286	9%
NI	m	438.192	12%	1.858.445	12%	753.713	12%	3.050.350	12%
	w	401.440	12%	1.827.348	12%	809.194	12%	3.037.982	12%
NW	m	982.979	27%	4.204.267	26%	1.618.313	27%	6.805.559	26%
	w	903.119	27%	4.171.764	27%	1.766.712	27%	6.841.595	27%
RP	m	214.907	6%	956.204	6%	408.705	7%	1.579.816	6%
	w	195.312	6%	933.037	6%	433.795	7%	1.562.144	6%
SL	m	48.918	1%	221.725	1%	106.154	2%	376.797	1%
	w	43.998	1%	216.919	1%	113.375	2%	374.292	1%
SH	m	153.523	4%	667.246	4%	271.230	4%	1.091.999	4%
	w	141.148	4%	669.942	4%	297.033	5%	1.108.123	4%
WD	m	3.664.706	100%	15.982.092	100%	6.056.337	100%	25.703.135	100%
	w	3.352.604	100%	15.667.119	100%	6.547.473	100%	25.567.196	100%

Quelle: Statistisches Bundesamt (2024c).

Tabelle 10: Vorläufige Schätzung der Zahl der Personen in der Stillen Reserve im Alter von 15 bis 74 Jahre nach Bundesland, Altersgruppen und Geschlecht sowie Anteil an der westdeutschen Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahre im Jahr 2023

		Stille Reserve			
		15- bis 24-Jährige	25- bis 59-Jährige	60- bis 74-Jährige	15- bis 74-Jährige
BW	m	61.247	99.818	26.211	187.277
	w	59.468	166.021	22.314	247.804
BY	m	70.008	119.427	31.112	220.548
	w	67.640	199.671	26.524	293.835
HB	m	3.885	6.154	1.456	11.496
	w	3.831	10.139	1.311	15.281
HH	m	10.075	18.142	3.461	31.678
	w	10.295	31.242	3.073	44.610
HE	m	34.179	56.043	14.805	105.027
	w	33.353	95.359	12.692	141.404
NI	m	43.046	68.956	20.036	132.038
	w	42.029	116.986	17.055	176.070
NW	m	96.562	155.995	43.021	295.578
	w	94.552	267.074	37.237	398.862
RP	m	21.111	35.479	10.865	67.455
	w	20.448	59.732	9.143	89.324
SL	m	4.805	8.227	2.822	15.854
	w	4.606	13.887	2.390	20.883
SH	m	15.081	24.758	7.210	47.049
	w	14.777	42.889	6.261	63.927
WD	m	360.000	593.000	161.000	1.114.000
	w	351.000	1.003.000	138.000	1.492.000

Anmerkung: Die Angaben zur Zahl der Personen in der Stillen Reserve (Tabelle 8) wurden mit dem entsprechenden Bevölkerungsanteil (Tabelle 9) multipliziert.

Berechnungsbeispiel: Männer, 15 bis 24 Jahre, in der Stillen Reserve Westdeutschland (360.000) * Bevölkerungsanteil Männer im Saarland, 15 bis 24 Jahre, an männlicher Gesamtbevölkerung in Westdeutschland, 15 bis 24 Jahre (1,33%) = geschätzte Zahl Männer, 15 bis 24 Jahre, in der Stillen Reserve Saarland (4.805).

Quelle: Statistisches Bundesamt (2024c und 2024f).

Tabelle 11: Finale Schätzung nach zusätzlicher Berücksichtigung der Erwerbstätigenquote für die Zahl der Personen in der Stillen Reserve im Alter von 15 bis 74 Jahre nach Bundesland, Altersgruppen und Geschlecht sowie Anteil an der westdeutschen Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahre im Jahr 2023

		Erwerbstätigenquote		Stille Reserve			
		Quote	Abweichung vom Westdurchschnitt	15- bis 24-Jährige	25- bis 59-Jährige	60- bis 74-Jährige	15- bis 74-Jährige
BW	m	83,3	3%	62.908	102.526	26.923	62.908
	w	75,4	3%	61.006	170.313	22.891	61.006
BY	m	84,1	4%	72.598	123.845	32.263	72.598
	w	76,8	4%	70.677	208.636	27.715	70.677
HB	m	75,7	-7%	3.627	5.745	1.359	3.627
	w	67,4	-8%	3.513	9.297	1.202	3.513
HH	m	78,5	-3%	9.752	17.560	3.350	9.752
	w	72,2	-2%	10.113	30.689	3.019	10.113
HE	m	79,8	-2%	33.631	55.145	14.567	33.631
	w	72,3	-2%	32.809	93.802	12.485	32.809
NI	m	80,8	0%	42.886	68.701	19.962	42.886
	w	73,4	0%	41.971	116.827	17.032	41.971
NW	m	78,8	-3%	93.824	151.571	41.801	93.824
	w	70,7	-4%	90.950	256.900	35.818	90.950
RP	m	80,8	0%	21.033	35.348	10.825	21.033
	w	74,1	1%	20.615	60.220	9.218	20.615
SL	m	79,3	-2%	4.699	8.044	2.759	4.699
	w	70,4	-4%	4.412	13.301	2.289	4.412
SH	m	79,8	-2%	14.839	24.361	7.095	14.839
	w	73,2	0%	14.717	42.714	6.235	14.717
WD	m	81,1	0%	359.797	592.846	160.904	359.797
	w	73,5	0%	350.783	1.002.699	137.904	350.783

Anmerkung: Die Angaben zur vorläufig geschätzten Zahl der Personen in der Stillen Reserve (Tabelle 10) wurden mit der entsprechenden Abweichung von der westdeutschen Erwerbstätigenquote (Tabelle 11) multipliziert.

Brechnungsbeispiel: Geschätzte Zahl Männer, 15 bis 24 Jahre, in der Stillen Reserve Saarland (4.805) * Abweichung der Erwerbstätigenquote der Männer im Saarland von der Erwerbstätigenquote der Männer in Westdeutschland (-1,60%) = Final geschätzte Zahl Männer, 15 bis 24 Jahre, in der Stillen Reserve Saarland (4.699)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2024c und 2024f) und Statistische Ämter (2024).

2. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Prozentuale Entwicklung der Bevölkerungszahl und ausgewählter Altersgruppen im Saarland bis 2023 und in der Prognose bis 2040 im Vergleich zum Basisjahr 2016	9
Abbildung 2:	Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen im Saarland in ausgewählten Jahren	10
Abbildung 3:	Zahl der Personalabgänge und Anteil der altersbedingten Personalabgänge an allen Personalabgängen im Saarland von 2016 bis 2023	10
Abbildung 4:	Arbeitslosenquoten im Saarland von 2016 bis 2023	11
Abbildung 5:	Zahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen im Saarland von 2016 bis 2023	12
Abbildung 6:	Verteilung der Beschäftigten nach Tätigkeitsgruppen im Saarland im Jahr 2023	13
Abbildung 7:	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten in Teilzeit, auf Geringfügigkeits- oder Kurzfristigkeitsbasis und im Midi-Job-Bereich an allen Betrieben im Saarland in den Jahren 2016 und 2023	14
Abbildung 8:	Anteil der Beschäftigten in Teilzeit, auf Geringfügigkeits- oder Kurzfristigkeitsbasis und im Midi-Job-Bereich an allen Beschäftigten im Saarland in den Jahren 2016 und 2023	15
Abbildung 9:	Anteil der Betriebe nach Deckung des Personalbedarfs im Saarland in den Jahren 2016 und 2023	17
Abbildung 10:	Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Saarland von 2016 bis 2023	18
Abbildung 11:	Anteil der Betriebe nach Deckung des Fachkräftebedarfs im Saarland in den Jahren 2016 und 2023	19
Abbildung 12:	Durchschnittliche Nichtbesetzungsquote der angebotenen Fachkräftestellen im Saarland von 2016 bis 2023	19
Abbildung 13:	Zahl der offenen Stellen im Saarland von 2016 bis 2023	20
Abbildung 14:	Verteilung der offenen Stellen nach Qualifikationsniveau von 2016 bis 2023	21
Abbildung 15:	Verteilung der Betriebe nach der Kategorisierung der Nichtbesetzungsquote für angeboten Fachkräftestellen im Saarland im Jahr 2023	24
Abbildung 16:	Abgrenzung der Betriebsgrößenklassen anhand der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter	25
Abbildung 17:	Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angeboten Fachkräftestellen nach Betriebsgröße im Saarland im Jahr 2023	26
Abbildung 18:	Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angeboten Fachkräftestellen nach der Tarifbindung der Betriebe im Saarland im Jahr 2023	28
Abbildung 19:	Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angeboten Fachkräftestellen nach dem Vorliegen von Investitionen im Saarland im Jahr 2023	30
Abbildung 20:	Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angeboten Fachkräftestellen nach der Ausbildungsaktivität der Betriebe im Saarland im Jahr 2023	32
Abbildung 21:	Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angeboten Fachkräftestellen nach dem Vorliegen von Investitionen im Saarland im Jahr 2023	32
Abbildung 22:	Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angeboten Fachkräftestellen nach der Notwendigkeit von Überstunden im Saarland im Jahr 2023	35

Abbildung 23: Verteilung der Stillen Reserve nach Altersgruppen und Geschlecht in Westdeutschland im Jahr 2023	39
Abbildung 24: Verteilung der Stillen Reserve nach Geschlecht und Altersgruppen im Saarland im Jahr 2023	40
Abbildung 25: Verteilung der Arbeitslosen nach Geschlecht und Altersgruppen im Saarland im Jahr 2023	41
Abbildung 26: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2023	42
Abbildung 27: Verteilung der Beschäftigten im Midi-Job-Bereich nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2023	43
Abbildung 28: Verteilung der ausschließlich geringfügig Beschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen im Saarland im Jahr 2023	44
Abbildung 29: Verteilung der ausschließlich kurzfristig Beschäftigten nach Geschlecht und Altersgruppen im Saarland im Jahr 2023	44
Abbildung 30: Verteilung weitergebildeter Beschäftigter nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2023	45
Abbildung 31: Beschäftigtenanteile an allen Beschäftigten und an weitergebildeten Beschäftigten sowie Anteile weitergebildeter Beschäftigten an allen Beschäftigten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe nach Tätigkeitsgruppen im Saarland im Jahr 2023	46

3. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Systematik der Wirtschaftsbereiche	26
Tabelle 2:	Anteil der Betriebe mit überdurchschnittlicher Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen nach Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2023	27
Tabelle 3:	Arbeitsproduktivität je Beschäftigten nach dem Vorliegen eines Fachkräftebedarfes, nach kategorisierter Höhe der Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen und insgesamt im Saarland im Jahr 2023	29
Tabelle 4:	Indexwert zur Bedeutung ausgewählter Strategien der Fachkräftesicherung nach dem Vorliegen eines Fachkräftebedarfes, nach kategorisierter Höhe der Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen und insgesamt im Saarland im Jahr 2023	31
Tabelle 5:	Durchschnittliche Bewertung der Ertragslage des Geschäftsjahres 2022 durch die Betriebe nach dem Vorliegen eines Fachkräftebedarfes, nach kategorisierter Höhe der Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen und insgesamt im Saarland im Jahr 2023	33
Tabelle 6:	Durchschnittliche Erwartung zur Entwicklung des Geschäftsvolumens nach dem Vorliegen eines Fachkräftebedarfes, nach kategorisierter Höhe der Nichtbesetzungsquote für angebotenen Fachkräftestellen und insgesamt im Saarland im Jahr 2023	34
Tabelle 7:	Hauptgründe für die Nichtverfügbarkeit und die Nichtsuche	39
Tabelle 8:	Zahl der Personen in der Stillen Reserve insgesamt und nach Altersgruppen in Westdeutschland im Jahr 2022	51
Tabelle 9:	Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahre nach Bundesland, Altersgruppen und Geschlecht sowie Anteil an der westdeutschen Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahre im Jahr 2023	51
Tabelle 10:	Vorläufige Schätzung der Zahl der Personen in der Stillen Reserve im Alter von 15 bis 74 Jahre nach Bundesland, Altersgruppen und Geschlecht sowie Anteil an der westdeutschen Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahre im Jahr 2023	52
Tabelle 11:	Finale Schätzung nach zusätzlicher Berücksichtigung der Erwerbstätigenquote für die Zahl der Personen in der Stillen Reserve im Alter von 15 bis 74 Jahre nach Bundesland, Altersgruppen und Geschlecht sowie Anteil an der westdeutschen Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahre im Jahr 2023	53

4. Literaturverzeichnis

- Amerland, Andrea, 2023: Fachkräftemangel bremst Innovationskraft. (abrufbar unter <https://www.springerprofessional.de/expansion/innovationsmanagement/fachkraeftemangel-bremst-innovationskraft/25931260> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).
- Bernardt, Florian; Wolter, Marc Ingo; Glöckner, Ernst; Knoll, Stefanie; Ragnitz, Joachim, 2023: Herausforderungen und Chancen im demografischen Wandel. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung in Thüringen – Projektion bis 2035, GWS mbH, Osnabrück.
- Buch, Tanja; Fuchs, Michaela; Helm, Janina; Niebuhr, Annekatrin; Cornelius Peters, Jan; Sieglen, Georg, 2024: Zunehmende Fachkräfteengpässe - Warum sind ländliche Räume besonders betroffen? In: Wirtschaftsdienst, Jg. 104, H. 5, S. 323-328.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, 2024: Fachkräfte für Deutschland Herausforderungen Fachkräftesicherung (abrufbar unter <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).
- Burstedde, Alexander; Schüler, Ruth Maria, 2020: Reagieren Löhne in Deutschland auf den Fachkräftemangel?, In: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 4, Köln.
- Deutsche Industrie- und Handelskammer, 2023: Fachkräfteengpässe gefährden Transformation und Innovation. DIHK-Report Fachkräfte 2023/2024, Berlin.
- Esentri, (2024): Fachkräftemangel in Deutschland: Herausforderungen und Lösungsstrategien für Unternehmen. Esentri Deutschland ((abrufbar unter: <https://esentri.com/work/fachkraeftemangel/> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).
- Europäische Kommission, Generaldirektion Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU, 2021: Benutzerleitfaden zur Definition von KMU, Publications Office.
- Fitzenberger, Bernd (2023): Fach- und Arbeitskräftemangel ... und es gibt ihn doch! In: IAB-Forum 28. März 2023 (abrufbar unter: <https://www.iab-forum.de/fach-und-arbeitskraeftemangel-und-es-gibt-ihn-doch/> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).
- Glöckner, Ernst, (2023): Mit regionalen Potenzialen gegen den Fachkräftemangel? In; ifo Dresden berichtet 3/2023. ifo Institut (Hrsg.), Dresden.
- Grienberger, Katharina; Matthes, Britta; Paulus, Wiebke, 2024: Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. (IAB-Kurzbericht 05/2024), Nürnberg.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2024: Presseinformation vom 05.06.2024: Teilzeitbeschäftigung liegt auf Rekordniveau (abrufbar unter <https://iab.de/presseinfo/teilzeitbeschaeftigung-liegt-auf-rekordniveau/> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2023: Das IAB-Betriebspanel. Zahl der befragten Betriebe von 1993 bis 2022 in Deutschland (abrufbar unter <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).

- Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, Saarland (2024): Betriebe und Beschäftigte im Saarland – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. Eine Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, Saarbrücken.
- Planing, Patrick 2022: Statistik Grundlagen: Das interaktive Lehrbuch mit über 150 YouTube-Videos rund um die Burgerkette FIVE PROFS. E-Book (abrufbar unter: <https://statistikgrundlagen.de/e-book/> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).
- Sauer, Stefan; Garnitz, Johanna; von Maltzan, Annette, 2022: Fachkräftemangel aus Unternehmenssicht: Auswirkungen und Lösungsansätze - Jahresmonitor der Stiftung Familienunternehmen. Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.), München.
- Schneider, Gerd; Toyka-Seid, Christiane, 2024: Das junge Politik-Lexikon von www.hanisauland.de, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2024a: Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA, Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2024b: Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Jahreszahlen) – Deutschland und Bundesländer; Januar 2024, Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2024c: Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen) Saarland – Stichtag 31. Dezember 2023, Nürnberg.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2024: D.5 Erwerbstätigenquote, Bundesländer und Geschlecht (abrufbar unter: <https://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/erwerbsteiligung/erwerbstaetigenquote> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).
- Statistisches Bundesamt, 2024a: Europa in Zahlen. EU-weite Erwerbslosigkeit liegt März April bei 6,0 % (abrufbar unter: <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/EUArbeitsmarktMonat.html> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).
- Statistisches Bundesamt, 2024b: Demografischer Wandel (abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Demografie/_inhalt.html – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).
- Statistisches Bundesamt, 2024c: Tabelle 12411-014 – Fortschreibung des Bevölkerungsstandes. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt, 2024d: Tabelle 12421-0004 – Bevölkerungsvorausberechnungen. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt, 2024e: Stille Reserve (abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/stille-reserve.html> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).
- Statistisches Bundesamt, 2024f: Stille Reserve nach Altersklassen, Geschlecht und Gebietsstand 2023 (abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/stille-reserve-2023-alter-geschlecht-gebietsstand.html> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).

Statistisches Bundesamt, 2024g: Stille Reserve nach Gründen für die Nichtverfügbarkeit 2023 (abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabelle/stille-reserve-2023-gruende-nichtverfuegbarkeit.html> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).

Statistisches Bundesamt, 2024h: Stille Reserve nach Gründen für die Nichtsuche 2023 (abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabelle/stille-reserve-2023-gruende-nichtsuche.html> – zuletzt abgerufen am 07.10.2024).

Statistisches Bundesamt, 2008: Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. 2008. Wiesbaden.

Verian Deutschland, 2024: IAB-Betriebspanel (Welle 34) Arbeitgeberbefragung 2023 Beschäftigungstrends Saarland. München.

vom Berge, Philipp; Weber, Enzo, 2017: Beschäftigungsanpassung nach Mindestlohneinführung: Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen. IAB-Kurzbericht, 11/2017, Nürnberg.

vom Berge, Philipp; Kaimer, Steffen; Copestake, Silvina; Eberle, Johanna; Klosterhuber, Wolfram; Krüger, Jonas; Trenkle, Simon; Zakrocki, Veronika, 2016: Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1). IAB-Forschungsbericht, 01/2016, Nürnberg.

Ministerium für Arbeit,
Soziales, Frauen und Gesundheit
Mainzer Straße 34
66111 Saarbrücken
presse@soziales.saarland.de

www.soziales.saarland.de
📧 [masfg.saarland](https://www.instagram.com/masfg.saarland)
📍 [soziales.saarland](https://www.facebook.com/soziales.saarland)

Titelfoto: Stock.Adobe.com *VILevi

Saarbrücken 2025