



Fachkräftereport Rheinland-Pfalz 2025

Digitale Strategien zur Fachkräftesicherung:
Chancen, Herausforderungen und Perspektiven



Arbeitsgemeinschaft
Rheinland-Pfalz

 **GemeinsamFürFachkräfte**

Fachkräftemangel als Top-Geschäftsrisiko

Der Fachkräftemangel ist deutschlandweit in aller Munde. Begünstigt durch die demografische Situation und aktuellen Entwicklungen schaltet die Ampel bei nahezu allen Unternehmen aktuell von Gelb auf Rot. Welche Rolle spielen dabei digitale Strategien bei der Sicherung von Fachkräften? Welche Lösungsansätze sind erfolgsversprechend, um den aktuellen Personalbedarf zu decken?



Die Industrie- und Handelskammern in Rheinland-Pfalz geben 2025 erneut einen gemeinsamen Fachkräftereport heraus, basierend auf den Aussagen von rund 500 Mitgliedsunternehmen. Der Report zeigt Entwicklungen und Handlungsfelder. Digitale Strategien zur Fachkräftesicherung sind ein bedeutender Faktor – es wird deutlich: Es besteht dringender Handlungsbedarf!

Ergebnisse auf einen Blick



Digitalisierung ist gelebte Praxis in Unternehmen



Hürden bei der Umsetzung: Es fehlt vor allem an Informationen und Personal



Digitale Tools beweisen ihren Wert im Personalmanagement



Personalgewinnung: Soziale Medien weiter auf dem Vormarsch



Personalbindung: Mobiles Arbeiten ist effektivste Strategie



Personalmanagement: Vielzahl der digitalen Angebote als größte Herausforderung



Arbeitgeberattraktivität: Stärkung durch digitale Angebote



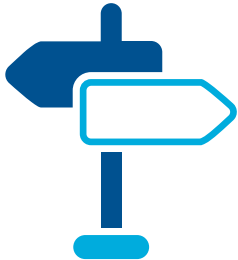
Digitalisierung im Personalmanagement: Treiber für Effizienz und Innovation



Digitale Technologien: Mehr Chance als Risiko für Mitarbeitende

GEMEINSAM FÜR RHEINLAND-PFALZ

Die IHK-Arbeitsgemeinschaft



IHK-Standorte



Unsere Mission

Wir, die Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz, sind Ansprechpartner für Unternehmen, Fachkräfte und Politik, um Veränderungen in der Arbeitswelt zu gestalten. Dabei agieren wir als Wegweiserin, Unterstützerin und kritische Partnerin, die stets ihren Blick in die Zukunft der Arbeit richtet. Wir sind Fachleute mit unterschiedlichen Schwerpunkten aus den vier rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelskammern, welche die Entwicklung von Nachwuchs- und Fachkräften für das Land Rheinland-Pfalz denken und gestalten.



Was wir tun

Wir erarbeiten Ideenpapiere, Handlungsempfehlungen und Praxistipps, die sich an Unternehmen, Fachkräfte und die Politik richten. Innovative Veranstaltungsformate und Netzwerke schaffen landesweit Raum zum Austausch für eine zukunftsorientierte Personalarbeit. Mit überregionalen und regionalen Analysen und Tools machen wir die aktuelle Fachkräftesituation in Rheinland-Pfalz transparent.



56 %

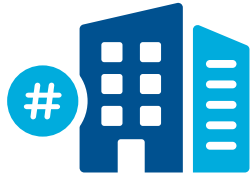
setzen digitale Technologien zur Fachkräftesicherung ein

31 %

tun dies nicht

13 %

wollen es zukünftig tun



Digitalisierung ist gelebte Praxis in Unternehmen

In Rheinland-Pfalz nutzen bereits mehr als die Hälfte der Unternehmen (56 Prozent) digitale Technologien im strategischen Personalmanagement. Weitere 13 Prozent planen ihren Einsatz in naher Zukunft. Lediglich knapp ein Drittel setzt derzeit noch kaum auf digitale Lösungen. Die Zahlen zeigen: Die digitale Transformation ist angekommen und verändert die Arbeitswelt spürbar.



Hürden bei der Umsetzung: Es fehlt vor allem an Informationen und Personal

Unternehmen, die bislang kaum digitale Technologien einsetzen, nennen vor allem zwei zentrale Herausforderungen: Mangel an Informationen (43 Prozent) und fehlende personelle Kapazitäten (34 Prozent). Auch Zeitmangel (32 Prozent) sowie finanzielle Ressourcen (25 Prozent) bremsen den digitalen Fortschritt. Dabei vertrauen immerhin 87 Prozent der Betriebe den Möglichkeiten und der Sicherheit von technologischen Lösungen (13 Prozent mangelndes Vertrauen).

Mangel an Informationen

43 %

Mangel an personellen Ressourcen

34 %

Mangel an zeitlichen Ressourcen

32 %

Andere Gründe

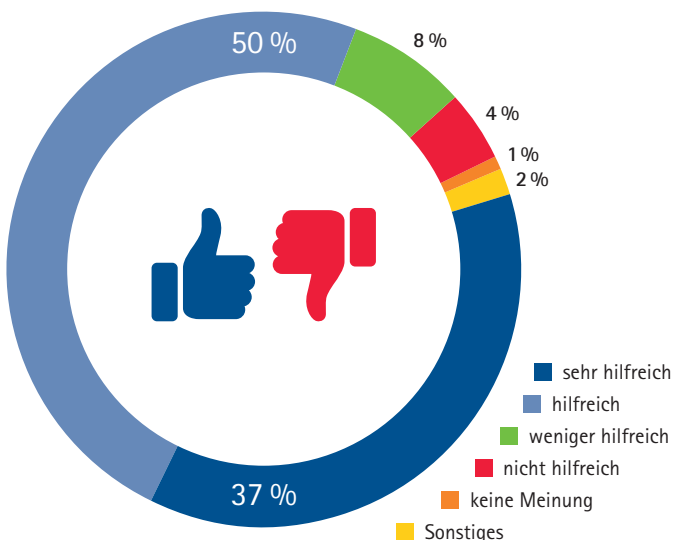
26 %

Mangel an finanziellen Ressourcen

25 %

Mangelndes Vertrauen in Technologie

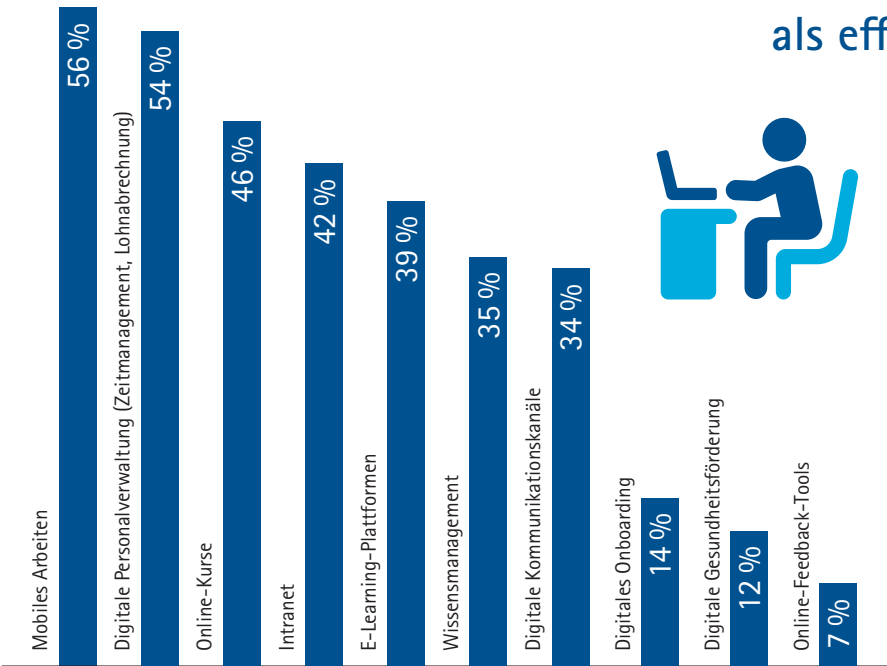
13 %



Digitale Tools beweisen ihren Wert im Personal- management

Dort, wo digitale Lösungen bereits eingesetzt werden, wird ihr Nutzen klar erkannt: 87 Prozent der Unternehmen empfinden sie als hilfreich oder sogar sehr hilfreich. Nur ein kleiner Teil (12 Prozent) berichtet von geringem oder keinem Mehrwert. Diese Einschätzung zeigt: Digitale Technologien erleichtern nicht nur Prozesse – sie bringen spürbare Vorteile im Personalmanagement.

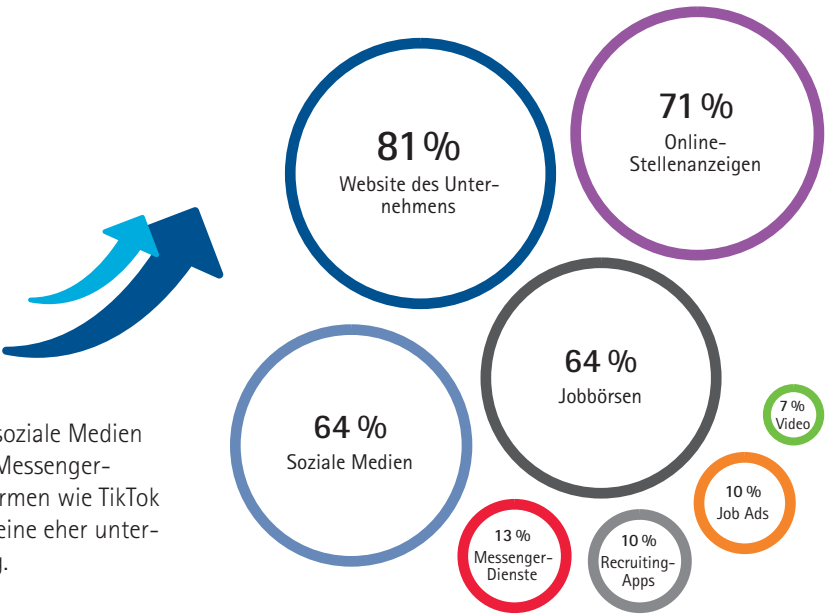
Personalbindung: Mobiles Arbeiten als effektivste Maßnahme



Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (56 Prozent) nennt mobiles Arbeiten als effektivste Maßnahme zur Personalbindung. Zudem geben rund 54 Prozent an, ihre Personalverwaltung mit digitalen Tools zu gestalten. Intranet, digitales Wissensmanagement und Online-Schulungen werden von 30 bis 40 Prozent der Unternehmen genutzt. Auch digitale Kommunikationskanäle werden zu 42 Prozent im betrieblichen Alltag eingesetzt. Potenziale gibt es noch bei der digitalen Gesundheitsförderung (12 Prozent) und digitalen Feedbackprozessen (7 Prozent).

Personalgewinnung: Soziale Medien weiter auf dem Vormarsch

Bei den digitalen Rekrutierungskanälen hat die Unternehmenswebsite mit 81 Prozent die Nase vorn, gefolgt von Online-Stellenanzeigen mit 71 Prozent. Platz 3 teilen sich Internet-Jobbörsen und soziale Medien mit jeweils 64 Prozent. Andere Kanäle wie Messenger-Dienste, Recruiting-Apps oder Videoplattformen wie TikTok spielen mit jeweils rund 10 Prozent (noch) eine eher untergeordnete Rolle bei der Personalgewinnung.

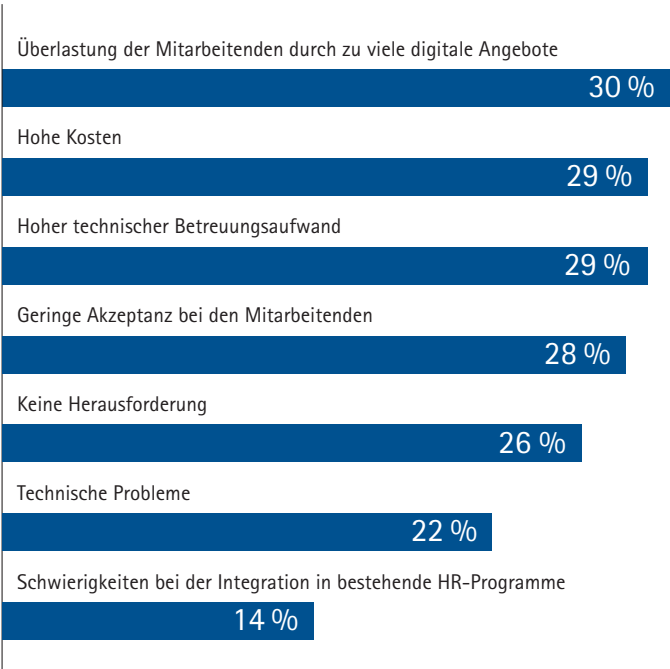


Drei Social-Media-Kanäle spielen die Hauptrolle

Die Unternehmen setzen bei der Rekrutierung über Social Media vor allem auf Instagram (81 Prozent), Facebook (77 Prozent) und LinkedIn (61 Prozent).



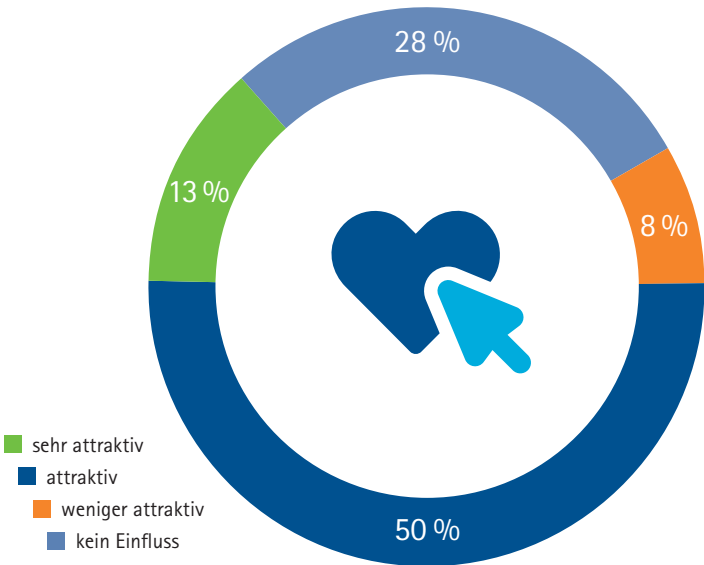
Personalmanagement: Vielzahl der digitalen Angebote als größte Herausforderung



Mehr als 30 Prozent der Unternehmen sehen als größte Herausforderung die Vielzahl der digitalen Angebote für die Mitarbeitenden. Dicht gefolgt von zu hohen Kosten und einem intensiven technischen Betreuungsaufwand (jeweils 29 Prozent). Die Integration in bestehende HR-Programme wird mit nur 14 Prozent sehr positiv bewertet. Rund 26 Prozent der Unternehmen sehen keine Herausforderung bei der Nutzung digitaler Lösungen zur Personalbindung und -entwicklung.

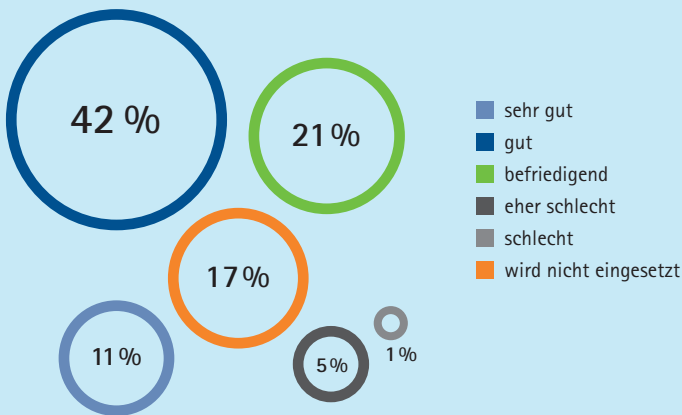
Arbeitgeberattraktivität: Stärkung durch digitale Angebote

63 Prozent der befragten Unternehmen sehen in digitalen Angeboten – angefangen vom Bewerbungsprozess bis hin zu eigenen Schulungsplattformen – einen positiven Einfluss auf ihre Arbeitgebermarke – davon 13 Prozent sogar in starkem Maße. 28 Prozent erkennen keinen Einfluss, 8 Prozent berichten von eher negativen Effekten.



Potenziale von digitalen Anwendungen im Onboarding-Prozess

42 Prozent der befragten Unternehmen bewerten digitale Anwendungen im Onboarding-Prozess neuer Mitarbeitenden als gut. Doch es wird auch deutlich: Hier liegt noch Potenzial, das genutzt werden kann.





Digitalisierung im Personalmanagement: Treiber für Effizienz und Innovation

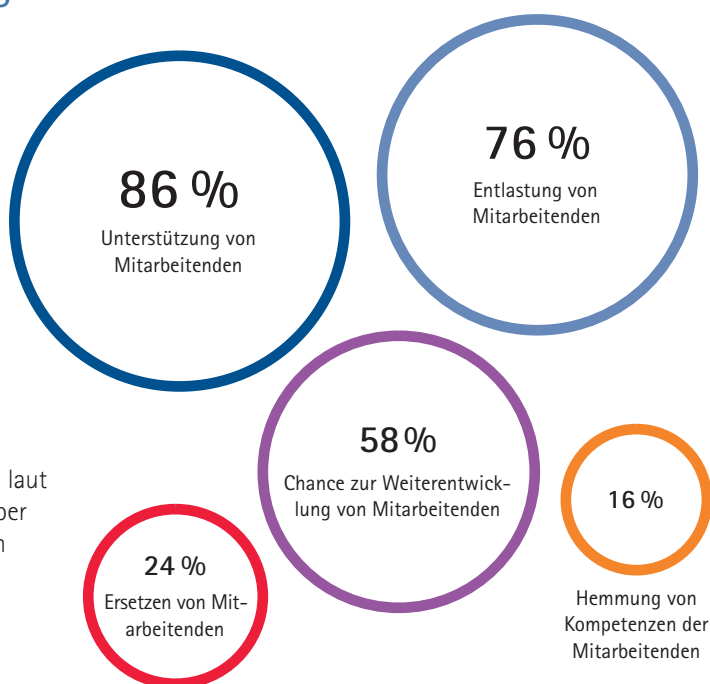
Etwa 60 Prozent der Befragten sehen den Einsatz von Künstlicher Intelligenz und Digitalisierung im Personalmanagement positiv – insbesondere mit Blick auf Automatisierung, datenbasierte Personalentwicklung, flexible Arbeitsmodelle und Employer Branding. Neue Technologien gelten als Treiber für Effizienz und Innovation. Gleichzeitig äußern rund 30 Prozent Bedenken, etwa wegen Datenschutz, dem Verlust persönlicher Kontakte, Überforderung kleinerer Betriebe oder fehlender Kompetenzen. 10 Prozent bleiben unentschieden in ihrer Bewertung.

„Automatisierung erleichtert Routineaufgaben, doch der persönliche Kontakt bleibt der Schlüssel für ein erfolgreiches Personalmanagement.“

Digitale Technologien: Mehr Chance als Risiko für Mitarbeitende



In der Gesamtbewertung bieten digitale Technologien laut Umfrage vor allem Chancen: 86 Prozent der Arbeitgeber sehen sie als Unterstützung, 76 Prozent berichten von Entlastung im Alltag, 58 Prozent bewerten sie insgesamt als Chance zur Weiterentwicklung. Nur rund ein Viertel geht davon aus, dass Technik Mitarbeitende ersetzen könnte.



Aktionsplan Fachkräfte

Die Industrie- und Handelskammern haben einen Aktionsplan ins Leben gerufen, um die rheinland-pfälzische Wirtschaft mit Maßnahmen und Angeboten zu unterstützen.



ihk-rlp.de/fachkraefte

IHK 
#Fachkräfte
 Aktionsplan Rheinland-Pfalz



Arbeitsgemeinschaft
Rheinland-Pfalz



Hier finden Sie die
digitale Version des
Fachkräftereports



ihk-rlp.de/fachkraeftereport

 **GemeinsamFürFachkräfte**

Herausgeber

Arbeitsgemeinschaft der
Industrie- und Handelskammern Rheinland-Pfalz

ihk-rlp.de

Redaktion

Viktoria Braun, Luisa Bohr, Markus Falkner,
Ann-Kathrin Rössler

Gestaltung

trio-group I.A.M communication & marketing gmbh

Druck

Druckerei Johann, Neuwied

Titelfoto

Adobe Stock, SFIO CRACHO

Stand

August 2025, IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz.
Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck oder Vervielfältigung auf Papier und elektronischen Datenträgern sowie Einspeisung in Datennetze nur mit Genehmigung des Herausgebers. Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernimmt die IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz keine Gewähr.

Quellen

Eigene Erhebung: Umfrageergebnisse rund
500 rheinland-pfälzischer Unternehmen

Kontakt

IHK für Rheinhessen

Schillerplatz 7
55116 Mainz

Viktoria Braun

Referentin Fachkräftesicherung,
Bildungsprojekte
☎ 06131 262-1710
@ viktoria.braun@rheinhausen.ihk24.de
🌐 ihk.de/rheinhausen

IHK Trier

Herzogenbuscher Straße 12
54292 Trier

Luisa Bohr

Referentin Fachkräftesicherung
☎ 0651 9777-365
@ bohr@trier.ihk.de
🌐 ihk-trier.de

IHK Pfalz

Rheinallee 18-20
67061 Ludwigshafen

Markus Falkner

Fachkräfteberatung, Teilqualifikationen
☎ 06341 971-2581
@ markus.falkner@pfalz.ihk24.de
🌐 ihk.de/pfalz

IHK Koblenz

Schlossstraße 2
56068 Koblenz

Ann-Kathrin Rössler

Marketing & Kampagnenmanagement
Aus- und Weiterbildung
☎ 0261 106-212
@ roessler@koblenz.ihk.de
🌐 ihk.de/koblenz