Handlungsempfehlung für die Talentsicherung

in den Branchen Biotechnologie, Medizintechnik und Life Sciences in Rheinland-Pfalz

Beauftragt durch:

RheinlandPfalz
MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, TOURISMUS, ENERGIE UND KLIMA

Durchgeführt von:

BioVation RLP
synergy 4 life sciences

lzm.
Life Science Zentrum Mainz

Inhaltsverzeichnis

Talentsicherung in Rheinland-Pfalz – Herkunft, Bedarf und strategische Aufgabe 4

Zusammenfassende Einführung 5

Unternehmensansprache und strukturierte Interviews 5

Handlungsfelder 5

Marktforschungsstudie 7

Auftaktveranstaltung Expert Session Talentsicherung (17.03.26) 7

Handlungsempfehlungen 8

Appell an die Politik 9

Möglicher zeitlicher Ablauf 9

Fazit 10

Talentsicherung in Rheinland-Pfalz – Identifizierung des Handlungsfeldes und Strategie-Entwicklung 11

Unsere Vision 12

Arbeitsauftrag für landesweite Standortentwicklung 12

Unternehmensdialog und Expertenwissen 13

Identifikation von vier Handlungsfeldern 13

Fazit des Unternehmensdialogs 15

Initiierung der Marktforschungsstudie 15

Marktforschungsstudie zur Talentsicherung in der Life-Science- und Biotechnologiebranche in RLP 17

Ergebnisse der Marktforschungsstudie 18

Der Realitätscheck in Kürze 18

Detaillierte Zwischen-Ergebnisse der Marktforschungsstudie 19

Kein Problem des „Wollens", sondern der Rahmenbedingungen 19

Rekrutierung: hoher Aufwand, geringe Wirksamkeit 20

Strukturelle Hürden (systemisch) 20

Folgen bei ausbleibendem Gegensteuern 20

Erwartungen an die Politik 21
Kurzfristige Strukturmaßnahmen 21
Mittelfristige Strukturmaßnahmen 21
Langfristige Standortentwicklung 21
Fazit aus der Marktforschungsstudie 22
Expert Session Talentsicherung | 17. März 2026 23
Zielsetzung 23
Vorstellung und drängendste Herausforderungen 23
100-jähriges Erfolgsmodell 24
Vier Workshops zur Erarbeitung künftiger Angebote 25
Gruppe 1 – Aufbau und Struktur der Webseite 25
Gruppe 2 – Services und Angebote der Plattform 25
Gruppe 3 – Physisches Netzwerk 26
Gruppe 4 – Geschäftsmodell 26
Offene Fragen 27
Konkrete Handlungsempfehlungen 28
Fünf Handlungsfelder 28
1. Klare Governance-Struktur für Content und Angebote etablieren 28
2. Plattformarchitektur bedarfsorientiert gestalten 28
3. Umsetzungskapazitäten frühzeitig sichern 29
4. Netzwerkstrukturen verbindlich organisieren 29
5. Nachhaltiges Geschäftsmodell entwickeln 29
Fazit und Roadmap 29
Weiterführende Literaturquellen 31
Anlage – Zwischen-Ergebnisse der Marktforschungs-Studie 32
Impressum 40

Talentsicherung in Rheinland-Pfalz – Herkunft, Bedarf und strategische Aufgabe

Die Life-Science- und Biotechnologiebranche in Rheinland-Pfalz ist in den letzten Jahren stark gewachsen und genießt national wie international hohes Ansehen. Sie zählt heute zu den wichtigsten Wirtschaftsfaktoren des Landes und trägt wesentlich zu Innovation, Wertschöpfung und Beschäftigung bei. Um die Standortentwicklung zu stärken, wurden Roland Berger und Deloitte beauftragt, eine Analyse durchzuführen und eine Roadmap zu erstellen. Dabei wurde neben anderen Maßnahmen auch der Aufbau eines Netzwerks empfohlen.

Um diese Maßnahme umzusetzen, hat das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW) im Frühjahr 2024 die Life Science Zentrum Mainz GmbH mit dem Aufbau eines Netzwerks beauftragt. Zu diesem Zweck wurde die Business Unit BioVation RLP gegründet, um die Voraussetzungen zur Etablierung dieses Netzwerks zu erarbeiten. Damit die möglichen Angebote an den Bedarfen von kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen adaptiert werden, wurden im November 2024 und im April 2025 Sounding Boards durchgeführt, in denen im Rahmen einer moderierten Diskussion die Herausforderungen in RLP abgefragt wurden. Im April 2025 wurde die Fachkräfte-Situation als besonders herausfordernd beschrieben, sodass dieses Thema in den Fokus gerückt wurde.

Die Talentsicherung ist in allen Bereichen des unternehmerischen Tuns relevant, da sich der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und Talente – von Labor- und GMP-Fachkräften über Spezialisten in Diagnostik und Medizintechnik bis hin zu Auszubildenden und Studierenden verschärft. Zu diesem Schluss kamen auch die Autoren der „Fachkräftestrategie RLP von 2022-2026“ und leiteten entsprechende Empfehlungen aus den Erkenntnissen ab.

Der am 6. Mai 2026 angekündigte Stellenabbau bei BioNTech macht deutlich, wie dringend tragfähige Strukturen für die Vernetzung von Unternehmen benötigt werden. Ziel muss es sein, freiwerdende Fachkräfte schnell und gezielt in andere Unternehmen zu vermitteln – insbesondere in Bereiche mit hohem Bedarf an operativen, gewerblichen, forschenden und administrativen Tätigkeiten.

Hier ist die Politik gefordert: Sie muss die Rahmenbedingungen und eine zentrale Stelle schaffen, um solche Vernetzungs- und Vermittlungsstrukturen aktiv zu fördern und zu koordinieren. Nur so können wertvolle Kompetenzen in der Region gehalten, Arbeitslosigkeit vermieden und wirtschaftliche Stabilität gesichert werden.

Zusammenfassende Einführung

Die von BioVation RLP ergriffenen Maßnahmen, um das Themenfeld Talentsicherung beziehungsweise Fachkräfte auf faktenbasierte Kenntnisse zu stellen, waren Interviews von Luxshman Harikantha und Dr. Sabine Söhngen mit Personalverantwortlichen in den Unternehmen der Branchen Bio- / Med-Tech, Life Sciences und Pharma-Unternehmen sowie Gespräche mit öffentlichen und privatwirtschaftlichen Anbietern von Unterstützungs- sowie Fort- und Weiterbildungsangeboten.

Die in den Gesprächen und durch Desktoprecherche ermittelten Erkenntnisse wurden genutzt, um eine interaktive Veranstaltung mit Unternehmensvertretern vorzubereiten. Ergänzend lieferten die Daten die Basis für die Fragestellungen zur Durchführung einer Marktforschungsstudie, um diesen heterogenen Themenkomplex detaillierter zu analysieren.

Unternehmensansprache und strukturierte Interviews

Zur Recherche der vorhandenen Angebote wurden mehr als 40 Gespräche mit Vertretern von öffentlichen sowie privatwirtschaftlichen Institutionen geführt, um vorhandene und etablierte Strukturen perspektivisch koordinieren und möglichst zeitnah nutzen beziehungsweise bedarfsorientiert adaptieren zu können.

Zur Analyse der Situation wurden mehr als 60 Gespräche mit Unternehmensvertretern in rund 20 Unternehmen (klein, mittel und groß) durchgeführt. Aus den breit gefächerten Antworten konnten vier Handlungsfelder abgeleitet werden.

Handlungsfelder

Rekrutierung:

Ein zentrales Anliegen ist der Abbau bürokratischer Hürden bei der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte sowie die Entwicklung einer nutzerfreundlichen RecruitingPlattform. Über einen Talentpool können die Profile qualifizierter Bewerber an kooperierende Unternehmen weiterempfohlen werden, um die Fachkräfte in RLP zu halten.

Early Talents:

Wichtige Stellschrauben sind mehr Berufsorientierung an Schulen, der Abbau bürokratischer Hindernisse bei länderübergreifender Ausbildung und der Aufbau gemeinsamer Ausbildungsinfrastrukturen. Zur Erfüllung der Forderungen sollten die involvierten Ministerien beziehungsweise Behörden enger kooperieren und gemeinsam Alternativen entwickeln.

Fort- und Weiterbildung:

Der Fokus liegt auf dem Schließen von Qualifikationslücken durch praxisorientierte Grundkurse (z. B. Mathe, Deutsch, Technik) sowie spezifische Trainings in Labortechnik, GMPProduktion und technischer Assistenz aber auch Instandhaltung und Anlagentechnik.

Aktuelle Themen:

Verbesserungsbedarf besteht bei Infrastruktur wie Kitas, Schulen, Wohnraum und ÖPNV sowie bei der Sichtbarkeit und Zugänglichkeit bestehender Unterstützungsangebote. Der Austausch von Best Practices beispielsweise in Bezug auf Technologiefortschritt und die Veränderung der Berufsbilder durch KI kann die Unternehmen wettbewerbsfähig machen.

Best Practice

Seitens der IHK Rheinhessen wurde die Bitte an BioVation RLP herangetragen, einen Kontakt zu Lilly herzustellen, um Mitarbeiter von Römheld & Moelle möglichst schnell in neue Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln. Da deren Qualifikationen nicht dem Anforderungsprofil in der pharmazeutischen Produktion entsprachen, konnten über die persönlichen Kontakte zu Schott innerhalb weniger Tage zielführende Gespräche zwischen den Personalverantwortlichen initiiert werden.

Der schnelle Erfolg dieser Vermittlung ist kein Zufall, sondern das Ergebnis funktionierender Netzwerke, direkter Kommunikationswege und engagierter Akteure. Genau darin liegt die zentrale politische Botschaft: Solche erfolgreichen Übergänge dürfen nicht vom Zufall oder persönlichen Kontakten abhängen. Es braucht systematisch aufgebaute und geförderte Netzwerke, die Unternehmen, Institutionen und Fachkräfte strukturiert zusammenbringen. Mit einer regionalen Koordinierungsstelle lässt sich sicherstellen, dass erfolgreiche Einzelfälle wie dieser zur Regel werden und Fachkräfteverluste sowie strukturelle Brüche im Arbeitsmarkt vermieden werden.

Marktforschungsstudie

Aufgrund der Komplexität des Themas und um die Ergebnisse der persönlich geführten, strukturierten Interviews durch eine breitere Datenbasis zu untermauern, wurde auf Veranlassung durch das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW) eine qualitative und quantitative Marktforschung in Auftrag gegeben.

Die Fragen des qualitativen Anteils sollen ein Verständnis für die tägliche Realität erzeugen, Pain Points herausarbeiten und unterschiedliche Angebotsmodelle einordnen lassen. Das quantitative Modul ergänzt die qualitative Phase durch messbare, belastbare Daten, die helfen, die gewonnenen Erkenntnisse zu präzisieren, zu priorisieren und für interne wie externe Kommunikation nutzbar zu machen.

Im Rahmen der Studie sollten in Summe 75 Interviews durchgeführt werden. Zum 29.04.26 konnten 22 qualitative Interviews durchgeführt und 24 quantitative Ergebnisse mittels Fragebogen erhoben werden. Die Ergebnisse finden sich ab Seite 19. Zum Zeitpunkt der Erstellung der Handlungsempfehlung waren weitere Interviews terminiert, die nach Durchführung in eine finale Auswertung einfließen, die den entsprechenden Ministerien und Entscheidungsträgern im Anschluss zur Verfügung gestellt wird.

Auftaktveranstaltung Expert Session Talentsicherung (17.03.26)

Um dem Wunsch nach Aufbau eines HR-Netzwerks Life Sciences RLP nachzukommen, wurde von BioVation RLP am 17.03.26 die Expert Session Talentsicherung durchgeführt. Daran haben Unternehmensvertreter von kleinen, mittleren und großen Unternehmen teilgenommen (BioNTech, Boehringer Ingelheim, Hevert, HWI Group, IMSTec, Lilly, Lohmann & Rauscher, Schott, TRON, Vetter Pharma-Fertigung). Im Zuge der Veranstaltung sollten die Personalverantwortlichen miteinander bekannt gemacht und vernetzt sowie in interaktiven Workshops die Wünsche und Anforderungen an ein HR-Netzwerk Life Sciences RLP erarbeitet werden.

Im Zuge der Vorstellungsrunde benannten die Teilnehmer die drängendsten Herausforderungen, darunter:

- Fachkräftesicherung & Personalgewinnung
- Lernen & Übergang Schule–Beruf & Ausbildung
- Standortfaktoren & Rahmenbedingungen
- Prozess- & Unterstützungsstrukturen

Die spontan genannten Herausforderungen zeigten wiederholt die Komplexität und Heterogenität der gesamten Talentsicherung, die sich mit singulären und unstrukturierten Maßnahmen nicht lösen lässt. Die ausführliche Liste der genannten Herausforderung findet sich im Kapitel Expert Session Talentsicherung.

Handlungsempfehlungen

Die Ministerien in Rheinland-Pfalz haben seit dem Erfolg von BioNTech zahlreiche Initiativen gestartet, um Rheinland-Pfalz zum nationalen beziehungsweise internationalen Biotechnologie-Standort zu entwickeln. Es wurden zahlreiche Studien initiiert wie beispielsweise von Roland Berger „Biotechnologie – mit Roadmap", „Bedarfsanalyse" von Deloitte, „Fachkräftereport RLP", „Fachkräftestrategie Biotechnologie Standort Mainz", „ Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz", „Fortschreibung der Regionalen Innovationsstrategie Rheinland-Pfalz RIS3.RP", „MINT-Report Rheinland-Pfalz: Erweiterungs- und Aktualisierungsstudie 2024 und aus 2020", „Koalition des Aufbruchs und der Zukunftschancen – Koalitionsvertrag 2021-2026".

Im „Factsheet" sind einige Initiativen und Unterstützungsstrukturen aufgeführt – eine übergeordnete Struktur, die die vielen sinnvollen Initiativen bündelt und strukturiert und als Leitfaden dient – fehlt!

Die Fokussierung auf die Unternehmen – insbesondere die kleinen und mittelständischen – und deren Belange werden in den Analysen und Strategiepapieren nicht ausreichend berücksichtigt, hier setzt die Initiative von BioVation an. Durch den persönlichen und direkten Dialog mit Unternehmensvertretern im Rahmen der Sounding Boards in 2024 und 2025, den Gesprächen mit öffentlichen und privatwirtschaftlichen Stakeholdern, flankiert von der Marktforschungsstudie konnte ein umfassendes und detailliertes Bild der Situation in RLP erhoben werden.

Die Unternehmen empfehlen die unten aufgeführten Maßnahmen und beteiligen sich an weiteren Arbeitstreffen, um eine Priorisierung der Maßnahmen vorzunehmen sowie die kurz-, mittel- und langfristigen Pilotprojekte umzusetzen.

1. Plattform bedarfsorientiert entwickeln

- Start mit Modulen, die sofort Nutzen bringen
- Integration bestehender Angebote
- Nutzung gemeinsamer Infrastruktur

2. Umsetzung sichern

- Kernteam definieren
- Strukturierter Projektplan
- Pilotphase mit ausgewählten Unternehmen

3. Governance-Struktur etablieren

- Klare Verantwortlichkeiten für Content, Pflege und Qualität
- Steuerungsgruppe zur strategischen Weiterentwicklung
- Kriterienkatalog für die Aufnahme von Angeboten

4. Netzwerk verbindlich organisieren

- Rollen und Prozesse definieren
- Regelmäßige Austauschformate etablieren
- Einbindung aller relevanten Akteure

5. Nachhaltiges Geschäftsmodell aufbauen

- Einnahmequellen diversifizieren
- Fördermittel gezielt einbinden
- Mitgliedschaften als Basis

Appell an die Politik

- Ressort-übergreifend arbeiten, nicht an Zuständigkeiten klammern, Silodenken ablegen
- Planung von Projekten über Legislaturperioden hinaus unterstützen
- Abstimmung und engere Kooperation zwischen den Ministerien
- Angebote konsolidieren, koordinieren und Zugang erleichtern

Möglicher zeitlicher Ablauf

Zur Umsetzung der seitens der Unternehmen angeregten Aktivitäten und Projekte kann die hier dargestellte Roadmap dienen. Aufgeführt sind die Planung, Projektierung und Durchführung von Pilotprojekten, die gemeinsam mit den Unternehmen priorisiert und inhaltlich sowie strukturell umgesetzt werden.

Zu Arbeitstreffen werden öffentliche sowie privatwirtschaftliche Stakeholder gemeinsam mit den Unternehmensvertretern eingeladen. Dies dient insbesondere dem Ziel die vorhandenen Angebote zu konsolidieren, Kooperationen zu etablieren, die verantwortlichen Ansprechpartner in das Netzwerk einzubinden und mit einer zentralen Stelle die Koordination der notwendigen Maßnahmen umzusetzen.

	2026		2027				2028				2029				2030			
	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Priorisierung Projekte																		
Plattformarchitektur gestalten																		
Projekttreffen		★		★		★		★		★		★		★		★		★
Governance-Struktur etablieren																		
Umsetzungskapazitäten sichern																		
Netzwerkstrukturen organisieren																		
Planung kurzfristige Pilotprojekte																		
Umsetzung kurzfristige Pilotprojekte																		
Planung mittelfristige Pilotprojekte																		
Umsetzung mittelfristige Pilotprojekte																		
Planung langfristige Pilotprojekte																		
Umsetzung langfristige Pilotprojekte																		
Kostenpflichtige Leistungen anbieten																		
Geschäftsmodell entwickeln																		

Abbildung 1: Zeitlicher Ablauf der Aktivitäten zur Sicherstellung der geforderten Projekte

Fazit

Um Rheinland-Pfalz nachhaltig als wettbewerbsfähigen Biotechnologiestandort zu etablieren, sollte das Land die Plattform als zentrales strategisches Steuerungs- und Infrastrukturinstrument ausbauen. Erforderlich sind eine verbindliche Governance, eine konsequent am Bedarf der Life Sciences-Unternehmen ausgerichtete Plattformarchitektur sowie institutionalisierte Netzwerke zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung.

Angesichts sich schnell verändernder Zyklen ist ein schneller und kontinuierlicher Abbau bürokratischer Hürden notwendig, damit Behörden und Strukturen mit der Dynamik der Unternehmen Schritt halten können.

Durch ein belastbares Geschäftsmodell und frühzeitig gesicherte Umsetzungskapazitäten kann das vorhandene Commitment der Unternehmen unmittelbar in Wirkung überführt werden – mit dem klaren Ziel, Innovationsdynamik, Fachkräfteentwicklung und Standortattraktivität in Rheinland-Pfalz dauerhaft zu stärken. Die zu ergreifenden Maßnahmen zur Umsetzung kurz-, mittel- und langfristiger Projekte sollen mit den Unternehmen gemeinsam priorisiert und zeitnah umgesetzt werden.

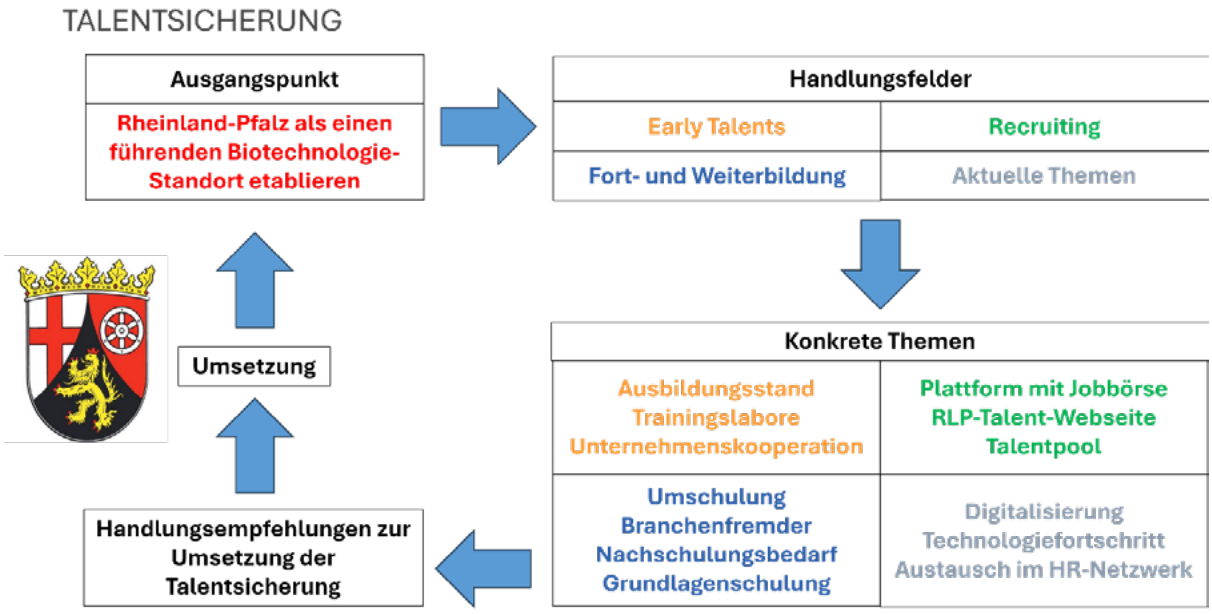


Abbildung 2: Grafik zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen

Talentsicherung in Rheinland-Pfalz – Identifizierung des Handlungsfeldes und Strategie-Entwicklung

Ein innovativer Standort funktioniert nur, wenn Menschen mit den richtigen Kompetenzen zur richtigen Zeit an den richtigen Rollen arbeiten. Für Bio-/Med-Tech und Life Sciences gilt das in besonderem Maße, denn hier entstehen Fortschritt, Unternehmenswachstum und medizinische Innovationen durch spezialisierte Qualifikationen, die nicht beliebig skalierbar sind. Gleichzeitig sind es Branchen mit hoher Geschwindigkeit: mRNA-Technologien, Daten- und KI-gestützte Entwicklungen, Zell- und Gentherapien, regulatorische Anforderungen und der Bedarf an GMP-kompetenten Profilen verändern die Arbeitswelt permanent.

Die Kombination aus Wachstum und steigender technologischer Komplexität führt dazu, dass Fachkräfte und Talente heute zu einem der entscheidenden Standortfaktoren geworden sind. Genau das bestätigen Studien von Roland-Berger, Deloitte und BioDeutschland zur Biotechnologie in Rheinland-Pfalz respektive Deutschland: Talentverfügbarkeit bestimmt maßgeblich, ob Forschung translationiert, Unternehmen skalieren und Innovationen am Standort entstehen können. Fachkräfte sind dort als Querschnittsthema benannt, das alle strategischen „Must-Wins" miteinander verbindet – von der Forschung über IT/KI bis zur Infrastruktur.

Die Bedeutung einer strukturierten Talententwicklung ist auch in anderen Berichten für Rheinland-Pfalz klar beschrieben - unter anderem im Fachkräftereport der IHKs und in Standortstudien wie der Deloitte-Bedarfsanalyse für den Biotechnologiestandort Mainz. Die Analysen zeigen deutlich, dass Talentgewinnung, Qualifizierung und neue Ausbildungswege zentrale Erfolgsfaktoren für die Zukunftsfähigkeit des Landes sind. BioVation RLP knüpft an diese Erkenntnisse an und führt sie gezielt für die Bio-/Med-Tech- und Life-Sciences-Branche auf Landesebene zusammen.

- Zugleich zeigt unser Dialog mit den Unternehmen im Land ein klares Bild: Qualifizierungsbedarfe in gewerblichen, technischen und labortechnischen Berufen
- fehlende Angebote in besonderen Kompetenzbereichen (GMP-Grundlagen, praktische Laborkenntnis, technische und gewerbliche Assistenz)
- internationale Rekrutierung und der damit verbundene behördliche Aufwand
- der steigende Weiterbildungsbedarf und eine begrenzte Transparenz der bestehenden Möglichkeiten erzeugen strukturelle Engpässe

Diese Herausforderungen teilt ein Großteil der rheinland-pfälzischen Unternehmen im Bereich Bio-/Med-Tech- und Life-Sciences unabhängig von Größe oder Unternehmensausrichtung.

Gleichzeitig bringt Rheinland-Pfalz starke Voraussetzungen mit: exzellente Forschung, translationaler Fokus, industrielle Biotechnologie, KI-Kompetenzen, eine vielfältige Hochschullandschaft und innovative Unternehmen. Was fehlt, ist eine landesweite Plattform, die Bedarfe bündelt, Partner zusammenführt, Strukturen schafft und gemeinsam mit den beteiligten Akteuren Lösungen erarbeitet und bedarfsorientierte Angebote schafft. In der EFRE-geförderten „Regionalen Innovationsstrategie für Rheinland-Pfalz" wird das Thema Fachkräfte oder Talentsicherung bedauerlicherweise nicht aufgenommen.

Deshalb ist die Steuerung von abgestimmten Projekten, die Koordination und Orchestrierung der bereits vorhandenen Angebote und die Sicherstellung eines regelmäßigen Austauschs mit den Unternehmen durch eine übergeordnete Struktur essenziell.

Genau hier setzt BioVation RLP an: Wir verstehen Talentsicherung als strategischen Prozess, nicht als Einzelmaßnahme. Ein Prozess, der mit systematischer Bedarfserhebung beginnt, über Priorisierung und Vernetzung zu neuen Weiterbildungs-, Qualifizierungs- und Kooperationsmodellen führt und der Unternehmen, Politik und Bildungspartner in einen strukturierten Austausch bringt.

Unsere Vision

Ein Standort, an dem Talente früh Orientierung finden, sich weiterentwickeln können und langfristig gebunden werden. Ein Netzwerk, in dem Unternehmen Zugang zu Qualifizierung, Kooperationen und gemeinsamen Lösungen haben. Und eine Plattform, die Transparenz schafft, Maßnahmen koordiniert und Talentsicherung als gemein-schaftliche Standortaufgabe gestaltet.

Arbeitsauftrag für landesweite Standortentwicklung

Mit der Gründung von BioVation RLP als Businessunit der Life Science Zentrum GmbH (LZM) wurde erstmals eine landesweite Struktur geschaffen, die biotechnologische und lebenswissenschaftliche Akteure zusammenführt und zentrale Standortbedarfe systematisch bearbeitet. Unser Auftrag:

- Akteure zusammenbringen
- Bedarfe sichtbar machen
- Engpässe identifizieren
- Handlungsfelder priorisieren
- Lösungsansätze strukturieren und umsetzen

Schon in dieser frühen Phase wurde deutlich: Talentsichrung und Fachkräfte sind ein grundlegender Hebel, ohne den weder Innovations-, noch Wachstums- oder Translationsziele erreichbar sind.

Unternehmensdialog und Expertenwissen

Zur Analyse der Personalsituation und den spezifischen Bedarfen in den Unternehmen der Bio-/Med-Tech- und Life Sciences-Branche wurden mehr als 60 Gespräche mit Unternehmensvertretern in rund 20 Unternehmen (klein, mittel und groß) durchgeführt. Die Erkenntnisse zeigten ein heterogenes, breit gefächertes Bild mit unternehmensspezifischen Herausforderungen – abhängig von der Unternehmensgröße und / oder der Spezialisierung – aber auch Schnittmengen über alle Größen und Spezialisierungen hinweg.

Parallel zur Durchführung der Gespräche mit den Unternehmensvertretern und perspektivisch „Kunden" der Plattform beziehungsweise Nutzern von künftigen Angeboten, wurden die vorhandenen Angebote im Zuge einer Desktop-Recherche eruiert. Um einen tieferen Einblick in die rheinland-pfälzischen Angebote zu erhalten, wurden mit Vertretern von mehr als 40 öffentlichen sowie privatwirtschaftlichen Institutionen Gespräche geführt, um vorhandene Strukturen perspektivisch koordinieren und nutzen zu können.

Es zeigte sich auch hier ein sehr heterogenes Bild mit Angeboten von öffentlichen Stakeholdern wie IHK und Arbeitsagentur aber auch privatwirtschaftliche Anbieter unterschiedlichster Services. Auch die Berufsverbände widmen sich dem Thema Fachkräfte und stehen im Austausch mit Vertretern der verschiedenen Ministerien.

Identifikation von vier Handlungsfeldern

Basierend auf den Erkenntnissen der Gespräche mit Personalverantwortlichen in den Unternehmen konnten vier Handlungsfelder identifiziert werden, in denen unter-schiedlichste Herausforderungen bestehen.

Abbildung 3: Die im Dialog mit den Unternehmensvertretern erarbeiteten Handlungsfelder

Die zentralen Erkenntnisse:

Early Talents

- Ausbildungsstand nach Schulabschluss
- Ausbildungsstand in technischen Berufen
- Shared Infrastructure mit Trainingslaboren
- Unternehmenskooperationen zur Erfüllung des Ausbildungsrahmenplans (Überbetriebliche Verbundausbildung oder Ausbildungskarussell)

Fort- und Weiterbildung

- Onboarding-Starter-Kit mit Grundlagenschulung in Mathematik, Deutsch, Social Skills
- Nachschulungsbedarf bei praktischen Laborarbeiten von Absolventen der Technischen Assistenten-Schulen sowie Bachelor- und Master-Studenten
- Bedarf für Umschulung Branchenfremder (im Zuge der Arbeitsmarktdrehscheibe)

Rekrutierung

- Recruiting-Plattform mit Jobbörse
- Zentrale RLP-Talent-Website mit Sichtbarkeit für alle Unternehmen und Matching-Tools sowie Firmenprofilen
- Talentpool – eine Empfehlungs-Plattform für Fachkräfte, über die sich die Unternehmen gegenseitig Bewerber, die qualifiziert sind, aber nicht eingestellt werden, weiterempfehlen können (z.B. eine Stelle ausgeschrieben aber drei gute Bewerber)

Aktuelle Themen

- Digitalisierung in Produktion, Labor, Regulatorik
- Reputation Life Sciences/Pharma/MedTech/Diagnostik
- Zukünftige Entwicklungen der Berufsfelder durch KI, Technologiefortschritt
- Best Practice
- Austausch im HR-Netzwerk Life Sciences RLP

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass obwohl grundsätzlich Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote vorhanden sind, entsprechen diese häufig nicht ausreichend den konkreten Bedarfen der Unternehmen. Es fehlt an klar strukturierten und aufeinander aufbauenden Qualifizierungspfaden, die eine gezielte Entwicklung von Fachkräften ermöglichen. Zudem ist internationale Rekrutierung zwar grundsätzlich machbar, gestaltet sich in der Praxis jedoch oft kompliziert, zeitaufwändig, kostenintensiv und wird nur unzureichend begleitet.

PersonalVerantwortliche arbeiten vielfach isoliert; ein systematischer Austausch von Erfahrungen und Best Practices findet nur selten statt. Gleichzeitig besteht ein konkreter Qualifizierungsbedarf über die Unternehmen hinweg, insbesondere in den Bereichen

GMPGrundlagen, Laborbasics, Technische Assistenz sowie in modular aufgebauten Weiterbildungsformaten. Hinzu kommt eine mangelnde Transparenz im Weiterbildungsmarkt: Es fehlt an Orientierung darüber, welche Akteure welche Angebote bereitstellen und wo passende Qualifizierungsformate gefunden werden können.

Auf Basis eines strukturierten Austauschs unter den Unternehmen könnte für diese Bedarfe ein entsprechendes Schulungsangebot – unter Berücksichtigung und mit Beteiligung der bereits vorhandenen Angebote – entwickelt werden.

Fazit des Unternehmensdialogs

Die Folgen eines anhaltenden Fachkräftemangels und unzureichender Talentsicherung werden von den Unternehmen unisono als Gefährdung der Wettbewerbsfähigkeit, damit einhergehend Gefahr für Umsatzverluste und schließlich Bedeutungsverlust des Standorts Rheinland-Pfalz für den Bereich Bio-/Med-Tech und Life Sciences gesehen.

Externe Analysen wie der IHK-Fachkräftereport zeigen in einer Befragung von rund 500 Unternehmen aller Branchen ähnliche Muster – etwa den Bedarf nach mehr Transparenz, klaren Zuständigkeiten und strukturierten Qualifizierungswegen. Diese Überein-stimmung bestätigt den allgemeinen Trend im Land. Gleichzeitig wird deutlich: Die besonderen Herausforderungen der Life Sciences-Branche in Rheinland-Pfalz lassen sich nur durch eine vertiefte, fachspezifische Analyse erfassen.

Initiierung der Marktforschungsstudie

Die Erkenntnisse aus rund 40 Interviews wurden im Dezember 2025 dem Abteilungsleiter Industrie und Innovation beim Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW) Herrn Dr. Hummrich und Frau Peseke präsentiert. Das MWVLW äußerte daraufhin den Wunsch, die in den Gesprächen gewonnenen Erkenntnisse auf eine breitere Grundlage zu stellen. Ziel sollte sein, das Lagebild der aktuellen Situation im Bereich der Talentsicherung in Rheinland-Pfalz auf Basis statistisch valider Daten darzustellen.

Deshalb wurde durch BioVation auf Veranlassung des MWVLW eine Marktforschungsstudie in Auftrag gegeben. 2HMforum hatte das preiswerteste Angebot mit der Kombination eines Quantitativen und Qualitativen Moduls abgegeben. Positiv für die Entscheidung wirkte sich ergänzend der Firmensitz in RLP, sowie Verbindungen zu InnoNet HealthEconomy e.V. und der Moderationstätigkeit von Leif Steinbrinker im Ökosystem und damit Kontakten in der Life Sciences-Branche aus.

BioVation erstellte auf Basis der Interviewergebnisse ein Briefing für 2HMforum, um den quanti- und qualitativen Teil der Marktforschung erstellen zu können. Die Studie sollte aus Sicht von BioVation RLP mehrere Ziele verfolgen, um sowohl in einem qualitativen als auch quantitativen Modul verschiedene Fragestellungen zu berücksichtigen und Erkenntnisse zu gewinnen:

Lagebild Talentsicherung RLP

- In welchen Bereichen und Profilen gibt es aktuell und perspektivisch Personal- und Fachkräftemangel?
- Wie ist der Ausbildungsstand – direkt nach Abschluss, bei Einstellung und nach externer Ausbildung (z. B. Biologisch bzw. Chemisch Technische Assistenten (BTA, CTA), Chemielaborant, Biologielaborant, Pharmakant, Chemikant, Elekt-riker, Mechatroniker, Instandhaltungstechniker, Anlagentechniker)?

Bedarfe & Unterstützungsbedarf der Unternehmen

- Welche Themen und Herausforderungen rund um Ausbildung, Zugang zu Schülern und Nachwuchskräften, Recruiting, Weiterbildung, KI-Einfluss auf Arbeitswelt, Rekrutierung ausländischer Fachkräfte und GMP-Grundlagen-schulungen sind für die Unternehmen besonders drängend?
- Welche Formen der Unterstützung werden tatsächlich benötigt – inhaltlich, organisatorisch, finanziell und kommunikativ?

Konzeption zukünftiger Angebote und Strukturen

Über das reine Verständnis von Bedarfen hinaus soll geprüft werden, in welcher Form Unterstützungsleistungen, z. B. Angebotsformate und Netzwerkstrukturen, rund um Talentsicherung idealerweise organisiert werden könnten. Denkbare Optionen sind beispielsweise:

- ein zentraler Anbieter, der bestimmte Leistungen (z. B. Schulungen, Akademieformate, Recruiting-Unterstützung) selbst anbietet,
- eine Plattform, auf der spezialisierte Dienstleister sichtbar und buchbar sind,
- eine gemeinsame Ressourcennutzung (z. B. Ausbildungsverbünde, geteilte Ausbildungsplattformen),
- eine landesweite „Life-Science-Akademie Rheinland-Pfalz“, an die sich Unternehmen „andocken“ können,
- hybride Modelle, die mehrere dieser Elemente kombinieren

Marktforschungsstudie zur Talentsicherung in der Life-Science- und Biotechnologiebranche in RLP

Die eingangs aufgeführten Analysen widmen sich der gesamten Situation in RLP und beruhen auf Erkenntnissen aus 2020 oder 2022. Insofern fehlt es an einer fokussierten und aktuellen Bestandsaufnahme im Bereich Fachkräfte in der Life Sciences-Branche. Insbesondere auch eine damit verbundene Evaluation, ob die bereits ergriffenen Maßnahmen – wie die Fachkräftestrategie für 2022-2026 – positive Effekte erzielt haben und Herausforderungen zumindest abgemildert werden konnten.

Die Studie gliedert sich in einen qualitativen Teil, der einen eher übergeordneten Blick auf die Fachkräftesituation in der Life Sciences-, Medizintechnik-, Biotechnologie- und Pharma-Branche erhebt. Das qualitative Modul dient dazu, ein tiefes Verständnis dafür zu entwickeln, wie Unternehmen im Alltag tatsächlich handeln, wo sie stehen, was sie belastet – und was sie wirklich brauchen. Durch offene Gespräche entsteht ein ganzheitliches Bild der Praxis, das nur qualitativ zugänglich ist.

Zentrale Ziele des qualitativen Moduls:

- Tiefes Verstehen der täglichen Realität
- Herausarbeiten echter „Pain Points“
- Gemeinsames Bild der tatsächlichen Bedarfe entwickeln
- Einordnung unterschiedlicher Angebotsmodelle
- Erkennen psychologischer Erfolgsfaktoren und Hürden

Das quantitative Zusatzmodul ergänzt die qualitative Phase durch messbare, belastbare Daten, die helfen, die gewonnenen Erkenntnisse zu präzisieren, zu priorisieren und für interne wie externe Kommunikation nutzbar zu machen.

Zentrale Ziele des quantitativen Moduls:

- Hypothesen validieren:
  Qualitativ gewonnene Einsichten systematisch überprüfen und bestätigen
- Angebotsmodelle vergleichbar machen:
  Attraktivität, Relevanz und Umsetzungsbereitschaft objektiv bewerten
- Prioritäten klar erkennbar machen:
  Wichtigkeit einzelner Unterstützungsleistungen quantifizieren
- Hürden und Stopper identifizieren:
  Verstehen, welche Faktoren eine Nutzung verhindern oder erschweren
- Fundament für Entscheidungen schaffen:
  Messbare Kennzahlen zur Ableitung von Handlungsempfehlungen
- Unterstützung für Kommunikation & Stakeholder-Abstimmung:
  Quantitative Ergebnisse eignen sich hervorragend für Öffentlichkeitsarbeit, politische Kommunikation und Abstimmung mit Partnern

Ergebnisse der Marktforschungsstudie

Es sollten Interviews in 5 kleinen mit einer Person, in 25 mittelständischen und 10 großen Unternehmen mit jeweils zwei Personen durchgeführt werden – in Summe 75. In einem Zeitraum von vier Monaten konnten 20 Interviews mit 26 Gesprächspartnern durchgeführt werden (teilweise waren 2 Teilnehmer in einem Interview). Die Terminierung gestaltete sich anspruchsvoll, da aufgrund der Komplexität von quantitativem und qualitativem Modul Zeitfenster von 90 Minuten gefunden werden mussten.

Zum Zeitpunkt der Erstellung der Handlungsempfehlung waren noch weitere Interviews terminiert, die in den hier eingefügten Ergebnissen mit Stand 29.04.26 noch nicht berücksichtigt werden konnten. Klare Tendenzen lassen sich aber auch schon auf dieser Basis ableiten. Die finale Auswertung wird den Ministerien und Entscheidungsträgern zur Verfügung gestellt.

In Summe wurden 142 Unternehmen kontaktiert, darunter die 23 Gesprächspartner aus den im Vorfeld geführten, strukturierten Interviews. Die übrigen Adressaten wurden durch Desktop-Recherche seitens BioVation RLP eingebracht. Darüber hinaus wurden Mitglieder von InnoNet HealthEconomy e.V. zur Teilnahme eingeladen. 2HMforum hatte eine Linked-In-Recherche durchgeführt und die Unternehmen über die allgemeine E-Mail-Adresse kontaktiert.

Der Realitätscheck in Kürze

Das Stimmungslevel in den Unternehmen ist angespannt und herausfordernd, da Fachkräfteengpässe, Qualifikationslücken und regionaler wie auch internationaler Wettbewerbsdruck die Situation durch die hohen Energiepreise weiter verschärfen. Die seit 2016 in RLP eingeführten MINT-Angebote scheinen nicht zu greifen, da die Kenntnisse in den MINT-Fächern aber auch in Deutsch eklatante Lücken aufweisen und soziale Umgangsformen unzureichend ausgeprägt sind.

Bei vielen Bewerbern auf Ausbildungsplätze ist die Ausbildungsreife nicht gegeben. Die großen Unternehmen schalten dem eigentlichen Ausbildungsbeginn Qualifizierungstage vor, um die Auszubildenden auf ein einheitliches Niveau zu bringen. Eine Möglichkeit, die kleinen und mittelständischen Unternehmen aufgrund eingeschränkter finanzieller und personeller Ressourcen versagt bleibt. Die an diesem Bedarf angelehnten Angebote von Arbeitsagentur und IHKen können erst ab einer gewissen Teilnehmerzahl in Anspruch genommen werden. Deshalb ist eine Koordination der Unternehmen essenziell, um die geforderte Teilnehmerzahl zu erreichen.

Der von vier Ministerien unterstützte MINT-Report widmet sich den reinen Beschäftigungszahlen, über die Qualifikation, die für die Unternehmen entscheidend ist, finden sich keine Angaben. Jedoch hat sich der Fachkräfteengpass seit 2020 bis zur Erhebung im Jahr 2024 noch weiter verschärft.

Detaillierte Zwischen-Ergebnisse der Marktforschungsstudie

Der Fachkräftemangel stellt laut befragten Unternehmen aus Life Sciences, MedTech, Biotechnologie und Pharmazie ein zentrales Wettbewerbs- und Standortrisiko für Rheinland-Pfalz dar. Die quantitative Befragung zeigt:

Für über 70 % der Unternehmen ist die Fachkräftesicherung existenziell relevant für Standort- und Investitionsentscheidungen. Gleichzeitig erwarten mehr als 50 %, dass sich der Mangel an operativen Fachkräften in den kommenden drei Jahren weiter verschärft.

Unternehmen sind hoch engagiert und investieren bereits erheblich in Recruiting, Ausbildung und Employer Branding. Dennoch stoßen sie an systemische Grenzen, die sie nicht selbst überwinden können. Die größten Hemmnisse liegen außerhalb des direkten Einflussbereichs der Betriebe.

Zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Handlungsempfehlung wurden noch weitere Interviews geführt. Im Anhang finden sich die Zwischenergebnisse mit Stand vom 29.04.2026 mit 22 qualitativen und 24 quantitativen Teilnahmen. Die geführten Interviews ermöglichen bereits eine eindeutige Einordnung der Ergebnisse und die Ableitung weiterer Schritte und Maßnahmen.

Kein Problem des „Wollens“, sondern der Rahmenbedingungen

Die qualitative Untersuchung zeigt eine klare emotionale Grundlage in den Unternehmen:

- Frustration über langsame und komplexe Prozesse („Wir verlieren Zeit durch die bürokratischen Anforderungen, anstatt produktiv arbeiten zu können“),
- Ohnmacht, insbesondere bei KMU, gegenüber rechtlichen und administrativen Anforderungen,
- gleichzeitig ein starkes Commitment zur Region, zur Ausbildung und zur langfristigen Personalentwicklung.

„Talent“ definieren Unternehmen dabei nicht primär über formales Fachwissen, sondern über:

- Motivation,
- Lernfähigkeit,
- Zuverlässigkeit.

Rekrutierung: hoher Aufwand, geringe Wirksamkeit

StandardRecruitingkanäle (z. B. Jobportale) liefern zwar viele Bewerbungen, jedoch ist nur rund jede zehnte Bewerbung tatsächlich passend. Social Media wird eher für Imagebildung, nicht für wirksames Recruiting genutzt.

Besonders problematisch:

- internationale Rekrutierung wird zwar als notwendig angesehen, scheitert jedoch häufig an Anerkennungs, Visa und Behördenprozessen,
- Talente wählen heute aktiv ihren Arbeitgeber – Unternehmen müssen sich „verkaufen".

Die Auswahlkriterien von Fachkräften liegen klar bei:

- Arbeitsklima,
- Sinnhaftigkeit der Tätigkeit,
- persönlicher Erfahrung im Bewerbungsprozess.

Strukturelle Hürden (systemisch)

Drei Faktoren wirken als zentrale Standortbremsen bei der Beschäftigung von ausländischen Fachkräften:

- Bürokratie
    - monatelange Anerkennungsverfahren,
    - unklare Zuständigkeiten,
    - hohe administrative Belastung, insbesondere für KMU.
- Fehlende Passung
    - formale Qualifikationen entsprechen häufig nicht den Anforderungen,
    - Sprachbarrieren verzögern Einsatzfähigkeit,
    - Unternehmen müssen aufwendig nachqualifizieren – oft ohne Unterstützung.
- Standortfaktoren
    - knapper und teurer Wohnraum (v. a. Hochschulregionen),
    - eingeschränkte Mobilität -> Einzugsradius häufig < 30 km,
    - im Vergleich zu anderen Regionen geringere wahrgenommene Attraktivität.

Folgen bei ausbleibendem Gegensteuern

Die quantitative Befragung zeigt deutliche wirtschaftliche Risiken:

- fast 70 % erwarten Umsatzeinbußen,
- 50 % Produktionsausfälle,
- über 30 % einen Bedeutungsverlust des Standorts Rheinland-Pfalz.

Bereits heute geben rund 40 % der Unternehmen an, dass Investitionen durch Fachkräftemangel verzögert oder verlagert werden könnten. Einzelne Unternehmen ziehen sogar Investitionsstopps oder Standortverlagerungen in Betracht.

Erwartungen an die Politik

Die Erwartungen sind klar priorisiert:

- Bürokratieabbau (rund 90 %),
- schnellere Anerkennung ausländischer Abschlüsse,
- beschleunigte VisaVerfahren,
- stärkere Berufsorientierung und bessere Ausstattung von Schulen und Berufsschulen,
- gezielte Wohnraum und Infrastrukturförderung für Fachkräfte.

Unternehmen erwarten Koordination, Vereinfachung und Verlässlichkeit – nicht zusätzliche Programme ohne operative Wirkung.

Kurzfristige Strukturmaßnahmen

- Zentrale Talent & Anerkennungsstelle Rheinland-Pfalz
  als einheitliche Schnittstelle für Unternehmen (Anerkennung, Visa, Integration).
- Bündelung und Vereinfachung bestehender Förderprogramme, insbesondere für nichtakademische Fachkräfte.
- Kurzfristige Brücken und Qualifizierungsprogramme
  (GMPGrundlagen, Fachsprache, operative Qualifizierung).
- Landesweite TalentMatchingPlattform
  zur Sichtbarkeit von Unternehmen, Profilabgleich und Vernetzung.

Mittelfristige Strukturmaßnahmen

- Aufbau regionaler Ausbildungs und HRVerbundzentren, insbesondere zur Entlastung von KMU,
- Shared Infrastructure (Trainingslabore, TechnikPools),
- systematische PublicPrivateTalentpartnerschaften.

Langfristige Standortentwicklung

- Regionale Skill Academies (z. B. GMP, Technik, IT, KI) mit modularen MikroZertifikaten,
- BerufsschulUpgradeProgramm (Ausstattung, Inhalte, Lehrerqualifizierung),
- Wohnraumpolitik für Fachkräfte (Werks/Fachkräftewohnen),
- strategisches Standort und Arbeitgebermarketing für RLP – auch international.

Fazit aus der Marktforschungsstudie

Die Studie zeigt klar: Der Fachkräftemangel ist kein einzelbetriebliches Problem, sondern eine Standortfrage mit wirtschafts, bildungs und sozialpolitischer Relevanz. Rheinland-Pfalz kann hier Gestaltungs und Pilotregion werden – vorausgesetzt, Politik agiert über die verantwortlichen Ministerien hinweg:

- koordinierend statt fragmentiert,
- schnell statt prozessverhaftet,
- systemisch statt punktuell.

Talentsicherung wird damit zur Voraussetzung für Investitionen, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Rheinland-Pfalz.

Expert Session Talentsicherung | 17. März 2026

Die Ergebnisse der Interviews, die Luxshman Harikantha und Dr. Sabine Söhngenmit den Unternehmensvertretern geführt haben, wurden genutzt, um die interaktiven Elemente für die „Expert Session – Talentsicherung" strukturell, inhaltlich und organisatorisch vorzubereiten. Zielsetzung war, ein ergebnisorientiertes Arbeitstreffen anzubieten in dessen Rahmen konkrete Handlungsanweisungen und zielführende Schritte erarbeitet werden können, um möglichst schnell erste Angebote zu initiieren.

Bei diesem Arbeitstreffen sollten gemeinsam mit Unternehmensvertretern aus den Personalabteilungen zentrale Herausforderungen im Themenfeld Talentsicherung identifiziert werden. Zudem sollte ein Netzwerk für Personalverantwortliche entstehen, um gemeinsame Projekte zu fördern – etwa zur besseren Sichtbarkeit, effizienteren Rekrutierung oder dem Einsatz innovativer Technologien wie KI in der Ausbildung, beziehungsweise um gemeinschaftlich vorhandene Angebote nutzen zu können, die eine Mindestanzahl erfordern.

Zielsetzung

In einer moderierten Diskussion sollen die HR-Verantwortlichen erarbeiten:

- wie ein Netzwerk der Personalverantwortlichen in der Life Sciences-, Pharma-, Bio- / MedTech-Branche gestaltet werden kann
- welche Angebote eine Website enthalten sollte und
- welche infrastrukturellen Bedarfe in RLP bestehen, sowie
- wie ein Geschäftsmodell zur Umsetzung etabliert werden könnte,
- um ein erfolgreicher Biotechnologie-Standort zu werden.

Vorstellung und drängendste Herausforderungen

Im Zuge der Vorstellungsrunde benannten die Teilnehmer die drängendsten Herausforderungen:

Fachkräftesicherung & Personalgewinnung

- Qualifizierte Fachkräfte für morgen finden
- Aus vielen Bewerbungen die richtigen Mitarbeiter finden
- Rekrutierung und Mitarbeiter-Bindung
- Mitarbeiter für ländliche Regionen interessieren
- Mitarbeiter finden – motivieren – binden

Ausbildung & Übergang Schule–Beruf & Lernen

- Übergang Schule in Ausbildung ist schwierig, weil Ausbildungsreife fehlt
- Ausbildung bis zum Ende durchführen fällt den Jugendlichen schwer

- Transformation als neues Normal etablieren
- Der Begriff „ausgelernt" ist Historie – stetiges Lernen ist erforderlich – Wissen von vor 4 Jahren ist veraltet
- Mit Geschwindigkeit der Entwicklungen mithalten

Standortfaktoren & Rahmenbedingungen

- Bürokratie reduzieren
- Wohnraum schaffen
- Sorge um Standort und fehlende Infrastruktur

Prozess- & Unterstützungsstrukturen

- Verschiedene Qualifikationen / Ausbildungen werden angeboten, aber es wird oftmals nur eine Stelle im Unternehmen besetzt -> Kooperation mit anderen Firmen zur überbetrieblichen Verbundausbildung ist nötig
- Moderierten Prozess einleiten, um Herausforderungen zu meistern
- Themen und Ansprechpartner identifizieren, um die Unternehmen seitens der Ministerien unterstützen zu können

Die spontan genannten Herausforderungen decken sich sowohl mit den Erkenntnissen aus den vorab von Luxshman Harikantha und Dr. Sabine Söhngen geführten Gesprächen sowie mit den Ergebnissen aus der Marktforschungsstudie.

Diesen Herausforderungen begegnen zu können, erfordert eine digitale und physische Plattform, die als zentrale Anlaufstelle dient und deren Ansprechpartner auf einer vertrauensvollen Basis als Koordinationsstelle und für das Projektmanagement zur Verfügung stehen.

Die aufgeführten Herausforderungen zeigen wiederholt die Komplexität und Heterogenität der gesamten Talentsicherung, die sich mit singulären und unstrukturierten Maßnahmen einzelner Anbieter – gleichgültig ob öffentliche oder privatwirtschaftliche – nicht lösen lässt.

Als Einstieg in die Workshops und um den Teilnehmern eine Vorstellung eines möglichen Geschäftsmodells als Diskussionsgrundlage zu geben, wurde Herr von Vultejus (Geschäftsführer ILW) gebeten, sein industriegesteuertes und -finanziertes, sowie durch Bund und Land gefördertes Institut und dessen Dienstleistungen vorzustellen.

100-jähriges Erfolgsmodell

Am Beispiel der Industriekooperation zur Ausbildung am Industrie-Institut für Lehre und Weiterbildung eG – sollte vorgestellt werden, wie gemeinsam geplante und genutzte Infrastruktur zur Erfüllung des Ausbildungskatalogs eingesetzt werden kann. Seit 1928 unterstützt die Organisation 80 Unternehmen in der Region und bietet als gemeinnützige Genossenschaft eine überbetriebliche Grundausbildung in zentralen Metall, Elektro und Mechatronik-Berufen an. Ein ähnliches Konzept könnte auch für die überbetriebliche Grundausbildung in den Life Sciences-Berufen gedacht werden.

Vier Workshops zur Erarbeitung künftiger Angebote

Im Rahmen der Workshops sollten mit kreativen Methoden vier Fragestellungen bearbeitet werden, die es ermöglichen in den folgenden Schritten die Maßnahmen zu priorisieren. Diese Maßnahmen sollen im Anschluss gemeinsam mit Unternehmensvertretern, öffentlichen und privatwirtschaftlichen Stakeholdern in Workshops konkretisiert und in bedarfs- und ergebnisorientierte Lösungsansätze entwickelt und umgesetzt werden.

Gruppe 1 – Aufbau und Struktur der Webseite

Im Bereich digitaler Vernetzung wurde sichtbar, dass viele Homepages und Tools existieren, diese aber häufig zu international ausgerichtet sind und bislang keinen zentralen, auf Rheinland-Pfalz zugeschnittenen Ansatz bieten.

Ein großes Potenzial liegt in einem gemeinsamen Talent und TransferPool mit anonymisierten Profilen, automatischen Matches und regionaler Orientierung.

Ergänzend wurden die Idee einer strukturierten Verbundausbildung, gemeinsamer Prüfungsvorbereitung, fachbezogener Sprachkurse sowie besserer Sichtbarkeit von Wohnangeboten diskutiert.

Für Partner könnte ein geschützter interner Bereich entstehen, um dort die Möglichkeit zu einem niederschwelligen Austausch zu haben. Ebenso könnten Schnittstellen zu bestehenden Plattformen wie Ausländerbehörden, Welcome-Centern, Arbeitsagentur, IHK, HWK oder RLP Gold mit direktem Zugang zu spezifischen Ansprechpartnern sowie einer Verlinkung zu Social Media wie LinkedIn, TikTok, Instagram, etc. etabliert werden.

Gruppe 2 – Services und Angebote der Plattform

Die Plattform soll sich auf ein breites Fundament aus Unternehmen, Behörden, Schulen und weiteren Bildungs- und Dienstleistungsanbietern stützen. Durch regelmäßige gemeinsame Treffen soll ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch stattfinden – etwa zu neuen Technologien wie KI.

Gleichzeitig soll die Plattform Unternehmen, insbesondere KMU und Startups, sichtbar machen und ihnen Orientierung bieten, beispielsweise bei der komplexen Beantragung von Fördermitteln.

Ein wichtiges Element kann der BioHub darstellen, der Early Talents wie Auszubildende und Studierende miteinander vernetzt. Ergänzend können überbetriebliche Angebote vorgesehen werden, darunter gemeinsame Prüfungsvorbereitungen, Lerngruppen, Nachhilfeformate sowie fachliche Austauschkurse.

Ein Qualifizierungsjahr kann als Einstieg für die Auszubildenden dienen, während Anpassungsqualifizierungen, inklusive berufsspezifischer Sprachkurse, Unternehmen gezielt bei der Einbindung ausländischer Fachkräfte unterstützen.

Im Bereich Rekrutierung sollen bestehende Tools wie der Fachkräfteradar aufgegriffen oder Kooperationen mit ähnlichen Anbietern aufgebaut werden. Die Plattform kann zentrale Ansprechpartner bündeln, eine Frage-Antwort-Funktion für den Austausch im Netzwerk bieten und Best Practices bereitstellen. Zur Steigerung der Sichtbarkeit können Social-Media-Kanäle gemeinsam genutzt werden.

Gruppe 3 – Physisches Netzwerk

Die aktuelle Landschaft der Arbeitskreise rund um Talentsicherung ist stark fragmentiert: Zahlreiche Formate von BA, IHK und HWK beschäftigen sich mit denselben Themen und fußen auf denselben Teilnehmenden. Ein wesentlicher Impuls ist daher die Konsolidierung dieser Aktivitäten sowie eine stärkere Ausrichtung an den Bedürfnissen der Unternehmen.

Das Netzwerk soll auf einer breiten Kooperation mit rheinland-pfälzischen Behörden, Hochschulen, Universitäten, Berufs- und allgemeinbildenden Schulen sowie öffentlichen und privatwirtschaftlichen Anbietern und Verbänden basieren. Bestehende Angebote etablierter Organisationen – etwa der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) oder des Bundesverbands QUEB – dienen dabei als Orientierung für den Aufbau eines eigenen, wirksamen Angebotsportfolios. Beziehungsweise könnte eine Anbindung an diese Organisationen gesteuert werden.

Um Talente systematisch einzubinden, sollen auch Fachkräfte als aktive Netzwerkpartner gewonnen werden, beispielsweise zur Beratung und Unterstützung bei der Berufsorientierung.

Ergänzend kann eine Drehscheibe für Personalentwicklung und Personalumbau entstehen, unterstützt durch einen strukturierten Talentpool. Bewerbende, die nicht direkt eingestellt werden können, sollen dem Netzwerk erhalten bleiben und für andere Unternehmen sichtbar sein. Eine zentrale Datenbank zu bestehenden Talentangeboten schafft Transparenz und erleichtert den Zugriff, natürlich unter Berücksichtigung der Vorgaben der DSGVO.

Darüber hinaus sind Veranstaltungen zu wechselnden Themen, gemeinsame Projekte mit Unternehmen sowie die Einbindung von Fördermitteln geplant, um eine nachhaltige Umsetzung der Maßnahmen zu ermöglichen.

Gruppe 4 – Geschäftsmodell

Die Plattform soll für Unternehmen einen klaren Mehrwert bieten und darauf aufbauend tragfähige Finanzierungsmodelle entwickeln.

Neben dem Verkauf bedarfsorientierter Dienstleistungen können dazu Förderangebote für Aus, Fort und Weiterbildungsmaßnahmen sowie eine MatchingPlattform im Payper-MatchModell gehören.

Flexible Lernformate können PayperUse genutzt werden, während gemeinsame Infrastruktur – etwa Werkstätten oder Lernräume – zeitbasiert, beispielsweise PayperWeek, zur Verfügung stehen könnten.

Bestehende Angebote sollen nicht ersetzt, sondern sichtbar gemacht und sinnvoll eingebunden werden. Ein Marktplatz für Dienstleister kann zusätzliche Einnahmen über Gebühren oder Provisionen generieren. Mitgliedschaftsmodelle können eine aktive Community mit exklusiven Fachkreisen schaffen, finanziert durch Mitglieds- und Förderbeiträge.

Gleichzeitig kann die Plattform als Zukunftswerkstatt und Interessenvertretung gegenüber Landes-, Bundes- bis hin zu Europa-Politik fungieren, um Fördermittel zu erschließen.

Für Standortmarketing und Sichtbarkeit können Kampagnen und Events vorgesehen werden, die über Sponsoring oder PublicPrivatePartnerships unterstützt werden können.

Angesichts sich schnell verändernder Zyklen ist ein kontinuierlicher Abbau bürokratischer Hürden notwendig, damit Behörden und Strukturen mit der Dynamik der Unternehmen Schritt halten können.

Offene Fragen

Die Diskussion zeigte zentrale offene Fragen, die für den erfolgreichen Aufbau und Betrieb der Plattform geklärt werden müssen. Ein wesentlicher Punkt betrifft die Content-Verantwortung: Es braucht klare Zuständigkeiten für die Pflege von Informationen, Profilen und Angeboten, ebenso wie für die sinnvolle Verknüpfung mit bestehenden Strukturen und die Einbindung der relevanten Stakeholder.

Auch die Frage nach einer effizienten, dauerhaft tragfähigen Angebotsstruktur bleibt zentral. Um ein funktionierendes Netzwerk zu gewährleisten, müssen alle Akteure eingebunden, bedarfsorientierte Formate entwickelt und gemeinsam nutzbare Infrastrukturen aufgebaut werden.

Ergänzend ist ein physisches Netzwerk erforderlich, das Kooperationen, Austauschformate und Rollenverständnisse verbindlich regelt und regelmäßige Begegnungen gewährleistet.

Schließlich steht die Entwicklung eines nachhaltigen Geschäftsmodells im Fokus. Finanzierungsquellen müssen langfristig gesichert werden – durch die Monetarisierung von Angebotsformaten, die Nutzung von Fördermitteln und eine Grundfinanzierung über Mitgliederbeiträge, die zugleich Zugang zu speziellen Dienstleistungen ermöglichen.

Konkrete Handlungsempfehlungen

In einem nächsten Schritt sollen die Maßnahmen im engen Austausch mit den Unternehmensvertretern priorisiert und gemeinsam mit potenziellen Partnern wie Arbeitsagentur, IHKen, HWKen und Bildungsanbietern konkrete Lösungen erarbeitet werden. Dazu ist die Etablierung von regelmäßigen Arbeitstreffen mit den verschiedenen Stakeholdern erforderlich, um geeignete Maßnahmen zu koordinieren, vorhandene Angebote zu orchestrieren und bedarfsorientierte Angebote zu schaffen.

Es ist essenziell die richtigen, entscheidungsfähigen Ansprechpartner aus den öffentlichen Institutionen mit den Unternehmen in Kontakt und in gemeinsam umzusetzende Projekte zu bringen. Vorhandene, nützliche und teilweise bereits an den Herausforderungen orientierte Angebote sollen durch diese Kontakte sichtbar und nutzbar gemacht werden.

Die erforderlichen Maßnahmen lassen sich in fünf Themenkomplexe clustern, die teilweise parallel umgesetzt werden können, wohingegen andere einer gewissen Chronologie folgen (müssen).

Fünf Handlungsfelder

Für den erfolgreichen Aufbau und den nachhaltigen Betrieb einer leistungsfähigen Plattform skizzieren die folgenden Handlungsfelder zentrale Voraussetzungen, um die Plattform aufzubauen und die wirtschaftliche Tragfähigkeit systematisch zu entwickeln und zu sichern sowie die Angebote konsequent an den Bedürfnissen der Unternehmen auszurichten.

1. Klare Governance-Struktur für Content und Angebote etablieren

- Verantwortlichkeiten für Pflege, Aktualisierung und Qualitätskontrolle definieren.
- Redaktions- oder Steuerungsgruppe einrichten (Unternehmen, Bildungsakteure, öffentliche Stellen).
- Kriterienkatalog für die Aufnahme von Angeboten entwickeln.

2. Plattformarchitektur bedarfsorientiert gestalten

- Module und Funktionen priorisieren, die unmittelbar auf Unternehmensbedarfe einzahlen.
- Bestehende Angebote systematisch integrieren, statt parallel zu neuen Strukturen aufzubauen.
- Gemeinsame Infrastruktur (z. B. Labore, Lernräume, Beratungsangebote) als Kernleistung verankern.

3. Umsetzungskapazitäten frühzeitig sichern

- Kernteam definieren, das Aufbau, Betrieb und Weiterentwicklung verantwortet.
- Projektplan mit Meilensteinen, Verantwortlichen und Ressourcenbedarf erstellen.
- Pilotphase mit ausgewählten Unternehmen und Akteuren starten.

4. Netzwerkstrukturen verbindlich organisieren

- Kooperationsmodelle definieren (Rollen, Verantwortlichkeiten, Prozesse).
- Regelmäßige Austauschformate festlegen (Arbeitskreise mit klaren Aufgaben, Quartalstreffen, themenspezifische Sessions).
- Beteiligung aller relevanten Akteure sicherstellen – Unternehmen, Verwaltung, Bildung, Verbände.

5. Nachhaltiges Geschäftsmodell entwickeln

- Einnahmequellen diversifizieren (Pay-per-Match, Pay-per-Use, Infrastrukturbeiträge, Sponsoring).
- Fördermittel gezielt erschließen und in Projektarchitekturen integrieren.
- Mitgliedschaftsmodell als Basisfinanzierung nutzen und mit exklusiven Leistungen verknüpfen.

Fazit und Roadmap

Um die oben beschriebenen Teilprojekte in die Umsetzung zu bringen, ist die Schaffung einer koordinierenden Struktur – wie im Rahmen von BioVation RLP – erforderlich, um die notwendigen Schritte zu projektieren, zu organisieren und inhaltlich sowie strukturell zu planen.

Das im Zuge der Expert Session erzielte „Commitment" der Unternehmensvertreter stellt ein zentrales strategisches Momentum dar, das konsequent genutzt und weiter verstetigt werden sollte. Aufbauend auf den regelmäßig gepflegten persönlichen Kontakten von Dr. Sabine Söhngen und Luxshman Harikantha konnte ein tragfähiges und belastbares Vertrauensverhältnis etabliert werden. Dieses bildet eine wesentliche Grundlage, um die aktive Unterstützung der Unternehmen für die Umsetzung der notwendigen Maßnahmen nicht nur zu sichern, sondern langfristig zu verankern.

Der am 6. Mai 2026 angekündigte Stellenabbau bei BioNTech verdeutlicht, wie wichtig leistungsfähige Strukturen für die Vernetzung von Unternehmen in der Region sind. Gerade in Phasen struktureller Veränderungen kommt es darauf an, vorhandene Kompetenzen schnell und gezielt dort einzusetzen, wo sie dringend benötigt werden.

Ziel sollte es daher sein, freiwerdende Fachkräfte zeitnah in andere Unternehmen zu vermitteln – insbesondere in Bereichen mit hohem Bedarf an operativen, gewerblichen, forschenden und administrativen Tätigkeiten. Hier bieten sich Chancen, bestehende Potenziale besser zu nutzen und gleichzeitig dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die Politik kann hierbei eine wichtige unterstützende Rolle einnehmen, indem sie geeignete Rahmenbedingungen schafft und den Aufbau zentraler Vernetzungs- und Koordinationsstrukturen fördert. Eine solche Stelle könnte dazu beitragen, Unternehmen, Arbeitsverwaltung und weitere Akteure enger miteinander zu verzahnen und Vermittlungsprozesse effizient zu gestalten.

Auf diese Weise ließen sich Kompetenzen in der Region sichern, die Abwanderung von Fachkräften in benachbarte Bundesländer vermeiden, Beschäftigungsbrüche abmildern und die wirtschaftliche Stabilität nachhaltig stärken.

Die Roadmap stellt die wesentlichen Schritte in einen zeitlichen Zusammenhang und stellt den regelmäßigen Kontakt in Form von Arbeitstreffen mit den relevanten Unternehmensvertretern, öffentlichen wie privatwirtschaftlichen Dienstleistern und den verantwortlichen Ministerien dar.

Zielsetzung der gesamten Maßnahmen muss die Konsolidierung und der Aufbau von Kooperationen mit öffentlichen und privatwirtschaftlichen Stakeholdern sein. Darüber hinaus muss langfristig eine zentrale Stelle beziehungsweise Projektleitung etabliert werden, die den Zugang zu den vorhandenen Angeboten und zu verantwortlichen sowie entscheidungsbefugten Ansprechpersonen in den verschiedenen Institutionen sicherstellt und die Organisation, Projektierung und inhaltliche Ausgestaltung der Projekte und Arbeitstreffen verantwortet.

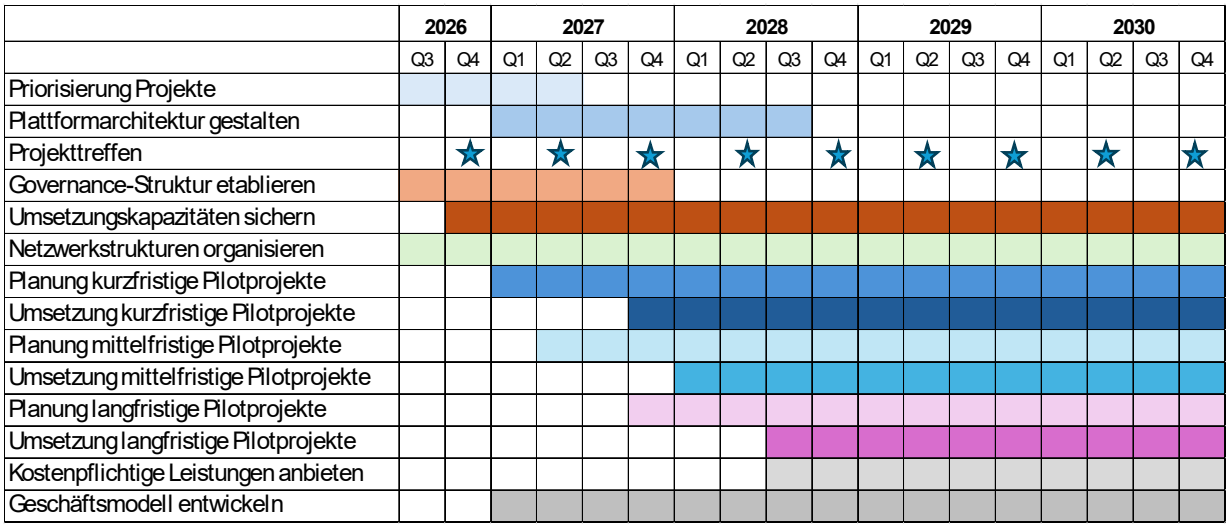


Abbildung 4: Zeitlicher Ablauf der Aktivitäten zur Sicherstellung der geforderten Projekte

Weiterführende Literaturquellen

- Biotechnologie Standort Mainz Bedarfsanalyse von Deloitte https://www.zbm.mainz.de/wp-content/uploads/Biotech-Standort-Mainz-Bedarfs-analyse_Pra-sentation.pdf
- Roland-Berger-Studie „Biotechnologie Studie mit Roadmap – Rheinland-Pfalz" (PDF) – Referenz für Must-Wins, Roadmap-Logik und das Querschnittsthema Fachkräfte. – Foliensatz zur Pressekonferenz https://www.rlp.de/fileadmin/_solr-dateisuche/www/user_upload/20230718_RLP_Biotech_Praesentation_Pressekonferenz_vs.pdf und vollständiges Papier https://biotech.rlp.de/fileadmin/biotech/Downloads/20230718_Roland_Berger_Biotechnologie_Studie_RLP.pdf
- Fachkräftereport IHK RLP https://www.ihk-rlp.de/blueprint/servlet/resource/blob/6757950/ec3695ecce2937e51999c935a8d01f73/fachkraeftereport-2025-data.pdf
- Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz https://mwvlw.rlp.de/fileadmin/08/Abteilung_4/8403/Broschuere_Fachkraeftestrategie_RLP_2022-2026.pdf
- Factsheet Biotechnologie Life Sciences Rheinland-Pfalz https://biotech.rlp.de/fileadmin/biotech/Factsheet_Biotechnologie_Webseite_aktuell_doppelseitig.pdf
- Fortschreibung der Regionalen Innovationsstrategie Rheinland-Pfalz RIS3.RP https://efre.rlp.de/fileadmin/efre.rlp.de/EFRE-Programm/RIS3.RP_Kurzfassung_.pdf
- Koalition des Aufbruchs und der Zukunftschancen – Koalitionsvertrag 2021-2026 https://biotech.rlp.de/fileadmin/biotech/Downloads/rlp_Koalitionsvertrag2021-2026.pdf
- MINT-Report Rheinland-Pfalz: Erweiterungs- und Aktualisierungsstudie 2024 und aus 2020 https://mint.rlp.de/fileadmin/mint/Downloadmaterial/Angebote/Mediathek/MINT-Report_RLP/MINT-Report_Rheinland-Pfalz_-_Erweiterungsstudie_2024.pdf https://mint.rlp.de/fileadmin/mint/Downloadmaterial/Angebote/Mediathek/MINT-Report_RLP/MINT-Report_Rheinland-Pfalz.pdf
- Umfrage Fachkräftemangel BioDeutschland aus 2022 www.biodeutschland.org/de/pressemappe.html

Anlage – Zwischen-Ergebnisse der Marktforschungs-Studie

MARKTFORSCHUNG TALENTSICHERUNG

ZWISCHENBERICHT APRIL 2026

Life Science Zentrum Mainz GmbH

29. April 2026

lzm. Life Science Zentrum Mainz

Stichprobe

Setup

- Tiefeninterviews (IDI) / Digital
- Zu je ca. 60 Minuten
- Zzgl. ca. 30 Minuten Quantitativer Online-Befragung
- Aktuell geführte Interviews:
  - 22 Qualitativ
  - 24 Quantitativ

Branchen

- Life Science/Medizin
- Biotechnologie
- Medizintechnik
- Diagnostik
- Pharmazie

Abteilungen

- Ausbildungsleitung
- Recruitingabteilung
- Fort- und Weiterbildungsabteilung
- Fachabteilungen mit hohem Personalbedarf
- Personalabteilung/HR

Rekrutierung und Incentivierung

BioVation RLP synergy 4 life sciences · InnoNet HealthEconomy · 2HMforum. · RheinlandPfalz Ministerium für Wirtschaft, Tourismus, Energie und Klima · lzm. Life Science Zentrum Mainz · HEALTH + INNOVATION HUB

Wissens-Incentive
Bereitstellung der Kernergebnisse der Studie für alle teilnehmenden Unternehmen.

Vernetzungs-Incentive
Einladung zur nächsten Expert Session Führungskräfte als exklusives Austauschformat.

- + LinkedIn-Recherche, Linked-In Post
- Direktansprache auf Veranstaltungen und Messen

Zwischenergebnisse
Qualitativer Teil (n=22)

Ausgangslage

- Fachkräftemangel = **zentrales Standort- und Wettbewerbsrisiko**
- Unternehmen sind **hoch engagiert**, stoßen aber an **systemische Grenzen**
- Besonders belastend:
  - Bürokratie (Anerkennung, Visa, Förderung)
  - fehlende Passung von Bewerbern
  - Überforderung kleiner Betriebe

Emotionale Treiber

- **Frustration**:
  - *„Wir verlieren Zeit an Prozesse statt an Arbeit zu gewinnen."*
- **Ohnmacht**:
  - *„Wir können das allein nicht mehr stemmen."*
- **Verantwortung**:
  - starkes Commitment zur Region & Ausbildung

Talent =

- Motivation
- Lernfähigkeit
- Zuverlässigkeit

! Fachwissen nicht alleine entscheidend

Erwartung an das Land: **Koordination, Vereinfachung, Verlässlichkeit**

Ausgangslage

- Fachkräftemangel = **zentrales Standort- und Wettbewerbsrisiko**
- Unternehmen sind **hoch engagiert**, stoßen aber an **systemische Grenzen**
- Besonders belastend:
  - Bürokratie (Anerkennung, Visa, Förderung)
  - fehlende Passung von Bewerbern
  - Überforderung kleiner Betriebe

Emotionale Treiber

- **Frustration**:
  - *„Wir verlieren Zeit an Prozesse statt an Arbeit zu gewinnen."*
- **Ohnmacht**:
  - *„Wir können das allein nicht mehr stemmen."*
- **Verantwortung**:
  - starkes Commitment zur Region & Ausbildung

Talent =

- Motivation
- Lernfähigkeit
- Zuverlässigkeit

! Fachwissen nicht alleine entscheidend

Erwartung an das Land: **Koordination, Vereinfachung, Verlässlichkeit**

Investitionen in Talentsicherung – Unternehmen

Investitionen

- Nutzung aller gängigen Recruiting-Kanäle (Stepstone, Indeed, etc.)
- Aufbau von Employer Branding & aktiver Talentansprache
- Kooperationen mit Schulen und Hochschulen

Neue Wege

- frühe Bindung über Praktika & duale Modelle
- Erste Schritte in internationale Rekrutierung
- Steigender Fokus auf Arbeitsklima, Sinn & Entwicklung

Grenzen

- hohe Belastung durch Bürokratie und Prozesse
- Begrenzte Ressourcen – insbesondere bei KMU
- Zentrale Herausforderungen liegen außerhalb des eigenen Einflusses

→ **Die größten Hürden liegen außerhalb der Unternehmen – und können nur systemisch gelöst werden**

Das Problem ist nicht mangelndes Engagement – sondern fehlende systemische Unterstützung

Strukturelle Hürden

Bürokratie

- Komplexe und langsame Prozesse und Formalitäten verhindern den schnellen Einsatz verfügbarer Talente

Fehlende Bewerber-Passung

- Bewerbungen sind vorhanden, aber häufig nicht direkt einsetzbar

Zunehmender Wettbewerb um Talente

- Unternehmen stehen im aktiven Wettbewerb und verlieren Talente trotz erfolgreicher Rekrutierung

Standortprobleme

- Rahmenbedingungen wie Wohnraum und Mobilität machen RLP für Talente unattraktiv

Herausforderungen nach Unternehmensgröße

Kleine Unternehmen

- Wenig HR-Ressourcen
- Hohe Belastung durch Bürokratie
- Kaum Kapazitäten für Recruiting & Employer Branding
- Stark abhängig von regionalen Talenten

- Brauchen Entlastung & zentrale Unterstützung

Mittlere Unternehmen

- Erste Strukturen vorhanden
- Kämpfen mit Sichtbarkeit & Wettbewerb
- Recruiting funktioniert teilweise
- Entwicklung & Bindung werden wichtiger

- Brauchen Plattformen & Vernetzung

Große Unternehmen

- Professionelle Recruiting-Strukturen vorhanden
- Zunehmende Herausforderungen bei **Retention von Talenten**
- Hohe Erwartungen an Arbeitgeber (Sinn, Entwicklung, Flexibilität)
- Konkurrenz auf nationaler & internationaler Ebene

- Brauchen Standortaktivität & Unterstützung bei internationaler Talentgewinnung

Bürokratie

Problem

„Talente sind verfügbar – können aber monatelang nicht eingesetzt werden"

- Langwierige Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse blockiert Arbeitsaufnahme
- Unklare Zuständigkeiten und fehlende zentrale Anlaufstellen verzögern Prozesse
- Hoher administrativer Aufwand bindet Ressourcen in den Unternehmen
- → Unternehmen verlieren Zeit, Geduld und Motivation

Lösung

Zugang zu Talenten muss schneller und einfacher werden:

- Zentrale Talent- & Anerkennungsstelle als klare Schnittstelle für Unternehmen
- Beschleunigte und gebündelte Verfahren zur Anerkennung und Integration

Fehlende Passung

Problem

„Wir bekommen Bewerbungen – aber die meisten Talente sind nicht direkt einsetzbar"

- fehlende fachliche Grundqualifikationen
- Sprachbarrieren erschweren direkte Einsatzfähigkeit
- Hoher Aufwand für Einarbeitung und Nachqualifizierung

Lösung

- Gezielte Qualifizierungs- und Brückenprogramme zur Schließung von Skill-Gaps
- Systematische Sprachförderung zur schnelleren Integration in den Arbeitsmarkt

Standortprobleme

Problem

„Selbst gewonnene Talente entscheiden sich gegen den Standort Rheinland-Pfalz"

- begrenzter und teurer Wohnraum, insbesondere in Hochschulregionen
- Eingeschränkte Mobilität und lange Pendelzeiten, begrenzt den Einzugsradius (~30 km)
- Geringere Attraktivität im Vergleich zu anderen Regionen

Lösung

- Gezielte Förderung von Fachkräftewohnen in zentralen Regionen
- Verbesserung von Mobilität und Infrastruktur, um den Einzugsradius zu erhöhen

Wettbewerb um Talente

Problem

„Wir gewinnen Talente – und verlieren sie wieder"

- Talente haben mehrere Angebote und wählen aktiv aus
- Steigende Erwartungen an Arbeitgeber (Sinn, Entwicklung, Flexibilität)
- Zunehmender Wettbewerb – auch international

Lösung

Rheinland-Pfalz muss als attraktiver Arbeitsstandort sichtbar und wettbewerbsfähig werden

- Aufbau einer starken Arbeitgebermarke für den Standort
- Zentralen Talent-Plattform zur besseren Sichtbarkeit und Vernetzung
- Gezielte internationalen Ansprache, um neue Talentpools zu erschließen

Maßnahmen

Quick-Wins

- Zentrale Talent- & Anerkennungsstelle RLP
- Förderprogramme vereinfachen & bündeln
- Kurzfristige Qualifizierungs- & Brückenprogramme

Mittelfristig

- Regionale Ausbildungs- & HR-Verbundzentren
- Regionale Skill Academies (Technik, GMP, IT, KI)
- Berufsschul-Upgrade-Programm

Langfristig

- Landesweite Talent-Matching-Plattform
- Public-Private-Talentpartnerschaften
- RLP als Pilotregion für HR- & KI-Innovationen

Budget-Cluster der Maßnahmen

Niedriges Budget

- Zentrale Talent- & Anerkennungsstelle RLP
- Förderprogramme vereinfachen & bündeln
- Public-Private-Talentpartnerschaften

Mittleres Budget

- Kurzfristige Qualifizierungs- & Brückenprogramme
- Landesweite Talent-Matching-Plattform
- Berufsschul-Upgrade-Programm

Hohes Budget

- RLP als Pilotregion für HR- & KI-Innovationen
- Regionale Ausbildungs- & HR-Verbundzentren
- Regionale Skill Academies (Technik, GMP, IT, KI)

Zwischenergebnisse
Quantitativer Teil (n=24)

Stichprobe nur QUANT (n=24)

Unternehmensgröße

- < 50 Mitarbeitende (n=5)
- 50-249 Mitarbeitende (n=7)
- 250-999 Mitarbeitende (n=5)
- 1000+ Mitarbeitende (n=5)
- Ohne Angabe: n=2

Branchen (Mehrfachnennungen)

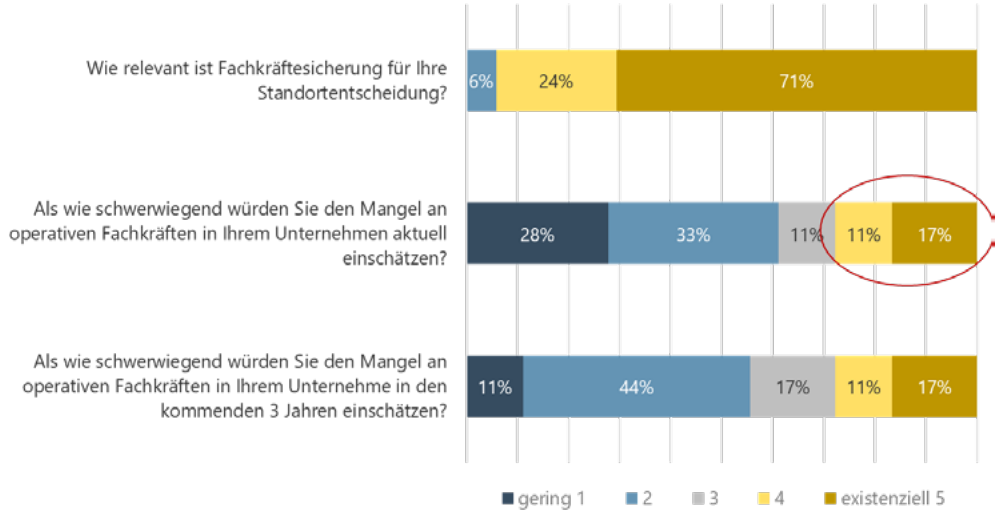
- Life Science/Medizin (n=5)
- Biotechnologie (n=4)
- Medizintechnik (n=7)
- Diagnostik (n=2)
- Pharmazie (n=8)

Abteilungen (Mehrfachnennungen)

- Geschäftsführung / -Leitung (n=5)
- Personalabteilung/HR (n=10)
- Recruitingabteilung (n=8)
- Ausbildungsleitung (n=4)
- Fachabteilungen (n=3)

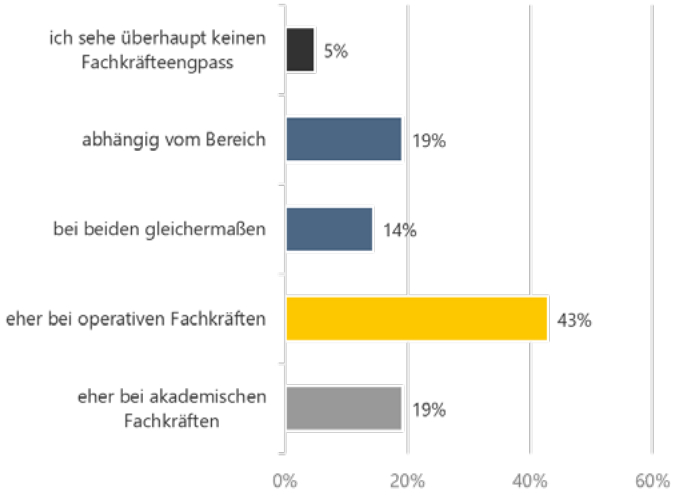
AKTUELLE EINSCHÄTZUNGEN ZUM MANGEL AN FACHKRÄFTEN

N=18



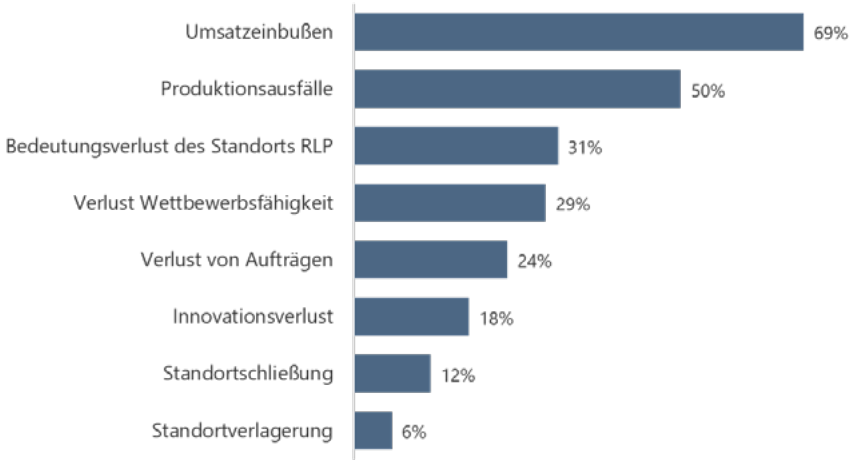
WO SEHEN SIE AKTUELL DIE GRÖßTEN FACHKRÄFTEENGPÄSSE FÜR IHR UNTERNEHMEN?

N=23



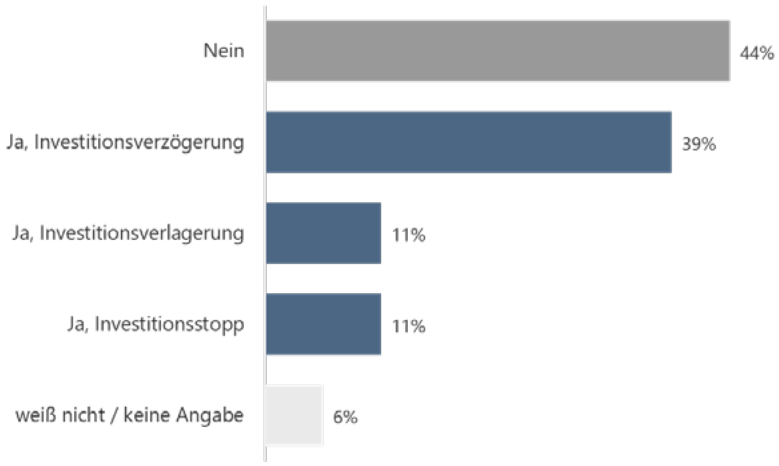
WELCHE FOLGEN ERWARTEN SIE BEI WEITEREM FACHKRÄFTEMANGEL?

N=18 Top 2: (sehr) wahrscheinlich



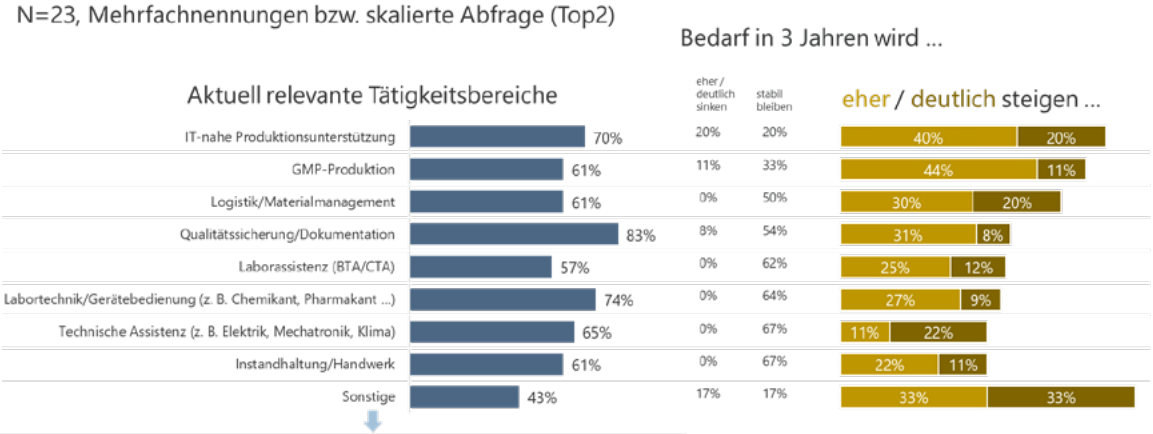
WÜRDE EIN ANHALTENDER MANGEL AN OPERATIVEN FACHKRÄFTEN IHRE INVESTITIONEN BEEINFLUSSEN?

N=18 Mehrfachnennungen



WELCHE TÄTIGKEITSBEREICHE SIND FÜR IHR UNTERNEHMEN RELEVANT / GIBT ES IN IHREM UNTERNEHMEN? // BEDARF IN 3 JAHREN

N=23, Mehrfachnennungen bzw. skalierte Abfrage (Top2)



Medizintechniker, Produktmanagement, Pharmakovigilanz, Standrad Produktion, TSMS, Microbiologie, SOP Trainer, Vertrieb, Regulatory Affairs, Koch, Küchenpersonal, Verkauf, Projektleiter, Finanz / HR / Procurement, HSE Health Enviroment Safety, Empfangsmitarbeiter, Quality Management, Fahrer, Finanzbuchhaltung, Post Market, Pforte

IN WELCHEN BEREICHEN STEHEN SIE DERZEIT BEI DIESEN TÄTIGKEITSBEREICHEN VOR „GRÖßEREN“ HERAUSFORDERUNGEN? BEI …

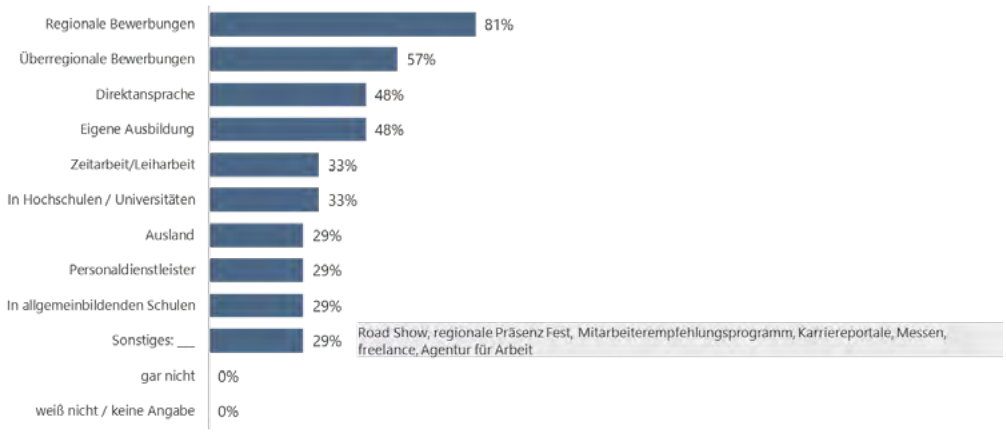
N=23, Mehrfachnennungen

	Recruiting von Fachkräften mit Ausbildung	Gewinnung von Early Talents / Ausbildung (im eigenen Unternehmen)	Fort- & Weiterbildung bestehender Fachkräfte	2 Kritischste Bereiche:
IT-nahe Produktionsunterstützung	39%	17%	13%	22%
Technische Assistenz (z. B. Elektrik, Mechatronik, Klima)	43%	9%	17%	22%
GMP-Produktion	35%	9%	13%	13%
Qualitätssicherung/Dokumentation	43%	4%	4%	9%
Labortechnik/Gerätebedienung (z. B. Chemikant, Pharmakant …)	35%	13%	4%	13%
Laborassistenz (BTA/CTA)	30%	4%	9%	26%
Sonstiger Tätigkeitsbereich	26%	4%	9%	30%
Instandhaltung/Handwerk	26%	4%	4%	9%
Logistik/Materialmanagement	17%	9%	4%	26%
Vor Keinen	17%	61%	48%	

Rekrutierung von operativen Fachkräften und Azubis

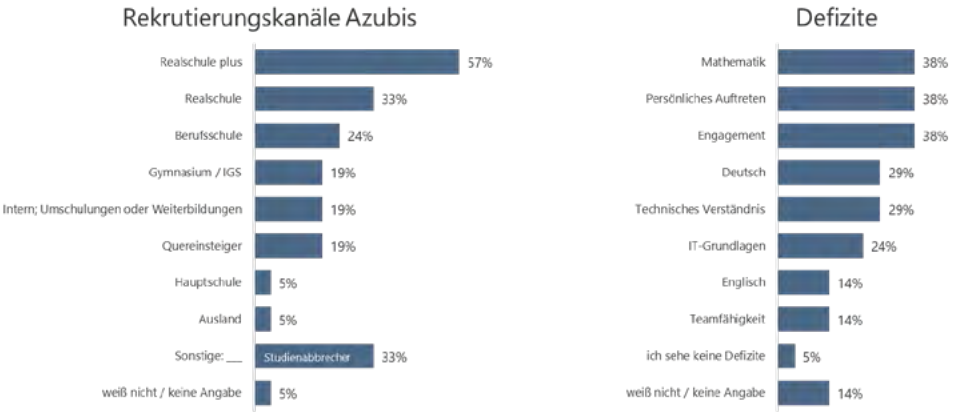
WIE REKRUTIEREN SIE DERZEIT HAUPTSÄCHLICH NICHT-AKADEMISCHE (OPERATIVE) FACHKRÄFTE?

N=21 Mehrfachnennungen



WOHER REKRUTIEREN SIE ÜBERWIEGEND AUSZUBILDENDE? | IN WELCHEN BEREICHEN BESTEHEN AUS IHRER SICHT GRAVIERENDE DEFIZITE BEI AUSZUBILDENDEN?

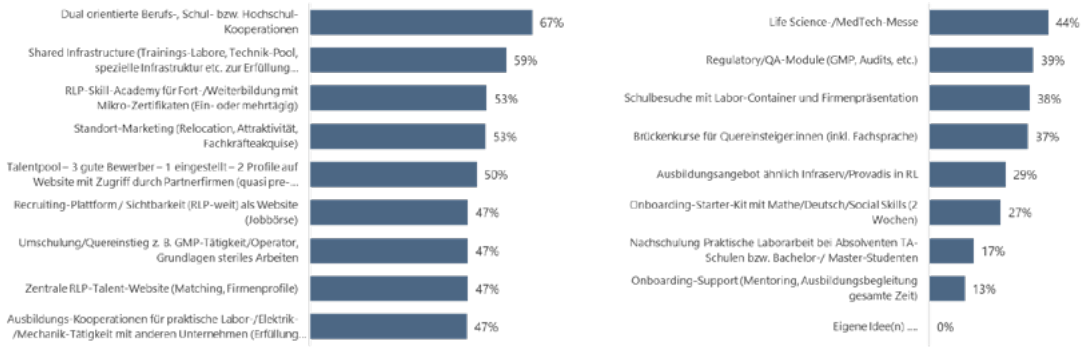
N=21 Mehrfachnennungen



Relevanz von Unterstützungsleistungen

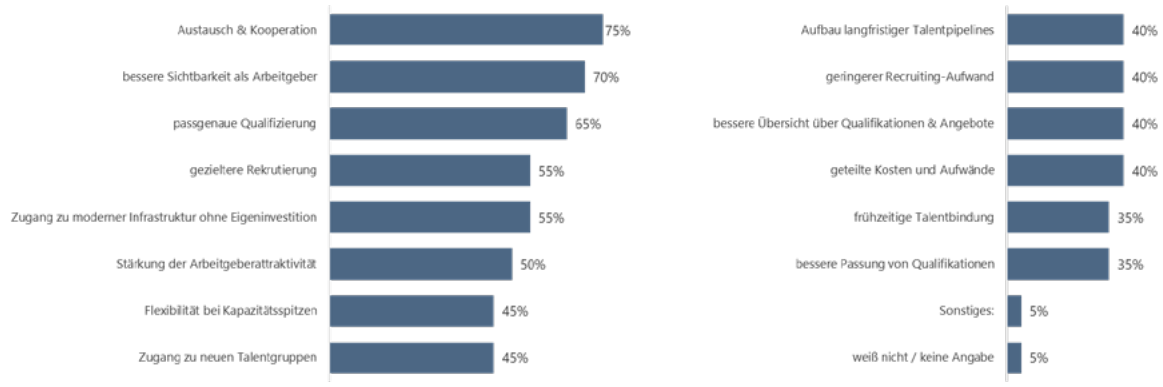
RELEVANZ VON KONKRETEN UNTERSTÜTZUNGSFELDERN & ANGEBOTSIDEEN DURCH EXTERNE KOOPERATIONSPARTNER

N=20 Top 2: (sehr) relevant



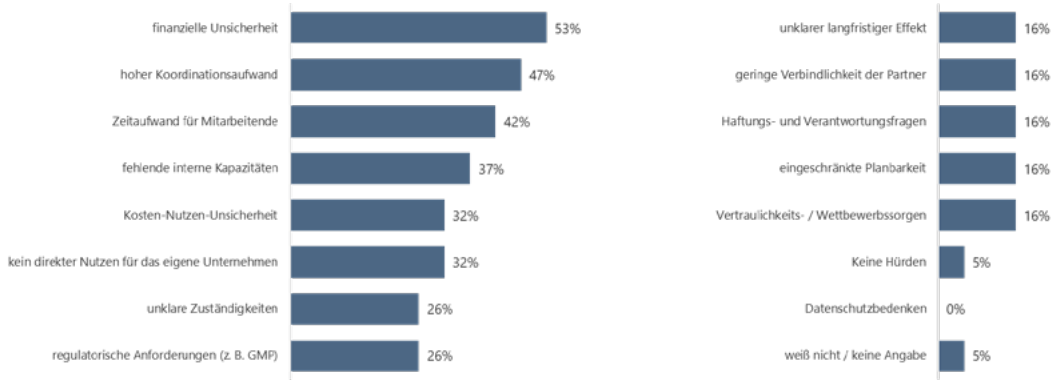
WELCHEN NUTZEN WÜRDEN SIE SICH DURCH SOLCHE ANGEBOTE ODER KOOPERATIONEN ERWARTEN?

N=20 Mehrfachnennungen



WAS WÜRDE SIE GGF. DAVON ABHALTEN, SOLCHE ANGEBOTE ZU NUTZEN?

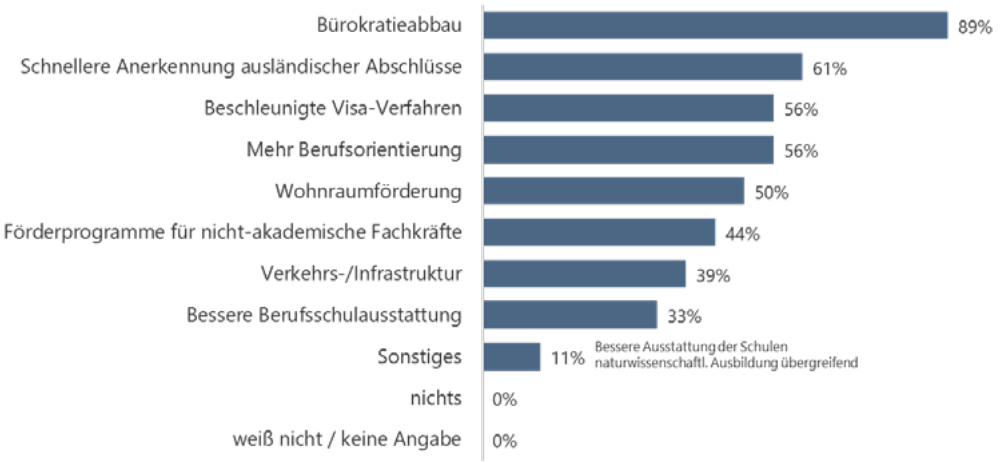
N=19 Mehrfachnennungen



Erwartungen an die Politik

WAS MÜSSTE SICH KONKRET ÄNDERN, DAMIT IHR UNTERNEHMEN ENTLASTET WIRD?

N=18 Mehrfachnennungen



WELCHE UNKONVENTIONELLEN LÖSUNGEN SEHEN SIE?

(Z. B. NEUE BERUFSBILDER, NEUE AUSBILDUNGSWEGE, INTERNATIONALE KOOPERATIONEN)

Werkswohnungen fördern

Unterstützung durch die Zentralbanken des Landes - Ausland hat Onboardingangebote inkl. Venture Capital - sehr attraktiv

noch Startup Phase - neue Wohnflächen / Infrastruktur / Umzug attraktiv machen / Schulen / KITA / Ort attraktiv machen / alles zu bürokratisch / Werk öffnet in einem Jahr und bekommen keine Wohnflächen

Netzwerke auch mit Freelancern, die Spitzen abfedern Austausch der Unternehmen fördern - auch Kunden in dem Feld gewinnen / Kooperationen anbahnen

modulare Ausbildung IHK Ausbildung Berufsbildungsgesetz optimieren

länderübergreifend (Hessen/RLP), IHK Bezirke auch innerhalb RLP / Berufsschulbezirke

BioVation ist toll - sehr willkommen / Meeting beeindruckt / richtiger Weg

Bewerberkarussel / neue Berufsbilder / Fachkraft höher bewerten

'-Bildungskooperationen mit internationalen Bildungsbehörden und Deutschen Schulen / Goethe-Instituten -> Schaffung von regelmäßigem Zustrom an Jugendlichen zur Ausbildung - Teilqualifikationen für MitarbeiterInnen ohne formalen Abschluss - interne Sprachkurse

Impressum

Herausgeber
Life Science Zentrum Mainz GmbH (LZM)
Dirk Schmitt, Geschäftsführer und
Plattformmanager Businessunit BioVation RLP
Mombacher Straße 68
55122 Mainz
www.biovation-rlp.de

Auftraggeber
Ministerium für Wirtschaft, Tourismus,
Energie und Klima
Stiftsstraße 9
55116 Mainz

Konzeption und Umsetzung
Dr. Sabine Söhngen, Luxshman Harikantha

Projektleitung
Dirk Schmitt, Geschäftsführer
Luxshman Harikantha, Projektmanager
E-Mail: info@biovation-rlp.de
T. 06131 9064-109

Copyright
Das Copyright für alle Texte, pdf-Dateien und grafischen Elemente liegt bei der LZM GmbH, sofern nicht anders angegeben.

Stand: 18. Mai 2026

Bildmaterial: Titel und Rückseite iStock.com