



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Das Ausbildungs- und Weiterbildungsengagement rheinland-pfälzischer Betriebe als Beitrag gegen Fachkräfteengpässe

Zusammenfassung

Viele rheinland-pfälzische Betriebe haben Schwierigkeiten ihren Fachkräftebedarf zu decken. Dies ist das Kernergebnis der bisherigen Steckbriefe zur Befragungswelle 2024 des IAB-Betriebspanels. Die eigene betriebliche Ausbildung und die Weiterbildung der Beschäftigten leisten dabei einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Wie stark die rheinland-pfälzischen Betriebe in diesen beiden Bereichen engagiert sind, wird in diesem Steckbrief betrachtet.

Ein Drittel aller bzw. gut die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe in Rheinland-Pfalz sind als aktive Ausbildungsbetriebe einzustufen. Die häufigsten Gründe für den Verzicht auf die eigene Ausbildung sind fehlende personelle Kapazitäten und der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Aber auch die ausbildungsengagierten Betriebe stehen vor der Herausforderung Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Dies belegt die Tatsache, dass ein Drittel aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt blieb. Und dies obwohl fast die Hälfte der Betriebe unter bestimmten Voraussetzungen bereit ist, auch Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss eine Ausbildungschance zu gewähren.

Etwa die Hälfte aller rheinland-pfälzischen Betriebe investierte in die Weiterbildung der eigenen Beschäftigten. Diese Betriebe entwickelten dabei die beruflichen Fertigkeiten beinahe jedes dritten Beschäftigten in Rheinland-Pfalz weiter. Dafür wurde bevorzugt auf externe Kurse, Lehrgänge oder Seminare sowie auf Weiterbildungsformate am Arbeitsplatz zurückgegriffen.

Das Ausbildungs- und Weiterbildungsengagement rheinland-pfälzischer Betriebe als Beitrag gegen Fachkräfteengpässe

Die betriebliche Aus- und Weiterbildung – eine Investition in Fachkräfte

Die ersten Steckbriefe zur Befragungswelle 2024 des IAB-Betriebspanels haben die Probleme veranschaulicht, welche die rheinland-pfälzischen Betriebe bei der Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften über am Arbeitsmarkt verfügbare Arbeitskräfte haben. Jedoch ist das verfügbare Arbeitskräftepotenzial nicht die alleinige Quelle für die Fachkräfteakquise. Die eigene betriebliche Ausbildung und die Weiterbildung der Beschäftigten sind ebenfalls wirksame Beiträge gegen Fachkräfteengpässe. Beides sind Investitionen, die nicht alle Betriebe aus verschiedensten Gründen in Kauf nehmen wollen oder können.

Wie es um das Ausbildungs- und Weiterbildungsengagement der rheinland-pfälzischen Betriebe steht, ist daher Gegenstand dieses Steckbriefes. Im ersten Abschnitt wird aufgezeigt, wie viele der Betriebe in Rheinland-Pfalz sich aktiv am Ausbildungsgeschehen beteiligen. Auch werden Gründe dafür benannt, warum Betriebe, obwohl sie alle gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, auf die eigene Ausbildung von Fachkräften verzichten. Der zweite Abschnitt stellt sodann das seitens der Betriebe vorgehaltene Angebot an Ausbildungsplätzen und dessen Besetzungserfolge in den Vordergrund und klärt darüber auf, welche Bewerbungschancen ausbildungsinteressierte junge Menschen ohne Schulabschluss haben. Der dritte Abschnitt geht schließlich auf das Weiterbildungsengagement der rheinland-pfälzischen Betriebe ein. Dabei wird nicht nur aufgezeigt, wie viele Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten. Es geht auch darum, wie viele Beschäftigte im ersten Halbjahr weitergebildet wurden und auf welche Weiterbildungsmaßnahmen die Betriebe dabei bevorzugt zurückgegriffen haben.

Basisinformationen zum Ausbildungsgeschehen rheinland-pfälzischer Betriebe

- > Im Jahr 2024 erfüllten von allen rheinland-pfälzischen Betrieben 59 Prozent die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung.¹ Insgesamt 56 Prozent dieser ausbildungsberechtigten Betriebe waren aktiv am Ausbildungsgeschehen in Rheinland-Pfalz beteiligt. Bezieht man dies auf die Gesamtheit der rheinland-pfälzischen Betriebe, nutzte ein Drittel (33 Prozent) die Möglichkeiten der Fachkräftesicherung durch die eigene betriebliche Ausbildung.²
- > Von Betrieben, welche die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen und dennoch nicht aktiv ausbilden, wurden die Gründe hierfür erfasst.³ Mit einem Anteil von 36 Prozent führten diese Betriebe am häufigsten an, aufgrund fehlender personeller Kapazitäten auf die aktive Teilnahme am Ausbildungsgeschehen zu verzichten. Danach folgte mit einem Anteil von 27 Prozent* die Begründung, keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber finden zu können. Aber auch schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit hielten 18 Prozent* der Betriebe von der betriebseigenen Ausbildung fern. Die Tatsache, dass weitere mögliche Gründe für die Nichtnutzung der Ausbildungsberechtigungen von bis zu 10 Prozent* der Betriebe genannt wurden, zeigt, wie facettenreich die Problemlagen der Betriebe in Bezug auf die Ausbildungsbeteiligung sind.³

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Betriebsgröße

- > Je größer der Betrieb, desto häufiger sind die gesetzlichen Vorgaben zur Ausbildungsberechtigung erfüllt und desto häufiger werden diese auch aktiv genutzt.⁴ Von allen *Kleinstbetrieben* erfüllte im Jahr 2024 die Hälfte (49 Prozent) die Voraussetzungen. Gut zwei Fünftel (43 Prozent*) dieser Betriebe nutzten die Ausbildungsberechtigung aktiv. Unter den *Kleinbetrieben* waren 73 Prozent zur Ausbildung berechtigt und 68 Prozent davon waren als aktive Ausbildungsbetriebe einzuordnen. Von den *mittleren Betrieben* waren 89 Prozent und von den *Großbetrieben* 99 Prozent* ausbildungsberechtigt. Die Anteile der ausbildungsaktiven Betriebe beliefen sich auf 88 Prozent (*mittlere Betriebe*) und 98 Prozent* (*Großbetriebe*).⁵
- > Aufgrund zu geringer Fallzahlen in der Stichprobe, ist eine detaillierte Auswertung der Gründe für den Verzicht auf die Nutzung der Ausbildungsberechtigung entlang der Betriebsgrößenklassen nicht möglich. Dennoch zählen für die *Kleinst-* und *Kleinbetriebe* die fehlenden personellen Kapazitäten (je 36 Prozent*) sowie der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern (*Kleinstbetriebe*: 26 Prozent* / *Kleinbetriebe*: 28 Prozent*) zu den am häufigsten genannten Gründen.

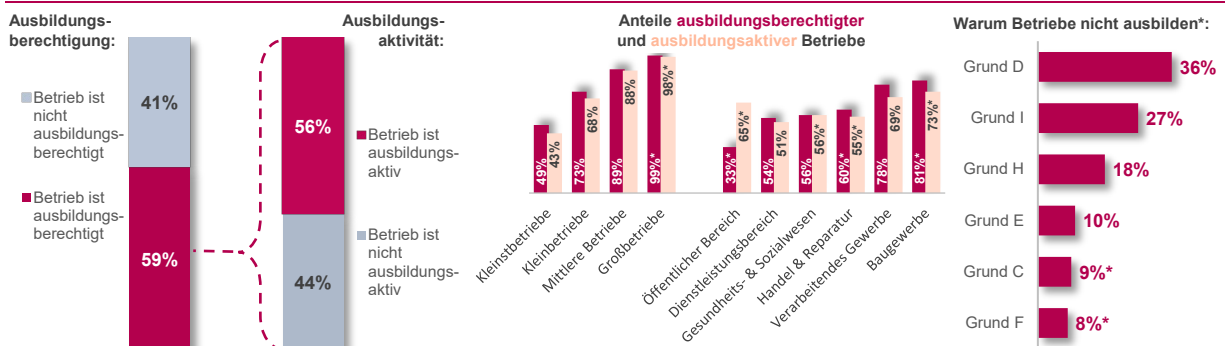
Wirtschaftsbereich

- > Von den betrachteten Wirtschaftsbereichen wiesen das *Baugewerbe* (81 Prozent*) und das *Verarbeitende Gewerbe* (78 Prozent) die höchsten Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe auf.⁶ Weiterhin ist für den Bereich *Handel und Reparatur* mit 60 Prozent* der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe vergleichbar mit dem Landesdurchschnitt (59 Prozent).⁷ Unterhalb des Landesdurchschnitts bewegten sich das *Gesundheits- und Sozialwesen* (56 Prozent) und der *Dienstleistungsbereich* (54 Prozent). Im *Öffentlichen Bereich* war der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe mit 33 Prozent* am niedrigsten.

Die Anteile der ausbildungsaktiven Betriebe waren im *Baugewerbe* (73 Prozent*) und im *Verarbeitenden Gewerbe* (69 Prozent) am größten. An dritter Stelle kam der *Öffentliche Bereich* (65 Prozent*). Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben des *Gesundheits- und Sozialwesens* waren 56 Prozent aktive Ausbildungsbetriebe. Im Bereich *Handel und Reparatur* waren es 55 Prozent*. Im *Dienstleistungsbereich* war die Hälfte (51 Prozent) als Ausbildungsbetrieb einzuordnen.⁸

- > Die Gründe für den Verzicht auf die Nutzung der Ausbildungsberechtigung sind für den *Dienstleistungsbereich* spiegelbildlich zu den bisherigen Ergebnissen. Sowohl fehlende personellen Kapazitäten (39 Prozent*) als auch der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern (25 Prozent*) wurden als Begründung am häufigsten angeführt.⁹

Zentrale Ergebnisse zu den Basisinformationen zum Ausbildungsgeschehen rheinland-pfälzischer Betriebe



* Grund C: Selbst ausbilden ist zu teuer / Grund D: Keine personellen Kapazitäten / Grund E: Keine zusätzlichen Fachkräfte in eigenen Ausbildungsberufen benötigt / Grund F: Sofort fertig ausgebildete Fachkräfte benötigt / Grund H: Schlechte Erfahrungen gemacht / Grund I: Finden keine geeigneten Bewerber oder Bewerberinnen

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Betriebliches Ausbildungsplatzangebot und dessen Besetzungserfolge

- > Für das im Befragungsjahr 2024 zu Ende gegangene Ausbildungsjahr 2023/2024 hatten 39 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe Ausbildungsplätze angeboten. Insgesamt wurden für das Ausbildungsjahr 2023/2024 in Rheinland-Pfalz 46.900 Ausbildungsplätze angeboten. Davon blieben 34 Prozent unbesetzt.
- > Die Hälfte (50 Prozent) der Betriebe mit einem Ausbildungsplatzangebot konnte alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Weitere 14 Prozent besetzten zumindest einen Teil der angebotenen Ausbildungsplätze. Die verbleibenden 36 Prozent* entfielen auf solche Betriebe, bei denen alle angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt blieben und die Bemühungen zur Fachkräftesicherung über eine betriebliche Ausbildung ins Leere liefen.
- > Insgesamt 47 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe gaben an, Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsplätze auch dann bei der Auswahl zu berücksichtigen, wenn sie keinen Schulabschluss vorweisen könnten. Jedoch werden Bewerbungen dann oft nur unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt. Am häufigsten wurde ein guter Bewerbungseindruck (36 Prozent) oder ein erfolgreiches Praktikum bzw. eine erfolgreiche Probearbeit (37 Prozent) gefordert. Wesentlich seltener gelten dagegen mögliche Empfehlungen durch Dritte (10 Prozent*), eine öffentliche Förderung (8 Prozent*) oder erfolgreiche Eignungstests (6 Prozent*) als erforderliche Voraussetzungen.

Betriebsgröße

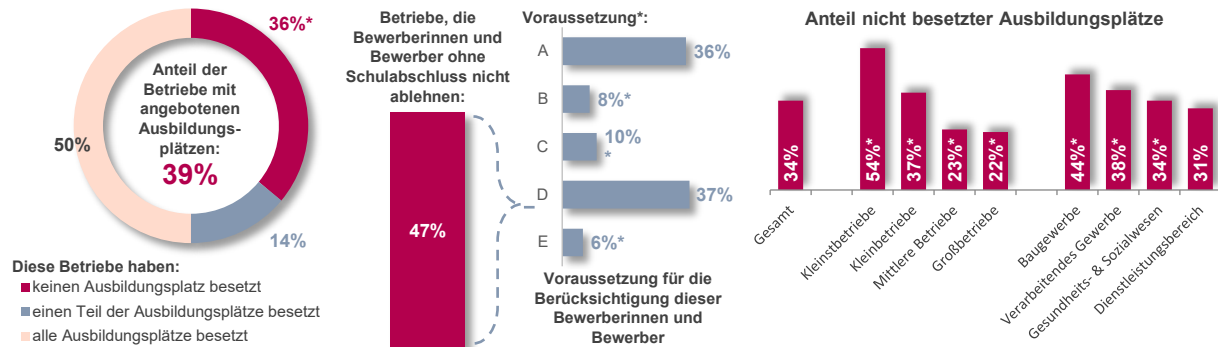
- > Mit der Betriebsgröße nimmt der Anteil der Betriebe mit einem Ausbildungsplatzangebot zu. Gut ein Viertel der ausbildungsberechtigten *Kleinstbetriebe* (27 Prozent*) hatte für das Ausbildungsjahr 2023/2024 Ausbildungsplätze angeboten. Bei den *Kleinbetrieben* betrug der Anteil 46 Prozent und bei den *mittleren Betrieben* 75 Prozent. Von den *Großbetrieben* hatten 84 Prozent* Ausbildungsplätze angeboten.

Dabei waren es vorwiegend die *Kleinstbetriebe*, die bei der Besetzung ihrer angebotenen Ausbildungsplätze auf Probleme stießen. Denn 60 Prozent* aller *Kleinstbetriebe* mit einem Ausbildungsplatzangebot konnten keine oder nur einen Teil ihrer angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Damit war dieser Anteil erkennbar höher als bei den *kleinen* (44 Prozent*) und bei den *mittleren bis großen Betrieben* (45 Prozent*).¹⁰
- > Die Gesamtzahl der angebotenen Ausbildungsplätze verteilte sich vergleichsweise homogen auf die vier definierten Betriebsgrößen. Dies gilt allerdings nicht für die unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze. Denn einerseits entfielen 20 Prozent* der angebotenen Ausbildungsplätze auf die *Kleinst-* und 33 Prozent auf die *Kleinbetriebe*. *Klein-* und *Kleinstbetriebe* boten somit die Mehrheit der Ausbildungsplätze an. Die *mittleren Betriebe* stellten 27 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze und die *Großbetriebe* 21 Prozent*. Andererseits nimmt der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze mit der Betriebsgröße ab. So konnten in den *Kleinstbetrieben* 54 Prozent* der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Bei den *Kleinbetrieben* waren es 37 Prozent* und bei den *mittleren Betrieben* nur noch 23 Prozent*. Bei den *Großbetrieben* fanden sich für 22 Prozent* aller angebotenen Ausbildungsplätze keine Auszubildenden.
- > Gleichzeitig waren es die *Kleinstbetriebe* (43 Prozent*) und die *Kleinbetriebe* (49 Prozent), welche seltener Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss Bewerbungschancen einräumten. Bei den *mittleren bis großen Betrieben* belief sich dieser Anteil auf 61 Prozent.¹¹ Von Betrieben, die das Fehlen eines Schulabschlusses nicht als

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

hartes Ausschlusskriterium definierten, wurde dann unabhängig von der jeweiligen Betriebsgrößenklasse am häufigsten ein guter Bewerbungseindruck oder ein erfolgreiches Praktikum bzw. eine erfolgreiche Probearbeit vorausgesetzt.

Zentrale Ergebnisse zu dem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot und dessen Besetzungserfolgen



* Voraussetzung A: Guter Bewerbungseindruck / Voraussetzung B: Öffentliche Förderung / Voraussetzung C: Empfehlung durch Dritte / Voraussetzung D: Erfolgreiches Praktikum oder erfolgreiche Probearbeit / Voraussetzung E: Erfolgreicher Eignungstest

Wirtschaftsbereich

- > Im Vergleich zum Landesdurchschnitt (39 Prozent) hatten für das zu Ende gegangene Ausbildungsjahr 2023/2024 mit 60 Prozent* überdurchschnittlich viele ausbildungsbererechtigte Betriebe des *Baugewerbes* Ausbildungsplätze angeboten. Aber auch im *Verarbeitenden Gewerbe* (44 Prozent*) und im *Öffentlichen Bereich* (42 Prozent*) war der Anteil leicht erhöht. Etwa auf einem Niveau mit dem Landesdurchschnitt lag der Bereich *Handel und Reparatur* (37 Prozent*). Im *Gesundheits- und Sozialwesen* (34 Prozent*) und im *Dienstleistungsbereich* (33 Prozent) waren die Anteile der ausbildungsberechtigten Betriebe mit einem Ausbildungsplatzangebot dagegen unterdurchschnittlich.

Die Anteile der ausbildungsberechtigten Betriebe, welche höchstens einen Teil der angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, bewegten sich unter den berücksichtigbaren Wirtschaftsbereichen zwischen 46 Prozent (*Dienstleistungsbereich*) und 66 Prozent* (*Verarbeitendes Gewerbe*). Im *Gesundheits- und Sozialwesen* entsprach der Anteil dem Landesdurchschnitt (50 Prozent*). Neben dem *Verarbeitenden Gewerbe* wies *Baugewerbe* mit 56 Prozent* ebenfalls einen erhöhten Anteil an Betrieben aus, die keine oder nur einen Teil ihrer angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten.¹²

- > Von den für das *Baugewerbe* angebotenen Ausbildungsplätzen konnten 44 Prozent* nicht besetzt werden. Dies ist unter den berücksichtigbaren Wirtschaftszweigen der höchste Anteil. Mit 31 Prozent ist der niedrigste Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze für den *Dienstleistungsbereich* festzustellen. Das *Gesundheits- und Sozialwesen* ist mit 34 Prozent* auf dem Landesdurchschnitt zu verorten. Das *Verarbeitende Gewerbe* lag mit 38 Prozent* etwas darüber.
- > Es sind das *Gesundheits- und Sozialwesen* (39 Prozent*) und der *Dienstleistungsbereich* (43 Prozent), welche Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss am seltensten bei der Vergabe der angebotenen Ausbildungsplätze berücksichtigten. Bessere Chancen hatten Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss dagegen im *Baugewerbe* (54 Prozent*), im Bereich *Handel und Reparatur* (60 Prozent*) sowie im *Verarbeitenden Gewerbe* (65 Prozent). Aber auch dort gilt, wie in allen anderen Wirtschaftsbereichen, dass einer erfolgreichen Bewerbung ein guter Bewerbungseindruck oder ein erfolgreiches Praktikum bzw. eine erfolgreiche Probearbeit vorangestellt sein muss.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

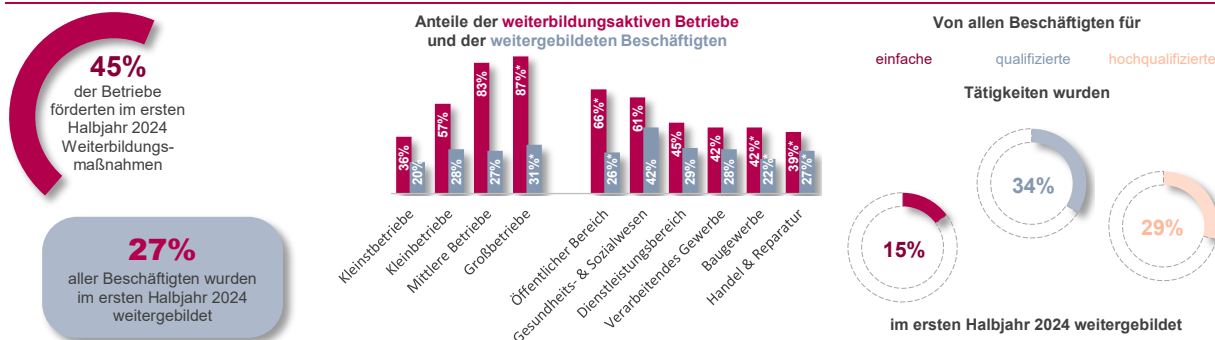
Betriebliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen

- > Eine weitere Form, mit welcher Betriebe den eigenen Fachkräftebedarf decken können, ist die Förderung der Weiterbildung ihrer Beschäftigten.¹³ Im Jahr 2024 waren 45 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe aktiv am Weiterbildungsgeschehen beteiligt. Diese Betriebe bildeten insgesamt 528.500 Beschäftigte weiter. Bezogen auf die Gesamtzahl aller fast zwei Millionen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz lag die Weiterbildungsquote bei 27 Prozent.¹⁴
- > Die nach dem Anforderungsniveau differenzierten Weiterbildungsquoten für das erste Halbjahr 2024 offenbaren einen starken Fokus der Weiterbildung auf die Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten. Deren Weiterbildungsquote belief sich im ersten Halbjahr 2024 auf 34 Prozent. Im Vergleich dazu war die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten mit 29 Prozent etwas und die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 15 Prozent deutlich niedriger.¹⁵

Die in diesem Abschnitt gemachten Angaben zur Förderung ausgewählter Weiterbildungsmaßnahmen werden nur verkürzt dargestellt. Einen detaillierten Überblick zu den Ergebnissen stellt die Tabelle im Anhang bereit.¹⁶

- > Die mit Abstand am häufigsten genutzte Weiterbildungsmaßnahme war die Teilnahme an externen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren. Danach folgte die Weiterbildung am Arbeitsplatz. Jeweils etwa die Hälfte der Betriebe ermöglichte die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen oder Messeveranstaltungen bzw. an internen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren. Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien¹⁷ spielte für etwas weniger als die Hälfte der Betriebe eine Rolle. Auf Qualitäts- und Werkstattzirkel, Lernstätten und Beteiligungsgruppen sowie auf die Weiterbildungsmaßnahmen des Arbeitsplatzwechsels bzw. der Job-Rotationen wurde eher selten zurückgegriffen.¹⁶

Zentrale Ergebnisse zur betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen



Betriebsgröße

- > Mit steigender Beschäftigtenzahl steigt die Weiterbildungsaktivität der Betriebe. Unter den *Kleinstbetrieben* förderten im ersten Halbjahr 2024 insgesamt 36 Prozent Weiterbildungsmaßnahmen. Bei den *Kleinbetrieben* belief sich der Anteil auf mehr als die Hälfte (57 Prozent). Im Vergleich dazu war der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe unter den *mittleren Betrieben* (83 Prozent) und unter den *Großbetrieben* (87 Prozent*) auf einem wesentlich höheren Niveau.
- > Die Weiterbildungsquote zeigt daher ebenfalls eine mit der Betriebsgröße zunehmende Tendenz. Im Laufe des ersten Halbjahres 2024 wurden 20 Prozent der Beschäftigten in den rheinland-pfälzischen *Kleinstbetrieben* weitergebildet. In den *Kleinbetrieben* und den *mittleren Betrieben* lag die Weiterbildungsquote bei 28 bzw. 27 Prozent. Die *Großbetriebe* erzielten eine Weiterbildungsquote von 31 Prozent*.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Wie für die Gesamtheit der Betriebe bereits festgestellt, übertraf die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten bei den *mittleren Betrieben* mit 34 Prozent die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (16 Prozent*) und für hochqualifizierte Tätigkeiten (31 Prozent*). Für die *Großbetriebe* ist das Bild ähnlich. Auch hier war die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit 37 Prozent* höher als die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für einfache und für hochqualifizierte Tätigkeiten. Anders verhielt es sich dagegen bei den *Kleinst- und Kleinbetrieben*. Hier stand eher die Weiterbildung der hochqualifizierten Beschäftigten im Vordergrund. Mit 36 bzw. 39 Prozent* waren dort die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten höher als die der Beschäftigten für einfache und qualifizierte Tätigkeiten.¹⁵
- > Die übergeordnete Beliebtheit der externen Kurse, Lehrgänge und Seminare als Weiterbildungsmaßnahme ist auch auf Ebene der einzelnen Betriebsgrößenklassen zu erkennen. Die Förderung dieser Maßnahmen wurde je nach Betriebsgrößenklasse von mindestens 84 Prozent* der Betriebe bestätigt. Wie weitreichend die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen in *Großbetrieben* ist, zeigt die Teilnahme an internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren, an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen sowie die Weiterbildung am Arbeitsplatz. Denn für diese drei Maßnahmen beliefen sich die Anteile bei den *Großbetrieben* ebenfalls jeweils auf über 90 Prozent*. Aber auch bei den *kleinen und mittleren Betrieben* waren diese Weiterbildungsmaßnahmen beliebt. Bei den *Kleinstbetrieben* entfiel auf die Weiterbildung am Arbeitsplatz der zweitgrößte Anteil. Danach folgten die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen sowie die Teilnahme an internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren.¹⁶

Wirtschaftsbereich

- > Je nach Wirtschaftsbereich ist der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe unterschiedlich. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt (45 Prozent) waren die Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe im *Gesundheits- und Sozialwesen* (61 Prozent) und im *Öffentlichen Bereich* (66 Prozent*) überdurchschnittlich. Erkennbar unterdurchschnittlich war der Anteil im Bereich *Handel und Reparatur* (39 Prozent*). Im *Verarbeitenden Gewerbe*, im *Baugewerbe** (je 42 Prozent) sowie *Dienstleistungsbereich* (45 Prozent) waren die Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe vergleichbar zum Landesdurchschnitt.
- > In den betrachteten Wirtschaftsbereichen bewegten sich die Weiterbildungsquoten zwischen 22 Prozent* (*Baugewerbe*) und 42 Prozent (*Gesundheits- und Sozialwesen*). Gemessen an der Weiterbildungsquote insgesamt (27 Prozent), war die Weiterbildungsquote somit im *Baugewerbe* unterdurchschnittlich. Zum Landesdurchschnitt vergleichbare Anteile an weitergebildeten Beschäftigten sind für den *Öffentlichen Bereich* (26 Prozent*), für den Bereich *Handel und Reparatur* (27 Prozent*), für das *Verarbeitende Gewerbe* (28 Prozent) und für den *Dienstleistungsbereich* (29 Prozent) festzustellen. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* war sie deutlich überdurchschnittlich.
- > Für fast alle betrachteten Wirtschaftsbereiche waren die Weiterbildungsquoten für qualifizierte Beschäftigten am höchsten. Dabei reichen die Weiterbildungsquoten der qualifizierten Beschäftigten von 31 Prozent* im *Öffentlichen Bereich* bis zu 48 Prozent im *Gesundheits- und Sozialwesen*. Die Ausnahme scheint das *Baugewerbe* zu sein, in welchen die Ergebnisse trotz zu geringer Fallzahlen darauf hindeuten, dass die Weiterbildungsquote der hochqualifizierten Beschäftigten am höchsten sein könnte.¹⁵

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Die starke Präferenz der Betriebe, externe Kurse, Lehrgänge und Seminare zu fördern, findet sich in jedem der betrachteten Wirtschaftsbereich wieder. Die Anteilswerte bewegten sich dabei zwischen 79 Prozent im *Verarbeitenden Gewerbe* und 90 Prozent* im *Baugewerbe*. Die Weiterbildung am Arbeitsplatz war mit Anteilen zwischen 65 Prozent im *Gesundheits- und Sozialwesen* und 71 Prozent* im *Baugewerbe* die am zweithäufigsten geförderte Maßnahme.¹⁶

Einordnung der Befunde

Ein Drittel aller rheinland-pfälzischen Betriebe sind als aktive Ausbildungsbetriebe einzustufen und nicht ganz die Hälfte aller rheinland-pfälzischen Betriebe fördert die Weiterbildung der eigenen Beschäftigten. Je nach Betriebsgröße oder Wirtschaftsbereich fallen diese Anteilswerte teilweise sogar niedriger aus.

Mit Blick auf die duale Berufsausbildung ist deutlich geworden, dass der häufigste Grund für den Verzicht auf die eigene Ausbildung, fehlende personelle Ressourcen sind. Damit wird eine weitere Auswirkung bereits bestehender Fachkräftengpässe deutlich. Positiv zu bewerten ist, dass ausbildungsengagierte Betriebe selten auf schulische Leistungen als Bewerbungskriterium abheben und somit auch Jugendlichen ohne Schulabschluss eine Chance geben. In diesem Zusammenhang steht zu vermuten, dass die erhöhte Betreuungsintensität dieser jungen Menschen vor allem von Kleinstbetrieben nur eingeschränkt leistbar ist und diese Betriebe deswegen in den Auswahlgesprächen ihren Fokus weiterhin auf schulische Leistungen richten.

Wie auch in den zurückliegenden Befragungswellen des IAB-Betriebspanels zeigt sich hinsichtlich der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, dass vor allem qualifizierte und hochqualifizierte Beschäftigte weitergebildet werden. Angesichts der Weiterbildungsbedarfe, welche durch die allgemeine Veränderung der Arbeitswelt und das Investitionsverhalten der Betriebe entstehen, erscheint dies als gerechtfertigt und notwendig. Denn die betriebliche Förderung der Weiterbildung stellt, gleichermaßen wie die eigene betriebliche Ausbildung, eine wichtige Zukunftsinvestition dar. Eine Investition, die gleichzusetzen ist mit Investitionen in Gebäude, die IT-Infrastruktur oder die Produktionsanlagen.

Alle Angaben basieren auf den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz. Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 jährlich durchgeführte Betriebsbefragung. Die Datenbasis erlaubt Aussagen über die landesspezifische Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung.

Die Auswertungen wurden von der Forschungsgruppe WifoS – Wirtschaftsforschung Saar der FITT gGmbH im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (MASTD) Rheinland-Pfalz durchgeführt.

Kontakt MASTD: York W. Scheile york.scheile@mastd.rlp.de

Kontakt WifoS: Emanuel Bennewitz bennewitz.wifos@fitt.de

¹ Zum 30. Juni 2024 gab es in Rheinland-Pfalz 102.500 Betriebe. Diese über das IAB-Betriebspanel ausgewiesene Zahl an Betrieben bezieht sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes definiert hingegen einen umfassenderen Begriff für „Unternehmen“ bzw. „Betriebe“. In die Umsatzsteuerstatistik werden auch nicht sozialversicherungspflichtige Einzelunternehmer oder Selbstständige einbezogen.

² Die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung können über folgende Ausbildungsregelungen erfüllt sein: 1) nach den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung, der Industrie- und Handelskammer, von Ärztekammern oder anderen Kammern, 2) nach den Regelungen für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen oder für sozialpflegerische oder sozialpädagogische Berufe mit praktischem Teil im Betrieb und 3) nach den Regelungen für Beamtenanwärter/innen.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- ³ Die Frage zur Begründung für den Verzicht auf die eigene betriebliche Ausbildung wurde Betrieben gestellt, welche über die Ausbildungsberechtigung verfügen, für das zu Ende gegangene Jahr Ausbildungsjahr 2023/2024 sowie für das neu beginnende Ausbildungsjahr 2024/2025 keine neuen Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten und zugleich keine Auszubildenden im Betrieb hatten. Dies stellt im Vergleich zur üblichen Abgrenzung ausbildungsaktiver Betriebe eine weniger restriktive Definition der Zielgruppe dar.
- Abgefragt wurden folgende Gründe, welche entsprechenden der in Klammern gesetzten Häufigkeiten genannt wurden (**): Wert aufgrund zu geringer Fallzahl in der Stichprobe nicht ausweisbar):
- A:** Nicht alle im Berufsbild geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelbar (***) **B:** Auszubildende können nach Abschluss der Ausbildung nicht übernommen werden (***) **C:** Selbst ausbilden ist zu teuer (9 Prozent*) **D:** Keine personellen Kapazitäten (36 Prozent*) **E:** Keine zusätzlichen Fachkräfte in eigenen Ausbildungsberufen benötigt (10 Prozent*) **F:** Sofort fertig ausgebildete Fachkräfte benötigt (8 Prozent*) **G:** Fachkräfte mit Hochschulabschluss benötigt (***) **H:** Schlechte Erfahrungen gemacht (18 Prozent*) **I:** Finden keine geeigneten Bewerber oder Bewerberinnen (27 Prozent*) **J:** Auszubildende verlassen nach Beendigung der Ausbildung den Betrieb (***)
- ⁴ Die Betriebe wurden nach ihrer Zahl der Beschäftigten in vier Kategorien unterteilt: *Kleinstbetriebe* (bis zu 9 Beschäftigte), *Kleinbetriebe* (10 bis 49 Beschäftigte), *mittlere Betriebe* (50 bis 249 Beschäftigte) und *Großbetriebe* (mindestens 250 Beschäftigte). Bezogen auf die Gesamtheit der rheinland-pfälzischen Betriebe des Jahres 2024 waren 64 Prozent der Betriebe als *Kleinstbetriebe*, 30 Prozent als *Kleinbetriebe*, 5 Prozent als *mittlere Betriebe* und 1 Prozent* als *Großbetriebe* einzustufen.
- ⁵ Bezogen auf die Gesamtheit aller Betriebe je Betriebsgrößenklasse beliefen sich die Anteile ausbildungsaktiver Betriebe auf 21 Prozent* (*Kleinstbetriebe*), 49 Prozent (*Kleinbetriebe*), 78 Prozent (*mittlere Betriebe*) und 97 Prozent* (*Großbetriebe*).
- ⁶ Im Rahmen der Betrachtungen nach Wirtschaftsbereichen werden ausgewählte Fokusbranchen betrachtet. Diese sind das *Verarbeitende Gewerbe* (8 Prozent), das *Baugewerbe* (13 Prozent*), der *Dienstleistungsbereich* (71 Prozent) und der *Öffentliche Bereich* (4 Prozent*). Zusätzlich werden die dem *Dienstleistungsbereich* zuzuordnenden Wirtschaftsbereiche *Handel und Reparatur* (19 Prozent) und das *Gesundheits- und Sozialwesen* (10 Prozent) berücksichtigt. Der *Öffentliche Bereich* umfasst neben der Öffentlichen Verwaltung auch Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche und religiöse Vereinigungen, Verteidigung und Sozialversicherung. Der in Klammern gesetzte Wert gibt für jeden Wirtschaftsbereich den Anteil der Betriebe an allen rheinland-pfälzischen Betrieben des Jahres 2024 an.
- ⁷ Der Begriff Landesdurchschnitt bezieht sich je nach Kontext der Absätze (Betriebe oder Beschäftigte) entweder auf den Anteilswert bezogen auf die Gesamtheit aller Betriebe (alle Branchen umfassend) oder die Gesamtheit aller Beschäftigten (in allen Betrieben) im Land Rheinland-Pfalz.
- ⁸ Bezogen auf die Gesamtheit aller Betriebe je betrachtetem Wirtschaftsbereich beliefen sich die Anteile ausbildungsaktiver Betriebe auf 54 Prozent* (*Verarbeitendes Gewerbe*), 59 Prozent* (*Baugewerbe*), 28 Prozent* (*Dienstleistungsbereich*), 22 Prozent* (*Öffentlicher Bereich*) sowie 33 Prozent* (*Handel und Reparatur*) und 31 Prozent (*Gesundheits- und Sozialwesen*).
- ⁹ Für die anderen Wirtschaftsbereiche waren die Fallzahlen in der Stichprobe für belastbare Aussagen zu gering. Basierend auf diesen Fallzahlen zählten jedoch die fehlenden personellen Ressourcen und der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern in der Regel zu den wichtigsten Gründen.
- ¹⁰ Da die Stichproben-Fallzahl in der Gruppe der *Großbetriebe* für belastbare Aussagen zu der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze nicht ausreichend war, wurden die *mittleren* und *großen Betriebe* zu der Kategorie *mittlere bis große Betriebe* zusammengefasst. Der Anteil der *mittleren Betriebe*, die keine oder nur einen Teil ihrer angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, lag bei 42 Prozent*.
- ¹¹ Da die Stichproben-Fallzahl in der Gruppe der *Großbetriebe* für belastbare Aussagen zu der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze nicht ausreichend war, wurden die *mittleren* und *großen Betriebe* zu der Kategorie *mittlere bis große Betriebe* zusammengefasst. Der Anteil der *mittleren Betriebe*, die Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss akzeptierten, lag bei 62 Prozent.
- ¹² Sofern im Text zu einer bestimmten Teilgruppe (bspw. Wirtschaftsbereich oder Betriebsgrößenklasse) keine Aussagen getroffen werden, waren die Fallzahlen in der Stichprobe zu gering, um eine statistisch belastbare Aussage zu treffen.
- ¹³ Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen ist im Sinne der Fragestellungen des IAB-Betriebspanel dann gegeben, wenn der befragte Betrieb im Verlauf des ersten Halbjahres des jeweiligen Befragungsjahres Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen freistellte oder sich an den Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen beteiligte. Im Text werden Betriebe, die Freistellungen oder Kostenbeteiligungen für und Weiterbildungsmaßnahmen bestätigten, als Weiterbildung fördernde, als weiterbildende oder als weiterbildungsaktive Betriebe bezeichnet.
- ¹⁴ Die Weiterbildungsquote ist definiert als der Anteil der im ersten Halbjahr eines Jahres weitergebildeten Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten zum 30.06. eines Jahres. Die Weiterbildungsquote kann sowohl für die Gesamtheit der Beschäftigten, nach dem Geschlecht als auch nach dem Anforderungsniveau für die zu verrichtenden Tätigkeiten ausdifferenziert werden. Als Unterscheidungsmerkmal für das Anforderungsniveau für die zu verrichtenden Tätigkeiten werden drei verschiedene Qualifikationstypen verwendet: einfache, qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten.
- Unter einfachen Tätigkeiten werden Tätigkeiten verstanden, für deren Ausübung keine Berufsausbildung erforderlich ist. Qualifizierte Tätigkeiten sind Tätigkeiten, für deren Ausübung eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung nötig ist. Hochqualifizierte Tätigkeiten beschreiben solche Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern.
- ¹⁵ Der starke Weiterbildungsfokus auf Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten wird weiter durch den Vergleich der Beschäftigtenanteile nach dem Anforderungsniveau an einerseits allen Beschäftigten und andererseits den weitergebildeten Personen verdeutlicht. Eine ausführliche Übersicht zu den jeweiligen Beschäftigtenanteilen und Weiterbildungsquoten für Frauen und für die drei Qualifikationstypen stellt nachfolgende Tabelle bereit:

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

	Frauen			Einfache Tätigkeiten			Qualifizierte Tätigkeiten			Hochqualifizierte Tätigkeiten		
	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an Weitergebildeten	Weiterbildungsquote	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an Weitergebildeten	Weiterbildungsquote	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an Weitergebildeten	Weiterbildungsquote	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an Weitergebildeten	Weiterbildungsquote
Betriebsgröße												
Kleinstbetriebe	49%	49%*	20%*	25%	***	***	62%	74%*	23%*	10%*	19%*	36%*
Kleinbetriebe	47%	55%	32%	26%	10%*	10%*	61%	79%	36%	8%	11%*	39%*
Mittlere Betriebe	47%	49%	28%	28%	16%*	16%*	53%	67%	34%	14%	17%*	31%*
Großbetriebe	49%*	51%*	32%*	17%*	***	***	50%*	61%*	37%*	29%*	24%*	25%*
Wirtschaftsbereich												
Verarbeitendes Gewerbe	27%	24%*	24%*	27%	18%*	18%*	58%	71%	34%	10%*	10%*	29%*
Baugewerbe	18%*	***	***	17%*	***	***	71%*	86%*	27%*	5%*	***	***
Dienstleistungsbereich	56%	61%	31%	26%	13%	15%	56%	71%	36%	14%	16%	32%
darunter: Handel und Reparatur	50%	53%*	29%*	25%*	***	***	67%	81%*	32%*	4%*	***	***
darunter: Gesundheits- und Sozialwesen	77%	78%	42%	21%	16%*	32%*	54%	61%	48%	22%*	23%*	44%*
Öffentlicher Bereich	60%*	59%*	25%*	11%*	***	***	38%*	46%*	31%*	47%*	46%*	25%*
Insgesamt	48%	51%	29%	24%	13%	15%	56%	69%	34%	16%	18%	29%

***: Wert aufgrund zu geringer Fallzahl in der Stichprobe nicht ausweisbar.

- 16 Eine vollständige Übersicht zu den geförderten Weiterbildungsmaßnahmen für das erste Halbjahr 2024 stellt nachfolgende Tabelle zur Verfügung:

	Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe mit Förderung der Weiterbildungsmaßnahme:							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Betriebsgröße								
Kleinstbetriebe	84%*	35%*	50%*	48%*	***	37%*	***	20%*
Kleinbetriebe	88%	62%	80%	50%	14%*	51%	11%*	21%*
Mittlere Betriebe	94%	86%	90%	80%*	15%*	60%	25%*	47%*
Großbetriebe	100%*	91%*	98%*	92%*	***	86%*	***	59%*
Wirtschaftsbereich								
Verarbeitendes Gewerbe	79%	66%*	67%*	57%*	15%*	32%*	19%*	30%*
Baugewerbe	90%*	***	71%*	51%*	***	***	***	***
Dienstleistungsbereich	88%	55%	66%	51%	10%*	51%	11%*	25%*
darunter: Handel und Reparatur	84%*	49%*	68%*	34%*	***	46%*	***	***
darunter: Gesundheits- und Sozialwesen	91%	52%*	65%	58%*	***	42%*	18%*	26%*
Öffentlicher Bereich	81%*	66%*	70%*	57%*	***	60%*	***	24%*
Insgesamt	87%	51%	66%	52%	9%*	45%	11%	24%

A: Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare **B:** Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare **C:** Weiterbildung am Arbeitsplatz **D:** Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen **E:** Arbeitsplatzwechsel und Job-Rotationen **F:** Selbstgesteuertes Lernen **G:** Qualitäts- und Werkstatt-zirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe **H:** Sonstiges

***: Wert aufgrund zu geringer Fallzahl in der Stichprobe nicht ausweisbar.

- 17 Gemeint sind zum Beispiel computergestützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher.