



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und Weiterbildung rheinland-pfälzischer Betriebe im Jahr 2023

Zusammenfassung

Dieser Steckbrief beleuchtet auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels die Bedeutung verschiedener Strategien der Fachkräftesicherung und vertieft zudem das Weiterbildungs-geschehen als eine Säule der Fachkräftesicherung. Die Daten des IAB-Betriebspanels legen dabei nahe, dass der Weiterbildungsbedarf eng mit dem Vorliegen von Investitionen verknüpft ist. Entsprechend wird in diesem Steckbrief auch das Investitionsgeschehen in Rheinland-Pfalz berücksichtigt.

Es wird gezeigt, dass sich von allen möglichen Strategien für die Betriebe vier als zentral zur Sicherung des Fachkräftebedarfs abgrenzen. Dabei handelt es sich um die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen die Weiterbildung von Beschäftigten, die längerfristige Personalentwicklung sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ebenso belegen die Ergebnisse, dass sich das Weiterbildungsgeschehen in Rheinland-Pfalz nach der Corona-Pandemie weitgehend normalisiert hat. Mit Blick auf das Investitionsgeschehen kann festgehalten werden, dass sich das Land Rheinland-Pfalz auf einem zu Westdeutschland vergleichbaren Niveau befindet. Allerdings muss auch erwähnt werden, dass die betriebliche Investitionsbereitschaft auf ein niedriges Niveau zurückgegangen ist. Dies gilt für das Land Rheinland-Pfalz gleichermaßen wie für Westdeutschland.

Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und Weiterbildung rheinland-pfälzischer Betriebe im Jahr 2023

Die Eigenverantwortung der Betriebe bei der Deckung des Fachkräftebedarfs

Wie bereits im ersten Teil der diesjährigen Steckbriefserie angemerkt, sind Fachkräfte ein unverzichtbarer Teil der Betriebsbelegschaften und damit ein wesentlicher Faktor des wirtschaftlichen Erfolgs der Betriebe.¹ Allerdings haben die Betriebe in den letzten Jahren zunehmend Schwierigkeiten, den eigenen Fachkräftebedarf zu decken. Dies bedingt, dass Betriebe zunehmend gefordert sind, bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs bzw. zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs neue Wege zu gehen, weil nicht immer qualifizierte Arbeits- und Fachkräfte auf dem Markt verfügbar sind.

Im Rahmen dieses Spannungsfeldes von Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel befasst sich dieser Steckbrief zunächst im ersten Abschnitt mit verschiedenen Strategien, welche Betriebe für die Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs verfolgen können und welche Bedeutung die rheinland-pfälzischen Betriebe den jeweiligen Strategien beimessen. Der zweite Abschnitt vertieft auf Basis der Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels eine der zentralen Säulen der Fachkräftesicherung: die Weiterbildung der Beschäftigten. Hierzu wird für das Land Rheinland-Pfalz der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe und die Weiterbildungsquote der Beschäftigten aufgezeigt. Da unter den Betrieben, welche Investitionen tätigen, eine höhere Weiterbildungsbereitschaft vorliegt als unter den Betrieben, die von Investitionen absehen, wird im dritten Abschnitt auch auf das Investitionsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe eingegangen.

Die Bedeutung ausgewählter Strategien zur Fachkräftesicherung

Um die Deckung des Fachkräftebedarfs in Eigenverantwortung zu gewährleisten, stehen verschiedenste Strategien zur Verfügung. Die Tabelle auf der folgenden Seite gibt einen Überblick über ausgewählte Strategien, die Betriebe hierfür verfolgen können und gibt zusätzlich an, welche Bedeutung die rheinland-pfälzischen Betriebe den jeweiligen Strategien beimessen.²

- > Von allen Strategien wurde im Durchschnitt über alle 103.700 rheinland-pfälzischen Betriebe³ der Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen die höchste Bedeutung beimessen. Danach folgen mit nur einer geringfügig niedrigeren Bedeutung die Weiterbildung von Beschäftigten, die längerfristige Personalentwicklung sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine eher geringe Bedeutung maßen die Betriebe dagegen der Zahlung von höheren Löhnen, der eigenen betrieblichen Ausbildung und den Bestrebungen ältere Beschäftigte länger im Betrieb zu halten bei. Noch niedriger wurden die Strategien des Werbens für den Betrieb als Arbeitgeber bspw. durch Öffentlichkeitsarbeit und durch die Nutzung der sozialen Netzwerke sowie Kooperationen mit Kammern, Agenturen für Arbeit und Job-Centern und Kooperationen mit (Hoch-)Schulen oder weiteren Bildungsträgern bewertet. Nahezu keine Rolle spielen das Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland und der Einsatz von Leiharbeit.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Betriebsgröße

- > Die für die Gesamtheit der Betriebe identifizierten bedeutendsten Strategien zur eigenen Fachkräftesicherung spielen im Wesentlichen auch auf der Ebene der vier definierten Betriebsgrößenklassen eine zentrale Rolle.⁴ Mit Ausnahme der *Großbetriebe* wurde in den anderen Betriebsgrößenklassen der Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen die höchste Bedeutung beigemessen. Am zweit- und dritt wichtigsten wurden unter den *Kleinstbetrieben* die Strategien Weiterbildung von Beschäftigten sowie Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingestuft. Bei den *kleinen* und *mittleren Betrieben* war es neben der längerfristigen Personalentwicklung ebenfalls die Weiterbildung von Beschäftigten. Bei den *Großbetrieben* war die Weiterbildung der Beschäftigten am bedeutendsten. Danach folgten die längerfristige Personalentwicklung und, knapp vor der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, die eigene berufliche Ausbildung.

Durchschnittliche Bedeutung der verschiedenen Strategien
auf einer Skala von 1 (keine) bis 3 (hoch)

	Betriebliche Ausbildung	Weiterbildung	Personalentwicklung	Attraktive Arbeitsbedingungen	Ältere Beschäftigte im Betrieb halten	Einsatz von Leiharbeit	Arbeitskräfte aus dem Ausland	Höhere Löhne	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Kooperation u.a. mit (Hoch-)Schulen	Kooperation u.a. mit Agenturen für Arbeit	Werben für den Betrieb
Betriebsgröße												
Kleinstbetriebe	1,8	2,3	2,2	2,4	1,9	1,1	1,2	2,0	2,3	1,6	1,6	1,6
Kleinbetriebe	2,4	2,5	2,5	2,7	2,2	1,2	1,4	2,2	2,4	1,8	1,9	2,0
Mittlere Betriebe	2,6	2,8	2,8	2,8	2,6	1,4	1,6	2,3	2,6	2,3	2,3	2,6
Großbetriebe	2,8*	2,9*	2,9*	2,8*	2,3*	1,5*	1,6*	2,3*	2,7*	2,6*	2,3*	2,6*
Wirtschaftsbereich												
Verarbeitendes Gewerbe	2,2	2,4	2,3	2,6	2,2	1,4	1,5	2,2	2,3	1,6	1,8	1,8
Baugewerbe	2,2*	2,3*	2,4*	2,6*	1,9*	1,3*	1,5*	2,3*	2,1*	1,6*	1,9*	1,9*
Dienstleistungsbereich	2,0	2,4	2,3	2,5	2,0	1,1	1,2	2,1	2,4	1,8	1,8	1,8
darunter: Handel und Reparatur	2,2*	2,3*	2,3*	2,5*	2,2*	1,2*	1,2*	2,0*	2,4*	1,7*	1,7*	1,7*
darunter: Beherbergung & Gastronomie	1,4*	1,5*	1,9*	2,2*	1,6*	1,1*	1,3*	2,0*	2,2*	1,3*	1,4*	1,5*
darunter: Gesundheits- & Sozialwesen	2,0	2,6	2,4	2,6	2,2	1,1	1,2	2,4	2,5	2,1	1,9	2,0
Öffentlicher Bereich	1,8*	2,5*	2,4*	2,5*	1,9*	1,0*	1,1*	1,7*	2,2*	1,8*	1,7*	1,9*
Insgesamt	2,0	2,4	2,3	2,5	2,0	1,2	1,3	2,1	2,3	1,7	1,8	1,8

Die vollständige Benennung der verschiedenen Strategien ist im Anhang unter der Endnote 5 hinterlegt. Die Durchschnittsangaben in blauer Schriftfarbe heben jeweils die Strategien mit den drei höchsten Durchschnittsbewertungen hervor. Der im Text verwendete Bezug zu den drei bedeutendsten Strategien bezieht sich auf die Rangfolge unter Berücksichtigung der zweiten Nachkommastelle.

Wirtschaftsbereich

- > Für die betrachteten Wirtschaftsbereiche liegt ebenfalls eine zur Gesamtheit der Betriebe vergleichbare Bedeutungsbeimessung der Strategien zur Fachkräftesicherung vor.⁶ Allerdings ergibt sich eine leichte Variation hinsichtlich der jeweils drei wichtigsten Strategien. Bei den Betrieben des *Verarbeitenden Gewerbes*, des *Baugewerbes* und des *Öffentlichen Bereiches* waren die drei am höchsten bewerteten Strategien (i) die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, (ii) die Weiterbildung von Beschäftigten und (iii) die längerfristige Personalentwicklung. Im Bereich *Handel und Reparatur* waren es neben (i) der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen und (ii) der längerfristigen Personalentwicklung, (iii) die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Neben der Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzte man für die eigene Fachkräftesicherung in der *Beherbergung und Gastronomie* häufig auch auf die Zahlung höherer Löhne und im *Dienstleistungsbereich* gleichermaßen wie im *Gesundheits- und Sozialwesen* auf die Weiterbildung der Beschäftigten.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten

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.⁷ Aufgrund der Vielzahl an ausdifferenzierten Weiterbildungsquoten werden in diesem Abschnitt ausschließlich ausgewählte Ergebnisse benannt. Die Tabelle im Anhang stellt eine vollständige Übersicht bereit.⁸

- > Der Anteil der Betriebe, welche die Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten, erholt sich nach den Einbrüchen im Zuge der Corona-Pandemie zusehends. Vor dem Beginn der Corona-Pandemie (2019) förderte noch gut die Hälfte (52 Prozent) der Betriebe in Rheinland-Pfalz entsprechende Maßnahmen. Dieser Anteil sank im Verlauf der Corona-Pandemie auf 35 Prozent (2021) ab und hat sich bis zuletzt (2023) wieder auf 49 Prozent erhöht. Auch in Westdeutschland kann im Nachgang zur Corona-Pandemie eine voranschreitende Normalisierung der betrieblichen Weiterbildungsaktivität beobachtet werden. Der Anteil der westdeutschen Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, stieg wieder von 43 Prozent (2022) auf 49 Prozent.⁹
- > Mit dem erneut gestiegenen Anteil an Betrieben, welche die Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten, hat sich auch die Zahl Beschäftigten, welche im Verlauf des ersten Halbjahres 2023 an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, im Vorjahresvergleich wieder erhöht. Damit verbunden ist auch eine Erhöhung der Weiterbildungsquote, welche sich im Jahr 2023 auf 34 Prozent belief (2022: 29 Prozent).
- > Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil an allen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 49 Prozent. Der Frauenanteil unter den weitergebildeten Beschäftigten belief sich auf 56 Prozent. Demzufolge waren Frauen unter den weitergebildeten Personen leicht überrepräsentiert und wiesen somit auch eine höhere Weiterbildungsquote auf. Während von allen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 34 Prozent weitergebildet wurden, betrug der Anteil weitergebildeter Frauen an allen in Rheinland-Pfalz beschäftigten Frauen 38 Prozent.
- > Die nach dem Anforderungsniveau differenzierten Weiterbildungsquoten für das erste Halbjahr 2023 offenbaren einen starken Fokus auf die Weiterbildung von Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten. Deren Weiterbildungsquote belief sich im ersten Halbjahr 2023 auf 46 Prozent. Im Vergleich dazu war die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit 39 Prozent etwas und die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 15 Prozent deutlich niedriger.

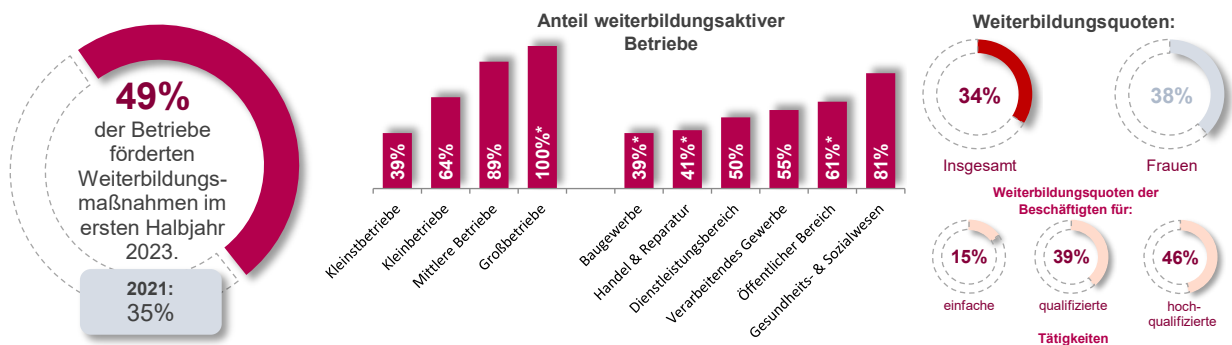
Betriebsgröße

- > Mit der Beschäftigtenzahl steigt auch die Weiterbildungsaktivität der Betriebe. Unter den *Kleinstbetrieben* förderten im ersten Halbjahr 2023 insgesamt 39 Prozent die Weiterbildung der Beschäftigten. Unter den *Kleinbetrieben* belief sich der Anteil auf fast zwei Drittel (64 Prozent) und unter den *mittleren Betrieben* auf 89 Prozent. Von den *Großbetrieben* förderten alle (100 Prozent*) die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.
- > Dementsprechend zeigt auch die Weiterbildungsquote eine mit der Betriebsgröße zunehmende Tendenz. Im Laufe des ersten Halbjahres 2023 wurden 25 Prozent der Beschäftigten in den rheinland-pfälzischen *Kleinstbetrieben* weitergebildet. In den *Kleinbetrieben* lag die Weiterbildungsquote bei 29 Prozent und den *mittleren Betrieben* bei 35 Prozent. Die *Großbetriebe* erzielten eine Weiterbildungsquote von 42 Prozent*.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > In allen Betriebsgrößenklassen überstieg der Frauenanteil unter den Weitergebildeten den Frauenanteil an allen Beschäftigten. Frauen waren demnach unter den weitergebildeten Personen überrepräsentiert und hatten folglich auch höhere Weiterbildungsquoten. Dies war in den *Kleinbetrieben* am stärksten ausgeprägt. Während der Frauenanteil an allen Beschäftigten in diesen Betrieben 48 Prozent betrug, belief sich der Frauenanteil unter den Weitergebildeten auf 58 Prozent. Auch überstieg in den *Kleinbetrieben* die Weiterbildungsquote der Frauen (36 Prozent) die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten (29 Prozent) in keiner anderen Betriebsgrößenklasse deutlicher.⁸
- > Die Konzentration des Weiterbildungsgeschehens auf Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten zeigt sich auch bei den *Kleinst-* und *Kleinbetrieben*. Bei diesen Betrieben übertraf die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten mit 43 bzw. 51 Prozent die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (7 bzw. 8 Prozent) und für qualifizierte Tätigkeiten (31 bzw. 36 Prozent) deutlich. Bei den *mittleren* und *großen Betrieben* war die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten (40 bzw. 46* Prozent) etwa auf einem Niveau mit der Weiterbildungsquote für qualifizierte Tätigkeiten (41 bzw. 48* Prozent) und zugleich höher als die der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (26 bzw. 19* Prozent).

Zentrale Ergebnisse zur betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen



Wirtschaftsbereich

- > Je nach Wirtschaftsbereich fällt der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, sehr unterschiedlich aus. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt¹⁰ (49 Prozent) waren die Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe im *Gesundheits- und Sozialwesen* (81 Prozent), im *Öffentlichen Bereich* (61 Prozent*) und im *Verarbeitenden Gewerbe* (55 Prozent) überdurchschnittlich. Erkennbar unterdurchschnittlich waren die Anteile im *Baugewerbe* (39 Prozent*) und im Bereich *Handel und Reparatur* (41 Prozent*). Der *Dienstleistungsbereich* lag mit einem Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe von 50 Prozent in etwa auf dem Landesdurchschnitt.¹¹
- > Gemessen an der Weiterbildungsquote insgesamt (34 Prozent), war die Weiterbildungsquote im *Baugewerbe* (25 Prozent*) aber auch im Bereich *Handel und Reparatur* (29 Prozent*) und im *Verarbeitenden Gewerbe* (30 Prozent) unterdurchschnittlich. Eine zum Landesdurchschnitt vergleichbare Weiterbildungsquote ist für den *Dienstleistungsbereich* (33 Prozent) und das *Gesundheits- und Sozialwesen* (35 Prozent) festzustellen. Im *Öffentlichen Bereich* (54 Prozent*) war sie überdurchschnittlich.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > In den drei Wirtschaftsbereichen *Dienstleistungsbereich*, *Handel und Reparatur** sowie *Öffentlicher Bereich** überstieg der Frauenanteil unter den weitergebildeten Beschäftigten den Frauenanteil an allen Beschäftigten mit einem Unterschied von mindestens 5 Prozentpunkten deutlich. Entsprechend waren in diesen Wirtschaftsbereichen auch die Weiterbildungsquoten der Frauen um 3 bis 7 Prozentpunkte höher als die Weiterbildungsquoten aller Beschäftigten. Die Weiterbildungsquoten der Frauen im *Verarbeitenden Gewerbe* und im *Gesundheits- und Sozialwesen** überschritten die Gesamtweiterbildungsquoten dagegen nur um jeweils 2 Prozentpunkte. Im *Baugewerbe* war die Weiterbildungsquote der Frauen (22 Prozent*) sogar niedriger als die Weiterbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten (25 Prozent*).⁸
- > Für die Weiterbildung von Beschäftigten differenziert nach ihrem Qualifikationsniveau kann für alle betrachteten Wirtschaftsbereiche festgestellt werden, dass die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten am niedrigsten war. Nur geringe Unterschiede in der Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten waren im *Verarbeitenden Gewerbe* (qualifiziert: 30 Prozent / hochqualifiziert: 32 Prozent) und im *Baugewerbe* (qualifiziert: 30 Prozent* / hochqualifiziert: 29 Prozent*) festzustellen. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* (qualifiziert: 39 Prozent / hochqualifiziert: 34 Prozent) und im *Öffentlichen Bereich* (qualifiziert: 61 Prozent* / hochqualifiziert: 57 Prozent*) waren die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten größer als die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten. Im *Dienstleistungsbereich* (qualifiziert: 41 Prozent / hochqualifiziert: 46 Prozent) und im Bereich *Handel und Reparatur* (qualifiziert: 36 Prozent* / hochqualifiziert: 42 Prozent*) wurden dagegen Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten anteilig häufiger weitergebildet.⁸

Das Investitionsverhalten der Betriebe

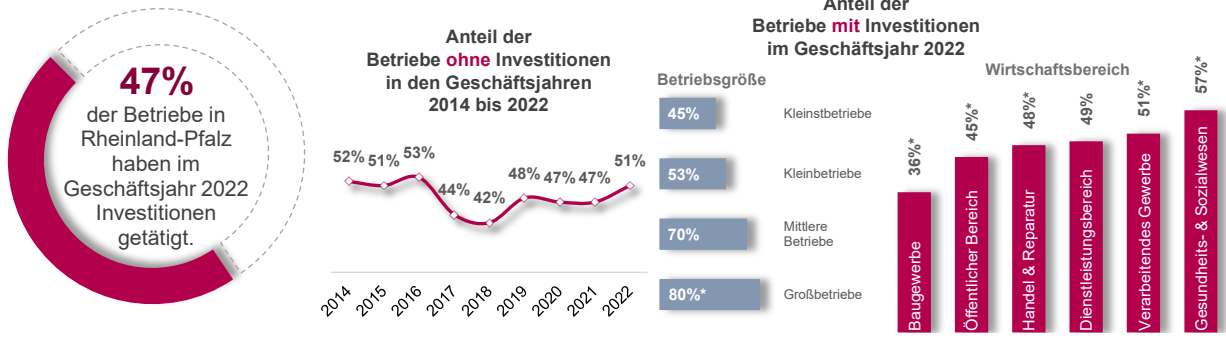
Eine weiterführende Analyse deutet darauf hin, dass Investitionen mit einem erhöhten Weiterbildungsbedarf einhergehen. Von allen Betrieben in Rheinland-Pfalz, die Investitionen tätigen hatten 58 Prozent die Weiterbildung ihrer Beschäftigten gefördert. Der entsprechende Anteil unter den Betrieben ohne Investitionen belief sich im Vergleich dazu nur auf 41 Prozent. Dieses Muster liegt mit nur wenigen Ausnahmen auch über die Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereiche hinweg vor.¹² Aus diesem Grund wird im Folgenden auf das Investitionsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe eingegangen.

- > Knapp die Hälfte (47 Prozent) aller rheinland-pfälzischen Betriebe hatte im Geschäftsjahr 2022 in mindestens einem von vier abgefragten Bereichen Investitionen getätigt.¹³ Die Hälfte (51 Prozent) der Betriebe sah dagegen von entsprechenden Investitionen ab.¹⁴ Im langfristigen Vergleich hat sich damit der Anteil der Betriebe ohne Investitionen wieder dem Niveau der Geschäftsjahre 2014 bis 2016 (51 bis 53 Prozent) angenähert. Mit diesem Anteil ist Rheinland-Pfalz auf einem zu Westdeutschland vergleichbaren Niveau. Von allen westdeutschen Betrieben hatte im Geschäftsjahr 2022 gut die Hälfte (52 Prozent) keine Investitionen getätigt.
- > Fast ein Drittel (31 Prozent) aller Betriebe in Rheinland-Pfalz investierte im Geschäftsjahr 2022 in die EDV und IKT und ein Viertel (25 Prozent) in Produktionsanlagen und Betriebsausstattungen. Deutlich weniger Betriebe zielten bei ihren Investitionen auf Verkehrsmittel und Transportsysteme (14 Prozent) sowie auf Grundstücke und Gebäude (8 Prozent). Damit erweist sich das Investitionsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe als vergleichbar mit dem westdeutscher Betriebe. Dort hatten 29 Prozent in die

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

EDV und IKT investiert und 26 Prozent in die Produktionsanlagen und Betriebsausstattung. In Verkehrsmittel und Transportsysteme investierten 14 Prozent der westdeutschen Betriebe und in Grundstücke und Gebäude 7 Prozent.

Zentrale Ergebnisse zu dem Investitionsverhalten der Betriebe



Betriebsgröße

- > Je größer der Betrieb, desto wahrscheinlicher werden Investitionen. Dies zeigt sich am Anteil der investierenden Betriebe entlang ihrer Betriebsgröße. Weniger als die Hälfte (45 Prozent) der *Kleinstbetriebe* hatte im Geschäftsjahr 2022 Investitionen getätigt. Bei den *Kleinbetrieben* war es gut die Hälfte (53 Prozent) und unter den *mittleren Betrieben* 70 Prozent. Unter den *Großbetrieben* belief sich der Anteil auf 80 Prozent*.
- > Die Zunahme im Anteil investierender Betriebe liegt auch bei allen Investitionsbereichen vor. Dabei war in jeder der vier Betriebsgrößenklassen die EDV und IKT der bevorzugte Investitionsbereich. Danach folgten die Investitionen in die Produktionsanlagen und Betriebsausstattung. Entsprechend der Rangordnung aller Betriebe, waren in den einzelnen Betriebsgrößenklassen sowohl die Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme als auch die Investitionen in Grundstücke und Gebäude nachgeordnet.

	Kleinstbetriebe	Kleinbetriebe	Mittlere Betriebe	Großbetriebe
Investitionsbereich				
Grundstücke & Gebäude	<>	10%*	24%*	36%*
EDV & IKT	27%*	37%	54%	75%*
Produktionsanlagen & Betriebsausstattung	21%*	30%*	46%*	67%*
Verkehrsmittel & Transportsysteme	13%*	15%*	27%*	<>

<>: In diesen Fällen war die Stichproben-Fallzahl für belastbare Aussagen nicht ausreichend. Die Angaben in blauer Schriftfarbe heben jeweils den Bereich hervor, in welchen die Betriebe anteilig am häufigsten investierten.

Wirtschaftsbereich

- > Gemessen am Landesdurchschnitt (47 Prozent) war der Anteil investierender Betriebe im *Baugewerbe* mit 36 Prozent* deutlich unterdurchschnittlich. Vergleichbar zum Landesdurchschnitt waren die Anteile im *Öffentlichen Bereich* (45 Prozent*) und im Bereich *Handel und Reparatur* (48 Prozent*). Mit 49 bzw. 51 Prozent wiesen die Betriebe des *Dienstleistungsbereiches* und des *Verarbeitenden Gewerbes** einen leicht überdurchschnittlichen Anteil auf. Ein erkennbar überdurchschnittlicher Anteil investierender Betriebe ist für das *Gesundheits- und Sozialwesen* (57 Prozent*) zu identifizieren.
- > Im *Verarbeitende Gewerbe* hatten anteilig die meisten Betriebe in die Produktionsanlagen und Betriebsausstattung investiert. Im *Baugewerbe*, im *Öffentlichen Bereich*, im *Dienstleistungsbereich* und im *Gesundheits- und Sozialwesen* waren dagegen die EDV und IKT der bevorzugte Investitionsbereich. Betriebe des Bereiches *Handel und Repa-*

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

atur investierten dagegen etwa gleichermaßen häufig in Produktionsanlagen und Betriebsausstattung sowie in die EDV und IKT. Die Bedeutung von Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme sowie in Grundstücke und Gebäude war in den betrachteten Wirtschaftsbereichen eher nachgeordnet.

	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel & Reparatur	Dienstleistungs-bereich	Gesundheits- & Sozialwesen	Öffentlicher Bereich
Investitionsbereich						
Grundstücke & Gebäude	14%*	<	<	5%*	<	<
EDV & IKT	22%*	24%*	31%*	34%	47%*	30%*
Produktionsanlagen & Betriebsausstattung	43%*	<	32%*	23%	20%*	<
Verkehrsmittel & Transportsysteme	16%*	<	<	13%*	18%*	<

<: In diesen Fällen war die Stichproben-Fallzahl für belastbare Aussagen nicht ausreichend.
Die Angaben in blauer Schriftfarbe heben jeweils den Bereich hervor, in welchen die Betriebe anteilig am häufigsten investierten.

Einordnung der Befunde

Für die eigenverantwortliche Deckung des Fachkräftebedarfs haben sich vier Strategien als bevorzugt herauskristallisiert. Dabei handelt es sich um (i) die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, (ii) die Weiterbildung von Beschäftigten, (iii) die längerfristige Personalentwicklung und um (iv) die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nahezu keine Rolle spielen die Strategien des Anwerbens von Arbeitskräften aus dem Ausland und des Einsatzes von Leiharbeit. Diese Rangordnung in der Bedeutungsbeimessung der „Fachkräfte-Strategien“ findet ihr Spiegelbild auf der Ebene der Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereiche.

Für das betriebliche Weiterbildungsgeschehen kann eine fortgesetzte Normalisierung im Nachgang zur Corona-Pandemie festgehalten werden. Dies zeigt sich insbesondere an dem gestiegenen Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe. Mit Blick auf ausgewählte Beschäftigtengruppen ist hervorzuheben, dass Frauen und Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten in Relation zu ihrem Anteil an allen Beschäftigten überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten aufweisen. Eine Tatsache, die sich auch in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen und in fast allen betrachteten Wirtschaftszweigen nachweisen lässt.

Gut die Hälfte der rheinland-pfälzischen Betriebe hatte Investitionen getätigt. Damit bewegt sich das Land Rheinland-Pfalz auf einem zu Westdeutschland vergleichbaren Niveau. Gleiches gilt für die Anteile der Betriebe, welche Investitionen in den vier Investitionsbereichen tätigten. Dabei dürfte sich die allem Anschein nach vorhandene Verknüpfung zwischen der Förderung der Beschäftigten und dem Vorliegen von Investitionen hauptsächlich über die Investitionen in die EDV und IKT sowie in die Produktionsanlagen und Betriebsausstattung ergeben. Denn unabhängig von der Betriebsgröße oder dem Wirtschaftsbereich, waren Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme oder in Grundstücke und Gebäude stets nachgeordnet.

Im nächsten Steckbrief der diesjährigen Serie zu den Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel wird auf die betriebliche Ausbildung als weitere Säule der eigenverantwortlichen Fachkräftesicherung eingegangen. Dabei werden sowohl das Ausbildungsengagement der rheinland-pfälzischen Betriebe als auch mögliche Hemmnisse in der Umsetzung einer betrieblichen Ausbildungsbereitschaft in den Fokus des Steckbriefes gerückt.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- ¹ Zum 30. Juni 2023 gab es in Rheinland-Pfalz 103.700 Betriebe. Von diesen Betrieben hatten 97 Prozent mindestens eine Fachkraft in ihrer Belegschaft. Die weiterführende Differenzierung in Fachkräfte für die Verrichtung qualifizierter und hochqualifizierter Tätigkeiten ergibt, dass von allen Betrieben 93 Prozent qualifizierte und 31 Prozent hochqualifizierte Fachkräfte beschäftigt. Bezogen auf den Beschäftigtenanteil zum Stichtag 2023 waren von allen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 57 Prozent für die Verrichtung qualifizierter Tätigkeiten und 15 Prozent für die Verrichtung hochqualifizierter Tätigkeiten angestellt. Zusammengenommen entspricht dies einem Fachkräfteanteil von 72 Prozent.
- ² Dieser Durchschnittsbewertung liegt eine dreistufige Skala (1: keine / 2: gering / 3: hoch) zugrunde. Je höher der ausgewiesene Durchschnittswert, desto höher wird die Bedeutung dieser Strategie im Durchschnitt über alle rheinland-pfälzischen Betriebe bewertet.
- ³ Die über das IAB-Betriebspanel ausgewiesene Zahl der Betriebe 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.
- 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 2023 waren 64 Prozent der Betriebe als *Kleinstbetriebe*, 30 Prozent als *Kleinbetriebe*, 5 Prozent als *mittlere Betriebe* und 1 Prozent als *Großbetriebe* einzustufen.
- ⁵ Die vollständige Formulierung der abgefragten Strategien lautet wie folgt:

Betriebliche Ausbildung:	Eigene betriebliche Ausbildung
Weiterbildung:	Weiterbildung von Beschäftigten
Personalentwicklung:	Längerfristige Personalentwicklung
Attraktive Arbeitsbedingungen:	Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen
Ältere Beschäftigte im Betrieb halten:	Ältere Beschäftigte, 60 Jahre oder älter, länger im Betrieb halten
Einsatz von Leiharbeit:	Einsatz von Leiharbeit
Arbeitskräfte aus dem Ausland:	Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland
Höhere Löhne:	Zahlung von höheren Löhnen
Vereinbarkeit von Familie und Beruf:	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Kooperationen u.a. mit (Hoch-)Schulen:	Kooperation mit Schulen, Hochschulen oder weiteren Bildungsträgern
Kooperationen u.a. mit Agenturen für Arbeit:	Kooperation mit Kammern, Agenturen für Arbeit oder Job-Centern
Werben für den Betrieb:	Werben für den Betrieb als Arbeitgeber, z. B. durch Öffentlichkeitsarbeit und die Nutzung sozialer Netzwerke
- 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*), *Beherbergung und Gastronomie* (8 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 2023 an.
- ⁷ 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.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

⁸ Eine ausführliche Übersicht zu den jeweiligen Beschäftigtenanteilen und Weiterbildungsquoten für die Beschäftigtengruppen der Frauen und der Beschäftigten nach Qualifikationstypen stellt nachfolgende Tabelle bereit:

	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	50%	52%	26%	24%	6%	7%	63%	77%	31%	10%	17%	43%
Kleinbetriebe	48%	58%	36%	27%	7%	8%	60%	75%	36%	10%	17%	51%
Mittlere Betriebe	48%	55%	40%	26%	19%	26%	58%	67%	41%	11%	13%	40%
Großbetriebe	52%*	56%*	45%*	20%*	9%*	19%*	50%*	57%*	48%*	27%*	30%*	46%*
Wirtschaftsbereich												
Verarbeitendes Gewerbe	24%	25%	32%	19%	13%	20%	61%	62%	30%	16%	17%	32%
Baugewerbe	19%*	17%*	22%*	13%*	5%*	9%*	75%*	90%*	30%*	5%*	6%*	29%*
Dienstleistungsbereich	58%	63%	36%	28%	13%	15%	55%	69%	41%	13%	18%	46%
darunter: Handel und Reparatur	52%*	60%*	34%*	23%*	9%*	11%*	68%*	84%*	36%*	5%*	8%*	42%*
darunter: Gesundheits- und Sozialwesen	74%	78%*	37%*	29%	28%	33%	52%	57%	39%	15%	15%	34%
Öffentlicher Bereich	62%*	70%*	61%*	8%*	3%*	20%*	51%*	58%*	61%*	36%*	38%*	57%*
Insgesamt	49%	56%	38%	24%	11%	15%	57%	67%	39%	15%	20%	46%

⁹ 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. Für die Berechnung der Weiterbildungsquote wurden nur die Betriebe berücksichtigt, die bei der Zahl der weitergebildeten Personen gültige Angaben gemacht haben.

¹⁰ 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.

¹¹ 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. Ein expliziter Verweis, dass zu der betreffenden Teilgruppe keine Aussagen möglich sind, erfolgt nicht.

¹² Die Ausnahmen stellen die *Kleinstbetriebe* und die Betriebe des Bereiches *Handel und Reparatur* dar. Bei diesen Betrieben überstieg der Anteil an weiterbildenden Betrieben unter den Betrieben ohne Investitionen den Anteil an weiterbildenden Betrieben unter den Betrieben mit Investitionen.

¹³ Über den Fragebogen zum IAB-Betriebspanel wurden vier Investitionsbereiche erfasst. Demnach können Investitionen in vier Bereiche fließen: In (i) Grundstücke und Gebäude, in (ii) EDV sowie Informations- und Kommunikationstechnik (IKT), in (iii) Produktionsanlagen und die Betriebsausstattung als auch in (iv) Verkehrsmittel oder Transportsysteme.

¹⁴ Bei Angaben, die sich in der Summe auf 100 Prozent addieren sollten, ergeben sich die Differenzen durch die Rundung der Werte oder durch Betriebe, die zu der jeweiligen Frage keine Angabe machten.

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

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100