



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Neue Erkenntnisse zum Weiterbildungsgeschehen in Rheinland-Pfalz

Zusammenfassung

Dieser Steckbrief betrachtet auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels den Stand des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens im Jahr 2022. Auch wird auf den Weiterbildungsbedarf eingegangen, der sich durch die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien bzw. durch die Nutzung digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren ergibt.

Als zentrales Ergebnis der Betriebsbefragungen kann festgehalten werden, dass sich das Weiterbildungsgeschehen in Rheinland-Pfalz nach der Corona-Pandemie zunehmend normalisiert. Sowohl der Anteil der Betriebe, welche die Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten als auch der Anteil der weitergebildeten Personen haben sich wieder deutlich erhöht. Weiterhin hat sich herausgestellt, dass Frauen und Beschäftigte zur Verrichtung hochqualifizierter Tätigkeiten unter den weitergebildeten Personen überdurchschnittlich häufig vertreten sind.

Die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien bzw. digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren spielt in vielen rheinland-pfälzischen Betrieben eine Rolle. Oftmals verknüpften die Betriebe damit auch einen gesteigerten Weiterbildungsbedarf. Allerdings, so das durch die Betriebe vermittelte Bild, bestehen nur in wenigen Fällen Bedenken bezüglich der Deckung dieser Weiterbildungsbedarfe.

Neue Erkenntnisse zum Weiterbildungsgeschehen

Der digitale Fortschritt als Impulsgeber für die betriebliche Weiterbildung

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sorgten für einen Rückgang des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens. Deutlich weniger Betriebe als üblich förderten in dieser Zeit ihre Beschäftigten mit Weiterbildungsmaßnahmen. Ebenso ging die Zahl der von den Betrieben geförderten Beschäftigten zurück. Mit dem Abklingen der Corona-Pandemie kam es im Jahr 2022 schließlich wieder zu einer Zunahme der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Eine positive Entwicklung, denn im Zuge des digitalen Fortschritts und der konstanten Entwicklung neuer digitaler Technologien hat mehr als jemals zuvor die konstante Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen eine übergeordnete Bedeutung. Das Erwerben neuer Kompetenzen muss mit der technologischen Entwicklung Schritt halten. Der digitale Fortschritt ist demnach ein Impulsgeber für die berufliche und betriebliche Weiterbildung.

Wie aber stand es im Jahr 2022 um die betriebliche Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten und wie gut sahen sich die Betriebe gewappnet, den durch die Nutzung digitaler Technologien veränderten Weiterbildungsbedarf auch decken zu können? Antworten auf diese Fragen liefert dieser Steckbrief. Der erste Abschnitt widmet sich dem Anteil der rheinland-pfälzischen Betriebe, welche im Jahr 2022 die Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten. Auch wird auf die Häufigkeit bestimmter Weiterbildungsmaßnahmen eingegangen, auf welche die Betriebe zurückgriffen. Der zweite Abschnitt befasst sich mit dem Anteil der betrieblich weitergebildeten Personen in Rheinland-Pfalz. Dabei wird die Weiterbildungsteilnahme auch differenziert für Frauen und für drei nach dem Qualifikationsniveau abgegrenzten Beschäftigtengruppen betrachtet. Der dritte Abschnitt vertieft schließlich den Weiterbildungsbedarf, welcher sich über die Nutzung digitaler Technologien oder digital gestützter Verfahren ergibt.

Die betriebliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen

- > Der durch die Corona-Pandemie verursachte Tiefpunkt in der betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen ist überwunden. Vor dem Beginn der Corona-Pandemie (2019) förderte noch gut die Hälfte (52 Prozent) der Betriebe in Rheinland-Pfalz entsprechende Maßnahmen. Dieser Anteil sank bis 2021 auf 35 Prozent ab. Im Jahr 2022 kam es nun wieder zu einem Anstieg und von allen rheinland-pfälzischen Betrieben¹ waren wieder 40 Prozent aktiv am Weiterbildungsgeschehen beteiligt.² Auch in Westdeutschland kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einem Anstieg. Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, stieg von 34 auf 43 Prozent.

Die in diesem Abschnitt gemachten Angaben zur Förderung ausgewählter Weiterbildungsmaßnahmen beziehen sich auf die Gruppe der weiterbildungsaktiven Betriebe. Einen vollständigen Überblick zu den Ergebnissen nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich stellt die Tabelle im Anhang bereit.³

- > Die am häufigsten genutzte Maßnahme war die Teilnahme an externen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren. Insgesamt 85 Prozent der Betriebe hatten Beschäftigte hierfür freigestellt oder sich an den dafür anfallenden Kosten beteiligt. Danach folgten mit 65 Prozent die Teilnahme an internen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren sowie mit 64 Prozent die Weiterbildung am Arbeitsplatz. Die Hälfte (50 Prozent) der weiterbildungsaktiven Betriebe ermöglichte ihren Beschäftigten zudem die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen oder Messeveranstaltungen. Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien⁴ spielte bei zwei Fünfteln (39 Prozent) der Betriebe eine Rolle. Qualitäts- und

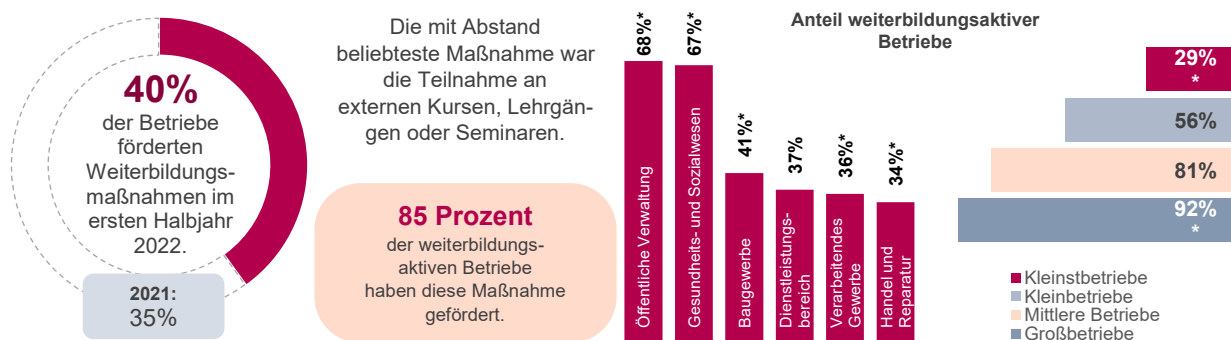
* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Werkstattzirkel, Lernstätten und Beteiligungsgruppen wurden von 12 Prozent* der Betriebe genannt. Auf die Weiterbildungsmaßnahmen des Arbeitsplatzwechsels bzw. der Job-Rotationen wurde mit einem Anteil von 7 Prozent* am seltensten zurückgegriffen.

Betriebsgröße

- > Mit steigender Beschäftigtenzahl steigt auch die Weiterbildungsaktivität der Betriebe.⁵ Unter den *Kleinstbetrieben* förderten im ersten Halbjahr 2022 insgesamt 29 Prozent* Weiterbildungsmaßnahmen. Unter den *Kleinbetrieben* belief sich der Anteil auf gut die Hälfte (56 Prozent). Im Vergleich dazu war der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe unter den *mittleren Betrieben* (81 Prozent) und unter den *Großbetrieben* (92 Prozent*) auf einem wesentlich höheren Niveau.
- > Die übergeordnete Beliebtheit der Teilnahme an externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren als Weiterbildungsmaßnahme ist auch auf Ebene der einzelnen Betriebsgrößenklassen zu erkennen. Die Förderung dieser Maßnahmen wurde von 81 Prozent* der *Kleinstbetriebe* und von 86 Prozent der *Kleinbetriebe* bestätigt. Unter den *mittleren* (96 Prozent) und *großen Betrieben* (99 Prozent*) waren es fast alle Betriebe. Wie weitreichend die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen in *Großbetrieben* ist, zeigt die Teilnahme an internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren sowie die Weiterbildung am Arbeitsplatz. Auch für diese beiden Maßnahmen beliefen sich die Anteile bei den *Großbetrieben* auf jeweils 99 Prozent*. Bei den kleineren Betrieben waren diese Weiterbildungsmaßnahmen ebenfalls beliebt. Interne Kurse, Lehrgänge und Seminare förderten gut die Hälfte (54 Prozent*) der *Kleinstbetriebe* sowie jeweils etwa drei Viertel der *kleinen* (72 Prozent) und *mittleren Betriebe* (77 Prozent*). Weiterbildungen am Arbeitsplatz wurden von der Hälfte der *Kleinstbetriebe* (50 Prozent*), drei Vierteln der *Kleinbetriebe* (74 Prozent) und vier Fünfteln (81 Prozent) der *mittleren Betriebe* gefördert.

Zentrale Ergebnisse zur betrieblichen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen



Wirtschaftsbereich

- > Je nach Wirtschaftsbereich fällt der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, sehr unterschiedlich aus.⁶ Im Vergleich zum Landesdurchschnitt⁷ (40 Prozent) waren die Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe im *Gesundheits- und Sozialwesen* (67 Prozent*) und im *Öffentlichen Bereich* (68 Prozent*) überdurchschnittlich. Erkennbar unterdurchschnittlich waren die Anteile im *Handel* (34 Prozent*), im *Verarbeitenden Gewerbe* (36 Prozent*) und im *Dienstleistungsbereich* (37 Prozent). Das *Baugewerbe* lag mit einem Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe von 41 Prozent* nah am Landesdurchschnitt.

* 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 73 Prozent* im *Baugewerbe* und 99 Prozent* im *Gesundheits- und Sozialwesen*. Die Weiterbildung am Arbeitsplatz war mit Anteilen zwischen 65 und 77 Prozent* im *Dienstleistungsbereich*, im *Verarbeitenden Gewerbe*, im *Handel* sowie im *Gesundheits- und Sozialwesen* die am zweithäufigsten geförderte Maßnahme. Im *Öffentlichen Bereich* war mit 73 Prozent* die Teilnahme an internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren die zweithäufigste Maßnahme, mittels welcher die Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten gefördert haben.

Die Weiterbildungsteilnahme und Weiterbildungsquote der 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.⁸

- > Die Corona-Pandemie hatte auch bei der Weiterbildungsquote zu einem signifikanten Rückgang geführt.⁹ Ausgehend von 32 Prozent im Jahr 2019 fiel die Weiterbildungsquote bis 2021 auf 15 Prozent ab. Mit der wieder gestiegenen Weiterbildungsaktivität der Betriebe und der damit verknüpften höheren Zahl an weitergebildeten Beschäftigten, hat sich die Weiterbildungsquote gegenüber dem Vorjahr nun wieder erkennbar erhöht. Im ersten Halbjahr 2022 lag die Weiterbildungsquote wieder bei 29 Prozent.
- > Im Jahr 2022 betrug der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 47 Prozent. Der Frauenanteil unter den weitergebildeten Beschäftigten belief sich auf 50 Prozent. Demzufolge waren Frauen unter den weitergebildeten Personen leicht überrepräsentiert. Im Vergleich zur Weiterbildungsquote insgesamt (29 Prozent) schlägt sich dies entsprechend in einer leicht höheren Weiterbildungsquote der Frauen (31 Prozent) nieder.¹⁰
- > Die nach dem Anforderungsniveau differenzierten Weiterbildungsquoten für das erste Halbjahr 2022 offenbaren einen starken Fokus auf die Weiterbildung von Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten. Deren Weiterbildungsquote belief sich im ersten Halbjahr 2022 auf 37 Prozent. Im Vergleich dazu war die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit 35 Prozent etwas und die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 17 Prozent deutlich niedriger.¹¹

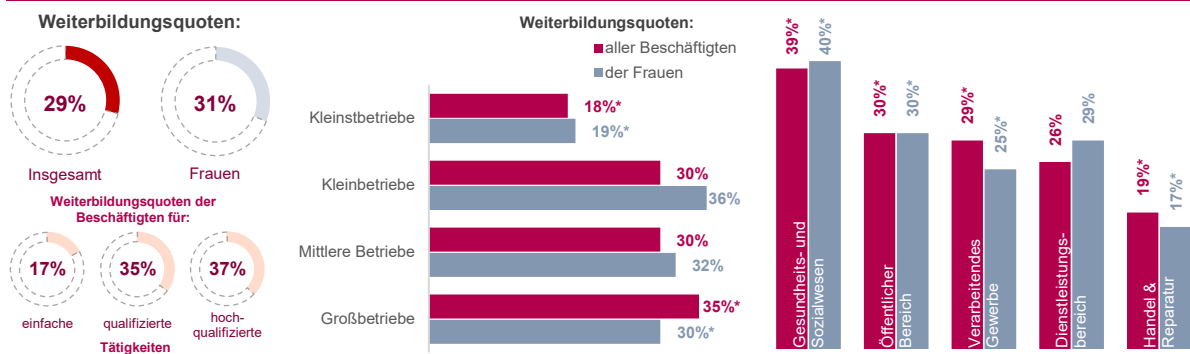
Betriebsgröße

- > Die Weiterbildungsquote zeigt eine mit der Betriebsgröße zunehmende Tendenz. Im Laufe des ersten Halbjahres 2022 wurden 18 Prozent* der Beschäftigten in den rheinland-pfälzischen *Kleinstbetrieben* weitergebildet. In den *Kleinbetrieben* und den *mittleren Betrieben* lag die Weiterbildungsquote bei jeweils 30 Prozent. Die *Großbetriebe* erzielten eine Weiterbildungsquote von 35 Prozent*.
- > In fast allen Betriebsgrößenklassen überstieg der Frauenanteil unter den Weitergebildeten den Frauenanteil an allen Beschäftigten. Frauen waren demnach unter den weitergebildeten Personen überrepräsentiert.¹¹ Allein die *Großbetriebe* stellten eine Ausnahme dar. Folglich lag die Weiterbildungsquote der Frauen bei den *Großbetrieben* mit 30 Prozent* unter der Weiterbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten dieser Betriebsgrößenklasse (35 Prozent*). Wie dem zugehörigen Balkendiagramm entnommen werden kann, waren in den kleineren Betrieben die Weiterbildungsquoten der Frauen dagegen höher als im Vergleich zu den Weiterbildungsquoten aller Beschäftigten.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Die Konzentration des Weiterbildungsgeschehens auf Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten zeigt sich in weiten Teilen auch in den einzelnen Betriebsgrößen. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten übertraf bei den *Kleinst- und Kleinbetrieben* mit 44 Prozent* die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (10 Prozent*) und für qualifizierte Tätigkeiten (33 Prozent).¹¹ Für die *mittleren Betriebe* ist das Bild ähnlich. Auch hier war die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten mit 47 Prozent* höher als die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für einfache (19 Prozent*) und für qualifizierte (34 Prozent) Tätigkeiten. Erneut sind die Großbetriebe die Ausnahme. Mit 26 Prozent* war die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten niedriger als die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für einfache (34 Prozent*) und qualifizierte (40 Prozent*) Tätigkeiten.

Zentrale Ergebnisse zur Weiterbildungsteilnahme und Weiterbildungsquote der Beschäftigten



Wirtschaftsbereich

- > In den betrachteten Wirtschaftsbereichen bewegte sich die Weiterbildungsquote zwischen 16 Prozent* (*Handel*) und 39 Prozent* (*Gesundheits- und Sozialwesen*). Gemessen an der Weiterbildungsquote insgesamt (29 Prozent), war die Weiterbildungsquote somit im *Handel*, aber auch im *Baugewerbe* (25 Prozent*) und im *Dienstleistungsbereich* (26 Prozent) unterdurchschnittlich. Zum Landesdurchschnitt vergleichbare Anteile an weitergebildeten Beschäftigten sind für das *Verarbeitende Gewerbe* (29 Prozent*) und für den *Öffentlichen Bereich* (30 Prozent*) festzustellen. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* war sie überdurchschnittlich.
- > Allein im *Dienstleistungsbereich* überstieg der Frauenanteil unter den weitergebildeten Beschäftigten (68 Prozent) den Frauenanteil an allen Beschäftigten (61 Prozent) deutlich. Entsprechend war im *Dienstleistungsbereich* auch die Weiterbildungsquote der Frauen mit 29 Prozent höher als die Weiterbildungsquote des Dienstleistungsbereiches insgesamt (26 Prozent). Die entsprechenden Weiterbildungsquoten der Frauen in den anderen betrachteten Wirtschaftsbereichen beliefen sich im *Handel* auf 17 Prozent*, im *Öffentlichen Bereich* auf 30 Prozent* und im *Gesundheits- und Sozialwesen* auf 40 Prozent*.¹¹ Im *Verarbeitenden Gewerbe* wurden 25 Prozent* aller Frauen weitergebildet.¹²
- > Für die Weiterbildung von Beschäftigten nach dem Qualifikationsniveau kann auch für den *Dienstleistungsbereich*, das *Verarbeitende Gewerbe* sowie das *Gesundheits- und Sozialwesen* festgestellt werden, dass der Anteil der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten unter den Weitergebildeten den Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten überstieg. Entsprechend finden sich in diesen Wirtschaftsbereichen mit 40 Prozent* (*Dienstleistungsbereich*), 48 Prozent* (*Verarbeitendes Gewerbe*) und 53 Prozent* (*Gesundheits- und Sozialwesen*) für die Beschäftigten für hochqualifizierte

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Tätigkeiten auch die höchsten Weiterbildungsquoten. Im *Öffentlichen Bereich* waren dagegen Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten die Hauptzielgruppe für die Weiterbildungsteilnahme (Weiterbildungsquote: 53 Prozent*).¹¹

Die Nutzung digitaler Technologien und damit verknüpfter Weiterbildungsbedarf

- > In der Hälfte (50 Prozent) aller rheinland-pfälzischen Betriebe spielten im Jahr 2022 digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bzw. neue digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren eine Rolle. Diese Betriebe können somit als „digital-affine Betriebe“ bezeichnet werden.¹³ Dabei war unter den digital-affinen Betrieben die Einführung oder Umstellung digitaler Geschäftsprozesse mit 67 Prozent am weitesten verbreitet.¹⁴ Ein Einsatz von digital gesteuerten Werkzeugen und Instrumenten sowie die Einführung oder Umstellung digitaler Vertriebswege fand in zwei Fünfteln der Betriebe (42 bzw. 40 Prozent) statt. Der Einsatz neuer digital gesteuerter Maschinen oder Anlagen wurde von 37 Prozent der digital-affinen Betriebe bestätigt. In 29 Prozent der Betriebe kam es zu einer Einführung oder Umstellung auf digital gesteuertes Wissensmanagement und 16 Prozent der Betriebe generierten und analysierten komplexe Datenmengen.
- > Mit 85 Prozent sah die überwiegende Mehrheit der Betriebe, in denen derartige Technologien oder Verfahren eine Rolle spielten, einen zumindest etwas erhöhten Weiterbildungsbedarf.¹⁵ Von diesen Betrieben erwarteten 85 Prozent keine Probleme bei der Deckung dieser Weiterbildungsbedarfe. Von den 8 Prozent* der Betriebe, die tatsächlich mit Problemen rechneten¹⁶, wurde am häufigsten der hohe zeitliche Aufwand (77 Prozent*) als problematisch eingestuft. Ein mangelndes Interesse seitens der Beschäftigten (59 Prozent*) und das Fehlen passender Angebote (53 Prozent*) wurde von gut der Hälfte der Betriebe angezeigt. Zwei Fünftel (40 Prozent*) führten zudem Schwierigkeiten bei der Finanzierung der Weiterbildung an.

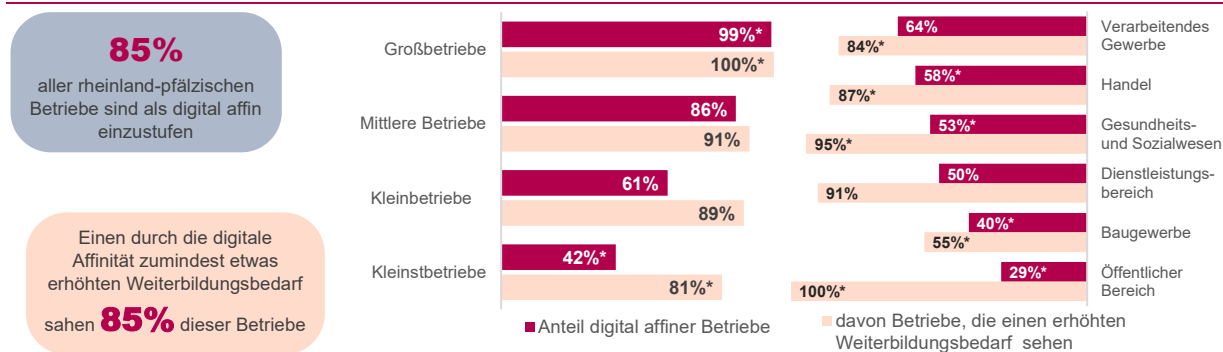
Betriebsgröße

- > Für die digitale Affinität der Betriebe kann eine eindeutige Zunahme mit der Betriebsgröße festgestellt werden. Unter den *Kleinstbetrieben* lag eine entsprechende Affinität bei 42 Prozent* der Betriebe vor. Bei den *Kleinbetrieben* belief sich der Anteil auf 61 Prozent. Bei den *mittleren Betrieben* (86 Prozent) und bei den *großen Betrieben* (99 Prozent*) spielten digitale IKT bzw. digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren in beinahe jedem Betrieb eine Rolle.
- > In jeder Betriebsgrößenkategorie war die Einführung oder Umstellung digitaler Geschäftsprozesse die am häufigsten genutzte digitale Technologie. Dabei zeigt sich unter den digital-affinen Betrieben, welche diese Technologie nutzten, auch eine Zunahme von 64 Prozent* unter den *Kleinstbetrieben* bis zu 91 Prozent* unter den *Großbetrieben*. Die digital-affinen *Kleinstbetriebe* griffen am zweithäufigsten auf die Einführung oder Umstellung digitaler Vertriebswege (45 Prozent*) zurück. Bei den *Kleinbetrieben* war die am zweithäufigsten genutzte digitale Technologie der Einsatz digital gesteuerter Werkzeuge und Instrumente (45 Prozent*). *Mittlere Betriebe* griffen am zweithäufigsten auf die Einführung oder Umstellung auf ein digital gesteuertes Wissensmanagement (47 Prozent*) zurück – dicht gefolgt von einem Einsatz digital gesteuerter Maschinen oder Anlagen (46 Prozent*). Bei den *Großbetrieben* stand der Einsatz digital gesteuerter Werkzeuge oder Instrumente (67 Prozent*) an zweiter Stelle.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Wie bereits für die Gesamtheit aller digital-affinen Betriebe in Rheinland-Pfalz kann auch für jede Betriebsgrößenkategorie festgestellt werden, dass digitale Technologien oder Verfahren mit einem zumindest etwas erhöhten Weiterbildungsbedarf verknüpft werden. Bezogen auf die digital-affinen Betriebe war dies für 81 Prozent* der *Kleinbetriebe*, 89 bzw. 91 Prozent der *kleinen* und *mittleren Betriebe* und für jeden der *Großbetriebe* (100 Prozent*) der Fall.

Zentrale Ergebnisse zur Nutzung digitaler Technologien und damit verknüpfter Weiterbildungsbedarf



Wirtschaftsbereich

- > Die digitale Affinität zeigt über die betrachteten Wirtschaftsbereiche deutliche Unterschiede. Im *Öffentlichen Bereich* (29 Prozent*) und im *Baugewerbe* (40 Prozent*) waren im Vergleich zum Landesdurchschnitt (50 Prozent) unterdurchschnittlich viele Betriebe als digital-affin einzustufen. Der Anteil des *Dienstleistungsbereiches* entsprach dem Landesdurchschnitt und mit Anteilen von 53 Prozent* im *Gesundheits- und Sozialwesen* sowie mit 58 Prozent* im *Handel* bewegte sich die digitale Affinität leicht über dem Landesdurchschnitt. Ein überdurchschnittlicher Anteil war mit 64 Prozent für das *Verarbeitende Gewerbe* festzustellen.
- > Unabhängig vom betrachteten Wirtschaftsbereich war es die Einführung oder Umstellung digitaler Geschäftsprozesse, die am häufigsten genutzt wurde. Dabei ist der niedrigste Anteil für den *Handel* (54 Prozent*) festzustellen. Danach folgten mit 60 Prozent der *Dienstleistungsbereich* und mit 67 Prozent* das *Baugewerbe*. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* kam es bei 70 Prozent* der Betriebe zu einer Einführung oder Umstellung digitaler Geschäftsprozesse. Die höchsten Anteile sind mit 75 Prozent* im *Verarbeitenden Gewerbe* und mit 85 Prozent* für den *Öffentlichen Bereich* zu identifizieren.
- > In jedem der betrachteten Wirtschaftsbereiche verband die Mehrheit der Betriebe digitale Technologien oder Verfahren mit einem zumindest erhöhten Weiterbildungsbedarf. Mit Ausnahme des *Baugewerbes* (55 Prozent*) lagen die Anteile der Betriebe, welche diese Einstellung hatten, bei über 85 Prozent*.

Einordnung der Befunde

Für den Stand des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens im Jahr 2022 kann eine zunehmende Normalisierung im Nachgang zur Corona-Pandemie festgehalten werden. Dies zeigen der im Vergleich zum Vorjahr erhöhte Anteil an rheinland-pfälzischen Betrieben, welche die Weiterbildung ihrer Beschäftigten im ersten Halbjahr 2022 förderten als auch die gestiegene Weiterbildungsquote. Dabei wurde insbesondere auf die Teilnahme an externen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren zurückgegriffen. Dieses Format erfreute sich unter den verschiedenen Weiterbildungsformaten der größten Beliebtheit. Dennoch wurde das vor der Corona-Pandemie übliche Niveau der betrieblichen Weiterbildung in Rheinland-Pfalz noch nicht wieder erreicht.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Mit Blick auf ausgewählte Beschäftigtengruppen ist hervorzuheben, dass Frauen und Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten, in Relation zu ihrem Anteil an allen Beschäftigten, unter den weitergebildeten Personen überdurchschnittlich häufig vertreten sind. Eine Tatsache, die sich auch in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen und in fast allen betrachteten Wirtschaftszweigen nachweisen lässt.

In Bezug auf die Nutzung digitaler IKT bzw. digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren kann eine weite Verbreitung in Rheinland-Pfalz festgestellt werden. Dies geht einher mit einem weithin durch die Betriebe als erhöht eingestuftem Weiterbildungsbedarf. Nur wenige Betriebe erwarteten Probleme bei der Deckung dieser mit der Nutzung digitaler Technologien verknüpfter Weiterbildungsbedarfe. Dass aber der hohe zeitliche Aufwand entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen das am häufigsten von den Betrieben genannte Problem darstellt, offenbart die Schwierigkeit, Weiterbildungsmaßnahmen in den Betriebsalltag zu integrieren.

- ¹ 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.
- ² 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 freigestellt oder sich an den Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt hat. Im Text werden Betriebe, die Freistellungen oder Kostenbeteiligungen für und Weiterbildungsmaßnahmen bestätigten, als Weiterbildung fördernde, als weiterbildende oder als weiterbildungsaktive Betriebe bezeichnet.
- ³ Eine vollständige Übersicht zu den geförderten Weiterbildungsmaßnahmen für das erste Halbjahr 2022 stellt nachfolgende Tabelle zur Verfügung:

Betriebsgröße	Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe mit Förderung der Weiterbildungsmaßnahme:							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Betriebsgröße								
Kleinstbetriebe	81%*	54%*	50%*	40%*	***	38%*	***	***
Kleinbetriebe	86%	72%	74%	54%	7%*	36%*	17%*	19%*
Mittlere Betriebe	96%	77%*	81%	72%*	18%*	58%*	23%*	35%*
Großbetriebe	99%*	99%*	99%*	92%*	***	69%*	42%*	61%*
Wirtschaftsbereich								
Verarbeitendes Gewerbe	79%*	67%*	77%*	70%*	***	35%*	***	23%*
Baugewerbe	73%*	***	***	***	***	***	***	***
Handel und Reparatur	83%*	61%*	69%*	49%*	***	***	***	***
Dienstleistungsbereich	92%	62%*	67%*	45%*	***	35%*	18%*	17%*
darunter: Gesundheits- und Sozialwesen	99%*	62%*	65%*	42%*	***	41%*	27%*	18%*
Öffentlicher Bereich	84%*	73%*	54%*	65%*	***	***	***	***
Insgesamt	85%	65%	64%	50%	7%*	39%	12%*	17%

A: Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare / B: Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare / C: Weiterbildung am Arbeitsplatz / D: Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messerveranstaltungen / E: Arbeitsplatzwechsel und Job-Rotationen / F: Selbstgesteuertes Lernen / G: Qualitäts- und Werkstattzirkel, Lernstatt, Teilnehmungsgruppe / H: Sonstiges

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

- ⁴ Gemeint sind hier zum Beispiel computergestützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher.
- ⁵ 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).
- ⁶ Im Rahmen der Betrachtungen nach Wirtschaftsbereichen werden ausgewählte Fokusbranchen betrachtet. Diese sind das *Verarbeitende Gewerbe*, das *Baugewerbe*, der Bereich *Handel und Reparatur*, der *Dienstleistungsbereich* und der *Öffentliche Bereich*. Zusätzlich werden die dem Dienstleistungsbereich zuzuordnenden Wirtschaftsbereiche *Beherbergung und Gastronomie* sowie das *Gesundheits- und Sozialwesen* berücksichtigt. Der *Öffentliche Bereich* umfasst neben dem Öffentlichen Verwaltung auch Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche und religiöse Vereinigungen, Verteidigung und Sozialversicherung.
- 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 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

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

oder eine entsprechende Berufserfahrung nötig ist. Hochqualifizierte Tätigkeiten beschreiben solche Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern.

- 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 Ein weiterführender Vergleich mit dem Jahr 2019 zeigt, dass sich in der Geschlechterverteilung unter den Weitergebildeten kaum Veränderungen ergeben haben. Auch im Jahr 2019 waren Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Beschäftigten (47 Prozent) unter den Weitergebildeten mit einem Anteil von 51 Prozent überrepräsentiert. Dies spiegelte sich in einer im Vergleich zur Weiterbildungsquote aller Beschäftigten (32 Prozent) um 3 Prozentpunkte höheren Weiterbildungsquote der Frauen wider. Zur Einordnung: Im Jahr 2022 überstieg die Weiterbildungsquote der Frauen die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten um 2 Prozentpunkte.
- ¹¹ Der starke Weiterbildungsfokus auf Beschäftigte für hochqualifizierte 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 Weiterbildungsquote für die Beschäftigtengruppen der Frauen und der Beschäftigten nach Anforderungsniveau 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	47%	49%*	19%*	29%	11%*	10%*	59%	75%	33%	8%	14%*	44%*
Kleinbetriebe	49%	59%	36%	30%	19%*	19%*	49%	55%	34%	14%	21%*	47%*
Mittlere Betriebe	45%	47%	32%	17%*	17%*	34%*	55%*	64%*	40%*	22%*	17%*	26%*
Großbetriebe	48%*	42%*	30%*	26%	11%*	12%*	54%	63%*	34%*	11%*	19%*	48%*
Wirtschaftsbereich												
Verarbeitendes Gewerbe	50%*	53%*	17%*	26%*	***	***	63%*	81%*	21%*	***	***	***
Handel und Reparatur	61%	68%	29%	29%	25%*	22%*	60%	64%	27%	5%*	8%*	40%*
Dienstleistungsbereich	73%*	74%*	40%*	26%*	29%*	45%*	62%*	59%*	37%*	7%*	10%*	53%*
darunter: Gesundheits- und Sozialwesen	57%*	56%*	30%*	11%*	***	***	40%*	70%*	53%*	45%*	28%*	19%*
Öffentlicher Bereich	47%	50%	31%	26%	15%	17%	55%	66%	35%	13%	17%	37%
Insgesamt												

Anmerkung: Für die in der Tabelle zusammengefassten Zeilen für Kleinst- und Kleinbetriebe, war die Stichproben-Fallzahl in der Gruppe der Kleinst- oder Kleinbetriebe für belastbare Aussagen nicht ausreichend. Daher wurden für diese Betrachtung Kleinst- und Kleinbetriebe zu einer Kategorie zusammengefasst.

- 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. Ein expliziter Verweis, dass zu der betreffenden Teilgruppe keine Aussagen möglich sind, erfolgt nicht.
- ¹³ Die tatsächliche Frageformulierung im Fragebogen erfasst, ob digitale IKT oder neue digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren im Betrieb eine Rolle spielen. Dies wird in diesem Steckbrief mit der Nutzung derartiger Technologien bzw. Verfahren gleichgesetzt.
- ¹⁴ Als Beispiele hierfür führt der Fragebogen des IAB-Betriebspanels (i) für Geschäftsprozesse die digitale Sachbearbeitung, das digitale Rechnungswesen und die digitale Personalakte, (ii) für Vertriebswege Online-Plattformen und Shop-Systeme, (iii) für Wissensmanagement betriebsinterne Wikis und Wissensplattformen für interne Prozesse sowie (iv) für komplexe Datenmen- gen Big-Data-Analysen an.
- ¹⁵ Im Rahmen der Befragung wurden die Betriebe, welche digitale IKT oder digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren nutzen, gebeten, ihre Einschätzung zum damit erhöhten Weiterbildungsbedarf auf einer vierstufigen Skala (nicht – etwas – stark – sehr stark erhöhter Weiterbildungsbedarf) abzugeben. Für die Ergebnisdarstellung in diesem Steckbrief wurden alle Betriebe, die zumindest einen etwas erhöhten Weiterbildungsbedarf bestätigten, zu einer Gruppe zusammengefasst.
- ¹⁶ Zu den verbleibenden 4 Prozent der Betriebe liegen keine Informationen zu dieser Einschätzung vor.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

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

Die Auswertungen wurden von WifoS – Institut für 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