

**GEWAK**

Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Frankfurt am Main

## **Fachkräftesicherung durch betriebliche Ausbildung und Weiterbildung**

Zwischenbilanz zu 11 Jahren IAB-Betriebspanels

Dipl. Vw. Birgit Wagner

Dr. Christa Larsen

September 2012



**RheinlandPfalz**

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,  
ARBEIT, GESUNDHEIT  
UND DEMOGRAFIE

**Inhaltsverzeichnis**

Betriebliche Aus- und Weiterbildung 2000 bis 2011 ..... 2

Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz auf einem hohen Niveau ..... 3

**Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität.....**

Besonders viele ungenutzte Potenziale im Produzierenden Gewerbe..... 5

Zahl der Auszubildenden verringerte sich im Vergleich zum Vorjahr geringfügig ..... 6

Rheinland-Pfälzische Ausbildungsquote seit 2009 rückläufig ..... 7

Höchste Ausbildungsquote im Baugewerbe..... 8

Angebot von Ausbildungsplätzen steigt wieder leicht an..... 10

**Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze.....**

Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen haben größere Probleme bei Besetzung von Ausbildungsplätzen ..... 12

Viele unbesetzte Plätze in Handel und im Verarbeitenden Gewerbe..... 14

Zahl der Abschlüsse bewegt sich auf einem durchschnittlichen Niveau ..... 16

**Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen .....**

Übernahmequote weiterhin auf einem hohen Niveau ..... 17

Übernahmequote von Auszubildenden in Betrieben ohne Stellenbesetzungsprobleme von Fachkräften deutlich höher ..... 18

Massiver Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Rheinland-Pfalz im Jahr 2011 ..... 20

**Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung.....**

Öffentliche Verwaltung hat höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben ..... 21

**Betriebliche Weiterbildungsintensität.....**

Anteil geförderter Beschäftigter in Weiterbildung stagnierte auf einem hohen Niveau ..... 23

Externe Kurse sind weiterhin die häufigste Art der Weiterbildung..... 25

**Art der betrieblichen Weiterbildung .....**

Flexible Weiterbildungsformen gewinnen an Bedeutung ..... 26

Unterschiede zwischen den Branchen in Bezug auf betriebliche Qualifizierung..... 27

Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen ..... 28

Zusammenfassung..... 30

Methodische Anmerkungen..... 31

Literatur ..... 32

### Betriebliche Aus- und Weiterbildung 2000 bis 2011

Aus- und Weiterbildung sind zentrale betriebliche Strategien, um ausreichend Arbeitskräfte mit den passenden Qualifikationen verfügbar zu haben.

Betriebe nutzen diese beiden „Strategien“ in unterschiedlichem Maße in Abhängigkeit von ihren Bedarfen, ihren eigenen finanziellen und personellen Ressourcen sowie von externen Bedingungen (wirtschaftliche Entwicklung, Angebot an Ausbildungsbewerbern etc.). Betriebliches Bildungsverhalten ist davon bestimmt, ein möglichst optimales Match dieser Faktoren zu erreichen, um daraus den größten einzelbetrieblichen Nutzen zu generieren.

Die Daten des IAB Betriebspanels bilden das Aus- und Weiterbildungsverhalten rheinland-pfälzischer Betriebe im Verlauf der vergangenen 11 Jahre ab. Die Daten sind nicht generiert, um Verhaltensveränderungen direkt abzubilden. Es finden sich in den Daten aber viele Hinweise darauf, dass sich Betriebe in ihrem Bildungsverhalten zum Teil beträchtlich gewandelt haben.

Der vorliegende Bericht geht auf Basis der im IAB-Betriebspanel erhobenen Daten der Frage nach, wie sich die Aus- und Weiterbildungssituation in Rheinland-Pfalz aus betrieblicher Sicht darstellt und welche Entwicklungen angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs in den letzten 11 Jahren zu beobachten waren.

Für die beiden Bereiche Aus- und Weiterbildung liegen unterschiedliche Indikatoren

vor. Zur Bestimmung des tatsächlichen betrieblichen Ausbildungsverhaltens werden drei Themenfelder betrachtet:

- die Ausbildungsbeteiligung und die Ausbildungsintensität der Betriebe,
- die angebotenen und besetzten Ausbildungsstellen,
- sowie die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse und betrieblichen Übernahmen der Absolventen.

Zur Bestimmung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens erfolgt eine Berücksichtigung der folgenden Indikatoren:

- die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe,
- deren Weiterbildungsintensität, sowie
- die Art der genutzten Weiterbildungsformen.

Für die genannten Faktoren werden - neben den Veränderungen im Zeitverlauf - Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößen bzw. Vergleiche der rheinland-pfälzischen mit der westdeutschen Situation vorgenommen, um strukturelle Faktoren und deren Entwicklung ebenfalls erfassen zu können. Darüber hinaus erfolgt – soweit es noch nicht im Report zum Thema Fachkräftebedarf erfolgt ist – eine Analyse des Verhaltens der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Bezug auf die Aus- und Weiterbildung unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung.

Die mit den Daten skizzierten vergangenen Entwicklungen und erwarteten Trends bieten Ansatzpunkte für die Optimierung

von Aus- und Weiterbildung in rheinland-pfälzischen Betrieben und stellen damit

eine wichtige Säule dar, um zukünftige Fachkräftebedarfe zu decken.

## Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität

Um mittels betrieblicher Ausbildung einen eigenen Beitrag zur zukünftigen Fachkräfterversorgung zu leisten, müssen die Betriebe angesichts der demografischen Entwicklung bestehende Ausbildungsaktivitäten zumindest beibehalten und u.U. zusätzliche Ausbildungspotenziale identifizieren und aktivieren.

Dieser Anspruch der Ausbildungsaktivitäten findet seine Grenzen jedoch in den nicht immer einfachen Rahmenbedingungen; eine fundierte betriebliche Ausbildung ist zeit- und kostenintensiv, was insbesondere bei kleineren Betrieben mit geringeren Ressourcen eine kontinuierliche Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs durch eigene Ausbildung erschwert. Zudem ist in der Zukunft aufgrund des demografiebedingten Rückgangs an Bewerbern und der großen Heterogenität der

Ausbildungsvoraussetzungen bei den Jugendlichen immer häufiger damit zu rechnen, dass auch ausbildungsbereite Betriebe ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen können.

Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, wie es den rheinland-pfälzischen Betrieben gelingt, eine den eigenen Bedarfen entsprechende Ausbildungsleistung zu erbringen. Als Indikatoren werden hierfür die *Ausbildungsbeteiligung* (wie viele Betriebe bilden aus?) und die *Ausbildungsintensität* (wie viele Personen werden ausgebildet?) herangezogen und deren Entwicklung im Verlauf der vergangenen 11 Jahre nachgezeichnet. Im ersten Fall geht es um die grundsätzliche Frage, ob ein Betrieb erstmalig (oder erneut) ausbildet, im zweiten Fall um die Ausbildungsintensität.

### Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz auf einem hohen Niveau

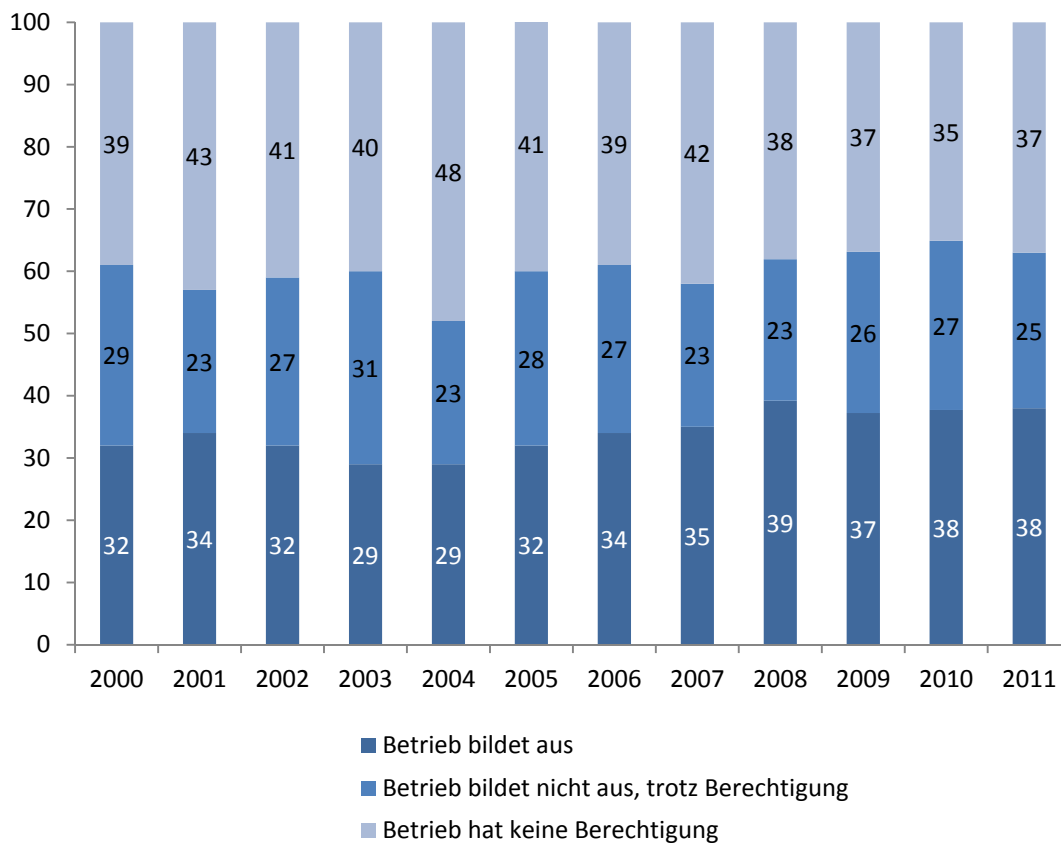
Ein erster Indikator des Ausbildungsverhaltens ist, ob sich die Betriebe generell an der Ausbildung beteiligen oder nicht. Hier ist eine positive Entwicklung zu erkennen: Zwischen 2004 und 2008 war in Rheinland-Pfalz insgesamt ein stetiger Anstieg der Ausbildungsbeteiligung fest-

zustellen. Seit 2008 stagnierte diese auf einem hohen Niveau und lag 2011 bei 38 Prozent ausbildender Betriebe. Dies ist der zweithöchste Wert in den vergangenen 11 Jahren. Hochgerechnet bedeutet dies, dass 2011 etwa 39.000 Betriebe ausbildeten.

Der Anteil der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, unterlag zwar gewissen Schwankungen, er veränderte sich jedoch in den letzten sechs Jahren nicht wesentlich. Gleichzeitig verringerte sich in den vergangenen Jahren – besonders seit 2007 – der Anteil der Betriebe, der über keine Berechtigung verfügt. Dieser Anteil lag in Rheinland-Pfalz im Jahr 2011 bei 37 Prozent. Dies bedeutet gleichzeitig, dass 2011 von allen rheinland-pfälzischen Be-

trieben 63 Prozent nach eigenen Angaben eine Ausbildungsberechtigung besaßen und von diesen wiederum knapp 40 Prozent diese Berechtigung brachliegen ließen. Dies stellt einen leicht unterdurchschnittlichen Wert in den letzten 11 Jahren dar und deutet zunächst nicht darauf hin, dass Betriebe zunehmend Probleme haben, geeignete Auszubildende zu bekommen.

**Abb. 1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung rheinland-pfälzischer Betriebe 2000-2011, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2011

Unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung ist zusätzlich interessant, ob die Ausbildungsbeteiligung bei den Betrieben, die in naher Zukunft mit Fachkräftebedarfen

rechnen, anders ausfällt als im Durchschnitt aller Betriebe. Tatsächlich war die Ausbildungsbeteiligung in dieser Gruppe mit rund 57 Prozent deutlich höher; aber

auch unter diesen Betrieben, die in der Zukunft Stellen für Fachkräfte besetzen müssen, ließen 2011 rund 29 Prozent eine vorhandene Ausbildungsberechtigung ungenutzt.

Ein ähnliches Bild bietet sich bei Betrachtung der Betriebe, die in Zukunft Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen erwarten: Dort lag die Ausbildungsbeteiligung zwar ebenfalls mit 56 Prozent weit über dem Durchschnitt, aber rund 28 Prozent aller Betriebe, die bei den zu besetzenden Stellen mit Problemen rechnen, bildeten trotz bestehender Berechtigung nicht aus.

Auch unter den Betrieben, die Ausbildung als wichtige Maßnahme zur eigenen Fachkräfteversorgung nennen, finden sich

20 Prozent, die derzeit nicht ausbilden. Zusammenfassend lässt sich demnach festhalten, dass der hohen Bedeutung, die Ausbildung als Fachkräftesicherungsstrategie in der betrieblichen Wahrnehmung genießt, nicht durchgängig entsprechende Aktivitäten folgen.

Umgekehrt hat für etwa 12 Prozent der Ausbildungsbetriebe die forcierte Ausbildung keine Bedeutung bei der Fachkräftesicherung. Dies verleitet zu der Folgerung, dass Ausbildung für einige Betriebe eher als zukünftige Strategie von Interesse ist, die noch nicht verfolgt wird, während für andere Betriebe die eigene Ausbildung weniger strategischen Überlegungen folgt als vielmehr einer Tradition oder einer gesellschaftlichen Verpflichtung.

### **Besonders viele ungenutzte Potenziale im Produzierenden Gewerbe**

Traditionell bestehen zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren deutliche Unterschiede bezüglich der Ausbildungsbelegung. Dies ist 2011 nicht anders: Unter den Dienstleistungsbetrieben lag der Anteil ausbildender Betriebe bei rund 28 Prozent im Baugewerbe dagegen bei 58 Prozent. Dies entspricht tendenziell der angegebenen Bedeutung, die die betriebliche Ausbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung besitzt, womit zumindest in der sektoralen Betrachtung eine gewisse Übereinstimmung zwischen der präferierten Strategie und dem tatsächlichen Verhalten festzustellen ist. Allerdings ist in den Wirtschaftszweigen Dienstleistungs-

sektor sowie Öffentliche Verwaltung der Anteil der Betriebe, der der Ausbildung eine hohe Bedeutung zur Fachkräftesicherung beimisst, mit 38 Prozent bzw. 27 Prozent höher als der, der tatsächlich ausbildet. Im Bausektor ist es umgekehrt, dort bescheinigt die Hälfte der Betriebe der Ausbildung eine hohe Bedeutung zur Fachkräftesicherung. In diesem Sektor spielt auch die Tradition eine nicht zu unterschätzende Rolle.

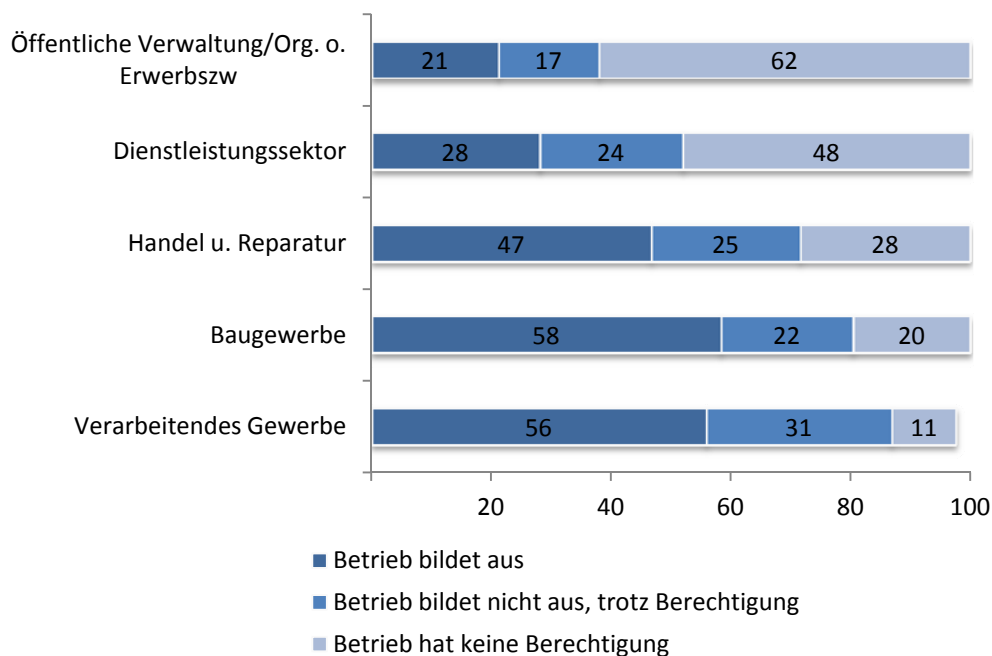
Die relative Ausbildungsferne der Dienstleistungsbetriebe wird nochmals bestätigt durch die überdurchschnittlich große Zahl von Betrieben, die gar nicht ausbilden dürfen: Rund 48 Prozent Dienstleistungsbe-

triebe besaßen überhaupt keine Ausbildungsberechtigung. Im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter lag dieser Anteil mit 62 Prozent noch höher.

Eine langfristige Betrachtung der Veränderungen kann aufgrund des Wechsels der Wirtschaftszweig-Systematik im Jahr 2009

nicht ausgewiesen werden. In den vergangenen drei Jahren erhöhte sich jedoch vor allem die Ausbildungsbeteiligung im Sektor Handel/Reparatur, im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck verringerte sie sich dagegen.

**Abb. 2: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

**Zahl der Auszubildenden verringerte sich im Vergleich zum Vorjahr geringfügig**

Die Stagnation der ausbildenden Betriebe lässt erwarten, dass es auch bezüglich der Zahl der Auszubildenden keine großen Veränderungen gab. Dies ist im Großen und Ganzen der Fall: Im Jahr 2011 ging die Zahl der in Rheinland-Pfalz beschäftigten Auszubildenden laut IAB-Betriebspanel im Vergleich zum Vorjahr

um rund ein Prozent zurück. Im Jahr zuvor war ebenfalls ein Rückgang zu verzeichnen. In der längerfristigen Betrachtung zeigt sich jedoch trotz einiger Schwankungen keine nennenswerte Veränderung. 2011 lag die Zahl der Auszubildenden etwa im Durchschnitt der letzten 11 Jahre.

Somit scheint das Problem rückläufiger Schulabgänger in Rheinland-Pfalz noch nicht besonders durchzuschlagen. Die Angaben zu den Schulabgängern bestätigen dies. Laut Statistischem Landesamt Rheinland-Pfalz verringerte sich die Zahl der Schulabgänger in Rheinland-Pfalz 2011 im Vergleich zum Vorjahr lediglich um knapp 500 (Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2012, S. 16). Auch wenn der Rückgang der Schulabgänger 2011 gering ausfiel, zeigt der Vergleich mit dem Jahr 2008 bereits einen Rückgang um rund 6 Prozent (vgl. ebenda). Folglich sollte in Betracht gezogen werden, dass die-

ser Rückgang künftig einen größeren Einfluss ausüben könnte.

Aufgrund der Differenzen zu anderen Erhebungen (s. Schlusskapitel „Methodische Anmerkungen“) sind die absoluten Zahlen nur bedingt mit anderen Quellen vergleichbar. Das Statistische Landesamt Rheinland-Pfalz vermeldete in seiner Veröffentlichung für das Ausbildungsjahr 2011 ebenfalls einen Rückgang der Zahl der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz, der nach der dort zugrunde liegenden Abgrenzung bei 2,9 Prozent lag (vgl. Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2012 (2)).

### **Rheinland-Pfälzische Ausbildungsquote seit 2009 rückläufig**

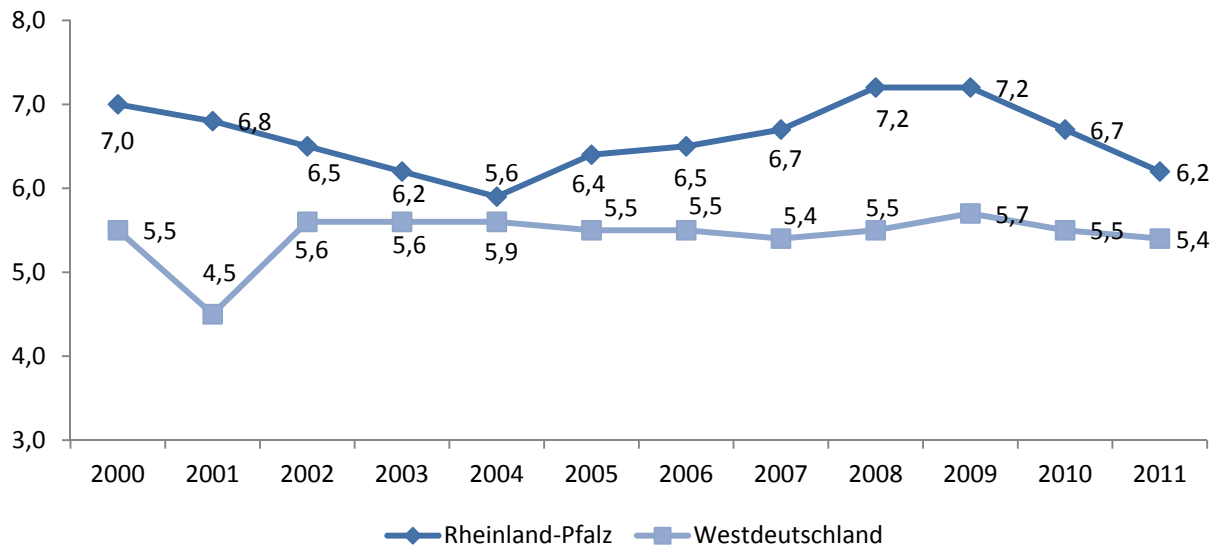
Ausbildungsquoten messen den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildende herangezogen werden. Sie bestimmen die Ausbildungsintensität der Betriebe und sind strukturelle Größen, die sich in der Regel im Zeitverlauf nur wenig verändern; konjunkturelle Effekte lassen sich daher mit der Ausbildungsquote nicht erfassen, zumal ein gleichzeitiger Rückgang von Auszubildenden und Gesamtbeschäftigten zu einer gleichbleibenden Ausbildungsquote führt. Da sich die Beschäftigtenzahl zwischen 2010 und 2011 erhöhte, ist die Ausbildungsquote in Rheinland-Pfalz gegenüber dem vergangenen Jahr erneut zurückgegangen und

lag 2011 bei 6,2 Prozent. Das Land erreichte damit den zweitniedrigsten Stand der letzten 11 Jahre, nachdem es zwei Jahre zuvor noch seinen höchsten Stand verzeichnete. Dies ist insbesondere auf die Zunahme der Zahl der Gesamtbeschäftigten in den letzten Jahren zurückzuführen. Insgesamt lag die Ausbildungsquote in Rheinland-Pfalz noch immer – wie in den vergangenen 11 Jahren durchgängig – deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt.

Zumindest teilweise kann hierfür der höhere Anteil an Betrieben des Bausektors in Rheinland-Pfalz angeführt werden, der traditionell eine höhere Zahl an Auszubildenden beschäftigt.



**Abb. 3: Ausbildungsquote in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2000-2011, Angaben in Prozent**



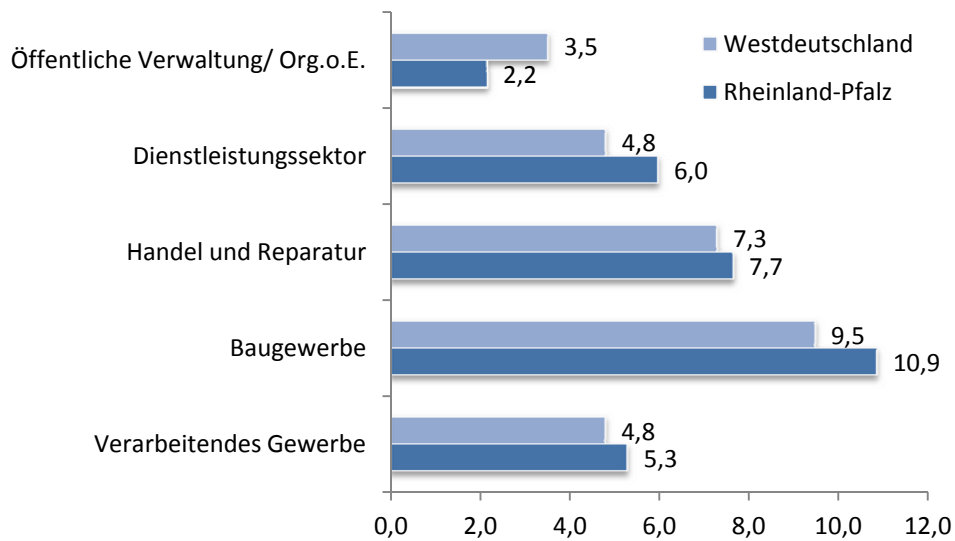
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2011

### Höchste Ausbildungsquote im Baugewerbe

Ein Blick auf die sektoralen Ausbildungsquoten zeigt jedoch, dass die Wirtschaftsstruktur allein nicht die höhere Quote von Rheinland-Pfalz erklärt: Auch innerhalb der meisten Wirtschaftsbereiche lag diese über dem westdeutschen Mittel, besonders deutlich im Baugewerbe, aber auch im Dienstleistungssektor. Die Öffentliche Verwaltung ist der einzige Wirtschaftssektor, in dem weniger Auszubildende pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter anzutreffen waren als im westdeutschen Durchschnitt. In allen anderen Sektoren lag Rheinland-Pfalz hinsichtlich der Ausbildungsintensität vor Westdeutschland.

Somit zeigt sich, dass auch 2011 der Bausektor die Spitzenposition bei der Ausbildungsintensität einnahm: Mehr als jeder zehnte Beschäftigte im Baugewerbe war ein Auszubildender. Aber auch im Sektor Handel/Reparatur lag die Ausbildungsquote über dem landesweiten Durchschnitt. Hingegen verbuchte das Verarbeitende Gewerbe trotz des hohen Anteils an auszubildenden Betrieben eine unterdurchschnittliche Ausbildungsquote (5,3 Prozent). Noch deutlich niedriger war diese im Sektor Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck mit 2,2 Prozent.

**Abb. 4: Ausbildungsquote in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen 2011, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2011

Zusätzlich erfolgte die Betrachtung der Ausbildungsquote der Betriebe mit Fachkräftebedarf. Es wurde untersucht, ob die Betriebe, die einen Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren erwarten, Ausbildung als eine Strategie nutzen, um diesen Bedarf zu decken. Dabei wurden Typen von Betrieben mit Fachkräftebedarf gebildet:

- Typ1: Betriebe, die bei der Besetzung von Fachkräftestellen Probleme erwarten und
- Typ 2: Betriebe, die bei der Besetzung von Fachkräftestellen mit keinen Problemen rechnen.

Hierbei zeigt sich, dass Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen eine durchschnittliche Ausbildungsquote verzeichnen (6,2 Prozent), während diese bei den Be-

trieben ohne Stellenbesetzungsprobleme mit 6,5 Prozent über dem Durchschnitt liegt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Zahl der Auszubildenden, die Ausbildungsbeteiligung und die Ausbildungsquote gewissen Schwankungen unterliegen. Dennoch ist insgesamt bei der Ausbildungsbeteiligung seit 2004 eine Erhöhung festzustellen, bei der Ausbildungsquote seit 2009 ein Rückgang. Somit ist eine generelle Zunahme der Ausbildungsbereitschaft, die auf die große Bedeutung als Fachkräftesicherungsstrategie zurückzuführen sein könnte, bislang ebenso wenig zu beobachten wie ein möglicher bewerberbedingter Rückgang der Ausbildungsaktivitäten.

## Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze

Zur genaueren Bewertung des betrieblichen Verhaltens sind andere, zeitnähere Indikatoren nützlicher. Hierunter fällt insbesondere, ob der Betrieb neue Ausbildungsstellen angeboten hat, ob diese Plätze besetzt werden konnten, und ob sich hierbei ein vom allgemeinen Ausbil-

dungsverhalten abweichendes Bild ergibt. Dies lässt dann unter Umständen Rückschlüsse darauf zu, ob Betriebe Fachkräftengpässe antizipieren oder aber ihre Ausbildungsaktivitäten nach konjunkturellen oder anderen strukturellen Indikatoren planen.

### Angebot von Ausbildungsplätzen steigt wieder leicht an

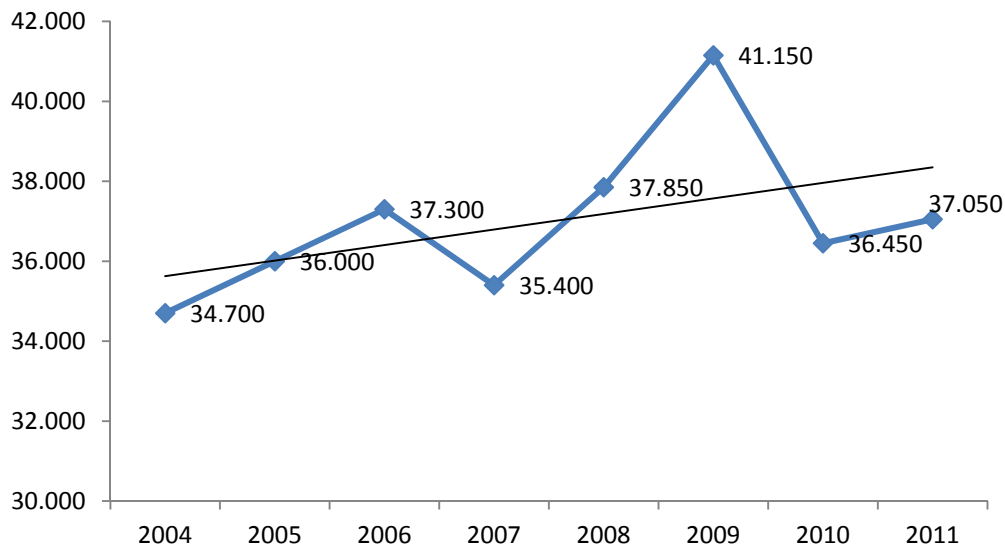
Die absolute Zahl an Auszubildenden ging 2011 zurück, wie oben gezeigt wurde. Wenn die These richtig ist, dass Betriebe aufgrund erwarteter Fachkräftengpässe verstärkt auf betriebliche Ausbildung setzen, sollte sich dies zumindest beim Angebot neuer Ausbildungsplätze niederschlagen. Es müsste die Zahl der angebotenen Stellen 2011 also höher sein als im Jahr zuvor.

Die Zahlen des IAB-Betriebspanels bestätigen dies, allerdings in begrenztem Umfang: Im Jahr 2011 boten die rheinland-

pfälzische Betriebe hochgerechnet etwa 37.100 Ausbildungsstellen nach der Definition des Panels an, was einen Zuwachs binnen Jahresfrist um rund 600 Stellen bedeutet.

Der zweite Blick auf die langfristige Entwicklung des Angebots zeigt einerseits, dass der Anstieg der angebotenen Ausbildungsplätze 2011 im Vergleich zum Vorjahr relativ gering war. Andererseits ist trotz starker Schwankungen auch längerfristig ein stetiger Anstieg an angebotenen Plätzen zu beobachten.

**Abb. 5: Angebotene Ausbildungsplätze in Rheinland-Pfalz 2004 - 2011, hochgerechnete Zahlen (gerundet)**



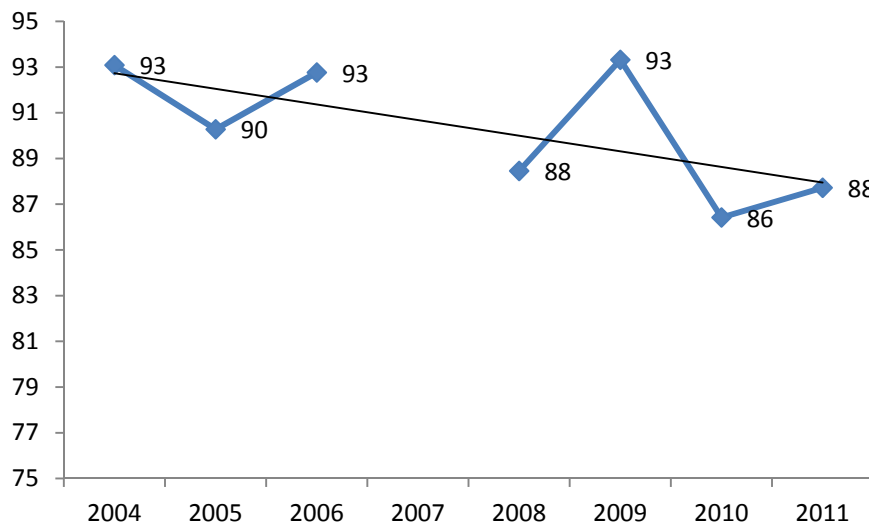
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 - 2011

### **Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze verringert sich leicht im Vergleich zum Vorjahr**

Ein zentraler Indikator für die betrieblichen Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden, ist die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich die Besetzungsquote trotz deutlicher Schwankungen zwischen 2004 und 2011 kontinuierlich verringerte. Während 2004 noch 93 Prozent aller angebotenen Ausbildungs-

stellen besetzt werden konnten, lag dieser Anteil 2011 bei 88 Prozent. Dabei stieg er im Vergleich zum Vorjahr um rund 2 Prozentpunkte. Dies könnte eine Bestätigung dafür sein, dass die Anzahl der (im IAB-Betriebspanel nicht erhobenen) Bewerber langsam am Sinken ist, weshalb tendenziell mehr Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können als in der Vergangenheit.

**Abb. 6: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätzen in Rheinland-Pfalz 2004 - 2011, Angaben in Prozent der besetzten Stellen\***



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2011

\* die Daten sind nicht durchgängig erhoben worden

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass aufgrund der höheren absoluten Zahl an angebotenen Plätzen sowohl eine größere Zahl an Stellen unbesetzt blieb wie auch besetzt werden konnte als im Vorjahr.

Inwieweit der Anstieg der neu angebotenen Ausbildungsstellen schon als Reaktion auf die erwarteten Fachkräfteprobleme zu sehen ist, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären. Wenn

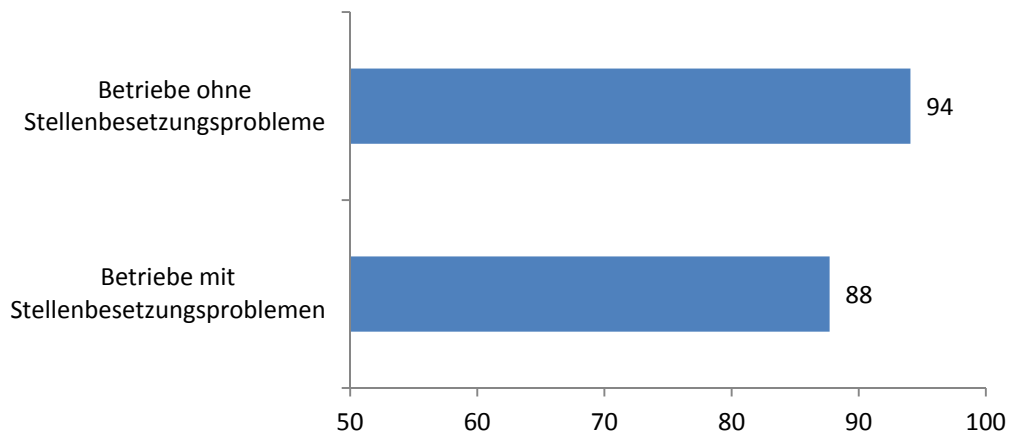
künftig noch weniger Bewerber vorhanden sind, stellt sich für die Betriebe die Frage, wie sie die geringere Anzahl an Bewerbern tatsächlich in Ausbildung bringen und halten. Sie müssten sich beim „Kampf um die Köpfe“ aktiv um höhere Attraktivität bemühen oder neben der eigenen Ausbildung weitere Strategien zur Fachkräftesicherung einsetzen.

**Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen haben größere Probleme bei Besetzung von Ausbildungsplätzen**

Die Betrachtung der beiden Typen von Betrieben mit Fachkräftebedarf zeigt auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen Unterschiede auf. Betriebe, die bei der Besetzung von Fachkräftestellen keine

Probleme erwarten (Typ 2), haben auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen deutlich geringere Probleme als die Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen (Typ 1), wie die folgende Grafik zeigt.

**Abb. 7: Anteil besetzter an den angebotenen Ausbildungsplätzen in Rheinland-Pfalz, Betriebe mit und ohne Stellenbesetzungsprobleme 2011, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Die höhere Besetzungsquote von Ausbildungsstellen bei den Betrieben, die bei der Besetzung von Fachkräftestellen keine Probleme erwarten, hängt möglicherweise mit attraktiveren Ausbildungsbedingungen zusammen. Wie die Analyse der Betriebe

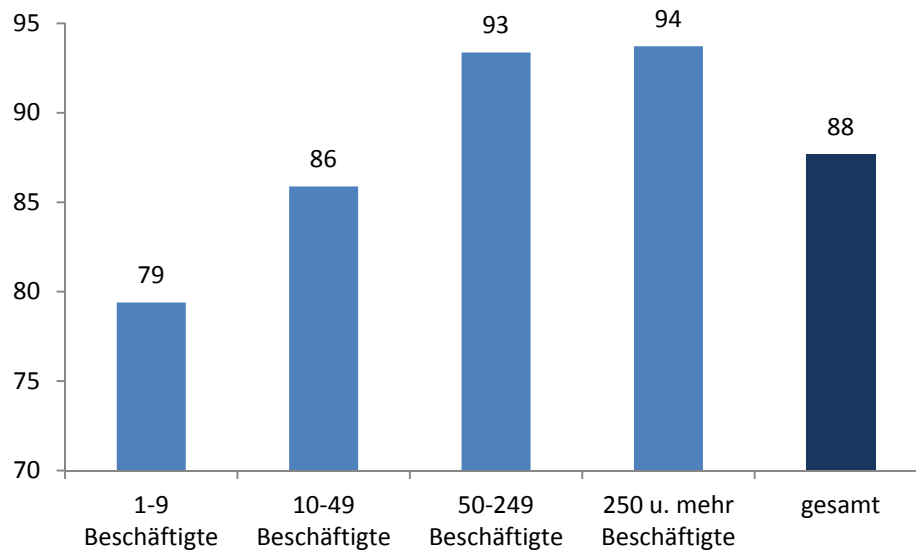
mit Fachkräftebedarf zeigte, zeichnen sich diese Betriebe u.a. dadurch aus, dass sie den attraktiven Arbeitsbedingungen als Strategie zur Fachkräftesicherung eine höhere Bedeutung beimessen (Wagner/Larsen, 2012).

### **Kleinere Betriebe haben Probleme bei Besetzung von Ausbildungsplätzen**

Besonders große Probleme, Auszubildende zu finden, hatten erneut die Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten. In den Kleinstbetrieben blieb etwas mehr als jede fünfte Stelle unbesetzt, in den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten lag die Besetzungsquote bei etwa 86 Prozent. Mittlere und große Betriebe konnten dagegen für deutlich über 90 Prozent ihrer Ausbildungsplätze geeignete Bewerber finden.

Zurückführen kann man dies möglicherweise auf die häufig attraktiven Ausbildungsbedingungen, die größere Betriebe in der Regel bieten können, wobei die Ausstattung der Arbeitsplätze und die Betreuung ebenso von Belang sind wie spätere Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten.

**Abb. 8: Anteil besetzter an den angebotenen Ausbildungsplätzen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößen 2011, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

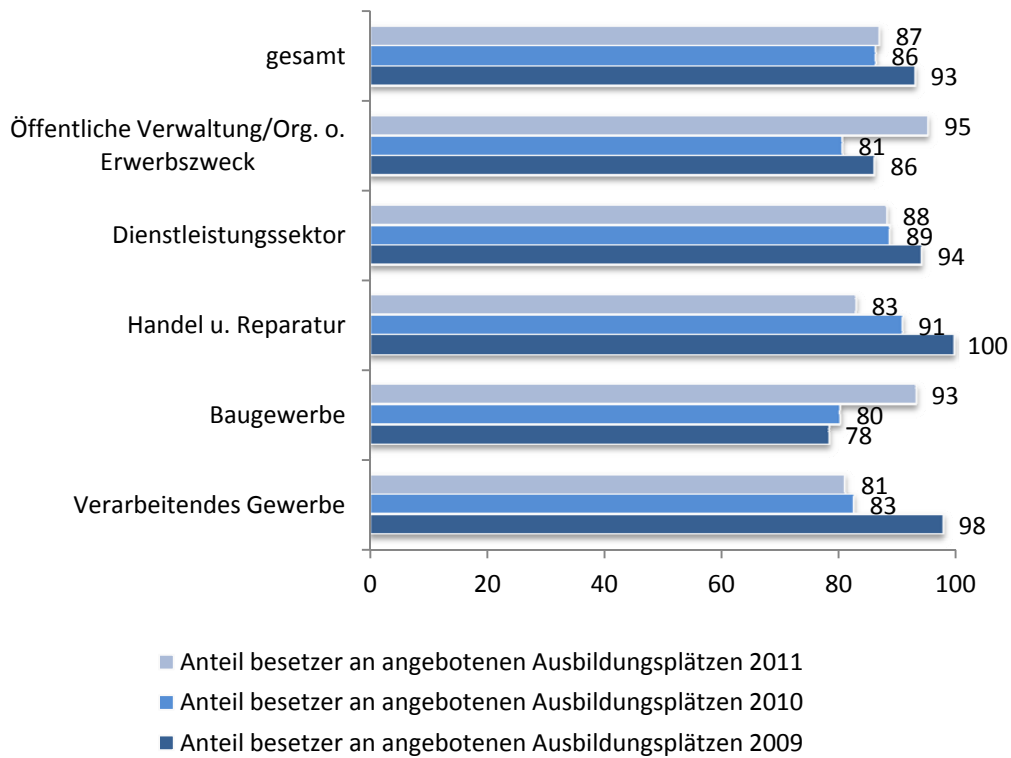
### **Viele unbesetzte Plätze in Handel und im Verarbeitenden Gewerbe**

Zwischen den Sektoren zeichnen sich für das Jahr 2011 recht deutlich Unterschiede in Bezug auf die Besetzungsquoten ab. Besonders hoch lagen diese im Bausektor sowie im Öffentlichen Sektor. Die größten Besetzungsprobleme wiesen hingegen das Verarbeitende Gewerbe und der Sektor Handel/Reparatur auf.

Bemerkenswert sind darüber hinaus die zum Teil deutlichen Unterschiede in den vergangenen drei Jahren. Während bspw. 2009 im Verarbeitenden Gewerbe noch

nahezu alle Ausbildungsstellen besetzt werden konnten, lag dieser Anteil 2011 nur noch knapp über 80 Prozent; ein ähnlicher Verlauf zeichnete sich im Sektor Handel/Reparatur ab. Dagegen erhöhte sich im Baugewerbe die Besetzungsquote deutlich, ebenso wie im Öffentlichen Sektor. (Aufgrund der geänderten Systematik der Wirtschaftszweige (WZ 2008) ist ein Vergleich mit den Jahren vor 2009 nach Wirtschaftszweigen nicht möglich.)

**Abb. 9: Anteil der besetzten an den angebotenen Ausbildungsplätzen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen 2009 - 2011, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 - 2011

In der vorausgegangenen Fachkräftestudie konnte gezeigt werden, dass vor allem das Produzierende Gewerbe und ganz besonders der Bausektor einen hohen Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren erwartet. Deutlich niedriger lag der Fachkräftebedarf in den dienstleistungsorientierten Wirtschaftszweigen (vgl. Wagner/Larsen 2012).

Die vertiefte Auswertung des Ausbildungsverhaltens liefert jedoch keine konsistenten Anhaltspunkte für einen Zusammenhang zwischen dem Fachkräftebedarf und den unbesetzten Ausbildungsstellen.

Während das Baugewerbe recht wenige unbesetzte Ausbildungsstellen zu verzeichnen hatte, lag dieser Anteil im Verarbeitenden Gewerbe deutlich höher. Ebenso deutlich unterscheiden sich die unbesetzten Ausbildungsstellen zwischen den Sektoren Handel, Dienstleistungen und Öffentliche Verwaltung, obwohl in den nächsten zwei Jahren ein ähnlich hoher Anteil einen Fachkräftebedarf prognostiziert. Mit anderen Worten: In einigen Sektoren, die aktuell viele Fachkräfte suchen, werden ausreichend Auszubildende gewonnen, in anderen wiederum nicht.



## Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen

Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse variiert von Jahr zu Jahr. Sie ist zudem nicht unmittelbar aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ableitbar, da die Dauer der Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegen kann; hinzu kommen noch die vorzeitigen Vertragslösungen (Ausbildungsabbrüche) sowie nicht bestandene Ab-

schlussprüfungen. Die Zahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, ist demnach sowohl ein Indikator für den Ausbildungsmarkt im Zeitverlauf, als auch für die Ausbildungsleistung von Betrieben und Berufsschulen. Zudem gibt sie Aufschluss über die Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt in der Folge zusätzlich zur Verfügung stehen.

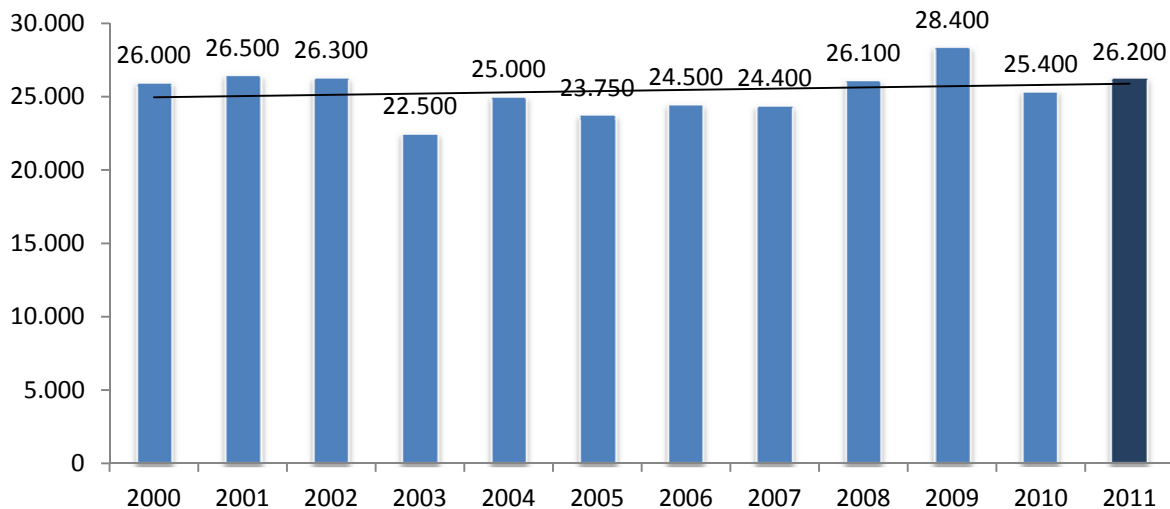
### Zahl der Abschlüsse bewegt sich auf einem durchschnittlichen Niveau

Deren Zahl war im ersten Halbjahr 2011 etwa durchschnittlich: In ganz Rheinland-Pfalz haben hochgerechnet etwa 26.200 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet, was einen leichten Anstieg gegenüber dem Vorjahr darstellt. Im langjährigen Vergleich sind keine gravierenden Veränderungen festzustellen. Im Jahr 2000 lag die Zahl der erfolgreichen Abgänge etwa genauso hoch wie 2011. Die höchste Zahl

an Ausbildungsabschlüssen konnte im Jahr 2009 mit über 28.000 erzielt werden.

Von allen erfolgreichen Absolventen waren rund 11.900 weiblich, was einem Anteil von 45,4 Prozent entspricht. Wenn man berücksichtigt, dass unter allen Auszubildenden der Frauenanteil ebenfalls rund 45,1 Prozent betrug, zeigt dies, dass die weiblichen Auszubildenden etwa durchschnittlich häufig ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen.

**Abb. 10: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Rheinland-Pfalz 2000 - 2011, hochgerechnete absolute Zahlen (gerundet)**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2011

### Übernahmequote weiterhin auf einem hohen Niveau

Als letzter Indikator des betrieblichen Ausbildungsverhaltens wurde die Übernahme von Ausbildungsabsolventen untersucht. Die Übernahmbereitschaft der Betriebe kann von deren wirtschaftlicher Lage und dem aktuellen Arbeitskräftebedarf bestimmt werden. Zudem ist zu beachten, dass einige Betriebe grundsätzlich über Bedarf ausbilden, um einen Beitrag zur generellen Fachkräfteversorgung zu leisten, ohne eine spätere Übernahme zu intendieren.

Die Übernahmequote, d.h. der Anteil der Übernommenen an allen Absolventen, unterlag daher in der Vergangenheit recht großen Schwankungen. Im Jahr 2002 wurden noch über 60 Prozent aller Absolventen übernommen, 2005 dagegen nur 45 Prozent. Bis 2010 steig dieser Anteil

wieder auf 63 Prozent und erreicht damit seinen Höhepunkt.

Zwei Faktoren lassen für 2011 eine höhere Übernahmbereitschaft der Betriebe erwarten: die günstigere konjunkturelle Lage sowie die eingangs formulierte Erkenntnis, dass eigene Ausbildungsabsolventen einen Schlüssel zur zukünftigen Fachkräftesicherung liefern.

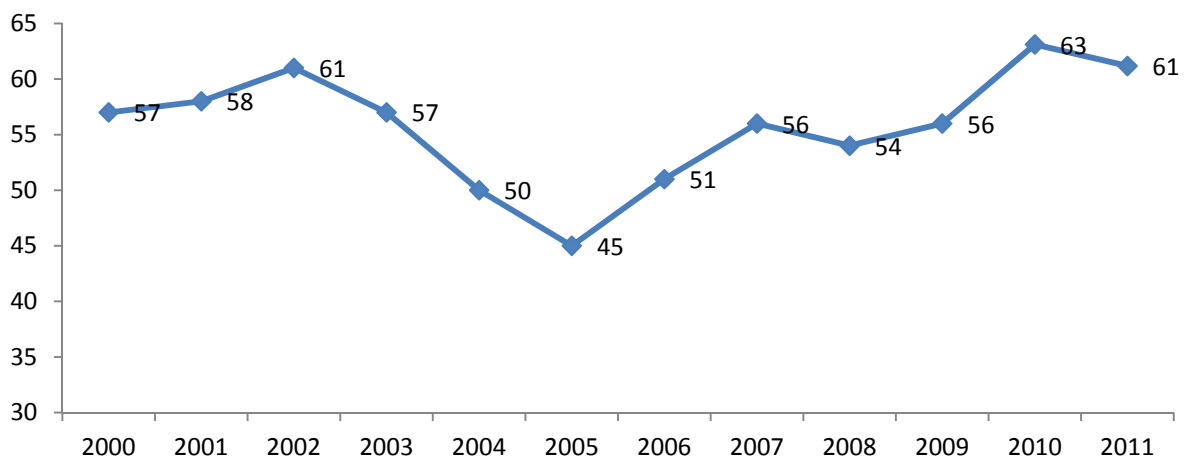
Die Zahlen des IAB-Betriebspanels bestätigen diese Annahme jedoch nicht ganz: Insgesamt wurden 2011 von den ca. 26.200 Personen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen, hochgerechnet etwa 15.700 nach ihrer Ausbildung in den Betrieb übernommen. Dies entspricht einer Übernahmequote von 61 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um 2 Prozentpunkte. Allerdings

lag die Übernahmequote damit immer noch auf ihrem zweithöchsten Niveau.

Damit waren die Chancen für junge Menschen 2011 noch sehr gut, nach einer erfolgreichen Ausbildung im eigenen Betrieb weiterbeschäftigt zu werden. Anders als bei den erfolgreichen Abschlüssen sind bei den Übernahmen Frauen deutlich un-

terrepräsentiert: Die Übernahmequote bei den weiblichen Absolventen lag bei 55 Prozent. Hierbei ist anzumerken, dass die Gründe für eine Nicht-Übernahme auch bei den Jugendlichen selbst liegen können, die z.B. den Betrieb wechseln möchten.

**Abb. 11: Übernahmequoten in Rheinland-Pfalz 2000 - 2011, Angaben in Prozent**



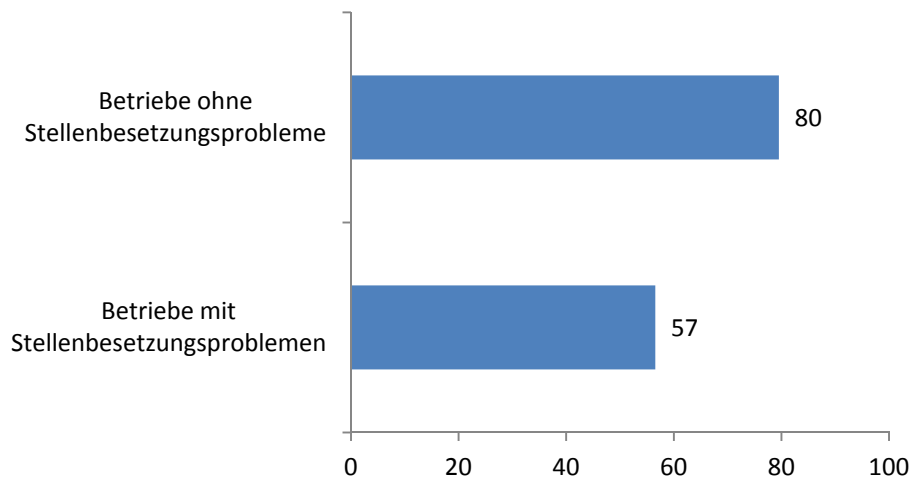
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2011

**Übernahmequote von Auszubildenden in Betrieben ohne Stellenbesetzungsprobleme von Fachkräften deutlich höher**

Auch bezüglich der Übernahmequote von Auszubildenden mit einem erfolgreichen Abschluss zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben mit und ohne Probleme bei der Besetzung von Fachkräftenstellen. Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme weisen mit 80 Prozent eine deutlich höhere Übernahmequote auf als die Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen (57 Prozent). Eine höhere Übernahmequote ist eine Möglichkeit den Fachkräftebedarf zu decken. Da der

häufigste Grund für die Nicht-Übernahme von Auszubildenden bei den Auszubildenden selber zu finden sind (40 Prozent der Auszubildenden hatten 2010 andere Pläne, vgl. Wagner/Faik/Schmid 2011, S.132) haben die Betriebe durch die Schaffung entsprechender Bedingungen, Steigerung der Attraktivität sowie Entwicklungsperspektiven einen nicht zu unterschätzenden Einfluss darauf, die Auszubildenden im Betrieb zu halten.

**Abb. 12: Übernahmequote von Auszubildenden in Rheinland-Pfalz von Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsprobleme 2011, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die erfolgreichen Abschlüsse relativ stabil entwickelt haben, die Übernahmequoten in den letzten 11 Jahren dagegen größeren Schwankungen unterlagen. Ein eindeutiger Trend ist auch hier

nicht zu beobachten – es existieren jedoch Anhaltspunkte für Veränderung im Ausbildungsverhalten, die den sich verändernden Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen scheinen.

## Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Einen noch höheren Stellenwert als die betriebliche Ausbildung hat bei der Fachkräftesicherung aus Sicht der Betriebe die Förderung der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Rund 69 Prozent und somit mehr als zwei Drittel der Betriebe, die Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten, setzen darauf. Weiterbildung wird damit als die bedeutsamste betriebliche Strategie zur Fachkräftesicherung erachtet (vgl. Wagner/Larsen 2012). Maßgeblich hierfür dürfte insbesondere sein, dass sich Weiterbildungsinhalte rascher, passgenauer und flexibler auf die betrieblichen Bedarfe abstimmen lassen als eine mehrjährige Ausbildung.

Im Folgenden wird nun der Frage nachgegangen, ob die hohe und steigende Be-

deutung, die die Weiterbildung aus Sicht der Betriebe hat, sich auch in einer Zunahme entsprechender betrieblicher Aktivitäten niederschlägt, wobei vor allem die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (wie viele Betriebe bilden weiter?) und die Weiterbildungsintensität (wie viele Beschäftigte werden weitergebildet?) als Indikatoren dienen. Zudem untersuchen wir noch, welche Formen von Weiterbildung zum Einsatz kommen und welche Entwicklung hierbei zu beobachten ist, wobei sowohl formale (bspw. Kurse, Seminare oder Lehrgänge) als auch informelle Weiterbildungsangebote (bspw. selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz) erfasst werden.

### Massiver Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Rheinland-Pfalz im Jahr 2011

Bereits in den Auswertungen des Betriebspanels der vergangenen Jahre konnte eine deutliche Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz beobachtet werden.

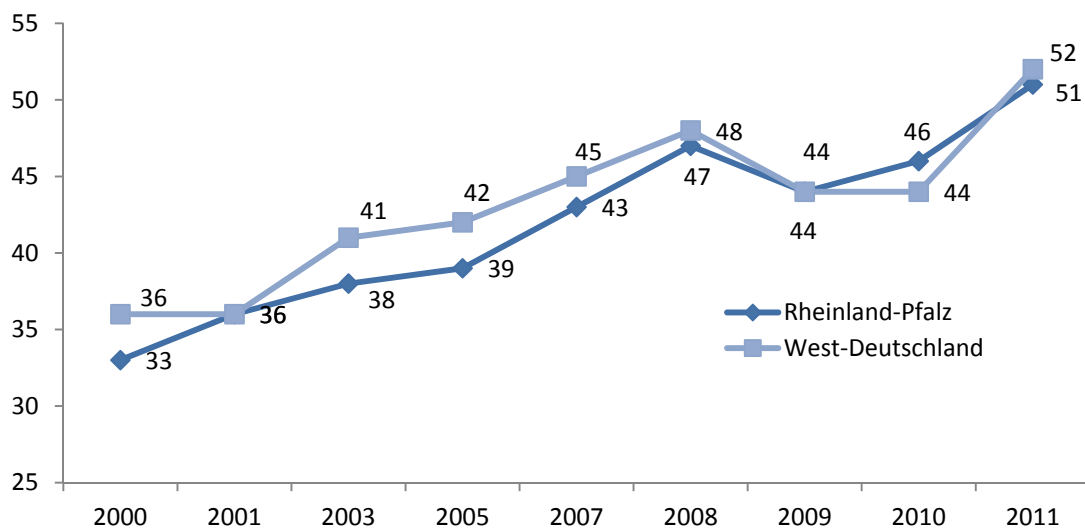
Dieser Trend erfuhr im vergangenen Jahr eine massive Verstärkung. Im 1. Halbjahr 2011 förderten rund 51 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetriebli-

cher Weiterbildung freistellten und/oder diese Maßnahmen finanzierten. Dies stellt eine Zunahme um 5 Prozentpunkte innerhalb des letzten Jahres dar; erstmals beteiligte sich somit die Mehrheit der rheinland-pfälzischen Betriebe (hochgerechnet knapp 51.800) an Weiterbildungsmaßnahmen. Legt man die Entwicklung seit Beginn des letzten Jahrzehnts zugrunde, ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Rheinland-Pfalz sogar um 18 Prozent-

punkte gestiegen; das Postulat des „lebenslangen Lernens“ findet demnach erstmals in einer Mehrheit der rheinland-pfälzischen Betriebe seine Entsprechung. Diese „betriebliche Weiterbildungsquote“ liegt in Rheinland-Pfalz und Westdeutsch-

land auf einem ähnlichen Niveau; auch in Westdeutschland ist ein deutlicher Anstieg weiterbildender Betriebe in den letzten 11 Jahren zu beobachten sowie eine vergleichbare Entwicklung.

**Abb. 13: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2000 - 2011, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2011

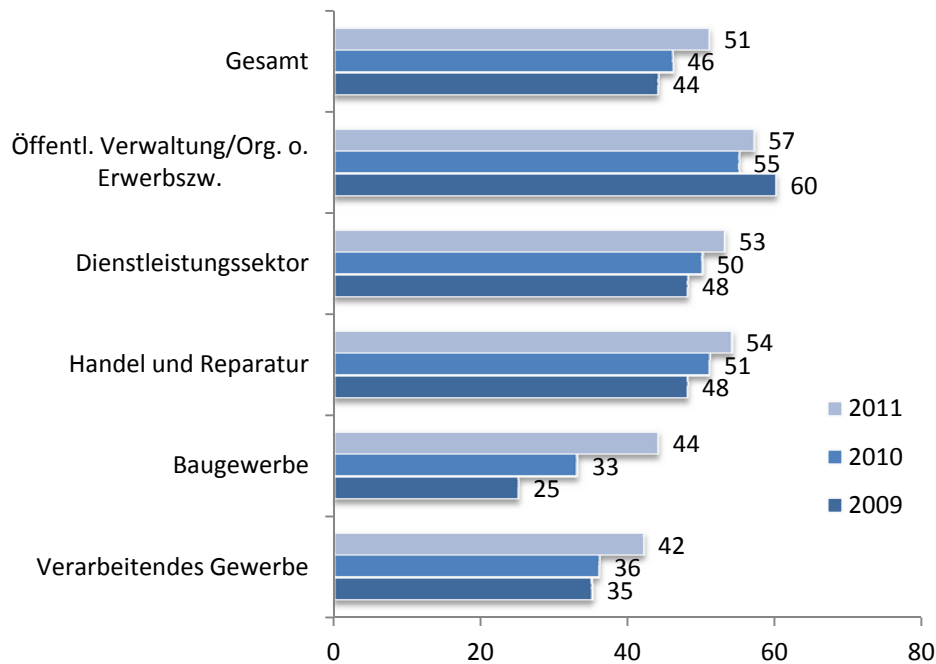
### Öffentliche Verwaltung hat höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben

Wie oben bereits beschrieben, unterscheiden sich die einzelnen Wirtschaftszweige recht deutlich hinsichtlich der von ihnen präferierten Strategie zur Fachkräftesicherung. Während in der Produktion (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) stärker auf betriebliche Ausbildung gesetzt wird, halten im Dienstleistungsbereich sowie der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich viele Betriebe Weiterbildung für die am besten geeignete Maßnahme. Dies legt die Vermutung nahe, dass dort auch die

tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung entsprechend hoch ist.

Die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen dies: Im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbscharakter finden sich die meisten weiterbildenden Betriebe. Aber auch im Dienstleistungssektor sowie im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur führen deutlich über die Hälfte der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durch.

**Abb. 14: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz 2009 - 2011, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 - 2011

Erwartungsgemäß liegt wiederum im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe der Anteil der weiterbildenden Betriebe unter dem Durchschnitt. Allerdings sind auch dort deutliche Zuwächse zu verzeichnen; so stieg der Anteil der weiterbildenden Baubetriebe binnen Jahresfrist um

11 Prozentpunkte, im Vergleich zu 2009 sogar um 19 Prozentpunkte. Dies könnte – neben konjunkturellen Gründen – auch auf der sich festigenden Erkenntnis beruhen, dass Engpässe auch mit Weiterbildung behoben werden können.

### Betriebliche Weiterbildungsintensität

Die Anzahl der weiterbildenden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann eine Zunahme des Anteils an fördernden Betrieben trotzdem mit einem Rückgang an

Arbeitskräften, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, einhergehen, wenn z.B. aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten die Betriebe bei der Auswahl der Weiterbildungsbeteiligten stren-

gere Maßstäbe anlegen. Um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren, ist es daher wichtig, die Be-

schäftigten in die Betrachtung mit einzu-  
beziehen.

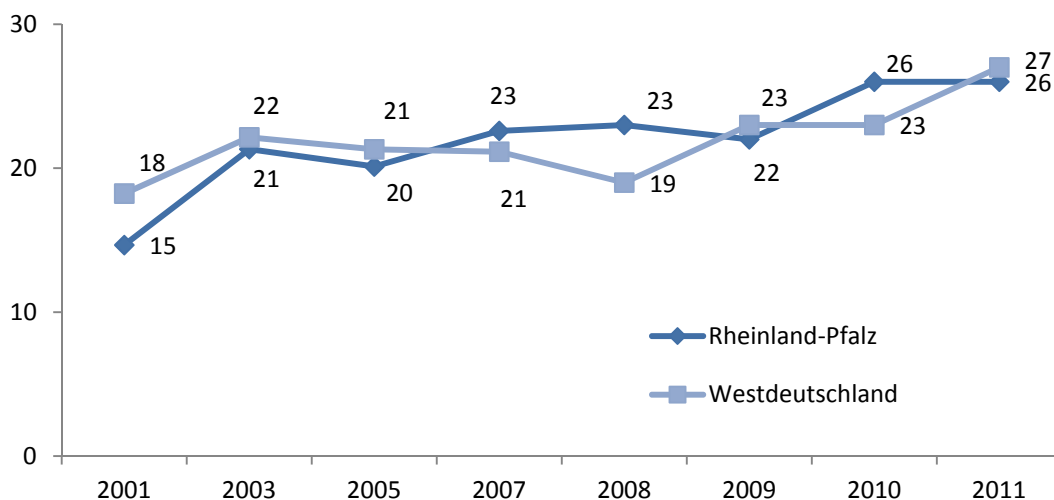
**Anteil geförderter Beschäftigter in Weiterbildung stagnierte auf einem hohen Niveau**

Bei dem Anteil der geförderten Beschäftigten war 1. Halbjahr 2011 eine Stagnation im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen: Hochgerechnet wurden ca. 421.000 Beschäftigte durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht einer Weiterbildungsquote von 26 Prozent. Das bedeutet zwar eine Stagna-

tion gegenüber dem Vorjahr, dennoch ist es die höchste Weiterbildungsquote seit Beginn der Panelbeobachtung in Rheinland-Pfalz vor 11 Jahren.

Die Weiterbildungsquote unter den beschäftigten Frauen liegt mit ebenfalls 26 Prozent im Durchschnitt.

**Abb. 15: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2000 - 2011, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2011

**Höchster Anteil an geförderten Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung**

Auch die Anteile der geförderten Beschäftigten variieren erwartungsgemäß zwischen den Wirtschaftszweigen. Der höchste Anteil an geförderten Beschäftigten findet sich im Sektor Öffentliche Verwal-

tung/Organisationen ohne Erwerbscharakter, wo mehr als drei von zehn Beschäftigten im ersten Halbjahr 2011 gefördert wurden. Im Dienstleistungssektor sowie im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur lag der



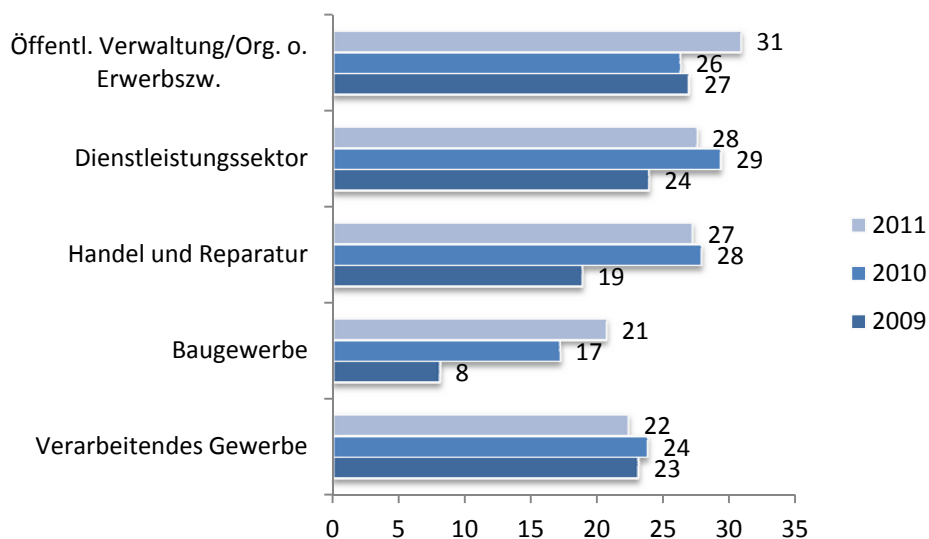
Anteil der geförderten Beschäftigten mit 28 bzw. 27 Prozent etwas niedriger.

Wenig überraschend ist hingegen, dass das Produzierende Gewerbe den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufweist. Knapp über 20 Prozent der Beschäftigten in Bau- und Verarbeitendem Gewerbe nahmen im ersten Halbjahr 2011 an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Erstaunlich ist dagegen der deutliche Zuwachs an geförderten Mitarbeitern im Baugewerbe. Der Anteil der Arbeitskräfte, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, erhöhte sich von 2009 von 8 Prozent auf 21 Prozent im Jahr 2011. Dies bedeutet einen Anstieg um 13 Prozentpunkte. Somit stieg nicht nur der Anteil der Betriebe in diesem Wirtschaftszweig, der Weiterbildung fördert deutlich an, sondern

ebenso stark der Anteil der Geförderten. Folglich ist in dem Sektor, der am häufigsten einen Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren erwartet auch die größte Steigerung der Weiterbildungsintensität festzustellen.

Stellt man die Betriebe, die der Weiterbildung eine hohe Bedeutung als Strategie zur Fachkräftesicherung beimessen nach Sektoren differenziert die Weiterbildungsintensität gegenüber, so zeigt sich beim Verarbeitenden Gewerbe die größte Diskrepanz. Mit knapp 50 Prozent gab ein durchschnittlicher Anteil der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes an, dass Weiterbildung eine hohe Bedeutung hat, der Anteil der geförderten Mitarbeiter lag in diesem Sektor jedoch deutlich unter dem Durchschnitt.

**Abb. 16: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz 2009 - 2011, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 - 2011

**Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme weisen höhere Weiterbildungsquote auf**

Bei der Betrachtung der Betriebe mit Fachkräftebedarf zeigte sich – wie zu erwarten – eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquote. Dabei unterscheiden sich die beiden Typen von Betrieben mit Fachkräftebedarf. In den Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen (Typ 1) lag die Weiterbildungsquote mit 28 Prozent

nur leicht über dem Durchschnitt (26 Prozent); die Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme (Typ 2) bildeten dagegen mit 31 Prozent einen deutlich höheren Anteil an Mitarbeitern weiter. Somit zeigt sich auch hier eine weitere Begründung für die geringeren Stellenbesetzungsprobleme dieser Betriebe.

**Art der betrieblichen Weiterbildung**

Neben der Struktur der weiterbildenden Betriebe und Beschäftigten wird auch die Art der Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Für die Weiterbildungsakteure ist dies von Interesse, um ausreichend Weiterbil-

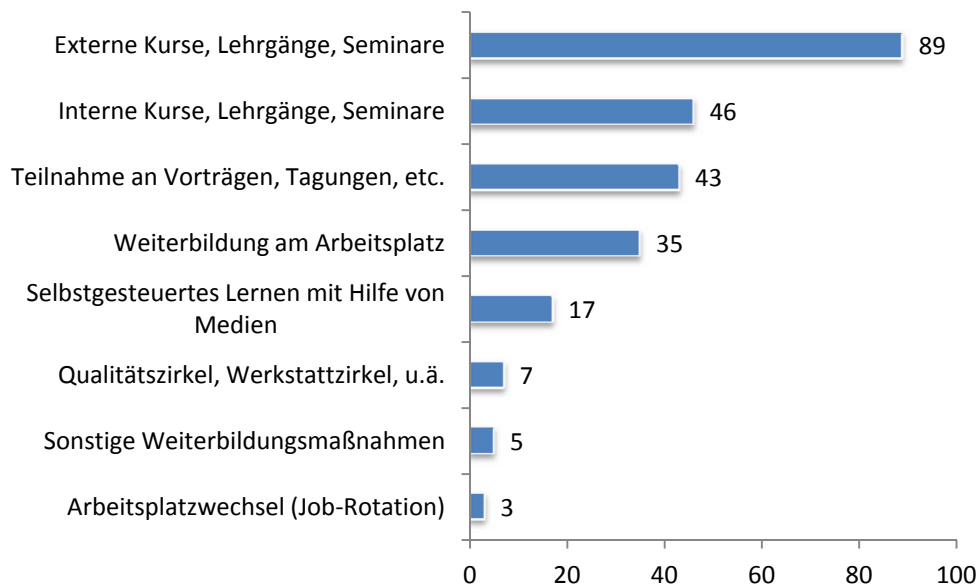
dung in der gewünschten Art anbieten zu können, zudem ermöglicht dies Aufschlüsse über die betrieblichen Präferenzen und die Bedarfe nach Anpassungsqualifikation sowie deren Entwicklung.

**Externe Kurse sind weiterhin die häufigste Art der Weiterbildung**

Im ersten Halbjahr 2011 stellten 89 Prozent der weiterbildenden Betriebe Beschäftigte für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. finanzierten sie ganz oder teilweise. Alle anderen Weiterbildungsarten waren deutlich weniger verbreitet: Knapp die Hälfte der Betriebe förderte interne Kurse, Lehrgänge und Seminare. Weiterhin hohe Bedeutung hatten

die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messerveranstaltungen u. ä. (43 Prozent) sowie die Weiterbildung am Arbeitsplatz (35 Prozent). Eine gewisse Bedeutung hatte auch das selbstgesteuerte Lernen am Arbeitsplatz; sonstige Weiterbildungsformen wie Arbeitsplatzwechsel (Jobrotation) oder Qualitäts- und Werkstattzirkel wurden nur selten genannt.

**Abb. 17: Art der geförderten Maßnahmen in Rheinland-Pfalz 2011, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

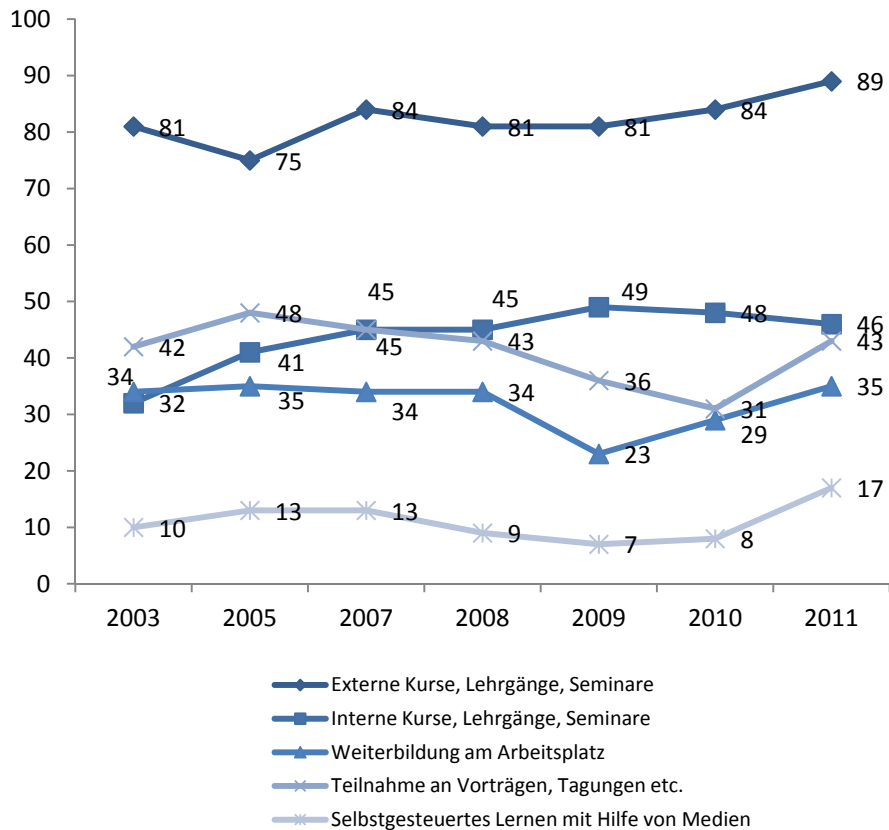
### Flexible Weiterbildungsformen gewinnen an Bedeutung

Interessant ist, neben der reinen Verbreitung der einzelnen Weiterbildungsarten, ein Blick auf deren Entwicklung. Hierbei zeigt sich, dass die Teilnahme an externen Kursen und Seminaren zwar gewissen Schwankungen unterlag, insgesamt aber in den letzten Jahren eine kontinuierlich leicht ansteigende Tendenz aufweist.

Bei den anderen häufig genutzten Weiterbildungsarten ist keine so klare Entwicklung erkennbar. Bei den internen Lehrgängen und Seminaren zeigte sich nach

einer deutlichen Zunahme bis 2009 seitdem wieder eine rückläufige Inanspruchnahme. Bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz, dem selbstgesteuerten Lernen mit Hilfe von Medien sowie der Teilnahme an Vorträgen waren nach zum Teil deutlichen Rückgängen bis 2009 bzw. 2010 im letzten Jahr wieder nennenswerte Anstiege zu verzeichnen. Ob sich diese Zunahme bei den flexiblen Formen der Weiterbildung fortsetzt, bleibt abzuwarten.

**Abb. 18: Art der geförderten Maßnahmen in Rheinland-Pfalz 2003 - 2011, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2011

### Unterschiede zwischen den Branchen in Bezug auf betriebliche Qualifizierung

Zusammenfassend wird im Folgenden ein Überblick über die betriebliche Qualifizierung nach Branchen gegeben. Dabei werden noch einmal die unterschiedlichen Schwerpunkte der betrieblichen Qualifizierung sichtbar. Während Betriebe des Produzierenden Gewerbes stärker auf Ausbildung setzen, liegt der Schwerpunkt der dienstleistungsorientierten Betriebe eher auf der Weiterbildung. Dennoch zeigen sich bei der Weiterbildung deutlich geringere Differenzen zwischen den beiden Bereichen Produzierendes Gewerbe und dienstleistungsorientierte Betriebe. Der

Anteil der weiterbildenden Betriebe variierte zwischen 42 Prozent im Baugewerbe und 57 Prozent im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Bei der Ausbildung waren die Unterschiede viel größer. Während im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bausektor der Anteil an ausbildenden Betrieben deutlich über 50 Prozent lag, betrug er im Dienstleistungssektor nur 28 Prozent und in der Öffentlichen Verwaltung sogar nur 21 Prozent. Diese großen Unterschiede spiegeln sich auch in der Ausbildungsquote wider, die im Bausektor bei knapp

11 Prozent, im Öffentlichen Sektor dagegen nur bei rund 2 Prozent lag. In Bezug auf die Übernahmequote übertraf das Verarbeitende Gewerbe ebenfalls die dienstleistungsorientierten Sektoren.

Lediglich bei dem Anteil der besetzten an den angebotenen Ausbildungsplätzen unterscheiden sich weniger die beiden gro-

ßen Wirtschaftsbereiche als vielmehr die einzelnen Wirtschaftszweige. Hier konnte das Baugewerbe den höchsten Anteil an besetzten Ausbildungsplätzen aufweisen, das Verarbeitende Gewerbe sowie der Wirtschaftszweig Handel/Reparatur hatten dagegen überdurchschnittlich große Besetzungsprobleme.

**Tab. 1: Unterschiede zwischen den Branchen bezüglich der betrieblichen Qualifizierung**

	Verarbeiten- des Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel/ Reparatur	Dienst- leistungs- sektor	Öffentlicher Sektor
<b>Ausbildung</b>					
Anteil ausbildender Betriebe	56 %	58 %	47 %	28 %	21 %
Anteil der Betriebe, der trotz Berechtigung nicht ausbildet	31 %	22 %	25 %	24 %	17 %
Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten)	5,3 %	10,9 %	7,7 %	6,0 %	2,2 %
Anteil besetzter Ausbildungsplätze	81 %	93 %	83 %	88 %	87 %
Übernahmequote von Auszubildenden*	66 %		59 %		
<b>Weiterbildung</b>					
Anteil weiterbildender Betriebe	42 %	44 %	54 %	53 %	57 %
Anteil durch Weiterbildung geförderter Mitarbeiter	22 %	21 %	27 %	28 %	31 %

\* Aufgrund der Fallzahlen können nur Angaben zu den zusammengefassten Sektoren Produzierendes Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) sowie Dienstleistungsbetriebe (Dienstleistungssektor, Handel/Reparatur, Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck) gemacht werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

**Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen**

Die Gegenüberstellung der beiden Typen von Betrieben mit Fachkräftebedarf bezüglich der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten

offenbart, dass es einige bemerkenswerte Unterschiede gibt, die zumindest zum Teil erklären, warum die einen Betriebe keine

Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte aufweisen.

Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme weisen nicht nur eine überdurchschnittliche Ausbildungsbeteiligung auf, bei ihnen liegt auch der Anteil der Betriebe mit einem ungenutzten Ausbildungspotenzial (Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden) mit 17 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt. Darüber hinaus zeichnen sie sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an besetzten Ausbildungsplätzen aus, was auf eine überdurchschnittliche Attraktivität der Betriebe schließen lässt. Bemerkenswert ist vor allem, dass es diesen Betrieben gelingt,

eine sehr hohe Übernahmequote zu erzielen und somit die Auszubildenden nach der Ausbildung zu halten. Auf diese Weise ist es diesen Betrieben möglich, auf ihre eigenen Anforderungen ausgerichtete Fachkräfte „heranzubilden“.

Auf die Mehrheit der Weiterbildungsaspekte ist bereits im Report zum Thema Fachkräftebedarf eingegangen worden. In diesem Report wurde die zusätzliche Erkenntnis gewonnen, dass sich die Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme noch durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an weitergebildeten Mitarbeitern auszeichnen.

**Tab. 2: Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Stellenbesetzungsproblemen**

	Alle Betriebe	Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen	Betriebe ohne Stellenbesetzungsprobleme
<b>Ausbildung</b>			
Anteil ausbildender Betriebe	38 %	56 %	57 %
Anteil der Betriebe, der trotz Berechtigung nicht ausbildet	25 %	23 %	17 %
Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten)	6,2 %	6,2 %	6,5 %
Anteil besetzter Ausbildungsplätze	88 %	88 %	94 %
Übernahmequote von Auszubildenden	61 %	57 %	80 %
<b>Weiterbildung</b>			
Anteil weiterbildender Betriebe	51 %	69 %	75 %
Anteil durch Weiterbildung geförderter Mitarbeiter	26 %	28 %	31 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

## Zusammenfassung

Die betriebliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung besitzen gleichermaßen eine Schlüsselfunktion bei der Rekrutierung und Sicherung des Fachkräftebestands. Während die Ausbildung ein breites Grundlagenwissen vermittelt, dient die betriebliche Weiterbildung v.a. der spezifischen Anpassungs- und Höherqualifizierung, so dass beide Bereiche komplementär funktionieren. Dies bedeutet allerdings nicht, dass ihre Nutzung auch parallel verläuft; beide Instrumente zeigen in den letzten 11 Jahren eine sehr unterschiedliche Entwicklung.

Die Verbreitung der betrieblichen Ausbildung war im vergangenen Jahrzehnt strukturell immer recht ähnlich, unterbrochen von kleineren, unter Umständen konjunkturbedingten Ausschlägen. Allerdings erhöhte sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in den letzten Jahren leicht. Bei der Ausbildungsintensität waren etwas deutlichere Schwankungen zu verzeichnen. Vor allem in den letzten zwei Jahren verzeichnete die Ausbildungsquote einen deutlichen Rückgang, was vor allem auf eine leicht rückläufige Zahl an Auszubildenden und die gestiegene Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurückzuführen ist. Dennoch lag die Ausbildungsquote in Rheinland-Pfalz weiterhin deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt.

Besonders große Probleme Ausbildungsstellen zu besetzen, hatten die kleineren Betriebe. Diese warten aber bereits heute

mit einer höheren Ausbildungsquote auf als die größeren Betriebe; die Probleme sind dort demnach erkannt, ein besonderer Bedarf an Unterstützung bleibt gleichwohl bestehen.

Insgesamt gibt es bei der Mehrheit der Betriebe keine eindeutigen Anzeichen für eine strategische Nutzung der zeit- und kostenintensiven betrieblichen Ausbildung als Instrument der Fachkräftesicherung.

Ein ganz anderes Bild bietet sich bei der betrieblichen Weiterbildung. Hier ist ein klarer Aufwärtstrend bei der Beteiligung zu beobachten; mittlerweile unterstützt eine Mehrheit der rheinland-pfälzischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen. Bei der Weiterbildungsintensität ist zwar im Vergleich zum Vorjahr eine Stagnation festzustellen, längerfristig zeigt sich jedoch auch hier ein deutlicher Anstieg.

Ein genauer Blick auf die präferierte Art der Weiterbildung liefert kein einheitliches Bild. Während die „traditionellen“ externen Kurse und Lehrgänge eine langsame und stetige Aufwärtsentwicklung verzeichnen, waren bei den flexiblen Formen: selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie Teilnahme an Vorträgen, Tagungen etc. nach zum Teil deutlichen Rückgängen wieder bedeutende Anstiege zu verzeichnen.

Bei der Betrachtung der Aus- und Weiterbildung als komplementäre Qualifizierungsstrategien nach Branchen zeigen sich einige nennenswerte Unterschiede:

Während die dienstleistungsorientierten Betriebe ihren Schwerpunkt auf die Weiterbildung legen, setzen Betriebe des Produzierenden Gewerbes deutlich stärker auf Ausbildung. Dabei ist vor allem das Baugewerbe hervorzuheben, das nicht nur den höchsten Anteil an ausbildenden Betrieben aufweist, sondern auch die höchste Ausbildungsquote sowie den höchsten Anteil an besetzten Ausbildungsplätzen. Das Verarbeitende Gewerbe zeichnet sich trotz des hohen Anteils an ausbildenden Betrieben vor allem durch einen hohen Anteil an Betrieben aus, die trotz Berechtigung nicht ausbilden sowie durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an nicht besetzten Ausbildungsplätzen. Das Schlusslicht in Bezug auf die ausbildenden Betriebe sowie die Ausbildungsquote bildet hingegen der Öffentliche Sektor. Betriebe des Dienstleistungssektors inklusive Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck engagieren sich dagegen stärker im Bereich der Weiterbildung als Betriebe des Produzierenden Gewerbes. Hier zeichnet sich der Öffentliche Sektor durch den höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben sowie den höchsten Anteil an weitergebildeten Beschäftigten aus. Aber auch in diesem Be-

reich kommt dem Baugewerbe ein besonderes Augenmerk zu: Der Anteil der weiterbildenden Betriebe sowie der Anteil der weitergebildeten Mitarbeiter erhöhte sich in den vergangenen drei Jahren in diesem Sektor beachtlich.

Deutliche Unterschiede ergeben sich auch zwischen den Betrieben mit Fachkräftebedarf und der Gesamtheit der Betriebe dahingehend, dass sich Betriebe mit Fachkräftebedarf durch ein weit überdurchschnittliches Aus- und Weiterbildungsengagement auszeichnen. Im Gegensatz zu allen Betrieben scheinen sie die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten strategisch zur Fachkräftesicherung einzusetzen. Beachtliche Differenzen zeigen sich auch zwischen den beiden Typen von Betrieben mit Fachkräftebedarf. Betriebe, die keine Besetzungsprobleme bei Fachkräftestellen erwarten, zeichnen sich dadurch aus, dass es ihnen wesentlich häufiger gelingt, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen sowie Auszubildende mit einer abgeschlossener Ausbildung im Betrieb zu halten. Offensichtlich verfügen sie über die erforderlichen internen Strukturen, Anreize sowie Attraktivität, um Auszubildende an ihren Betrieb zu binden.

### **Methodische Anmerkungen**

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung

GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Rheinland-Pfalz wurde eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass



seit der Befragungswelle 2000 die Entwicklung rheinland-pfälzischer Betriebskennzahlen untersucht und aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden können, was große Vorteile gegenüber reinen Querschnitterhebungen bietet.

Der Report zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhalten ist der dritte aus der Befragungswelle 2011. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 819 Betrieben in Rheinland-Pfalz. Die Ergebnisse wurden auf alle rheinland-pfälzischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Die Ausbildungsdaten des IAB-Betriebspanels sind nicht mit den Stichtagsdaten des BIBB vergleichbar. Zunächst stimmt der Erhebungszeitpunkt des IAB-Betriebspanels nicht mit dem Stichtag der BIBB-Daten (zum 30. September eines

Jahres) überein. Zudem umfasst Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel neben der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung auch schulische Berufsausbildung sowie Beamtenanwärter. Zudem ist auch die Definition von „Ausbildungsbetrieben“ im IAB-Betriebspanel eher weit gefasst, um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können. Sie umfasst alle Betriebe, die

- entweder Auszubildende in ihrem Personalbestand führen;
- oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten;
- oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten;
- oder dies noch bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres planen.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz.

## Literatur

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2012): Statistische Berichte. Allgemeinbildende Schulen im Schuljahr 2011/2012, Teil I: Schülerinnen und Schüler, Schulabgängerinnen und Schulabgänger, Bad Ems.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2012) (2): Duale Berufsausbildung: 28.800 neue Auszubildende, Pressemitteilung 63 vom 04.04.2012, unter: <http://www.statistik.rlp.de/aktuell-presse/pressemitteilungen/einzelansicht/archive/2012/-april/article/duale-berufsausbildung-28800-neue-auszubildende/?Fsize=-1&cHash=b13a21a709ea42c6ac5b0c80afe656e7>.

Wagner, B.; Faik, J.; Schmid, A. (2011): IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2010, Abschlussbericht.

Wagner, B.; Larsen, C. (2012): Fachkräftebedarf in rheinland-pfälzischen Betrieben 2011.