

Bericht zur Arbeitgeberbefragung „Qualifizierung und Teilqualifikation im Rheinischen Revier“

I. Einleitung und Methodik

Die vorliegende Analyse basiert auf einer im November 2025 durchgeföhrten Arbeitgeberbefragung im Rheinischen Revier, die den Status quo, den Bedarf und die Hemmnisse in Bezug auf Qualifizierung und Weiterbildung, insbesondere das Instrument der Teilqualifikation (TQ), untersucht.

Die Befragten repräsentieren vorrangig Branchen, die vom Strukturwandel besonders betroffen sind oder einen hohen Fachkräftebedarf aufweisen, darunter Dienstleistungen (IT, Verwaltung, Logistik), das Handwerk und das Gesundheitswesen/Pflege.

Die Untersuchung liefert wertvolle Einblicke, um die strategische Nutzung von flexiblen Weiterbildungsansätzen zu optimieren. Für die Befragung wurden 4.908 Arbeitgeber im Rheinischen Revier mit einer Mindestanzahl von fünf Beschäftigten per Email angeschrieben. Der Fragebogen wurde online zur Verfügung gestellt. Im Befragungszeitraum 04.11.-27.11.25 haben sich 106 Arbeitgeber beteiligt. Dies entspricht einer Beteiligungsquote von 2,16%.

II. Zentrale Befunde

1. Betroffenheit vom Strukturwandel

Mit rund 13% der Unternehmen, die sich mittelbar oder unmittelbar vom Strukturwandel betroffen sehen, zeigt sich ein bislang geringer bzw. als gering wahrgenommener Transformationsdruck auf die Unternehmen.

2. Finanzielle Anreize und Kompetenzbedarf

Die Möglichkeit der finanziellen Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen spielt für die Arbeitgeber im Rheinischen Revier eine sehr wichtige bis wichtige Rolle. Dies impliziert, dass die Kosten ein zentrales Kriterium für die Weiterbildungsentscheidung sind und Fördermittel unter der Voraussetzung eines einfachen Zugangs eine hohe Attraktivität besitzen.

Ein signikanter Befund ist der nachweisbare Qualifizierungsbedarf (hoher und moderater Bedarf = 38%) in jenem Segment, welches die Teilqualifikation (TQ) adressiert: Der Bedarf betrifft vorrangig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Kompetenzprofil zwischen angelernten Kräften und voll ausgebildeten Fachkräften liegt. Dies bestätigt die strategische Notwendigkeit, flexible Wege zur Nachqualifizierung zu schaffen.

2. Diskrepanz zwischen Bekanntheit und Anwendung der Teilqualifikation

Obwohl der Bedarf an flexiblen Qualifizierungen hoch ist, offenbart die Umfrage eine massive Lücke in der Anwendung des Instruments TQ. Insgesamt geben 28% der Befragten an, die Teilqualifikation entweder sehr gut oder grob zu kennen. Die niedrige Bekanntheit führt dazu, dass auch erst ein kleiner einstelliger Prozentsatz der Unternehmen TQ tatsächlich bereits genutzt oder konkret in Betracht gezogen hat (19% der Unternehmen, denen TQ bekannt ist).

Auf der anderen Seite geben 37% der befragten Unternehmen an, einen aktuell hohen bis moderaten Weiterbildungsbedarf im Unternehmen zu haben. Auf die Frage nach einem zukünftigen Qualifizierungsbedarf geben sogar 48% der Unternehmen an, einen solchen Bedarf zu haben.

Neben fehlende Information über das Angebot TQ lassen sich gewisse Umsetzungshürden vermuten, die eine Nutzung von TQ verhindern oder erschweren.

- | | |
|--|----|
| ● Ja, sehr gut bekannt | 11 |
| ● Ja, grob bekannt | 17 |
| ● Ich habe den Begriff schon einmal gehört | 23 |
| ● Nein, nicht bekannt | 50 |

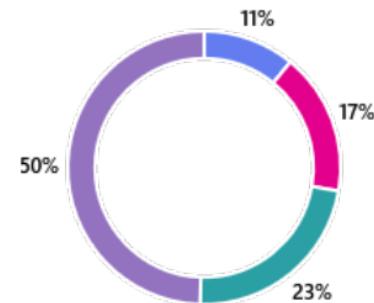


Abb. Befragungsergebnis zur Bekanntheit von Teilqualifikation als Instrument der beruflichen Bildung

III. Hindernisse und Gewünschte Rahmenbedingungen

Die Befragung identifiziert die größten praktischen und organisatorischen Hürden, die Unternehmen von der Qualifizierung abhalten, und formuliert im Gegenzug die idealen Merkmale von Weiterbildungsangeboten.

Die meistgenannten Gründe, warum Unternehmen Schwierigkeiten bei der Qualifizierung von Mitarbeitern haben, sind operativer Natur und zeigen die Notwendigkeit flexibler Formate:

1. Hoher Zeitaufwand / Fehlzeiten der Mitarbeiter/innen: Dies ist die größte Hürde und betont den Druck im Tagesgeschäft.
2. Hohe Kosten der Qualifizierung: Trotz verfügbarer Förderung bleiben die Gesamtkosten (inkl. Lohnkosten) ein Faktor.
3. Angebote passen nicht zu unseren spezifischen Bedarfen: Die wahrgenommene mangelnde Passgenauigkeit externer, generischer Kurse verhindert die Investition.

2. Gewünschte Merkmale für Weiterbildung

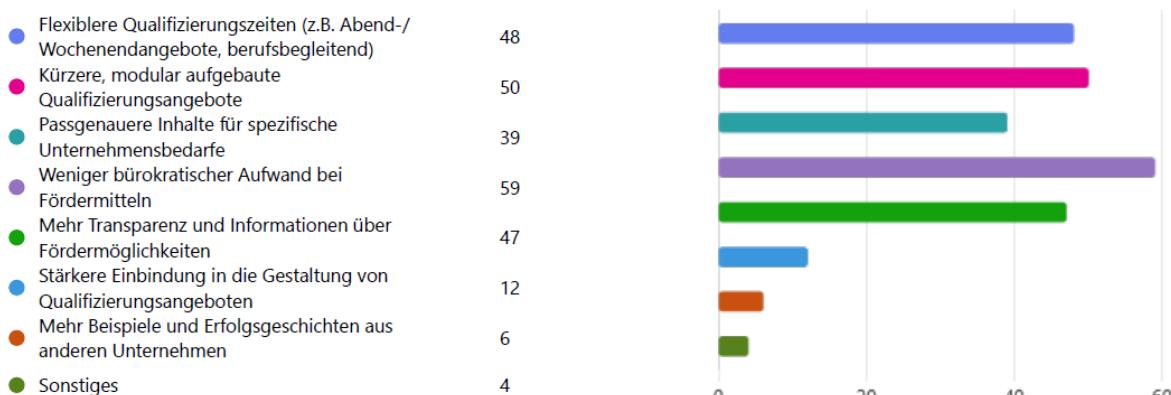


Abb. Befragungsergebnis zu den gewünschten Merkmalen (Mehrfachauswahl möglich)

Die Anforderungen der Arbeitgeber spiegeln die Stärken der Teilqualifikation wider, was die strategische Relevanz des Instruments nochmals unterstreicht. Die Unternehmen wünschen sich:

1. Kürzere, modular aufgebaute Qualifizierungsangebote: Dies ist der Top-Wunsch und entspricht grds. auch der Kerncharakteristik der TQ. Allerdings besteht auch hier ein erkennbarer Bedarf, TQ-Module noch kompakter durchzuführen.
2. Passgenauere Inhalte für spezifische Unternehmensbedarfe: Es wird eine stärkere Einflussnahme bei der Gestaltung der Lehrinhalte gefordert.
3. Weniger bürokratischer Aufwand bei Fördermitteln: Dies weist auf die Komplexität des Zugangs zu Förderungen hin, die trotz der Wichtigkeit der finanziellen Unterstützung als abschreckend empfunden wird.

IV. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Arbeitgeberbefragung belegt, dass die Teilqualifikation (TQ) mit ihren Merkmalen (Modularität bzw. variablem Umfang, Fokussierung) die ideale strukturelle Antwort auf die dringlichsten Qualifizierungsbedarfe und Hürden (Zeit, Fehlzeiten, mangelnde Passgenauigkeit) im Rheinischen Revier ist. Die ausbaufähige Bekanntheit ist der zentrale Handlungshebel für die Steigerung der Nutzung. Bei Arbeitgebern, denen das Instrument bekannt ist, deutet sich an, dass das Problem nicht die Attraktivität von Teilqualifikationen ist. Der als zu hoch empfundene bürokratische Aufwand bei der Fördermittelbeantragung scheint die größte Barriere für die tatsächliche Anwendung zu sein. Der Zeitfaktor in Bezug auf Antragsverfahren und Umfang der Module zeigt zudem einen grundsätzlichen Handlungsbedarf zur Förderlogik und den Konstruktionsprinzipien von Teilqualifikationen auf. Diese Aspekte sollten an die entsprechenden Stellen adressiert werden, um Bedarf und Angebot näher zusammenzubringen.

Um die Teilqualifikation im Rheinischen Revier stärker bei Arbeitgebern zu verankern, könnten Maßnahmen helfen, die einerseits die Bekanntheit des Angebots steigern (Öffentlichkeitsarbeit, Werbung auf Messen & Social Media) und andererseits Hilfestellung bei der Antragstellung bieten.

Perspektivisch bietet sich eine Durchführung dieser Befragung in weiteren Regionen an. Hieraus könnten sich zusätzliche Erkenntnisse ergeben, die bei der Akzeptanz und Nutzung von Teilqualifikationen helfen könnten.

Mit der Veröffentlichung dieses Berichts ist der erste Schritt für den Diskurs getan. In der Folge werden die Ergebnisse sowie die daraus abgeleiteten Vorschläge mit den Arbeitsmarktpartnern diskutiert und möglichst konkrete Handlungsansätze abgeleitet.

Ansprechpartner für Rückfragen

Bundesagentur für Arbeit

Timothy Fitschen

Projektleiter Rheinisches Revier

timothy.fitschen@arbeitsagentur.de