



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz

Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz 2003

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2003

Dipl. Soz. Susanne Dera

Prof. Dr. Alfons Schmid

September 2004



Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz 2003

Einleitung

Seit 1993 führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. Mittels der Beteiligung der Bundesländer konnte die Zahl der befragten Betriebe soweit aufgestockt werden, dass auch gesonderte Auswertungen auf Länderebene möglich sind. Die Unterstützung des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit ermöglicht seit 2000 eine derartige Auswertung auch für Rheinland-Pfalz.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Rheinland-Pfalz betraut. In Zusammenarbeit mit dem oben genannten Ministerium berichtet es in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.¹

Der vorliegende Report ist der vierte aus der Befragungswelle 2003 und untersucht die betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz.

Zunächst wird näher dargestellt, wie viele Betriebe in Rheinland-Pfalz über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, wie viele davon ausbilden und welche ungenutzten Potenziale in diesem Bereich bestehen. Dabei wird auch betrachtet, ob innerhalb der letzten Jahre diesbezüglich Veränderungen festzustellen waren. Neben der Zahl der Auszubildenden werden die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse sowie die betrieblichen Übernahmequoten der Absolventen untersucht. Zudem wird die Frage beantwortet, ob Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung nicht erfüllen, zum einen über die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung seit Mai 2003 unterrichtet sind und zum anderen daraufhin eine Ausbildungsberechtigung erwerben wollen. Weiterhin werden untersucht, ob ausbildende Betriebe auch häufiger Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen und einen höheren Arbeitskräftebedarf haben als solche, die nicht ausbilden. Grundsätzlich werden diese Daten auf branchenspezifische sowie betriebsgrößenabhängige Unterschiede hin ausgewertet.

Die Ausführungen basieren auf einer mündlichen Befragung von 810 Betrieben im Herbst 2003. Die Ergebnisse wurden auf alle Betriebe in Rheinland-Pfalz hochgerechnet und sind repräsentativ.

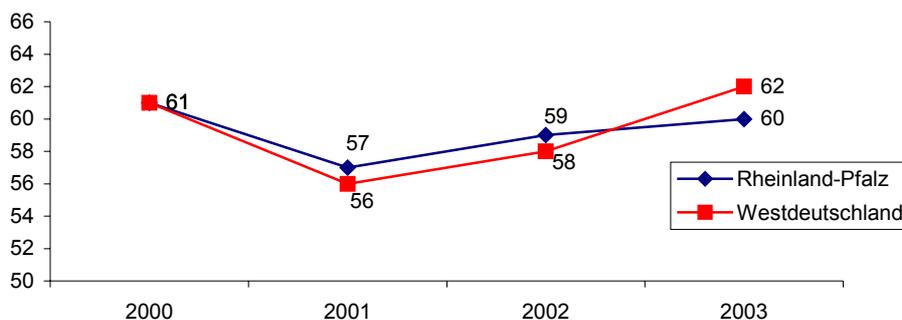
¹ Die bisher erschienenen Reports beschäftigen sich mit der Beschäftigungsdynamik, der Arbeitszeitflexibilität sowie dem Weiterbildungsverhalten rheinland-pfälzischer Betriebe und sind ebenso wie der aktuell vorliegende Report zusätzlich zur Printversion unter www.iwak-frankfurt.de zum Download bereitgestellt.

Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe im Vergleich zu den Vorjahren relativ konstant

Damit Betriebe ausbilden dürfen, müssen sie bestimmte gesetzliche Anforderungen erfüllen. Dazu gehören fachliche Ausbilder/innen sowie eine angemessene Ausbildungsstätte. Zum Befragungszeitraum verfügten in Rheinland-Pfalz etwa 58% der Betriebe selbst über eine Ausbildungsbe-
rechtigung. Hinzu kommen rund 3%, die im Verbund mit anderen Betrieben oder Einrichtungen ausbilden können. D.h. ca. 40% der Unternehmen dürfen nicht aus-

bilden. Das entspricht in etwa der anteiligen Verteilung in Westdeutschland. Über die Jahre hinweg hat sich der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsbe-
rechtigung nur gering verändert. Nach einem Absinken der Betriebe mit Ausbildungsbe-
rechtigungen sowohl in Rheinland-Pfalz als auch Westdeutschland, stieg der Anteil der ausbildungsberechtigten Unternehmen bis zum Jahr 2003 kontinuierlich wieder bis auf das Ausgangsniveau im Jahr 2000 an.

Betriebe mit Ausbildungsbe-
rechtigung, Angaben in Prozent an
allen Betrieben

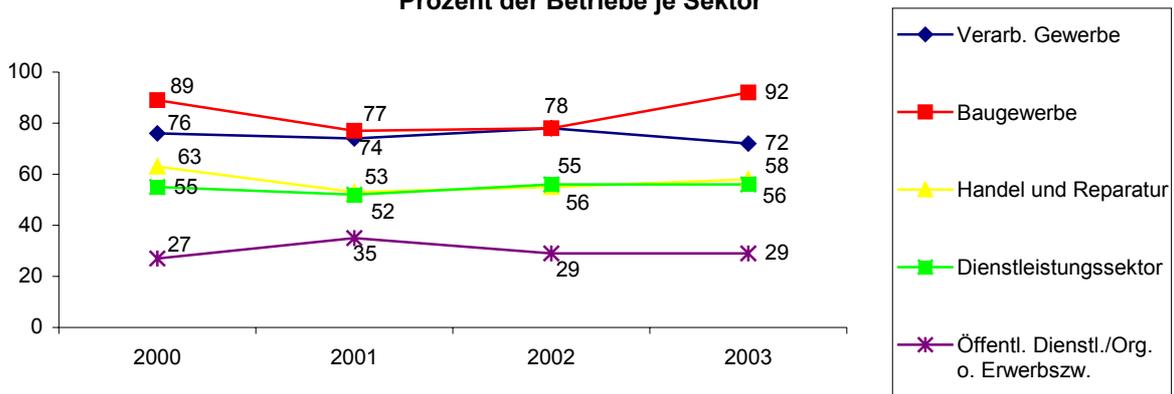


Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsbe-
rechtigung sektoral zum Teil stark schwankt. So haben rund 91% der Betriebe des Baugewerbes eine Aus-
bildungsbe-
rechtigung wohingegen im Öffentlichen Sektor nur 29% darüber verfü-
gen.

Wie die folgende Graphik zeigt, gab es über die Jahre hinweg zum Teil auch inner-
halb einzelner Branchen deutliche Schwankungen bezüglich der Ausbil-

ungsbe-
rechtigung. Besonders stark wa-
ren diese im Baugewerbe ausgeprägt: Hier ging die der Anteil der ausbildungsbe-
rechtigten Betriebe von 89% im Jahr 2000 auf 77% im Jahr 2001 zurück, um bis 2003 auf 92% anzusteigen. Eine andere Ent-
wicklung findet sich hingegen im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes sowie im Dienstleistungssektor. In diesen Branchen fanden über die Jahre nur leichte Verän-
derungen bezüglich der Ausbildungsbe-
rechtigung statt.

Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor

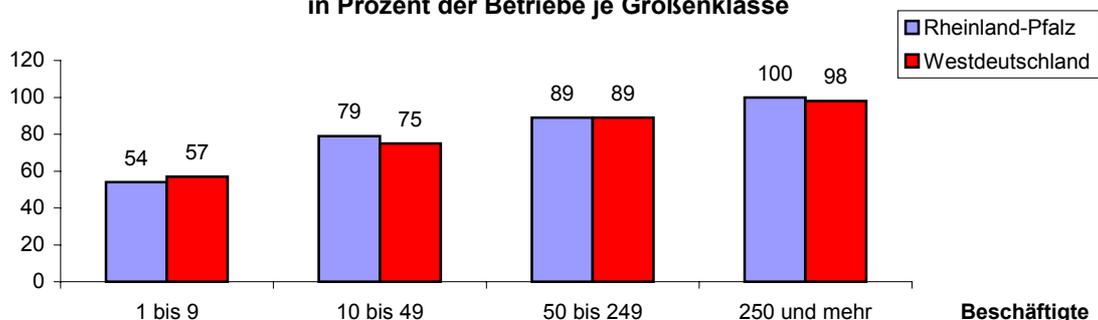


Unterschieden nach Betriebsgröße wird deutlich, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl auch der Anteil der ausbildungsberechtigten Unternehmen ansteigt. So erfüllen nur etwa 54% der rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen, hingegen alle Großbetriebe (Unternehmen mit 250 Be-

schäftigten und mehr). Diese Verteilung findet sich dergestalt auch in Westdeutschland und ist im Vergleich über die Jahre hinweg stabil.

Die rheinland-pfälzische Wirtschaftsstruktur, die geprägt ist durch viel kleine Betriebe, erklärt damit auch die leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt liegende Gesamtquote zur Ausbildungsberechtigung.

Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



Aussetzung der Ausbildungs-Eignungs-Verordnung bewirkte bisher keine grundsätzliche Veränderung des Ausbildungsverhaltens

Um Betriebe, die bisher noch keine Ausbildungsberechtigung besaßen, zur betrieblichen Erstausbildung anzureizen, wurden im Mai 2003 die gesetzlichen Voraussetzungen für die Ausbildung derart gelockert, dass die Ausbilder-Eignungs-Verordnung für die Dauer von fünf Jahren

ausgesetzt wurde. Das bedeutet, die Ausbilder benötigen keine formale Kammerprüfung mehr, um als Ausbilder eingesetzt werden zu können. Die Ergebnisse der IAB-Betriebsbefragung zeigen jedoch, dass lediglich 3% der rheinland-pfälzischen Betriebe die gesetzlichen

Ausbildungsvoraussetzungen deshalb erfüllen, weil die Ausbilder-Eignungs-Verordnung ausgesetzt wurde. In Westdeutschland waren es mit 7% etwas mehr.

Weiterhin wurden die Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung besitzen, dazu befragt, ob ihnen diese Neuregelung bekannt ist. Dies bejahten nur knapp 43% der Unternehmen, die zum Befragungszeitpunkt nicht ausbilden durften. Allerdings gaben lediglich 11% dieser Betriebe

an, daraufhin zu planen, eine Ausbildungsberechtigung zu erwerben.

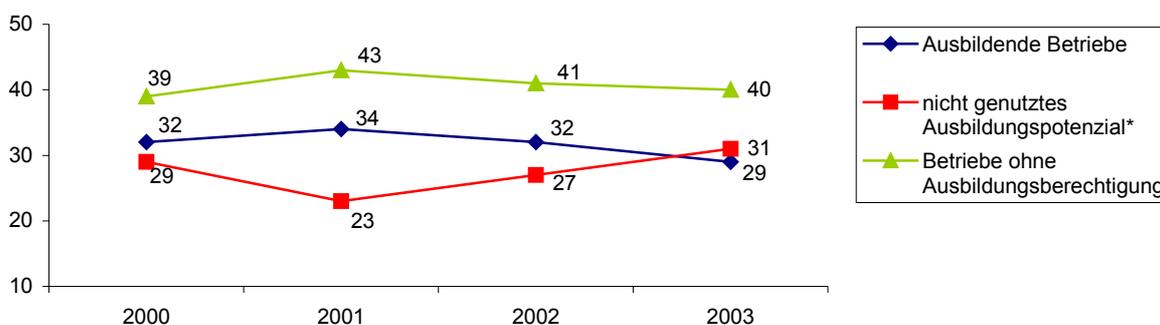
Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Wirkung der Aussetzung der Ausbilder-Eignungs-Verordnung auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, die im Herbst 2003 keine Ausbildungsberechtigung besaßen, bisher als eher mäßig einzustufen ist. Allerdings bleibt abzuwarten, welche Wirkungen sich längerfristig daraus ergeben.

Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz weiterhin rückläufig

Im Gegensatz zur Konstanz bezüglich der Ausbildungsberechtigungen ist die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in Rheinland-Pfalz im Vergleich zu den Vorjahren weiter rückläufig. Zum einen liegt die Ausbildungsbetriebsquote (Anteil der Ausbildungsbetriebe² an allen Betrieben) nur

noch bei 29% und hat damit seit 2000 den Tiefststand erreicht. Zum anderen bilden 31% aller Betriebe trotz Ausbildungsberechtigung nicht aus, was – verglichen mit den letzten Jahren – einen deutlichen Anstieg an nicht genutztem Ausbildungspotenzial bedeutet.

Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial, Angaben in Prozent



* nicht genutztes Ausbildungspotenzial = Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden.

Zieht man ausschließlich die ausbildungsberechtigten Betriebe als Basis heran, zeigt sich der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung noch deutlicher: Bildeten 2001

noch 61% der ausbildungsberechtigten Betriebe aus, waren es 2002 nur noch 54% und 2003 letztlich nur noch 48%.

² „Ausbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende in ihrem Personalbestand führen

oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben oder das noch planen.

Hochgerechnet gibt es in Rheinland-Pfalz somit rund 32.500 Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden. Gerade in die-

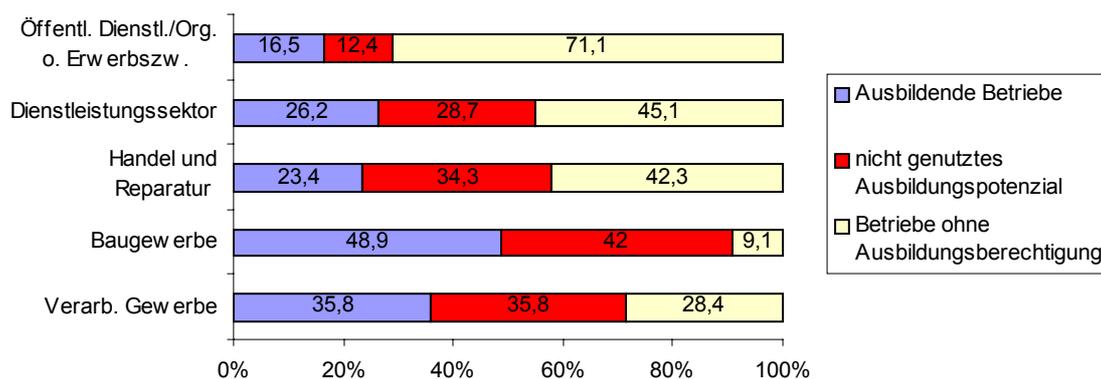
ser Gruppe besteht ein nicht unerhebliches Potenzial an bisher ungenutzten Ausbildungsplätzen.

Ungenutztes Ausbildungspotenzial vor allem im Baugewerbe und bei Kleinstbetrieben

Zwar bildete das Baugewerbe – gemessen an der Zahl aller Betriebe in diesem Sektor – anteilig am meisten aus (49% der Betriebe), allerdings verfügten in dieser Branche auch über 90% aller Unternehmen über eine Ausbildungsberechtigung. Entsprechend fand sich hier auch das höchste ungenutzte Ausbildungspotenzial: Etwa 42% der Betriebe dieser Branche

bildeten nicht aus, obwohl sie eine Ausbildungsberechtigung besaßen. Auch das Verarbeitende Gewerbe (36%) führte überdurchschnittlich häufig Ausbildungen durch, wobei auch hier das ungenutzte Ausbildungspotenzial sehr hoch war (36%). In den anderen Branchen überwiegen die Betriebe, die nicht ausbilden dürfen.

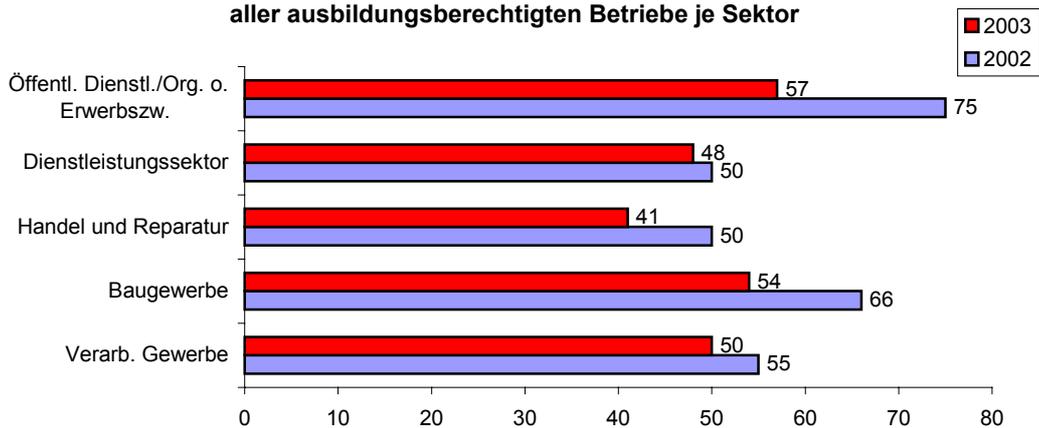
Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor



Diese Verteilung hat sich im Vergleich zum Vorjahr etwas verändert: So ist bspw. im Öffentlichen Sektor der Anteil der ausbildenden Betriebe im Vergleich zu den Betrieben, die nicht ausbilden, um rund 6 Prozentpunkte zurückgegangen. Gleiches gilt für den Bereich Handel und Reparatur. Im Baugewerbe hingegen ist der Anteil der Betriebe, die nicht ausbilden dürfen, um ca. 13 Prozentpunkte gesunken, bei gleichzeitigem Anstieg des Anteils der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (Anstieg: 25 Prozentpunkte).

Neben der Betrachtung aller Betriebe ist es sinnvoll, die Ausbildungsbetriebsquoten auf Basis der ausbildungsberechtigten Betriebe zu berechnen. Dabei wird deutlich, dass die Ausbildungsbeteiligung im Vergleich zu 2002 in allen Branchen mehr oder weniger deutlich zurückgegangen ist. Abgeleitet daraus ist der Anteil der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, in allen Branchen angestiegen.

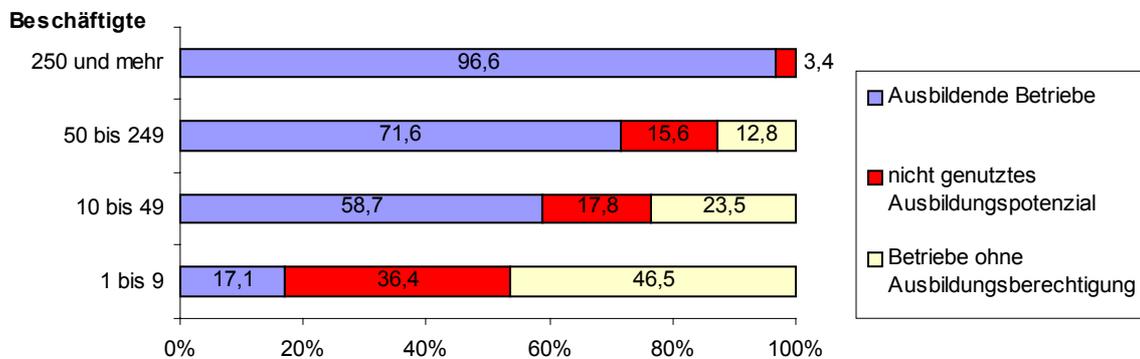
Ausbildende Betriebe nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe je Sektor



Eine Differenzierung der Ausbildungsbe- teiligung nach Betriebsgrößenklassen zeigt einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Ausbildungsverhalten. Mit steigender Be- schäftigtenzahl nimmt sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten als auch der tatsächlich ausbildenden Betriebe zu. Gleichzeitig sinkt der Anteil der Unterne- men, die trotz Berechtigung nicht ausbil- den. So bilden etwa nur 17% aller Kleinst- betriebe aus; etwa 36% verfügen über ungenutztes Ausbildungspotenzial. Insges- amt bedeutet das, dass über zwei Drittel der ausbildungsberechtigten Kleinstbetrie-

be nicht ausbilden. Im Vergleich zum Vor- jahr ist damit ein deutlicher Anstieg an nicht genutztem Ausbildungspotenzial von 7 Prozentpunkten festzustellen (2002: 29%). Hingegen finden sich kaum Großbetrie- be, die ihre Ausbildungsberechtigung nicht nutzen. In dieser Betrachtung unbe- rücksichtigt bleibt, ob - wenn ausgebildet wird – auch die Zahl der möglichen Aus- bildungsplätze ausgeschöpft wird. Festzu- halten ist also, dass gerade Kleinstbetrie- be häufiger gar nicht ausbilden. Aus die- sem Grund sollten gerade hier Anreize gefunden werden, um die Ausbildungsbe- teiligung zu erhöhen.

Ausbildung und nicht genutztes Ausbildungspotenzial nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse



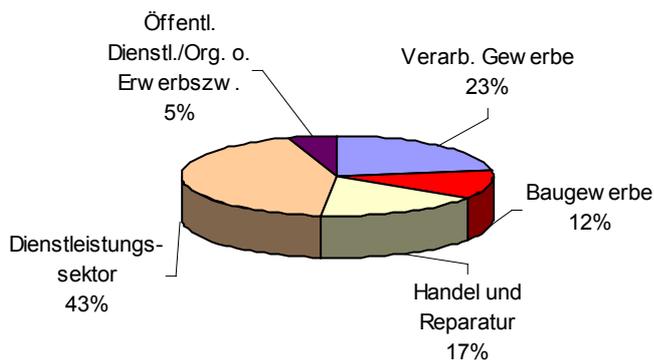
Ausbildungszahlen in Rheinland-Pfalz weiterhin rückläufig

Im Vergleich zu den letzten Jahren sind die Ausbildungszahlen 2003 deutlich zurückgegangen. Waren 2000 noch rund 83.000 Auszubildende in Rheinland-Pfalz beschäftigt, waren es am 30.06.2003 nur noch etwa 73.200. Die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten) ist in diesem Zeitraum von 5,6% auf 4,8% gesunken. Damit ist sie auch in 2003 immer noch höher als in Westdeutschland (4,5%). An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels jeweils nur Auskunft über das erste Halbjahr geben und keine abschließende Aussage über die

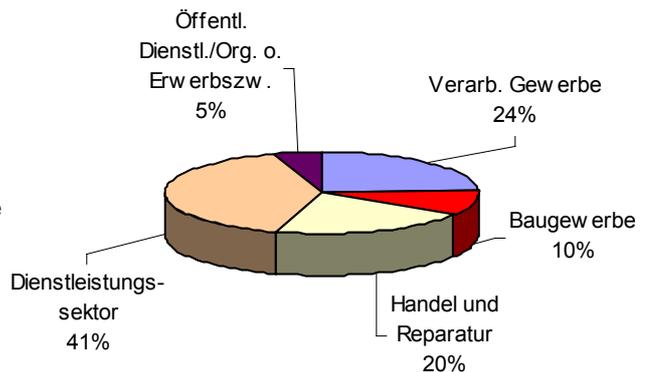
Auszubildendenzahlen für das gesamte Jahr möglich sind. So lag bspw. die Ausbildungsquote Ende 2002 bei 7% und damit deutlich höher als zum Befragungszeitpunkt.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass über 43% der Ausbildungsplätze im Dienstleistungssektor zu finden sind, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (23%) sowie dem Bereich Handel und Reparatur (17%). Die Verteilung der Ausbildungsstellen entspricht damit sowohl der des letzten Jahres als auch in etwa der von Westdeutschland.

Rheinland-Pfalz



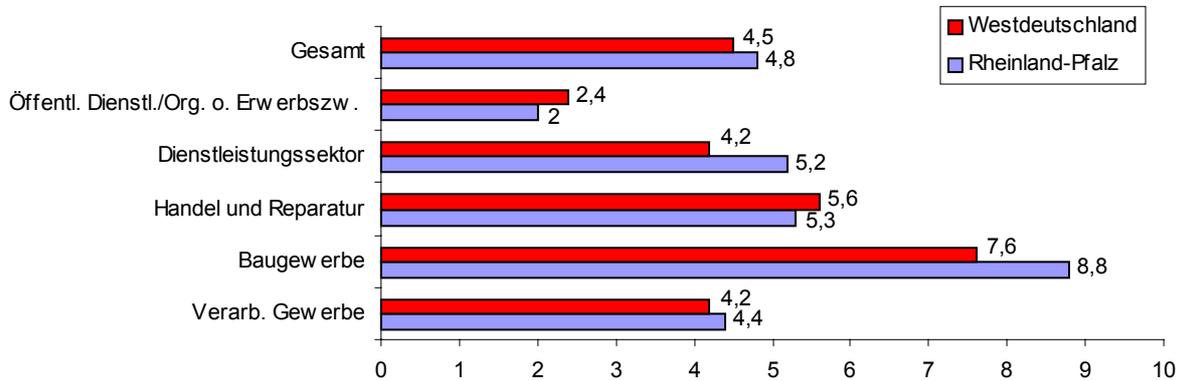
Westdeutschland



Betrachtet man den Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten zeigt sich, dass die höchste Ausbildungsquote im Baugewerbe besteht. Auf 100 Beschäftigte kommen im Bausektor knapp 9 Ausbildungsplätze. Damit liegt die Baubranche noch immer weit über dem rheinlandpfälzischen Durchschnitt von 4,8 Auszubildenden pro 100 Beschäftigte, ist im Vergleich zu 2002 jedoch um knapp 4 Prozentpunkte gesunken (2002: 12,6%). Die geringste Ausbildungsquote findet sich

2003 im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (2,0%). Das entspricht auch in etwa der Verteilung der Ausbildungsplätze in den alten Bundesländern. Dabei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass in Rheinland-Pfalz durchschnittlich eine etwas höhere Ausbildungsquote besteht, was sich durch den höheren Anteil an Ausbildungsplätzen im Baugewerbe sowie im Dienstleistungsbereich erklärt.

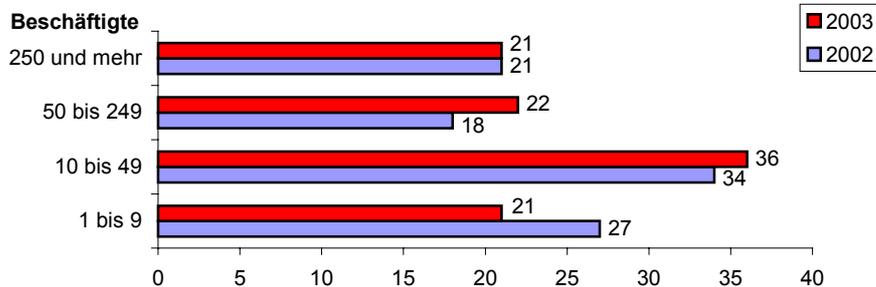
Ausbildungsquote pro 100 Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten



Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Der höchste Anteil an Auszubildenden entfiel 2003 mit etwa 36% auf Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (Kleinbetriebe), gefolgt von Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern (ca. 22%). Im

Vergleich zum Vorjahr sind damit gerade in dieser Größenklasse die anteiligen Auszubildendenzahlen deutlich angestiegen (2002: 18%). Bei den Kleinstbetriebe (bis zu 9 Beschäftigte) finden sich hingegen im Vergleich zum Vorjahr anteilig deutlich weniger Auszubildende.

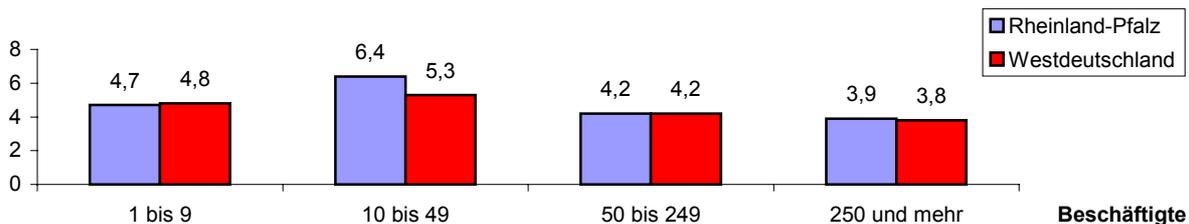
Anteile an allen Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Die starke Präsenz von Auszubildenden in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten bestätigt sich durch die Ausbildungsquote. In dieser Größenklasse kommen auf 100 Beschäftigte etwa 6,4 Auszubildende. Am

geringsten ist die Ausbildungsquote hingegen in Großbetrieben (3,9%). Damit erklärt sich zum Teil auch die etwas höhere rheinland-pfälzische Quote im Vergleich zu Westdeutschland.

Ausbildungsquote pro 100 Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten



Deutlich weniger Ausbildungsverträge für das Jahr 2003/2004 als für 2002/2003

Im Rückblick auf das Ausbildungsjahr 2002/2003 haben die Betriebe in diesem Zeitraum insgesamt ca. 30.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.³ Davon entfielen etwa 15.000 auf weibliche Auszubildende, was einer Frauenquote von etwa 50% entspricht. Diese Verträge verteilten sich insgesamt auf 26% der rheinland-pfälzischen Betriebe. Darüber hinaus gaben etwa 3% der Unternehmen an, dass Ausbildungsverträge von anderen Dienststellen oder überbetrieblichen Einrichtungen abgeschlossen wurden.

Stellt man dem nun die bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2003/2004 gegenüber, lässt sich feststellen, dass sowohl der Anteil der Unternehmen, die bis zum Stichtag (30.06.2003) Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten als auch die Anzahl der Ausbildungsverträge deutlich gesunken sind. Lediglich 21% der rheinland-

pfälzischen Betriebe gaben zum 30.06.2003 an, bisher Ausbildungsverträge für dieses Ausbildungsjahr abgeschlossen zu haben. Dabei handelte es sich um etwa 24.400 Ausbildungsverträge, wovon knapp 52% auf weibliche Auszubildende entfielen. Da zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht alle Ausbildungsplätze besetzt waren, wurden die Betriebe zusätzlich dazu befragt, ob sie planen, noch weitere Ausbildungsverträge abzuschließen. Daraufhin gaben etwa 4,5% der rheinland-pfälzischen Unternehmen an, weitere Ausbildungsverträge abschließen zu wollen. Insgesamt bezifferten sich diese auf etwa 3.200 Ausbildungsverhältnisse. Aber selbst wenn diese zusätzlichen Ausbildungsverträge tatsächlich zustande gekommen sind, muss ausgehend von den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels im Ausbildungsjahr 2003/2004 insgesamt von einem deutlichen Rückgang der Ausbildungsverhältnisse ausgegangen werden.

Sektorale Verschiebungen bezüglich der Ausbildungsabschlüsse

Insgesamt haben in Rheinland-Pfalz im Jahr 2003 etwa 22.500 Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung beendet. Davon waren rund 51,4% Frauen. Durchschnittlich schlossen pro ausbildungsberechtigtem Betrieb ca. 1,8 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich ab (Westdeutschland 1,9). Sektorale verteilen sich die Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss ähnlich wie die bereits beschrie-

bene Gesamtzahl der Auszubildenden, wobei leichte Verschiebungen zum Vorjahr festzustellen sind: Die meisten erfolgreichen Abschlüsse sind wie im Vorjahr im Dienstleistungssektor zu verzeichnen (45%). Damit hat der Anteil der erfolgreichen Abschlüsse in diesem Wirtschaftszweig im Vergleich zu 2002 um etwa 6 Prozentpunkte zugenommen.

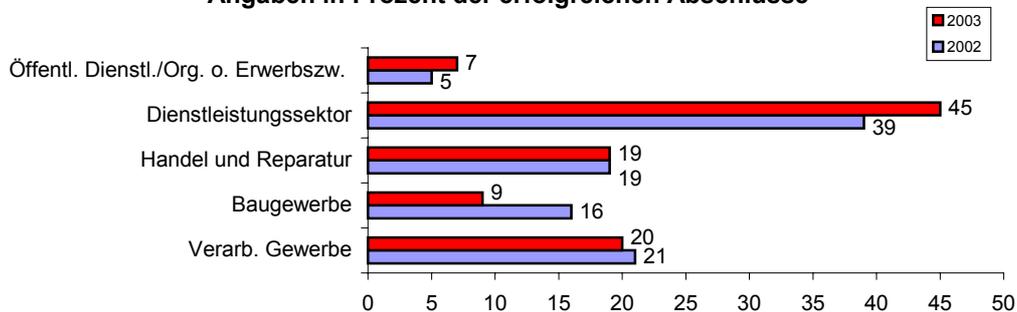
³ Im Rahmen des letztjährigen IAB-Betriebspanels gaben die Betriebe an, für dieses Ausbildungsjahr bereits 30.600 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen zu haben. Die Differenz lässt sich zum Teil dadurch erklären, dass möglicherweise nicht

alle potenziellen Auszubildenden, mit denen Verträge abgeschlossen wurden, dann auch tatsächlich die Ausbildung angetreten haben oder Ausbildungsverträge vorzeitig wieder gelöst wurden.

Allerdings haben 2003 im Baugewerbe anteilig deutlich weniger Auszubildende

ihre Ausbildung erfolgreich beendet als noch im Vorjahr.

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der erfolgreichen Abschlüsse*



* n = Betriebe, in denen 2003 Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen haben ohne Land-/Forstwirtschaft, Energie/Bergbau

Unterschiede zeigen sich auch, wenn man betrachtet, wie viele Auszubildende durchschnittlich in den verschiedenen Branchen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Im Öffentlichen Sektor waren pro ausbildungsberechtigtem Betrieb etwa 2,7 Auszubildende erfolgreich, im Baugewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur hingegen lediglich jeweils 1,4.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lassen sich keine großen Unterschiede zwischen der Verteilung der gesamten Auszubildenden und der erfolgreichen Beendigung der Ausbildung feststellen. Allerdings entfallen über die Hälfte aller erfolgreichen Abschlüsse auf Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten (54%).

Übernahmequote im Vergleich zum Vorjahr gesunken

Arbeitsmarktpolitisch ist es von besonderem Interesse, ob die Auszubildenden nach ihrem erfolgreichen Abschluss vom ausbildenden Betrieb übernommen werden. Insgesamt wurden 2003 etwa 12.700 Auszubildende von ihrem Betrieb übernommen. Im Vorjahr waren es noch knapp 16.100 Auszubildende, was einem Rückgang bezüglich der Übernahmen im Jahr 2003 um etwa 21% entspricht. Insgesamt wurden damit 2003 ca. 57% der erfolgreichen Absolvent/innen übernommen. Damit ist die Übernahmequote der Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr um etwa 4 Prozentpunkte gesunken. Die Frauenquo-

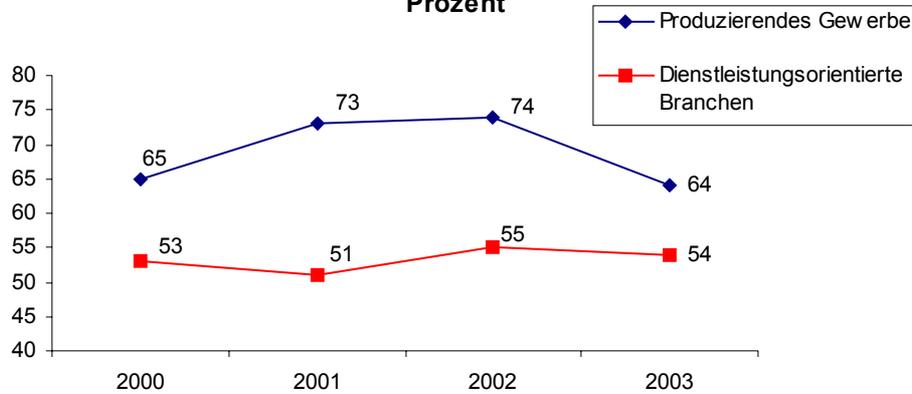
te an den übernommenen Absolvent/innen betrug rund 49% und ist im Vergleich zu 2002 um 6 Prozentpunkte angestiegen.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich jedoch über die Jahre deutlichere Schwankungen bezüglich der Übernahmequote. So ist der Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen erfolgreichen Absolvent/innen im Produzierenden Gewerbe von 2000 bis 2003 zwar durchgängig höher als in dienstleistungsorientierten Branchen, jedoch lassen sich gerade hier über die Jahre starke Unterschiede

feststellen: Ausgehend von einer Übernahmequote im Jahr 2000 von 65% im Produzierenden Gewerbe stieg diese bis

auf 74% im Jahr 2002 an, um 2003 unter das Niveau von 2000 zu fallen.

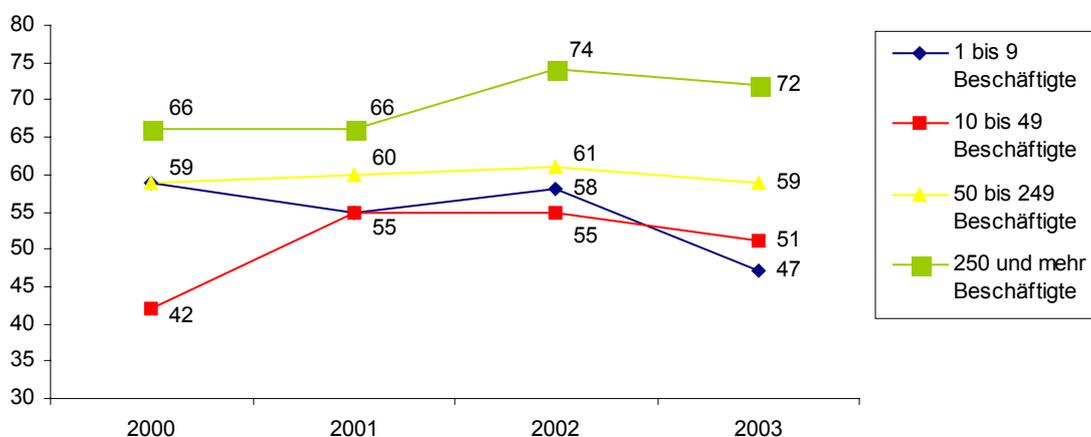
Übernahmequoten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Auch unterschieden nach Betriebsgrößenklassen lassen sich zum Teil Unterschiede in Bezug auf die Übernahmequote feststellen. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass sich mit zunehmender Beschäftigtenzahl tendenziell auch der Anteil der übernommenen Absolvent/innen erhöht. Mit Blick auf die Vorjahre lassen sich jedoch auch hier Schwankungen innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen feststellen. So ist bspw. die Übernahmequote bei den Kleinstbetrieben über die Jahre eher

gesunken, wohingegen sie bei den Großbetrieben eher angestiegen ist. Dies lässt sich auch für Westdeutschland konstatieren. Das bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass die nicht übernommenen Auszubildenden der kleineren Betriebe arbeitslos geworden sind. Vielmehr können sie eine Stelle in anderen Unternehmen angenommen haben. Zu denken ist hier vor allem an große Betriebe sowie aufgrund erhöhter Mobilität der Wechsel in ein anderes Bundesland.

Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Ausbildende Betriebe fördern häufiger Weiterbildungsmaßnahmen

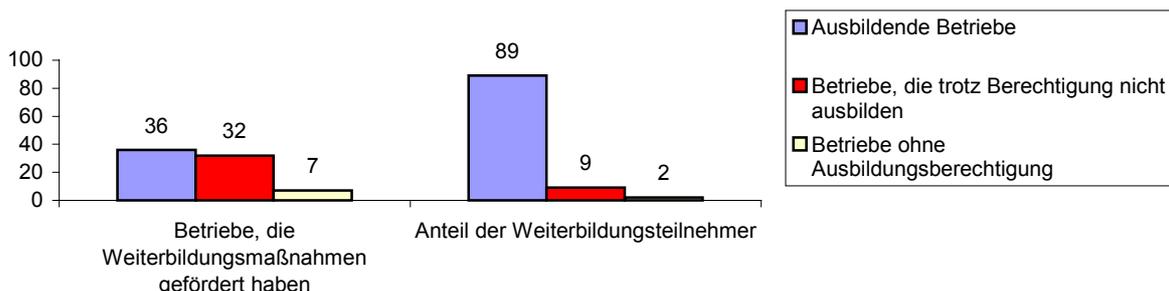
Im Zug des fortschreitenden Wirtschaftswandels werden Anpassungen an die sich vollziehenden Veränderungen immer notwendiger. Eine Möglichkeit, um dem zu begegnen, ist die Unterstützung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten. Dabei liegt die Vermutung nahe, dass Betriebe, die bereits im Rahmen der Durchführung von betrieblichen Erstausbildungen Mitarbeiter/innen an sich gebunden haben, auch eher dazu neigen, Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern, da so eine langfristige Bindung von Humankapital an die Unternehmung möglich ist.

Da die Betriebsgröße sowohl starken Einfluss auf das Weiterbildungs- als auch das Ausbildungsverhalten der Betriebe hat, wird im Folgenden lediglich auf die Kleinstbetriebe eingegangen. Auf diese Weise kann eine Verzerrung, die durch die Großbetriebe hervorgerufen wird, behoben werden.

Differenziert man nun die Kleinstbetriebe anhand ihres Ausbildungsverhaltens zeigt sich, dass tatsächlich 36% der ausbildenden Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten unterstützten. Hingegen wurden derartige Maßnahmen von etwa 32% der Unternehmen gefördert, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden. Betriebe, die nicht ausbilden dürfen unterstützten Fortbildungen noch seltener (7%).

Betrachtet man zusätzlich, wie viele Personen in Kleinstbetrieben im ersten Halbjahr 2003 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben zeigt sich, dass etwa 89% der gesamten Weiterbildungsteilnehmer/innen auf ausbildende Betriebe entfielen. Bei Unternehmen, die trotz Berechtigung nicht ausbildeten, waren es lediglich 9% und auf nicht-ausbildungsberechtigte Betriebe ca. 2%.

Ausbildende Kleinstbetriebe nach ihrem Weiterbildungsverhalten, Angaben in Prozent



Es lässt sich demnach festhalten, dass Betriebe, die ausbilden, auch häufiger Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. Dies lässt sich einerseits dadurch begründen, dass die Aus-/ Fortbildungsneigung in Betrieben, die Erfahrungen mit der betrieblichen Erstausbildung haben, höher ist als bei Unternehmen, die nicht ausbilden.

Zudem lässt sich argumentieren, dass mit der Durchführung von Aus- bzw. Weiterbildungen eine bestimmte Form der Unternehmensstrategie verbunden sein kann, da durch derartige Maßnahmen das Humankapital betriebsspezifisch geschult und gebunden werden kann.

Ausbildende Betriebe haben tendenziell einen höheren Personalbedarf

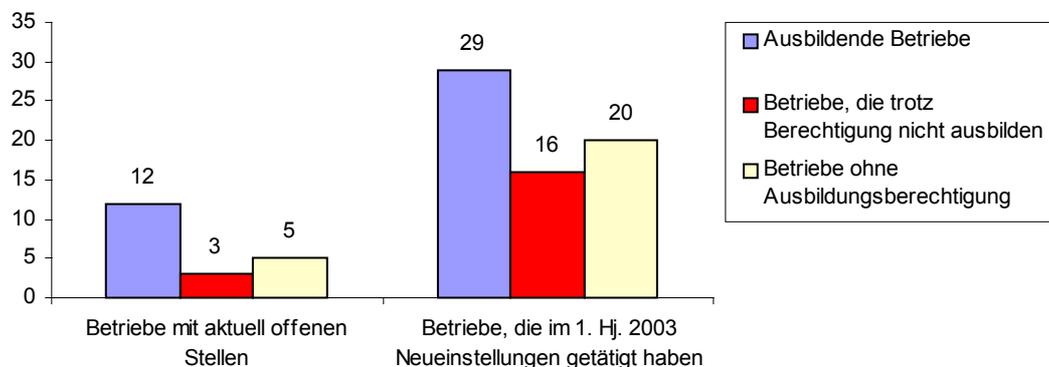
Anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels suchten im Herbst 2003 etwa 7% der rheinland-pfälzischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Dabei handelte es sich insgesamt um ca. 14.000 offene Stellen, von denen etwa 57% durch qualifizierte Fachkräfte zu besetzen waren. Im Vergleich zu den Vorjahren ist damit die nicht befriedigte Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich zurückgegangen: 2001 suchten noch 16% aller rheinland-pfälzischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt; 2002 waren es schon nur noch 9%. Trotzdem stellen der Arbeitskräftebedarf im Allgemeinen und der Fachkräftebedarf im Besonderen für etliche Betriebe ein nicht zu unterschätzendes Problem dar.

Eine Möglichkeit zur Minimierung des Arbeitskräftebedarfs liegt in der verstärkten betrieblichen Ausbildung. Eine Differenzierung der Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten zeigt, dass ausbildende Unternehmen deutlich häufiger offene Stellen hatten. So suchten rund 12% der

Betriebe, die Ausbildungen durchführten, Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Hingegen gaben nur etwa 3% der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbildeten, an, sofort Arbeitskräfte einstellen zu wollen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass ausbildende Betriebe häufiger akuten Arbeitskräftebedarf haben als nicht-ausbildende Unternehmen.

Ergänzend dazu lässt sich festhalten, dass sich auch das Einstellungsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe anhand der Ausbildungsbeteiligung unterscheidet. So haben im ersten Halbjahr 2003 ausbildende Betriebe weitaus häufiger Personal eingestellt (29%) als solche, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (16%) bzw. nicht ausbilden dürfen (20%). Das verstärkt die Annahme, dass ausbildende Betriebe einen höheren Personalbedarf haben als nicht ausbildende Unternehmen.

**Personalbedarf nach betrieblichem Ausbildungsverhalten 2003,
Angaben in Prozent**



Fazit

Anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels lässt sich festhalten, dass zwar der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe seit 2000 relativ konstant geblieben, jedoch die tatsächliche Ausbildungsbeteiligung sukzessive gesunken ist. Auch die Zahl der Auszubildenden ist in diesem Zeitraum kontinuierlich zurückgegangen. So ist der Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten im ersten Halbjahr von 5,4% in 2001 auf 4,8% in 2003 gesunken. Damit lag die Ausbildungsquote jedoch auch in diesem Jahr wieder über dem Durchschnitt in Westdeutschland (4,5%). Dieser Trend bestätigt sich auch bei Betrachtung des Abschlusses neuer Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2003/2004, da bis zum 30.06.2003 laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für dieses Jahr weniger Verträge eingegangen wurden als für das vorherige. Dies bestätigt sich auch bei Heranziehen des Bundesbildungsberichtes, in dem von einem Rückgang an neuen Ausbildungsplätzen von über 11% im Vergleich zu 1998 gesprochen wird (vgl. Bundesbildungsbericht 2004). Der Rückgang an Auszubildenden verschärft sich noch, da zudem die Übernahmequote von

Auszubildenden, die erfolgreich ihre Ausbildung beendet haben, deutlich gesunken ist.

Betrachtet man die Betriebe mit ungenutztem Ausbildungspotenzial etwas genauer zeigt sich, dass vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe häufig trotz Berechtigung nicht ausbilden. Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich die meisten Potenziale im Baugewerbe sowie im Verarbeitenden Gewerbe.

Die schwierige Ausbildungssituation konnte bisher auch nicht durch die Aussetzung der Ausbildungs-Eignungs-Verordnung entzerrt werden. Nur wenige Betriebe gaben an, aufgrund dieser Erleichterung eine Ausbildungsberechtigung erworben zu haben. Allerdings planten immerhin 11% der Betriebe, die bislang nicht ausbildungsberechtigt waren, aufgrund dieser Änderung, eine Ausbildungsberechtigung zu erwerben. Welche konkreten Auswirkungen dies auf die Ausbildungsbeteiligung haben wird, bleibt allerdings abzuwarten. Es ist jedoch dringend geboten, zusätzlich Maßnahmen zur Aktivierung der ungenutzten Ausbildungspotenziale einzusetzen.