



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Wie zukunftsfähig sind die rheinland-pfälzischen Betriebe?

Teil 3: Beschäftigungsressourcen von Frauen und Auszubildenden

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2012

Dipl. Vw. Birgit Wagner

Dr. Christa Larsen

August 2013



RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	3
1. Einleitung.....	5
2. Einführung: Beschäftigungspotenziale von Frauen und Auszubildenden	7
3. Frauenbeschäftigung in Rheinland-Pfalz.....	11
3.1 Frauenbeschäftigung in Rheinland-Pfalz: Entwicklung und Einflussfaktoren.....	11
3.2 Frauen in atypischer Beschäftigung	16
3.3 Neueinstellungen von Frauen.....	22
3.4 Frauen in Führungspositionen.....	25
3.5 Betriebliche Maßnahmen zur Chancengleichheit.....	30
3.6 Zukunftsfähigkeit von Betrieben, die Ressourcen von Frauen nutzen	34
4. Auszubildende in Rheinland-Pfalz.....	37
4.1 Stand, Entwicklung und Einflussfaktoren der Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz	37
4.2 Ausbildungsintensität in Rheinland-Pfalz	40
4.3 Unbesetzte Ausbildungsplätze	45
4.4 Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen	50
4.5 Zukunftsfähigkeit von Betrieben, die Ressourcen von Auszubildenden nutzen	51
Resümee	53
Anmerkungen zum IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz.....	55
Literatur	56

Das Wichtigste in Kürze

Die Ausweitung der Beschäftigung von Frauen, die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen sowie eine größere Gleichverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken zwischen den Geschlechtern zählen zu den dauerhaften Aufgaben betrieblicher Beschäftigungs- und Personalpolitik und könnten dazu beitragen, Fachkräfteengpässen vorzubeugen und dieses Beschäftigungspotenzial stärker zu nutzen. Wie die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, sind in einigen Bereichen positive Entwicklungen zu verzeichnen, die sich jedoch häufig nur langsam vollziehen. Im Einzelnen zeigen sich folgende Befunde:

- Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung verzeichnete nach einem stetigen Anstieg in den Vorjahren 2012 einen geringen Rückgang. Trotz des generellen Beschäftigungsaufschwungs verringerte sich auch die absolute Zahl der beschäftigten Frauen im Jahr 2012 minimal auf hochgerechnet 759.000.
- Obwohl Frauen in qualifizierten Tätigkeiten noch immer unterrepräsentiert sind, ist vor allem bei den akademischen Tätigkeiten eine stetige Annäherung der Geschlechter zu beobachten. Auch bei den weiblichen Beschäftigten für Tätigkeiten, die eine Lehre erfordern, gab es einen leichten Zuwachs und gleichzeitig einen Rückgang bei gering qualifizierten weiblichen Beschäftigten.
- Bei den atypischen Beschäftigungsformen sind Frauen weiterhin überrepräsentiert. Der Anteil der Frauen in Teilzeit stieg nach einem leichten Rückgang im Vorjahr wieder leicht an und auch der Anteil der Frauen in befristeter Beschäftigung an allen Frauen erhöhte sich. Folglich sind Frauen überdurchschnittlich häufig von der befristeten Beschäftigung betroffen, was u.a. auch auf die Branchenzugehörigkeit zurückzuführen ist.
- Auch bei den Neueinstellungen waren Frauen 2012 benachteiligt; ihr Anteil an allen Neueinstellungen betrug 44 Prozent.
- Die Zahl der Frauen, die in den Betrieben die höchste Hierarchiestufe erreichen, ist nach wie vor recht gering, erhöhte sich jedoch auf 28 Prozent und lag damit über dem westdeutschen Durchschnitt.
- Nur eine Minderheit der rheinland-pfälzischen Betriebe förderte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen bzw. zur Vereinbarung von Familie und Beruf. Am häufigsten nahmen Betriebe hierbei Rücksicht auf Betreuungspflichten, seltener gab es Angebote zur Kinderbetreuung oder zur Unterstützung Pflegenden.
- Die Untersuchung, ob Betriebe, die das Potenzial von Frauen stärker nutzen, sich auch als zukunftsfähiger erweisen, kommt zu keinen klaren Ergebnissen. Vor allem Betriebe, die überdurchschnittlich viele Frauen neu einstellten, zeichnen sich - bezogen auf die zugrundeliegenden Indikatoren – durch eine höhere Zukunftsfähigkeit aus.

Auch bei der Nutzung des Ausbildungspotenzials, das ebenfalls dazu beitragen kann, Fachkräfteengpässen vorzubeugen und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, sind in den letzten

Jahren Veränderungen wahrzunehmen, die vor allem auf einen – zum Teil bestehenden, zum Teil zu erwartenden - Bewerberrückgang zurückzuführen sind.

- Die Ausbildungsbeteiligung ging nach einer relativ stabilen Entwicklung in den Vorjahren 2012 auf 34 Prozent zurück. Gleichzeitig erhöhte sich vor allem der Anteil der Betriebe, der trotz Berechtigung nicht ausbildet.
- Zugleich verringerte sich auch die Ausbildungsquote minimal auf 6,1 Prozent bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sie lag damit jedoch weiterhin deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt.
- Die höchste Ausbildungsquote wies das Baugewerbe auf, gefolgt vom Sektor Handel/Reparatur.
- Mit steigender Betriebsgröße verringerte sich die Ausbildungsquote, wobei die Großbetriebe mit nur 3,9 Prozent weit unter dem Durchschnitt lagen.
- Der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze erhöhte sich 2012 weiter; rund 17 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze konnten nicht besetzt werden. Von dieser Verschlechterung waren alle Sektoren betroffen.
- Hingegen bewegte sich die Übernahmequote der Auszubildenden mit einem erfolgreichen Abschluss auch 2012 mit 62 Prozent auf einem hohen Niveau. Dies weist auf eine hohe Ausschöpfung des Ausbildungspotenzials hin sowie das Bestreben, den Fachkräftebedarf u.a. durch die Übernahme von Auszubildenden zu decken.
- Die Analyse der Zukunftsfähigkeit von Betrieben, die sich im Bereich der Ausbildung engagieren, ergab, dass sich diese Betriebe auf Basis der aufgeführten Indikatoren als deutlich zukunftsfähiger erweisen, als Betriebe, die das Potenzial der Ausbildung nicht ausschöpfen.

1. Einleitung

Angesichts der zunehmenden Dynamiken internationaler, aber auch regionaler Märkte, der technologischen Innovationen sowie der Auswirkungen der demografischen Entwicklung sind Betriebe gefordert, sich zukunftsfähig auszurichten. Dies bedeutet nicht nur den gegenwärtigen Bedürfnissen gerecht zu werden, sondern auch die Entscheidungsspielräume für zukünftige Anforderungen zu öffnen und prospektive Entwicklungen in den eigenen Strategien zu implizieren. Zukunftsfähigkeit bedeutet somit, auf eine nachhaltige Entwicklung zu setzen. (Im Folgenden werden die Begriffe Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit als Synonyme verwendet.) Betriebe, die so aufgestellt sind, tragen zur langfristigen Beschäftigungssicherung und Prosperität der Wirtschaft in Rheinland-Pfalz wesentlich bei.

Für die Politik, die Wirtschaft, die Gewerkschaften und den Bildungsbereich in Rheinland-Pfalz ist es wichtig, eine fundierte Einschätzung darüber zu erhalten, inwieweit die Betriebe zukunftsfähig sind und wo möglicher Handlungsbedarf gegeben ist. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann solch eine Einschätzung vorgenommen werden. Dabei wird die Zukunftsfähigkeit von Betrieben als ein multidimensionales Konstrukt aufgefasst, das sich nicht nur auf technologische und organisatorische Innovationen und Anpassungsprozesse bezieht, sondern auch die Passfähigkeit von Qualifikationen sowie die Qualität von Arbeit in das Zentrum der Betrachtung stellt.

In vier Reporten werden diese Dimensionen jeweils genauer analysiert. Im ersten Report wird untersucht, in welchem Maße die rheinland-pfälzischen Betriebe hinsichtlich ihrer **Geschäftspolitik** als zukunftsfähig einzustufen sind. Die Geschäftspolitik ihrerseits wird dabei anhand des Maßes an betrieblichen Innovationen und Investitionen sowie den organisatorischen Veränderung als Reaktionen auf neue Anforderungen ermittelt. Die drei folgenden Reporte nehmen die Humanressourcen in den Blick. Zuerst wurde eruiert, wie die **Arbeitsfähigkeit** der Beschäftigten erhalten bleibt. Im Mittelpunkt standen dabei der Gesundheitsschutz, die Weiterbildung sowie die flexiblen Arbeitszeiten. Im vorliegenden Report 3 wird genauer untersucht, in welchem Umfang sich rheinland-pfälzische Betriebe bisher ungenutzte **Beschäftigungsressourcen** von Frauen und Jugendlichen erschließen und damit vorausschauend ihre Arbeitskräftebedarfe befriedigen. Im Zentrum des vierten Reports stehen die **Fachkräfteversorgung** und die Strategien, die Betriebe zur Sicherstellung einer adäquaten Versorgung anwenden.

Die vier Reporte erlauben einen systematischen Überblick darüber, in welchen Bereichen die rheinland-pfälzischen Betriebe schon zukunftsfähig aufgestellt sind. Allerdings betrifft dies nur die betriebliche Perspektive, da die Daten einer Betriebsbefragung entstammen. Aufgrund der zentralen Bedeutung der Humanressourcen für die Zukunftsfähigkeit von Betrie-

ben soll ergänzend zu den Daten des IAB Betriebspanels noch die Sichtweise der Beschäftigten eingebracht werden. Die Daten dafür stammen aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ und verdeutlichen, bei welchen Themen die betrieblichen Entscheider und die Beschäftigten gleiche oder vergleichbare Perspektiven und Einschätzungen haben und wo diese auseinander gehen. Darüber hinaus werden ausgewählte thematisch passende Projekte des Kompetenzzentrums „Zukunftsfähige Arbeit Rheinland-Pfalz“ ebenfalls den Befunden, die in den einzelnen Reports vorgestellt sind, zugeordnet und beschrieben. Damit kann sichergestellt werden, dass die einschlägigen Daten und Informationen, die zum Stand der Zukunftsfähigkeit von Betrieben in Rheinland-Pfalz vorliegen, hier in verdichteter Form systematisch aufgearbeitet allen Entscheidern zur Verfügung gestellt werden können. Allerdings gibt es in der Befragung des DGB-Index keine Daten zur Sichtweise der Beschäftigten zur Nutzung der Ressourcen von Frauen oder Auszubildenden. Gleichzeitig sind diese beiden Themen auch kein expliziter Schwerpunkt des Kompetenzzentrums, so dass in diesem Bericht auf die Berücksichtigung beider Perspektive verzichtet wird.

2. Einführung: Beschäftigungspotenziale von Frauen und Auszubildenden

Das Beschäftigungspotenzial verschiedener Beschäftigtengruppen oder von potenziellen Arbeitskräften ist in vielen Betrieben zum Teil ungenutzt. Aus zwei Gründen besteht hier Handlungsbedarf: Zum einen kann in Branchen und Betrieben mit Personal- bzw. Fachkräftengpässen eine höhere Ausschöpfung ungenutzter Beschäftigungspotenziale zu einer stärkeren Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen. Zum anderen kann eine bessere Nutzung dieser Potenziale dazu beitragen, sich frühzeitig den personalpolitischen Herausforderungen des demografischen Wandels zu stellen und somit die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes zu erhöhen, auch wenn aktuell noch keine Engpässe bestehen. Zu den Potenzialen, die stärker ausgeschöpft werden könnten, zählen die Frauen, die Auszubildenden, ältere Arbeitskräfte, Geringqualifizierte, Arbeitslose bzw. Langzeitarbeitslose sowie die stille Reserve. Dieser Bericht konzentriert sich auf die Frauen und Auszubildenden und untersucht, welche Betriebe angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs das Potenzial dieser beiden Beschäftigtengruppen ausschöpfen.

Diese Beschäftigungspotenziale können seitens der Betriebe zum einen **intern** besser genutzt werden, z.B. indem die Betriebe ihren Auszubildenden Übernahmemöglichkeiten und Berufsperspektiven aufzeigen, ihre Frauen adäquat beschäftigen, d.h. ihren Qualifikationen entsprechend einsetzen, sie auch in Führungspositionen beschäftigen und eine größere Chancengleichheit durch verschiedene Maßnahmen fördern. Zum anderen haben die Betriebe die Möglichkeit, durch **externe** Rekrutierung Personal anzuwerben, d.h. in diesem Fall verstärkt Frauen und Auszubildende einzustellen und zu binden. Im folgenden Bericht wird dargestellt, ob die Betriebe in Rheinland-Pfalz durch verstärkte Ausbildung und/ oder durch einen qualifikationsadäquateren und höheren Einsatz der Frauen diese Beschäftigungspotenziale nutzen.

Analyse des Beschäftigungspotenzials von Frauen

Der erste Teil des Berichts widmet sich der Verbesserungen bei der Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials von Frauen. Dieser Prozess vollzieht sich häufig langsam, wie u.a. einer der letztjährigen IAB-Betriebspanel-Reporte zeigte (vgl. Wagner/ Larsen 2010, S. 18). Eine adäquate Beteiligung qualifizierter Frauen an der Beschäftigung, wie sie nicht nur für eine vorausschauende Fachkräftesicherung notwendig ist, bedarf daher konkreter Maßnahmen und Unterstützungsleistungen.

Inwieweit diese Anforderung sich auch in betrieblichem Handeln abbildet, ob also die rheinland-pfälzischen Betriebe zu zukunftsfähigen personalpolitischen Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit greifen, atypische Beschäftigungsformen zurückfahren und ob

im Ergebnis beispielsweise der Anteil der Frauen in Führungspositionen tatsächlich sukzessive steigt, wird in diesem Bericht auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels untersucht.

Dimensionen und strukturelle Merkmale der Frauenbeschäftigung

Zunächst gilt es, sich einen Überblick über Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Frauenbeschäftigung zu verschaffen. D.h. es wird dargestellt, wie sich der Frauenanteil bzw. die Frauenbeschäftigung in den Betrieben entwickelt hat. Anschließend werden weitere Dimensionen der Beschäftigung von Frauen betrachtet, und zwar:

- Frauen in Befristung
- Frauen in Teilzeitbeschäftigung
- Neueinstellung von Frauen
- Frauen in Führungspositionen
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Förderung von Chancengleichheit

Für alle diese Themenbereiche wird untersucht, ob sich hierbei strukturelle Differenzen zwischen den Betrieben ausmachen lassen bzw. welche betrieblichen Merkmale die atypische Beschäftigung von Frauen, die Neueinstellung von Frauen, die Existenz von Frauen in Führungspositionen bzw. die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen eher begünstigen oder hemmen. Dazu wird jeweils der Zusammenhang mit folgenden strukturellen Merkmalen analysiert: Betriebsgröße, Wirtschaftszweige, Frauenanteil an den Beschäftigten, Frauen in oberster Führungsposition, Überalterung, Personalmangel, Wettbewerbsdruck sowie Existenz eines Betriebsrates. Die wichtigsten Indikatoren, d.h. die Indikatoren mit den höchsten Korrelationskoeffizienten, werden im Bericht dargestellt und erläutert.

Beschäftigung von Frauen und betriebliche Zukunftsfähigkeit

In einem zweiten Schritt wird anschließend analysiert, ob die Betriebe, die das Potenzial der Frauen nutzen, sich als zukunftsfähiger erweisen als Betriebe, die dieses Potenzial weniger ausschöpfen. Anzumerken ist hierbei, dass ein direkter Zusammenhang zwischen der Frauenbeschäftigung und der Zukunftsfähigkeit nur schwer herzustellen ist, da dieser von zahlreichen Faktoren bestimmt wird, die nur bedingt auf Basis des IAB-Betriebspanels analysiert werden können. Gleichwohl kann anhand ausgewählter Indikatoren eine Annäherung an solche Zusammenhänge versucht werden. Folgende Grundannahmen sind hierbei erkenntnisleitend:

- Eine überdurchschnittlich hohe Neueinstellung von Frauen könnte als Beitrag dazu gewertet werden, dass diese Betriebe entweder durch eine aktive Personalpolitik Frauen explizit stärker fördern und dadurch zu einer größeren Chancengleichheit beitragen oder ihren Fachkräftebedarf besser zu decken versuchen. Darüber hinaus könnte es sein, dass bislang in einigen Bereichen Männer bevorzugt beschäftigt wurden, was zur Folge haben könnte, dass das Potenzial der Frauen zum Teil bislang weniger stark ausge-

schöpft ist als das der männlichen Arbeitskräfte. Somit könnte die Neueinstellung von Frauen dazu beitragen, die Zukunftsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen.

- Ein höherer Anteil an Frauen in Führungspositionen könnte ebenfalls zu einer stärkeren Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials von Frauen beitragen, da Frauen zunehmend höhere Qualifikationen aufweisen, jedoch noch häufig Schwierigkeiten haben, in Leitungspositionen aufzusteigen. Dies bedeutet, dass die Potenziale der Frauen teilweise durch unterwertige Beschäftigung brach liegen. Folglich ist davon auszugehen, dass sich Betriebe mit Frauen auf oberster Führungsebene als zukunftsfähiger erweisen als Betriebe, die dieses Potenzial nicht nutzen.
- Schließlich können Betriebe durch aktive Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie durch Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ebenfalls das Potenzial von Frauen fördern und verstärkt nutzen. Dies dürfte ebenfalls dazu beitragen, die Zukunftsfähigkeit der Betriebe zu steigern.

Kapitel 3.6 des Berichts geht daher der Frage nach, ob diese Zusammenhänge tatsächlich bestehen. Die Zukunftsfähigkeit eines Betriebs lässt sich hierbei nicht unmittelbar messen. Zur Annäherung an diesen Begriff verwenden wir, wie bereits in den vorangegangenen Reports, folgende ausgewählte Indikatoren:

- Ertragslage des Jahres 2011
- erwartetes Geschäftsvolumen bis Ende 2012
- prognostizierte Beschäftigtenentwicklung bis Mitte 2013.

Das bedeutet, dass nach unserer Definition Betriebe zukunftsfähig sind, wenn sie eine positive Ertragslage aufweisen und/oder davon ausgehen, dass ihr Geschäftsvolumen bis Ende 2012 weiter steigt und/oder wenn sie bis Mitte 2013 mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung rechnen.

Analyse des Beschäftigungspotenzials von Auszubildenden

Der zweite Teil des Berichts beschäftigt sich mit der Frage, ob und welche Betriebe das Beschäftigungspotenzial von Auszubildenden nutzen.

Die Ausbildung bietet den Vorteil, die Qualifikationen der Auszubildenden passgenau auf den Bedarf des Betriebes hin auszurichten. Allerdings ist bei der Nutzung des Potenzials der Auszubildenden zu berücksichtigen, dass sich das Angebot an potenziellen Auszubildenden quantitativ verringert und Betriebe zunehmend Schwierigkeiten aufweisen, entsprechende Auszubildende für ihren Betrieb zu akquirieren. Darüber hinaus ist anzumerken, dass Auszubildende nicht in allen Bereichen eingesetzt werden können, in denen Fachkräftebedarf besteht, da einige Tätigkeiten eine akademische Qualifizierung erfordern.

Ausbildungsindikatoren und Differenzen bei den Ausbildungsaktivitäten

Auf Basis des IAB-Betriebspanels lässt sich die Nutzung des Potenzials der Auszubildenden anhand einiger Indikatoren erfassen. Zur Analyse der nachhaltigen personalwirtschaftlichen Strategien in Bezug auf die Nutzung des Potenzials der Auszubildenden können

- Die Ausbildungsbeteiligung,
- Die Ausbildungsquote,
- Die Übernahme von Auszubildenden mit einem erfolgreichen Abschluss sowie
- unbesetzte Ausbildungsstellen

herangezogen werden. Wie zuvor bei der Frauenbeschäftigung wird hierbei analysiert, durch welche strukturellen Differenzen sich diese Betriebe unterscheiden bzw. welche betrieblichen Merkmale die Ausschöpfung des Potenzials von Auszubildenden eher begünstigen oder hemmen. Dazu wird der Zusammenhang zwischen der Ausbildung und der Betriebsgröße, dem Wirtschaftszweig, der Kammerzugehörigkeit, der Existenz eines Betriebsrates, dem Frauenanteil an den Beschäftigten und den Frauen in oberster Führungsposition untersucht. Zudem gehen wir der Frage nach, ob sich personalpolitische Probleme wie Überalterung, Personalmangel oder ein hoher Wettbewerbsdruck auf die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe auswirken.

Ausbildungsaktivitäten und betriebliche Zukunftsfähigkeit

Anschließend wird der Versuch unternommen, die Frage zu beantworten, ob die Betriebe, die das Potenzial der Ausbildung nutzen, sich tendenziell als zukunftsfähiger erweisen als Betriebe, die dies nicht tun. Auch hier gilt, dass kausale Zusammenhänge nicht herstellbar sind, eine Annäherung anhand ausgewählter Indikatoren jedoch möglich erscheint. Herangezogen werden hierfür die Ausbildungsquote, der Anteil der unbesetzten an den angebotenen Ausbildungsstellen sowie die Übernahmequoten, wobei folgende Thesen zugrunde liegen:

- Eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquote kann – außer zur Deckung des Fachkräftebedarfs - als Anzeichen gewertet werden, sich überdurchschnittlich für die Förderung junger Arbeitskräfte zu engagieren, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten oder – nach erfolgreichen Abschlüssen - unter einem größeren Spektrum an Arbeitskräften, die geeignetsten wählen zu können. Folglich ist anzunehmen, dass eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquote eher dazu beiträgt die Zukunftsfähigkeit zu erhöhen.
- Unbesetzte Ausbildungsstellen können hingegen als Indikator für eine geminderte betriebliche Zukunftsfähigkeit gewertet werden. Der Einfluss auf die Besetzung von Ausbildungsstellen seitens der Betriebe ist zwar begrenzt. Sie können mit attraktiven Bedingungen werben, allerdings bestehen aufgrund der Betriebsgrößenstruktur sowie der unterschiedlichen Attraktivität von Berufen und Engpässen in bestimmten Berufsfeldern Rahmenbedingungen, auf die Betriebe nur begrenzt Einfluss ausüben können. Dennoch

können unbesetzte Ausbildungsstellen zu Personalengpässen führen und folglich die Zukunftsfähigkeit der Betriebe einschränken.

- Schließlich trägt eine höhere Übernahmequote ebenfalls dazu bei, einen Fachkräftebedarf zu sichern. Da eine der wichtigsten Ursachen für geringe Übernahmequoten darin liegt, dass die Auszubildenden mit einem erfolgreichen Abschluss den Betrieb verlassen möchten, könnten Betriebe durch attraktive Arbeitsbedingungen dazu beitragen, diese Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden. Dies kann ebenfalls dazu beitragen, die Zukunftsfähigkeit zu erhöhen.

Wie bei den Frauen wird auch für die Auszubildenden untersucht, ob die dargestellten Zusammenhänge zwischen den aufgeführten Indikatoren und der Zukunftsfähigkeit tatsächlich bestehen. Erneut werden zur Annäherung an dieses Konzept die vergangene Ertragslage, die erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens sowie die prognostizierte Beschäftigungsentwicklung verwendet.

3. Frauenbeschäftigung in Rheinland-Pfalz

Um spezifische Herausforderungen der betrieblichen Beschäftigungs- und Geschlechterpolitik herauszuarbeiten, ist es zunächst hilfreich, sich einen Überblick über die Frauenbeschäftigung insgesamt zu verschaffen.

3.1 Frauenbeschäftigung in Rheinland-Pfalz: Entwicklung und Einflussfaktoren

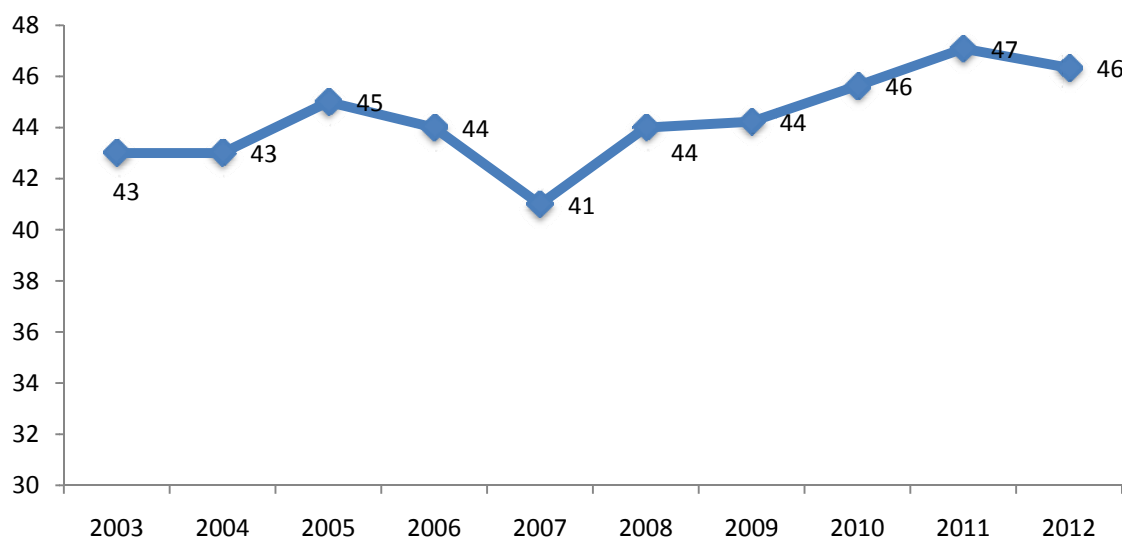
- Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten verringerte sich um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr.
- Die höchste Frauenquote bestand 2012 im Dienstleistungssektor.
- Großbetriebe verzeichneten einen deutlichen Anstieg bei der Frauenquote.
- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit akademischen Tätigkeiten stieg seit 2004 deutlich an.

Im Zentrum der Analyse der Nutzung des Beschäftigungspotenzials von Frauen insgesamt stehen hierbei die Beschäftigungsstruktur und ihre Entwicklung, d.h. die Zahl der beschäftigten Frauen und deren Merkmale, wobei ein besonderer Blick auf den qualifikatorischen Unterschieden liegt.

Anteil der beschäftigte Frauen verringert sich minimal

In den letzten Jahren konnte ein stetiger Anstieg der Beschäftigtenzahlen in Rheinland-Pfalz beobachtet werden, was auf beide Geschlechter gleichermaßen zutraf. Diese Tendenz wird mit den Daten des IAB-Betriebspanels bestätigt, besonders seit 2007. Im Jahr 2012 lag die Gesamtzahl der Beschäftigten bei hochgerechnet 1,64 Mio.; hiervon waren etwa 759.000 Frauen. Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten betrug somit 46 Prozent. Dies bedeutet einen Rückgang des Frauenanteils um einen Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr. Dennoch war dies der zweithöchste Wert der vergangenen 10 Jahre. Ob sich die relative Zunahme der Frauenbeschäftigung nach dem leichten Einbruch künftig fortsetzt, bleibt abzuwarten. In den alten Bundesländern lag der Frauenanteil mit 45 Prozent um einen Prozentpunkt niedriger.

Abb. 1: Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz 2003 - 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

In den dienstleistungsorientierten Branchen sind Frauen in der Mehrheit

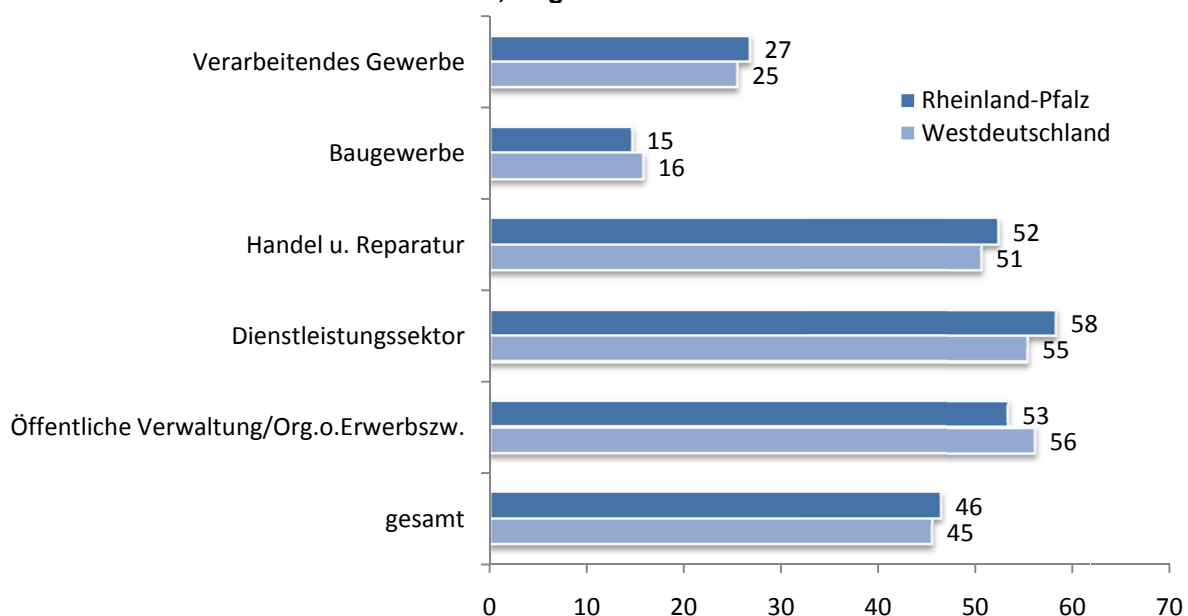
Noch immer konzentriert sich die Frauenbeschäftigung in bestimmten Berufsfeldern, so z.B. bei personenbezogenen Dienstleistungen oder in sozialen Berufen. Daher überrascht es nicht, dass sich die Frauenanteile an der Beschäftigung auch bei den hoch aggregierten Wirtschaftszweigen unterscheiden: Während eine Mehrheit der Beschäftigten im Dienstleis-

tungssektor, in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Sektor Handel/Reparatur weiblich war, traf dies nur jede vierte Arbeitskraft im Verarbeitenden Gewerbe und nur etwa jede siebte im Baugewerbe zu. Im Vergleich zu 2008 gab es hierbei keine wesentlichen Veränderung. Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Sektor Handel/Reparatur erhöhte sich der Frauenanteil um jeweils 2 Prozentpunkte.

Im Vergleich zu Westdeutschland bestanden vergleichsweise geringe Unterschiede. Im Dienstleistungssektor lag der Frauenanteil in Rheinland-Pfalz etwas höher als in den alten Bundesländern, im Öffentlichen Sektor dagegen etwas niedriger.

Folglich ist der Wirtschaftszweig ein bedeutender Faktor für die unterschiedliche Beschäftigung von Frauen.

Abb. 2: Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2012, Angaben in Prozent



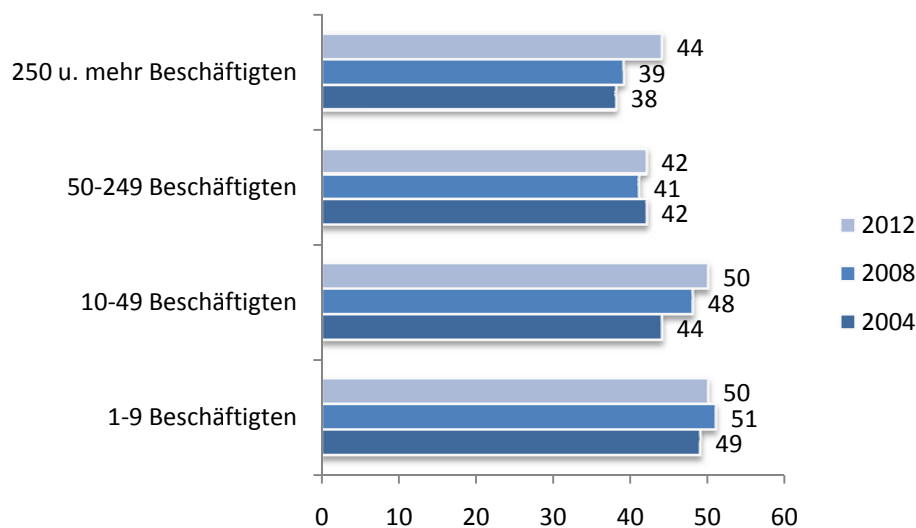
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Klein- und Großbetriebe holen bei Frauenbeschäftigung auf

In der Vergangenheit galt für den Anteil der Frauen an den Beschäftigten, dass dieser mit steigender Betriebsgröße sank – je größer der Betrieb, desto weniger Frauen waren dort anteilig beschäftigt. Dies war auch 2012 noch der Fall, wobei sich die Differenzen zu nivellieren scheinen: Während in Kleinstbetrieben weiterhin etwa die Hälfte der Erwerbstätigen weiblich war, stieg dieser Wert in kleinen und großen Betrieben besonders stark an. Zwischen 2004 und 2012 erhöhte sich der Anteil in den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten von 44 Prozent auf 50 Prozent, in den Großbetrieben von 38 Prozent auf 44 Prozent. In den mittleren Betrieben gab es hingegen kaum Veränderungen. Dies zeigt, dass die Betriebsgröße

ße zwar weiterhin einen Einfluss, jedoch einen abnehmenden auf die Beschäftigung von Frauen ausübt.

Abb. 3: Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößen in Rheinland-Pfalz 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012

Höhere Frauenanteile bei einfachen Tätigkeiten

Ein Vergleich der Frauenanteile nach Qualifikationsanforderungen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen zeigt, dass von allen Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, die keinen Berufsabschluss erfordern, 54 Prozent weiblich waren. Frauen waren demnach bei geringqualifizierten Tätigkeiten etwas überrepräsentiert.

Unterdurchschnittlich viele Frauen fanden sich dagegen mit 38 Prozent bei Tätigkeiten, die ein Studium erfordern, und der Frauenanteil an den Inhaber/innen bzw. Vorständen und Geschäftsführer/innen betrug sogar nur 25 Prozent. Dies liefert den ersten deutlichen Hinweis dafür, dass Frauen in höher- und hochqualifizierten Positionen noch immer unterrepräsentiert sind.

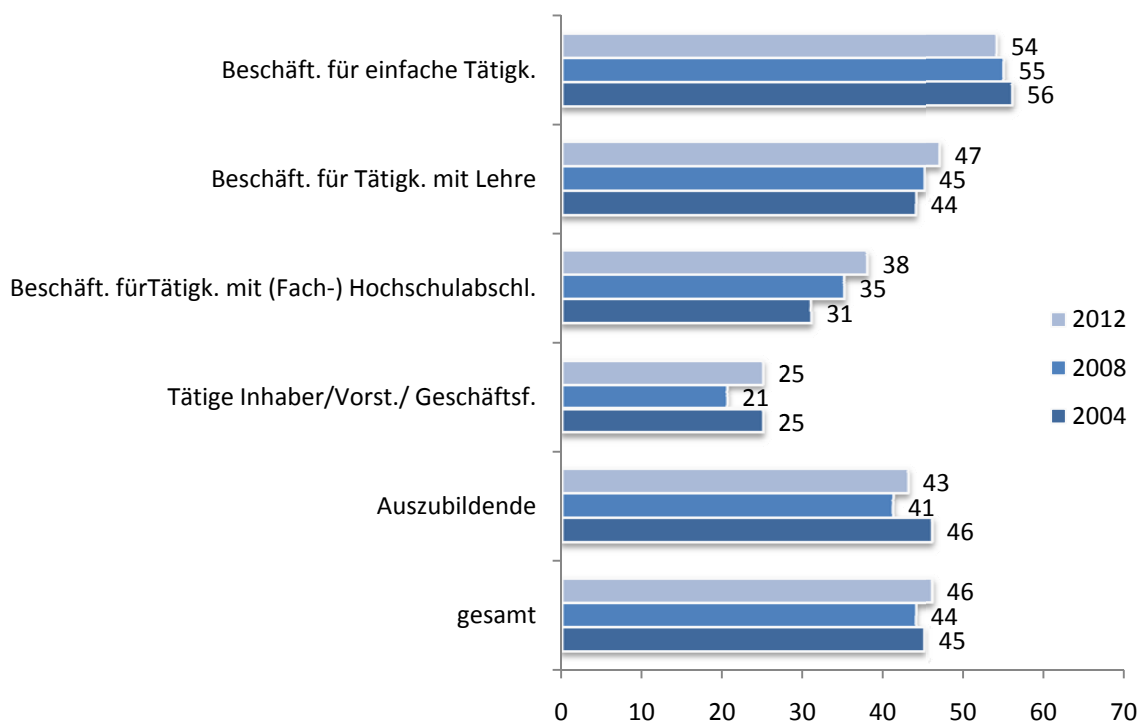
Auch bei den Auszubildenden sowie bei den Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine Lehre erfordern, lag der Frauenanteil unter dem Durchschnitt. Dies zeigt, dass im mittleren Segment die Frauen ebenfalls noch immer unterrepräsentiert sind.

Vor allem bei akademischen Tätigkeiten legten Frauen zu

Dieser eher negative Befund wird relativiert, wenn man die Entwicklung der letzten Jahre betrachtet. Zwar veränderte sich der Anteil der Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen gegenüber 2004 praktisch nicht; ein deutlicher Zuwachs findet sich jedoch beim Frauen-

anteil an den Beschäftigten mit Hochschulabschluss, der im Vergleich zum Jahr 2004 um 7 Prozentpunkte anstieg. Da gleichzeitig eine leichte Zunahme bei den Beschäftigten mit einer Lehre sowie eine leichte Abnahme des Frauenanteils an den Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung beobachtbar sind, lässt sich eine Tendenz zu einer generellen Höherqualifizierung beschäftigter Frauen vermelden.

Abb. 4: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe in Rheinland-Pfalz 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass nach einem Anstieg in den Vorjahren 2012 der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten leicht zurückging. Gleichzeitig blieben die branchenspezifischen Unterschiede zwischen dem Produzierenden Gewerbe und den dienstleistungsorientierten Sektoren bei der Beschäftigung von Frauen bestehen. In Bezug auf die Betriebsgröße verringerten sich die Unterschiede bezüglich des Frauenanteils seit 2004, d.h. vor allem in den Klein- sowie in den Großbetrieben erhöhte sich der Frauenanteil deutlich. Und auch hinsichtlich der Qualifikationen zeigt sich, dass vor allem der Anteil der Frauen mit Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, sukzessive steigt und der Anteil der Frauen an den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten leicht rückläufig ist. Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass die Tendenz besteht, das Potenzial der Frauen stärker zu nutzen, aber dass gleichzeitig noch immer ungenutzte Potenziale bestehen.

3.2 Frauen in atypischer Beschäftigung

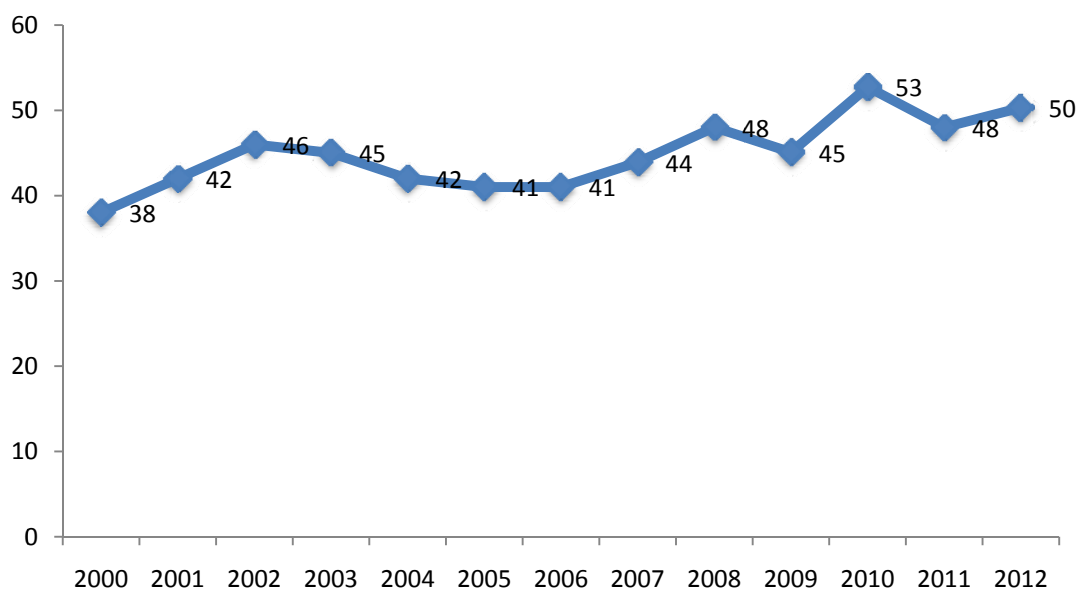
- Der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung erhöhte sich um zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.
- Der Anteil der Frauen in Befristung erhöhte sich ebenfalls um weitere zwei Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.
- Sowohl die Teilzeitbeschäftigung als auch die befristete Beschäftigung von Frauen korreliert stark mit dem Frauenanteil an allen Beschäftigten.
- Der Öffentliche Sektor befristete Frauen weit überdurchschnittlich häufig.

Teilzeitquote bei Frauen wieder angestiegen

Angesichts teilweise zunehmender Fachkräfteengpässe könnte das Potenzial der Frauen durch eine Ausweitung der Vollzeit bzw. eine Verringerung der Teilzeit optimiert werden. Traditionell ist Teilzeitbeschäftigung eine Frauendomäne, da diese erlaubt, Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben gleichermaßen bewältigen zu können. Unterschiedliche Anreize zu einer größeren Gleichverteilung dieser Aufgaben hatten bislang nur wenig Erfolg, wie auch die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels zeigen: Von den hochgerechnet rund 515.000 Teilzeitbeschäftigten in Rheinland-Pfalz waren etwa 382.000 Frauen. Das entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Teilzeitkräften von rund 74 Prozent.

Von allen weiblichen Arbeitskräften war in Rheinland-Pfalz etwa die Hälfte in Teilzeit beschäftigt, während dies auf nur etwa 8 Prozent der Männer zutraf.

Diese Teilzeitquote der Frauen ist die zweithöchste im Zeitraum der Panelbeobachtung. Seit 2006 ist ein langsamer aber stetiger Anstieg festzustellen. Dies zeigt, dass die generelle Entwicklung hin zu immer mehr Teilzeitstellen ungebrochen ist – ein Trend, der jedoch für beide Geschlechter gilt.

Abb. 5: Teilzeitquote der beschäftigten Frauen in Rheinland-Pfalz 2000 - 2012, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2012, eigene Berechnungen

Die Zunahme der Teilzeit in den vergangenen Jahren zeigt, dass das Potenzial der Frauen, das sich durch einen Umstieg von Teilzeit auf Vollzeit ergeben würde, bislang wenig genutzt wird. Dafür sind nicht nur betriebliche Bedingungen verantwortlich, da es zumeist der Wunsch der Frauen ist, mit einer Teilzeitbeschäftigung Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Dennoch können auch Betriebe in begrenztem Umfang durch eine Steigerung der Flexibilität und Berücksichtigung der Bedürfnisse der Frauen – bei gegebenem Bedarf – dazu beitragen, dieses Potenzial stärker zu nutzen.

Teilzeitbeschäftigung von Frauen korreliert stark mit Frauenanteil in den Betrieben

Welche strukturellen Faktoren bestimmen die Beschäftigung von Frauen in Teilzeit in den Betrieben? Um diese Frage zu beantworten wurde der Zusammenhang zwischen verschiedenen strukturellen Merkmalen und der Teilzeitbeschäftigung von Frauen anhand von Korrelationsanalysen untersucht. Zur Analyse wurden die Indikatoren: Betriebsgröße, Wirtschaftszweige, Frauenanteil an den Beschäftigten, Frauen in oberster Führungsposition, Überalterung, Personalmangel, Wettbewerbsdruck sowie Existenz eines Betriebsrates herangezogen. Im Folgenden werden die wichtigsten Indikatoren, d.h. die Indikatoren mit den höchsten Korrelationskoeffizienten genauer dargestellt und erläutert.

Der stärkste Zusammenhang besteht zwischen der Beschäftigung von Frauen in Teilzeit und dem Frauenanteil in den Betrieben.

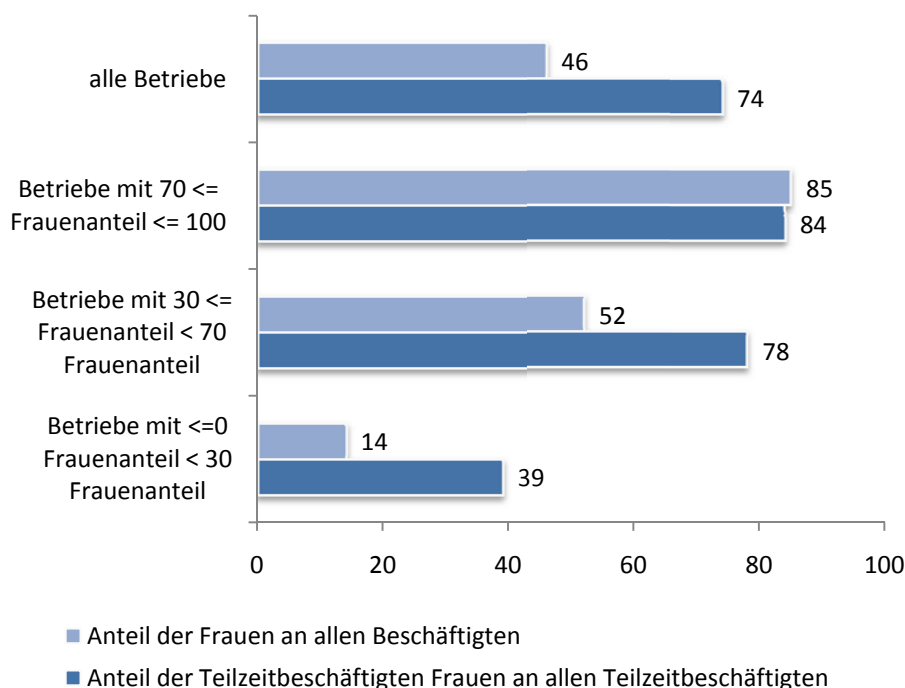
Zur Analyse der „Frauenbetriebe“, d.h. der Betriebe mit einem hohen Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung, wurden die Betriebe in jene unterteilt, die überwiegend Frauen beschäftigen (70 Prozent und mehr aller Beschäftigten), Betriebe mit einem durchschnittli-

chen Frauenanteil (zwischen 30 und 70 Prozent) und Betriebe die keine oder unterdurchschnittlich viele Frauen beschäftigen (<30 Prozent Frauenanteil).

Wie Auswertung zeigt, beschäftigen Betriebe mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil bezogen auf alle Teilzeitkräfte überdurchschnittlich häufig Frauen in Teilzeit. Maßgeblich hierfür könnte der Umstand sein, dass die wenigen beschäftigten Frauen häufig Tätigkeiten ausführen, die eine geringe Qualifikation erfordern, was öfter in Teilzeit geschieht. Hingegen ist ein anderes Bild in den Betrieben mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil festzustellen. Hier liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten etwa so hoch wie der Anteil der Frauen insgesamt. In den Betrieben mit einem mittleren Frauenanteil entspricht die Verteilung in etwa dem Durchschnitt aller Betriebe.

Eine Korrelationsanalyse zeigt hier einen hoch signifikanten (0,01 Niveau) und mittelstarken Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten und dem Frauenanteil an allen Beschäftigten auf.

Abb. 6: Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten und Frauenquote nach dem Frauenanteil an allen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Bei allen anderen betrachteten Faktoren zeigt sich nur ein sehr geringer Zusammenhang. Somit ist es vor allem der Frauenanteil an den Beschäftigten, der von den betrachteten Faktoren den größten Einfluss auf die Teilzeitbeschäftigung von Frauen ausübt.

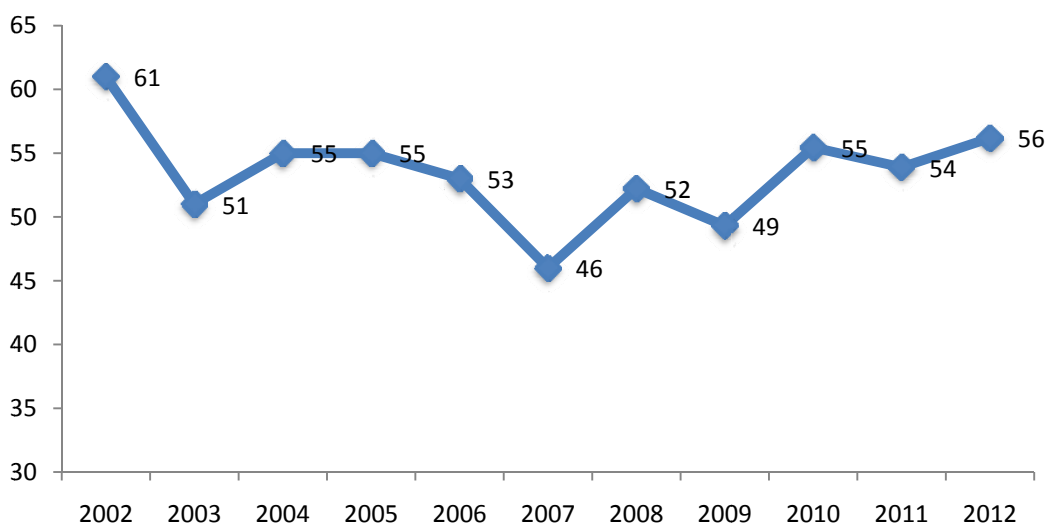
Immer mehr befristet Beschäftigte – nicht nur bei den Frauen

Befristung stellt ein Prekaritätsrisiko für die Beschäftigten dar, da eine Befristung mit Unsicherheiten bezüglich der weiteren Beschäftigung verbunden ist und die Position der Beschäftigten schwächt. Dies erhöht das Risiko der Abwanderung von Arbeitskräften, was wiederum zu einer Verschlechterung der Personalsituation führen kann.

Bei der Entwicklung der befristeten Arbeitsverhältnisse konnte in der Vergangenheit ein noch deutlicherer Zuwachs als bei der Teilzeitbeschäftigung beobachtet werden. Im Jahr 2002 betrug die Zahl der befristet Beschäftigten in Rheinland-Pfalz hochgerechnet noch rund 65.000, im Jahr 2012 waren es etwa 107.000, was fast 9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht.

Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen befristet Beschäftigten schwankte im Untersuchungszeitraum zum Teil deutlich. Nach einem Rückgang zwischen 2005 und 2007 ist seitdem ein stetiger Anstieg der befristet Beschäftigten Frauen an den Gesamtbeschäftigten zu konstatieren. 2012 waren etwa 56 Prozent der befristet Beschäftigten weiblich. Damit lag deren Anteil um mehr als zehn Prozentpunkte über dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz. Mit anderen Worten: Das Risiko, befristet beschäftigt zu werden, ist für Frauen ungleich höher als für Männer.

Abb. 7: Anteil befristet beschäftigter Frauen an allen befristet Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 2002-2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

Ein genauerer Blick auf die Verteilung der befristet Beschäftigten offenbart jedoch, dass dies weniger als Indiz einer strukturellen Benachteiligung als vielmehr Effekt der geschlechtsspezifischen Verteilung auf die Wirtschaftszweige ist: Gerade in jenen Sektoren, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, ist die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen besonders weit verbreitet. Insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung sowie dem

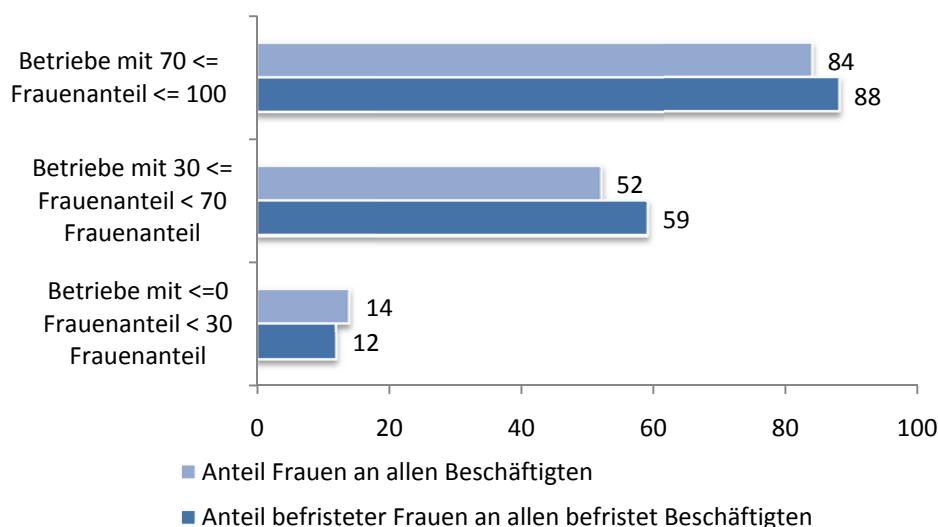
Dienstleistungsbereich finden sich sowohl ein hoher Frauenanteil als überdurchschnittlich oft befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Die Zunahme der befristet Beschäftigten und besonders der Frauen in den letzten Jahren liefern Hinweise auf eine suboptimale Nutzung des Potenzials der Frauen, die angesichts eines steigenden Fachkräftebedarfs in vielen Branchen zu einer Verschlechterung der Personalsituation führen könnte.

Wie bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen wurde auch für die befristete Beschäftigung von Frauen untersucht, welche strukturellen Unterschiede bestehen.

Der stärkste Zusammenhang unter den berücksichtigten Indikatoren besteht – wie bei der Teilzeitbeschäftigung – zwischen der befristeten Beschäftigung von Frauen und dem Frauenanteil an allen Beschäftigten. Betriebe mit einem unterdurchschnittlich hohen Frauenanteil wiesen eine unterdurchschnittliche Befristung von Frauen bezogen auf alle befristeten Beschäftigten auf. Hingegen lag der Anteil der befristet beschäftigten Frauen im Vergleich zu der Frauenquote in den Betrieben mit einem durchschnittlichen Frauenanteil am stärksten über dem Durchschnitt. D.h. die Betriebe mit einem mittleren Frauenanteil wiesen das schlechteste Verhältnis von der Befristung von Frauen im Vergleich zu den beschäftigten Frauen auf. Der Zusammenhang zwischen der Befristung von Frauen und der Frauenquote erweist sich als hoch signifikant (0,01 Niveau) mit einer mittleren Korrelation.

Abb. 8: Anteil befristet beschäftigter Frauen an allen befristet Beschäftigten und Frauenquote nach dem Frauenanteil 2012, Angaben in Prozent

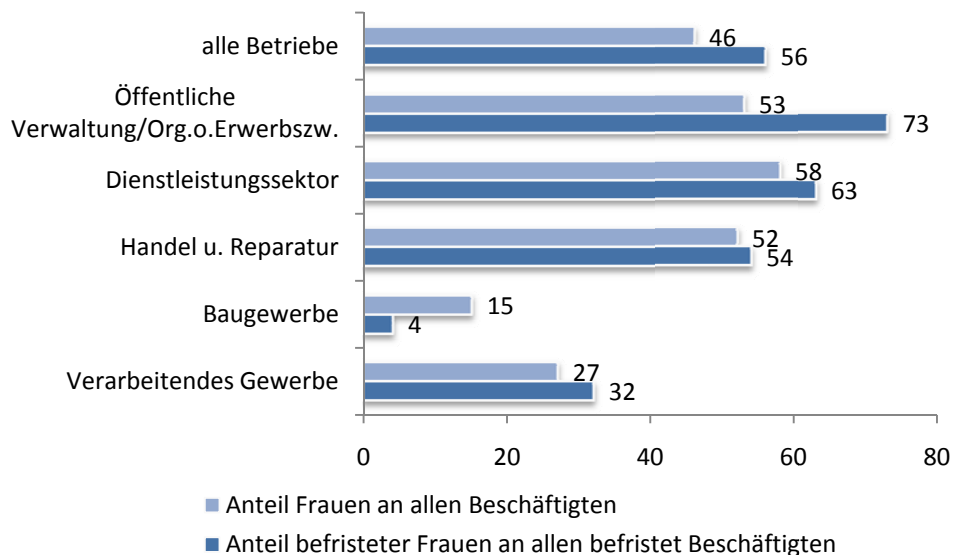


Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Darüber hinaus zeigen sich Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Bezogen auf den Frauenanteil an allen Beschäftigten lag der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen befristet Beschäftigten vor allem im Öffentlichen Sektor deutlich über dem Durchschnitt. Dagegen konnte im Baugewerbe eine weit unterdurchschnittliche Befristung der Frauen fest-

gestellt werden. Abgesehen von Sektor Handel/Reparatur ist der Zusammenhang zwischen der Befristung von Frauen und den Wirtschaftszweigen hoch signifikant. Der stärkste Zusammenhang zeigte sich im Dienstleistungs- sowie im Bausektor.

Abb. 9: Anteil befristet beschäftigter Frauen an allen befristet Beschäftigten und Anteil der Frauen an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Hingegen zeigten sich deutlich geringere strukturelle Unterschiede bei der Betrachtung der Betriebe mit oder ohne Frauen in Führungspositionen. Folglich werden Frauen in Betrieben mit einer Frau in oberster Führungsposition bezüglich Befristungen nicht bevorzugt behandelt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sowohl die Teilzeitbeschäftigung von Frauen als auch die befristete Beschäftigung weiblicher Arbeitskräfte zugenommen hat. Bei der Teilzeit kann dies noch überwiegend mit dem Präferenzen der Frauen erklärt werden. Die zunehmende Befristung – nicht nur die der Frauen, jedoch überproportional – lässt hingegen eindeutig auf eine suboptimale Ausschöpfung der Beschäftigung der Frauen schließen, da die Betroffenen angesichts der damit verbundenen Unsicherheit Bestrebungen aufweisen könnten, den Betrieb zu verlassen. Für den Betrieb hätte dies den Verlust von Wissen und von Arbeitskräften zur Folge.

3.3 Neueinstellungen von Frauen

- Der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen war mit 44 Prozent leicht unterproportional bezogen auf die Frauenquote an allen Beschäftigten.
- Betriebe mit Frauen auf oberster Führungsebene berücksichtigten Frauen bei Neueinstellungen unterdurchschnittlich.
- Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Öffentlichen Sektor wurden überdurchschnittlich viele Frauen eingestellt.

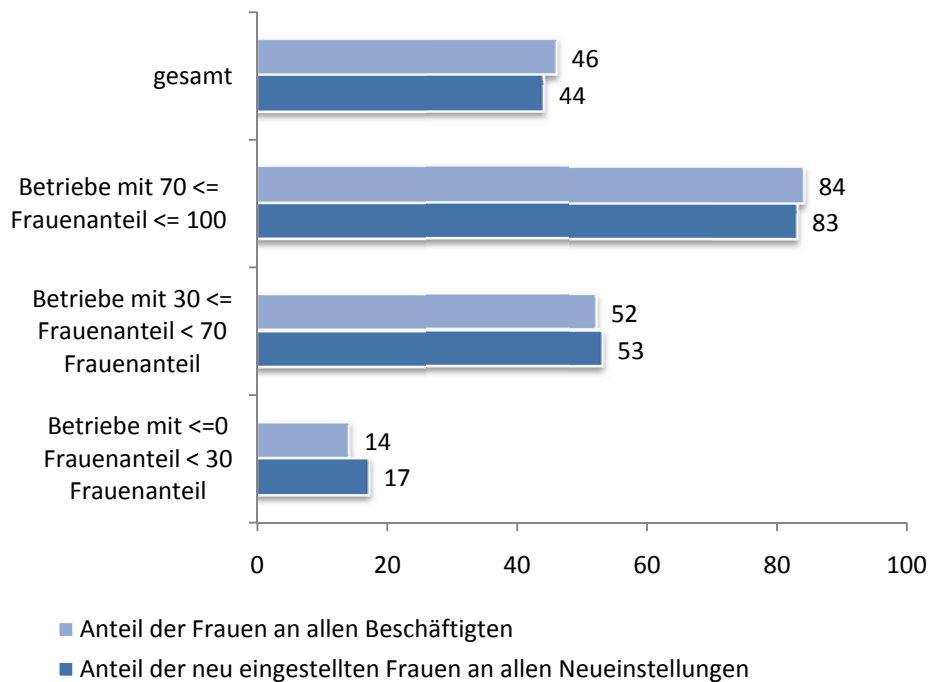
Sowohl zur Verringerung der Fachkräfteengpässe, als auch zu einer gezielten Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote oder für eine stärkere Ausschöpfung des Potenzials von Frauen kann es nützlich sein, bei Neueinstellungen stärker Frauen zu berücksichtigen und somit das Potenzial der Frauen durch externe Rekrutierung stärker zu berücksichtigen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen jedoch, dass dies 2012 seitens der Betriebe eher nicht genutzt wurde: Im ersten Halbjahr 2012 wurden rund 94.000 Arbeitskräfte neu eingestellt. Der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen betrug 44 Prozent und lag damit leicht unter dem Durchschnitt bezogen auf den Anteil der Frauen an allen Beschäftigten.

Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen verschiedenen strukturellen Indikatoren und der Neueinstellung von Frauen kommt zu dem Ergebnis, dass auch hier der stärkste Zusammenhang zwischen der Neueinstellung von Frauen und dem Frauenanteil an den Beschäftigten besteht. Dabei zeigt sich, dass die Betriebe mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil im ersten Halbjahr 2012 leicht überdurchschnittlich viele Frauen einstellten bezogen auf den Anteil der Frauen an allen Beschäftigten. Auch in den Betrieben mit einem mittleren Frauenanteil lag die Neueinstellung von Frauen bezogen auf alle Neueingestellten minimal über dem Durchschnitt, in den Betrieben mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil hingegen minimal unter dem Durchschnitt. Dieser Zusammenhang erwies sich bei einer Korrelationsanalyse als hoch signifikant (0,01 Niveau) und mittel stark.

Folglich stellen Betriebe mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil überdurchschnittlich häufig Frauen ein und umgekehrt, was zu einer leichten Nivellierung des Frauenanteils führen dürfte.

Abb. 10: Betriebe mit überdurchschnittlicher Neueinstellungen von Frauen und der Frauenquote nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent

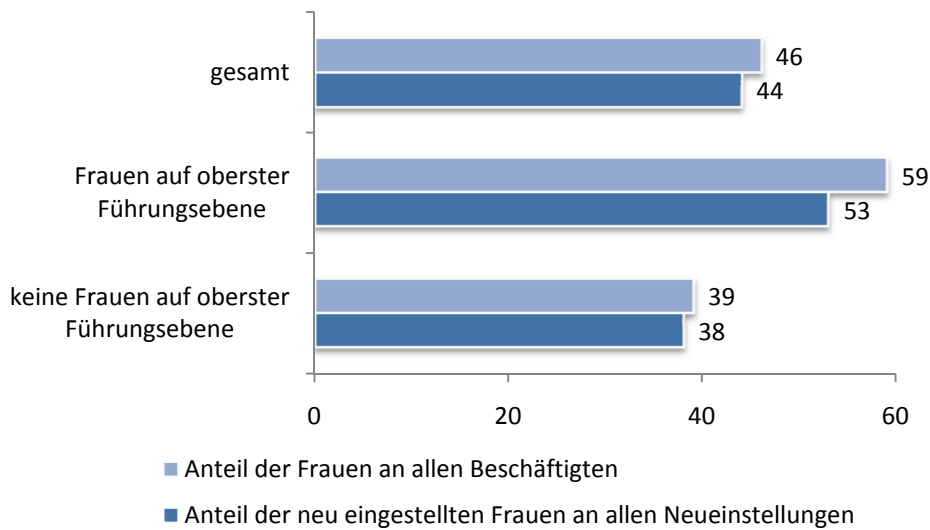


Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Weiterhin konnte ein vergleichsweise starker Zusammenhang zwischen der Neueinstellung von Frauen und Frauen auf der obersten Führungsebene festgestellt werden. Dabei zeigte sich, dass in den Betrieben, in denen keine Frau auf der obersten Führungsebene beschäftigt ist, der Anteil der neu eingestellten Frauen etwa dem Anteil der beschäftigten Frauen an allen Frauen entsprach. Hingegen war in den Betrieben mit einer Frau auf der obersten Führungsebene die Neueinstellung von Frauen bezogen auf alle beschäftigten Frauen unterdurchschnittlich. Der Zusammenhang zwischen Frauen auf oberster Führungsebene und der Neueinstellung von Frauen erwies als hoch signifikant (0,01 Niveau), wenn auch nicht sehr stark.

Dies zeigt entgegen der Erwartung, dass Betriebe mit Frauen in Führungspositionen nicht stärker Frauen bei Neueinstellungen berücksichtigen.

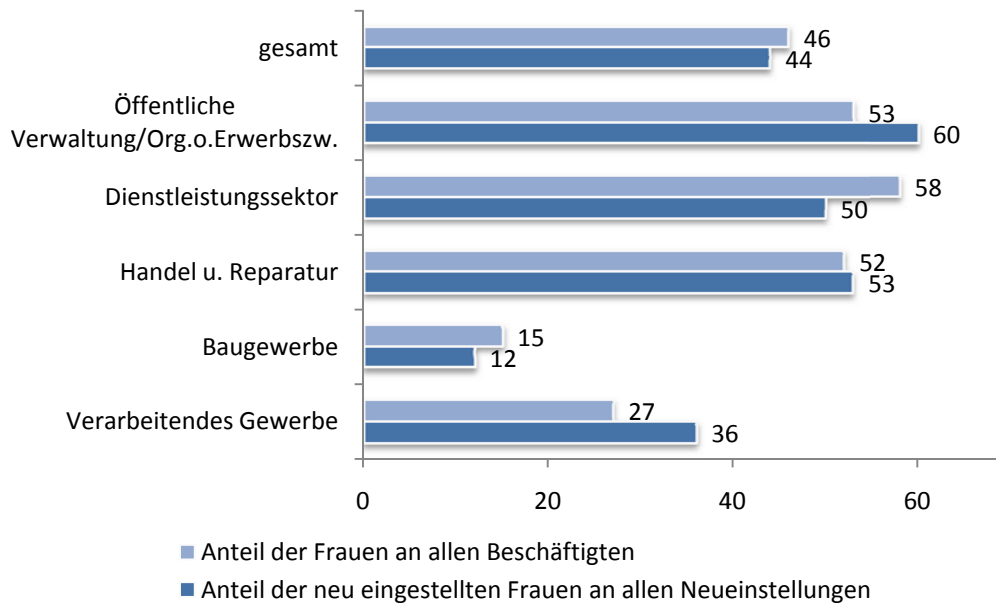
Abb. 11: Betriebe mit Neueinstellungen von Frauen im ersten Halbjahr 2012 und Frauenquote nach Frauen auf der obersten Führungsebene in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Schließlich sind noch die Wirtschaftszweige zu erwähnen. Hierbei wird offensichtlich, dass vor allem das Verarbeitende Gewerbe sowie der Öffentliche Sektor bezogen auf den Frauenanteil an allen Beschäftigten bei Neueinstellungen überdurchschnittlich häufig Frauen berücksichtigten. Auch im Sektor Handel/Reparatur wurden Frauen etwas überdurchschnittlich häufig eingestellt. Hingegen stellte vor allem der Dienstleistungssektor Frauen unterdurchschnittlich häufig ein, im Baugewerbe leicht unterdurchschnittlich. Der Zusammenhang zwischen dem Wirtschaftszweig und der Neueinstellung von Frauen erwies bis auf den Wirtschaftszweig Handel/Reparatur als hoch signifikant (0,01 Niveau), jedoch nicht sehr stark. Am stärksten ist dieser Zusammenhang im Dienstleistungssektor sowie im Bausektor.

Abb. 12: Betriebe Neueinstellungen von Frauen 2012 nach Frauen auf oberster Führungsebene an den Beschäftigten in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Festzuhalten bleibt, dass Frauen mit 44 Prozent bei Neueinstellungen leicht unterproportional bezogen auf den Frauenanteil an allen Beschäftigten berücksichtigt wurden. Dies legt die Annahme nahe, dass eine gezielte Erhöhung der Frauenquote bislang nur in einem geringen Anteil der Betriebe angestrebt wird. Allerdings lässt die überdurchschnittliche Neueinstellung von Frauen besonders im Verarbeitenden Gewerbe vermuten, dass in einigen Branchen schon zunehmend auf das Potenzial der Frauen zurückgegriffen wird.

3.4 Frauen in Führungspositionen

- Der Anteil der Frauen auf der obersten Führungsebene stieg um 4 Prozentpunkte gegenüber 2008.
- In Betrieben mit einem mittleren Frauenanteil waren Frauen unterdurchschnittlich häufig auf der obersten Führungsebene vertreten.
- Der Öffentliche Sektor beschäftigte nur wenige Frauen auf der obersten Führungsebene.

Die vor kurzem vorgestellte Studie des DIW, nach der nur vier Prozent der Vorstände in den 200 größten deutschen Unternehmen weiblich sind (vgl. Holst / Schimeta 2013), verdeutlich-

te erneut, wie langwierig der Prozess der Gleichstellung speziell in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft ist.

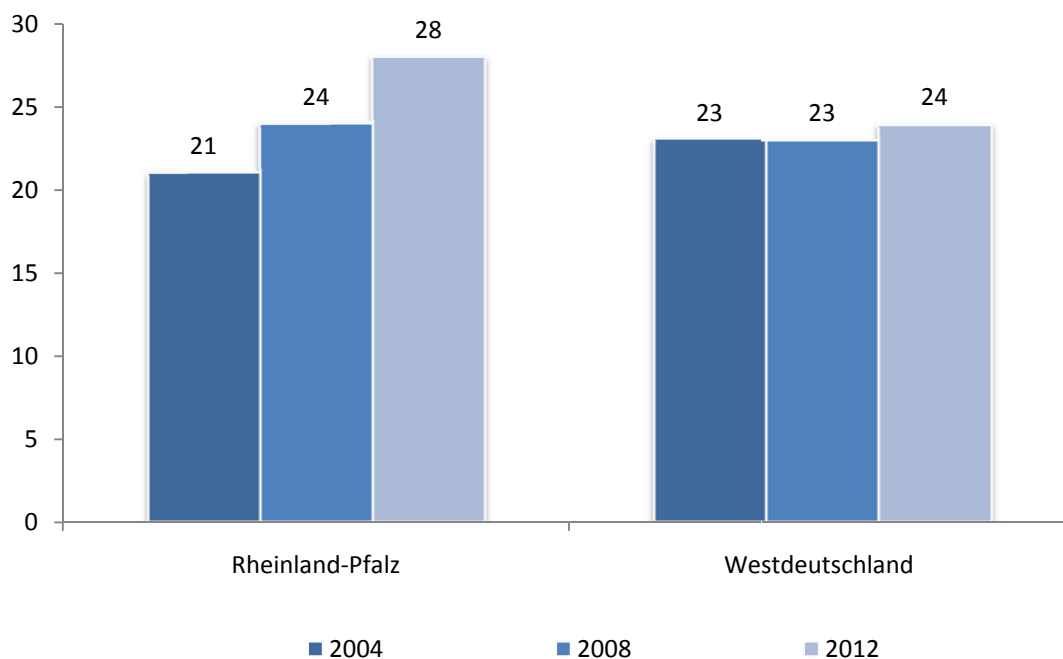
Allerdings sind die allermeisten Betriebe kleinere Einheiten mit weniger Hierarchieebenen und höherer Durchlässigkeit, als dies in börsennotierten Großunternehmen der Fall ist. Dies lässt die begründete Vermutung zu, dass in der Gesamtwirtschaft mehr Frauen in Führungspositionen anzutreffen sind und diese Entwicklung dynamischer verlief.

Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, wie verbreitet Frauen auf der obersten Führungsebene in rheinland-pfälzischen Betriebe sind, welche Entwicklung bei der Nutzung des Potenzials der Frauen für diese Führungspositionen in den letzten Jahren zu beobachten war sowie welche strukturellen Differenzen zwischen den Betrieben bestehen, die Frauen auf oberster Führungsebene einsetzen und jenen, in denen dies nicht der Fall ist.

Auf oberster Führungsebene sind 28 Prozent Frauen

Zur obersten Führungsebene eines Betriebs zählen nach der im Betriebspanel vorgenommenen Definition neben Inhabern, Vorständen oder Geschäftsführern auch noch Filial- oder Betriebsleiter. In Rheinland-Pfalz waren im Jahr 2012 hochgerechnet ca. 132.000 Personen auf dieser höchsten Hierarchiestufe tätig. Hiervon waren rund 37.000 Frauen, was einem Anteil von 28 Prozent entspricht.

Abb. 13: Frauenanteil auf oberster Führungsebene in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, eigene Berechnungen

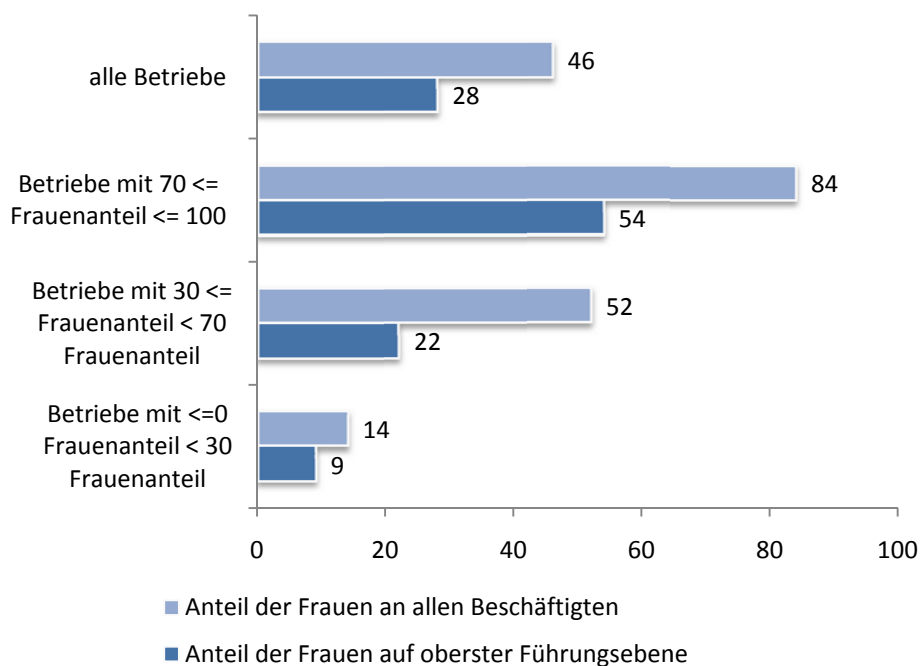
Dies bedeutet, dass nicht nur der Frauenanteil in der obersten Führungsebene gegenüber 2008 um 4 Prozentpunkte zugenommen hat; die absolute Zahl an weiblichen Führungskräften in Rheinland-Pfalz lag 2012 um etwa 2.000 höher als vier Jahre zuvor.

Somit ist gegenüber den beiden vorherigen Erhebungszeitpunkten – im Gegensatz zu Westdeutschland, wo dieser Anteil nahezu stagnierte – ein deutlicher Zuwachs bei dem Frauenanteil auf der obersten Führungsebene festzustellen.

Hoher Frauenanteil: mehr weibliche Führungskräfte

Der Zusammenhang von Beschäftigungs- und Führungskraftquote von Frauen wurde anhand der Typenbildung von weiblichen Beschäftigten nochmals systematisch geprüft. Es zeigt sich in großer Deutlichkeit, dass die Zahl der beschäftigten Frauen in einem Betrieb mit der Zahl der weiblichen Führungskräfte korreliert. In Betrieben, in denen eine unterdurchschnittliche Frauenbeschäftigung herrscht, waren nur rund 9 Prozent der Führungskräfte weiblich, während in der Gruppe der „Frauenbetriebe“ mit überdurchschnittlicher Frauenbeschäftigung 54 Prozent der Betriebe weibliche Führungskräfte auf der obersten Ebene besaßen. Bezogen auf die weiblichen Beschäftigten zeigt sich jedoch, dass in den Betrieben mit einem mittleren Frauenanteil (30 bis 70 Prozent) Frauen unterproportional in Führungspositionen vertreten sind, in Betrieben mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil hingegen leicht überproportional. In den Betrieben mit einem unterdurchschnittlich hohen Frauenanteil (< 30 Prozent) entspricht das Verhältnis von Frauen in Führungspositionen bezogen auf die Frauenquote insgesamt etwa dem Durchschnitt. Dieser Zusammenhang wird durch eine Korrelationsanalyse bestätigt. Er weist sich als hoch signifikant (0,01 Niveau), ist jedoch nicht sehr stark.

Abb. 14: Frauenanteil auf oberster Führungsebene und Frauenquote nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 2012, Angaben in Prozent

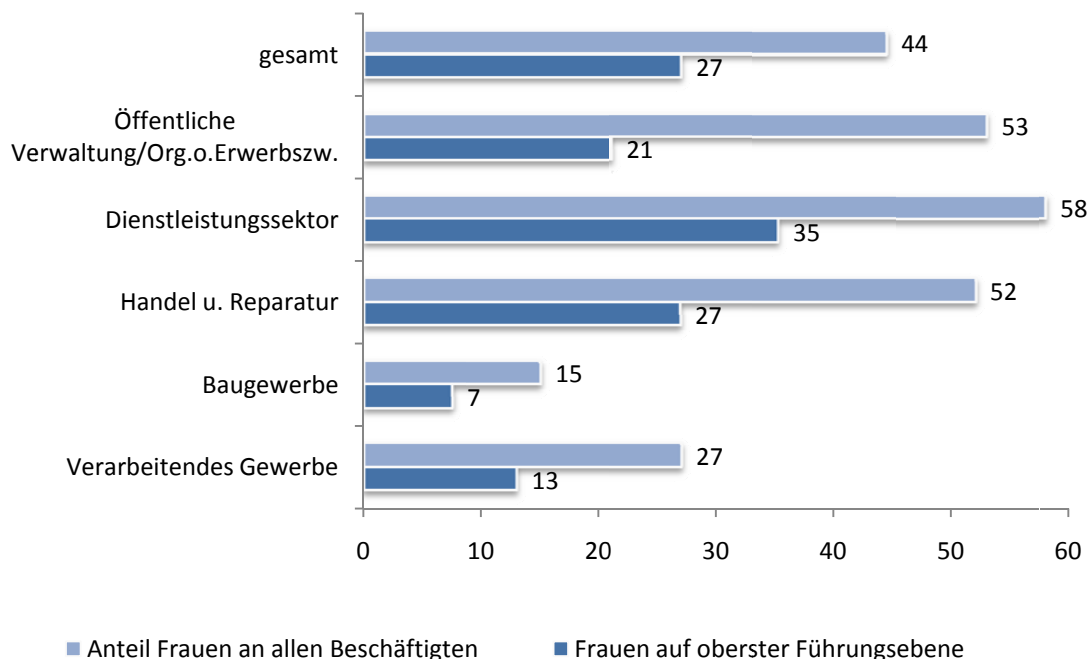


Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Wenig weibliche Führungskräfte im Öffentlichen Sektor

Zwischen den Wirtschaftszweigen zeigen sich erwartungsgemäß deutliche Unterschiede bei den Frauenanteilen auf der obersten Führungsebene. Wenig überraschend ist auch, dass in den Sektoren mit der geringsten Frauenbeschäftigungsquote, Bau- und Verarbeitendem Gewerbe, nur 7 bzw. 13 Prozent der Führungskräfte weiblich sind. Dies relativiert sich jedoch etwas, wenn die Frauenquote der Beschäftigten mit berücksichtigt wird. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe 2,1 mal über dem Frauenanteil an den Führungskräften. Im Öffentlichen Sektor betrug dieses Verhältnis sogar 2,5, im Dienstleistungssektor hingegen nur 1,7. Mit anderen Worten: Der Dienstleistungssektor mit dem höchsten Frauenanteil zeigt eine vergleichsweise hohe hierarchische Durchlässigkeit für die dort beschäftigten Frauen, der Öffentliche Sektor mit ebenfalls einem hohen Frauenanteil hingegen eine eher geringe.

Abb. 15: Frauenanteil in erster Führungsebene und Anteil an weiblichen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Die Korrelationsanalyse bestätigt einen hoch signifikanten (0,01 Niveau) Zusammenhang zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen und Frauen auf oberster Führungsebene. Dieser Zusammenhang ist jedoch für die meisten Wirtschaftszweige sehr gering. Der höchste, aber immer noch nicht sehr starke Zusammenhang besteht zwischen dem Dienstleistungssektor und Frauen auf oberster Führungsebene.

Als wichtigstes Ergebnis diese Abschnitts kann festgehalten werden, dass der Frauenanteil auf der obersten Führungsebene stetig am steigen ist und mit 28 Prozent deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt lag. Bezogen auf den Anteil der Frauen an allen Beschäftigten scheint es dabei in den „Frauenbetrieben“ mit einem durchschnittlichen Frauenanteil immer noch am schwersten zu sein, in die oberste Führungsebene aufzusteigen. Gleiches gilt nach Sektoren differenziert besonders für den Öffentlichen Sektor, der trotz hoher Frauenquote offensichtlich nur eine geringe Durchlässigkeit für Frauen in die oberen Führungspositionen bietet. Hier besteht offensichtlich noch ein recht großes ungenutztes Potenzial.

3.5 Betriebliche Maßnahmen zur Chancengleichheit

- 24 Prozent der Betriebe boten Maßnahmen zur Chancengleichheit bzw. zur Vereinbarkeit.
- Am häufigsten wurden familiäre Betreuungspflichten durch flexible Arbeitszeitregelungen unterstützt.
- Größere Betriebe sowie Betriebe mit einem Betriebs-/Personalrat förderten deutlich häufiger Maßnahmen zur Vereinbarkeit sowie Chancengleichheit.

Weiter oben wurde ausgeführt, dass Aufgaben der Kinderbetreuung und der Pflege noch immer zumeist von Frauen übernommen werden. Die Verbesserung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist nicht nur eine gesellschaftspolitische Aufgabe; auch die Betriebe sind angehalten, einen Beitrag zu leisten, zumal mittels solcher Maßnahmen die Bindung qualifizierter Arbeitskräfte sowie eine Verbesserung des betrieblichen Alltags erreicht werden kann.

Vergangene Untersuchungen zeigten jedoch, dass nur eine kleine Minderheit der rheinland-pfälzischen Betriebe derartige Maßnahmen unterstützt, sei es im Rahmen von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen oder aber durch freiwillige Maßnahmen (vgl. Nüchter / Schmid 2009, S. 18). Im Folgenden wird daher der Frage nachgegangen, ob die rheinland-pfälzischen Betriebe auf diesem Gebiet innovativer tätig sind als in der Vergangenheit und welche strukturellen Merkmale hierbei von Bedeutung sind.

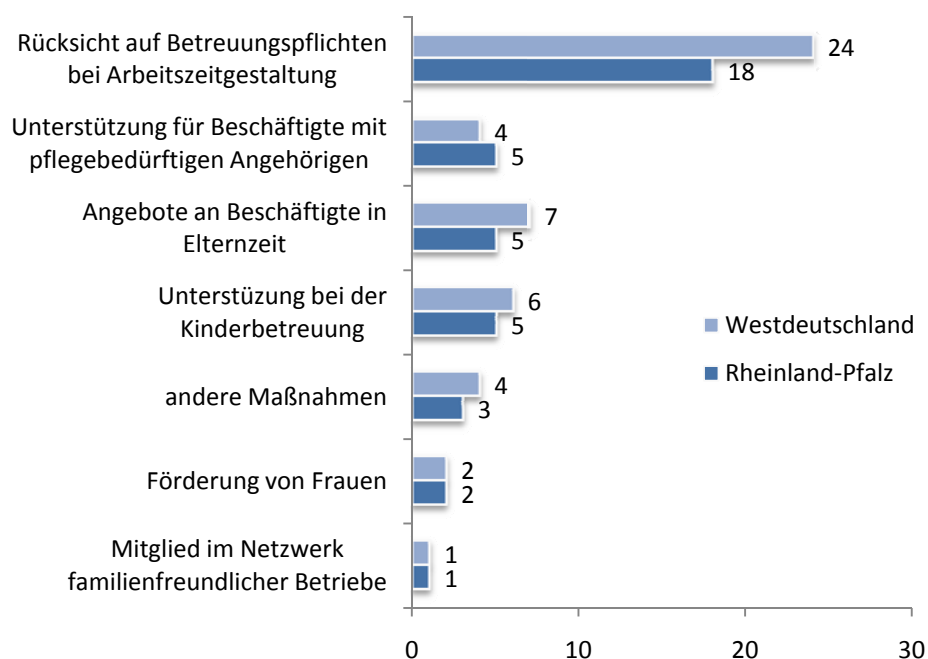
Nur etwa jeder vierte Betrieb machte Angebote zur Förderung der Chancengleichheit

Die Betriebe wurden daher gefragt, welche konkreten Maßnahmen sie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Berufs bzw. der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern. Explizit genannt wurden hierbei betriebliche Kinderbetreuungsangebote oder finanzielle Hilfen zur Kinderbetreuung, Angebote zur Regelung der Elternzeit, die Unterstützung bei der Pflege Angehöriger, die Mitgliedschaft im Netzwerk familienfreundlicher Betriebe, die Rücksichtnahme auf die Betreuungspflichten der Beschäftigten sowie die gezielte Frauenförderung mittels Karriereplanung, Monitoring oder Quotierungen.

Zunächst lässt sich festhalten, dass nur eine Minderheit der Betriebe überhaupt Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit anbot, denn 76 Prozent der Betriebe waren nicht in diesem Bereich aktiv.

Am häufigsten wurde noch genannt, dass die Beschäftigten, die familiäre Betreuungspflichten haben, hierbei Unterstützung erfahren, z.B. in Form von flexiblen Arbeitszeitregelungen – etwa 18 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe sahen solche Maßnahmen vor. Alle anderen Angebote waren mit 5 Prozent oder weniger in nur einem geringen Anteil der Betriebe verbreitet. In den alten Bundesländern nahm mit rund 24 Prozent ein deutlich höherer Anteil der Betriebe Rücksicht auf die Betreuungspflichten bei der Arbeitszeitgestaltung. Die anderen Maßnahmen waren in Westdeutschland zumeist ebenfalls etwas verbreiteter.

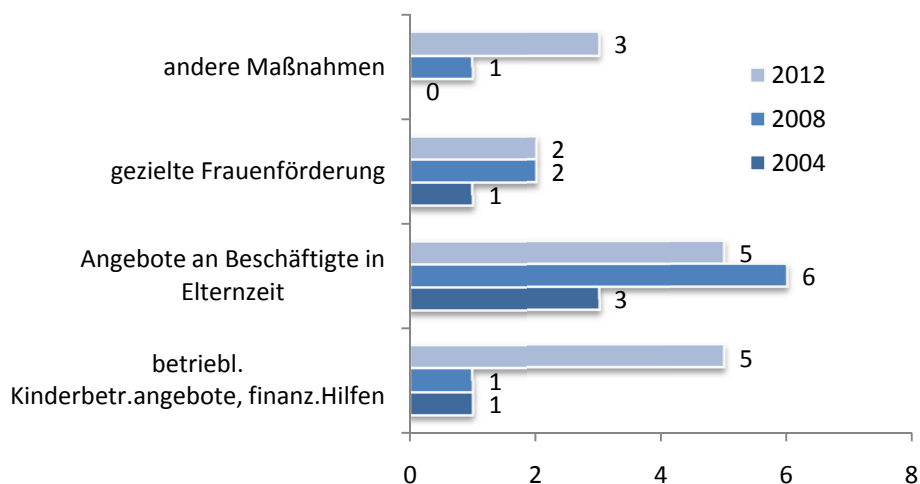
Abb. 16: Konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Diese eher negative Eindruck ändert sich nur bedingt beim Blick in die Vergangenheit: Einige der genannten Maßnahmen wurden bereits in den Jahren 2004 und 2008 erfragt, und der Vergleich zu den Befunden des Jahres 2012 zeigt, dass sich innerhalb der letzten vier Jahre nur bei den betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten bzw. finanziellen Hilfen dazu nennenswerte Verbesserungen ergaben.

Abb. 17: Ausgewählte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012, eigene Berechnungen

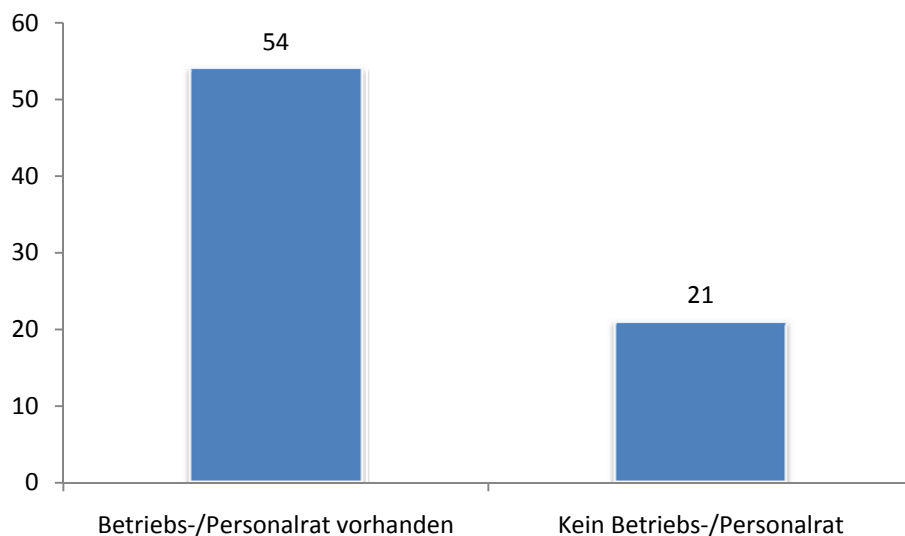
Diese Befunde werfen die Frage auf, was die Förderung von Maßnahmen seitens der Betriebe eher hemmt bzw. eher begünstigt.

Großbetriebe machten häufiger Angebote zur Vereinbarkeit und Chancengleichheit

Die Auswertung verschiedener struktureller Merkmale offenbart, dass die Betriebsgröße einen besonders starken Einfluss auf Angebote zur Vereinbarkeit und Chancengleichheit von Frauen und Männern ausübt. Während von den Kleinstbetrieben nur rund 16 Prozent Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur Chancengleichheit von Frauen und Männern anboten, lag dieser Anteil in den Großbetrieben bei 94 Prozent. Die Korrelationsanalyse bestätigt, dass dieser Zusammenhang hoch signifikant (0,01 Niveau), jedoch nicht sehr stark ist.

Weiterhin zeigt sich ein vergleichsweise starker Zusammenhang zwischen einem Personal- bzw. Betriebsrat und Maßnahmen zur Chancengleichheit sowie zur Vereinbarkeit. Von den Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat führten über die Hälfte Maßnahmen zur Chancengleichheit oder Vereinbarkeit durch, bei den Betrieben ohne Personalrat lag dieser Anteil lediglich bei 21 Prozent. Allerdings ist auch hier anzunehmen, dass die Betriebsgröße einen Einfluss auf die Existenz eines Betriebsrates ausübt. Die Korrelationsanalyse bestätigt auch hier einen hoch signifikanten (0,01 Niveau) jedoch nicht sehr starken Zusammenhang.

Abb. 18: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nach der Existenz eines Betriebs-/Personalrats in Rheinland-Pfalz 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Hingegen ergaben die Untersuchungen auf Basis der Korrelationsanalyse, dass der Zusammenhang zwischen den Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zur Chancengleichheit und den unterschiedlichen Frauenanteilen, von Frauen auf oberster Führungsebene oder auch den Wirtschaftszweigen deutlich geringer ist und diese Merkmale folglich einen geringen Einfluss auf den Frauenanteil auf der obersten Führungsebene ausüben.

Somit bleibt festzuhalten, dass im Bereich der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Chancengleichheit in den vergangenen acht Jahren nur geringe Fortschritte erzielt wurden und bislang nur ein geringer Anteil der Betriebe sich engagiert. Wenn Betriebe Frauen in diesen Bereichen unterstützen, belassen sie es überwiegend bei Angeboten zur Arbeitszeitflexibilität; aktive Beiträge werden selten geleistet. Diese beschränken sich zumeist auf Großbetriebe. Folglich besteht in diesem Bereich noch ein großes ungenutztes Potenzial, das künftig stärker zur Akquirierung und Bindung von weiblichen Fachkräften genutzt werden könnte.

3.6 Zukunftsfähigkeit von Betrieben, die Ressourcen von Frauen nutzen

- Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil an allen Neueingestellten bieten Anhaltspunkte für eine höhere Zukunftsfähigkeit.
- Betrieben mit Frauen auf oberster Führungsebene sowie mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit/Chancengleichheit zeigen keine eindeutigen Ergebnisse bezüglich der Zukunftsfähigkeit auf.

In den vorherigen Kapiteln wurden die Betriebe, die Frauen verstärkt einstellen, fördern oder verstärkt in atypischer Beschäftigung einsetzen, dargestellt und charakterisiert. Im Folgenden wird untersucht, ob sich Betriebe, die sich stärker für Frauen engagieren, auch als zukunftsfähiger erweisen. Dazu werden ausgewählte Indikatoren untersucht, zu denen in Kapitel 2 Thesen erstellt wurden. Zur Analyse der Zukunftsfähigkeit werden – wie im Eingangskapitel dargestellt – die Ertragslage des vergangenen Jahres (2011), voraussichtliche Entwicklung des Geschäftsvolumens bis Ende 2012 sowie erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahlen bis Mitte 2013 herangezogen.

Wie die folgende Tabelle zeigt, gibt es keine allgemeine Aussage dahingehend, dass Betriebe, die die Frauen stärker fördern, einstellen oder beschäftigen, eindeutig zukunftsfähiger sind; die Ergebnisse sind differenziert zu betrachten.

Die Analyse zeigt, dass sich Betriebe mit Neueinstellungen (weiblich und männlich) im Vergleich zum Durchschnitt aller Betriebe durch überdurchschnittliche Werte bei den aufgeführten Indikatoren der Zukunftsfähigkeit auszeichnen. Darüber hinaus weisen die Ergebnisse auf einen Zusammenhang zwischen einem überdurchschnittlich hohen Anteil an neu eingestellten Frauen bezogen auf alle Neueinstellungen und positiven Werten bei der Zukunftsfähigkeit der Betriebe hin. Betriebe, die überdurchschnittlich häufig Frauen einstellen, zeichnen sich bei allen drei Indikatoren der Zukunftsfähigkeit durch positivere Werte aus als Betriebe, die Frauen bei Neueinstellungen unterdurchschnittlich berücksichtigen. Dies legt die Annahme nahe, dass Betriebe, die das Potenzial von Frauen durch Rekrutierung erschließen, Anzeichen einer höheren Zukunftsfähigkeit aufweisen.

Betriebe mit Frauen auf der obersten Führungsebene charakterisieren sich tendenziell nicht nur durch eine bessere Ertragslage sowie häufiger durch eine eher steigende Beschäftigtenzahl als der Durchschnitt aller Betriebe, sondern auch in Bezug auf Betriebe ohne Frauen auf

der obersten Führungsebene. Allerdings gehen sie geringfügig seltener von einem eher steigenden Geschäftsvolumen aus als Betriebe ohne Frauen auf oberster Führungsebene; diese Werte liegen etwa im Durchschnitt aller Betriebe in Rheinland-Pfalz. Insgesamt weisen die Indikatoren der Zukunftsfähigkeit somit für die Betriebe mit Frauen auf oberster Führungsebene bessere Werte bezüglich der Zukunftsfähigkeit auf als die Betriebe ohne Frauen in der obersten Führung.

Auch bei den Betrieben mit Maßnahmen zur Chancengleichheit bzw. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigen sich keine eindeutigen Ergebnisse. Betriebe ohne Maßnahmen zur Vereinbarkeit beurteilen ihre Ertragslage besser als Betriebe mit diesen Maßnahmen. Hingegen weisen Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zur Chancengleichheit bessere Werte bei den zukunftsgerichteten Indikatoren „erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens“ sowie Beschäftigungsentwicklung auf. Diese vergleichsweise geringe Auswirkungen der Maßnahmen der Vereinbarkeit sowie Chancengleichheit könnten vor allem darauf zurückzuführen sein, dass sich auch von den Betrieben, die Maßnahmen durchführen, diese überwiegend auf flexible Arbeitszeitregelungen zur Unterstützung familiärer Betreuungspflichten beschränken und aktives Engagement nur in wenigen Fällen gegeben ist.

Tab. 1: Unterschiede der Nutzung der Beschäftigungsressourcen von Frauen bezogen auf Indikatoren der Zukunftsfähigkeit, Angaben in Prozent

	Ertragslage des vergangenen Jahres sehr gut oder gut	Eher steigende Ent- wicklung Geschäfts- volumens	Eher steigende Beschäftigtenzahl bis Mitte 2013
Betriebe mit überdurchschnittlicher Neueinstellung von Frauen	57 %	33 %	24 %
Betriebe mit unterdurchschnittlicher Neueinstellung von Frauen	52 %	23 %	16 %
Betriebe mit Frauen auf oberster Führungsposition	53 %	16 %	17 %
Betriebe ohne Frauen auf oberster Führungsposition	48 %	18 %	12 %
Betriebe mit Maßnahmen zur Ver- einbarkeit /Chancengleichheit	43 %	18 %	19 %
Betriebe ohne Maßnahmen zur Vereinbarkeit /Chancengleichheit	50 %	17 %	11 %
Alle Betriebe	48 %	17 %	13 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass vor allem Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohem Anteil an neu eingestellten Frauen anhand der aufgeführten Indikatoren als

zukunftsfähig eingestuft werden können. Hingegen lassen sich keine eindeutigen Aussagen zu den Betrieben mit Frauen auf oberster Führungsebene sowie mit Maßnahmen zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie treffen.

Auch wenn sich die Nutzung des Potenzials von Frauen oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht unmittelbar in den aufgeführten Indikatoren der Zukunftsfähigkeit niederschlagen bzw. bspw. unmittelbar zu einer höheren Ertragslage führt, passen sich Betriebe, die in diesen Bereichen aktiv sind, an veränderte gesellschaftliche Bedingungen und teilweise Notwendigkeiten an, die sich langfristig durchaus positiv auf die Zukunftsfähigkeit auswirken können, besonders in Branchen, in denen künftig mit Fachkräfteengpässen zu rechnen ist.

4. Auszubildende in Rheinland-Pfalz

Neben den Frauen stellen die Auszubildenden eine weitere bedeutende Beschäftigungsgruppe dar, deren Potenzial zum Teil noch ebenfalls zur Deckung der Fachkräftenachfrage, der Anpassung durch neue Ideen, zur Steigerung der Attraktivität sowie zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit genutzt werden kann.

Um zu eruieren, in welchen Bereichen noch ungenutzte Potenziale bestehen, bzw. welche Betriebe die Potenziale bereits ausschöpfen, wird zunächst ein Überblick über den Stand und die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz gegen und anschließend untersucht, welche Merkmale Betriebe aufweisen, die das Potenzial der Auszubildenden auf verschiedene Weise nutzen bzw. unzureichend ausschöpfen. Bei der Untersuchung struktureller Merkmale, die einen Einfluss auf das Ausbildungsverhalten ausüben, werden folgende Indikatoren berücksichtigt: Betriebsgröße, Wirtschaftszweige, Existenz eines Betriebs- oder Personalrates, Wettbewerbsdruck, erwarteter Personalmangel, erwartete Überalterung, Frauenanteil an den Beschäftigten, Frauen auf der obersten Führungsebene, Kammerzugehörigkeit sowie Durchführung von Innovationen. Die Einflussfaktoren, die den höchsten Zusammenhang mit dem jeweiligen betrachteten Aspekt der Ausbildung aufweisen, werden im Bericht dargestellt.

4.1 Stand, Entwicklung und Einflussfaktoren der Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz

- Die Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozentpunkte.
- Gleichzeitig erhöhte sich vor allem der Anteil der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden.
- Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes bildeten am häufigsten aus und wiesen gleichzeitig den höchsten Anteil an Betrieben auf, die trotz Berechtigung nicht ausbilden.

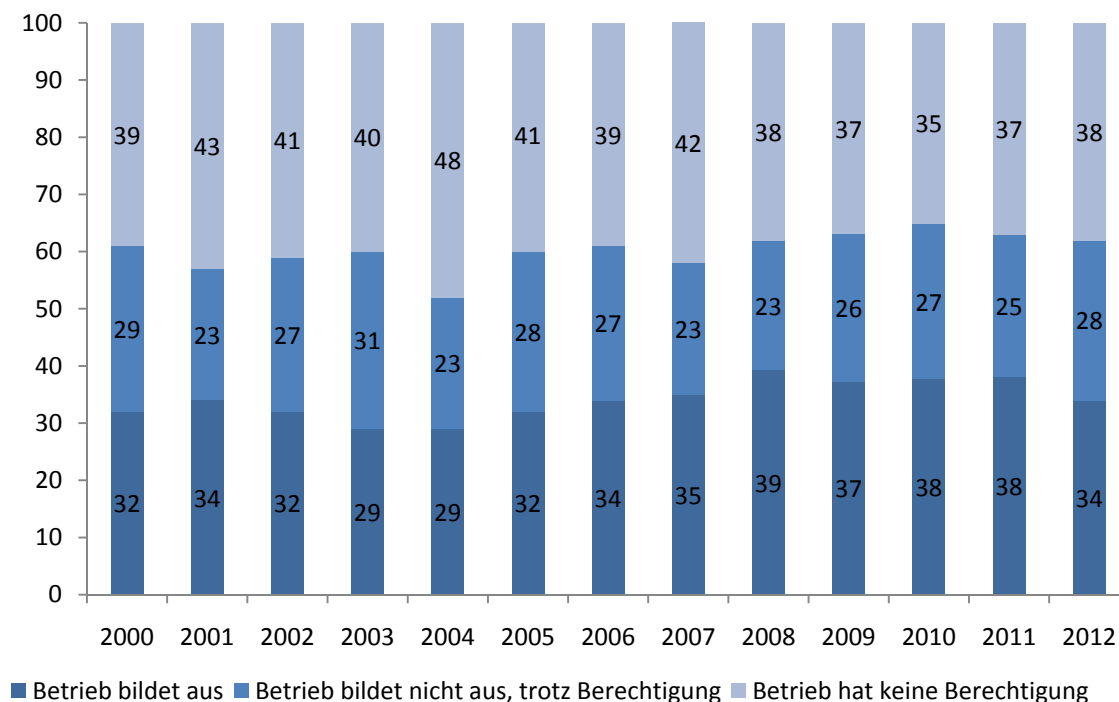
Im Folgenden stellen wir zunächst die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung dar. D.h. es wird aufgezeigt, wie viele Betriebe Ausbildungen durchführen und welche Entwicklung dabei in den vergangenen 12 Jahren zu beobachten war. Dabei geht es um die grundsätzliche Frage, ob ein Betrieb erstmalig (oder erneut) ausbildet und welche Unterschiede zwischen

den Wirtschaftszweigen bestehen und welche Indikatoren darüber hinaus Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung ausüben.

Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz 2012 rückläufig

Ein erster Indikator zur Analyse der Ausschöpfung des Potenzials der Ausbildung ist, ob sich die Betriebe generell an der Ausbildung beteiligen oder nicht. Dabei zeigt sich, dass 2012 mehr als jeder dritte Betrieb ausbildete. 28 Prozent der Betriebe bildeten trotz Berechtigung nicht aus und 38 Prozent verfügten über keine Ausbildungsberechtigung. Der Vergleich mit den Vorjahren offenbart, dass sich der Anteil der Betriebe, der ausbildet, 2012 verringerte. Nach einer positiven Entwicklung zwischen 2004 und 2008 und einer Stagnation seit 2008 ging der Anteil der ausbildenden Betriebe im Jahr 2012 erstmals seit 2005 deutlich zurück; der Rückgang betrug 4 Prozentpunkten im Vergleich zu 2011. Hochgerechnet bedeutet dies, dass 2012 etwa 34.500 Betriebe ausbildeten, rund 4.500 weniger als noch ein Jahr zuvor. Gleichzeitig stieg vor allem der Anteil der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, aber auch der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung. Eine Ursache für diese Entwicklung könnte der zunehmende Rückgang potenzieller Auszubildenden sein bzw. zunehmend Probleme der Betriebe, geeignete Auszubildende zu bekommen. Ob es dafür Anhaltspunkte gibt, wird im Folgenden näher analysiert.

Abb. 19: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung rheinland-pfälzischer Betriebe 2000-2011, Angaben in Prozent



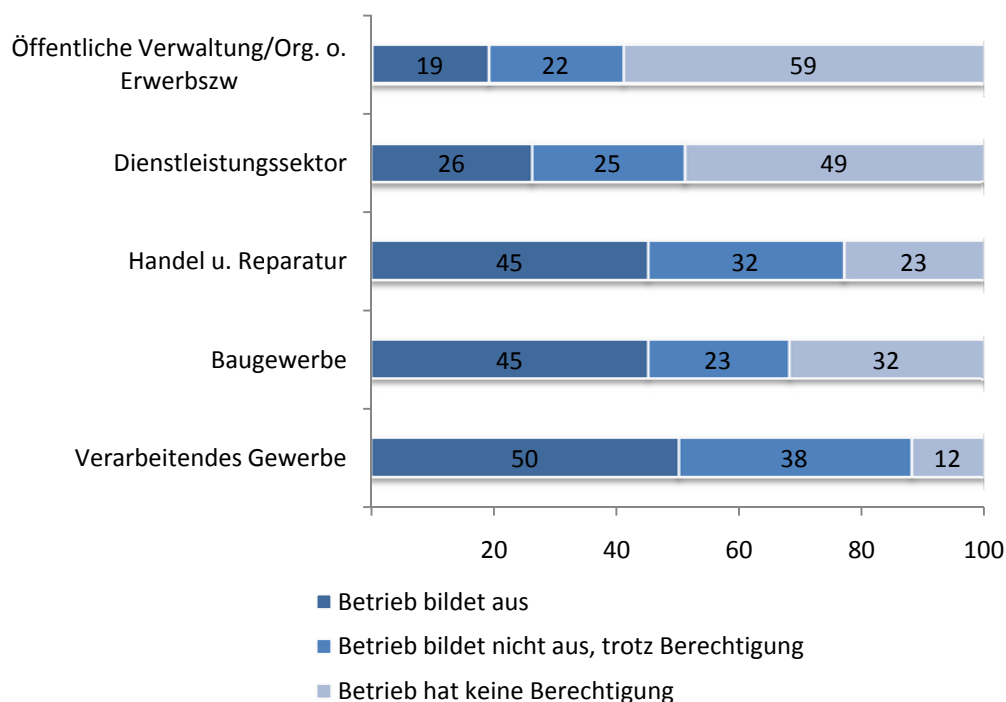
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2012

Besonders viele ungenutzte Potenziale im Produzierenden Gewerbe

Traditionell bestehen zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren deutliche Unterschiede bezüglich der Ausbildungsbeteiligung. Dies war 2012 nicht anders: Im Öffentlichen Sektor lag der Anteil ausbildender Betriebe bei rund 19 Prozent und auch im Dienstleistungssektor betrug dieser Anteil nur rund 26 Prozent. Im Verarbeitenden Gewerbe bildete dagegen jeder zweite Betrieb aus. Die relative Ausbildungsferne des Öffentlichen Sektors sowie der Dienstleistungsbetriebe wird nochmals bestätigt durch die überdurchschnittlich große Zahl von Betrieben, die gar nicht ausbilden dürfen: Rund 59 Prozent der Betriebe des Öffentlichen Sektors und 49 Prozent Dienstleistungsbetriebe besaßen überhaupt keine Ausbildungsberechtigung.

Trotz des hohen Anteils an ausbildenden Betrieben zeichnete sich das Verarbeitende Gewerbe 2012 auch durch den höchsten Anteil an ungenutzten Ausbildungspotenzialen aus: 38 Prozent der Betriebe dieses Sektors bildeten trotz Berechtigung nicht aus. Auch im Sektor Handel/Reparatur bildete knapp jeder dritte Betrieb trotz Berechtigung nicht aus.

Abb. 20: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung rheinland-pfälzischer Betriebe nach Wirtschaftszweigen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich vor allem der Anteil der Betriebe im Bausektor, der Ausbildungen durchführte, und zwar um rund 13 Prozentpunkte. Im Verarbeitenden Gewerbe betrug dieser Rückgang rund 6 Prozentpunkte. In beiden Sektoren gab es diesbezüglich in

den letzten vier Jahren deutliche Schwankungen. Hingegen ist vor allem im Öffentlichen Sektor ein stetiger Rückgang seit 2009 zu verzeichnen¹.

Somit ist die Wirtschaftsstruktur eine wichtige Einflussgröße für die Beteiligung an der Ausbildung. Noch stärker wird die Ausbildungsbeteiligung jedoch erwartungsgemäß durch die Betriebsgröße beeinflusst. Während von den Kleinstbetrieben 23 Prozent auszubildeten, betrug dieser Anteil bei den Großbetrieben 97 Prozent. Dieser Zusammenhang erweist sich als hoch signifikant, aber nicht sehr stark.

Die Ausbildungsbeteiligung gibt jedoch noch keinen Aufschluss über die Ausbildungsintensität, d.h. über den Anteil der Auszubildenden bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies wird im folgenden Abschnitt analysiert.

4.2 Ausbildungsintensität in Rheinland-Pfalz

- Die Ausbildungsquote verringerte sich 2012 im Vergleich zum Vorjahr geringfügig.
- Die höchste Ausbildungsquote bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnete das Baugewerbe, die niedrigste der Öffentliche Sektor.
- Kleinst- und Kleinbetriebe wiesen eine rückläufige Ausbildungsquote auf.
- Betriebe mit Zugehörigkeit zur Handwerkskammer zeichneten sich durch hohe Ausbildungsquote aus.

Zahl der Auszubildenden verringerte sich im Vergleich zum Vorjahr minimal

Ein Rückgang der auszubildenden Betriebe lässt vermuten, dass sich die Zahl der Auszubildenden ebenfalls verringerte. Tatsächlich nahm die Zahl der Auszubildenden zwischen Mitte 2011 und Mitte 2012 minimal ab, und zwar um rund 500. In der längerfristigen Betrachtung zeigt sich jedoch trotz einiger Schwankungen keine nennenswerte Veränderung. 2012 lag die Zahl der Auszubildenden etwa im Durchschnitt der letzten 12 Jahre.

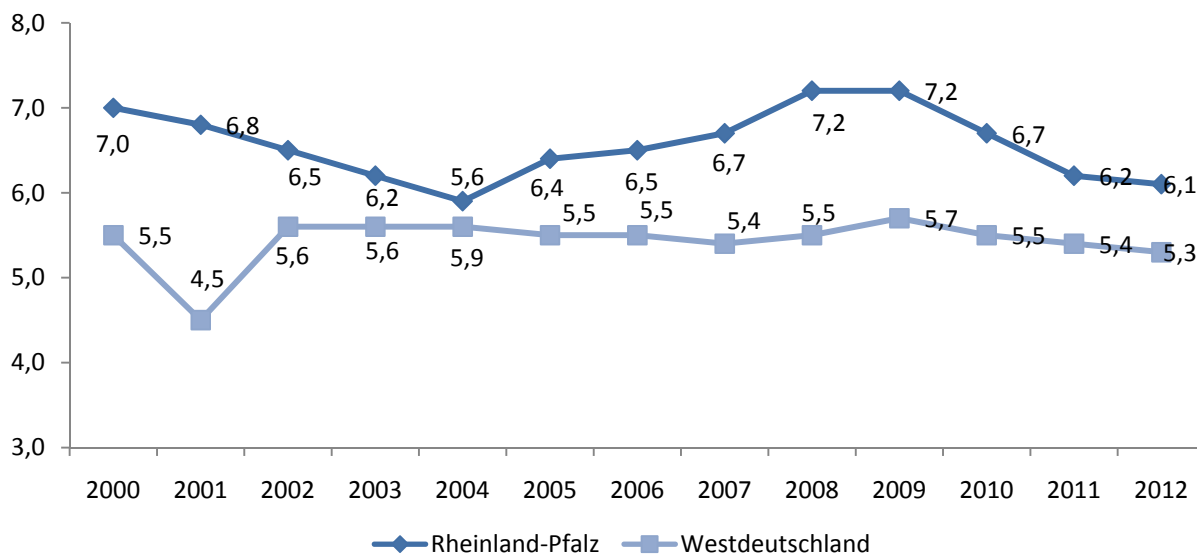
Somit scheint das Problem rückläufiger Schulabgänger in Rheinland-Pfalz noch nicht besonders durchzuschlagen. Die Angaben zu den Schulabgängern bestätigen dies: Laut Statisti-

¹ Eine längerfristige Betrachtung der Veränderungen kann aufgrund des Wechsels der Wirtschaftszweig-Systematik im Jahr 2009 nicht ausgewiesen werden.

schem Landesamt Rheinland-Pfalz gab es eine Stagnation bei der Zahl der Schulabgänger in Rheinland-Pfalz 2012 im Vergleich zum Vorjahr (+21 Schulabgänger) (Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2013, S. 16). Auch wenn 2012 nicht von einem Rückgang an Schulabgängern gesprochen werden kann, zeigte sich in den Vorjahren seit 2008 bereits eine leichte Verringerung (vgl. ebenda). Folglich sollte in Betracht gezogen werden, dass dieser Rückgang künftig einen größeren Einfluss ausüben könnte. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass eine stagnierende Anzahl an Schulabgängern bzw. potenziellen Auszubildenden bei einer steigenden Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ebenfalls zu einer geringeren Ausbildungsquote führt.

Rheinland-pfälzische Ausbildungsquote weiter 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 2011 und 2012 – wie auch in den Vorjahren – erhöhte und die Zahl der Auszubildenden nahezu unverändert blieb, ging die Ausbildungsquote in Rheinland-Pfalz 2012 gegenüber dem Vorjahr erneut leicht zurück und lag bei 6,1 Prozent. Das Land erreichte damit den zweitniedrigsten Stand der letzten 11 Jahre, nachdem es 2009 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.

Abb. 21: Ausbildungsquote in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2000-2012, Angaben in Prozent

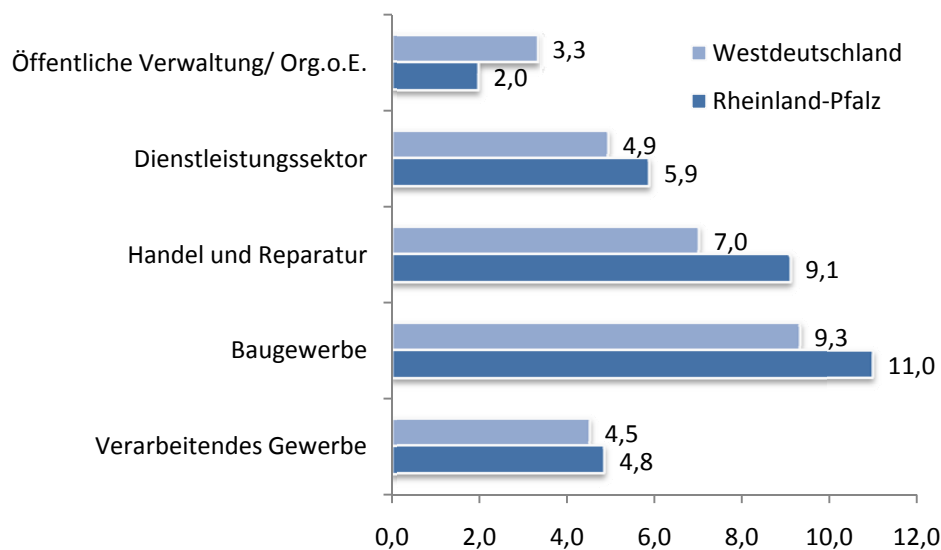
Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2012

Höchste Ausbildungsquote im Baugewerbe

Ein Blick auf die sektoralen Ausbildungsquoten zeigt, dass der Bausektor auch 2012 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 ausbildenden Betrieben eine unterdurchschnittliche Ausbildungsquote (4,8 Prozent). Noch deutlich niedriger war diese im Sektor Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck mit 2,0 Prozent.

Ein Vergleich mit Westdeutschland verdeutlicht, 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 Sektor Handel/Reparatur. Der Öffentliche Sektor ist der einzige Wirtschaftssektor, in dem weniger Auszubildende pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte anzutreffen waren als im westdeutschen Durchschnitt. In allen anderen Sektoren lag Rheinland-Pfalz hinsichtlich der Ausbildungsintensität vor Westdeutschland.

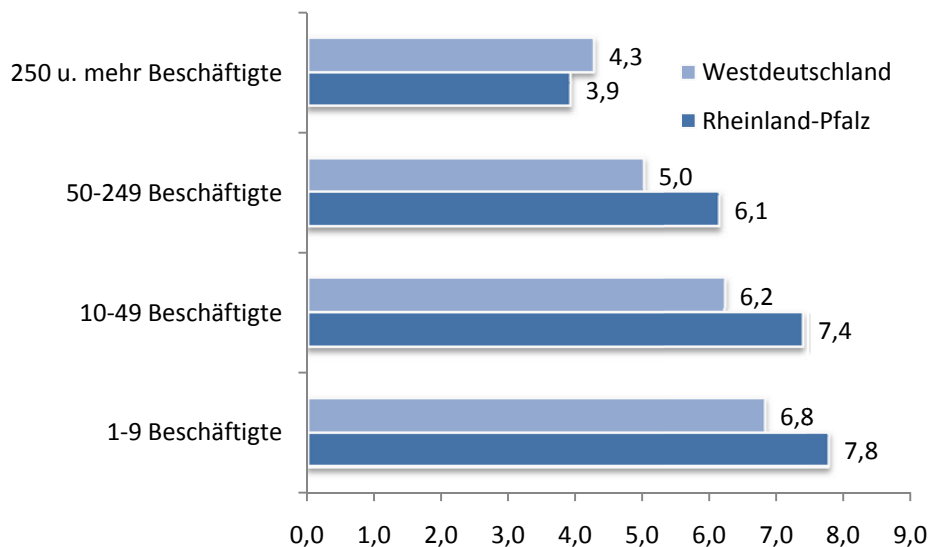
Abb. 22: Ausbildungsquote in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Neben den Wirtschaftszweigen besteht auch ein Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Ausbildungsintensität. Obwohl sich mit steigender Betriebsgröße die Ausbildungsbeteiligung erhöhte, zeigt sich bei der Ausbildungsquote ein anderes Bild: mit zunehmender Betriebsgröße verringerte sich der Anteil der Auszubildenden bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei zwischen den Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Unterschiede bestanden und auch die mittleren Betriebe eine vergleichsweise hohe Ausbildungsquote aufwiesen. In den Großbetrieben lag die Ausbildungsquote hingegen deutlich niedriger, fast halb so hoch wie in den Kleinstbetrieben. Der Vergleich mit den Vorjahren offenbart, dass der Rückgang der Ausbildungsquote vor allem auf eine sinkende Ausbildungsquote in den Kleinst- und Kleinbetrieben zurückzuführen ist.

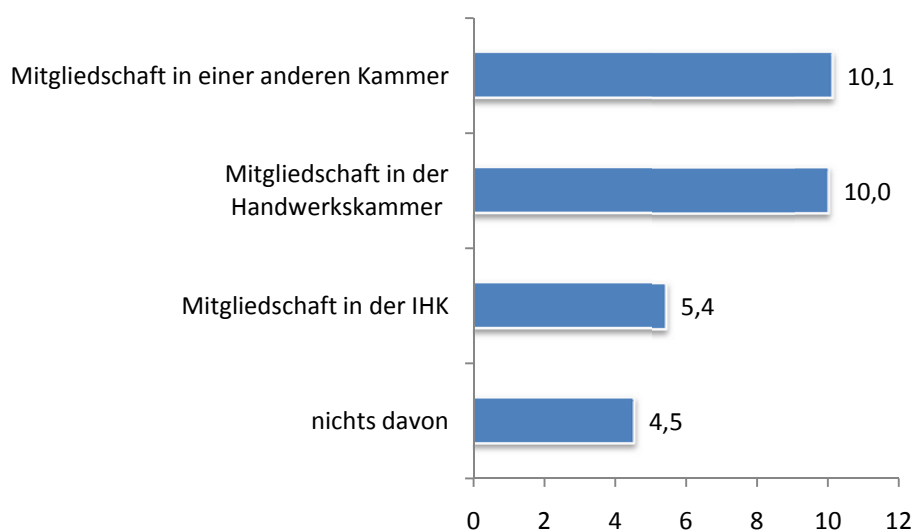
Abb. 23: Ausbildungsquote in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach Betriebsgröße 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Darüber hinaus besteht ein nennenswerter Zusammenhang mit der Kammerzugehörigkeit. Betriebe, die der Handwerkskammer oder einer anderen Kammer zugehörig sind, weisen eine etwa doppelt so hohe Ausbildungsquote auf (ca. 10 Prozent), wie die Betriebe, die der IHK angehören (5,4 Prozent). Bei Betrieben ohne Kammerzugehörigkeit lag die Ausbildungsquote mit 4,5 Prozent noch niedriger.

Abb. 24: Ausbildungsquote in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach Kammerzugehörigkeit 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Insgesamt verfügt zwar ein vergleichsweise hoher Anteil an Betrieben der Handwerkskammer über keine Ausbildungsberechtigung. Die Betriebe, die ausbilden, zeichnen sich jedoch durch eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsintensität aus. Bei den Betrieben, die der IHK zuzuordnen sind, ist es tendenziell eher gegenläufig. Trotz einer vergleichsweise hohen Ausbildungsbeteiligung lag die Ausbildungsintensität deutlich unter dem Durchschnitt.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass das Ausbildungspotenzial vor allem durch die Betriebe der Bauwirtschaft sowie des Sektors Handel/Reparatur überdurchschnittlich genutzt wird. Dies gilt ebenso für eher kleinere Betriebe sowie für Betriebe, die der Handelskammer oder einer anderen Kammer angehören.

4.3 Unbesetzte Ausbildungsplätze

- Die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze erhöhte sich 2012 um rund 9 Prozent gegenüber dem Vorjahr.
- Gleichzeitig stieg der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze auf 17 Prozent.
- In allen Sektoren verschlechterte sich die Besetzungsquote von Ausbildungsstellen.
- Betriebe mit erwarteter Überalterung sowie Betriebe mit Innovationen wiesen große Besetzungsprobleme auf.

Zur weiteren Einschätzung der Nutzung des Potenzials an Auszubildenden, werden im Folgenden die angebotenen und besetzten bzw. nicht besetzten Ausbildungsplätze betrachtet. Unbesetzte Ausbildungsplätze bedeuten eine suboptimale Nutzung der Ressource Auszubildende bzw. weisen auf Probleme bei der Akquirierung von Auszubildenden hin. Daraus könnten Hinweise abgeleitet werden, dass Betriebe Probleme bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs aufweisen.

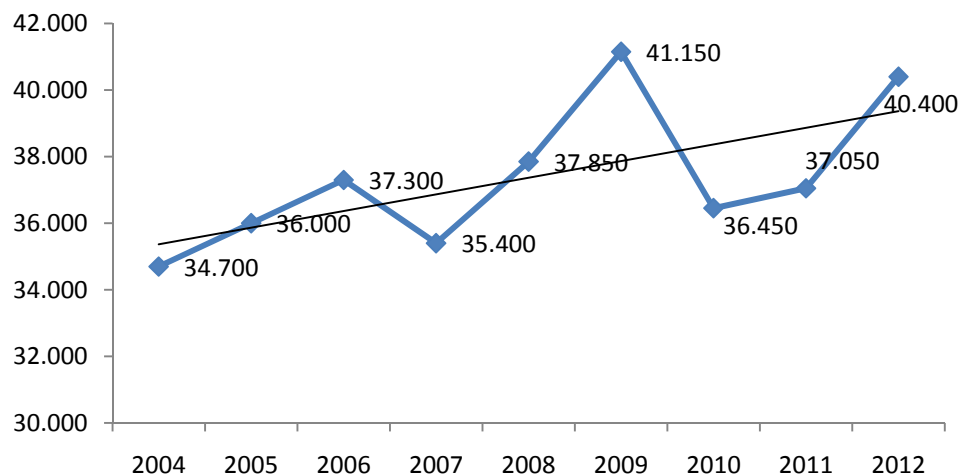
Die absolute Zahl an Auszubildenden ging 2012 minimal zurück, wie oben gezeigt wurde. Wenn die These richtig ist, dass Betriebe aufgrund erwarteter Fachkräfteengpässe verstärkt auf betriebliche Ausbildung setzen, sollte sich dies zumindest beim Angebot neuer Ausbildungsplätze niederschlagen. Die Zahl der angebotenen Stellen müsste 2012 also höher sein als im Jahr zuvor.

Die Zahlen des IAB-Betriebspanels bestätigen dies: Im Jahr 2012 boten die rheinland-pfälzische Betriebe hochgerechnet etwa 40.400 Ausbildungsstellen nach der Definition des

Panels an, was einen Zuwachs binnen Jahresfrist um mehr als 3.300 Stellen bedeutet bzw. um fast 9 Prozent.

Der zweite Blick auf die langfristige Entwicklung des Angebots zeigt, dass seit 2004 trotz deutlicher Schwankungen ein stetiger Anstieg an angebotenen Ausbildungsplätzen zu verzeichnen ist.

Abb. 25: Angebotene Ausbildungsplätze in Rheinland-Pfalz 2004 - 2012, hochgerechnete Zahlen (gerundet)

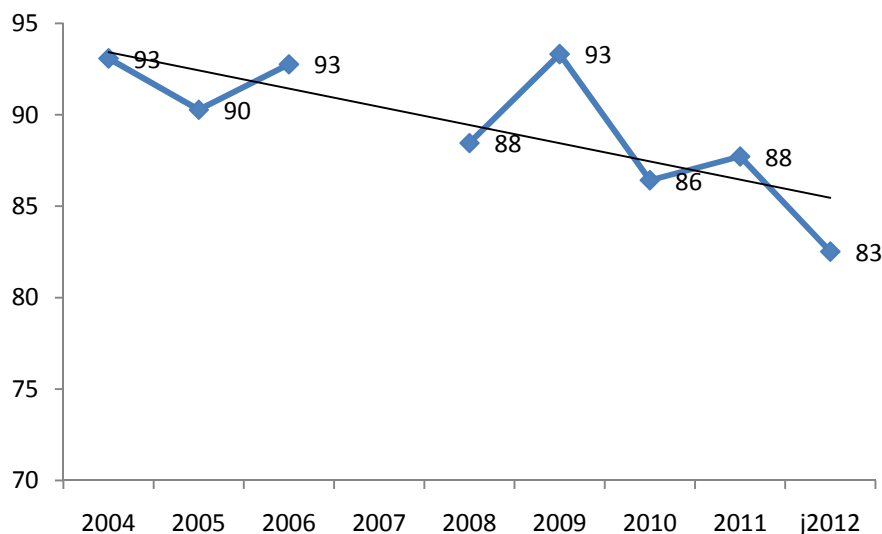


Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 - 2012

Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze erhöhte sich weiter im Vergleich zum Vorjahr

Ein zentraler Indikator für die betrieblichen Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden und folglich Fachkräfteengpässen zu begegnen, ist die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich die Besetzungsquote trotz deutlicher Schwankungen zwischen 2004 und 2012 kontinuierlich verringerte. Während 2004 noch 93 Prozent aller angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden konnten, lag dieser Anteil 2012 nur noch bei 83 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um 5 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. 26: Differenz zwischen angebotenen und besetzten Ausbildungsplätzen in Rheinland-Pfalz 2004 - 2012, Angaben in Prozent der besetzten Stellen*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2012

* die Daten sind nicht durchgängig erhoben worden

In allen Sektoren Verschlechterung der Besetzungsquote

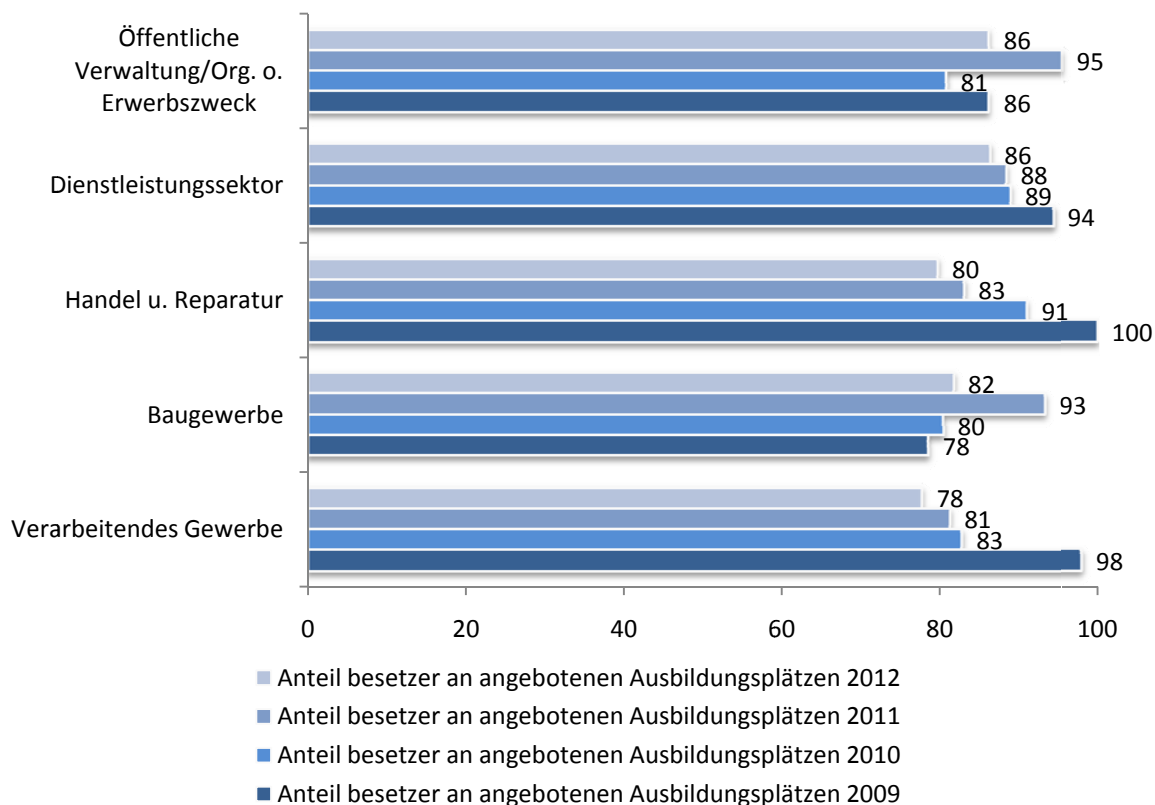
Zwischen den Sektoren zeichneten sich für das Jahr 2012 vergleichsweise geringe Unterschiede in Bezug auf die Besetzungsquoten ab. Am höchsten lag die Besetzungsquote mit 86 Prozent im Dienstleistungssektor sowie im Öffentlichen Sektor. Im Verarbeitenden Gewerbe blieben hingegen 22 Prozent der angebotenen Stellen für Auszubildende unbesetzt.

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 2012 nur noch bei gut drei Viertel; ein ähnlicher Verlauf zeichnete sich im Sektor Handel/Reparatur ab. Dagegen erhöhten sich im Baugewerbe sowie im Öffentlichen Sektor 2011 die Besetzungsquoten deutlich und nahmen anschließend wieder merklich ab. Lediglich im Dienstleistungssektor gab es nur eine minimale Verschlechterung bei der Stellenbesetzung von Auszubildenden.²

Der starke Anstieg an unbesetzten Ausbildungsstellen könnte besonders im Verarbeitenden Gewerbe eine wesentliche Ursache für den deutlich gestiegenen Anteil an Betrieben sein, die trotz Berechtigung nicht ausbilden.

² Aufgrund der geänderten Systematik der Wirtschaftszweige (WZ 2008) ist ein Vergleich mit den Jahren vor 2009 nach Wirtschaftszweigen nicht möglich.

Abb. 27: Anteil der besetzten an den angebotenen Ausbildungsplätzen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen 2009 - 2012, Angaben in Prozent

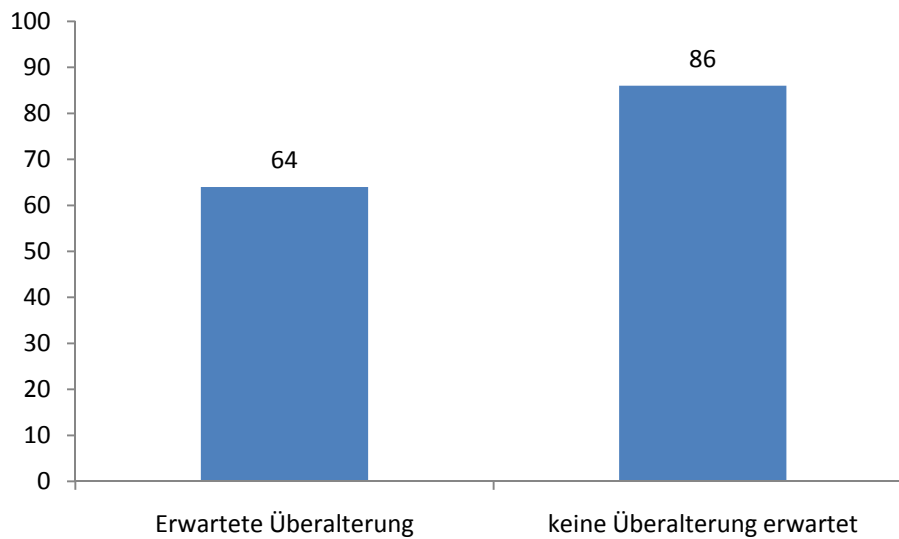


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 - 2012

Ein stärkerer Zusammenhang als zwischen der Besetzungsquote und den Wirtschaftszweigen besteht zwischen der Besetzungsquote und der bestehenden bzw. drohenden Überalterung im Betriebe. Dieser Zusammenhang ist hoch signifikant, jedoch nicht sehr stark. Betriebe, die in den nächsten zwei Jahren mit einer Überalterung rechnen, weisen deutlich größere Besetzungsprobleme bei den angebotenen Ausbildungsplätzen auf als Betriebe, die nicht mit einer Überalterung konfrontiert sind.

Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Betriebe, die mit einer Überalterung rechnen bzw. in denen diese schon besteht, sich entweder unzureichend bzw. zu spät an Veränderungen anpassen oder weniger attraktive Bedingungen für Auszubildende bieten.

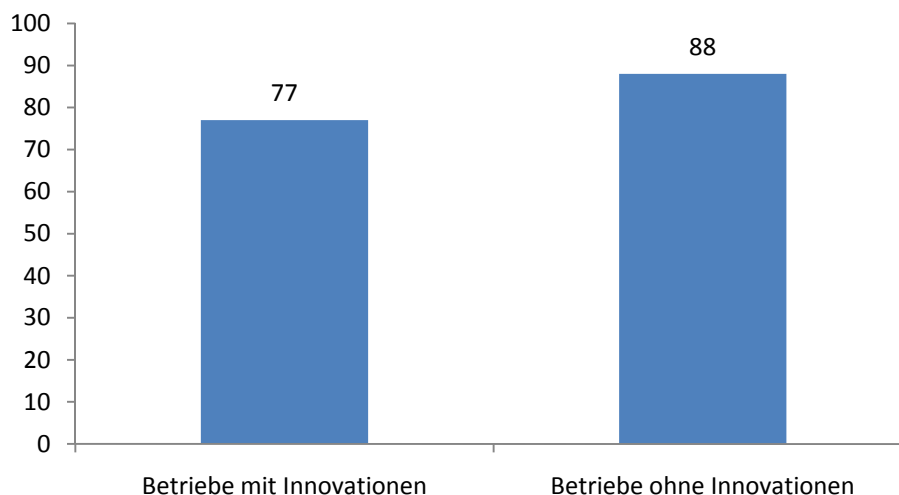
Abb. 28: Anteil der besetzten an den angebotenen Ausbildungsplätzen in Rheinland-Pfalz in Betrieben mit erwarteter Überalterung 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Weiterhin zeigte sich ein hoch signifikanter und ebenfalls nicht sehr starker Zusammenhang zwischen Betriebe, die Innovationen durchführen und der Besetzungsquote. Hierbei weisen Betriebe mit Innovationen größere Probleme auf, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen als Betriebe ohne Innovationen. Betriebe mit Innovationen konnten knapp ein Viertel ihrer angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Möglicherweise könnte dies zumindest teilweise darauf zurückzuführen sein, dass Betriebe mit Innovationen in spezifischen Branchen tätig sind und zum Teil Auszubildende für spezielle Tätigkeiten oder mit höheren Qualifikationen suchen, die auf einem angespannten Ausbildungsmarkt schwer zu akquirieren sind.

Abb. 29: Anteil der besetzten an den angebotenen Ausbildungsplätzen in Rheinland-Pfalz in Betrieben mit und ohne Innovationen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Diese Ergebnisse liefern darüber hinaus Hinweise dafür, dass besonders Betriebe mit Innovationen, die für die Wettbewerbsfähigkeit des Landes besonders relevant sind, durch Besetzungsprobleme bei Ausbildungsstellen und folglich durch Personalengpässe in ihrer Wettbewerbsfähigkeit beschränkt werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Besetzungsprobleme von angebotenen Ausbildungsplätzen 2012 zugenommen haben, und zwar in allen Sektoren. Darüber hinaus weisen vor allem Betriebe mit einer bestehenden oder erwarteten Überalterung sowie innovative Betriebe Besetzungsprobleme von Ausbildungsstellen auf. Dies liefert Hinweise dafür, dass die Zukunftsfähigkeit der Betriebe in einigen Bereichen durch Personalengpässe über Besetzungsprobleme zunehmend negativ beeinflusst wird.

4.4 Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen

Übernahmequote weiterhin auf einem hohen Niveau

Als letzter Indikator des betrieblichen Ausbildungsverhaltens wurde die Übernahme von Ausbildungsabsolventen untersucht. Die Übernahmebereitschaft 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. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass ein wichtiger Grund für eine Nicht-Übernahme auch bei den Jugendlichen selbst liegen kann, z.B. wenn diese aus dem Betrieb ausscheiden möchten.

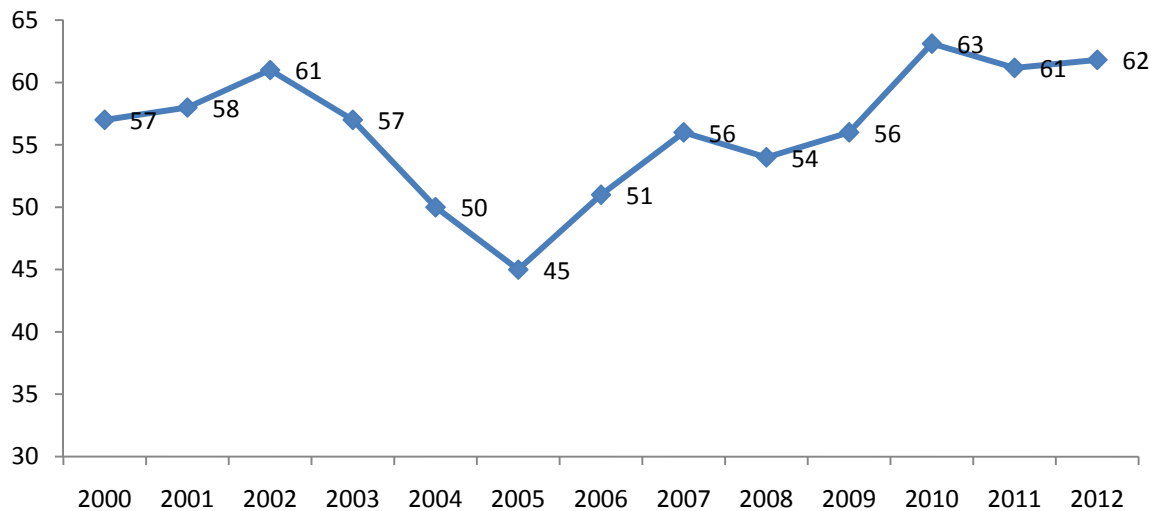
Die Übernahmequote, d.h. der Anteil der Übernommenen an allen Absolventen, unterlag in der Vergangenheit recht großen Schwankungen. Im Jahr 2002 wurden noch über 60 Prozent aller Absolventen übernommen, 2005 dagegen nur 45 Prozent. Bis 2010 stieg dieser Anteil wieder auf 63 Prozent und erreicht damit seinen Höhepunkt.

Aufgrund der weiterhin günstigeren konjunkturellen Lage sowie dem steigenden Bewusstsein, dass eigene Ausbildungsabsolventen einen Schlüssel zur zukünftigen Fachkräftesicherung liefern, ist zu erwarten, dass die Übernahmequote auch 2012 weiterhin hoch ausfiel.

Die Zahlen des IAB-Betriebspanels bestätigen diese Annahme: Insgesamt wurden 2012 von den ca. 25.900 Personen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen, hochgerechnet etwa 16.000 nach ihrer Ausbildung in den Betrieb übernommen. Dies entspricht einer Übernahmequote von 62 Prozent und damit dem zweithöchsten Wert. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Anstieg um einen Prozentpunkt. Somit konnte die hohe Übernahmequote der Vorjahre beibehalten werden.

Dies zeigt, dass auch 2012 die Chancen für junge Menschen noch sehr gut waren, nach einer erfolgreichen Ausbildung im eigenen Betrieb weiterbeschäftigt zu werden. Die Übernahmequote bei den weiblichen Absolventen lag mit ebenfalls 62 Prozent im Durchschnitt.

Abb. 30: Übernahmequoten in Rheinland-Pfalz 2000 - 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2012

Somit 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 dafür, dass sich die Betriebe verstärkt bemühen, Auszubildende mit einem erfolgreichen Abschluss im Betrieb zu halten.

4.5 Zukunftsfähigkeit von Betrieben, die Ressourcen von Auszubildenden nutzen

Betriebe, die das Ausbildungspotenzial nutzen, bieten Anhaltspunkte für eine höhere Zukunftsfähigkeit.

In wie weit unterscheiden sich Betriebe, die die Ressource Auszubildende nutzen bzw. überdurchschnittlich nutzen von Betrieben, die in geringerem Umfang oder gar nicht auf Ausbildung zurückgreifen und folglich dieses Potenzial nicht ausschöpfen, in Bezug auf ihre Zukunftsfähigkeit?

Nachdem in den vorherigen Abschnitten die Betriebe mit Ausbildung, überdurchschnittlicher Ausbildungsquote, hohen Besetzungsquoten sowie Betriebe mit überdurchschnittlicher Übernahmequote dargestellt und charakterisiert wurden, wird im Folgenden analysiert, ob sich diese Betriebe auch als zukunftsfähig erweisen.

Zur Analyse der Zukunftsfähigkeit werden – wie im Eingangskapitel dargestellt – die Indikatoren Ertragslage des vergangenen Jahres (2011), voraussichtliche Entwicklung des Geschäftsvolumens bis Ende 2012 sowie erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahlen bis Mitte 2013 herangezogen.

Wie eingangs vermutet, deutet sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Ausbildungsquote und der Zukunftsfähigkeit der Betriebe an. Betriebe, die eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquote bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen, zeichnen sich durch deutlich bessere Werte bezüglich der Ertragslage, der erwarteten Geschäftsentwicklung sowie der voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung aus als die Betriebe mit einer unterdurchschnittlichen Ausbildungsquote. Vor allem bei den zukunftsgerichteten Indikatoren „erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens“ sowie prognostizierte Beschäftigungsentwicklung liegen diese Werte auch weit über dem Durchschnitt aller Betriebe. Somit bestehen Hinweise, dass die Ausbildungsintensität zu einer höheren Zukunftsfähigkeit beitragen kann.

Betriebe, die angebotene Ausbildungsplätze überdurchschnittlich häufig besetzen, weisen ebenfalls bei allen Indikatoren der Zukunftsfähigkeit höherer Werte auf als Betriebe, die unterdurchschnittlich viele angebotene Ausbildungsplätze besetzen. Dies liefert Anhaltspunkte für die Bestätigung der Annahme, dass Betriebe, die es schaffen, attraktive Bedingungen für Auszubildende zu bieten, geringere Personalengpässe aufweisen und zukunftsfähiger sind.

In Bezug auf die Übernahme der Auszubildenden lautete die These, dass Betriebe, die alle Auszubildenden übernehmen bzw. die es schaffen, dass sich die Auszubildenden für einen Verbleib im Betrieb zu entscheiden, zukunftsfähiger sind, da auch dies dazu beiträgt, qualifizierte Arbeitskräfte zu beschäftigen bzw. zu binden. Die Auswertung zeigt diesbezüglich kein eindeutiges Ergebnis. Betriebe, die nicht alle bzw. keine Auszubildenden übernehmen weisen häufiger eine gute bis sehr gute Ertragslage auf. Allerdings liegt auch die Einschätzung der Ertragslage bei den Betrieben, die alle erfolgreichen Auszubildenden übernehmen, weit über dem Durchschnitt aller Betriebe. Darüber hinaus zeichnen sich Betriebe, die alle Auszubildenden übernehmen, bei den zukunftsgerichteten Indikatoren: erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens sowie Entwicklung der Beschäftigtenzahlen durch bessere Werte aus.

Tab. 2: Unterschiede bei der Nutzung der Beschäftigungsressourcen von Auszubildenden bezogen auf die Indikatoren der Zukunftsfähigkeit Angaben in Prozent

	Ertragslage des vergangenen Jahres sehr gut oder gut	Eher steigende Entwicklung Geschäftsvolumens	Eher steigende Beschäftigtenzahl bis Mitte 2013
Betriebe mit einer überdurchschnittlichen Ausbildungsquote	45 %	23 %	19 %
Betriebe mit einer unterdurchschnittlichen Ausbildungsquote	40 %	14 %	11 %
Betriebe mit überdurchschnittlicher Besetzungsquote bezogen auf die angebotenen Ausbildungsplätze	59 %	23 %	19 %
Betriebe mit unterdurchschnittlicher Besetzungsquote bezogen auf die angebotenen Ausbildungsplätze	41 %	14 %	18 %
Betriebe mit der Übernahme aller erfolgreichen Auszubildenden	60 %	33 %	20 %
Betriebe mit teilweiser /keiner Übernahme der erfolgreichen Auszubildenden	68 %	16 %	17 %
Alle Betriebe	48 %	17 %	13 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Betriebe, die das Potenzial der Auszubildenden auf verschiedene Weise nutzen, sich bei fast allen Indikatoren durch bessere Werte auszeichnen. Dies liefert Anhaltspunkte dafür, dass die Nutzung des Potenzials der Auszubildenden nicht nur dazu beiträgt, den Fachkräftebedarf und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, sondern darüber hinaus die Zukunftsfähigkeit der Betriebe, die sich in diesem Bereich engagieren, zu fördern vermag.

Resümee

Sowohl für das Ausnutzen des Beschäftigungspotenzials von Frauen als auch von Auszubildenden lässt sich nach Sichtung der aktuellen Ergebnisse kein eindeutiges Fazit ziehen, es existieren sowohl positive als auch weniger erfreuliche Befunde. Zur Frauenbeschäftigung ist festzuhalten, dass sich die Angleichung der Beschäftigungs- und Karrierechancen zwischen den Geschlechtern eher langsam vollzieht, mit der Folge, dass auch das Potenzial der Frauen insgesamt noch suboptimal genutzt wird.

Die Frauenbeschäftigung verringerte sich 2012 geringfügig, sowohl absolut als auch bezogen auf alle Beschäftigten. U.a. ist dies darauf zurückzuführen, dass der Anteil der Frauen

an den Neueinstellungen unterdurchschnittlich hoch ausfiel. Weiterhin negativ auf die Nutzung des Beschäftigungspotenzials der Frauen wirkte sich die überdurchschnittliche Befristung von Frauen. Auch die Zunahme der in Teilzeit beschäftigten Frauen führt eher zu einer geringeren Nutzung des Potenzials der Frauen, wobei dies überwiegend auf den Wunsch der Frauen zurückzuführen ist, Beruf und Familie in Einklang zu bringen.

Positiv entwickelten sich hingegen der Anteil der Frauen bei den akademischen Tätigkeiten sowie der Anteil an Frauen in der obersten Führungsebene, der in Rheinland.-Pfalz zudem deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt lag. Ob diese Verbesserungen die Folge gezielter Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen bzw. zur Vereinbarung von Familie und Beruf sind, lässt sich nicht klären. Festzuhalten ist aber, dass weiterhin nur eine Minderheit der rheinland-pfälzischen Betriebe derartige Maßnahmen fördert oder durchführt. Am ehesten nehmen Betriebe hierbei Rücksicht auf Betreuungspflichten, deutlich seltener gibt es Angebote zur Kinderbetreuung oder zur Unterstützung Pflegender.

Auch bei der Nutzung des Potenzials der Auszubildenden zeigen sich sowohl positive als auch negative Aspekte. Insgesamt verringerte sich 2012 die Ausbildungsbeteiligung, d.h. der Anteil der ausbildenden Betriebe, im Vergleich zum Vorjahr. Auch bei der Ausbildungsquote war ein Rückgang zu verzeichnen, der jedoch sehr gering ausfiel. Zurückzuführen ist dies vor allem darauf, dass bei einer steigenden Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Zahl der Auszubildenden nahezu unverändert blieb. Ein Hindernis bei der Erhöhung der Ausbildungsquote stellen dabei offensichtlich zunehmend die Besetzungsprobleme von angebotenen Ausbildungsplätzen dar: 2012 blieben rund 17 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Hingegen ist positiv zu vermelden, dass sich die Übernahmequote – wie in den beiden Vorjahren – mit 61 Prozent auf einem hohen Niveau bewegte.

Generell lässt sich somit festhalten, dass bei der Nutzung der Potenziale von Frauen und Jugendlichen in den rheinland-pfälzischen Betrieben nur wenig Bewegung zu beobachten ist. Die Gründe für eine erhöhte Nutzung sind eher struktureller Natur (Branche, Betriebsgröße), zudem handeln Betriebe, wenn sie aufgrund von Personalproblemen (Überalterung, Personalmangel) unmittelbaren Handlungsdruck spüren; eine prospektive Nutzung der Potenziale, sei es zur Fachkräftesicherung oder aus anderen Gründen, ist bislang kaum festzustellen.

Inwiefern Betriebe, die das Potenzial der Frauen und der Auszubildenden nutzen, eine höhere Zukunftsfähigkeit aufweisen, lässt sich mittels der Analyse hingegen nicht restlos klären. Zwar weisen Betriebe, die Frauen überdurchschnittlich bei Neueinstellungen berücksichtigen, bei den zugrundeliegenden Indikatoren (Ertragslage, Entwicklung des Geschäftsvolumens, Entwicklung der Beschäftigtenzahlen) deutlich bessere Werte auf. Eine direkte Kausalität ist jedoch schwer zu belegen, zumal Maßnahmen wie z.B. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Verringerung von befristeter Beschäftigung sich nicht kurzfristig auswirken, z.B. auf die aktuelle Ertragslage, sondern längerfristig zu einer Bindung

der Fachkräfte und folglich auch auf längere Sicht zu einer Verringerung der Fachkräfteengpässe und dementsprechend zu einer höheren Zukunftsfähigkeit beitragen.

Ähnlich verhält es sich mit der Zukunftsfähigkeit von Betrieben, die das Ausbildungspotenzial nutzen: Die Untersuchung bietet Anhaltspunkte für einen positiven Zusammenhang, da Betriebe, die das Potenzial der Auszubildenden auf verschiedene Weise nutzen, sich bei fast allen Indikatoren durch bessere Werte auszeichnen. Auch wenn Ursache und Wirkung nicht eindeutig zu bestimmen sind, liefert dies einen Hinweis darauf, dass die Nutzung des Potenzials der Auszubildenden nicht nur dazu beiträgt, den Fachkräftebedarf und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, sondern auch die Zukunftsfähigkeit der Betriebe in mittelfristiger Perspektive zu stärken.

Anmerkungen zum IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche, repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, die seit 1993 in Zusammenarbeit mit TNS Infratest auf Bundesebene erhoben wird. Seit 2000 werden in Rheinland-Pfalz auch auf Länderebene ausreichend Betriebe befragt, so dass nun zum zwölften Mal eine gesonderte Auswertung für Rheinland-Pfalz vorgenommen werden kann. Verantwortlich für die Befragung ist in Rheinland-Pfalz das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie. Betraut mit der Auswertung der Paneldaten für das Land Rheinland-Pfalz ist das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Frankfurt am Main.

Ziel des IAB-Betriebspanels 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. Zu diesem Zweck werden in regelmäßigen Abständen Kurzreports herausgegeben, welche über zentrale Ergebnisse der Befragung berichten. Beim vorliegenden Report, dessen Thema die Analyse der Beschäftigungsressourcen von Frauen und Auszubildenden ist, handelt es sich um den dritten Report aus der Befragungswelle 2012.

Im vorliegenden Panel wurden 806 Betriebe durch eine Stichprobenauswahl in Rheinland-Pfalz erfasst. Die Ergebnisse wurden auf alle etwa 101.000 rheinland-pfälzischen Betriebe hochgerechnet und sind repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe enthalten sind, welche mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Die durch das IAB-Betriebspanel gewonnenen Daten sind nicht immer direkt mit anderen statistischen Daten vergleichbar. Grund hierfür sind andere Stichtage (30. Juni im Fall des Panels), differierende Begriffsdefinitionen oder unterschiedliche Einteilungen, z.B. im Bereich der Wirtschaftssektoren.

Literatur

Holst, E.; Schimeta, J. (2013): Frauenanteil in Topgremien großer Unternehmen in Deutschland nimmt geringfügig zu – DAX-30-Unternehmen mit größerer Dynamik, in DIW-Wochenbericht 03/2013, unter:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.414310.de/13-3-1.pdf

Nüchter, O.; Schmid, A. (2009): Beschäftigungssituation von Frauen in Rheinland-Pfalz 2008, Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2008, unter:

http://www.iwak-frankfurt.de/documents/Panel_RLP_2008_02.pdf.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2013): Statistische Berichte. Allgemeinbildende Schulen im Schuljahr 2012/2013, Teil I: Schülerinnen und Schüler, Schulabgängerinnen und Schulabgänger, Bad Ems.

Wagner, B.; Larsen, C. (2010): IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2009, Abschlussbericht. unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/PanelRLPEB2009.pdf>.