

# **IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz**

## **Entwicklung der betrieblichen Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz 1999 bis 2005**

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2005

**Dipl.-Volksw. Claudia Knobel  
Dipl.-Volksw. Birgit Wagner  
Prof. Dr. Alfons Schmid**

Mai 2006





# Entwicklung der betrieblichen Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz 1999 bis 2005

## Einleitung

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

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Rheinland-Pfalz betraut. In Zusammenarbeit mit dem Ministerium berichtet es in Form von Kurzreports über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.

Der vorliegende Report ist der erste aus der Befragungswelle 2005 und beschäftigt sich mit der betrieblichen Ausbildungssituation und -entwicklung in rheinland-pfälzischen Betrieben seit 1999. Gerade mit Blick auf die Arbeitsmarktchancen junger Menschen kommt der Ausbildungssituation eine herausragende Bedeutung zu. Im vorliegenden Report ist von besonderem Interesse, wie sich die Ausbildungssituation im Laufe der Jahre verändert hat. Mit Blick auf die Übernahmequote wird darüber hinaus untersucht, wie sich die Problematik der zweiten Schwelle von der Ausbildung in den Beruf darstellt. Mit Hilfe der Längsschnittanalyse wird die Entwicklung der Ausbildungssituation bei den Betrieben, die durchgehend seit 2000 befragt werden, untersucht. Damit kann analysiert werden, welcher Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten bestimmter Betriebe und ausgewählten Faktoren besteht.

Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 808 Betrieben in Rheinland-Pfalz. Die Ergebnisse wurden auf alle rheinland-pfälzischen Betriebe hochgerechnet und sind repräsentativ. Die dargestellten Daten beziehen sich alle auf die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz.

## Ausbildungsmarkt in Rheinland-Pfalz und in Westdeutschland

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich in Rheinland-Pfalz und in Westdeutschland in den Jahren 2003 und 2004 verschlechtert. Zwar konnte sowohl in Rheinland-Pfalz auch in Westdeutschland das Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2004 gegenüber dem Vorjahr erhöht werden, allerdings hat sich in der gleichen Zeit die Ausbildungsplatznachfrage noch stärker erhöht, so dass sich die Angebot-Nachfragerelation verschlechtert hat.<sup>1</sup> So ist in Westdeutschland diese Relation um 1,8 Punkte auf 96,4 gesunken. In Rheinland-Pfalz ist sie um 1,7 Punkte auf 95,7 gesunken und liegt damit etwas unter dem Wert in Westdeutschland.

Diese Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsstellenmarkt werden durch konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen maßgeblich beeinflusst. Für die Ausbildungsbeteiligung und den Ausbildungsumfang sind jedoch auch betriebliche Faktoren verantwortlich. Diese betrieblichen Einflussfaktoren können mit Hilfe des IAB-Betriebspanels eruiert werden. Die vorliegenden Daten aus dem IAB-Panel Rheinland-Pfalz sind hierbei allerdings nicht direkt mit anderen offiziellen Statistiken vergleichbar. Dies liegt zum einen daran, dass die Daten der Bundesagenturen nur

die offiziell gemeldeten Ausbildungsplatzangebote erfassen können, während im Rahmen des IAB-Betriebspanels alle angebotenen Ausbildungsplätze berücksichtigt werden. Zum zweiten werden „Ausbildungsbetriebe“ im IAB-Betriebspanel weiter definiert als in anderen Statistiken üblich.<sup>2</sup>

An dieser Stelle ist auch darauf hinzuweisen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels jeweils nur Auskunft über das erste Halbjahr geben und keine abschließende Aussage über die Ausbildungszahlen für das gesamte Jahr möglich ist. Es ist zu erwarten, dass diese Zahlen von denen abweichen, die Herbst/Winter präsentiert werden, da gerade ab September in der Regel noch eine massive Phase der Nachvermittlung von jungen Menschen in die Ausbildung stattfindet. Trotzdem liefern die Daten des IAB-Betriebspanels gerade aufgrund des Panelcharakters der Befragung wichtige Informationen für die Entwicklung des Ausbildungsverhaltens rheinland-pfälzischer Betriebe, da mit ihnen ein Zeitvergleich möglich ist.

---

<sup>1</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, BMBF, S. 300. Die Angebotsnachfragerelation (ANR) errechnet sich durch  $(\text{Ausbildungsplatzangebot} / \text{Ausbildungsplatznachfrage} * 100)$ . Bei einem Wert von 95 kommen auf 100 Ausbildungsplatznachfrager statistisch nur 95 Ausbildungsplatzangebote.

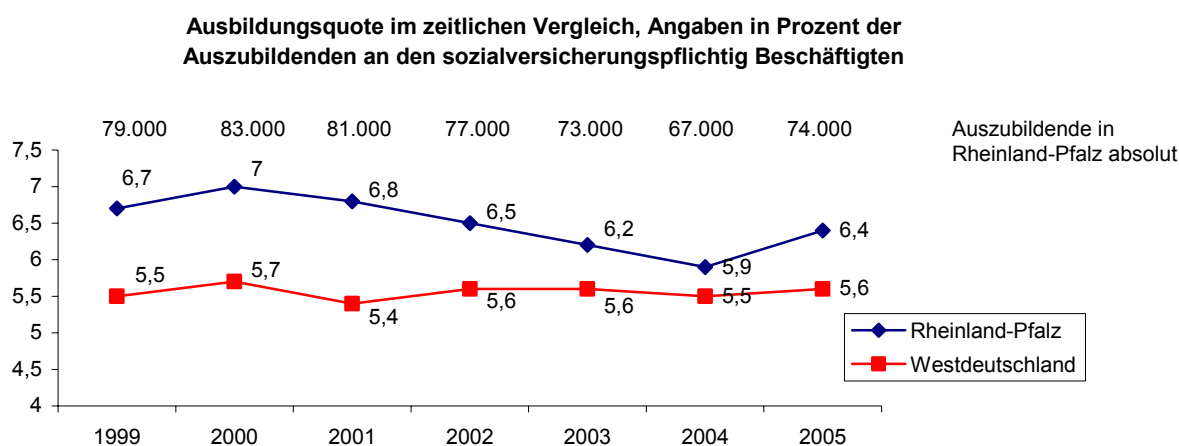
---

<sup>2</sup> „Ausbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende (auch Beamtenantwörter, etc.) in ihrem Personalbestand führen, im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben oder das noch planen. Aufgrund dieser weiten Definition von Ausbildungsbetrieben sind die im vorliegenden Bericht genannten Anteilswerte nicht unbedingt mit anderen Erhebungen/Statistiken vergleichbar.

## Ausbildungszahlen seit 2000 erstmalig wieder steigend

Die Zahl der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz betrug laut IAB-Betriebspanel zum 30.06.2005 etwa 74.000. Somit sind die Ausbildungszahlen gegenüber der Jahresmitte 2004 insgesamt um ca. 7.000 bzw. 10 Prozent angestiegen. Damit konnte erstmalig seit 2000 der negative Trend bezüglich der Ausbildungszahlen durchbrochen werden. Die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist von 5,9 Prozent im Vorjahr auf 6,4 Prozent

im Jahr 2005 gestiegen. Damit liegt sie wieder auf dem Niveau des Jahres 2002. In Rheinland-Pfalz ist die Ausbildungsquote wie in den letzten Jahren höher als in Westdeutschland (5,6 Prozent). Entgegen den letztjährigen Trends wird der Abstand der Quoten wieder größer. Damit stellt sich die Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz etwas besser dar als in Westdeutschland.



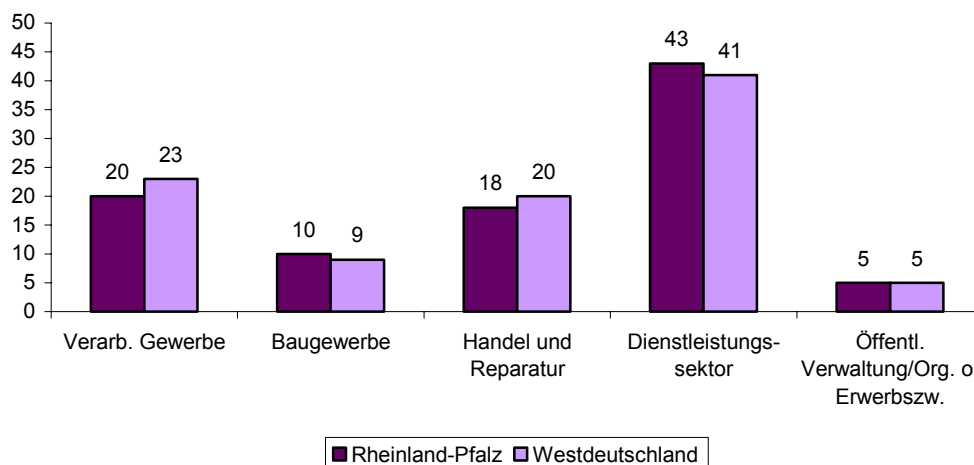
Werden die Anteile der Auszubildenden nach Wirtschaftszweigen betrachtet, so wird deutlich, dass die meisten Auszubildenden im Dienstleistungssektor beschäftigt sind (45 Prozent). Nur jeweils ein Fünftel der Auszubildenden sind im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur anzutreffen. Gegenüber dem Vorjahr sind zwar keine bedeutenden Veränderungen feststellbar. Allerdings

haben sich die Bereiche Verarbeitendes Gewerbe und Handel und Reparatur angeglichen: Die Anteile der Auszubildenden im Verarbeitenden Gewerbe sind gesunken, im Sektor Handel und Reparatur sind sie gestiegen. Die Verteilung der Ausbildungsstellen entspricht außerdem tendenziell der von Westdeutschland, wie die folgende Graphik zeigt.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Bei der Befragung 2004 wurden Änderungen an der Schichtungsbranche der Öffentlichen Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck vorgenommen. Dabei wurden die zuvor in die Befragung eingeflossenen privaten Haushalte mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten herausgenommen, da die Berücksichtigung derselben bei

der Gewichtung starke Verzerrungen der zusammengefassten Branche ergab. Außerdem werden die Bereiche Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck seit der letzten Befragungswelle gesondert hochgerechnet und erst anschließend zusammengefasst, da sie sich deutlich in der Größenklassenstruktur und hinsichtlich der Teilnahmebereitschaft unterscheiden. Aus diesem Grund ist ein direkter Vergleich der Ergebnisse für diesen Bereich mit denen der Jahre vor 2004 nicht möglich.

Anteile an allen Auszubildenden 2005 nach Wirtschaftszweigen,  
Angaben in Prozent



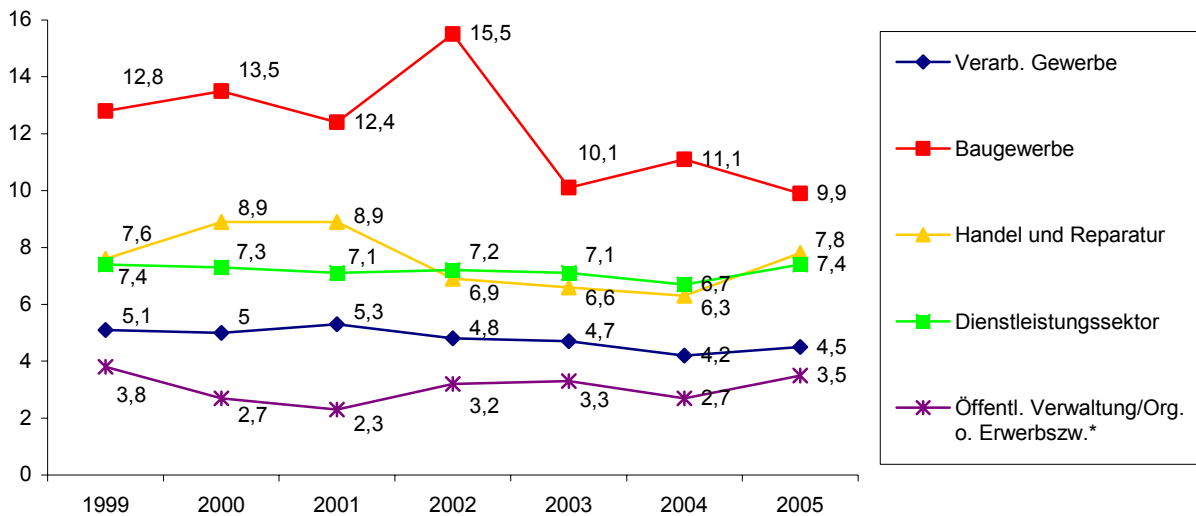
Dieses Bild relativiert sich, wenn die Zahl der Auszubildenden in Relation zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesetzt wird. Gemessen an der Zahl der Beschäftigten bildet das Baugewerbe über alle Jahre hinweg die meisten Arbeitskräfte aus, auch wenn in dieser Branche insgesamt ein Rückgang der Ausbildungsquote festzustellen ist. Durchgängig vergleichsweise niedrig liegen hingegen die Ausbildungsquoten im Verarbeitenden Gewerbe und dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck. Diese Ergebnisse entsprechen tendenziell auch denen der westdeutschen Betriebe.

Die Ausbildungsquoten in den einzelnen Wirtschaftszweigen weisen über die Jahre zum Teil starke Schwankungen auf. Ver-

glichen mit den Vorjahren zeigen sich die stärksten Schwankungen bei den Betrieben des Baugewerbes sowie im Bereich Handel und Reparatur. Hier ist die Ausbildungsquote erstmalig seit 2000 wieder gestiegen. Auch im Verarbeitenden Gewerbe erhöhte sich die Ausbildungsquote leicht. Im Sektor Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck ist die Ausbildungsquote gegenüber dem Vorjahr merklich gestiegen. In den anderen Branchen ist sie hingegen mehr oder weniger konstant.

Insgesamt liegen bei allen Wirtschaftszweigen die Ausbildungsquoten in Rheinland-Pfalz über denen in Westdeutschland.

### Ausbildungsquoten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

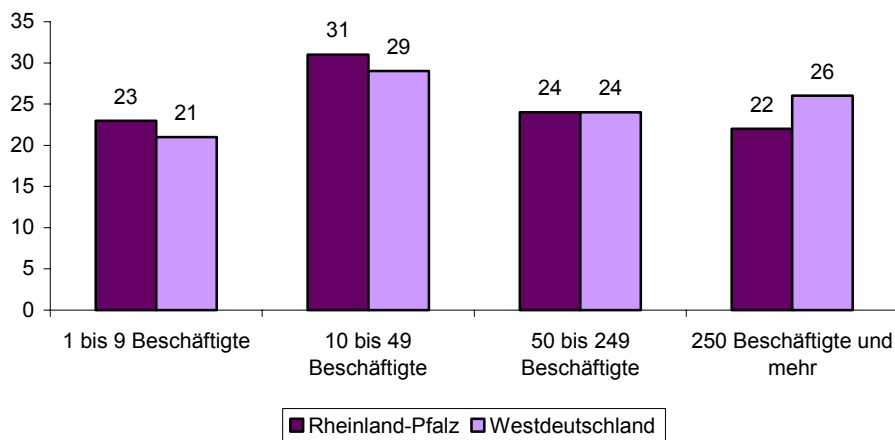


(\* Veränderte Datenbasis und deshalb kein direkter Vergleich zwischen den Jahren 1999-2003 und 2004-2005 möglich.)

Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Die meisten Auszubildenden wurden von Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten eingestellt (31 Prozent). Jeweils etwa ein knappes Viertel der Auszubildenden waren in Kleinstbetrieben mit unter zehn Mitarbeiter/innen beschäftigt und in mittleren Unternehmen mit 50 bis

249 Beschäftigten. Etwa ein gutes Fünftel der Auszubildenden fand sich in Großbetrieben mit 250 Beschäftigten oder mehr. In Westdeutschland zeigt sich tendenziell ein ähnliches Bild. Allerdings wurden hier von den Großbetrieben 26 Prozent aller Auszubildenden eingestellt, wohingegen es in Rheinland-Pfalz nur 22 Prozent sind, da es hier weniger Großbetriebe gibt.

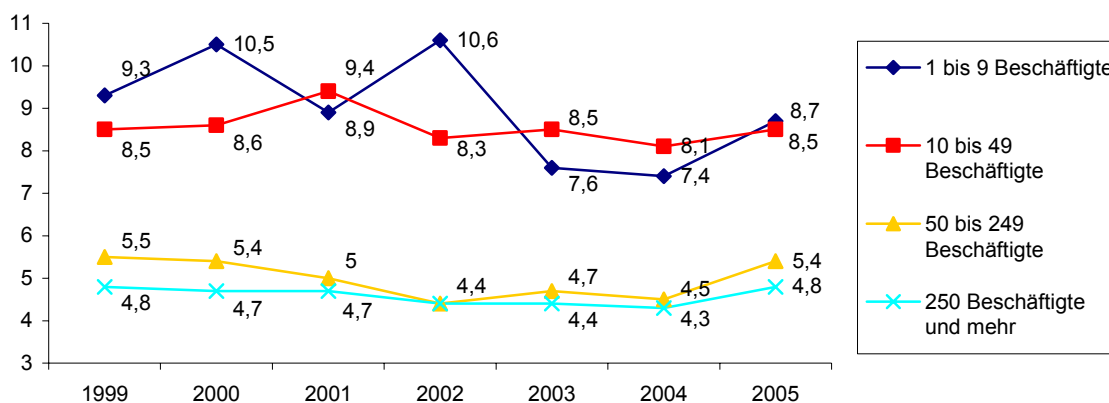
### Anteile an allen Auszubildenden 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Diese Zahlen werden durch die Betrachtung der Ausbildungsquoten relativiert. So bilden laut IAB-Betriebspanel kleinere Unternehmen im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt deutlich mehr Personen aus. Dem entsprechend lag die Ausbildungsquote in den Klein- und Kleinstbetrieben (8,5 Prozent und 8,7 Prozent) deutlich über dem Durchschnitt der mittleren und Großbetriebe. Hier stellten die Auszubildenden lediglich einen Anteil von 5,4 Prozent bzw. 4,8

Prozent an den gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, obwohl deren Anteil an den Auszubildenden nicht deutlich unter dem der Kleinstbetriebe lag. Tendenziell lassen sich 2005 in allen Betriebsgrößenklassen wieder steigende Ausbildungsquoten in Rheinland-Pfalz ausmachen. Die Ausbildungsquoten in allen Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz entsprechen in etwa denen in Westdeutschland.

**Ausbildungsquoten für Rheinland-Pfalz nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



### Zahl der neuen Ausbildungsverträge ist konstant geblieben

Im Rückblick auf das Ausbildungsjahr 2004/2005 wurden von den rheinland-pfälzischen Betrieben in diesem Zeitraum ca. 36.000 Ausbildungsplätze bereitgestellt. Davon wurden etwa 19.800 dem Arbeitsamt als offene Ausbildungsplätze gemeldet. Das entspricht einer Meldequote von 55 Prozent. Tatsächlich neu besetzt wurden laut den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 32.500 Ausbildungsplätze. Das bedeutet im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2003/2004 einen geringen Anstieg um rund 200 Verträge. Nachdem im Jahr 2004 erstmals seit dem Jahr 2000 eine Zunahme der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Rheinland-Pfalz

feststellbar war, konnte somit im Jahr 2005 das Niveau gehalten werden.

Für die künftige Entwicklung kann an dieser Stelle leider keine Aussage getroffen werden, außer dass etwa ein Viertel der rheinland-pfälzischen Betriebe bereits neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2004/2005 abgeschlossen hat. Außerdem planen 5 Prozent aller Betriebe (weitere) Ausbildungsverträge einzugehen. Diese Ergebnisse entsprechen denen des Vorjahres. Um wie viele Ausbildungsverträge es sich dabei handelt, lässt sich anhand des IAB-Betriebspanels nicht ermitteln. Gemessen an den Erfahrungen der letzten Jahre ist jedoch davon auszu-



gehen, dass im Rahmen einer Nachfassaktion ab September 2005 nochmals eine

Reihe von Ausbildungsverträgen abgeschlossen wurden.

### Übernahmen nach Ausbildung rückläufig

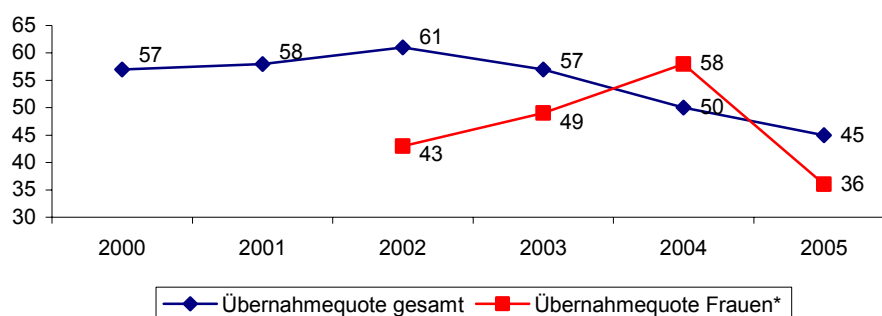
Arbeitsmarktpolitisch ist es von Interesse, ob die Auszubildenden nach ihrem Abschluss eine Stelle bekommen. Die Übernahme vom ausbildenden Betrieb ist eine Möglichkeit für die Absolventinnen und Absolventen, die zweite Schwelle in den Beruf erfolgreich zu meistern. Insgesamt haben laut IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr 2005 etwa 23.750 Personen in Rheinland-Pfalz ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Damit ist die Zahl der erfolgreichen Absolvent/innen im Vergleich zum Vorjahr um etwa 5 Prozent gefallen.

Nur etwa die Hälfte der rheinland-pfälzischen Betriebe (48 Prozent) haben 2005 alle ihre Absolventinnen und Absolventen übernommen. Insgesamt wurden in

Rheinland-Pfalz etwa 10.800 Auszubildende nach ihrem Abschluss von ihrem ausbildenden Betrieb weiterbeschäftigt. Damit erreichte die Übernahmequote der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen im Jahr 2005 mit etwa 45 Prozent den Tiefststand seit 2000.

Dabei gestaltet sich die Lage der weiblichen Absolventen noch schwieriger als die ihrer männlichen Kollegen. Erstgenannte wurden vergleichsweise weniger von ihrem ausbildenden Betrieb übernommen (36 Prozent). Der Frauenanteil an den erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen lag mit knapp 49 Prozent unter dem Durchschnitt.

Übernahmequoten in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent der übernommenen Absolventinnen und Absolventen an allen erfolgreichen Abschlüssen



(\* Daten zur Übernahmequote der weiblichen Absolventen liegen erst seit 2002 vor.)

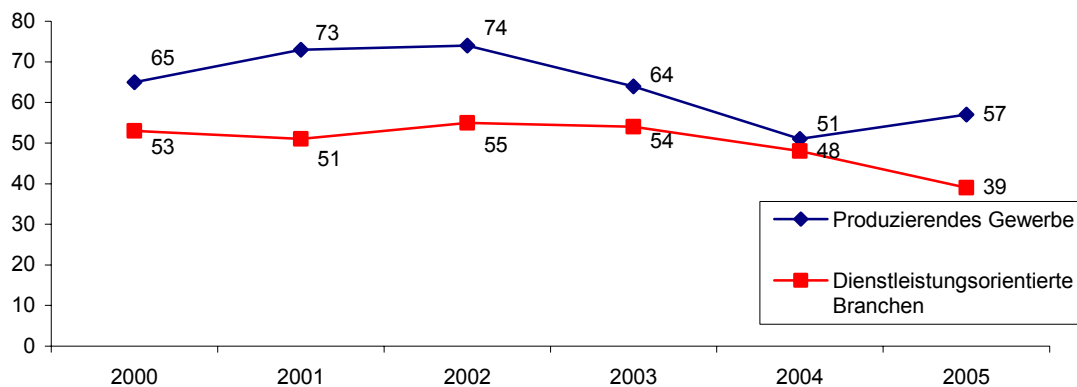
Die Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss verteilen sich in drei von fünf Branchen über die Wirtschaftszweige in ähnlicher Weise wie die Gesamtzahl der Auszubildenden. Allerdings gibt es deutlich mehr erfolgreiche Absolventinnen und

Absolventen im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur und deutlich weniger erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen in der Dienstleistungsbranche im Vergleich zu der Gesamtzahl der Auszubildenden in den beiden jeweiligen Wirtschaftszweigen.

Das bedeutet, dass die Erfolgchancen, gemessen an einem Abschluss, in der Branche Handel und Reparatur höher und im Wirtschaftszweig Dienstleistungen niedriger sind. In den anderen drei Branchen hingegen sind sie etwa gleich hoch. Auch bei den Übernahmequoten gibt es Unterschiede. Die Chancen, nach einem erfolgreichen Abschluss auch übernommen zu werden, sind seit Jahren im Produzierenden Gewerbe höher als in den

dienstleistungsorientierten Branchen. Nachdem die Übernahmequote im Produzierenden Gewerbe zwischen 2000 und 2002 anstieg und zwischen 2002 und 2004 sank, erhöhte sie sich 2005 wieder. Dagegen gestaltete sich die der dienstleistungsorientierten Unternehmen zwischen 2000 und 2003 mehr oder weniger konstant, seit 2003 verzeichnet sie einen deutlichen Rückgang.

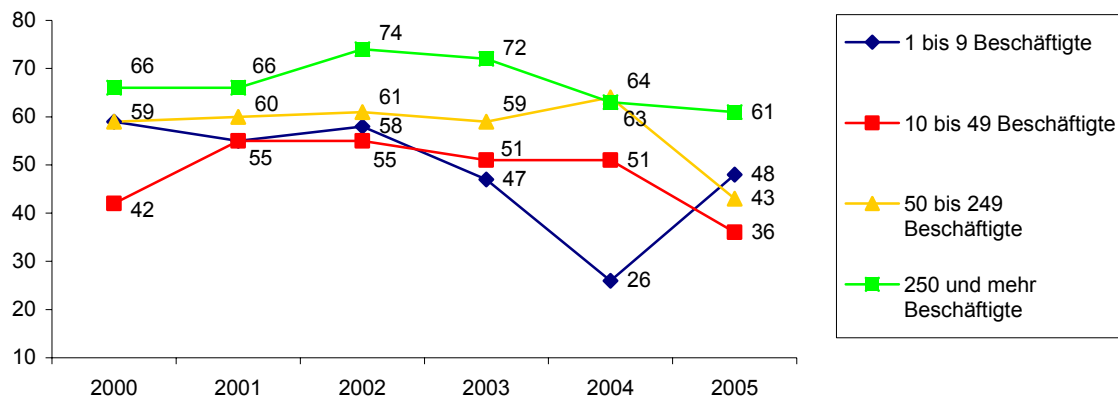
Übernahmequoten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen hinsichtlich der Übernahmequote Unterschiede. Grundsätzlich ist über die Jahre hinweg erwartungsgemäß die Übernahmequote in den Großbetrieben am höchsten. Allerdings war die Übernahmequote der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten 2004 sogar einen Prozentpunkt höher als bei den Großbetrieben. Von 2004 auf 2005 ist in der erstgenannten Größenklasse sowie bei den Unter-

nehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten die Übernahmequote wieder deutlich gesunken. Hingegen ist die der Kleinstbetriebe mit unter 10 Beschäftigten 2005 gegenüber dem Vorjahr stark gestiegen, nachdem sie im Jahr 2004 einen Einbruch erlitten hat. Wurden im Jahr 2004 nur 26 Prozent der erfolgreichen Absolvent/innen in Kleinstbetrieben übernommen, waren es 2005 mit 48 Prozent fast doppelt so viele.

Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



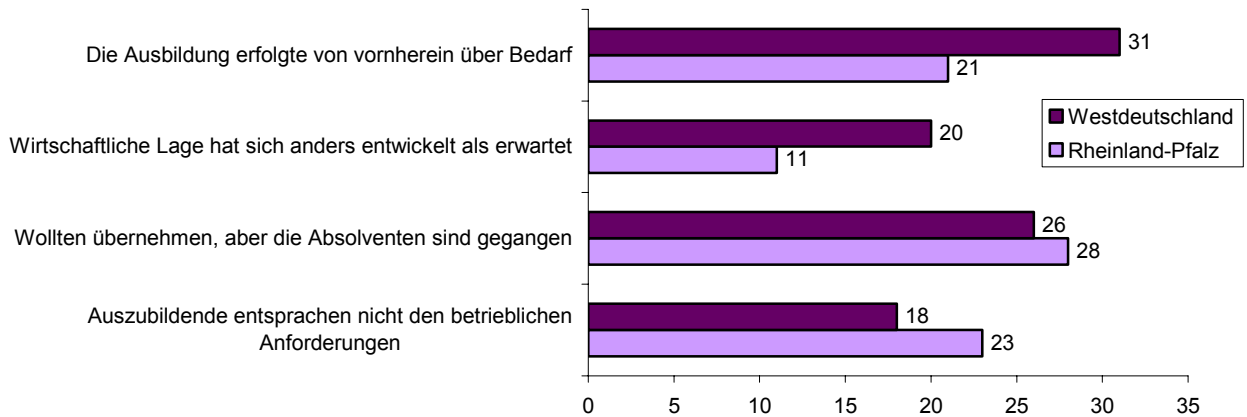
### Hauptgrund für die Nicht-Übernahme von Auszubildenden ist der freiwillige Weggang der Absolventinnen und Absolventen

Festzuhalten bleibt, dass insgesamt nur etwa knapp die Hälfte der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen nach der Ausbildung übernommen wurden. Gleichzeitig gab etwa ein Viertel der Unternehmen, die nicht alle Ausgebildeten weiter beschäftigten, an, dass sie gerne mehr Absolventinnen und Absolventen übernommen hätten. Um die Ursachen für die sinkenden Übernahmequoten näher zu beleuchten, wurden die Betriebe, die nicht alle erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen übernommen haben, im Rahmen des IAB-Betriebspanels gefragt, warum das so ist. Am häufigsten wurde als Grund angeführt, dass die Betriebe die Auszubildenden übernehmen wollten, diese aber andere Pläne hatten und gegangen sind (28 Prozent). Dies ist zum Teil auf die seit längerem bekannte Auspendlerproblematik in

andere Regionen, gerade auch bei Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, zurückzuführen. Bei 23 Prozent der rheinland-pfälzischen Unternehmen entsprachen die Auszubildenden nicht den betrieblichen Anforderungen. 21 Prozent der Betriebe in Rheinland-Pfalz haben über ihren Bedarf ausgebildet. Rund 11 Prozent der Betriebe gaben an, dass sich die wirtschaftliche Lage nicht wie erwartet entwickelt hat.

Die Ergebnisse für Rheinland-Pfalz unterscheiden sich bezüglich der Gründe für die Nicht-Übernahme deutlich von denen in Westdeutschland. Die Ausbildung über Bedarf ist im westdeutschen Durchschnitt deutlich stärker ausgeprägt als in Rheinland-Pfalz. Die Unzufriedenheit mit den Absolventinnen und Absolventen ist in Westdeutschland insgesamt geringer als bei den rheinland-pfälzischen Betrieben.

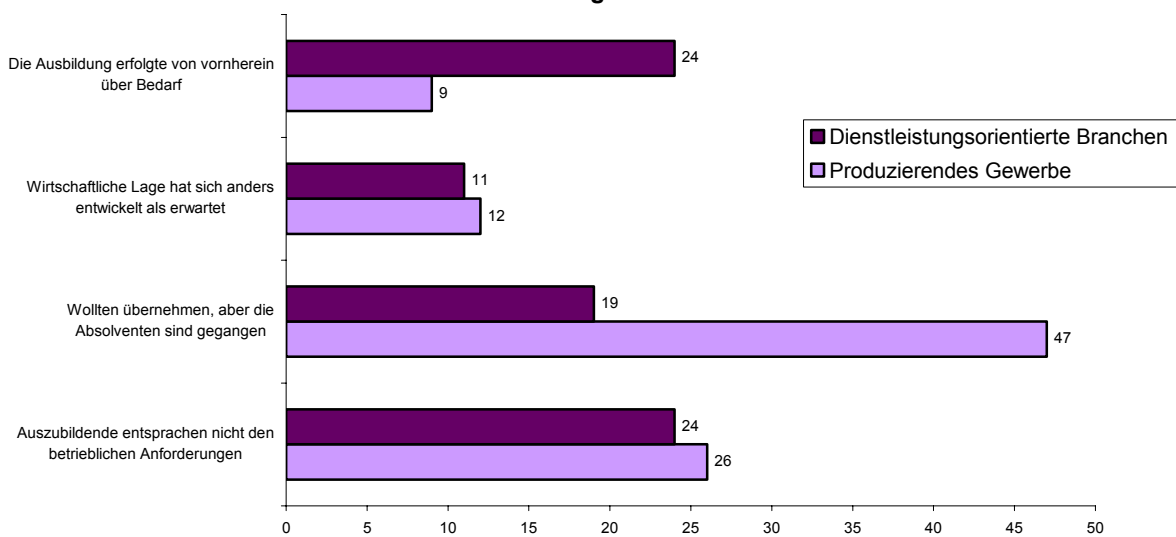
**Gründe, weshalb nicht alle Absolventinnen und Absolventen übernommen wurden, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolventinnen und Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich**



Differenziert nach Wirtschaftszweigen bestehen zwei deutliche Unterschiede. So gaben ein Viertel der Unternehmen der dienstleistungsorientierten Branchen an, dass sie von vornherein über ihren Bedarf ausgebildet haben. Dagegen nannten dies nur ein Zehntel der Betriebe des Produzierenden Gewerbes als Grund. Fast die Hälfte der letztgenannten Betriebe wollte

die Absolventinnen und Absolventen übernehmen, aber diese hatten andere Pläne. Nur 20 Prozent der Unternehmen der dienstleistungsorientierten Branchen gaben diesen Grund für die Nicht-Übernahme der Auszubildenden an. Dies deutet darauf hin, dass auch Wanderungen zwischen den Sektoren stattgefunden haben könnten.

**Gründe, weshalb nicht alle Absolventinnen und Absolventen übernommen wurden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nicht alle Absolventinnen und Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich**



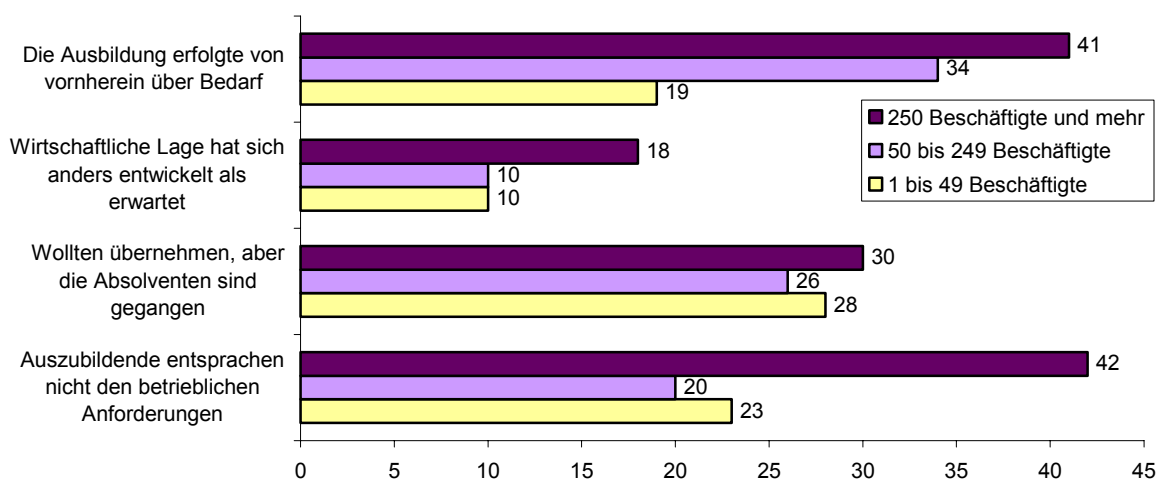
Auch bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich einige

Unterschiede: Jeweils knapp 40 Prozent der Großbetriebe gab an, dass sie von

vornherein über den Bedarf ausgebildet haben und die Auszubildenden nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen. Noch 34 Prozent aller mittleren Betriebe gaben an, es wären von vornherein mehr Personen ausgebildet worden, als Bedarf vorhanden war. Der Grund, dass die Auszubildenden nicht den Anforderungen der Betriebe entsprachen, spielt bei den klei-

nen und mittleren Betriebe bei der Nicht-Übernahme eine deutlich geringere Rolle als bei den Großbetrieben. Auffällig ist auch, dass wesentlich mehr Großbetriebe angaben, dass die wirtschaftliche Lage sich anders als erwartet entwickelt hat und sie deshalb die Auszubildenden nicht übernommen haben.

**Gründe, weshalb nicht alle Absolventinnen und Absolventen übernommen wurden nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nicht alle Absolventinnen und Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich**



### Ausbildungsbeteiligung wieder leicht gestiegen

Um die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in Rheinland-Pfalz zu verbessern, müssen auf der Ausbildungsplatzangebotsseite zusätzliche Ausbildungspotenziale identifiziert und aktiviert werden. Potenziale können entweder durch eine Erhöhung der *Ausbildungsbeteiligung* oder des *Ausbildungsumfangs* genutzt werden. Im ersteren Fall geht es um die grundsätzliche Frage der erstmaligen (oder erneuten) Ausbildung und im zweiten Fall um die Ausbildungsintensität.

Quantitative Aussagen über den Umfang des zusätzlich möglichen Ausbildungsplatzangebots sind durch das IAB-Panel

nur schwer zu erfassen.<sup>4</sup> Im Rahmen des IAB-Panels lassen sich allerdings ungenutzte Ausbildungspotenziale identifizieren, wenn es um die (grundsätzliche) Ausbildungsbeteiligung geht.

Um ausbilden zu können, müssen Betriebe bestimmte gesetzliche Anforderungen erfüllen wie z.B. das Vorhandensein einer geeigneten Ausbildungsstätte sowie fachlich geeigneter Ausbilder. In Rheinland-Pfalz verfügten zum Befragungszeitpunkt etwa 60 Prozent über eine Ausbildungsbe-

<sup>4</sup> Hierzu wären (Bundesländer-)vergleichende Analysen erforderlich. Die Daten hierfür liegen allerdings noch nicht vor.

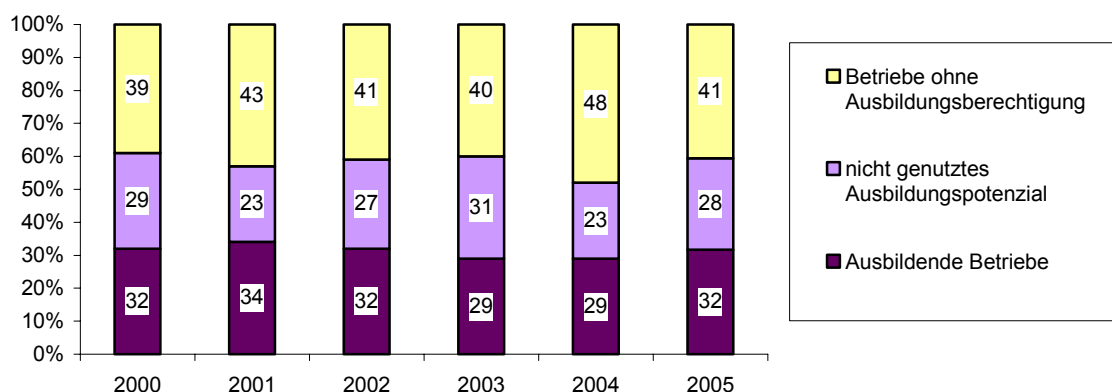
selbst ausbilden (57 Prozent), etwa 3 Prozent erfüllt die Voraussetzungen im Verbund mit anderen Betrieben oder Einrichtungen. Damit ist der Anteil der Betriebe, die nicht ausbilden dürfen, gegenüber dem Vorjahr um etwa sieben Prozentpunkte wieder auf das Niveau des Jahres 2003 gefallen. Damit liegt Rheinland-Pfalz auf dem gleichen Niveau wie Westdeutschland.

Von den dazu berechtigten Betrieben bildet jedoch eine Vielzahl nicht aus. Nur etwa ein Drittel aller rheinland-pfälzischen Betriebe haben 2005 auch tatsächlich Auszubildende beschäftigt. Damit ist die Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz im letzten Jahr wieder etwas angestiegen. Etwa 28 Prozent der Betriebe nutzten ihre Ausbildungsberechtigung hingegen nicht. Insgesamt schöpften laut IAB-Betriebspanel rund 28.000 Betriebe ihre Ausbildungsmöglichkeiten nicht aus. Damit lässt sich wie in den Jahren zuvor auch ein erhebliches ungenutztes Ausbildungspotenzial feststellen. Gegenüber

dem letzten Jahr ist es wieder gestiegen. Obwohl die Ausbildungsbeteiligung im letzten Jahr gestiegen ist, konnte das nicht genutzte Ausbildungspotenzial nicht gesteigert werden. Im Gegenteil ist dieses noch gesunken. Gründe, weshalb diese Verschiebung stattgefunden hat, gehen aus dem IAB-Betriebspanel leider nicht hervor.

Grundsätzlich muss berücksichtigt werden, dass das tatsächliche ungenutzte Potenzial eher unterschätzt wird, da bei der vorliegenden Definition von nicht-genutztem Ausbildungspotenzial lediglich auf die Betriebe Bezug genommen wird, die bisher trotz Berechtigung nicht ausbilden. Es ist allerdings möglich, dass innerhalb der bereits ausbildenden Betriebe noch weitere Möglichkeiten zur Steigerung der Anzahl an Ausbildungsplätzen bestehen und dass Betriebe ohne Berechtigung eine solche erwerben, z.B. durch die entsprechende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Betriebe**



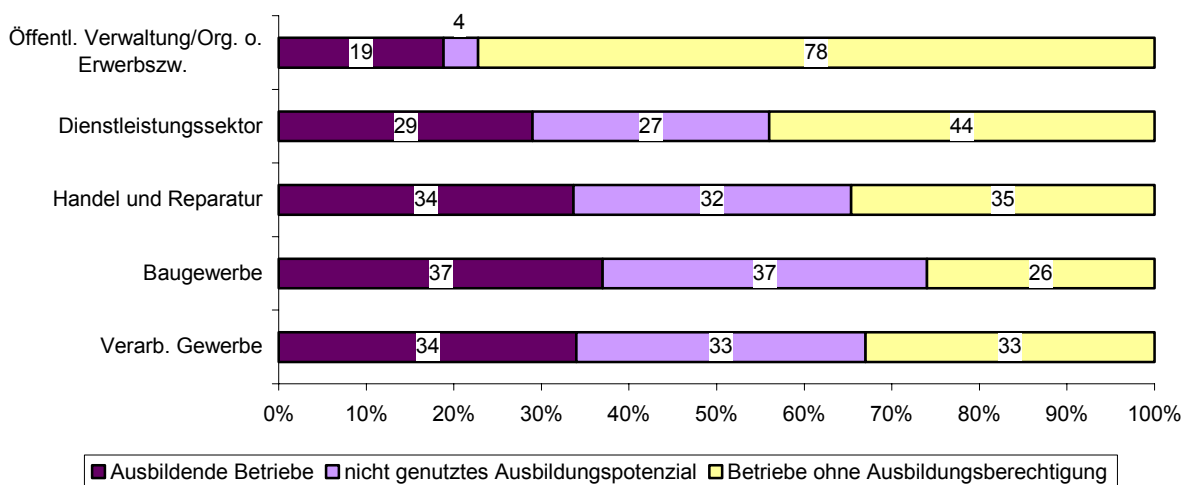
Bei einer sektoralen Betrachtung zeigt sich, dass die höchste Ausbildungsbereitschaft weiterhin im Baugewerbe besteht. Hier findet sich jedoch mit 37 Prozent

auch das höchste ungenutzte Ausbildungspotenzial: Der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung ist in der Branche Öffentliche Verwaltung/ Organi-

sationen ohne Erwerbszweck (78 Prozent) und im Dienstleistungssektor (44 Prozent) besonders ausgeprägt. Hinsichtlich des hohen Wertes im öffentlichen Bereich muss jedoch beachtet werden, dass dieser Sektor auch Organisationen ohne Erwerbszweck umfasst, die nur selten über eine Ausbildungsberechtigung verfügen.

Außerdem wurden in der vorherigen Welle Änderungen in der Zusammensetzung der Branche Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck vorgenommen, weshalb ein direkter Vergleich mit den Zahlen bis zum Jahr 2003 nur eingeschränkt möglich ist (vgl. hierzu Fußnote 3 auf S. 4).

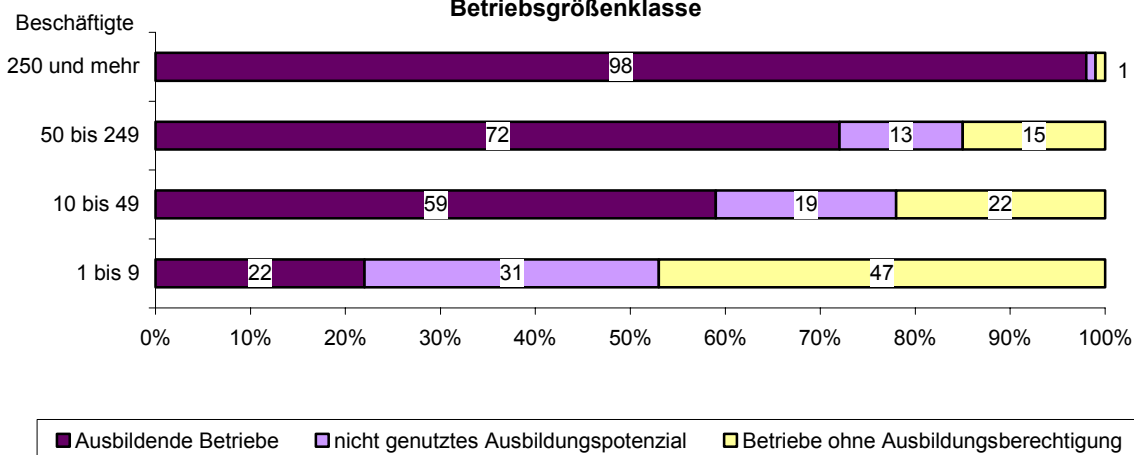
**Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**



Bezüglich der Unternehmensgröße ist wie erwartet feststellbar, dass sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten als auch der tatsächlich ausbildenden Betriebe mit zunehmender Beschäftigtenzahl kontinuierlich ansteigt. Bisher nicht genutztes Ausbildungspotenzial besteht besonders bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass gemäß der hier verwend-

ten Definition ein Betrieb dann als ausbildend gezählt wird, wenn er im Befragungsjahr mindestens einen Auszubildenden beschäftigt hat oder zu beschäftigen plante. Das bedeutet, dass auch in größeren Unternehmen durchaus ungenutzte Ausbildungspotenziale vorhanden sein können, die in den hier vorgestellten Daten nicht abbildbar, jedoch an den Ausbildungsquoten erkennbar sind.

### Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Betriebsgrößenklasse



### Längsschnittanalyse des Ausbildungsverhaltens der Betriebe

Mit Hilfe der Längsschnittanalyse können Unterschiede auf der betriebsindividuellen Ebene über einen längeren Zeitraum nachvollzogen werden. Im Unterschied zur Querschnittsanalyse ermöglicht eine Längsschnittanalyse, das Verhalten von denselben Betrieben über einen längeren Zeitraum zu beobachten und gegebene Einflüsse zu analysieren. Somit ist es möglich, Änderungen des betrieblichen Verhaltens anzuzeigen und eine kausale Rekonstruktion von Ereignissen zu erleichtern. Es werden Verhaltensmuster bestimmter Betriebe herausgefiltert und im Verlauf aufgezeigt. So können z.B. Betriebe, die ausbilden, charakterisiert werden, um daraus arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen abzuleiten.

Für Rheinland-Pfalz liegen Längsschnittdaten von 2000 bis 2005 vor. Die Ergebnisse basieren auf 277 von insgesamt 545 Panelfällen. Diese 277 untersuchten Betriebe haben über die gesamte beobachtete Zeitspanne bestanden und konnten mindestens einen Beschäftigten aufweisen. Die restlichen 268 Betriebe haben

entweder keinen Beschäftigten oder bestanden nicht über den gesamten Untersuchungszeitraum. Da die Basis der Berechnungen mit 277 Betrieben relativ gering ist, sind alle getroffenen Aussagen als Tendenzsagen zu werten.

Im Folgenden wird untersucht, welche Kriterien Betriebe charakterisieren, die ausbilden bzw. nicht ausbilden. Deshalb werden die Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten in fünf Kategorien aufgeteilt:

- Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, die zwischen 2000 und 2005 fast immer oder immer ausbilden (5 und 6 Jahre).
- Betriebe, die zwischen 2000 und 2005 unregelmäßig ausbilden (1 bis 4 Jahre).
- Betriebe mit überwiegender oder durchgehender Ausbildungsberechtigung (5 und 6 Jahre), die zwischen 2000 und 2005 nicht ausbilden.
- Betriebe mit unregelmäßiger Ausbildungsberechtigung (1 bis 4 Jahre), die zwischen 2000 und 2005 nicht ausbilden.
- Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung.



Ein erstes Ergebnis der Untersuchung betrifft die Kontinuität des Ausbildungsverhaltens. Sowohl die Ausbildungsberechtigung als auch die tatsächliche Ausbildung variieren bei denselben Betrieben teilweise deutlich im Zeitablauf. Gut 40 Prozent der betrachteten Betriebe sind erhebliche Änderungen im Ausbildungsverhalten zu beobachten: Ein Jahr bilden sie aus, das nächste Jahr haben sie keine Ausbildungsberechtigung mehr oder im dritten Jahr haben sie zwar eine Berechtigung, bilden aber nicht aus. Die restlichen 60 Prozent der Betriebe weisen ein kontinuierliches Ausbildungsverhalten auf. Dazu gehören die Betriebe, die durchgehend ausbilden (23 Prozent), diejenigen, die

durchgehend über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, aber nicht ausbilden (13 Prozent) und die Betriebe, die in allen sechs Jahren keine Ausbildungsberechtigung aufweisen (22 Prozent).

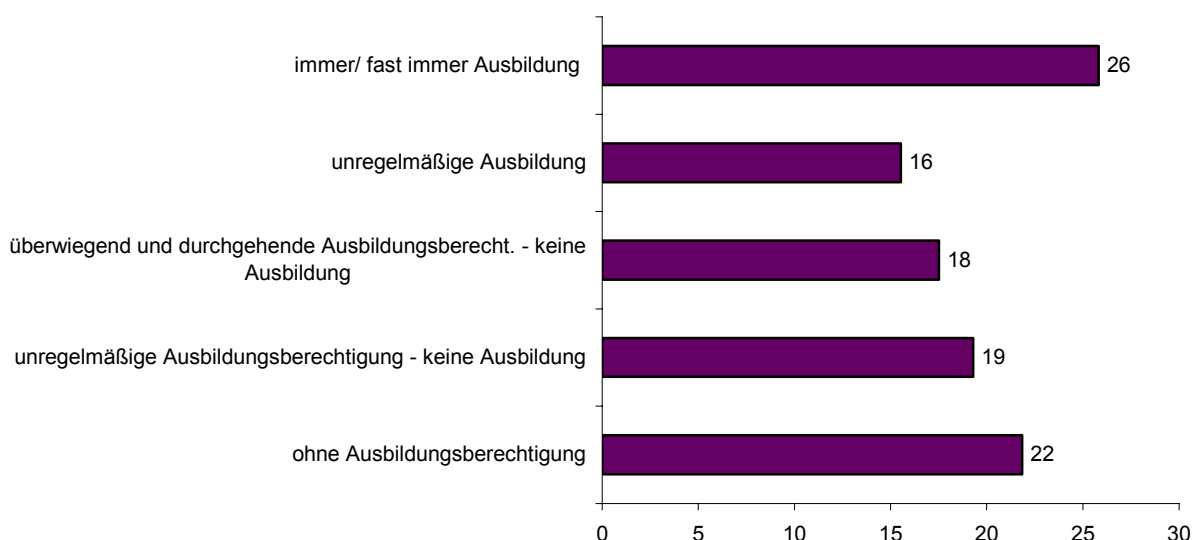
Im Vergleich zur Zeitreihenanalyse im Querschnitt (vgl. S. 14), wo der Anteil der Betriebe, die tatsächlich ausbilden, im Durchschnitt zwischen 2000 und 2005 bei ca. 31 Prozent liegt, ist bei der Längsschnittanalyse der Anteil der Betriebe, die zwischen 2000 und 2005 durchgehend ausgebildet haben, 23 Prozent. Die Differenz der beiden Anteile ergibt sich aus den Betrieben, die nur sporadisch und damit nicht jedes Jahr ausbilden.

### Nur 26 Prozent aller Betriebe bilden immer oder fast immer aus

Bei der Unterteilung der Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten in die fünf Kategorien wird deutlich, dass nur ein Viertel der Betriebe immer oder fast immer ausbildete und gut ein Fünftel keine Ausbildungsberechtigung hatte. Der Rest der

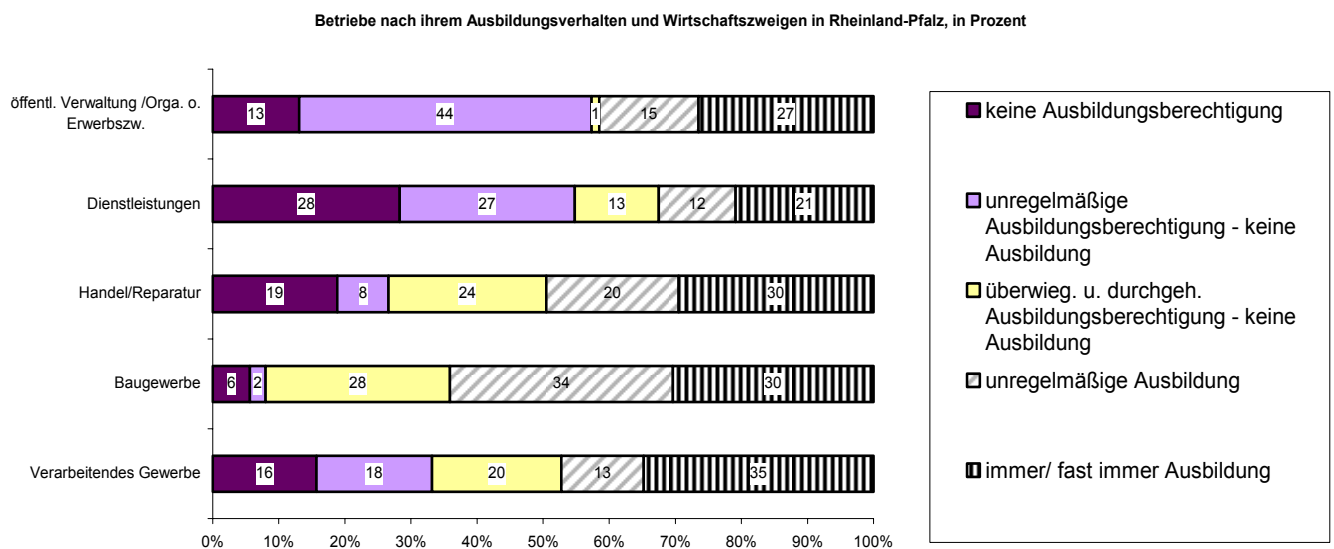
Betriebe verteilt sich auf die übrigen Kategorien unterschiedlicher Ausbildungsberechtigung und Ausbildung relativ gleichmäßig.

Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



Differenziert nach Sektoren zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich des Ausbildungsverhaltens der Betriebe. Betriebe, die immer oder fast immer ausbilden, sind am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe zu finden. Allerdings finden sich Betriebe, die überhaupt ausbilden, also unregelmäßig oder (fast) immer ausbilden, insbesondere im Baugewerbe. Be-

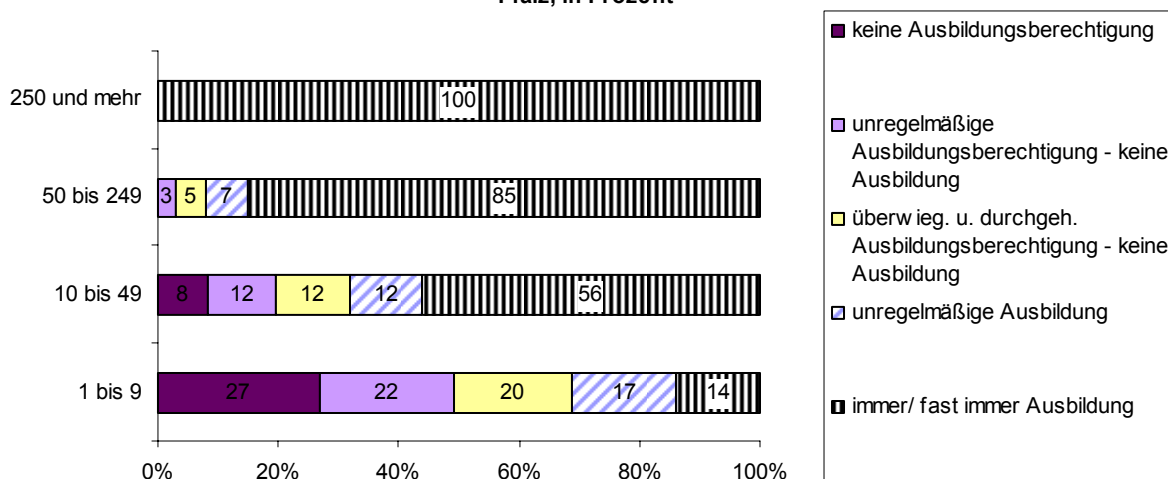
sonders auffällig ist auch der hohe Anteil an Betrieben mit unregelmäßiger Ausbildungsberechtigung in der öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck, die nicht ausbilden. Im Dienstleistungssektor verfügen besonders wenige Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung: knapp 30 Prozent aller Betriebe haben keine Ausbildungsberechtigung.



Noch deutlichere Unterschiede ergaben sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen. So haben alle Betriebe ab 50 Beschäftigten über den gesamten Zeitraum eine Ausbildungsberechtigung. Die Betriebe mit 50-249 Beschäftigten bilden nur zu 85% tatsächlich immer oder fast immer aus. Betriebe mit 250 und mehr

Beschäftigten bilden sogar zu 100 Prozent (fast) immer aus. Bei den Kleinstbetrieben ist der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung mit 27 Prozent sehr hoch. Dagegen bildeten nur 14 Prozent dieser Betriebe über den gesamten Zeitraum immer oder fast immer aus.

**Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten und Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz, in Prozent**



Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten und verschiedenen Merkmalen untersucht, um den Einfluss dieser Merkmale auf das Ausbildungsverhalten zu analysieren. Die Merkmale, die untersucht werden, sind: Investitionen, Einschätzung der Ertragslage, Entwicklung des Geschäftsvolumens, Tarifvertragsbindung, Weiterbildungsverhalten, offene Stellen, Neueinstellungen, Personalabgänge sowie die Personalfuktuationsrate. Bei der Untersuchung dieser Merkmale hat sich herausgestellt, dass kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten der Betriebe und ihrer Investitionstätigkeit sowie der Entwicklung des Geschäftsvolumens, also dem Umsatz des Unternehmens, beobachtet werden kann.<sup>5</sup> Bei den Investitionen ist wahrscheinlich die Art der Investition für das Ausbildungsverhalten von Be-

deutung. Bei Rationalisierungsinvestitionen werden Betriebe vermutlich eher nicht ausbilden, bei Erweiterungsinvestitionen hingegen doch. Dies kann aber nicht anhand des IAB-Betriebspanels untersucht werden, da eine solche Kategorisierung der Betriebe nicht möglich ist. Auch der Umsatz hat keinen Einfluss auf das Ausbildungsverhalten. Deshalb wird im Folgenden nur auf die restlichen sieben Merkmale eingegangen. Bei der Beschreibung der Kurvenverläufe konzentrieren wir uns auf zwei Betriebstypen: Zum einen die Betriebe, die immer oder fast immer ausbilden und die Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung. Anhand dieser gegensätzlichen Kategorien von Ausbildungsbetrieben lässt sich die Bedeutung der Merkmale besonders deutlich darstellen.

<sup>5</sup> Bei der Auswahl der Merkmale wurde der Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten und den unabhängigen Variablen wie z.B. der Ertragslage statistisch getestet. Die Kontingenzanalyse mit der Kenngröße Cramer's V ergab einen statistisch gesicherten Zusammenhang für die ausgewählten Merkmale.

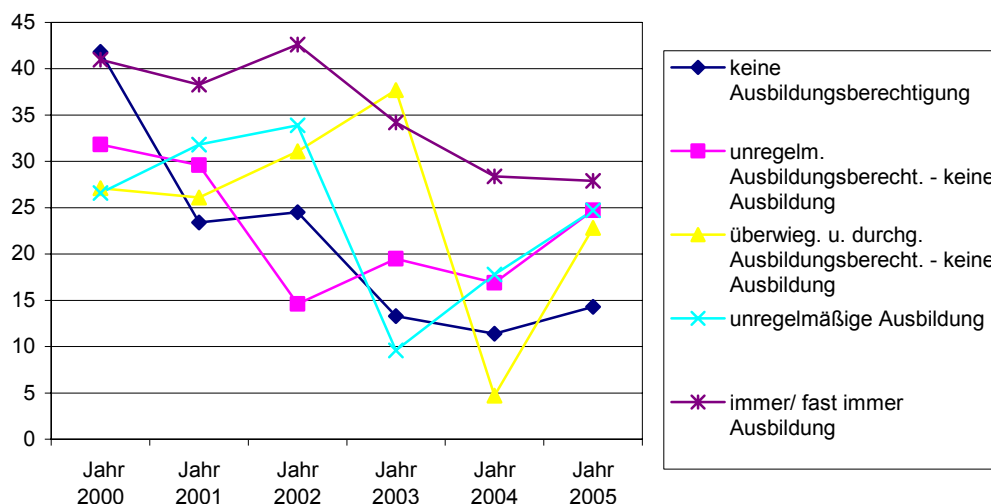
## Ertragslage hat im Zeitverlauf kaum Einfluss auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe

Im Jahr 2000 beurteilt ein fast gleich hoher Anteil von Betrieben, die immer bzw. fast immer ausbilden, und von Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung seine Ertragslage als sehr gut oder gut. Von 2001 bis 2004 ist ein ähnlicher Kurvenverlauf zwischen den beiden Kategorien zu beobachten. Allerdings liegt der Anteil der Betriebe, die (fast) immer ausbilden und die Ertragslage als sehr gut oder gut einschätzten, deutlich höher als bei den Betrieben, die durchgehend keine Ausbildungsberechtigung haben. Insgesamt ist bei beiden Kurven tendenziell ein Rückgang im betrachteten Zeitraum festzustellen, auch wenn

sich von 2001 auf 2002 der Anteil der Betriebe, der seine Ertragslage als sehr gut oder gut einschätzt, erhöht. Die Beurteilung der Ertragslage als ausreichend bzw. mangelhaft stellt sich spiegelbildlich ähnlich dar und wird aus diesem Grund hier nicht weiter betrachtet.

Aus den fast parallelen Kurvenverläufen lässt sich schließen, dass die Ertragslage das Ausbildungsverhalten kaum beeinflusst. Somit ist es verwunderlich, dass Betriebe ihre schlechte Ertragslage als Argument dafür anführen, dass sie nicht ausbilden können.

Beurteilung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr als sehr gut oder gut im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



## Deutlich mehr ausbildende Betriebe haben einen Tarifvertrag als Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung

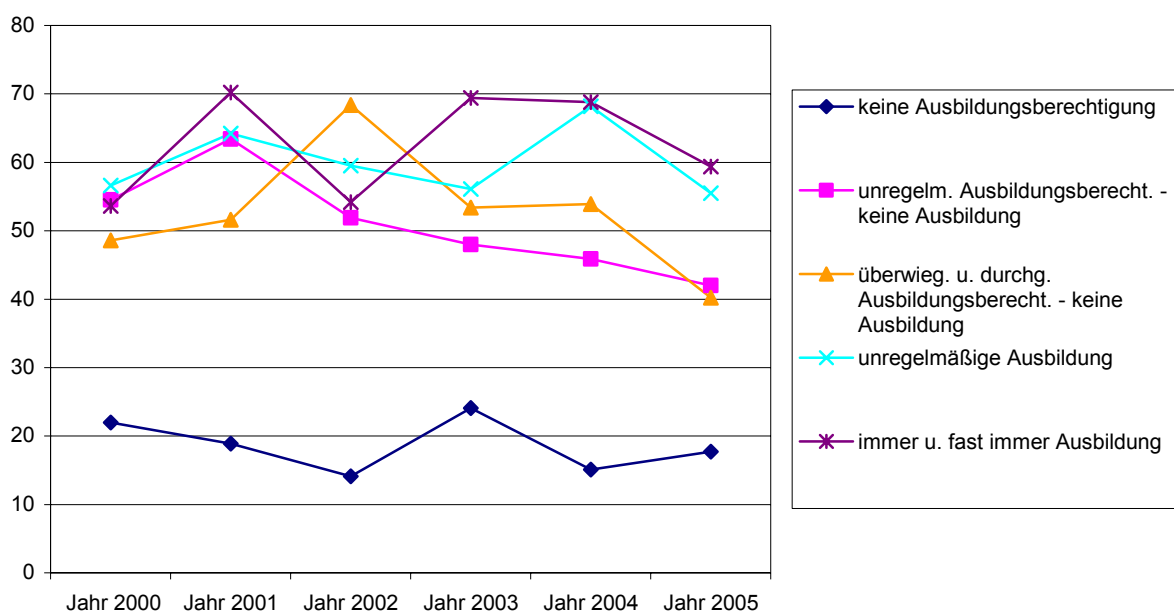
Die Tarifvertragsbindung ist ein Merkmal, das nicht kurzfristig geändert werden kann. Somit ist zu erwarten, dass keine

großen Veränderungen im Zeitablauf zu beobachten sind. In Betrieben, die Mitglied in einer Tarifgemeinschaft sind, dürfte auf-

grund des gewerkschaftlichen bzw. betriebsrätebedingten Einflusses eine höhere Ausbildungsneigung bestehen. Die vorliegende Untersuchung bestätigt diese These. Nur ein Fünftel der Betriebe, die während des gesamten Betrachtungszeitraums keine Ausbildungsberechtigung besitzen und damit durchgängig nicht ausbilden, haben einen Tarifvertrag. Bei

den Betrieben, die immer oder fast immer ausbilden, liegt der Anteil, der an einen Tarifvertrag gebunden ist, im gesamten Untersuchungszeitraum deutlich höher. Der Kurvenverlauf der beiden Kategorien von Ausbildungsbetrieben ist unterschiedlich und unterliegt im Zeitverlauf wie vermutet nur geringen Schwankungen.

**Tarifvertragsbindung im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent**



### Weiterbildungsniveau wird bei allen Typen von Ausbildungsbetrieben gehalten

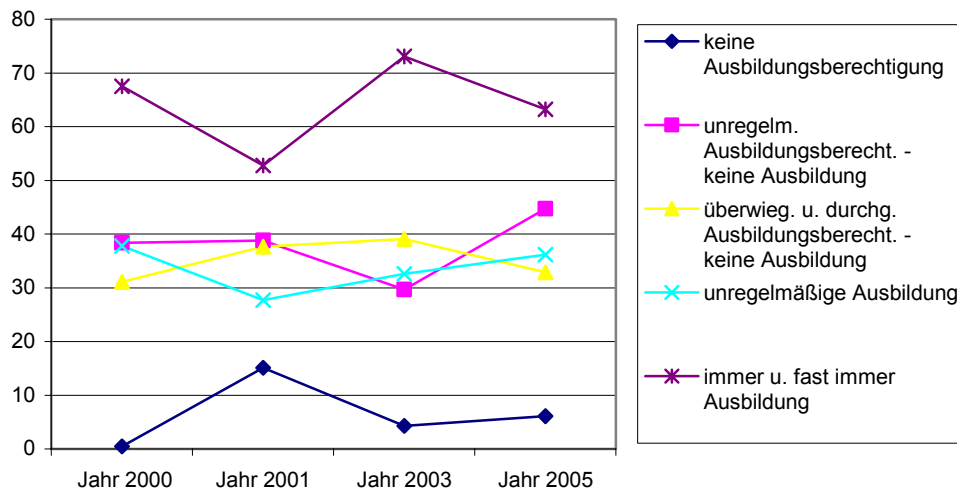
Seit 2001 wird nur alle zwei Jahre nach dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe gefragt. Somit liegen für dieses Merkmal nur Daten aus den Jahren 2000, 2001, 2003 sowie 2005 vor. Zwischen 50 Prozent und 75 Prozent der Betriebe, die immer oder fast immer ausbilden, bilden ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den untersuchten vier Jahren auch weiter. Dagegen liegt dieser Anteil bei den Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung nur zwischen 1 Prozent und 15 Prozent. Somit

sind Betriebe, die ausbilden, durch einen hohen Weiterbildungsanteil charakterisiert. Dieses Ergebnis bestätigt die Komplementarität von Aus- und Weiterbildungsverhalten. Die Kurven der beiden Typen von Ausbildungsbetrieben schwanken jedoch deutlich im Zeitablauf und sind während des Untersuchungszeitraums genau gegenläufig. Dies lässt sich nicht mit dem Weiterbildungsverhalten der ausbildenden Betriebe erklären, sondern ist auf andere Einflüsse zurückzuführen. Bemerkenswert

ist, dass in allen fünf Kategorien von Ausbildungsbetrieben im Ausgangsjahr 2000 und im Jahr 2005 trotz der Schwankungen, die Anteile der Betriebe, die weiter-

bilden, ähnlich hoch sind und somit weder ein Abwärts- noch ein Aufwärtstrend bei der Weiterbildung zu beobachten ist.

**Weiterbildungsverhalten im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent**



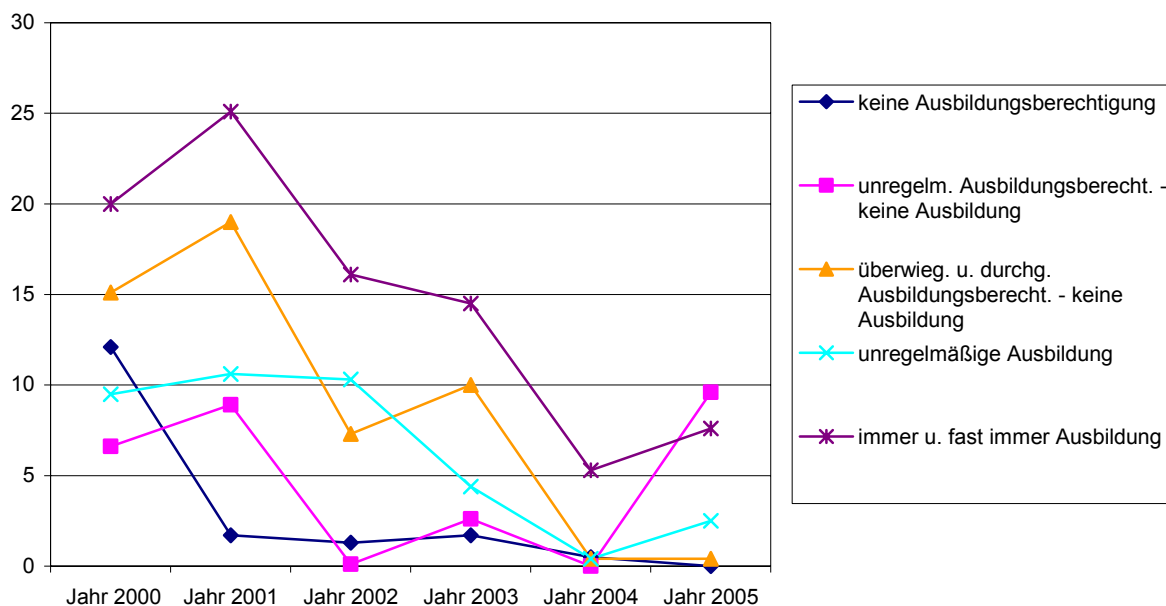
### Kein großer Einfluss von offenen Stellen auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe

Zwischen dem Jahr 2001 und dem Jahr 2004 nimmt der Anteil der Betriebe, die immer bzw. fast immer ausbilden und offene Stellen haben, ebenso ab wie derjenige der Betriebe, die nicht ausbilden.<sup>6</sup> Dieser generelle Rückgang an Betrieben mit offenen Stellen ist somit weniger auf das Ausbildungsverhalten als auf die konjunkturelle Entwicklung mit einer allgemeinen Abnahme an offenen Stellen zurückzuführen. Während dieses Zeitraums weist allerdings ein deutlich höherer Anteil an Betrieben, die (fast) immer ausbilden, offene Stellen auf als von den Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung. Auch wenn von 2000 auf 2001 und von 2004 auf 2005 ein Anstieg der Anteile der Betriebe mit offenen Stellen, die ausbilden, zu ver-

zeichnen ist, ist ein ähnlicher Kurvenverlauf wie bei den Betrieben, die nicht ausbilden, zu beobachten, der kontinuierlich abnehmend ist. Daraus kann geschlossen werden, dass offene Stellen keinen großen Einfluss auf die Ausbildung haben. Das Argument, dass Betriebe ihren Personalbedarf durch Ausbildung decken, wird dadurch entkräftet.

<sup>6</sup> Offene Stellen werden definiert als Stellen, die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – besetzt werden sollen.

Offene Stellen im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



### Neueinstellungen im Zeitverlauf rückläufig – Personalabgänge bei Betrieben, die (fast) immer ausbilden, gleich bleibend

Von den Betrieben, die immer oder fast immer ausbilden, tätigt im Zeitablauf ein deutlich höherer Anteil Neueinstellungen als von den Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung.<sup>7</sup> Auch verhalten sich die Betriebe dieser beider Kategorien gegenläufig. Während der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen bei den Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung sinkt, steigt der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen bei den Betrieben, die (fast) immer ausbilden. Im Jahr 2003 liegen die Anteile beider Kategorien von Ausbildungsbetrieben sehr nahe beieinander. Im Zeitverlauf ist sowohl bei den Betrieben, die immer oder fast immer ausbilden als auch bei den Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung ein leichter Rückgang bei dem Anteil der Be-

triebe mit Neueinstellungen festzustellen. Dies ist vermutlich auf andere Faktoren wie die konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen.

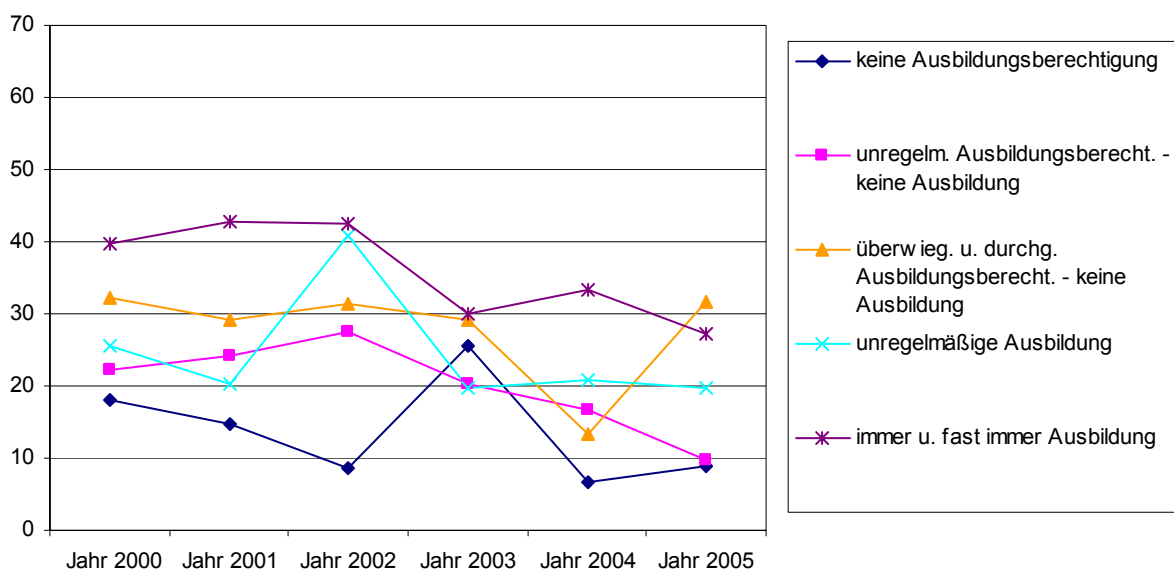
Auch der Anteil der Betriebe, die Personalabgänge zu verzeichnen haben und (fast) immer ausbilden, liegt deutlich höher als der jener Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung besitzen. Hier ist die Entwicklung ebenfalls tendenziell gegenläufig. Von den Betrieben, die immer oder fast immer ausbilden, weist im Ausgangsjahr ein ähnlich hoher Anteil Personalabgänge auf wie 2005, während von den Betrieben, die keine Ausbildungsberechtigung haben, der Anteil mit Personalabgängen in diesem Zeitraum leicht rückläufig ist. Somit ist der Anteil der Betriebe, der Personalabgänge verzeichnet, vermutlich nicht in dem Maße von Konjunkturverläu-

<sup>7</sup> Neueinstellungen beziehen sich auf das erste Halbjahr des jeweiligen Jahres.

fen abhängig wie der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen. Dies ist mit dem vorhandenen Kündigungsschutz zu erklären. Der Anteil der Betriebe, der (fast) immer ausbildet und Personalabgänge verzeichnet, ist höher als der jener Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung, die Personalabgänge haben, da allein schon über die Hälfte aller Auszubildenden nicht vom Betrieb übernommen werden und damit diese Betriebe häufiger Personalabgänge verzeichnen.

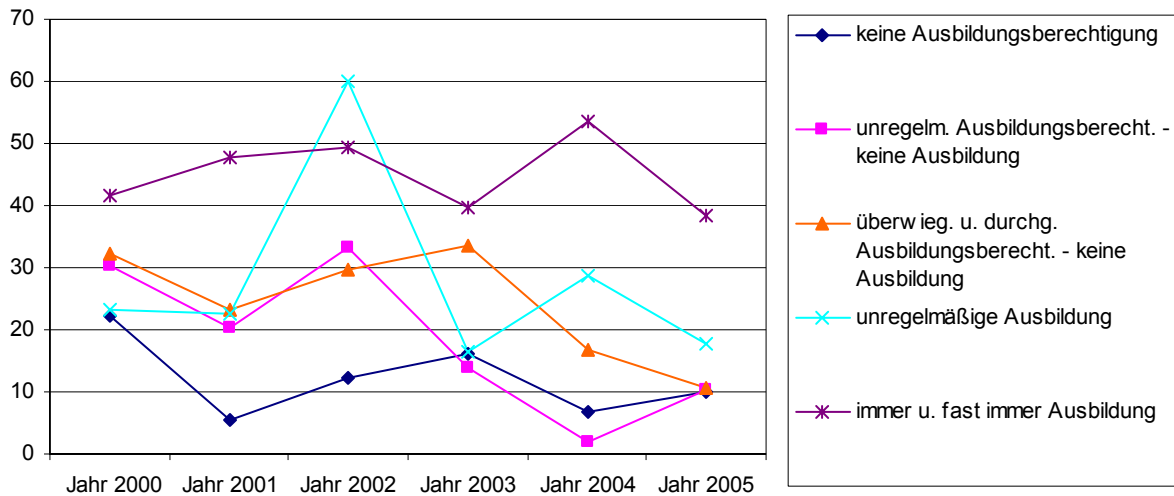
Die beiden Merkmale Neueinstellungen und Personalabgänge verlaufen bei den Betrieben, die immer oder fast immer ausbilden und den Betrieben, die keine Ausbildungsberechtigung haben, tendenziell parallel. Damit weisen die Betriebe, die (fast) immer ausbilden, sowohl einen hohen Anteil an Betrieben, die Neueinstellungen tätigen, auf als auch einen hohen Anteil an Betrieben, die Personalabgänge verzeichnen. Dies ist umgekehrt bei den Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung zu beobachten.

**Neueinstellungen im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent**





**Personalabgänge im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent**

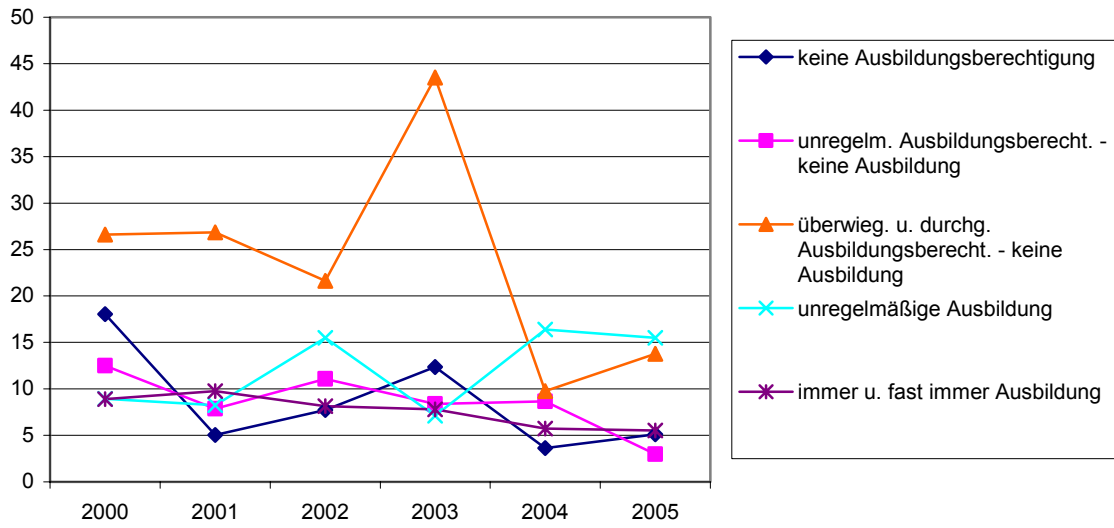


### **Fluktuationsrate der Beschäftigten bei Betrieben, die immer oder fast immer ausbilden, kaum schwankend auf niedrigem Niveau**

Die Fluktuationsrate der Beschäftigung gibt an, wie stark die Personalbewegungen sind, die bei einem Betrieb beobachtet werden können. Dazu werden die Personalabgänge und die Personaleinstellungen addiert und ins Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl der jeweiligen Kategorie gesetzt. Diese Fluktuationsrate der Betriebe, die immer oder fast immer ausbilden, sinkt leicht im Zeitablauf, ist aber gleichzeitig auf niedrigem Niveau kaum schwankend. Damit sind diese Betriebe dadurch gekennzeichnet, dass sie relativ zu ihrer Beschäftigtenzahl geringe Neueinstellungen und Personalabgänge verzeichnen. Bei diesen Betrieben handelt es sich häufig um Großbetriebe, da vor allem Großbetriebe ausbilden. Diese haben eine niedri-

gere Personalfluktuationsrate als andere Betriebsgrößenklassen. Bei den Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung sind die Schwankungen dagegen im Zeitverlauf ausgeprägter. Bei beiden Kategorien von Ausbildungsbetrieben verringert sich die Fluktuationsrate zwischen dem Ausgangs- und Endzeitpunkt der Betrachtung. Diese Entwicklung kann auf eine Wirtschaftsflaute zurückgeführt werden. Sowohl Eintritte als auch Austritte aus Beschäftigung verlaufen prozyklisch zur Wirtschaftsentwicklung, da Beschäftigte während eines konjunkturellen Abschwungs darum bemüht sind, ihre Stelle nicht zu verlieren bzw. sie verlassen sie im Allgemeinen nicht freiwillig.

Personalfluktuationsrate im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



## Fazit

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels hat sich die Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz leicht verbessert. Die Ausbildungsquote ist seit 2000 erstmalig wieder leicht gestiegen und liegt wieder über der von Westdeutschland. Auch die Ausbildungszahlen sind im Jahr 2005 erstmalig seit 2001 gestiegen. Allerdings ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber dem Vorjahr, in dem diese erstmals seit Jahren angestiegen ist, konstant geblieben. Obwohl die Ausbildungsbeteiligung leicht gestiegen ist, besteht nach wie vor noch ein hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial, wobei vor allem die Betriebe der Baubranche vergleichsweise wenig ausbilden, obwohl sie formal dazu berechtigt sind.

Auch andere Größen zeigen keine Erholung. Die Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse ist im Vergleich zum Vorjahr gefallen, ebenso ist die Übernahmequote in den letzten Jahren tendenziell zurückgegangen. Sie hat 2005 ihren Tiefpunkt seit 2000 erreicht. Dieser Umstand ist für die Zukunftsaussichten der Auszubildenden von herausragender Bedeutung. Allerdings ist zu betonen, dass anhand der Übernahmequote keine abschließende Aussage darüber getroffen werden kann, ob die Absolvent/innen eines Ausbildungsjahres die zweite Schwelle erfolgreich meistern, da hierbei außer acht bleibt, wie viele der Absolventinnen und Absolventen in einem anderen Betrieb einen Arbeitsplatz finden. Dies gilt besonders, wenn als Hauptgrund für die Nicht-Übernahme der Auszubildenden der freiwillige Weggang der Absolventinnen und Absolventen angegeben wurde.

Mit Hilfe der Längsschnittanalyse wird die Entwicklung von unterschiedlichen Kategorien von Ausbildungsbetrieben in Bezug auf verschiedene Merkmale dargestellt.

Betriebe, die immer oder fast immer ausbilden, können folgendermaßen charakterisiert werden: Ein hoher Anteil dieser Betriebe schätzt seine Ertragslage als sehr gut oder gut ein und bildet seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter. Der Anteil der ausbildenden Betriebe, der Neueinstellungen tätigt, und derjenige, der Personalabgänge verzeichnet, liegen ebenfalls auf einem hohen Niveau. Dagegen ist die Fluktuationsrate der Betriebe, die (fast) immer ausbilden, auf niedrigem Niveau kaum schwankend.

Die Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung sind im Gegensatz zu den ausbildenden Betrieben dadurch gekennzeichnet, dass ein niedriger Anteil dieser Betriebe seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbildet und seine Ertragslage als sehr gut oder gut einschätzt. Die Personalfluktuationsrate der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung schwankt deutlicher im Zeitablauf als die der ausbildenden Betriebe. Der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung, der Neueinstellungen tätigt, und derjenige, der Personalabgänge verzeichnet, liegen gegensätzlich zu dem der Betriebe, die (fast) immer ausbilden, auf einem niedrigen Niveau.

Die Kurvenverläufe der Betriebe, die immer oder fast immer ausbilden, weisen bei der Betrachtung der offenen Stellen und der Neueinstellungen ähnliche, insgesamt rückläufige Tendenzen auf. Dies hängt wiederum mit der rückläufigen Personalfluktuationsrate dieser Betriebe zusam-

men. Auch korrespondiert dieses Verhalten mit der Beurteilung der Ertragslage als sehr gut oder gut. Der Anteil der Betriebe, die ausbilden und die Ertragslage positiv einschätzen, sinkt im Untersuchungszeitraum. Die Kurvenverläufe der Betriebe

ohne Ausbildungsberechtigung weisen bei der Beobachtung derselben Merkmale auch einen ähnlichen, tendenziell sinkenden Verlauf auf, allerdings auf einem deutlich niedrigerem Niveau als die ausbildenden Betriebe.