

IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz

Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz 2004

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2004

Dipl.-Soz. Susanne Dera
Prof. Dr. Alfons Schmid

Mai 2005



Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz 2004

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.¹

Der vorliegende Report ist der zweite aus der Befragungswelle 2004 und beschäftigt sich mit dem Ausbildungsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe. Gerade mit Blick auf die Arbeitsmarktchancen junger Menschen kommt der Ausbildungssituation eine besondere Bedeutung zu. In diesem Report wird dabei zum einen auf die Entwicklungen am Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren eingegangen. Zum anderen wird beleuchtet, wieso trotz einer bestehender Ausbildungslücke etliche Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Mit Blick auf die Übernahmequote wird darüber hinaus untersucht, wie sich die Problematik der zweiten Schwelle in den Beruf darstellt.

Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 813 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.

Ausbildungszahlen weiterhin rückläufig

Die Zahl der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz betrug laut IAB-Betriebspanel zum 30.06.2004 etwa 67.000. Dies stellt einen Rückgang um rund 6.000 bzw. 8,2%

gegenüber der Jahresmitte 2003 dar. Damit setzt sich der negative Trend bezüglich der Ausbildungszahlen fort. Auch die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden

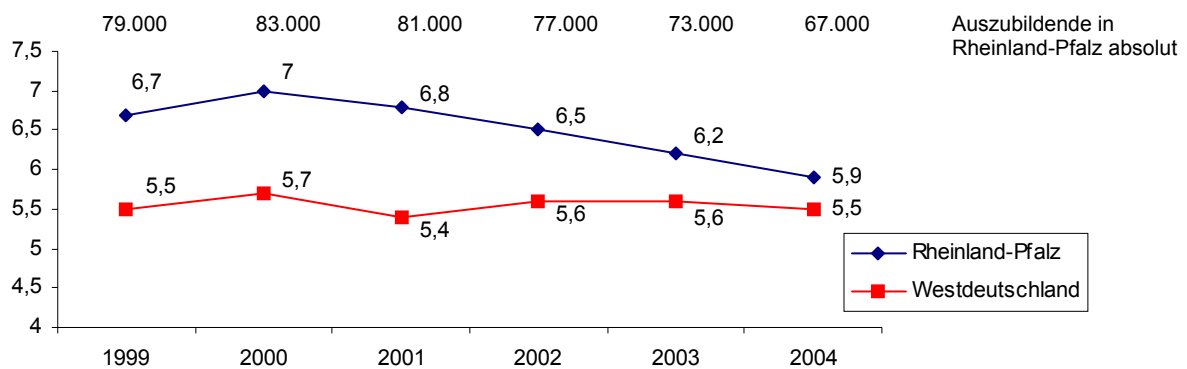
¹ Bisher ist bereits ein Report zum Innovationsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe erschienen. Dieser ist ebenso wie der vorliegende und die

noch folgenden Reports zusätzlich zur Printversion unter www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist seit 2000 von 6,7% auf 5,9% zurückgegangen. Damit liegt sie 2004 in Rheinland-Pfalz wie in den letzten

Jahren zwar wieder höher als in Westdeutschland (5,5%), insgesamt ist jedoch im Gegensatz zu den alten Bundesländern eine abnehmende Tendenz festzustellen.

Ausbildungsquote im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels jeweils nur Auskunft über das erste Halbjahr geben und keine abschließende Aussage über die Ausbildungszahlen für das gesamte Jahr möglich sind. Es ist zu erwarten, dass diese Zahlen deutlich denen abweichen wird, 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. Gerade im zweiten Halbjahr 2004 konnte durch den nationalen Pakt zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zwischen den Vertretern der Wirtschaft, der Bundesagentur für Arbeit und der Politik viel erreicht werden. Die formulierten Zielvorgaben wurden in Rheinland-Pfalz in diesem Zeitraum sogar

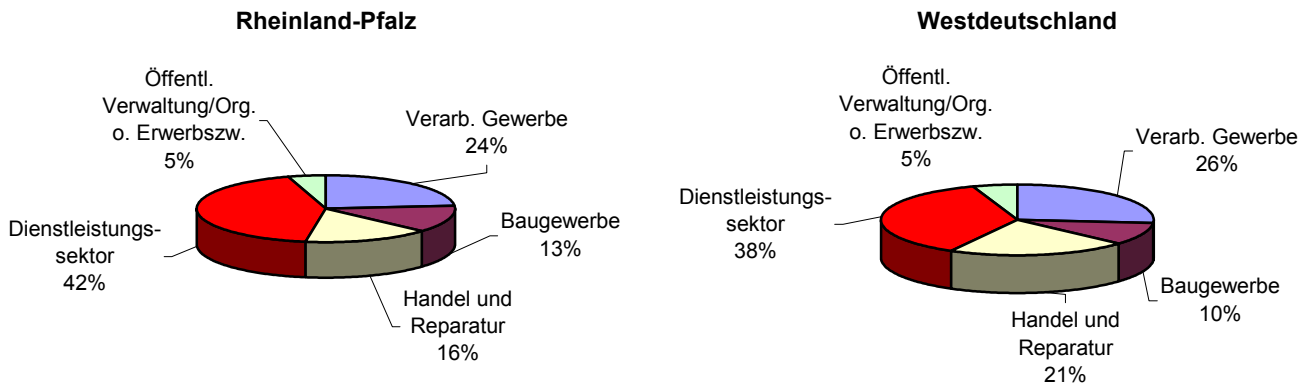
übererfüllt. Trotzdem sind die Daten des IAB-Betriebspanels gerade aufgrund des Panelcharakters der Befragung wichtige Daten für die Entwicklung des Ausbildungsverhaltens rheinland-pfälzischer Betriebe, da mit ihnen ein Zeitvergleich möglich ist.

Bei sektoraler Differenzierung zeigt sich, dass die meisten Auszubildenden im Dienstleistungssektor beschäftigt sind (42%). Etwa ein Viertel der Auszubildenden sind im Verarbeitenden Gewerbe anzutreffen, rund 16% arbeiten im Bereich Handel und Reparatur. Gegenüber dem Vorjahr sind damit keine bedeutenden Veränderungen feststellbar. Die Verteilung der Ausbildungsstellen entspricht außerdem tendenziell der von Westdeutschland, wie die folgende Graphik zeigt.²

² In dieser Welle 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 rausgenommen, da die Berücksichtigung derselben bei der Gewichtung starke Verzerrungen der zusammengefassten Branche ergaben. Außerdem werden die Bereiche

Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck seit der aktuellen 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 Vorjahre nicht möglich.

**Anteile an allen Auszubildenden 2004 nach Wirtschaftszweigen,
Angaben in Prozent**



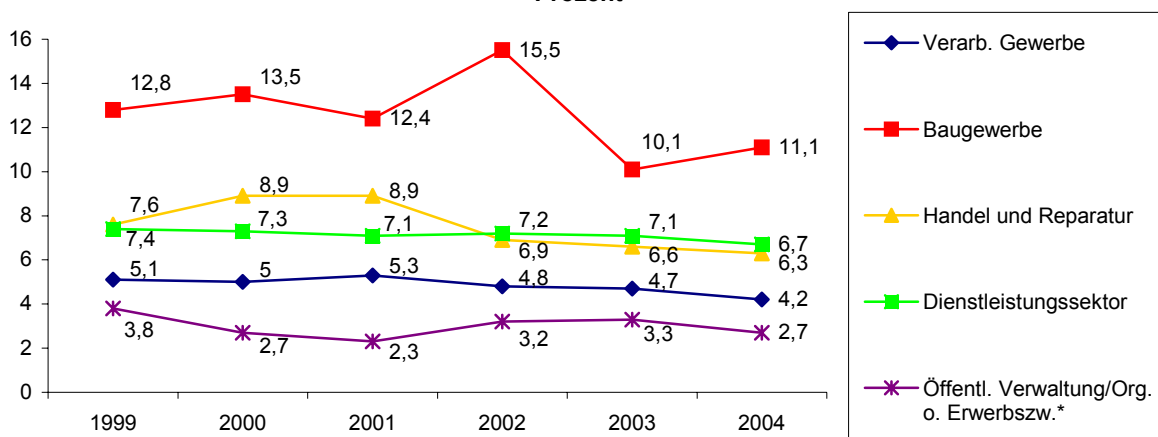
Die einzelnen Wirtschaftszweige weisen deutlich unterschiedliche Ausbildungsquoten auf, die über die Jahre zum Teil starken Schwankungen unterliegen.

Im Verhältnis zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bildet laut IAB-Betriebspanel 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 den der westdeutschen Betriebe.

Verglichen mit den Vorjahren zeigen sich die stärksten Schwankungen bei den Betrieben des Baugewerbes sowie im Bereich Handel und Reparatur. Hier ist die Ausbildungsquote tendenziell zurückgegangen. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildungsquote in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. In den anderen Branchen ist sie hingegen mehr oder weniger konstant.

Ausbildungsquoten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

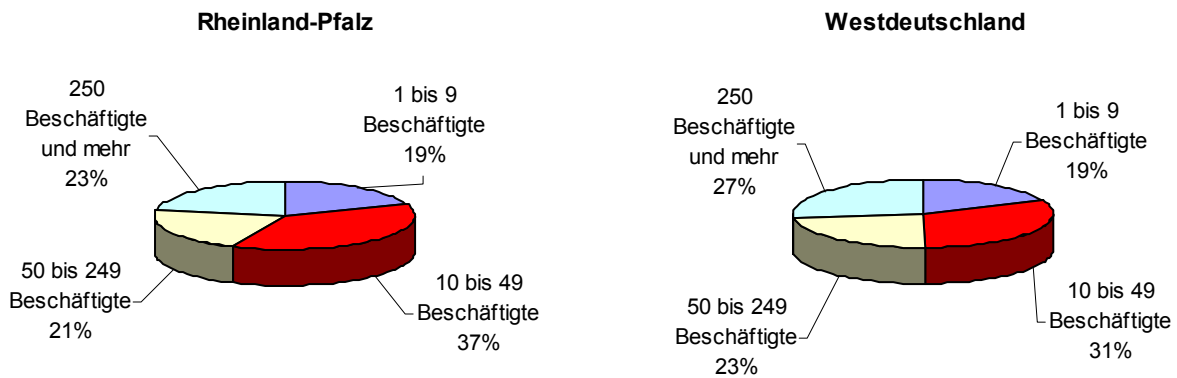


(* Veränderte Datenbasis und deshalb kein direkter Vergleich zwischen den Jahren möglich.)

Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Die meisten Auszubildenden wurden von Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten eingestellt (37%). Je etwa ein Fünftel der Auszubildenden waren in Kleinstbetrieben mit unter zehn Mitarbei-

ter/innen beschäftigt und mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten. Etwa ein knappes Viertel der Auszubildenden fand sich in Großbetrieben mit 250 Beschäftigten oder mehr. In Westdeutschland zeigt sich tendenziell ein ähnliches Bild.

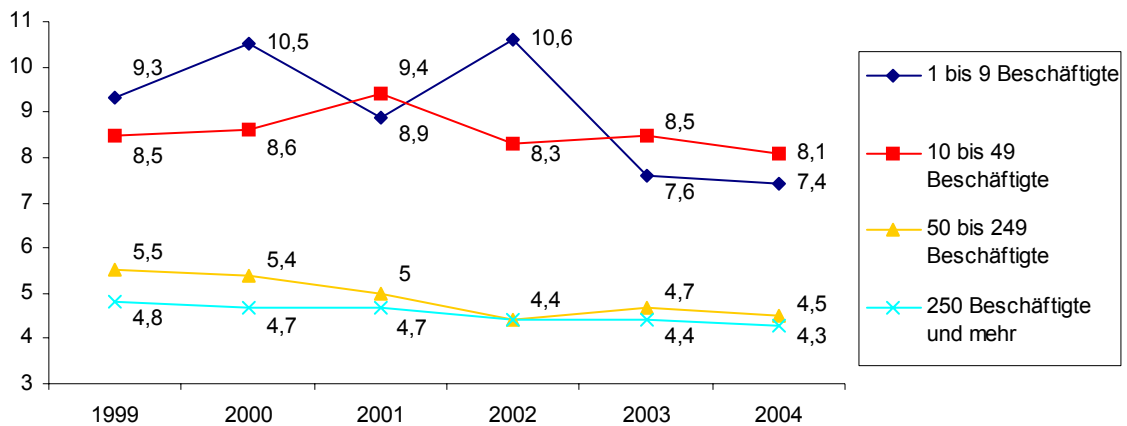
Anteile an allen Auszubildenden 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Diese Zahlen werden durch die Betrachtung der Ausbildungsquoten bestätigt. So bilden laut IAB-Betriebspanel kleinere Unternehmen im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt deutlich mehr Personen aus. Dementsprechend lag die Ausbildungsquote in den Klein- und Kleinstbetrieben (8,1% und 7,4%) deutlich über dem Durchschnitt der

mittleren und Großbetriebe. Hier stellten die Auszubildenden lediglich einen Anteil von 4,5% bzw. 4,3% an den gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Tendenziell lassen sich jedoch 2004 in allen Betriebsgrößenklassen sinkende Ausbildungsquoten in Rheinland-Pfalz ausmachen.

Ausbildungsquoten für Rheinland-Pfalz nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Zahl der neuen Ausbildungsverträge ist erstmals gestiegen

Im Rückblick auf das Ausbildungsjahr 2003/2004 wurden von den rheinland-pfälzischen Betrieben in diesem Zeitraum ca. 34.700 Ausbildungsplätze bereitgestellt. Davon wurden etwa 17.600 dem Arbeitsamt als offene Ausbildungsplätze gemeldet. Tatsächlich neu besetzt wurden laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 32.300 Ausbildungsplätze. Das bedeutet im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2002/2003 einen Anstieg um rund 2.300 Verträge. Damit ist erstmals seit dem Jahr 2000 eine Zunahme der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Rheinland-Pfalz feststellbar.

Für die Entwicklung in der Zukunft 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% aller Betriebe (weitere) Ausbildungsverträge einzugehen (2003: 4,5%). Um wie viele Ausbildungsverträge es sich dabei handelt, lässt sich anhand des IAB-Betriebspanels leider nicht ermitteln. Gemessen an den Erfahrungen der letzten Jahre ist jedoch davon auszugehen, dass im Rahmen einer Nachfassaktion ab September nochmals eine Reihe von Ausbildungsverträgen abgeschlossen werden.

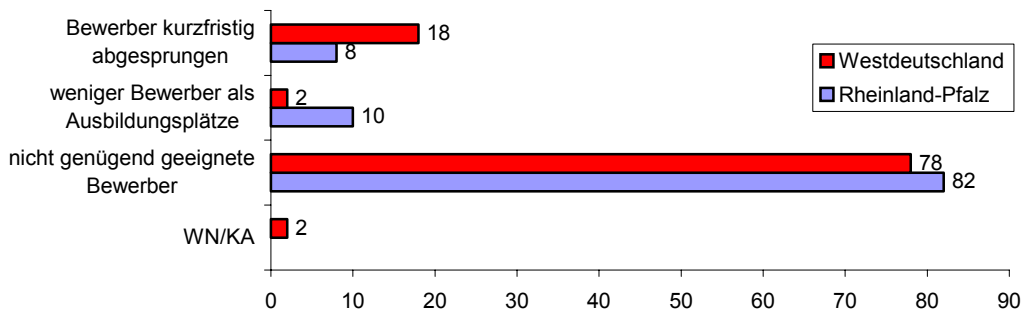
Ausbildungsplätze bleiben häufig aufgrund nicht geeigneter Bewerber offen

Trotz bestehender Ausbildungslücken konnten im Ausbildungsjahr 2003/2004 nicht alle Ausbildungsplätze in Rheinland-Pfalz besetzt werden. Etwa acht Prozent aller Betriebe konnte ihren Bedarf an Auszubildenden nicht decken (Westdeutschland 16%). Insgesamt blieben laut IAB-Betriebspanel etwa 2.400 Ausbildungsstellen unbesetzt.

Die Betriebe, die in diesem Ausbildungsjahr nicht alle ihre Ausbildungsplätze besetzen konnten, wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels dazu befragt, warum (ein Teil) ihrer angebotenen Stellen offen blieb. Als wichtigster Grund hierfür wurde sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in

Westdeutschland angegeben, dass nicht genügend geeignete Bewerber zur Verfügung gestanden hätten. Etwa 10% der rheinland-pfälzischen Betriebe hatten weniger Bewerber als Ausbildungsplätze und rund 8% konnten ihre Stellen nicht besetzen, da die Bewerber kurzfristig abgesprungen sind. Diese Werte sind jedoch aufgrund geringer Fallzahlen lediglich als Tendenzaussage zu werten. Deshalb ist leider eine nähere Differenzierung nach Sektoren leider nicht möglich, jedoch ist davon auszugehen, dass sich die Betriebe, die über Bewerbungsmangel klagen vor allem in den dafür bereits bekannten Branchen finden.

**Wichtigste Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen,
Angaben in Prozent der Betriebe, die Ausbildungsplätze nicht besetzen
konnten**



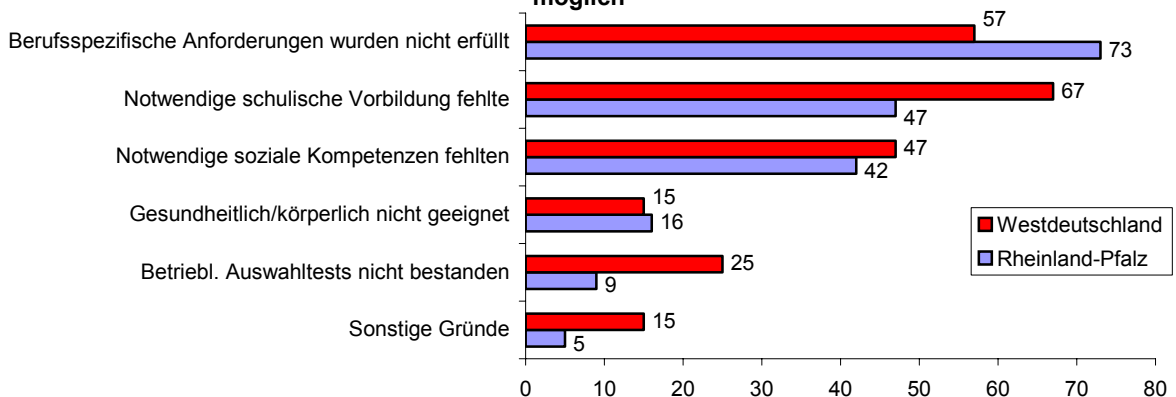
**Wichtigster Grund für Ablehnung von Bewerbern ist die Nicht-Erfüllung
berufsspezifischer Anforderungen**

Ausbildungsplätze bleiben zum Teil unbesetzt, obwohl sich potenzielle Auszubildende darauf beworben haben. Gut 71% aller rheinland-pfälzischen Betriebe, die ihren Bedarf an Auszubildenden nicht decken konnten, haben Bewerber aus verschiedenen Gründen abgelehnt, mit der Folge, dass Ausbildungsstellen offen blieben. Als Ablehnungsgrund wurde am häufigsten angeführt, dass die Bewerber nicht den berufsspezifischen Anforderungen entsprachen. Etwa 73% aller rheinland-pfälzischen Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben, gaben diesen Grund an. Auch mangelnde Schulbildung sowie zu wenig soziale Kompetenzen wurden oft

genannt.

Im Vergleich zu Westdeutschland ist auffällig, dass in Rheinland-Pfalz deutlich mehr Betriebe angaben, die Bewerber entsprächen nicht den berufsspezifischen Anforderungen. In den alten Bundesländern nannten hingegen mehr Betriebe das Nicht-Bestehen von betrieblichen Auswahltests als Ablehnungsgrund sowie mangelnde schulische Vorbildung. Diese Unterschiede lassen sich möglicherweise auf die geringen Fallzahlen in Rheinland-Pfalz zurückführen, weshalb die Daten nur als Tendenzaussage interpretiert werden sollten.

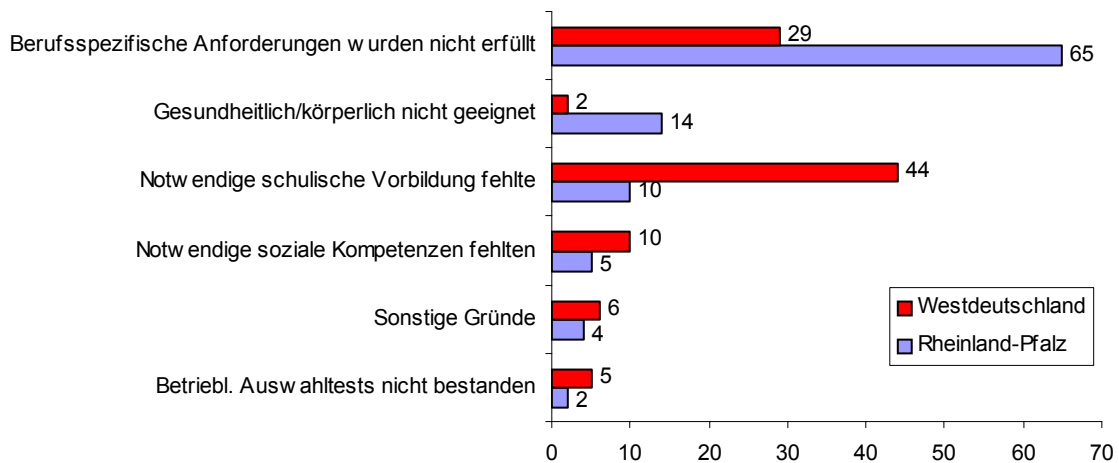
**Gründe für die Ablehnung von Bewerbern auf freie Ausbildungsplätze, Angaben
in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben, Mehrfachnennungen
möglich**



Die Betriebe wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels außerdem dazu befragt, welcher der genannten Gründe aus ihrer Sicht der wichtigste Hinderungsgrund bei der Einstellung von potenziellen Auszubildenden sei. Hierbei haben sich die Unterschiede zwischen rheinland-pfälzischen und westdeutschen Betrieben bestätigt: Knapp zwei Drittel der rheinland-pfälzischen Unternehmen nannten die Nicht-Erfüllung berufsspezifischer Anforderungen als Haupthinderungsgrund einer

Einstellung. Dies gaben hingegen nur 29% aller westdeutschen Betriebe an, die Bewerber abgelehnt haben. In Westdeutschland spielte in diesem Zusammenhang das Fehlen der notwendigen schulischen Vorbildung die wichtigste Rolle. Dies wurde jedoch von weit weniger rheinland-pfälzischen Betrieben als problematisch erachtet, wie die folgende Graphik zeigt. Auch hier sind jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen die Aussagen für Rheinland-Pfalz lediglich als Tendenz zu werten.

Wichtigster Ablehnungsgrund von Bewerbern, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bewerber abgelehnt haben



Übernahmen nach Ausbildung rückläufig

Arbeitsmarktpolitisch ist es von besonderem Interesse, ob die Auszubildenden nach ihrem Abschluss vom ausbildenden Betrieb übernommen werden und somit die zweite Schwelle in den Beruf erfolgreich meistern. Insgesamt haben laut IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr 2004 etwa 25.000 Personen in Rheinland-Pfalz ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Damit ist die Zahl der erfolgreichen Absolvent/innen im Vergleich zum Vorjahr um etwa 11% gestiegen und liegt aktuell fast wieder so hoch wie im Jahr 2000

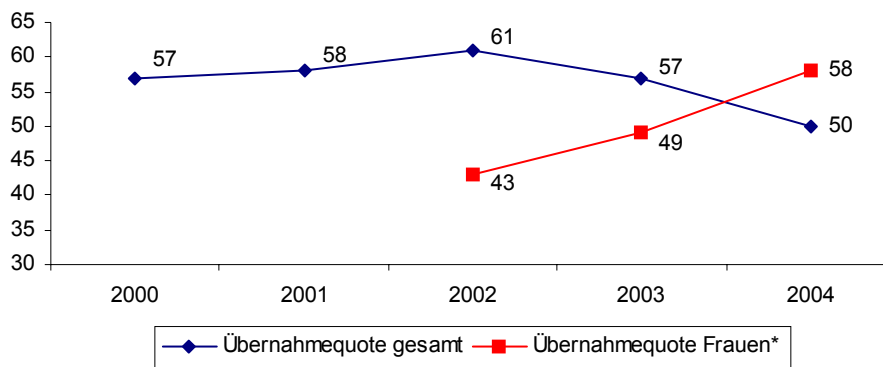
(26.000 Absolventen). Nur etwa 41% der rheinland-pfälzischen Betriebe haben 2004 alle ihre Absolvent/innen übernommen. Insgesamt wurden in Rheinland-Pfalz etwa 12.400 Auszubildende nach ihrem Abschluss von ihrem ausbildenden Betrieb weiterbeschäftigt. Damit erreichte die Übernahmequote der erfolgreichen Absolventen im Jahr 2004 mit etwa 50% den Tiefststand seit 2000.

Dabei gestaltet sich die Lage der weiblichen Absolventen etwas besser als die ihrer männlichen Kollegen. Sie wurden

vergleichsweise häufiger von ihrem auszubildenden Betrieb übernommen (58%). Auch der Anteil Frauenanteil an den er-

folgreich abgeschlossenen Ausbildungen lag bei knapp 58%.

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

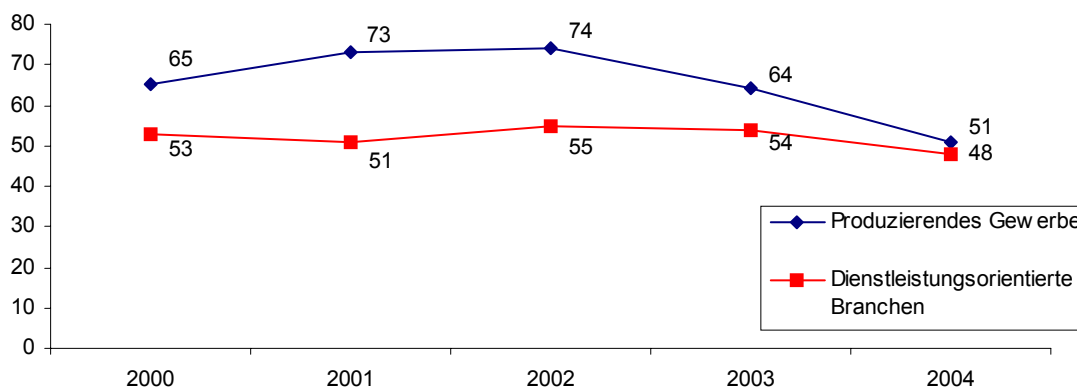


(* Daten zur Übernahmequote der weiblichen Absolventen liegen erst seit 2002 vor.)

Die Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss verteilen sich über die Wirtschaftszweige in ähnlicher Weise wie die Gesamtzahl der Auszubildenden. Das bedeutet, dass die Erfolgchancen, gemessen an einem Abschluss, in den einzelnen Branchen etwa gleich hoch sind. Anders stellt sich das bei den Übernahmequoten dar. Die Chancen, nach einem erfolgreichen Abschluss auch übernommen zu

werden, sind seit Jahren im produzierenden Gewerbe höher als in den dienstleistungsorientierten Branchen. Allerdings ist festzustellen, dass die Übernahmequote im produzierenden Gewerbe seit 2000 insgesamt gesunken ist, wohingegen sich die der dienstleistungsorientierten Unternehmen mehr oder weniger konstant gestaltet.

Übernahmequoten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



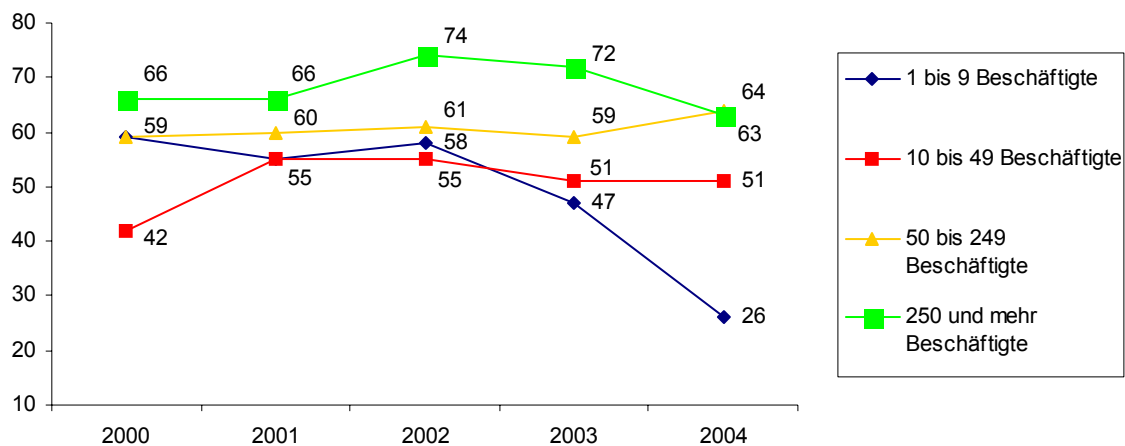
Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen hinsichtlich der Übernahmequote Unterschiede. Grundsätzlich ist über

die Jahre hinweg erwartungsgemäß die Übernahmequote in den Großbetrieben am höchsten. Allerdings war die Über-

nahmequote der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten 2004 sogar einen Prozentpunkt höher als bei den Großbetrieben. Grundsätzlich ist in dieser Größenklasse sowie bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten tendenziell ein Anstieg bei der Übernahmequote erkennbar. Hinge-

gen ist die der Kleinstbetriebe mit unter 10 Beschäftigten seit 2000 massiv gefallen. Wurden im Jahr 2000 noch 59% der erfolgreichen Absolvent/innen in Kleinstbetrieben übernommen, waren es 2004 nur noch 26%.

Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

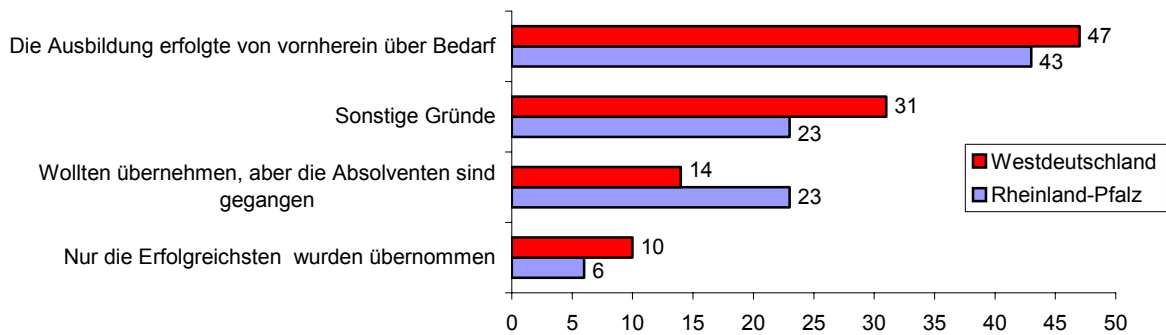


Hauptgrund für die Nicht-Übernahme von Absolventen ist die Ausbildung über Bedarf

Um die Ursachen für die sinkenden Übernahmequoten näher zu beleuchten, wurden die Betriebe, die nicht alle erfolgreichen Absolventen übernommen haben, im Rahmen des IAB-Betriebspanels gefragt, warum das so ist. Am häufigsten wurde als Grund, weshalb alle oder ein Teil der Absolventen nicht übernommen wurden, angeführt, dass die Ausbildung von vornherein über Bedarf erfolgte (43%). Etwa 23% der rheinland-pfälzischen Unternehmen gab an, sie hätten ihre Absolventen gerne übernommen, diese wären jedoch

von sich aus gegangen. Rund 6% der Betriebe haben nur die Erfolgreichsten dieses Ausbildungsjahrgangs übernommen. Diese Reihenfolge gilt tendenziell auch für Westdeutschland, wobei auffällig ist, dass in Rheinland-Pfalz deutlich mehr Betriebe ihre Absolventen übernehmen wollten, diese jedoch gegangen sind. Das korrespondiert mit der bereits seit längerem bekannten Auspendlerproblematik in andere Regionen gerade auch bei Ausbildungsabsolventen.

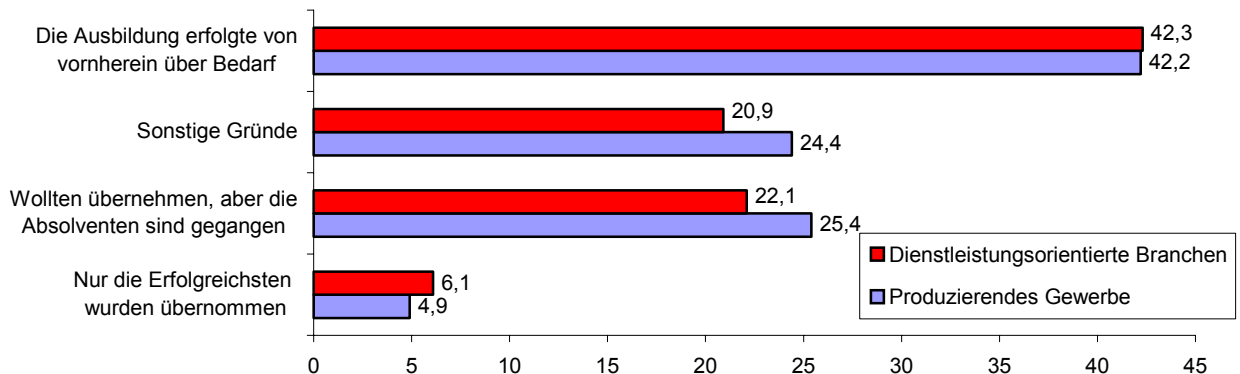
Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich



Differenziert nach Wirtschaftszweigen bestehen nur geringe Unterschiede. So gaben die Unternehmen des produzierenden Gewerbes etwas häufiger an, sie hätten gerne ihre Absolventen übernommen, die-

se wären jedoch von sich aus gegangen. Dafür übernahmen die dienstleistungsorientierten Unternehmen etwas öfter nur ihre erfolgreichsten Absolventen.

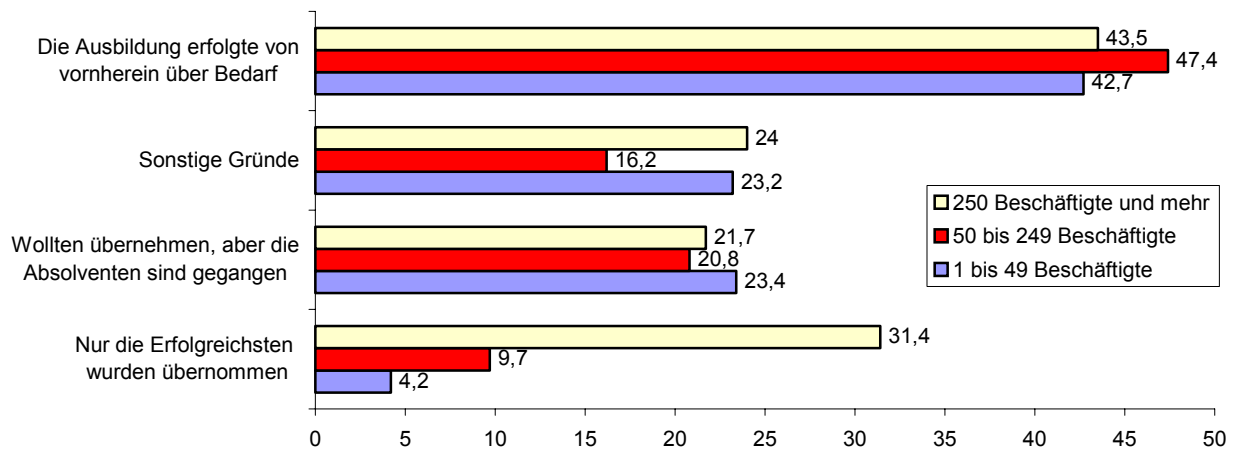
Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich



Stärkere Unterschiede zeigen sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen: Knapp die Hälfte aller mittleren Betriebe gab an, es wären von vornherein mehr Personen ausgebildet worden, als Bedarf vorhanden war. Großbetriebe haben hingegen deutlich häufiger nur ihre

erfolgreichsten Absolventen übernommen. Das Argument, dass die Betriebe gerne ihre Absolventen übernommen hätten, diese jedoch von sich aus gegangen wären, führten die Kleinstbetriebe vergleichsweise oft an, wie die folgende Graphik zeigt.

Gründe, weshalb nicht alle Absolventen übernommen wurden, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nicht alle Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich



Ausbildungsbeteiligung leicht rückläufig

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 52% über eine Ausbildungsberechtigung. Die Mehrzahl davon darf selbst ausbilden (51%), etwa 1% 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 acht Prozentpunkte angestiegen. Verglichen mit Westdeutschland liegt dabei Rheinland-Pfalz hinter den alten Bundesländern zurück. Hier verfügten zum Befragungszeitpunkt etwa 58% der Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung.

Von den dazu berechtigten Betrieben bildet jedoch eine Vielzahl nicht aus. Nur etwa 29% aller rheinland-pfälzischen Betriebe bildeten 2004 auch tatsächlich aus. Etwa 23% der Betriebe nutzten ihre Ausbildungsberechtigung hingegen nicht. Da-

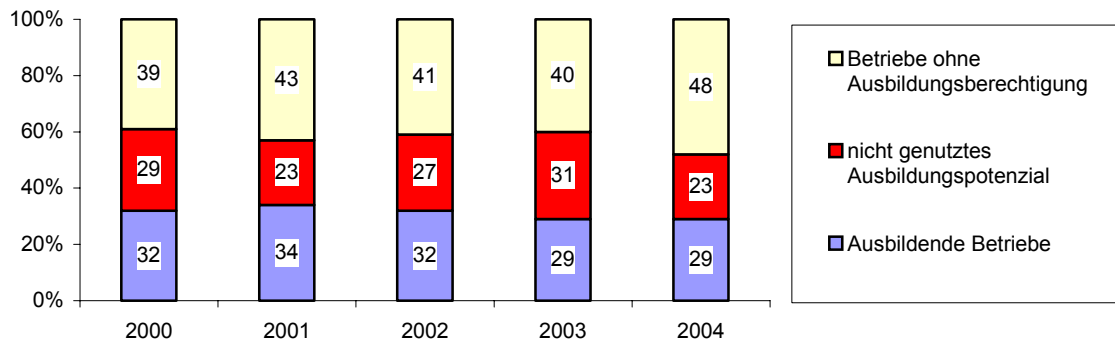
mit ist die Ausbildungsbeteiligung in den letzten Jahren in Rheinland-Pfalz etwas zurückgegangen. Insgesamt schöpften laut IAB-Betriebspanel rund 22.800 Betriebe ihre Ausbildungsmöglichkeiten nicht aus. Damit lässt sich wie in den Jahren zuvor auch ein erhebliches ungenutztes Ausbildungspotenzial feststellen, auch wenn es im Vergleich zu 2003 um etwa acht Prozentpunkte gesunken ist. Gleichzeitig ist jedoch die Ausbildungsbeteiligung konstant geblieben, was bedeutet, dass anteilig weniger Betriebe ausbildungsberechtigt sind. 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 auch

innerhalb der bereits ausbildenden Betriebe noch weitere Möglichkeiten zur Steigerung

der Anzahl an Ausbildungsplätzen bestehen.³

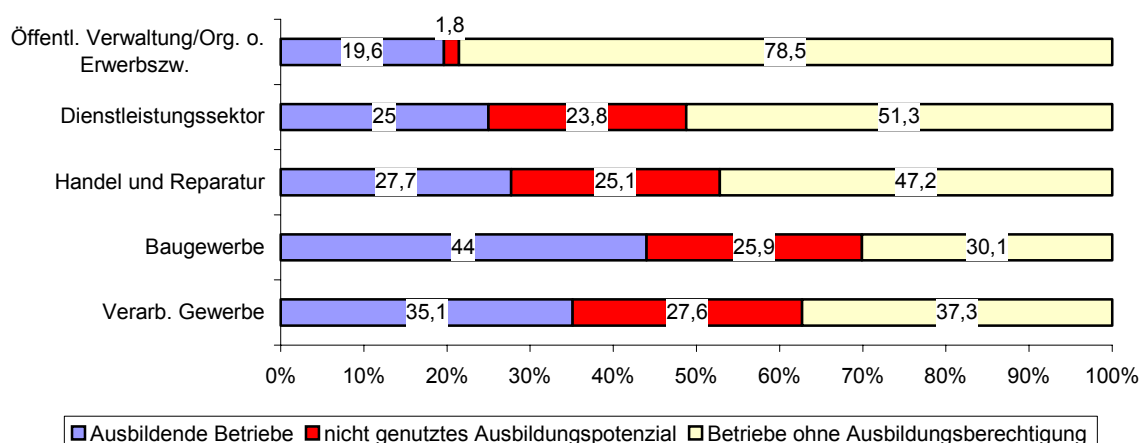
Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Betriebe



Bei einer sektoralen Betrachtung zeigt sich, dass die höchste Ausbildungsbereitschaft im Baugewerbe besteht. Hier findet sich jedoch mit 26% auch das zweithöchste ungenutzte Ausbildungspotenzial: Der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsbe- rechtigung ist im öffentlichen Bereich (79%) und im Dienstleistungssektor (51%) 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 verfü- gen. Außerdem wurden in der aktuellen Welle Änderungen in der Zusammensetzung der Branche Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck vor- genommen, weshalb ein direkter Vergleich mit den Vorjahreszahlen nur eingeschränkt möglich ist (vgl. hierzu Fußnote 2 auf S. 3).

Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor

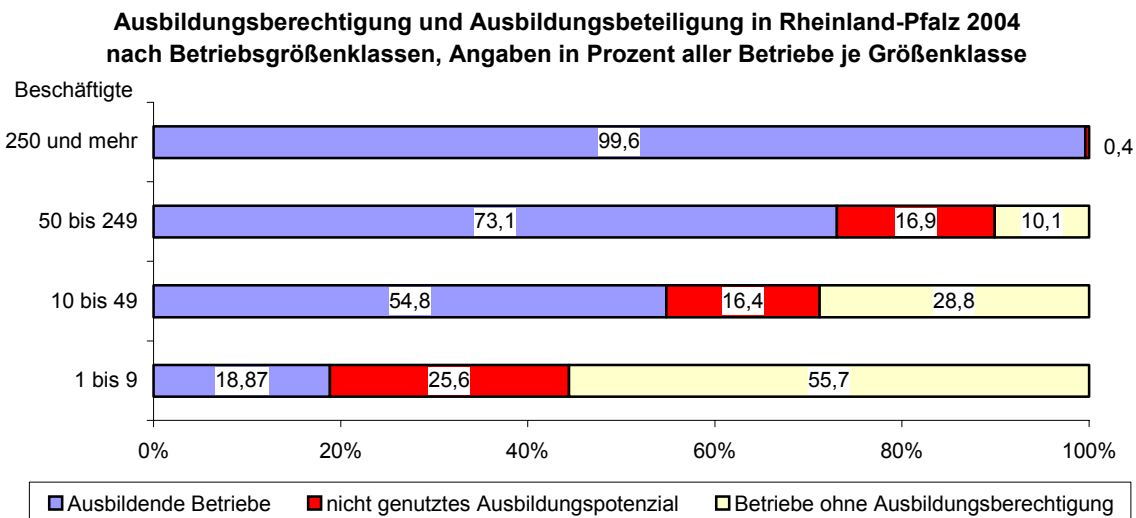


³ „Ausbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende (auch Beamtenanwärter, etc.) in ihrem Personalbestand führen oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen

hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungs- verträge abgeschlossen haben oder das noch planen. Aufgrund dieser weiten Definition von Ausbil- dungsbetrieben sind die im vorliegenden Bericht genannten Anteilswerte nicht unbedingt mit anderen Erhebungen/Statistiken vergleichbar.

Bezüglich der Unternehmensgröße ist wie erwartet feststellbar, dass sowohl der Anteil der ausbildungsberechtigten als auch der tatsächlich ausbildenden Betriebe mit zunehmender Beschäftigtenzahl kontinuierlich ansteigt. Bislang 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.

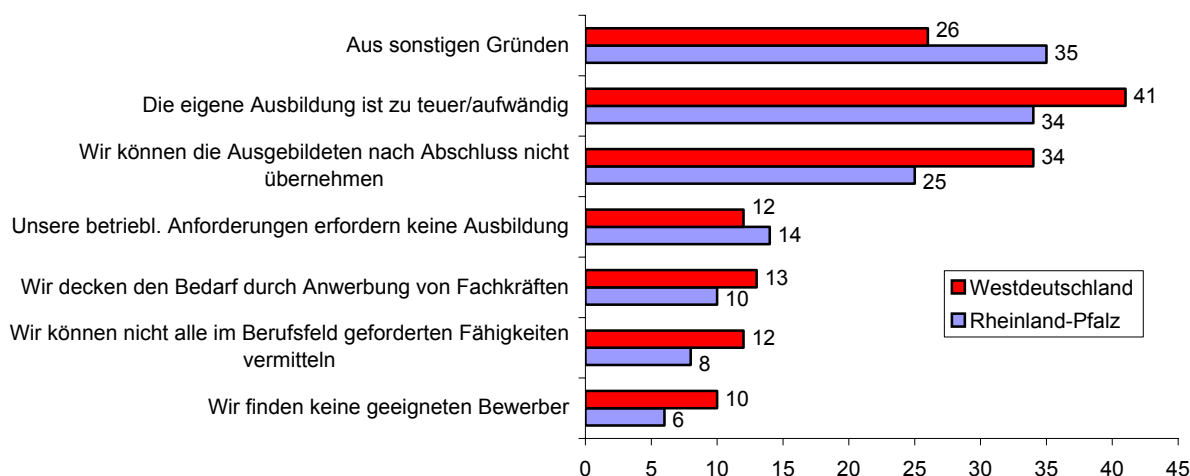


Kosten spielen eine bedeutende Rolle bei der Entscheidung für oder gegen die Durchführung betrieblicher Ausbildung

Um nähere Informationen darüber zu gewinnen, warum Betriebe nicht ausbilden, obwohl sie über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, wurden die Betriebe, die von ihrer Ausbildungsberechtigung keinen Gebrauch machen, 2004 erstmals dazu befragt, warum sie nicht ausbilden. Als häufigster Grund wurde genannt, dass die eigene Ausbildung zu teuer und aufwändig sei. Etliche Betriebe gaben auch an nicht auszubilden, da sie die Absolventen nach

Abschluss ihrer Ausbildung nicht übernehmen könnten (25%). In 14% der rheinland-pfälzischen Betriebe erforderten die betrieblichen Anforderungen keine Ausbildung, jedes zehnte Unternehmen deckte seinen Bedarf durch die externe Anwerbung von Fachkräften. Rund 8% bildeten nicht aus, da sie nicht alle im Berufsfeld geforderten Fähigkeiten vermitteln können, lediglich 6% der Betriebe gaben an, keine geeigneten Bewerber zu finden.

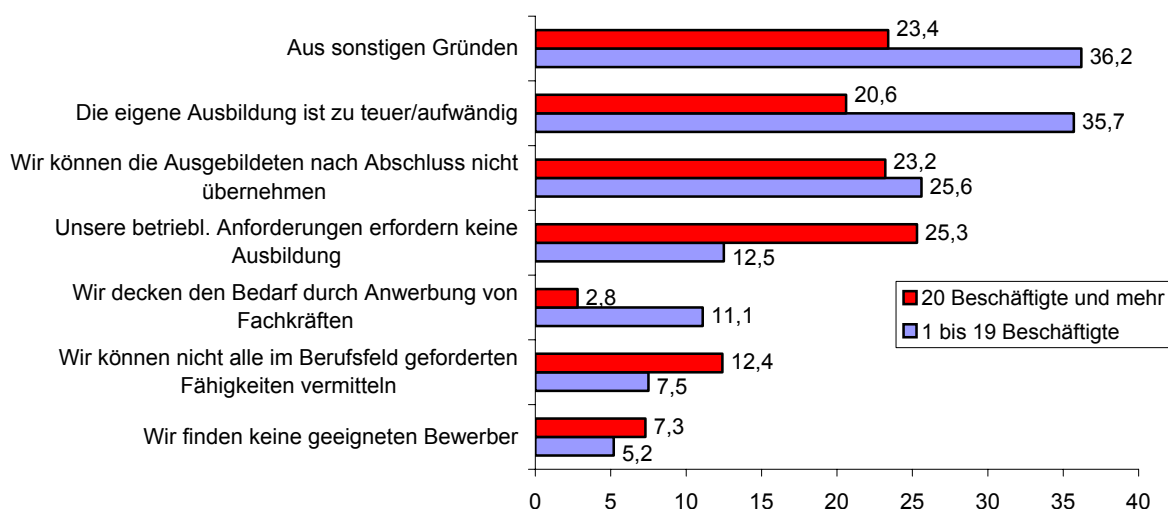
Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, Mehrfachnennungen möglich



Differenziert nach Sektoren zeigen sich kaum Unterschiede bezüglich der Gründe, warum Betriebe nicht ausbilden, obwohl sie formal die Möglichkeit dazu hätten. Allerdings geben die Betriebe der dienstleistungsorientierten Branchen etwas häufiger an, dass ihre betrieblichen Anforderungen keine Ausbildung erfordern als solche des produzierenden Gewerbes (14% vs. 8%).

Deutlichere Unterschiede ergaben sich bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen. So schreckten bspw. Kleinst- und Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten häufiger aufgrund der hohen Kosten vor der Ausbildung zurück. Mittlere und Großbetriebe gaben hingegen vergleichsweise öfter an, dass ihre betrieblichen Anforderungen keine Ausbildung erfordern.

Warum bilden Sie nicht aus? Angaben in Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden



Arbeitskräftebedarf geht weiterhin zurück

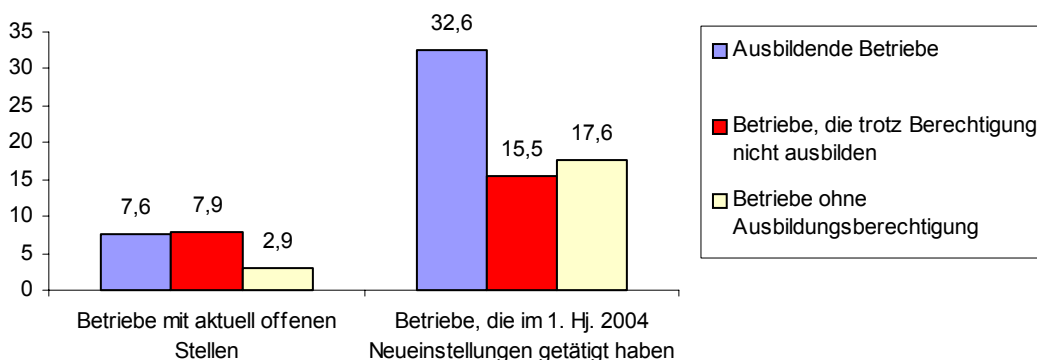
Anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels suchten zum Befragungszeitpunkt etwa 5% der rheinland-pfälzischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Dabei handelte es sich um etwa 9.700 offene Stellen, von denen etwa 73% durch qualifizierte Fachkräfte zu besetzen waren. Damit ist die Nachfrage nach Arbeitskräften im Vergleich zu den Vorjahren nochmals deutlich zurückgegangen: 2001 suchten noch 16% aller rheinland-pfälzischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt, 2002 waren es schon nur noch 9%. Trotzdem stellen der Arbeitskräftebedarf im Allgemeinen und der Fachkräftebedarf im Besonderen für etliche Betriebe ein nicht zu unterschätzendes Problem dar.

Eine Möglichkeit zur Verringerung des Arbeitskräftebedarfs liegt in der verstärkten betrieblichen Ausbildung. Eine Differenzierung der Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten zeigt, dass auszubildende Betriebe deutlich häufiger offene Stellen haben. So suchten 2004 rund 7% der rheinland-pfälzischen Betriebe, die Ausbildungen durchführten, Ar-

beitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Etwa 8% der Unternehmen, die trotz Berechtigung nicht ausbildeten, gaben an, sofort Arbeitskräfte einstellen zu wollen. Hingegen hatten zum Befragungszeitpunkt lediglich 3% der Unternehmen ohne Ausbildungsberechtigung offene Stellen zu verzeichnen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass ausbildende Betriebe häufiger akuten Arbeitskräftebedarf haben als solche, die nicht ausbilden.

Ergänzend dazu lässt sich feststellen, dass sich auch das Einstellungsverhalten der Betriebe in Rheinland-Pfalz anhand ihrer Ausbildungsbeteiligung unterscheidet. So haben im ersten Halbjahr 2004 ausbildende Betriebe weitaus häufiger Arbeitskräfte eingestellt (33%) als solche, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (16%) bzw. nicht ausbilden dürfen (18%). Das verstärkt die Annahme, dass ausbildende Betriebe einen höheren Personalbedarf haben als nicht ausbildende Unternehmen.

Personalbedarf nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2004, Angaben in Prozent



Fazit

Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels hat sich die Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz etwas verschlechtert, auch wenn sie sich noch immer positiver gestaltet als in Westdeutschland: Die Ausbildungsquote ist im Vergleich zu den Vorjahren zwar leicht gesunken, liegt jedoch zum fünften Mal in Folge über der in Westdeutschland. Auch die Ausbildungszahlen sind seit 2001 kontinuierlich zurückgegangen und erreichten 2004 ihren Tiefststand. Allerdings ist erstmals seit Jahren ein Anstieg an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen festzustellen, obwohl der Bedarf an Arbeitskräften weiter gesunken ist. Nach wie vor besteht jedoch ein hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial, wobei vor allem das Verarbeitende Gewerbe und die Betriebe der Baubranche vergleichsweise wenig ausbilden, obwohl sie formal dazu berechtigt sind.

Auch andere Größen zeigen keine Erholung. Zwar ist die Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse im Vergleich zum Vorjahr angestiegen, allerdings ist die

Übernahmequote in den letzten Jahren tendenziell zurückgegangen und hat 2004 ihren Tiefpunkt seit 2001 erreicht. Dieser Umstand ist für die Zukunftsaussichten der Auszubildenden von herausragender Bedeutung. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass sich der vorhandene Arbeitskräftebedarf mehrheitlich an qualifizierte Arbeitskräfte richtet. Angesichts des dargestellten Zusammenhangs zwischen Arbeitskräftebedarf und betrieblichem Ausbildungsverhalten bleibt jedoch unklar, warum, wenn an die Mehrzahl der gesuchten Arbeitskräfte die Anforderungen einer höheren Qualifikation gestellt wird, viele Unternehmen selbst nicht ausbilden und damit auch nicht zur Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs beitragen. 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 Absolvent/innen in einem anderen Betrieb einen Arbeitsplatz finden.