

## **IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2005**

**Abschlussbericht**

**Dipl. Vw. Claudia Knobel**

**Dipl. Vw. Birgit Wagner**

**Prof. Dr. Alfons Schmid**

**November 2006**



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1 IAB-Betriebspanel – Datenbasis und Methodik .....	1
1.2 Veränderungen im Jahr 2004 gegenüber den Vorjahren .....	2
1.3 Regionalisierung des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz .....	3
1.4 Gewichtung und Hochrechnung .....	3
1.5 Datenaufbereitung und -auswertung für Rheinland-Pfalz .....	4
<b>2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung .....</b>	<b>6</b>
2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße .....	6
2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2004 bis Mitte 2005 .....	9
2.2.1 Beschäftigungsgruppen .....	9
2.2.2 Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen .....	9
2.3 Beschäftigungsprognose bis Mitte 2006 .....	11
2.4 Beschäftigungsprognose für die nächsten fünf Jahre .....	12
2.5 Fazit .....	14
<b>3. Wirtschaftliche Situation der rheinland-pfälzischen Betriebe .....</b>	<b>16</b>
3.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2004 .....	16
3.2 Geschäftsvolumen der Betriebe .....	19
3.3 Geschäftserwartungen für 2005 .....	19
3.4 Betriebliche Investitionen .....	21
3.4.1 Investitionen rheinland-pfälzischer Betriebe 2004 .....	21
3.4.2 Investitionsstruktur .....	23
3.4.3 Investitionen in EDV sowie Informations- und Kommunikations- technologien .....	25
3.4.4 Erweiterungsinvestitionen .....	27
3.4.5 Investitionsplanung für 2005 .....	29
3.4.6 Erwartete Entwicklung des Investitionsvolumens .....	31
3.4.7 Finanzierungsquellen der Investitionen .....	32
3.5 Technischer Stand des Kapitalstocks und der Anlagen .....	34
3.6 Produkte und Dienstleistungen im Umweltschutz .....	35
3.7 Fazit .....	39
<b>4. Personal- und Qualifikationsstruktur .....</b>	<b>40</b>
4.1 Personalstruktur in rheinland-pfälzischen Betrieben nach Qualifikations-gruppen .....	40
4.2 Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen .....	42
4.3 Qualifikationsstruktur von Frauen .....	44
4.4 Veränderungen in der Qualifikationsstruktur seit 2000 .....	45
4.5 Personalpolitik .....	46
4.6 Fazit .....	48
<b>5. Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsformen .....</b>	<b>49</b>
5.1. Einstellungen in Rheinland-Pfalz im ersten Halbjahr 2005 .....	49
5.2 Personalabgänge im ersten Halbjahr 2005 .....	50
5.3 Gründe für Personalabgänge .....	52
5.4 Fluktuation in Rheinland-Pfalz 2005 .....	53

5.5	Nicht gedeckter Personalbedarf .....	55
5.5.1	Sofort zu besetzende Stellen nach Qualifikationsgruppen .....	56
5.5.2	Sofort zu besetzende Stellen nach Wirtschaftszweigen .....	57
5.5.3	Sofort zu besetzende Stellen nach Betriebsgröße .....	58
5.6	Besondere Beschäftigungsformen .....	58
5.6.1	Teilzeitbeschäftigung .....	59
5.6.1.1	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung .....	59
5.6.1.2	Teilzeitbeschäftigte insgesamt und teilzeitbeschäftigte Frauen in Rheinland-Pfalz .....	61
5.6.2	Midi-Jobs .....	64
5.6.3	Externe Arbeitskräfte .....	66
5.6.4	Befristete Beschäftigung .....	67
5.7	Fachkräftemangel und Stellenabbau bei einfachen Tätigkeiten .....	68
5.7.1	Fachkräfte .....	69
5.7.1.1	Neueinstellungen von Fachkräften .....	69
5.7.1.2	Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften .....	72
5.7.1.3	Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs .....	73
5.7.1.4	Beschäftigungsentwicklung bei Betrieben mit Neueinstellungen von Fachkräften .....	74
5.7.1.5	Wirtschaftliche Gesamtsituation bei Betrieben mit Neueinstellungen von Fachkräften .....	75
5.7.2	Geringqualifizierte .....	77
5.7.2.1	Neueinstellungen von Geringqualifizierten .....	77
5.7.2.2	Stellenbesetzungsprobleme bei Geringqualifizierten .....	78
5.7.2.3	Betriebe mit zusätzlichen Stellen für Geringqualifizierte .....	78
5.7.2.4	Beschäftigungsentwicklung bei Betrieben mit Neueinstellungen von Geringqualifizierten .....	81
5.7.2.5	Wirtschaftliche Gesamtsituation bei Betrieben mit Neueinstellungen von Geringqualifizierten .....	82
5.8	Fazit .....	84
<b>6.</b>	<b>Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz .....</b>	<b>86</b>
6.1	Entwicklung der betrieblichen Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz 1999 bis 2005 .....	87
6.1.1	Ausbildungszahlen in Rheinland-Pfalz .....	87
6.1.2	Zahl der neuen Ausbildungsverträge .....	91
6.1.3	Übernahmequoten der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz .....	91
6.1.4	Gründe für die Nicht-Übernahme von Absolventinnen und Absolventen .....	93
6.1.5	Ausbildungsbeteiligung und nicht genutztes Ausbildungspotential .....	96
6.2	Längsschnittanalyse des Ausbildungsverhaltens der Betriebe .....	99
6.2.1	Methoden und Vorgehen .....	99
6.2.2	Art des Verlaufs des Ausbildungsverhaltens .....	100
6.2.2.1	Ausbildungsverhalten und Beurteilung der Ertragslage .....	102
6.2.2.2	Ausbildungsverhalten und Tarifvertragsbindung .....	103
6.2.2.3	Ausbildungs- und Weiterbildungsverhalten .....	104
6.2.2.4	Ausbildungsverhalten und offene Stellen .....	105
6.2.2.5	Ausbildungsverhalten und Neueinstellungen sowie Personalabgänge .....	106
6.2.2.6	Ausbildungsverhalten und Fluktuationsrate der Beschäftigung .....	108
6.2.3	Fazit Längsschnittanalyse .....	109

6.3	Determinanten der betrieblichen Ausbildung in Rheinland-Pfalz 2005 .....	110
6.3.1	Ausbildungsverhalten und Investitionen .....	110
6.3.2	Ausbildungsverhalten und wirtschaftliche Situation.....	111
6.3.3	Ausbildungsverhalten und Tarifvertragsbindung .....	112
6.3.4	Aus- und Weiterbildungsverhalten.....	113
6.3.5	Ausbildungsverhalten und Personalfuktuation.....	113
6.3.6	Verschiedene Personaldeckungsstrategien .....	114
6.4	Multivariate Analyse der Einflussfaktoren auf das Ausbildungsverhalten .....	116
6.4.1	Ergebnisse des Gesamtmodells.....	119
6.4.2	Ergebnisse des Vier-Faktoren-Modells .....	119
6.4.3	Bedeutung der Einzelfaktoren .....	120
6.4.4	Kombination der Einflussfaktoren.....	123
6.5	Fazit.....	125
<b>7.</b>	<b><i>Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz.....</i></b>	<b>127</b>
7.1	Weiterbildungsaktivitäten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	128
7.2	Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen.....	132
7.3	Formen betrieblicher Weiterbildung.....	134
7.4	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten bei weiterbildenden und nicht- weiterbildenden Betrieben .....	136
7.5	Beschäftigungsentwicklung weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe .....	138
7.6	Ertragslage weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe .....	140
7.7	Weiterbildung und Ausbildung.....	140
7.8	Kosten der Weiterbildung .....	141
7.9	Fazit.....	146
<b>8.</b>	<b><i>Löhne, Gehälter und Tarifbindung in Rheinland-Pfalz.....</i></b>	<b>148</b>
8.1	Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2005 .....	148
8.1.1	Tarifbindung und Ausbildungsverhalten .....	150
8.1.2	Tarifbindung und Investitionsverhalten.....	150
8.1.3	Tarifbindung und Ertragslage bzw. erwartete Geschäftsentwicklung.....	151
8.2	Lohnstruktur in Rheinland-Pfalz .....	151
8.3	Flexibilisierung des Arbeitsmarktes .....	153
8.3.1	Übertarifliche Entlohnung .....	153
8.3.2	Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklungen.....	155
8.3.3	Kapital- und Gewinnbeteiligung.....	156
8.3.4	Tarifliche Öffnungsklauseln und außertarifliche Angestellte.....	157
8.4	Fazit.....	158
<b>9.</b>	<b><i>Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Rheinland-Pfalz.....</i></b>	<b>159</b>
9.1	Rechtsform der Betriebe.....	159
9.2	Art der Betriebe .....	159
9.3	Eigentumssituation der Betriebe in Rheinland-Pfalz .....	160
9.4	Kammermitgliedschaft.....	160
9.5	Arbeitnehmervertretung.....	161
9.6	Altersstruktur der Betriebe.....	161
9.7	Gründungsart.....	162
9.8	Öffentliche Förderung.....	162
<b>10.</b>	<b><i>Schlussbemerkung .....</i></b>	<b>164</b>
<b>Anhang</b>	<b>.....</b>	<b>166</b>

## Graphikverzeichnis

Graphik II-1: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2004 bis Mitte 2005 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent .....	9
Graphik II-2: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz Mitte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....	10
Graphik II-3: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....	11
Graphik II-4: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz von 1999 bis 2005 und Prognose bis Mitte 2006 (Beschäftigung 1999 = 100) .....	12
Graphik II-5: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe .....	13
Graphik II-6: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe je Branche .....	13
Graphik II-7: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe je Betriebsgrößenklasse .....	14
Graphik III- 1: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	17
Graphik III- 2: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in den Geschäftsjahren 1999 bis 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	17
Graphik III- 3: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor .....	18
Graphik III- 4: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse .....	18
Graphik III- 5: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens (jeweils des laufenden Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr) 2000 bis 2005, Angaben in Prozent der Betriebe .....	20
Graphik III- 6: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2005 gegenüber 2004, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektors .....	20
Graphik III- 7: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2005 gegenüber 2004, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse .....	21
Graphik III- 8: Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	22
Graphik III- 9: Betriebe, die 2004 investiert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Branche .....	22
Graphik III-10: Betriebe, die 2004 investiert haben, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse .....	23

Graphik III-11: Investitionsstruktur 2004, Basis: alle Betriebe, die 2004 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich .....	23
Graphik III-12: Investitionsstruktur 1999 bis 2004, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, in den jeweiligen Jahren, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.....	24
Graphik III-13: Investitionsstruktur 2004 nach Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.....	24
Graphik III-14: Anteil der Betriebe mit Investitionen in EDV/IuK 1999 bis 2004, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor ....	25
Graphik III-15: Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben 2004 nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor.....	26
Graphik III-16: Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse.....	27
Graphik III-17: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionsausgaben 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben.....	27
Graphik III-18: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2004 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche.....	28
Graphik III-19: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2004 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse.....	28
Graphik III-20: Anteil der Betriebe, die für 2005 Investitionen planen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs.....	29
Graphik III-21: Anteil der Betriebe, die für 2005 Investitionen planen, nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent der Betriebe der jeweiligen Betriebsgrößenklasse .....	30
Graphik III-22: Schriftlich fixierte Pläne für Investitionen sowie für Produktion und Absatz, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	30
Graphik III-23: Erwartete Entwicklung der Investitionen 2005 gegenüber 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe, die Investitionen für 2005 planen.....	31
Graphik III-24: Erwartete Entwicklung der Investitionen 2005 gegenüber 2004 nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die Investitionen für 2005 plantem .	31
Graphik III-25: Erwartete Entwicklung der Investitionen 2005 gegenüber 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die Investitionen für 2005 planen .....	32

Graphik III-26: Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben .....	32
Graphik III-27: Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche .....	33
Graphik III-28: Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse .....	33
Graphik III-29: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	34
Graphik III-30: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe im jeweiligen Wirtschaftszweig .....	35
Graphik III-31: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent der Betriebe in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse .....	35
Graphik III-32: Anteil der Betriebe, die Güter und/oder Dienstleistungen für den Umweltschutz anbieten, Angaben in Prozent des jeweiligen Wirtschaftssektors* .....	36
Graphik III-33: Anteil der Betriebe, die Güter und/oder Dienstleistungen für den Umweltschutz anbieten, Angaben in Prozent der jeweiligen Betriebsgrößenklasse .....	37
Graphik III-34: Bereiche des Umweltschutzes, die durch das Angebot der Betriebe abgedeckt wird, Angaben in Prozent der Betriebe, die Güter/ Dienstleistungen für Umweltschutz anbieten .....	38
Graphik III-35: Bedeutendster Umweltschutzbereich, gemessen am Umsatz des Jahres 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die Güter/Dienstleistungen im Bereich Umweltschutz anbieten .....	39
Graphik IV- 1: Personalstruktur in Rheinland-Pfalz 2004 und 2005, Angaben in Prozent ....	40
Graphik IV- 2: Personalstruktur von Frauen in Rheinland-Pfalz 2004 und 2005, Angaben in Prozent.....	41
Graphik IV- 3: Personalstruktur der Erwerbstätigen in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2005, Angaben in Prozent .....	41
Graphik IV- 4: Personalstruktur der erwerbstätigen Frauen in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2004 und 2005, Angaben in Prozent .....	42
Graphik IV- 5: Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors .....	43

Graphik IV- 6: Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse.....	43
Graphik IV- 7: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe, Angaben in Prozent an den Beschäftigten je Qualifikationsgruppe.....	44
Graphik IV- 8: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 2000 bis 2005, Angaben in Prozent.....	45
Graphik IV- 9: Geringqualifizierte und qualifizierte Frauen in Rheinland-Pfalz 2000 bis 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten.....	45
Graphik IV-10: Gibt es in ihrem Betrieb/ in ihrer Dienststelle ..., Angaben in Prozent aller Betriebe .....	46
Graphik V- 1: Neueinstellungen jeweils im ersten Halbjahr 2000 bis 2005 nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Neueinstellungen .....	50
Graphik V- 2: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....	50
Graphik V- 3: Personalabgänge nach Wirtschaftszweigen, Basis: Betriebe mit Personalabgängen, Angaben in Prozent .....	51
Graphik V- 4: Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen, Basis: Betriebe mit Personalabgängen, Angaben in Prozent .....	51
Graphik V- 5: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005 in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Personalabgänge.....	52
Graphik V- 6: Gründe für Personalabgänge im Zeitverlauf, Angaben in Prozent aller Abgänge.....	53
Graphik V- 7: Fluktuationsraten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2000 bis 2005, Basis: alle Betriebe .....	54
Graphik V- 8: Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005, nach Wirtschaftszweigen.....	54
Graphik V- 9: Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005, nach Betriebsgrößenklassen .....	55
Graphik V-10: Verteilung der sofort zu besetzenden Stellen nach Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent der offenen Stellen .....	57
Graphik V-11: Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen.....	57
Graphik V-12: Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Betriebgrößenklassen, Angaben in Prozent der offenen Stellen .....	58
Graphik V-13: Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung im Jahresverlauf, Angaben in Prozent.....	60



Graphik V-14: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor .....	60
Graphik V-15: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse .....	61
Graphik V-16: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte, Angaben in Prozent .....	61
Graphik V-17: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Sektoren, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten.....	62
Graphik V-18: Teilzeitarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen 2005, Angaben in Prozent an allen Beschäftigten bzw. an allen Teilzeitbeschäftigten .....	63
Graphik V-19: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten .....	63
Graphik V-20: Teilzeitarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen 2005, Angaben in Prozent an allen Beschäftigten bzw. an allen Teilzeitbeschäftigten .....	64
Graphik V-21: Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im Zeitverlauf, Angaben in Prozent.....	64
Graphik V-22: Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2005 nach Branchen, Angaben in Prozent der Beschäftigten je Sektor .....	65
Graphik V-23: Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Beschäftigten je Größenklasse .....	65
Graphik V-24: Anteil der Betriebe mit externen Arbeitskräften 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	66
Graphik V-25: Externe Mitarbeiter in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Beschäftigten.....	67
Graphik V-26: Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen und Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz 2001 bis 2005, Angaben in Prozent .....	68
Graphik V-27: Neueinstellungen von Fachkräften in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Neueinstellungen von Fachkräften .....	70
Graphik V-28: Neueinstellungen von Fachkräften in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent aller Neueinstellungen von Fachkräften .....	70
Graphik V-29: Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in Prozent der Betriebe, die Fachkräfte eingestellt haben .....	71

Graphik V-30: Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Fachkräfte eingestellt haben .....	71
Graphik V-31: Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Fachkräfte eingestellt haben .....	72
Graphik V-32: Art der Kompromisse bei der Einstellung für qualifizierte Tätigkeiten, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent von den Betrieben, die Kompromisse eingegangen sind .....	73
Graphik V-33: Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs, Mahrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent .....	73
Graphik V-34: Wichtigste Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bedarf haben.....	74
Graphik V-35: Beschäftigungsentwicklung zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 in Rheinland-Pfalz nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent der Beschäftigten .....	75
Graphik V-36: Einschätzung der Ertragslage der rheinland-pfälzischen Betriebe im Jahr 2004 nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent.....	75
Graphik V-37: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das Jahr 2005, Angaben in Prozent.....	76
Graphik V-38: Investitionstätigkeit der Betriebe in Rheinland-Pfalz im Jahr 2004 nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent.....	76
Graphik V-39: Neueinstellungen von Geringqualifizierten in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Neueinstellungen von Geringqualifizierten .....	77
Graphik V-40: Neueinstellungen von Geringqualifizierten in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent aller Neueinstellungen von Geringqualifizierten .....	78
Graphik V-41: Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in Prozent der Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben .....	79
Graphik V-42: Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben .....	80
Graphik V-43: Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben .....	80

Graphik V-44: Beschäftigungsentwicklung zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 in Rheinland-Pfalz nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent .....	81
Graphik V-45: Einschätzung der Ertragslage der rheinland-pfälzischen Betriebe im Jahr 2004 nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent.....	82
Graphik V-46: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das Jahr 2005, Angaben in Prozent.....	82
Graphik V-47: Investitionstätigkeit der Betriebe in Rheinland-Pfalz im Jahr 2004 nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent.....	83
Graphik VI- 1: Ausbildungsquote im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten .....	87
Graphik VI- 2: Anteile an allen Auszubildenden 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	88
Graphik VI- 3: Ausbildungsquoten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	89
Graphik VI- 4: Anteile an allen Auszubildenden 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	90
Graphik VI- 5: Ausbildungsquoten für Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent.....	90
Graphik VI- 6: Übernahmequoten in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent der übernommenen Absolventinnen und Absolventen an allen erfolgreichen Abschlüssen .....	92
Graphik VI- 7: Übernahmequoten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent .....	92
Graphik VI- 8 Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....	93
Graphik VI- 9: Gründe, weshalb nicht alle Absolventinnen und Absolventen übernommen wurden, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolventinnen und Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich .....	94
Graphik VI-10: 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 .....	95
Graphik VI-11: 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 .....	96
Graphik VI-12: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	97

Graphik VI-13: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor .....	98
Graphik VI-14: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Betriebsgrößenklasse.....	98
Graphik VI-15: Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent.....	100
Graphik VI-16: Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten und Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent .....	101
Graphik VI-17: Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten und Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent .....	101
Graphik VI-18: Beurteilung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr als sehr gut oder gut im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent .....	103
Graphik VI-19: Tarifvertragsbindung im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent.....	104
Graphik VI-20: Weiterbildungsverhalten im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent.....	105
Graphik VI-21: Offene Stellen im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent.....	106
Graphik VI-22: Neueinstellungen im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent.....	107
Graphik VI-23: Personalabgänge im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent.....	108
Graphik VI-24: Personalfluktuationsrate im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent.....	109
Graphik VI-25: Investitionen nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent.....	111
Graphik VI-26: Einschätzung der Entwicklung des Geschäftsvolumens nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent .....	111
Graphik VI-27: Einschätzung der Entwicklung der Ertragslage nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent .....	112
Graphik VI-28: Betriebsrat- und Tarifvertragsbindung nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent .....	112
Graphik VI-29: Förderung der Weiterbildung und Personalentwicklung nach betrieblichem Ausbildungsverhalten, Angaben in Prozent .....	113

Graphik VI-30: Offene Stellen nach betrieblichem Auszubildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent.....	113
Graphik VI-31: Personalabgänge und Neueinstellungen nach betrieblichem Auszubildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent .....	114
Graphik VI-32: Personalfluktuationsrate nach betrieblichem Auszubildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent .....	114
Graphik VI-33: Personaldeckungsstrategien bezüglich Fachkräftebedarf nach betrieblichem Auszubildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent .....	115
Graphik VI-34: Wichtigste Personaldeckungsstrategie bezüglich Frachkräftebedarf nach betrieblichem Auszubildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bedarf haben .....	116
Graphik VI-35: Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und der Durchführung von Auszubildungen; Wahrscheinlichkeiten, Angaben in Prozent .....	120
Graphik VI-36: Zusammenhang zwischen Fluktuationsrate und der Durchführung von Auszubildungen; Wahrscheinlichkeiten, Angaben in Prozent.....	121
Graphik VI-37: Zusammenhang zwischen Tarifvertrag und der Durchführung von Auszubildungen; Wahrscheinlichkeiten, Angaben in Prozent.....	121
Graphik VI-38: Zusammenhang zwischen Weiterbildung und der Durchführung von Auszubildungen; Wahrscheinlichkeiten, Angaben in Prozent.....	122
Graphik VII- 1: Weiterbildende Betriebe in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor .....	128
Graphik VII- 2: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor .....	129
Graphik VII- 3: Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten im Zeitverlauf, Angaben in Prozent aller Beschäftigter .....	130
Graphik VII- 4: Beschäftigte, die in Rheinland-Pfalz an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, im Zeitverlauf; Angaben in Prozent aller Beschäftigten je Wirtschaftszweig.....	130
Graphik VII- 5: Weiterbildende Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse .....	131
Graphik VII- 6: Beschäftigte, die in Rheinland-Pfalz an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, im Zeitverlauf; Angaben in Prozent aller Beschäftigten je Betriebsgrößenklasse .....	132
Graphik VII- 7: Weiterbildung in Rheinland-Pfalz nach geförderten Qualifikationsgruppen 2005.....	133

Graphik VII- 8: Weiterbildungsförderung in Rheinland-Pfalz nach Qualifikationsgruppen im Zeitverlauf, Angaben in Prozent aller Beschäftigten der jeweiligen Qualifikationsgruppe.....	133
Graphik VII- 9: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Mehrfachnennungen .....	134
Graphik VII-10: Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten.....	137
Graphik VII-11: Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Kleinstbetriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten.....	138
Graphik VII-12: Gesuchte Arbeitskräfte nach Qualifikation bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent aller gesuchten Arbeitskräfte.....	139
Graphik VII-13: Anteil der Betriebe, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen konnten, Angaben in Prozent aller Betriebe, die eingestellt haben bzw. einstellen wollten .....	139
Graphik VII-14: Ertragslage im Geschäftsjahr 2004 bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie .....	140
Graphik VII-15: Ausbildungsbeteiligung bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie.....	140
Graphik VII-16: Ausbildungsbeteiligung bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Kleinstbetrieben, Angaben in Prozent der Kleinstbetriebe je Kategorie.....	141
Graphik VII-17: Zeitpunkt der Weiterbildung, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben .....	142
Graphik VII-18: Zeitpunkt der Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Wirtschaftszweig.....	142
Graphik VII-19: Zeitpunkt der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Betriebsgrößenklasse.....	143
Graphik VII-20: Kostenbeteiligung der Beschäftigten bei der Weiterbildung, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, .....	143
Graphik VII-21: Kostenbeteiligung der Beschäftigten bei der Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Wirtschaftszweig .....	144
Graphik VII-22: Kostenbeteiligung der Beschäftigten bei der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Betriebsgrößenklasse .....	144

Graphik VII-23: Getroffene Rückzahlungsvereinbarungen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Wirtschaftszweig.....	145
Graphik VII-24: Getroffene Rückzahlungsvereinbarungen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Betriebsgrößenklasse.....	146
Graphik VIII-1: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent.....	148
Graphik VIII-2:Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2005 nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor .....	149
Graphik VIII- 3: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2005 nach Betriebgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse .....	149
Graphik VIII- 4: Tarifbindung und Ausbildungsstatus, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	150
Graphik VIII- 5: Tarifbindung und Investitionsverhalten, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	150
Graphik VIII- 6: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	151
Graphik VIII- 7: Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	151
Graphik VIII- 8: Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem im Juni 2005, nach Branchen, Angaben in Euro .....	152
Graphik VIII- 9: Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn- /Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Branchen, Angaben in Prozent.....	152
Graphik VIII-10: Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro) im Juni 2005, nach Betriebsgrößenklassen.....	153
Graphik VIII-11: Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn- /Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Betriebsgrößenklassen.....	153
Graphik VIII-12: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Branchen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung .....	154
Graphik VIII-13: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung .....	154
Graphik VIII-14: Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2004, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag.....	155

Graphik VIII-15: Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2005 gegenüber 2004, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag .....	156
Graphik VIII-16: Kapital- und Gewinnbeteiligung für die Beschäftigten, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	156
Graphik VIII-17: Anteil der Beschäftigten, die am Kapital und Gewinn beteiligt werden, Angaben in Prozent der Beschäftigten, die in Betrieben beschäftigt sind, die Kapital- oder Gewinnbeteiligungen haben .....	157
Graphik VIII-18: Anwendungsbereiche der tariflichen Öffnungsklauseln, Angaben in Prozent der Betriebe, die tarifliche Öffnungsklauseln in Anspruch nehmen, Mehrfachnennungen möglich .....	157
Graphik IX-1: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Rechtsform, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	159
Graphik IX-2: Art der Betriebe 2005, Angaben in Prozent .....	159
Graphik IX-3: Form des Eigentums, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	160
Graphik IX-4: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Kammermitgliedschaft, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	160
Graphik IX-5: Betriebe in Rheinland-Pfalz nach ihrer Mitarbeitervertretung, Angaben in Prozent aller Betriebe .....	161
Graphik IX-6: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Altersstruktur, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden .....	161
Graphik IX-7: Gründungsart der rheinland-pfälzischen Betriebe, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden .....	162
Graphik IX-8: Öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten im Jahr 2004, Basis alle Betriebe .....	162
Graphik IX-9: Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel im Jahr 2004, Basis alle Betriebe .....	163



## Tabellenverzeichnis

Tabelle II- 1: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, absolute Zahlen .....	6
Tabelle II-2: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent .....	7
Tabelle II-3: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Juni 2005, Angaben in Prozent .....	7
Tabelle II-4: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Juni 2005, Angaben in Prozent .....	8
Tabelle II-5: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2005, Rheinland-Pfalz und Westdeutschland .....	8
Tabelle IV-1: Personalpolitische Maßnahmen 2005, Angaben in Prozent des jeweiligen Wirtschaftszweiges .....	47
Tabelle IV-2: Personalpolitische Maßnahmen 2005, Angaben in Prozent der jeweiligen Betriebsgrößenklasse .....	47
Tabelle VI-1: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells .....	120
Tabelle VI-2: Vorhergesagte Häufigkeiten für die Durchführung von Ausbildungen .....	123
Tabelle VI-3: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Ausbildungen .....	125
Tabelle VI-4: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für den Verzicht auf die Durchführung von Ausbildungen.....	125
Tabelle VII-1: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Mehrfachnennungen.....	135
Tabelle VII-2: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Mehrfachnennungen.....	136

# 1. Einleitung

## 1.1 IAB-Betriebspanel – Datenbasis und Methodik

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Betriebsbefragung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), die seit 1993 (Westdeutschland zzgl. West-Berlin) bzw. 1996 (Ostdeutschland zzgl. Ost-Berlin) durchgeführt wird. Es handelt sich dabei um eine breite Befragung, die repräsentative Aussagen über Wirtschaft und Arbeitsmarkt aus der betrieblichen Sicht ermöglicht. Im Rahmen dieser Befragung hat TNS Infratest Sozialforschung München im Jahr 2005 insgesamt 16.280 Betriebe fast ausschließlich persönlich-mündlich befragt, darunter 10.353 in Westdeutschland und 5.927 in Ostdeutschland. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, die alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält (2,15 Mio. Betriebe) und auf den Meldungen der Betriebe zur Sozialversicherung basiert. Für die Stichprobenziehung werden die 223 Wirtschaftszweig-Gruppen zu 17 Branchen<sup>1</sup> und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst. Das IAB-Betriebspanel ist für alle Betriebe in Deutschland mit Ausnahme der Unternehmen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte repräsentativ.

Ziel dieses Panels ist es, ein repräsentatives, betriebsgestütztes Beobachtungssystem zur Verfügung zu stellen, das zum einen einer kontinuierlichen Analyse der betrieblichen Beschäftigung und deren Determinanten dient, zum anderen Aussagen zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe ermöglicht. Dadurch, dass (soweit wie möglich) jedes Jahr dieselben Betriebe befragt werden, können dynamische Abläufe beobachtet und Ursache-Wirkungsketten im Zeitverlauf analysiert werden. Außerdem ist es möglich, Erwartungen der Betriebe zu erheben und diese mit der späteren Wirklichkeit zu vergleichen.<sup>2</sup> Auf diese Weise werden Informationen über die wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe sowie Einsichten in das betriebliche Beschäftigungsverhalten gewonnen und für die Umsetzung wirtschaftspolitischer Entscheidungen nutzbar gemacht.

Durch das IAB-Betriebspanel wird eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge vorgenommen. Darüber hinaus werden Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe eingefangen.<sup>3</sup> Zudem soll das Panel helfen, die betrieblichen Beschäftigungsprozesse transparenter zu machen und die unternehmensinternen Bestimmungsgrößen aufzeigen. Die Ergebnisse aus dem Betriebspanel ergänzen entsprechend die einzel- und gesamtwirtschaftlichen Informationen über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Das breite Spektrum des Fragebogens umfasst folgende betriebliche Themenbereiche, von denen manche jährlich, andere nur alle zwei Jahre erhoben werden:

- Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung (Produktion, Umsatz, Arbeitszeiten, Investitionen, Auslastung);

---

<sup>1</sup> Im Jahr 2004 wurden bei den Schichtungsbranchen zwei Änderungen vorgenommen. Vgl. hierfür die Ausführungen in Kapitel 1.2.

<sup>2</sup> Vgl. Bellmann et al. (1991), S. 514ff.

<sup>3</sup> Vgl. <http://betriebspanel.iab.de>

- Personalnachfrage und Beschäftigungserwartungen (Vakanzen, offene Stellen, Fluktuation, betriebliche Beschäftigungspolitik);
- Stand und Entwicklung der Technik und Organisation sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitsplätze;
- Einflussgrößen auf die Produktivität, z.B. technische, organisatorische und betriebswirtschaftliche Faktoren;
- Daten zur Biographie von Betrieben, Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen und deren Wirkungen auf die Beschäftigung;
- Aktivitäten in der Ausbildung sowie der betrieblichen Weiterbildung.

Neben diesen regelmäßig abgefragten Themenkomplexen enthält der Fragebogen jährlich wechselnde Schwerpunktthemen, wodurch ein Bezug zu aktuellen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Problemen und Fragestellungen hergestellt wird. In 2005 lag der Fokus auf Ausbildung sowie Personaleinstellungen und -abgänge.

## **1.2 Veränderungen im Jahr 2004 gegenüber den Vorjahren**

Im Jahr 2004 wurden im Vergleich zu den Vorjahren Änderungen an der Schichtungsbranche 20 (Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck) vorgenommen. Seitdem werden die zuvor in die Befragung eingeflossenen privaten Haushalte mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht mehr berücksichtigt, da ein Einbeziehen derselben bei der Gewichtung starke Verzerrungen der zusammengefassten Branche ergaben. Dies resultiert daraus, dass in der Nettostichprobe praktisch keine Interviews mit privaten Haushalten vorhanden waren, jedoch in den Sollvorgaben für die Gewichtung diese bis 2003 stets enthalten waren. Da die gesamte Schichtungsbranche 20 auf den Eckwert der Sollvorgaben hochgerechnet wurde, ergaben sich zwangsläufig zu hohe Schätzwerte für Organisationen ohne Erwerbszweck und die Öffentliche Verwaltung.

Außerdem werden die Bereiche Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck seit der Befragungswelle 2004 gesondert hochgerechnet und erst anschließend zusammengefasst, da sie sich deutlich in der Größenklassenstruktur und hinsichtlich der Teilnahmebereitschaft unterscheiden. In den vorherigen Wellen wurde dies in der Form nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund ist ein direkter Vergleich der Ergebnisse seit 2004 für den Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck mit denen der Vorjahre nicht möglich. Dafür bildet die nun bestehende Datenbasis diese Branche besser und genauer ab als zuvor, was die vorgenommenen Modifikationen rechtfertigt, da die damit verbundenen Vorteile die Nachteile überwiegen. Der Ausschluss der privaten Haushalte und der extraterritorialen Organisationen aus der Schichtungsbranche 20 hat zudem den Vorteil, dass sich Gewichtung und Hochrechnung besser als bisher an dem tatsächlichen Verfahren der Stichprobenziehung orientieren.

### **1.3 Regionalisierung des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz**

Seit dem Jahr 2000 sind im Rahmen des IAB-Betriebspanels durch Aufstockungen der Zahl der befragten Betriebe auch gesonderte Auswertungen für die einzelnen Bundesländer möglich. Durch die Unterstützung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit in Mainz sowie die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds ist eine derartige Auswertung seitdem auch für Rheinland-Pfalz durchführbar. Diese erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Form des vorliegenden Berichtes.<sup>4</sup>

In Rheinland-Pfalz wurde eine Bruttostichprobe von insgesamt 1.242 Betriebsadressen eingesetzt. Daraus konnte in 842 Fällen ein auswertbares Interview durchgeführt werden. Bezogen auf die Bruttostichprobe entspricht dies einer Ausschöpfungsquote von 67,8 Prozent.<sup>5</sup> 34 der befragten Betriebe hatten keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, weshalb sie nicht zur Grundgesamtheit für Querschnittsauswertungen herangezogen wurden. Diese Fälle werden nur für Längsschnittauswertungen verwendet. Damit stehen für Rheinland-Pfalz 808 Fälle für Querschnittsauswertungen zur Verfügung. Diese Fallzahl ist ausreichend, um auf alle Betriebe in Rheinland-Pfalz schließen zu können. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass bei tieferer Disaggregation der Daten oder bei Filterfragen Abstriche bezüglich der Repräsentativität der Daten gemacht werden müssen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 ungewichtete Fälle beziehen, werden im Textteil des Bereichs deshalb in der Regel nicht interpretiert. Zum Teil finden sich die Ergebnisse im Tabellenanhang. Ausnahmen bei dieser Kennzeichnung bilden generell das Baugewerbe sowie der Wirtschaftszweig Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck, da die Anzahl der befragten Betriebe dieser beiden Sektoren zwar keine repräsentativen Ergebnisse, aber doch gute Tendenzaussagen ermöglicht. Vor einer Überinterpretation solcher Daten muss jedoch gewarnt werden. Falls die Fallzahl 50 unterschreitet, ist auch von Tendenzaussagen abzuraten. Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt, dass sich durch Rundungen bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben können.

Soweit nicht gesondert gekennzeichnet stammen alle in den Tabellen und Graphiken verwendeten Daten aus dem IAB-Betriebspanel, die Berechnungen erfolgten durch das IWAK.

### **1.4 Gewichtung und Hochrechnung**

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes<sup>6</sup> wird die Stichprobe mittels einer Gewichtung korrigiert. Dafür wurden die Fälle der Stichprobe hinsichtlich der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet. Damit ist es möglich, repräsentative Aussagen für die Gesamtzahl aller Betriebe in Rheinland-Pfalz mit mindestens einem sozialversiche-

---

<sup>4</sup> Zu den Themen Ausbildung sowie Personaleinstellungen und -abgänge wurden bereits Kurzreports erstellt und veröffentlicht. Diese sind abrufbar unter [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de).

<sup>5</sup> Nach Abzug der 45 als erloschen identifizierten Betriebe ergibt sich eine Ausschöpfungsquote der befragten Betriebe in Höhe von 70,3 Prozent.

<sup>6</sup> Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert.

rungspflichtig Beschäftigten zum Zeitpunkt des 30.06.2005 zu treffen. Bei der Interpretation der hochgerechneten Daten ist darauf zu achten, dass die Auswertungsstichprobe betriebsproportional ist; das bedeutet, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wider.<sup>7</sup> Diese Befragungen liefern dann zwar beschäftigten- oder umsatzproportionale Ergebnisse, nicht jedoch betriebsproportionale.

## **1.5 Datenaufbereitung und -auswertung für Rheinland-Pfalz**

Der aus dem IAB-Betriebspanels hervorgehende Datensatz für Rheinland-Pfalz wurde nach folgenden Kategorien zusammengefasst und ausgewertet:

### **a) Wirtschaftszweige**

Die im IAB-Betriebspanel in 41 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige wurden für Rheinland-Pfalz zu 5 Sektoren zusammengefasst. Dabei werden die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht gesondert ausgewiesen. Die unterschiedenen Wirtschaftszweige sind:

- Verarbeitendes Gewerbe
- Baugewerbe
- Handel und Reparatur
- Dienstleistungen<sup>8</sup>
- Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck.

### **b) Betriebsgrößenklassen**

Gemäß ihrer Beschäftigtenzahl wurden die Betriebe in folgende Größenklassen zusammengefasst:

- 1 – 9 Beschäftigte (Kleinstbetriebe);
- 10 – 49 Beschäftigte (Kleinbetriebe);
- 50 – 249 Beschäftigte (mittlere Betriebe);
- 250 Beschäftigte und mehr (Großbetriebe).

---

<sup>7</sup> Damit unterscheidet sich das IAB-Betriebspanel von anderen Betriebsbefragungen, deren Ergebnisse zum Teil auf beschäftigtenproportionale Stichproben zurückzuführen sind und bei denen die Überrepräsentativität der Großbetriebe nicht korrigiert wird. Der Unterschied von betriebs- und beschäftigungsproportionalen Stichproben und daraus resultierende Schwierigkeiten beim Vergleich derselben ist ausführlich beschrieben in: Bellmann u.a. (1997), S. 129ff.

<sup>8</sup> Unter „Dienstleistungssektor“ wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen für Unternehmen sowie sonstige Dienstleistungen zusammengefasst. Die Sektoren Handel und Reparatur sowie der Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen werden gesondert betrachtet. Damit umfasst der Wirtschaftszweig, der hier als „Dienstleistungssektor“ ausgewiesen wird, nicht alle Bereiche, die in anderen Statistiken unter „Dienstleistungen“ verstanden werden. Darauf ist bei der Interpretation der Daten zu achten.

### **c) Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten je Betrieb**

Die Betriebe wurden anhand ihres jeweiligen Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten in drei Kategorien eingeteilt.

- 0 bis unter 20 Prozent (geringer Frauenanteil);
- 20 bis unter 60 Prozent (mittlerer Frauenanteil);
- 60 bis 100 Prozent (hoher Frauenanteil).

### **d) Region**

Zusätzlich erfolgte eine Auswertung der Befragungsergebnisse gesondert nach Regionen. Dazu wurden in Rheinland-Pfalz drei Regionen gebildet, die auf der Abgrenzung der Arbeitsamtsbezirke beruhen und Pendlerverflechtungen berücksichtigen:

- Region 1: Arbeitsamtsbezirke Mayen, Koblenz, Neuwied, Montabaur
- Region 2: Arbeitsamtsbezirke Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau, Pirmasens, Trier
- Region 3: Arbeitsamtsbezirke Ludwigshafen, Mainz.

Hierbei muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Gewichtung der Stichprobe neben Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße nicht zusätzlich nach Regionen erfolgte, weshalb die Auswertungen nach Regionen nicht repräsentativ und möglicherweise verzerrt sind. Sie liefern jedoch zusätzliche Informationen, weshalb die Auswertungen nach Regionen im Anhang zu finden sind. Gleiches gilt für die Berechnungen nach dem betrieblichen Frauenanteil.

## 2. Betriebsstruktur- und Beschäftigtenentwicklung

Dieses Kapitel beschreibt die Betriebs- sowie Beschäftigtenstruktur sowie deren beider Entwicklung. Weiterhin wird eine kurzfristige und 5-Jahres Prognose der Betriebe dargestellt. Diese Darstellung ist für die Wirtschaftsstruktur in Rheinland-Pfalz wichtig und bildet einen Referenzrahmen für die folgenden Kapitel.

### 2.1 Betriebe und Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

Die Analyse für Rheinland-Pfalz basiert im Jahr 2005 auf den oben beschriebenen 808 nutzbaren Interviews. Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftssektor gemäß der tatsächlichen Verteilung der rheinland-pfälzischen Betriebe in der dargestellten Form gewichtet und auf alle Unternehmen hochgerechnet.

**Tabelle II-1: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, absolute Zahlen**

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	Summe
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	3.553	257	27	2	3.839
Energie, Bergbau	199	235	41	5	479
Verarbeitendes Gewerbe	7.850	2.626	921	201	11.599
Baugewerbe	8.806	2.162	199	6	11.173
Handel und Reparatur	14.974	5.321	585	20	20.900
Dienstleistungssektor	36.526	8.123	2.000	190	46.839
Öffentl. Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	3.222	1.085	585	138	5.030
Summe	75.130	19.810	4.359	562	99.860

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die prozentuale Verteilung der Betriebe sowohl nach Wirtschaftszweigen als auch nach Betriebsgrößenklassen.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Eine gesonderte Auswertung für Land-/Forstwirtschaft sowie Energie/Bergbau wird aufgrund der geringen Fallzahlen in dieser Branche nicht vorgenommen. Bei Differenzierungen nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich im Folgenden daher eine etwas andere Zahl von Betrieben/Beschäftigten als bei einer Differenzierung nach Sektoren.

**Tabelle II-2: Betriebe in Rheinland-Pfalz gewichtet nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
Verarbeitendes Gewerbe	68,9	22,2	7,2	1,7
Baugewerbe	79,2	19,2	1,6	0,1
Handel und Reparatur	72,4	24,6	2,9	0,1
Dienstleistungssektor	74,3	21,9	3,4	0,4
Öffentl. Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	63,7	24,6	9,1	2,5
Summe	73,2	22,3	3,9	0,6

In diesen rund 99.900 Betrieben belief sich die Anzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2005 auf ca. 1.502.000. Davon waren etwa 669.000 Frauen, was einem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten von etwa 44,5 Prozent entspricht.

**Tabelle II-3: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Juni 2005, Angaben in Prozent**

Betriebsgröße	Verteilung der Beschäftigten gesamt	Verteilung beschäftigte Frauen	Anteil Frauen in Betriebsgrößenklasse
1 bis 9 Beschäftigte	22	25	51
10 bis 49 Beschäftigte	25	25	45
50 bis 249 Beschäftigte	28	26	41
250 u. mehr Beschäftigte	26	24	42
Summe	100	100	45

Obwohl der Anteil der Großbetriebe (Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten) an allen Betrieben nach wie vor lediglich 0,6 Prozent betrug, war über ein Viertel aller rheinland-pfälzischen Arbeitskräfte dort beschäftigt. Frauen waren hier unterdurchschnittlich vertreten, dafür stellten sie bei den Kleinstbetrieben über die Hälfte der Beschäftigten. Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen entsprach weitgehend der von Westdeutschland. Allerdings beschäftigten die Großbetriebe in den alten Bundesländern einen etwas höheren Anteil an den Gesamtbeschäftigten (30 Prozent) und die der Kleinstbetriebe einen etwas geringeren (19 Prozent).

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergaben sich zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland ebenfalls keine bedeutenden Unterschiede bezüglich der Beschäftigtenverteilung. Rheinland-Pfalz hatte im Vergleich zu Westdeutschland einen etwas höheren Beschäftigtenanteil im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (11 Prozent zu 9 Prozent). Dafür waren in Rheinland-Pfalz vergleichsweise weniger Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor beschäftigt (41 Prozent zu 44 Prozent).



Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten differierte über die einzelnen Sektoren stärker als nach Betriebsgrößenklassen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Baubranche lag er erwartungsgemäß deutlich unter dem Durchschnitt, in den anderen Sektoren hingegen zum Teil stark darüber.

**Tabelle II-4: Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Juni 2005, Angaben in Prozent**

Wirtschaftszweige	Verteilung der Beschäftigten gesamt	Verteilung beschäftigte Frauen	Anteil Frauen in Wirtschaftszweigen
Verarbeitendes Gewerbe	24	15	27
Baugewerbe	5	2	14
Handel und Reparatur	16	17	47
Dienstleistungssektor	44	54	54
Öffentl. Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	9	11	54
Summe	100	100	44

Zum Befragungszeitpunkt waren etwa 76 Prozent der Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten setzten sich zusammen aus Beamten, tätigen Inhaber/innen, mithelfenden Familienangehörigen sowie geringfügig Beschäftigten. Auf sie entfiel entsprechend ein Anteil von 24 Prozent. Damit ist der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte gestiegen. Außerdem setzten sich die nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2005 etwas anders zusammen. So ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten und der Beamten gestiegen und der der tätigen Inhaber/innen und mithelfenden Familienangehörigen gesunken. Im Vergleich zu Rheinland-Pfalz liegt der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland mit 79 Prozent etwas höher.

**Tabelle II-5: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2005, Rheinland-Pfalz und Westdeutschland**

Beschäftigte zum 30.06.2005	Beschäftigte absolut in Rheinland-Pfalz	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Rheinland-Pfalz	Anteil an den Gesamtbeschäftigten Westdeutschland
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1.144.000	76	79
davon: Arbeiter/innen und Angestellte	1.070.000	71	75
Auszubildende	74.000	5	4
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	358.000	24	21
davon: Beamte	53.000	4	3
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	91.000	6	5
Sonstige (geringfügig Beschäftigte)	214.000	14	12
Gesamtbeschäftigte	1.502.000	100	100

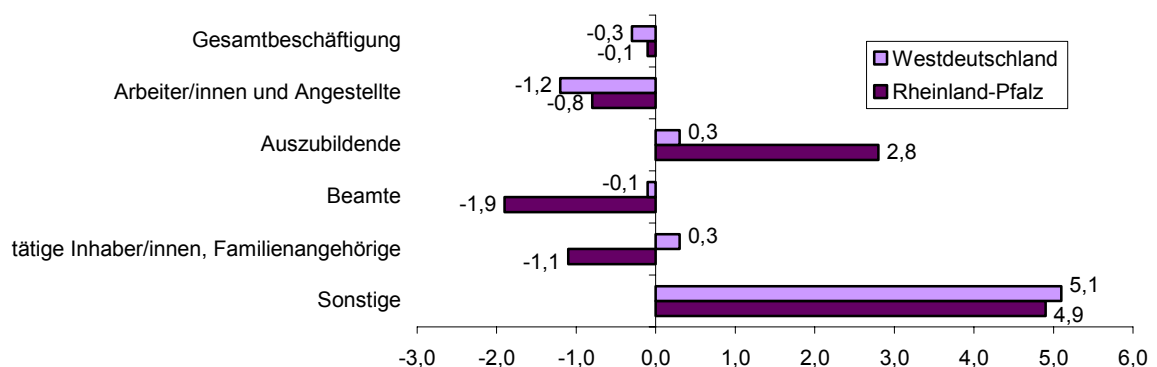
## 2.2 Beschäftigungsentwicklung Mitte 2004 bis Mitte 2005

### 2.2.1 Beschäftigungsgruppen

Laut IAB-Betriebspanel ist die Gesamtzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz im Zeitraum 2004 bis 2005 um etwa 0,1 Prozent gesunken. Somit hat die Beschäftigungsentwicklung mehr oder weniger stagniert. Allerdings hat sich wie erwähnt der bereits im Vorjahr deutlich gewordene Trend fortgesetzt: Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeiter/innen und Angestellten (ohne Minijobs) sowie der Beamten und der tätigen Inhaber/innen ist rückläufig. Gestiegen sind hingegen der Anteil der Auszubildenden sowie der Anteil der unter der Rubrik „Sonstige“ zusammengefassten Beschäftigten (Minijobs, externe Mitarbeiter/innen).

Verglichen mit Westdeutschland zeigt sich, dass in Rheinland-Pfalz vergleichsweise häufiger sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch alternative Beschäftigungsverhältnisse ersetzt wird. Außerdem ist die Zahl der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz im Vergleich zu Westdeutschland deutlich gestiegen. In Westdeutschland ist vor allem die Zahl der Arbeiter/innen und Angestellten zurückgegangen, die stärksten Zunahmen gab es auch hier mit Abstand bei den sonstigen Beschäftigten.

**Graphik II-1: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2004 bis Mitte 2005 nach Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent**



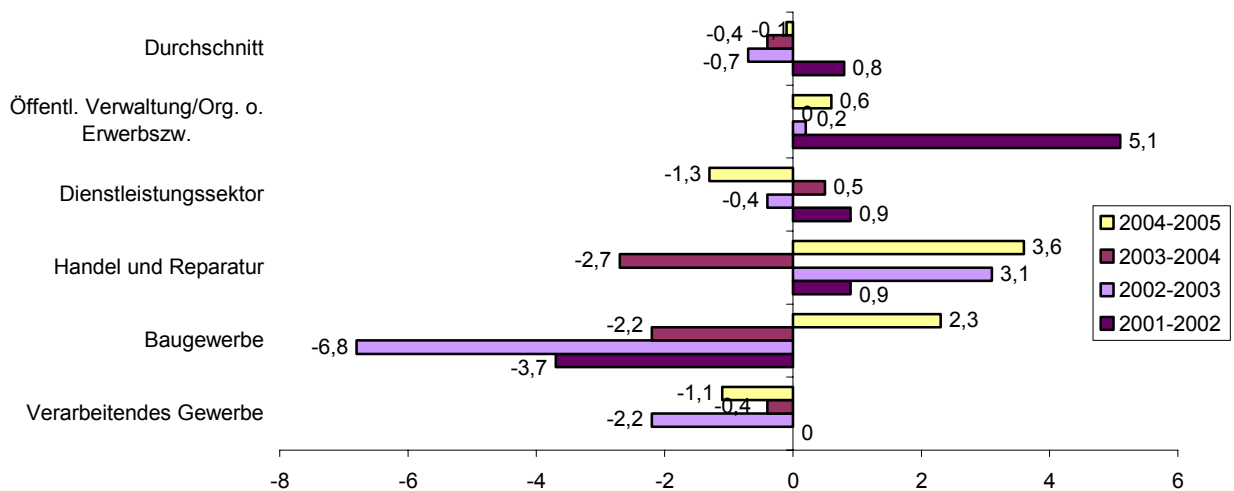
### 2.2.2 Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen

Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2004 und 2005 stellte sich in Rheinland-Pfalz in den einzelnen Wirtschaftszweigen durchaus unterschiedlich dar: So hatten das Verarbeitende Gewerbe (-1,1 Prozent) und der Dienstleistungssektor (-1,3 Prozent) einen deutlich überdurchschnittlichen Stellenabbau zu verzeichnen. Die positive Beschäftigungsentwicklung im Baugewerbe (+2,3 Prozent) und im Öffentlichen Sektor (+0,6 Prozent) sowie insbesondere im Bereich Handel und Reparatur (+3,6 Prozent) verliefen gegen den Trend und reduzierten den leichten Beschäftigungsrückgang in Rheinland-Pfalz branchenübergreifend auf -0,1 Prozent.

Vergleicht man dies mit den Vorjahresentwicklungen zeigen sich innerhalb der einzelnen Branchen zum Teil deutliche Verschiebungen. So lässt sich eine Branche herausarbeiten, in

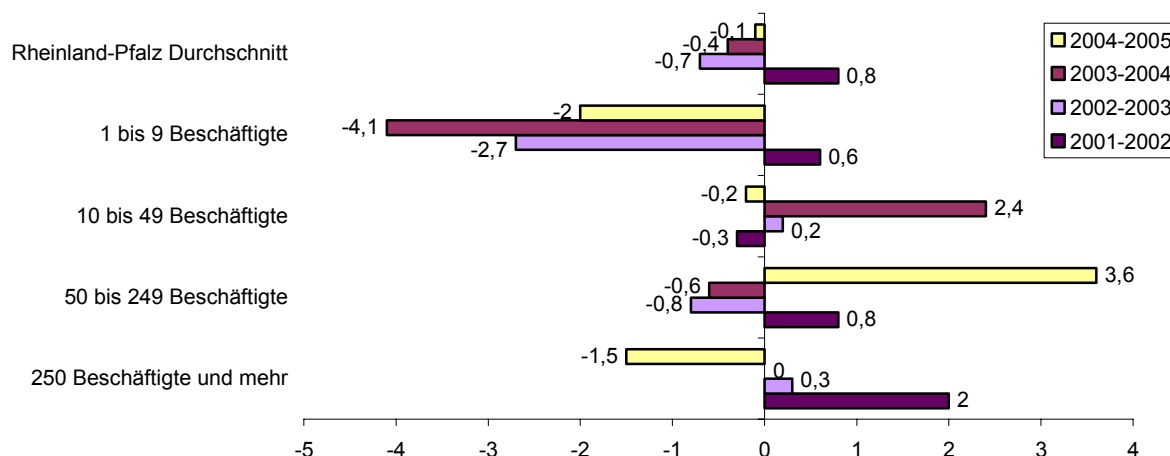
der kontinuierlich Beschäftigungsabbau betrieben wurde. Im Verarbeitenden Gewerbe sanken in den letzten Jahren die Beschäftigtenzahlen kontinuierlich. Im Öffentlichen Sektor hingegen fand über die Jahre hinweg eine positive Beschäftigungsentwicklung statt. Starke Diskontinuitäten bezüglich der Beschäftigtenzahl ließen sich über die Jahre im Bereich Handel und Reparatur sowie in geringerem Ausmaß auch im Dienstleistungssektor feststellen. Erstmals ist der Trend der negativen Beschäftigungsentwicklung im Baugewerbe gebrochen worden. Von 2004 auf 2005 ist die Beschäftigung in diesem Sektor deutlich gestiegen.

**Graphik II-2: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz Mitte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Auch bei Differenzierung der Betriebe anhand ihrer Betriebsgrößenklassen lassen sich merkliche Unterschiede in der Beschäftigtenentwicklung feststellen: In Kleinbetrieben festigt sich der Trend zum Beschäftigtenrückgang über die Jahre. Die positive Beschäftigungsentwicklung bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten und Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) konnte 2005 nicht fortgesetzt werden. Dagegen wiesen mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) in diesem Zeitraum eine deutliche Beschäftigungszunahme auf.

**Graphik II-3: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



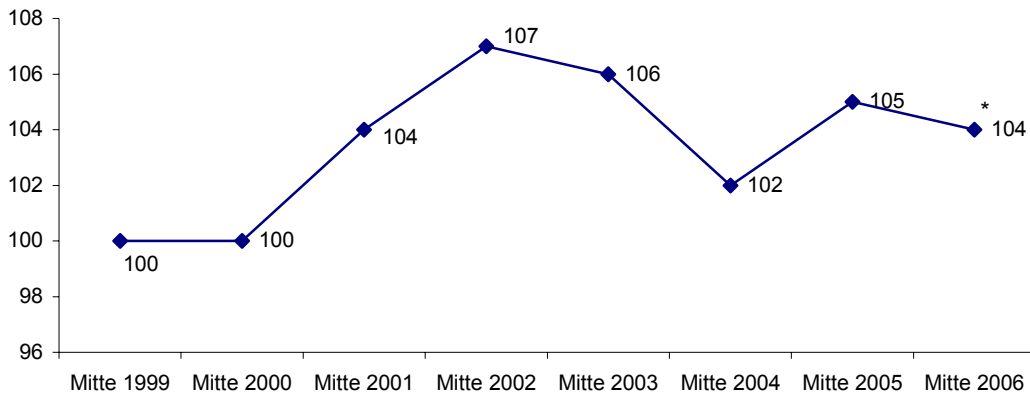
### 2.3 Beschäftigungsprognose bis Mitte 2006

Die rheinland-pfälzischen Betriebe prognostizierten im Jahr 2005, dass bis Mitte nächsten Jahres ein weiterer Beschäftigtenrückgang von bis zu 3,5 Prozent zu erwarten ist. Damit entspricht die Prognose für Rheinland-Pfalz in etwa der für Westdeutschland insgesamt (-3 Prozent). Diese Prognose ist nicht eingetroffen. Laut des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz ist die Beschäftigung im zweiten Quartal 2006 gegenüber dem gleichen Quartal des Vorjahres um 0,6 Prozent gestiegen. Somit haben die rheinland-pfälzischen Betriebe die Beschäftigungsentwicklung deutlich negativer eingeschätzt als sie tatsächlich eingetroffen ist.

Bei der qualitativen Frage, ob die Beschäftigungsentwicklung eher steigen, gleich bleiben oder sinken wird, gaben 75 Prozent der Betriebe in Rheinland-Pfalz an, von gleichbleibenden Beschäftigtenzahlen auszugehen. Etwa 9 Prozent rechnen mit steigenden und etwa 6 Prozent mit sinkenden Mitarbeiterzahlen. Wenn die Prognose zutrifft, nähert sich die Beschäftigung in Rheinland-Pfalz wieder dem Stand von 1999<sup>10</sup> an.

<sup>10</sup> Die IAB-Betriebspanel-Daten für Rheinland-Pfalz werden seit 2000 erhoben. In jedem Jahr werden die Betriebe jedoch auch nach den Beschäftigtenzahlen des jeweils zurückliegenden Jahres befragt, so dass die Daten an dieser Stelle seit 1999 berücksichtigt werden können.

**Graphik II-4: Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz von 1999 bis 2005 und Prognose bis Mitte 2006 (Beschäftigung 1999 = 100)**



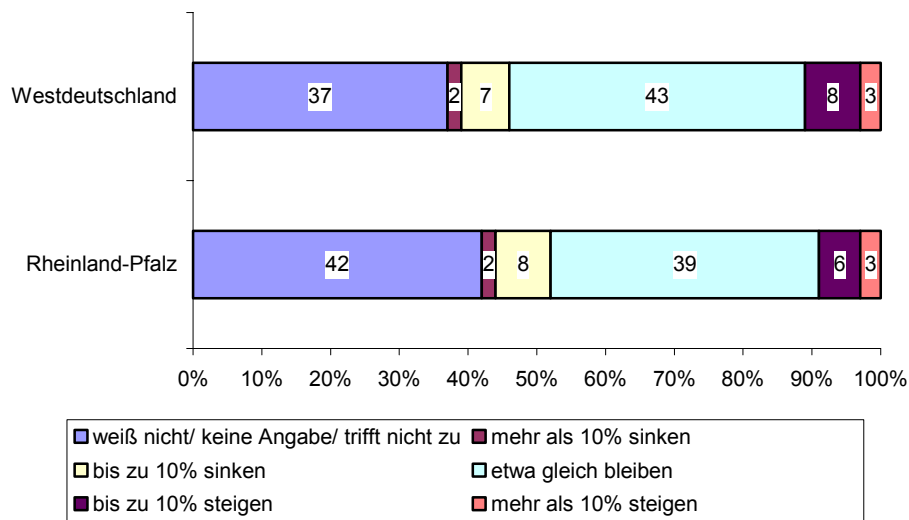
\* Prognose

## 2.4 Beschäftigungsprognose für die nächsten fünf Jahre

Die Betriebe wurden darüber hinaus gebeten anzugeben, wie sie die Beschäftigtenzahl in fünf Jahren im Vergleich zu heute einschätzen. Dabei ist zu betonen, dass die Frage lediglich qualitativ formuliert war (höher/niedriger/gleichbleibend) und keine absoluten Prognosezahlen abgefragt wurden.

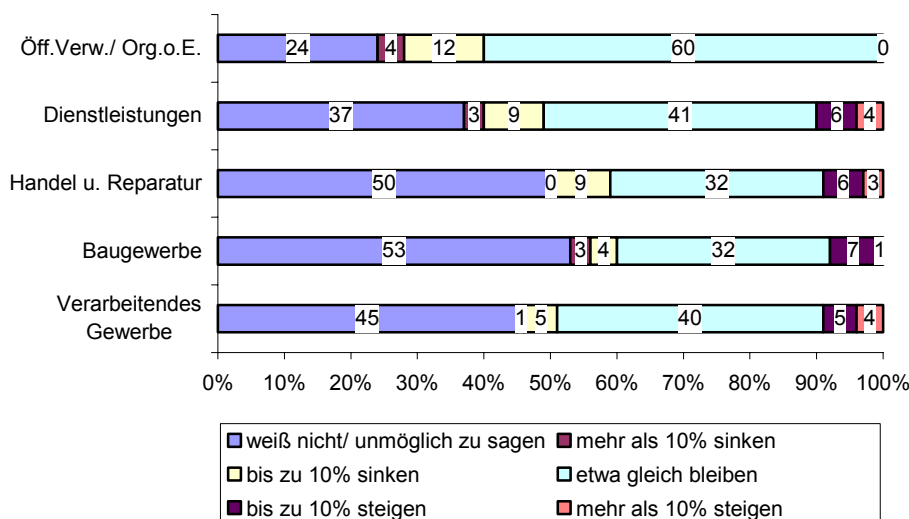
Anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels ist in Rheinland-Pfalz bis 2010 von einer relativ gleichbleibenden Beschäftigung auszugehen. So erwarteten rund 39 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe keine gravierenden Änderungen bezüglich der Beschäftigtenzahlen, etwa 10 Prozent gingen von einem Beschäftigtenrückgang aus. Dem gegenüber standen lediglich 9 Prozent der Betriebe, die einen Anstieg bei den Beschäftigtenzahlen erwarten. Es ist jedoch festzuhalten, dass sich zum Zeitpunkt der Befragung etwa 42 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe nicht in der Lage sahen, eine Einschätzung zur längerfristigen Beschäftigtenentwicklung abzugeben. Damit fällt die Prognose für Rheinland-Pfalz etwas schlechter aus als für Westdeutschland gesamt. In den alten Bundesländern erwarteten anteilig mehr Betriebe einen Beschäftigtenanstieg (11 Prozent) bzw. ein zahlenmäßig gleichbleibendes Beschäftigtenniveau (43 Prozent).

**Graphik II-5: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe**



Die folgende Graphik zeigt, dass differenziert nach Wirtschaftszweigen einige Unterschiede bezüglich der längerfristig erwarteten Entwicklung der Beschäftigtenzahlen festzustellen sind, auch wenn alle Branchen von eher negativen Entwicklungen ausgehen. So erwartet der Öffentliche Sektor prozentual mit Abstand am häufigsten eine gleichbleibende Beschäftigtenzahl, wohingegen die anderen Sektoren von zum Teil deutlich stärkeren Zu- und Abnahmen ausgehen.

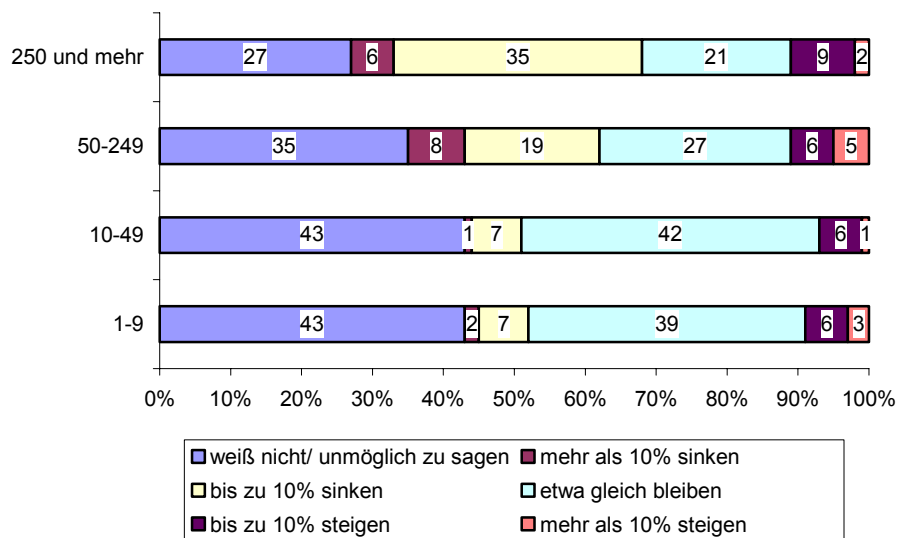
**Graphik II-6: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe je Branche**



Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich zudem, dass Betriebe mit hohen Beschäftigtenzahlen in den nächsten fünf Jahren deutlich häufiger einen Rückgang an Mitarbeiter/innen erwarten. So ging über 40 Prozent der Großbetriebe von zukünftig sinkender Beschäftigung aus. Gleichzeitig aber sagten Betriebe dieser Größenklasse anteilig am häufigs-

ten eine Zunahme der Beschäftigung voraus (11 Prozent), ebenso wie mittlere Betriebe (50-249 Beschäftigte). Bei Kleinstbetrieben mit 1-9 Beschäftigten überwog hingegen die Voraussage stagnierender Beschäftigtenzahlen.

**Graphik II-7: „Die Beschäftigung wird in 5 Jahren...“, Angaben in Prozent der Betriebe je Betriebsgrößenklasse**



## 2.5 Fazit

Bezüglich der Beschäftigung lässt sich anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für Rheinland-Pfalz eine verhaltende Entwicklung konstatieren. Die Beschäftigung stagnierte im Vergleich zum Vorjahr und ausgehend von der betrieblichen Einschätzung bezüglich der Entwicklung bis Mitte 2006 wird sich dieser Trend voraussichtlich fortsetzen. Damit stellt sich die Entwicklung in Rheinland-Pfalz etwas positiver dar als in Westdeutschland. Hier ist die Beschäftigung gesunken.

Negative Beschäftigungsimpulse gingen dabei im letzten Jahr vor allem vom Verarbeitenden Gewerbe aus, in dem auch künftig eher rückläufige Beschäftigtenzahlen zu erwarten sind. Auch der Dienstleistungssektor stellt sich die Beschäftigungssituation erstmalig als problematisch dar. Positive Beschäftigungssignale sind vom Baugewerbe und dem Bereich Handel und Reparatur ausgegangen. Beim letztgenannten Sektor fand im Vergleich zu 2004 ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen von über 3 Prozent statt.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergaben sich keine eindeutigen Zusammenhänge zwischen Betriebsgröße und Beschäftigungsentwicklung. Sehr deutlich hat sich jedoch abgezeichnet, dass Großbetriebe bereits 2005 massiv Personal abgebaut haben und sich dieser Trend zukünftig weiter fortsetzen wird. Auch Kleinst- und Kleinbetriebe verzeichneten einen leichten Rückgang an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In den mittleren Betrieben ist die Beschäftigung wieder angestiegen. Allerdings wird hier wieder mit einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen in den nächsten Jahren gerechnet. Die kleineren Betriebe (1 bis 9 und

10 bis 49 Beschäftigte) gehen hingegen eher von stagnierenden bis sinkenden Beschäftigungszahlen in den nächsten Jahren aus.



### **3. Wirtschaftliche Situation der rheinland-pfälzischen Betriebe**

Im Folgenden wird die wirtschaftliche Situation der rheinland-pfälzischen Betriebe anhand verschiedener Indikatoren dargestellt. Die dabei erhobenen Daten sind zum Teil auch Bestandteil amtlicher Statistiken und diesen zu entnehmen. Beispiele hierfür sind die Ertragslage und das Geschäfts- bzw. Umsatzvolumen der Betriebe. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht jedoch darüber hinaus die Gewinnung zusätzlicher Informationen. Zu nennen sind dabei vor allem Einschätzungen der Betriebe in Bezug auf aktuelle und/oder künftige Entwicklungen. Diese können mit anderen, ebenfalls im IAB-Betriebspanel erhobenen Größen in Zusammenhang gesetzt werden. Eine solche Auswertung liefert Informationen, die aus der amtlichen Statistik nicht entnommen werden können, weshalb im Folgenden der Schwerpunkt darauf gelegt wird.

Zur wirtschaftlichen Gesamtsituation in Rheinland-Pfalz ist festzuhalten, dass Rheinland-Pfalz 2005 im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Anstieg des realen Bruttoinlandsproduktes verzeichnen konnte (+0,6 Prozent). 2003 auf 2004 war der Anstieg höher (+1,9 Prozent). Damit lag Rheinland-Pfalz 2005 leicht unter der durchschnittlichen Wachstumsrate von Westdeutschland (0,9 Prozent). Das (nominale) Bruttoinlandsprodukt pro Kopf betrug in Rheinland-Pfalz etwa 24.007 Euro, was im Vergleich zu 2004 einer Steigerung von 1,2 Prozent gleichkommt. Damit liegt Rheinland-Pfalz in etwa auf einem Niveau mit Westdeutschland (1,4 Prozent).<sup>11</sup>

Die Arbeitslosenquote, gemessen an den abhängig Beschäftigten, betrug im Juni 2005 in Rheinland-Pfalz 8,5 Prozent, in Westdeutschland 8,9 Prozent. Damit ist die rheinland-pfälzische Arbeitslosenquote im Vergleich zum Juni 2004 um 0,3 Prozentpunkte leicht gestiegen und die westdeutsche um 0,8 Prozentpunkte gesunken.<sup>12</sup>

#### **3.1 Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Jahr 2004**

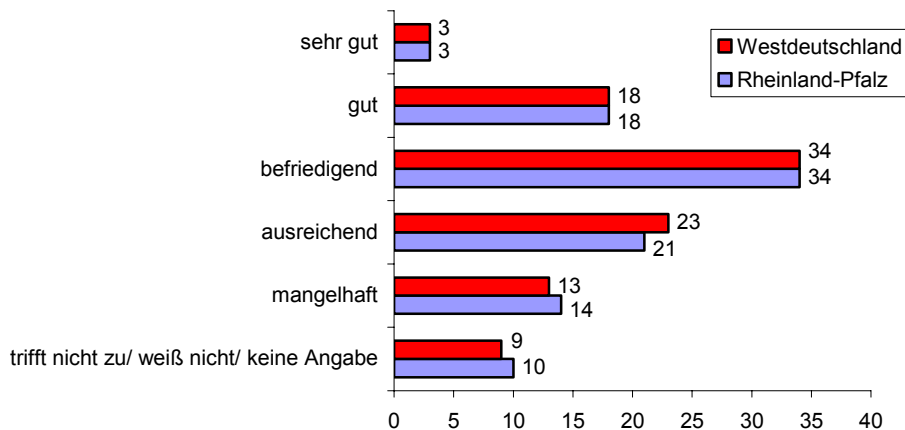
Die Ertragslage eines Betriebes gibt Aufschluss über seine wirtschaftliche Situation und beinhaltet verschiedene betriebswirtschaftliche Aspekte wie bspw. den Gewinn, die Kostenstruktur und die Auftragslage. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe gebeten, eine subjektive Einschätzung ihrer Ertragslage bezüglich des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahrs (2004) vorzunehmen. Dabei zeigte sich, dass etwa 18 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe ihre Ertragslage im vergangenen Jahr als gut einschätzten, 3 Prozent als sehr gut. Hingegen bewerteten sie etwa 21 Prozent mit lediglich ausreichend und 14 Prozent sprachen sogar von einer mangelhaften Ertragslage. Das entspricht nahezu exakt der Einschätzung der westdeutschen Betriebe.

---

<sup>11</sup> Die Daten zum Bruttoinlandsprodukt gehen zurück auf die Arbeitsgemeinschaft „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“. Vgl. zum realen Bruttoinlandsprodukt: [www.vgrdl.de/Arbeitskreis\\_VGR/Tab02.asp](http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab02.asp) und zum nominalen Bruttoinlandsprodukt [www.vgrdl.de/Arbeitskreis\\_VGR/Tab01.asp](http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/Tab01.asp).

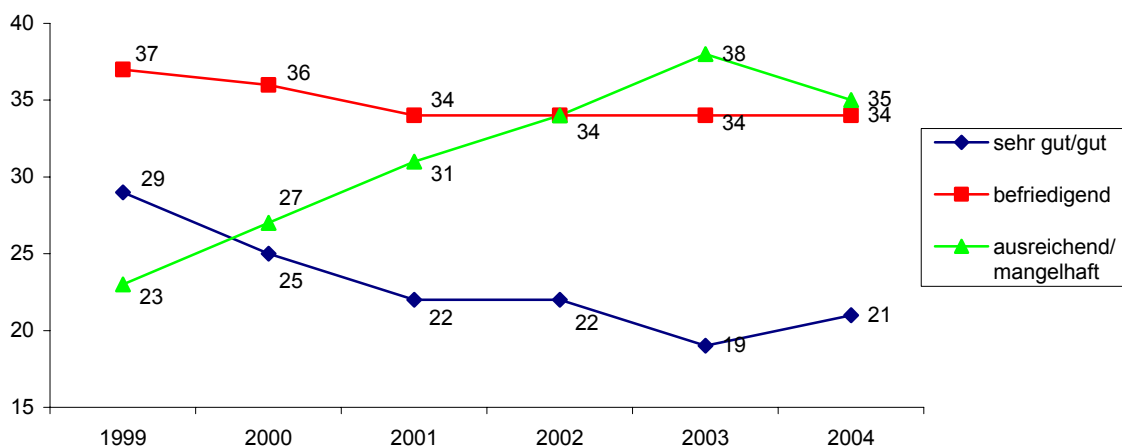
<sup>12</sup> Die Daten zur Arbeitslosenquote in Rheinland-Pfalz sind der Statistik der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz/Saarland der Bundesagentur für Arbeit entnommen unter <http://www.arbeitsagentur.de>, die Daten für Westdeutschland beziehen sich auf <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/monat/200406.pdf>.

**Graphik III-1: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Verglichen mit den Vorjahresdaten lässt sich insgesamt eine zunehmend skeptische Einschätzung der Ertragslage feststellen. Dazu trägt bei, dass zum einen der Anteil der Betriebe, die ihre Ertragslage als höchstens ausreichend, wenn nicht sogar mangelhaft einschätzen über die Jahre kontinuierlich angestiegen ist. Zum anderen ist gleichzeitig der Anteil der rheinland-pfälzischen Betriebe gesunken, die ihre Ertragslage mit sehr gut bzw. gut beziffern. Dieses Jahr ist allerdings erstmalig die Einschätzung etwas positiver ausgefallen: Mehr Betriebe schätzten die Ertragslage als sehr gut bzw. gut und weniger als ausreichend/ mangelhaft ein. Trotzdem kann man noch nicht von einer Trendwende sprechen.

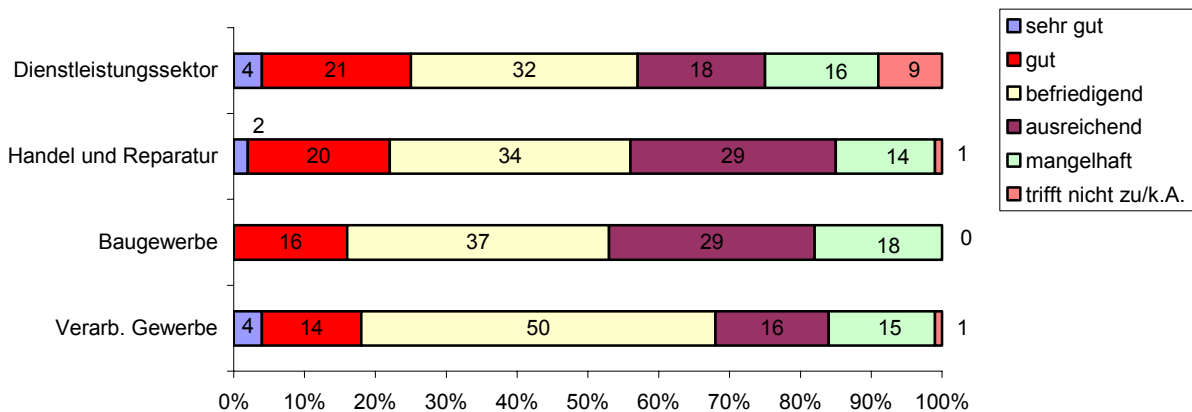
**Graphik III-2: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage in den Geschäftsjahren 1999 bis 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Differenziert nach Branchen zeigen sich deutliche branchenspezifische Unterschiede bezüglich der subjektiven Einschätzung der Ertragslage. Wie im Vorjahr auch waren die Betriebe des Dienstleistungssektors anteilig am zufriedensten mit ihrer Ertragslage. Hier schätzte ein Viertel der Betriebe ihre Ertragslage als positiv ein. Dem gegenüber gaben etwa 34 Prozent eine negative Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation ab. Damit ist der Dienstleistungssektor zum vierten Mal in Folge die Branche, die ihre wirtschaftliche Lage am positivsten beurteilt.

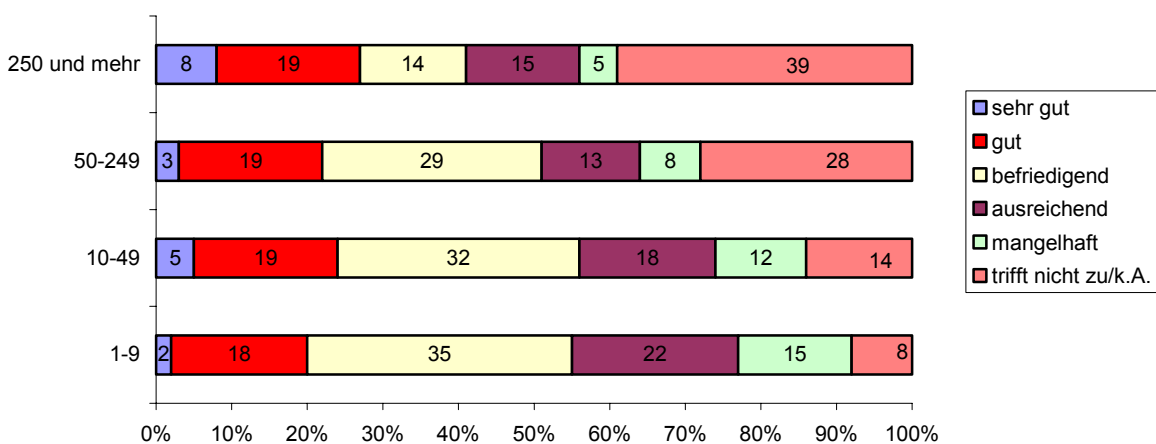
Die pessimistischste Bewertung ihrer wirtschaftlichen Situation stellten die Betriebe des Baugewerbes aus. In dieser Branche beurteilten nur etwa 16 Prozent der Unternehmen ihre Ertragslage mit gut und kein Betrieb mit sehr gut, hingegen gab knapp die Hälfte der Betriebe an, mit ihrer Ertragslage unzufrieden zu sein. Der Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck wurde bei dieser Darstellung nicht berücksichtigt, da die Frage nach der Einschätzung der Ertragslage für fast alle Betriebe dieses Sektors nicht von Relevanz ist.

**Graphik III-3: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2004 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe je Sektor**



Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich eher geringe Unterschiede bezüglich der Einschätzung der Ertragslage und es lässt sich kein eindeutiger Trend ausmachen, außer dass mit der Zahl der Beschäftigten der Anteil der Betriebe ansteigt, für die keine Aussage getroffen werden kann. Eine Erklärung hierfür kann der steigende Anteil an Betrieben im Öffentlichen Sektor sein, für die eine derartige Einschätzung nicht zutrifft. Ansonsten ist festzuhalten, dass auch in diesem Jahr Kleinbetriebe die negativste Bewertung ihrer Ertragslage abgegeben haben und Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten die positivste. Letztes Jahr schätzten noch die mittleren Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten ihre Ertragslage am besten ein.

**Graphik III-4: Betriebliche Einschätzung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe je Größenklasse**



### **3.2 Geschäftsvolumen der Betriebe**

Unter Geschäftsvolumen wird in der Regel der Umsatz eines Betriebs verstanden. Bei Banken und Kreditinstituten spricht man von der Bilanzsumme, bei Versicherungen von der Beitragssumme. Bei Organisationen ohne Erwerbszweck, Ämtern, Gebietskörperschaften u.ä. ist das Geschäftsvolumen als Haushaltsvolumen definiert. Da die Mehrheit der rheinland-pfälzischen Betriebe ihr Geschäftsvolumen als Umsatz bezeichnet (89 Prozent), wird im Folgenden lediglich darauf eingegangen. Die anderen Formen werden nicht berücksichtigt.

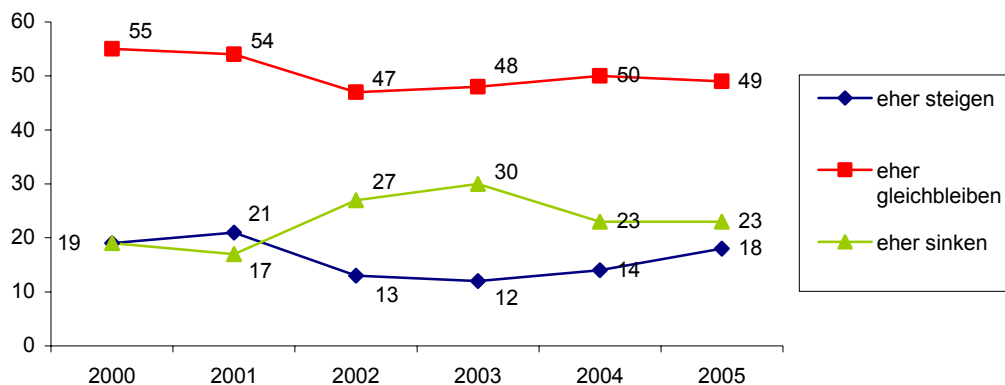
Viele Betriebe machen ungern genaue Angaben über ihren Umsatz, da es sich hierbei um vergleichsweise sensible Daten handelt. Aus diesem Grund antworteten auch lediglich etwa zwei Drittel der rheinland-pfälzischen Betriebe auf die Frage nach der Höhe ihres Geschäftsvolumens im letzten Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr (2004). Die Betriebe, die Angaben dazu machten, rundeten teilweise auf oder ab bzw. gaben lediglich Schätzungen an. Aus diesem Grund sind die Angaben zum Umsatz lediglich als grobe Größenordnung einzuschätzen. Laut IAB-Betriebspanel lag im Geschäftsjahr 2004 der durchschnittliche Umsatz pro Betrieb in Rheinland-Pfalz bei etwa 2,4 Mio. Euro. Entsprechend erwirtschaftete ein Beschäftigter im Schnitt etwa 163.000 Euro. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit der durchschnittliche Umsatz pro Betrieb um ca. 5 Prozent angestiegen. In den alten Bundesländern lag der durchschnittliche Umsatz pro Betrieb bei etwa 2,6 Mio. Euro, ein Beschäftigter erwirtschaftete entsprechend etwa 173.000 Euro.

### **3.3 Geschäftserwartungen für 2005**

Zusätzlich zu ihrer Beurteilung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr wurden die Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels dazu befragt, wie sie die Geschäftsentwicklung bis zum Ende des laufenden Geschäftsjahres (2005) einschätzen. Auch wenn aus anderen Quellen bereits aktuellere Daten zur Geschäftsentwicklung vorliegen, werden sie hier trotzdem dargestellt, da sie in Kombination mit anderen Faktoren bei bivariaten Berechnungen miteinbezogen werden (vgl. hierzu Kapitel 6).

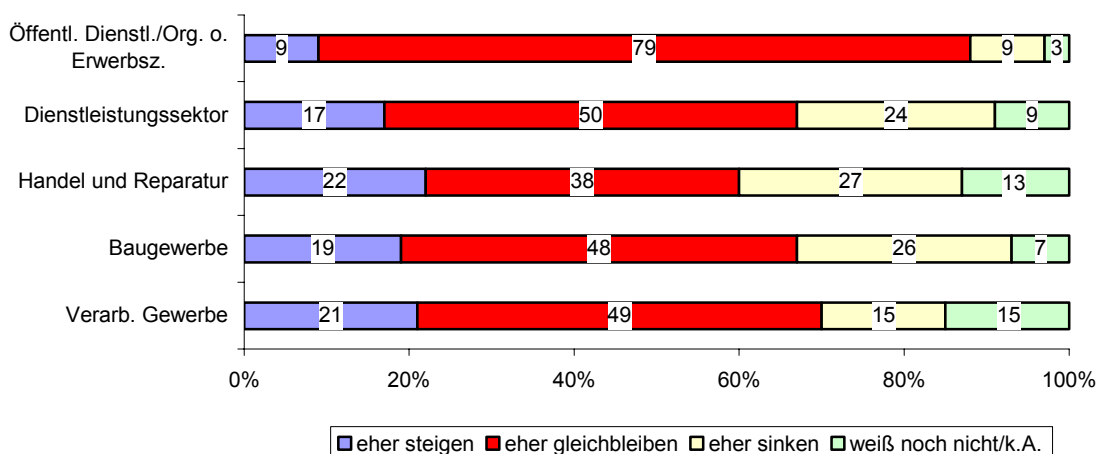
In Rheinland-Pfalz gingen rund 18 Prozent der Betriebe davon aus, dass ihr Geschäftsvolumen verglichen mit dem Vorjahr im Jahr 2005 eher ansteigen wird. Rund 23 Prozent rechneten mit einem Rückgang und etwa die Hälfte der Betriebe ging von einer gleich bleibenden Entwicklung aus. Das entspricht auch in etwa der Einschätzung der westdeutschen Betriebe. Verglichen mit den Vorjahren lässt sich feststellen, dass sich der negative Trend der letzten Jahre bezüglich der Geschäftserwartungen abgeschwächt hat. Vielmehr gehen anteilig deutlich mehr Betriebe von einem steigenden Geschäftsvolumen aus (+ 4 Prozentpunkte). Gleichzeitig rechnen im Vergleich zum Vorjahr anteilig fast genauso viel Betriebe mit einer sich verschlechternden sowie einer sich stabilisierenden betriebswirtschaftlichen Lage.

**Graphik III-5: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens (jeweils des laufenden Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr) 2000 bis 2005, Angaben in Prozent der Betriebe**



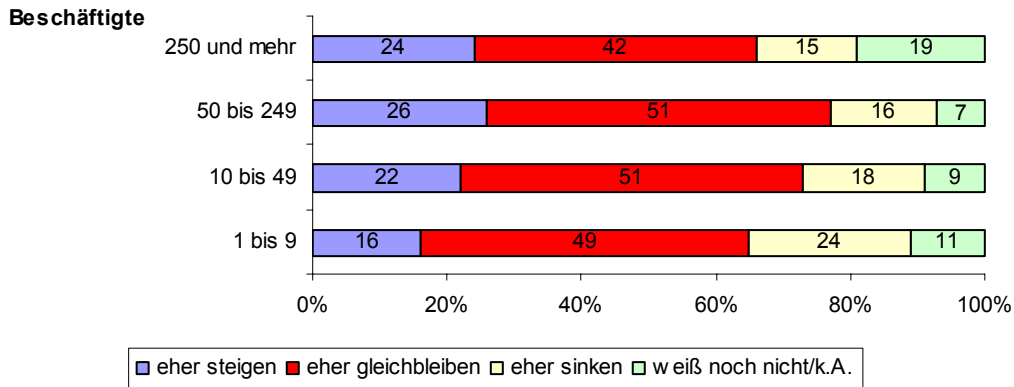
Differenziert nach Branchen zeigt sich, dass in Rheinland-Pfalz über alle Sektoren hinweg optimistische Prognosen vergleichsweise selten waren. In allen Wirtschaftszweigen außer beim Verarbeitenden Gewerbe überwogen die negativen Einschätzungen die positiven deutlich. Anteilig die meisten positiven Erwartungen kamen aus dem Sektor Handel und Reparatur, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe. Im erstgenannten Sektor gingen 22 Prozent von einem Anstieg und 27 Prozent von einem Rückgang des Geschäftsvolumens aus. 21 Prozent der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes erwarten eine positive Entwicklung des Geschäftsvolumens und nur 15 Prozent eine negative. Ebenso wie im Vorjahr schätzten die Betriebe dieses Sektors ihre Geschäftserwartung insgesamt am positivsten ein.

**Graphik III-6: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2005 gegenüber 2004, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektors**



Betrachtet man die Verteilung anhand der einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass Kleinbetriebe die Entwicklung ihres Geschäftsvolumens tendenziell negativer beurteilen als Betriebe der anderen Betriebsgrößenklassen. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigte ist der Anteil der Betriebe, die eine positive Geschäftsentwicklung erwarten, niedriger als der, der von einer negativen Veränderung ausgeht.

**Graphik III-7: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens 2005 gegenüber 2004, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse**



### 3.4 Betriebliche Investitionen

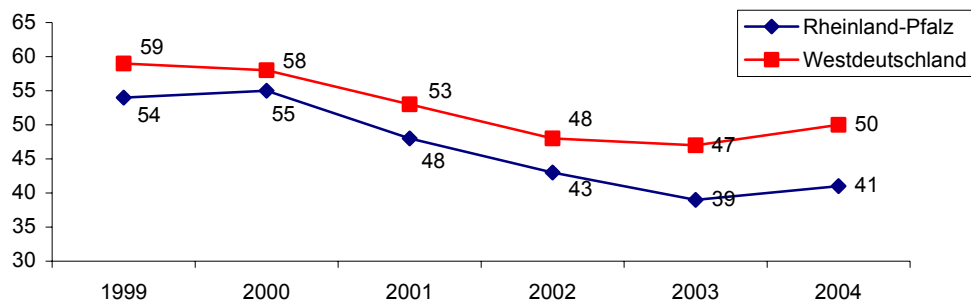
Ein wesentlicher Indikator für die wirtschaftliche Situation und die künftigen Erwartungen eines Betriebes sind die Art und der Umfang der betrieblichen Investitionen. Aus diesem Grund werden die Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanel nach ihren im vergangenen Geschäftsjahr (2004) getätigten Investitionen gefragt. Dabei wird unterschieden in Investitionen in:

- Grundstücke und Gebäude,
- EDV/Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK),
- Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung,
- Verkehrsmittel und Transportsysteme.

#### 3.4.1 Investitionen rheinland-pfälzischer Betriebe 2004

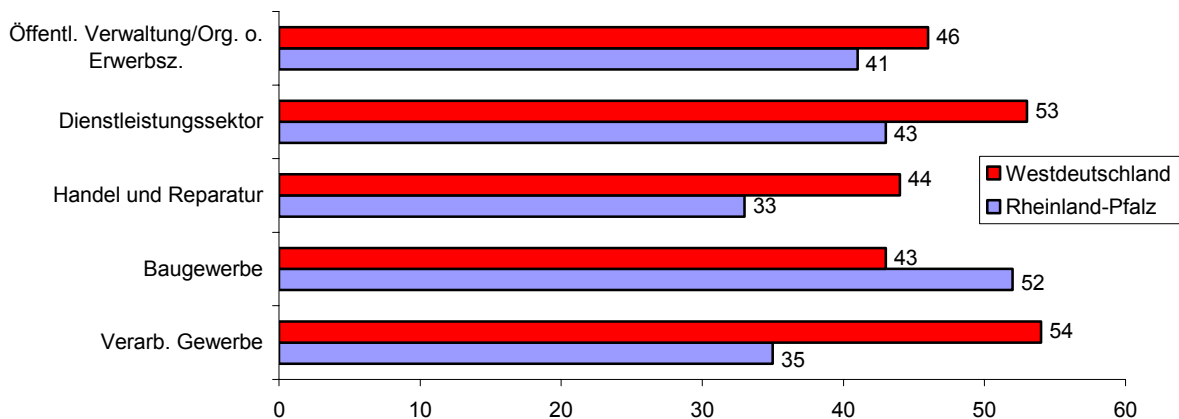
Etwa 41 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe tätigte im Jahr 2004 in mindestens einer der oben aufgeführten Bereiche Investitionen. Damit ist im Vergleich zu den Vorjahren der Anteil der Betriebe, die investiert haben, erstmalig wieder leicht gestiegen. Haben 1999/2000 noch 54 Prozent bzw. 55 Prozent der Unternehmen in Rheinland-Pfalz Investitionen getätigt, waren es 2003 nur noch 39 Prozent. Im Jahr 2004 stieg erstmalig seit 2000 wieder der Anteil der investierenden Betriebe und lag bei 41 Prozent. Diese Entwicklung lässt sich auch für die alten Bundesländer konstatieren, wobei in allen Jahren der Anteil der investierenden Betriebe hier höher lag als in Rheinland-Pfalz.

**Graphik III-8: Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent aller Betriebe**



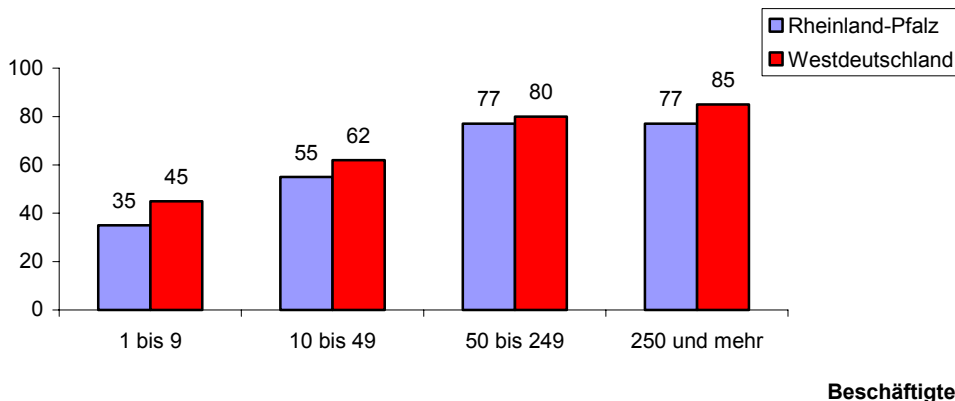
Differenziert nach Wirtschaftszweigen lässt sich dieser Unterschied vor allem durch eine deutlich unterdurchschnittliche Investitionstätigkeit der rheinland-pfälzischen Betriebe des Sektors Handel und Reparatur und des Verarbeitenden Gewerbes erklären. Hier tätigten lediglich ein Drittel bzw. 35 Prozent der Unternehmen in Rheinland-Pfalz im letzten Geschäftsjahr Investitionen, hingegen jedoch 44 Prozent bzw. mehr als die Hälfte aller westdeutschen Betriebe. Außer im Baugewerbe investierten die rheinland-pfälzischen Betriebe in den anderen Branchen im Durchschnitt anteilig seltener als die der alten Bundesländern. Im Baugewerbe lag der Anteil der Betriebe, die investiert haben, über 50 Prozent, wohingegen in Westdeutschland nur 43 Prozent der Betriebe dieser Branche investierten.

**Graphik III-9: Betriebe, die 2004 investiert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Branche**



Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der investierenden Betriebe an. Dies gilt bis zu den mittleren Betrieben. Genauso viel mittlere Betriebe investierten im Jahr 2004 wie Großbetriebe. Während der Anteil der rheinland-pfälzischen Kleinbetriebe, die Investitionen getätigt haben, nur bei 35 Prozent lag, betrug er bei den mittleren und Großbetrieben etwa 77 Prozent. Dieser Trend lässt sich auch für Westdeutschland feststellen. Allerdings war der Anteil der investierenden Betriebe in den alten Bundesländern in allen Jahren etwas höher als in Rheinland-Pfalz.

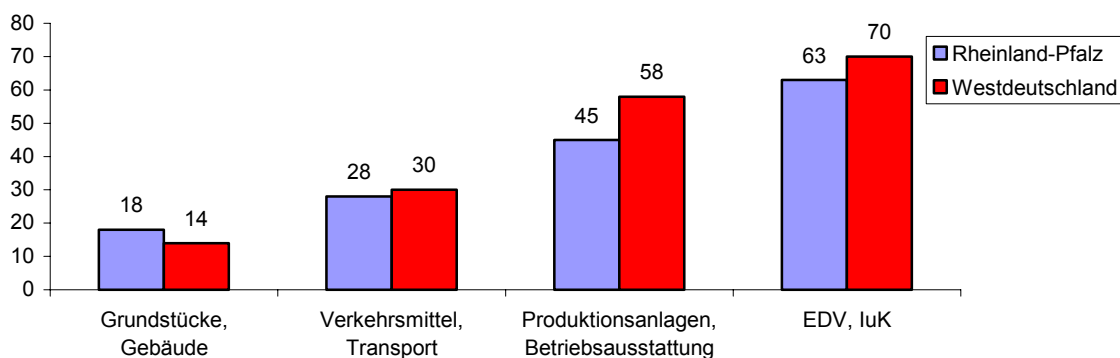
**Graphik III-10: Betriebe, die 2004 investiert haben, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse**



### 3.4.2 Investitionsstruktur

Wie auch in den Vorjahren kam 2004 den Investitionen in EDV /IuK eine besondere Bedeutung zu. Von allen rheinland-pfälzischen Betrieben, die 2004 investiert haben, tätigten diese 63 Prozent auch oder ausschließlich in diesem Bereich. An zweiter Stelle folgten mit 45 Prozent der Nennungen Investitionen in Produktionsanlagen. Am seltensten wurde in Rheinland-Pfalz in Grundstücke und Gebäude investiert (18 Prozent). Insgesamt unterscheidet sich damit die Investitionsstruktur in Rheinland-Pfalz nicht maßgeblich von der der alten Bundesländer.

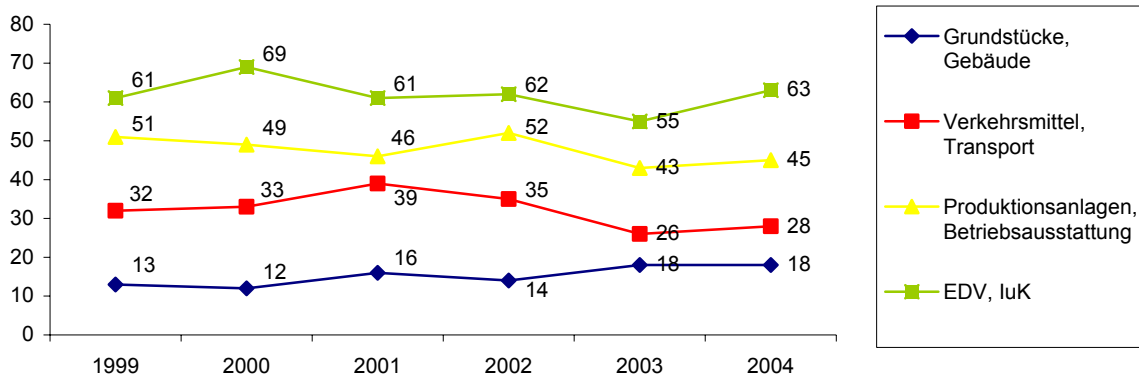
**Graphik III-11: Investitionsstruktur 2004, Basis: alle Betriebe, die 2004 investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich**



Betrachtet man die Investitionsstruktur über die letzten Jahre hinweg zeigt sich zwar, dass innerhalb der einzelnen Investitionsbereiche Veränderungen stattgefunden haben, die Reihenfolge zwischen diesen jedoch konstant geblieben ist. Unabhängig von der Investitionshöhe waren Investitionen in EDV/IuK am bedeutendsten und solche in Grundstücke/Gebäude am wenigsten relevant. Insgesamt lässt sich jedoch 2004 für alle Investitionsarten außer für die Ausgaben für Grundstücke und Gebäude ein Anstieg an Betrieben feststellen, die Investitionen getätigt haben. Das gilt jedoch lediglich für die Häufigkeit nicht für die Höhe der Investitionen.



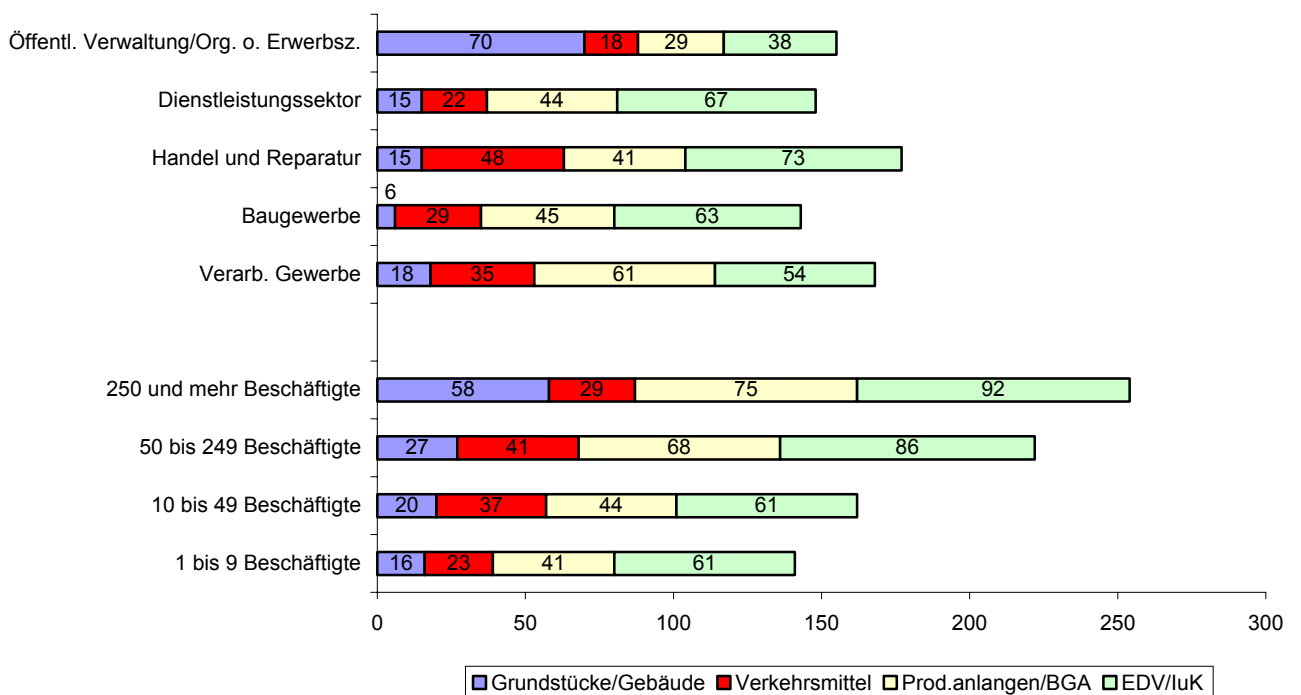
**Graphik III-12: Investitionsstruktur 1999 bis 2004, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, in den jeweiligen Jahren, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich**



Eine sektorale Differenzierung verdeutlicht nochmals die Dominanz der Investitionen in EDV/IuK. Eine Ausnahme bildet das Verarbeitende Gewerbe und der Sektor Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck. Beim erstgenannten Wirtschaftszweig stehen Investitionen in Produktionsanlagen bzw. Geschäftsausstattung an erster Stelle, beim letztgenannten Investitionen in Grundstücke und Gebäude. Ansonsten lagen die Investitionen in EDV/IuK an der Spitze.

Eine Unterscheidung nach Betriebsgrößenklassen ergab, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl die Investitionstätigkeit in fast allen Einsatzfeldern anstieg. Einzige Ausnahme war der Bereich der Verkehrsmittel. Hier investierten kleine und mittlere Betrieben häufiger als Großunternehmen. In fast allen Betriebsgrößenklassen wurde anteilig am häufigsten in EDV/IuK investiert.

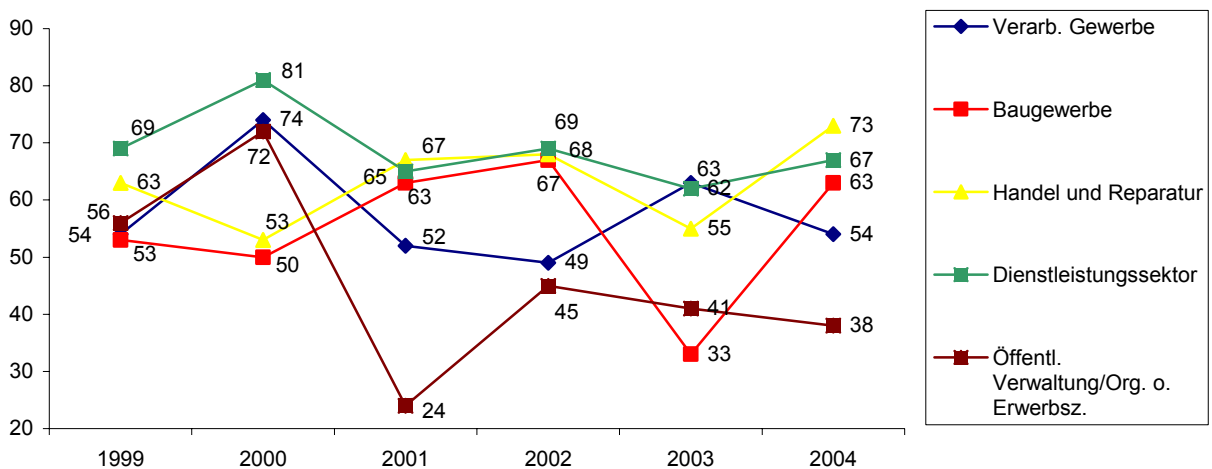
**Graphik III-13: Investitionsstruktur 2004 nach Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich**



### 3.4.3 Investitionen in EDV sowie Informations- und Kommunikationstechnologien

Es wurde deutlich, dass Investitionen in EDV/luK unabhängig von Branche und Betriebsgröße ein wichtiges Element betrieblicher Investitionsentscheidungen sind. Betrachtet man jedoch die Veränderungen über die letzten Jahre hinweg, lassen sich deutliche Schwankungen bezüglich des Anteils der Betriebe, die in EDV/luK-Technologien investierten, feststellen. Die gravierendsten Unterschiede gab es im Öffentlichen Sektor. Hier lässt sich keine Richtung in der Tendenz ausmachen. Auch bei den anderen Wirtschaftszweigen ist nur schwer eine Tendenz zu erkennen. Im Verarbeitenden Gewerbe war bis 2002 ein starker Rückgang an Betrieben feststellbar, die in diesen Bereich investierten (2000: 74 Prozent; 2002: 49 Prozent). 2003 ist der Anteil der Betriebe mit Investitionen in EDV/luK in diesem Sektor wieder deutlich gestiegen (62 Prozent), um 2004 wieder zu fallen. Eine gegenläufige Entwicklung bis zum Jahr 2003 findet sich im Baugewerbe sowie abgeschwächt bei den Betrieben des Sektors Handel und Reparatur. In diesen Branchen ist der Anteil der in EDV/luK investierenden Betriebe über die letzten Jahre hinweg stetig leicht angestiegen, um 2003 (zum Teil) deutlich abzusinken. Im Jahr 2004 sind die Anteile der Betriebe mit Investitionen in diesen Bereich wieder deutlich gestiegen. Insgesamt ist der Anteil der Investitionen in EDV/luK über die Jahre hinweg in den verschiedenen Sektoren stark schwankend.

**Graphik III-14: Anteil der Betriebe mit Investitionen in EDV/luK 1999 bis 2004, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor**



Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde zusätzlich erhoben, wie hoch der Anteil der Investitionen im Bereich EDV/luK gemessen an den gesamten Investitionsausgaben war. Die Ergebnisse relativieren die Bedeutung der Investitionen in diesen Bereich etwas: Obwohl ca. 55 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe Investitionen in EDV/luK tätigten, betrug ihr Anteil an den Gesamtinvestitionen im Jahr 2004 nur 9 Prozent (Westdeutschland 12 Prozent).

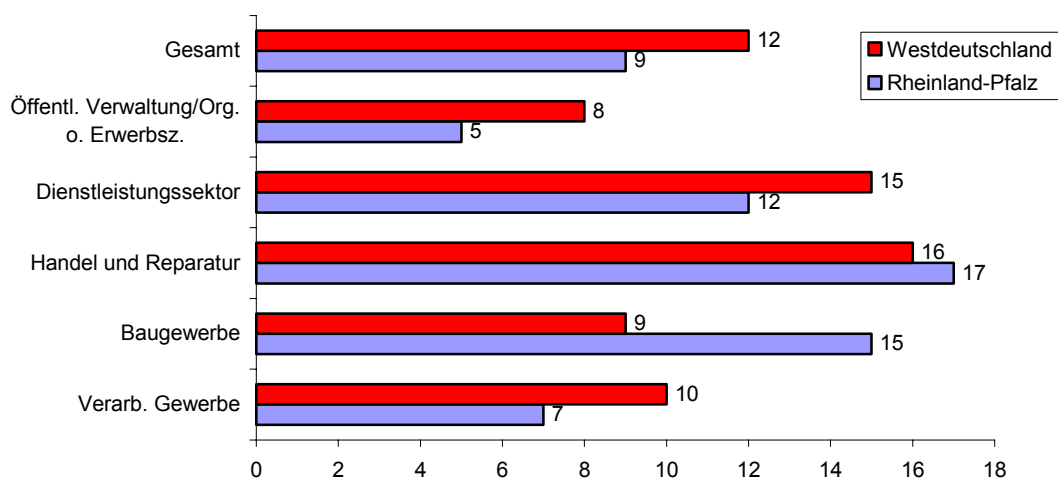
Damit ist der Anteil der Investitionen in EDV/luK am Gesamtinvestitionsaufkommen verglichen mit dem Vorjahr gestiegen, allerdings im Vergleich zum Jahr 2001 gesunken (2003: 7 Prozent, 2002: 10 Prozent; 2001: 11 Prozent). Die gesamten Aufwendungen für EDV/luK

sind erstmalig im Jahr 2004 auf 738 Mio. Euro wieder gestiegen. Die Jahre vorher hat die Investitionssumme von 910 Mio. Euro in 2001 auf 613 Mio. Euro in 2003 kontinuierlich abgenommen. Entsprechend sind auch die Investitionen pro Betrieb in diesem Bereich erst gesunken (2001: 19.000 Euro, 2002: 17.000 Euro, 2003: 16.000 Euro) und dann im Jahr 2004 wieder gestiegen (18.000 Euro). Im Unterschied dazu liegen die durchschnittlichen Investitionen in EDV/IuK pro Betrieb in Westdeutschland durchgängig auf einem deutlich höheren Niveau (2004: 23.000 Euro, 2003: 25.000 Euro; 2002/2001: 28.000 Euro). Allerdings ist hier der Trend weiterhin negativ.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen variiert der Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionen zum Teil stark. In den rheinland-pfälzischen Betrieben des Sektors Handel und Reparatur wurde mit durchschnittlich etwa 17 Prozent des Gesamtvolumens am häufigsten in EDV/IuK investiert. Auch im Baugewerbe (15 Prozent) sowie im Dienstleistungssektor (12 Prozent) lag der Anteil vergleichsweise hoch. Am geringsten war der Anteil der Investitionen in EDV/IuK in den Betrieben der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck (5 Prozent).

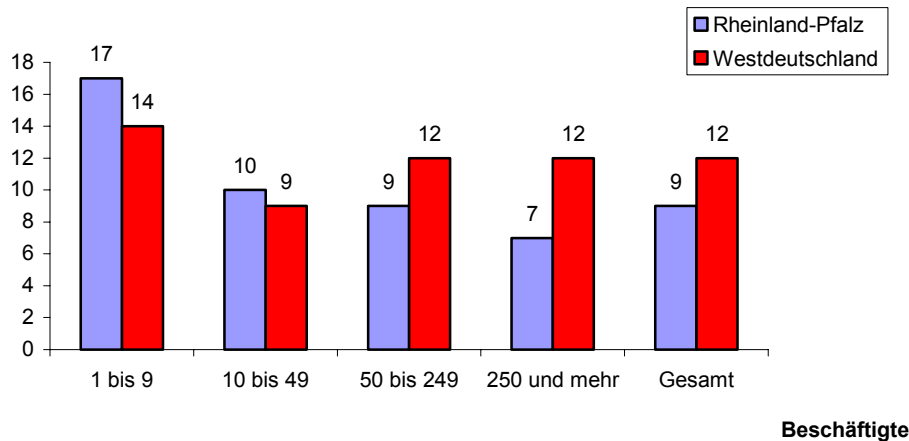
Verglichen mit Westdeutschland gab es die größten Unterschiede im Baugewerbe. Diese Branche sowie der Wirtschaftszweig Handel und Reparatur waren die beiden Sektoren, in dem die rheinland-pfälzischen Betriebe mehr in EDV und IuK investierten als die alten Bundesländer im Durchschnitt.

**Graphik III-15: Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionsausgaben 2004 nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor**



Bei einer Unterscheidung nach Betriebsgröße zeigt sich, dass mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Investitionen in EDV/IuK an den Gesamtinvestitionen sinkt. So investierten die rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe mit 17 Prozent vergleichsweise am stärksten in den Bereich EDV/IuK, Großbetriebe hingegen mit 7 Prozent am geringsten. Verglichen mit den alten Bundesländern lag der Anteil der Investitionen in diesem Bereich nur bei den mittleren und Großbetrieben unter dem westdeutschen Durchschnitt.

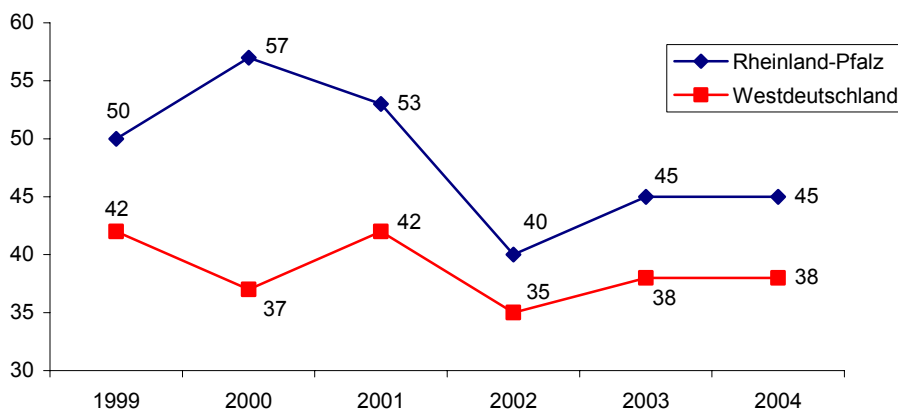
**Graphik III-16: Anteil der Investitionen in EDV/luK an den Gesamtinvestitionsausgaben 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die investiert haben, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse**



### 3.4.4 Erweiterungsinvestitionen

Die Erweiterungsinvestitionen sind von besonderem Interesse, da sie Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Lage sowie künftige Erwartungen der Betriebe zulassen. Sie tragen zur Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit bei und schaffen zusätzliche Produktionskapazitäten, was Beschäftigungseffekte nach sich ziehen kann. Insgesamt wurden 2004 in Rheinland-Pfalz etwa 45 Prozent der investierten Mittel für Erweiterungsinvestitionen aufgewandt. Damit wurde der schon im Jahr 2003 gebrochene negative Trend der Vorjahre auf gleichem Niveau fortgesetzt. Außerdem liegt der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen in Rheinland-Pfalz auch 2004 wieder über dem westdeutschen Durchschnitt (38 Prozent).

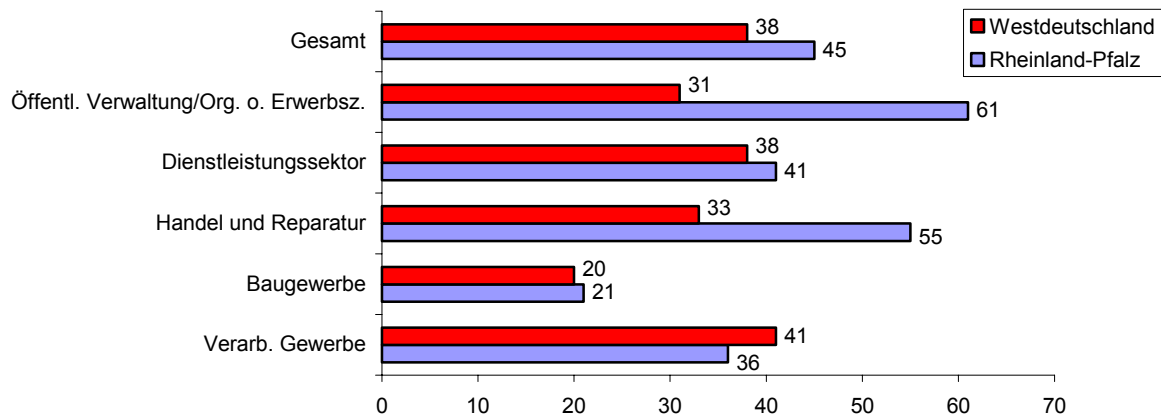
**Graphik III-17: Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionsausgaben 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben**



Sektoral variiert der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionen zum Teil stark. Dieser Anteil liegt in der Öffentlichen Verwaltung (61 Prozent) und den Betrieben des Bereichs Handel und Reparatur (55 Prozent) im Branchenvergleich an der Spitze. In diesen Wirtschaftszweigen war der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Gesamtinvestiti-

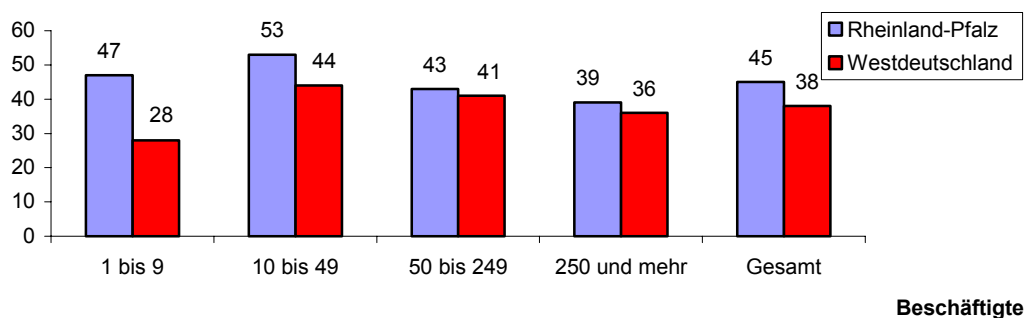
onsvolumen auch deutlich höher als im westdeutschen Durchschnitt. Das Schlusslicht bildete in Rheinland-Pfalz 2004 das Baugewerbe mit 21 Prozent (2003: 52 Prozent) und liegt damit deutlich niedriger als im Jahr zuvor.<sup>13</sup>

**Graphik III-18: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2004 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche**



Auch unterschieden nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich kein einheitliches Bild. Es fällt jedoch auf, dass in Rheinland-Pfalz deutlich stärkere Unterschiede bezüglich des Anteils der Erweiterungsinvestitionen auszumachen sind als in Westdeutschland. Besonders auffällig sind die Kleinstbetriebe. Diese investierten etwa 47 Prozent ihrer gesamten Investitionsmittel in Erweiterungsinvestitionen. In Westdeutschland waren es hingegen lediglich 28 Prozent.

**Graphik III-19: Anteil der Erweiterungsinvestitionen 2004 an den Gesamtinvestitionsausgaben nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse**



<sup>13</sup> Diese Aussage ist aufgrund der geringen Fallzahlen im Baugewerbe als Tendenzaussage zu interpretieren.

### 3.4.5 Investitionsplanung für 2005

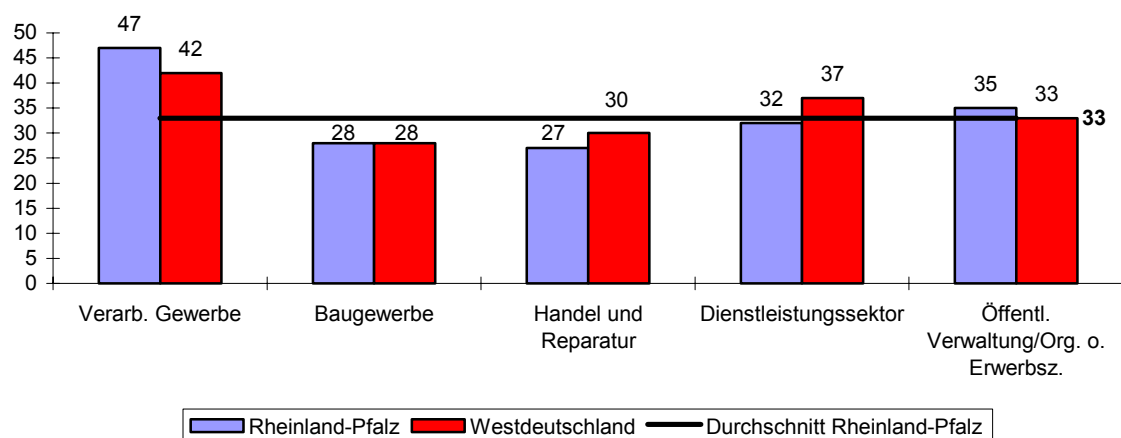
Zum Zeitpunkt der Befragung gaben etwa 33 Prozent aller Betriebe in Rheinland-Pfalz an, dass für das Jahr 2005 Investitionen vorgesehen seien. Im Vergleich zum Jahr 2003 (2004 wurde nicht nach Investitionsplanung gefragt) hat sich der Anteil der Betriebe, die investieren wollten, kaum verändert. Die Investitionsbereitschaft lag in 2005 in Rheinland-Pfalz etwas niedriger als in Westdeutschland (35 Prozent). Sie hat in den letzten beiden Jahren nicht abgenommen. Somit kann die Entwicklung darauf hindeuten, dass die Investitionen auch im Jahr 2005 nicht gesunken sein werden.

Sektoral betrachtet waren die Investitionsabsichten für 2005 im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich hoch. Im erstgenannten Wirtschaftszweig waren sie am höchsten. Hier planten 47 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe, Investitionen zu tätigen. Am geringsten war die Investitionsbereitschaft in der Branche Handel und Reparatur und im Baugewerbe. Nur 27 Prozent bzw. 28 Prozent der Betriebe dieser Sektoren hatten Investitionen für 2005 geplant.

Der Anteil der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes in Westdeutschland, die Investitionen planten, lag mit 42 Prozent niedriger als in Rheinland-Pfalz, ebenso der der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck. In den Branchen Handel und Reparatur sowie dem Dienstleistungssektor lagen die Anteile der Betriebe in Westdeutschland, die investieren wollten deutlich höher als in Rheinland-Pfalz. Die Investitionsbereitschaft war im Baugewerbe in Westdeutschland genauso niedrig wie in Rheinland-Pfalz.

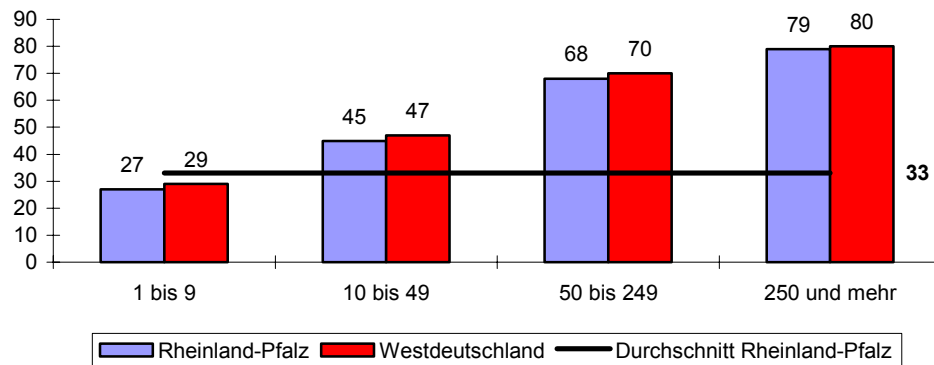
Im Vergleich zum Jahr 2003 gaben in 2005 mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes und Organisationen ohne Erwerbszweck die Betriebe aller Sektoren fast genauso häufig an, Investitionen zu planen. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung stieg der Anteil der Betriebe, die investieren wollten, deutlich um 11 Prozentpunkte auf 35 Prozent.

**Graphik III-20: Anteil der Betriebe, die für 2005 Investitionen planen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs**



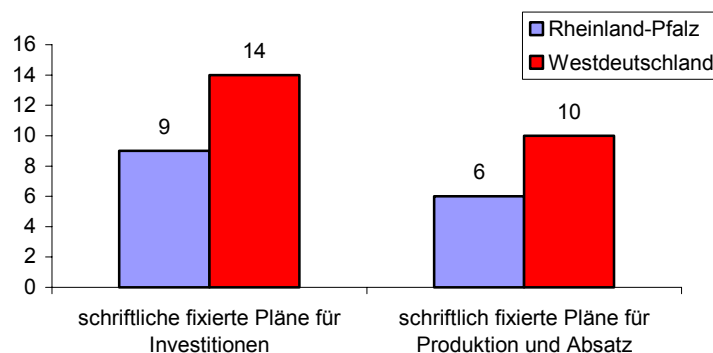
Die Investitionsplanungen für 2005 spiegeln differenziert nach Betriebsgröße das Verhalten des vergangenen Jahres (2004) wider: Mit zunehmender Betriebsgröße stieg der Anteil der Betriebe mit Investitionsabsichten an und lag bei Großbetrieben bei knapp 80 Prozent. Verglichen mit 2003 lag die Bereitschaft zu investieren ähnlich hoch. Auch im Vergleich zu Westdeutschland gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

**Graphik III-21: Anteil der Betriebe, die für 2005 Investitionen planen, nach Betriebsgrößenklasse, Angaben in Prozent der Betriebe der jeweiligen Betriebsgrößenklasse**



Schriftlich fixierte Pläne im Betrieb deuten darauf hin, dass diese Betriebe ihre wirtschaftliche Entwicklung systematisch planen und auch im Betrieb offen legen. Im Vergleich zu Westdeutschland haben deutlich weniger rheinland-pfälzische Betriebe schriftlich fixierte Pläne für Investitionen sowie für Produktion und Absatz. Allerdings ist insgesamt der Anteil der Betriebe, die Investitionen schriftlich planen, nicht sehr hoch.

**Graphik III-22: Schriftlich fixierte Pläne für Investitionen sowie für Produktion und Absatz, Angaben in Prozent aller Betriebe**

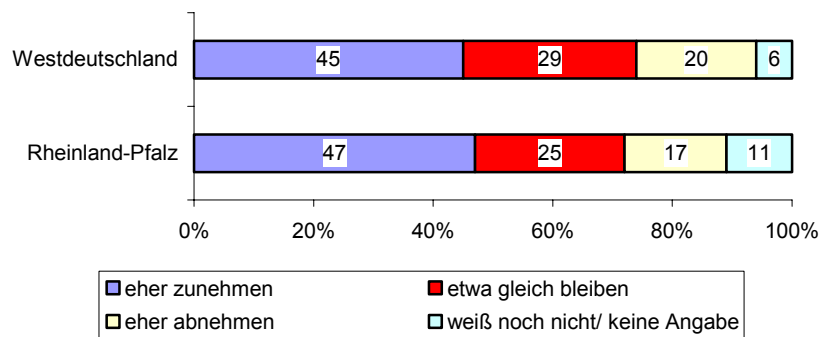


### 3.4.6 Erwartete Entwicklung des Investitionsvolumens

Von den Betrieben mit Investitionsabsichten für 2005 prognostizierten etwa 47 Prozent eine Steigerung des Investitionsvolumens gegenüber dem Vorjahr. Etwa ein Viertel rechnete mit gleich bleibenden Investitionen und rund 17 Prozent mit einem Rückgang. Hier ist jedoch anzumerken, dass es sich lediglich um qualitative Aussagen handelt, die keine Aussage über das Ausmaß der Veränderung zulassen. Trotzdem ist kein eindeutiger Trend feststellbar.

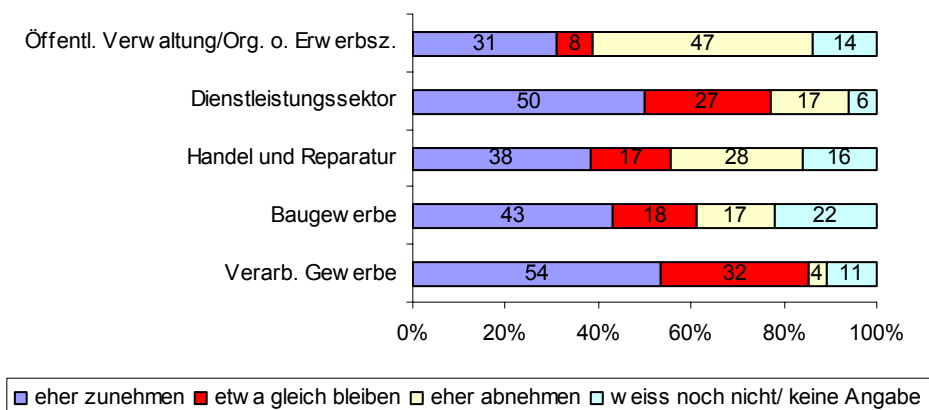
Die Prognosen von Rheinland-Pfalz und Westdeutschland waren diesbezüglich in etwa vergleichbar. In den alten Bundesländern planten 45 Prozent der Betriebe, die Investitionen zu erhöhen, etwa 29 Prozent gingen von einer gleich bleibenden Investitionssumme aus und 20 Prozent rechneten mit einem Rückgang der Investitionen.

**Graphik III-23: Erwartete Entwicklung der Investitionen 2005 gegenüber 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe, die Investitionen für 2005 planen**



Die Prognose bezüglich der Investitionsabsichten für 2005 unterscheidet sich zum Teil deutlich nach Wirtschaftszweigen. Die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors gaben mit 54 bzw. 50 Prozent anteilig am häufigsten an, von steigenden Investitionen auszugehen. Hier rechnete gleichzeitig knapp ein Drittel bzw. 27 Prozent aller Betriebe mit einem gleich bleibenden Investitionsvolumen. Nur 4 bzw. 17 Prozent der Betriebe prognostizierten rückläufige Investitionen. Von sinkenden Investitionen gingen vor allem die Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck (47 Prozent) sowie der Bereich Handel und Reparatur aus (28 Prozent).

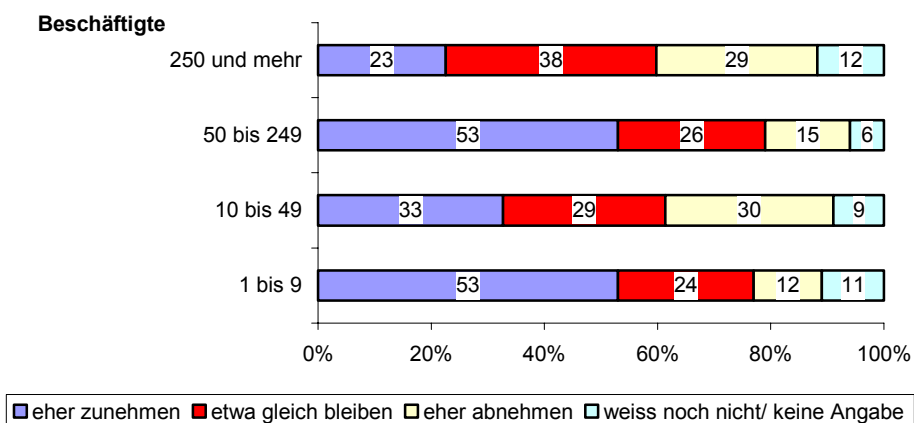
**Graphik III-24: Erwartete Entwicklung der Investitionen 2005 gegenüber 2004 nach Wirtschaftszweigen, Basis: alle Betriebe, die Investitionen für 2005 planen**





Es gibt zum Teil deutliche Unterschiede bei der Einschätzung der Betriebe bezüglich der erwarteten Entwicklung der Investitionen je nach Betriebsgröße. Über die Hälfte der Betriebe sowohl der Kleinstunternehmen (1-9 Beschäftigte) als auch der mittleren Betriebe (50-249) erwarten zunehmende Investitionen. Dagegen schätzen nur ein Drittel der Betriebe mit 10-49 Beschäftigte und knapp ein Viertel der Großbetriebe (250 Beschäftigte und mehr) die Investitionsentwicklung positiv ein. Dem stehen jeweils knapp 30 Prozent der Betriebe dieser beiden Betriebsgrößenklassen, die eine abnehmende Investitionsentwicklung erwarten.

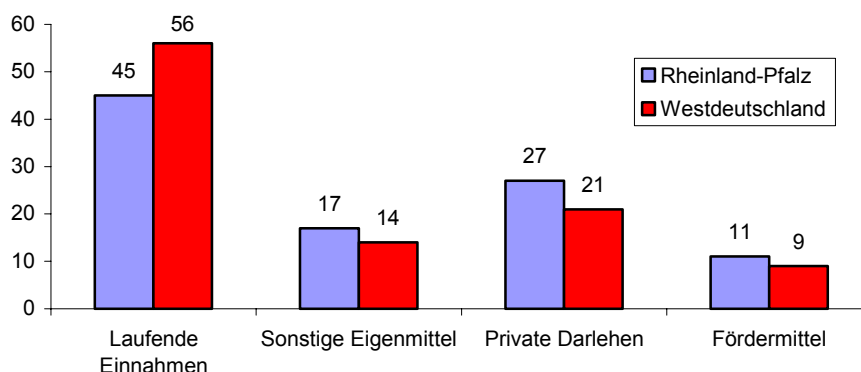
**Graphik III-25: Erwartete Entwicklung der Investitionen 2005 gegenüber 2004 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: alle Betriebe, die Investitionen für 2005 planen**



### 3.4.7 Finanzierungsquellen der Investitionen

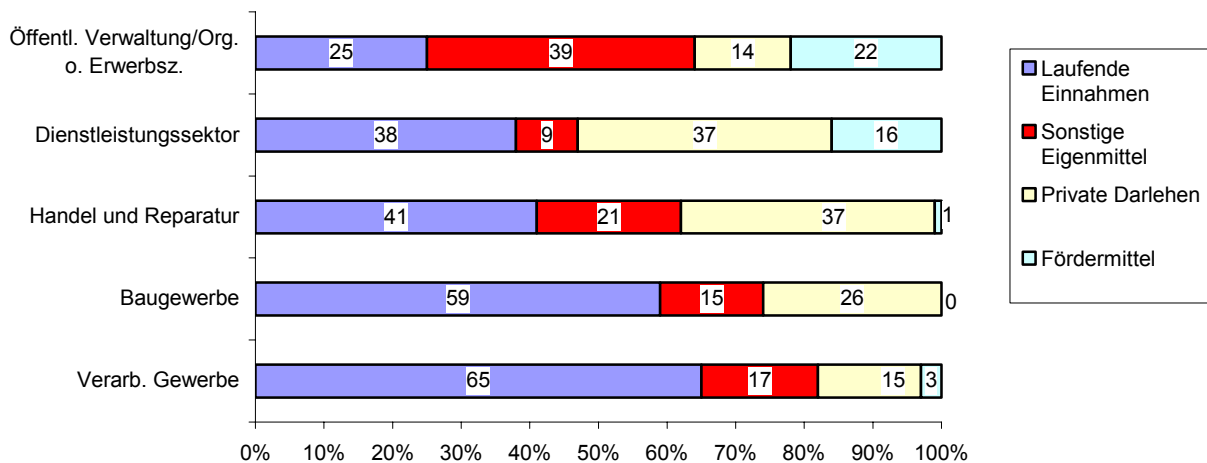
Nach den Finanzierungsquellen der Investitionen gefragt, gaben die rheinland-pfälzischen Betriebe an, dass sie mit 62 Prozent Eigenmittel ihre Investitionen finanzieren. 45 Prozent sind aus laufenden Einnahmen und 17 Prozent aus sonstigen Eigenmitteln. Rund 27 Prozent wurden über private Darlehen finanziert und etwa 11 Prozent der gesamten Investitionssumme wurde durch Fördermittel bereitgestellt. Verglichen mit Westdeutschland ist in Rheinland-Pfalz demnach der Anteil der über Darlehen finanzierten Investitionen deutlich höher.

**Graphik III-26: Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben**



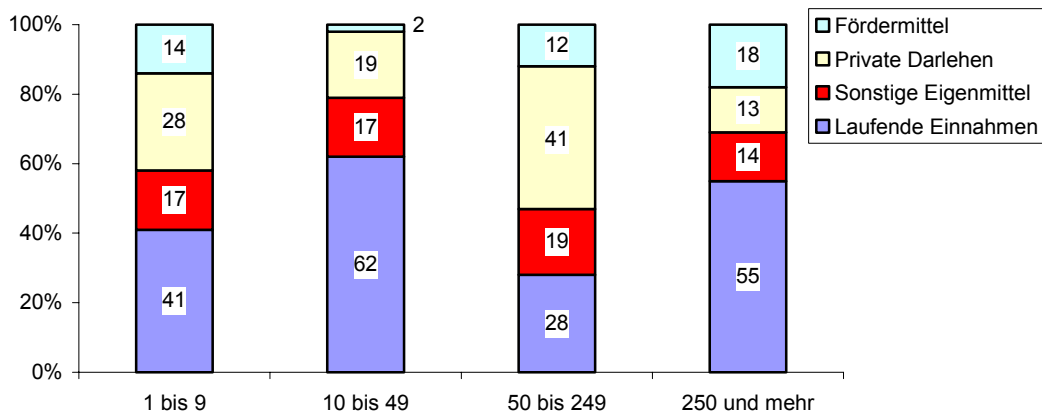
Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass im Produzierenden Gewerbe der Anteil der durch Eigenmittel getätigten Investitionen vergleichsweise höher ist als in den anderen Branchen. Das gilt sowohl für das Baugewerbe als auch die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Fördermittel spielten lediglich im Öffentlichen Sektor sowie in geringerem Ausmaß im Dienstleistungsbereich eine Rolle. Darlehensfinanzierte Investitionen fanden 2004 vor allem im Dienstleistungssektor sowie im Bereich Handel und Reparatur statt.

**Graphik III-27: Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Branche**



Bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass ein hoher Anteil der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten ihre Investitionen durch Kredite und Darlehen finanzieren. Klein- und Kleinbetriebe sowie Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten greifen hingegen vermehrt auf Eigenmittel zurück. In diesen Größenklassen werden anteilig auch mehr Investitionen durch Fördermittel finanziert.

**Graphik III-28: Verteilung der Summe aller Investitionen nach Finanzierungsquellen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die investiert haben, je Größenklasse**

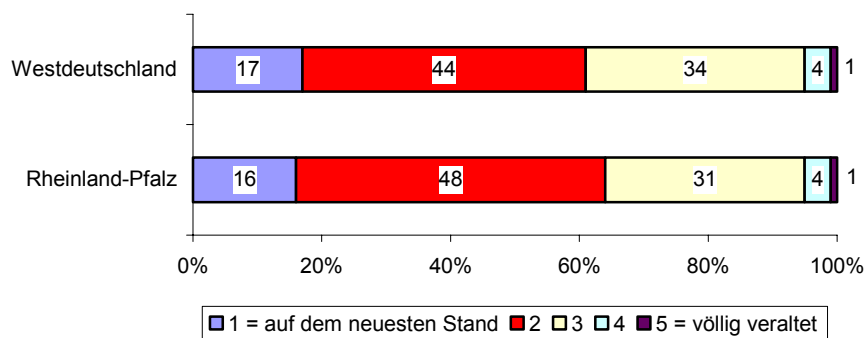


### 3.5 Technischer Stand des Kapitalstocks und der Anlagen

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe darüber befragt, wie sie den technischen Stand ihrer Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben ihrer Branche einschätzen. Dies ist deshalb zu thematisieren, da die technische Ausstattung über die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe mitentscheidet.

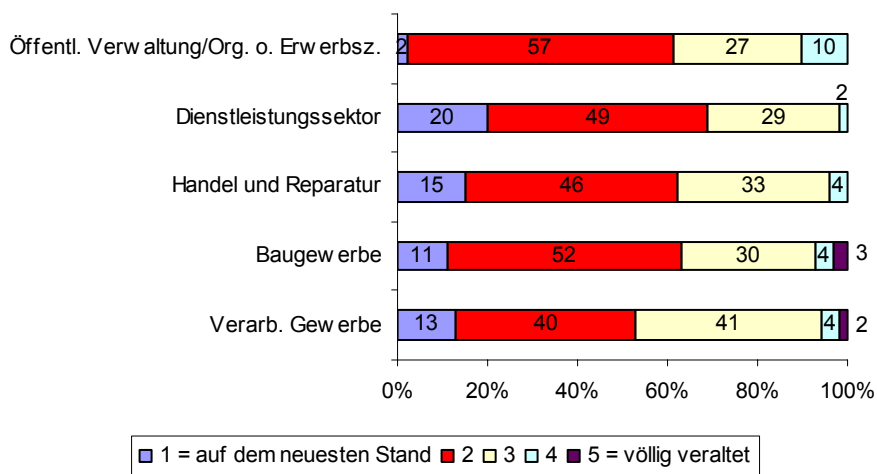
Anhand einer Skala von 1 bis 5 – bei der 1 bedeutet, dass die Anlagen auf dem neuesten Stand der Technik und 5, dass die Anlagen völlig veraltet sind – sollten die Unternehmen eine Selbstbeurteilung vornehmen. Die rheinland-pfälzischen Betriebe kamen bei ihrer Beurteilung im Durchschnitt auf einen Wert von 2,2, Westdeutschland auf 2,3. 16 Prozent der Betriebe waren der Ansicht, ihr Kapitalstock entspräche dem neuesten Stand der Technik. Als völlig veraltet schätzte ihn nur eine sehr geringe Zahl der Unternehmen ein (1 Prozent).

**Graphik III-29: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung, Angaben in Prozent aller Betriebe**



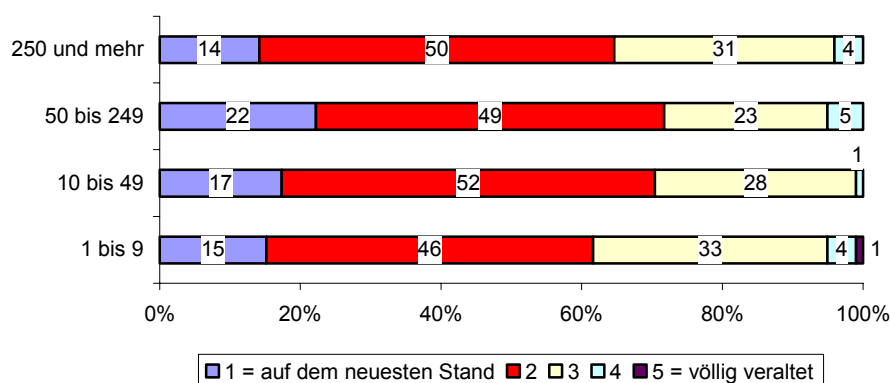
Nach Sektoren unterschieden sich die betrieblichen Beurteilungen des technischen Standes der Anlagen sowie der Betriebs- und Geschäftsausstattung zum Teil nur gering. Der Bereich Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbscharakter (Durchschnittswert 2,5) sowie das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe (Durchschnittswert jeweils 2,4) gaben die positivsten Einschätzungen ab. Die schlechteste Beurteilung äußerte der Dienstleistungsbereich mit einem Durchschnittswert von 2,1. Im Dienstleistungssektor kamen 69 Prozent der Betriebe zu einer guten Bewertung ihres Kapitalstocks (20 Prozent gaben 1 an, 49 Prozent 2). Am schlechtesten schätzten die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes ihren Stand der Anlagen ein: 13 Prozent der Betriebe beurteilten ihn mit 1 („sehr gut“), 40 Prozent mit 2 und über 6 Prozent mit 4 und 5.

**Graphik III-30: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe im jeweiligen Wirtschaftszweig**



Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ergaben sich relativ geringe Unterschiede in der Selbsteinschätzung der Betriebe. Kleinst- (1-9 Beschäftigte) und Großbetriebe (250 Beschäftigte und mehr) beurteilten ihren Kapitalstock im Durchschnitt mit 2,3, Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten und Kleinbetriebe mit 2,1.

**Graphik III-31: Beurteilung des Standes der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse**



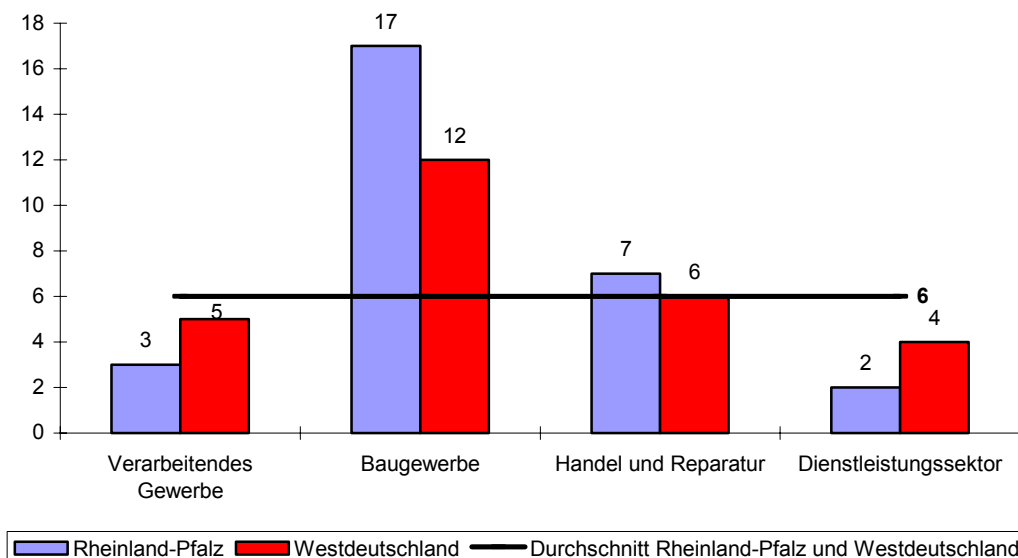
### 3.6 Produkte und Dienstleistungen im Umweltschutz

In den letzten Jahren ist das Thema Umweltschutz immer stärker in das Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt. Nun stellt sich die Frage, ob auch Betriebe auf dieses Interesse reagieren und im Bereich des Umweltschutzes aktiv werden. Dieses Jahr wurde erstmalig im IAB-Betriebspanel nach dem Angebot von Produkten und Dienstleistungen im Umweltschutz gefragt.

Nur 6 Prozent aller rheinland-pfälzischen Unternehmen gaben an, Güter und/oder Dienstleistungen für den Umweltschutz auf dem Markt anzubieten. Dies entspricht exakt dem Anteil der Betriebe in Westdeutschland. Insgesamt spielt der Umweltschutz nur bei wenigen Betrieben eine Rolle. Der Anteil der Umweltschutzgüter bzw. –dienstleistungen am gesamten Umsatz zeigt die Bedeutung der Herstellung dieser Güter und Dienstleistungen für den Betrieb. In Rheinland-Pfalz entfiel pro Betrieb durchschnittlich 3,1 Prozent vom gesamten Umsatz 2004 auf die Herstellung von Umweltschutzgütern. Der durchschnittliche Anteil der Umweltschutzdienstleistungen am Umsatz pro Betrieb betrug 2004 30,6 Prozent. Somit haben Umweltschutzgüter im Vergleich zu Umweltschutzdienstleistungen eine deutliche geringere Bedeutung für den durchschnittlichen Betrieb. In Westdeutschland liegt der durchschnittliche Anteil der Umweltschutzgüter am gesamten Umsatz mit 14,8 deutlich höher, der durchschnittliche Anteil der Umweltschutzdienstleistungen mit 26,7 Prozent geringer aus. Daraus lässt sich schließen, dass Rheinland-Pfalz im Umweltschutz dienstleistungsorientierter und weniger produzierend ist als Westdeutschland.

Bei der Betrachtung der Sektoren gibt es einige Unterschiede bezüglich deren Engagement in Umweltschutzbereich. In Rheinland-Pfalz liegt insbesondere im Baugewerbe (17 Prozent) und auch in der Branche Handel und Reparatur (7 Prozent) der Anteil der Betriebe, die im Bereich Umweltschutz Güter/Dienstleistungen anbieten, deutlich über dem Durchschnitt. Auch im Vergleich zu Westdeutschland liegt hier der Anteil der Betriebe höher. Weder im Verarbeitenden Gewerbe noch im Dienstleistungssektor sind viele Betriebe im Umweltbereich tätig. In Rheinland-Pfalz liegt der Anteil noch unter dem in Westdeutschland.

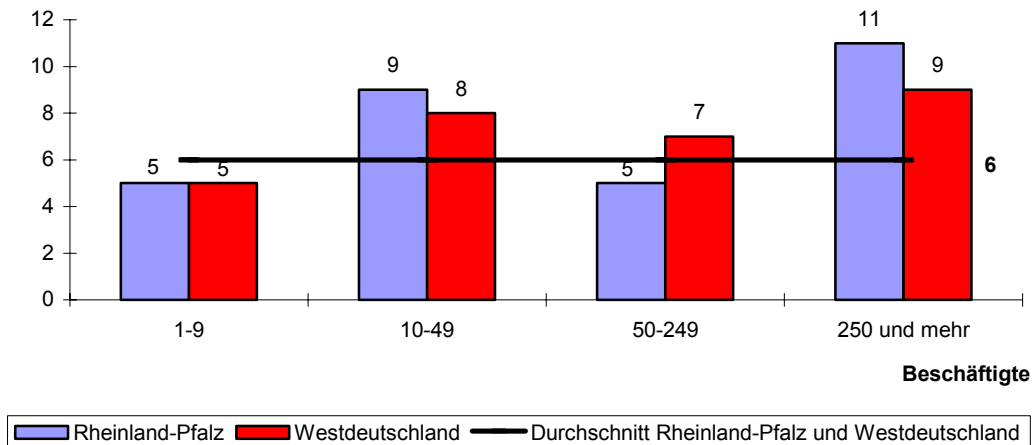
**Graphik III-32: Anteil der Betriebe, die Güter und/oder Dienstleistungen für den Umweltschutz anbieten, Angaben in Prozent des jeweiligen Wirtschaftssektors\***



\* aufgrund zu geringer Fallzahlen wird der Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbzweck nicht dargestellt.

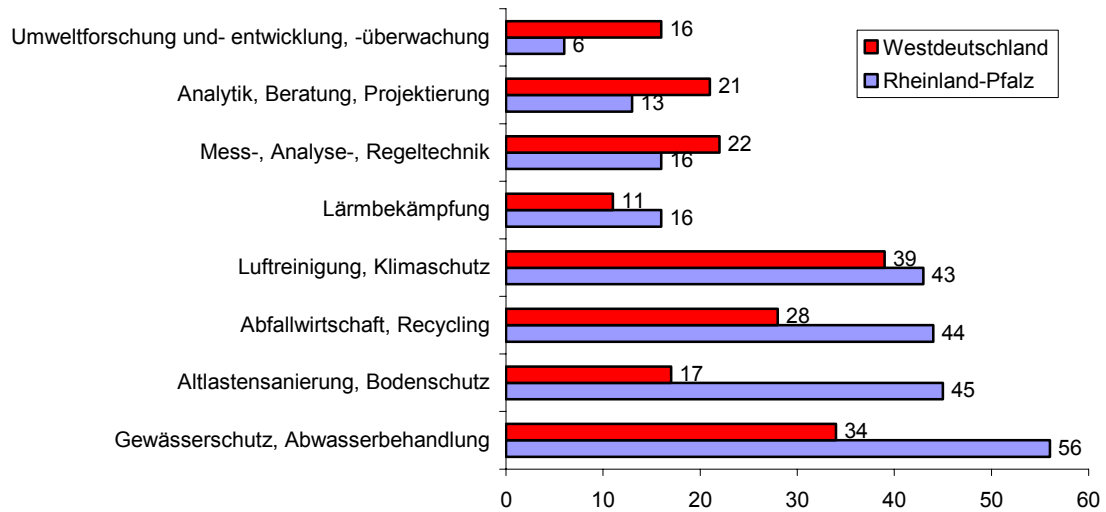
Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lassen sich auch deutliche Unterschiede erkennen. Insbesondere mittlere Betriebe (10-49 Beschäftigte) und Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) bieten Güter und/oder Dienstleistungen für den Umweltschutz an. Die Anteile dieser Betriebe liegen überdurchschnittlich hoch. Außerdem gibt es in diesen beiden Betriebsgrößenklassen mehr Betriebe, die im Umweltschutz engagiert sind, als in Westdeutschland.

**Graphik III-33: Anteil der Betriebe, die Güter und/oder Dienstleistungen für den Umweltschutz anbieten, Angaben in Prozent der jeweiligen Betriebsgrößenklasse**



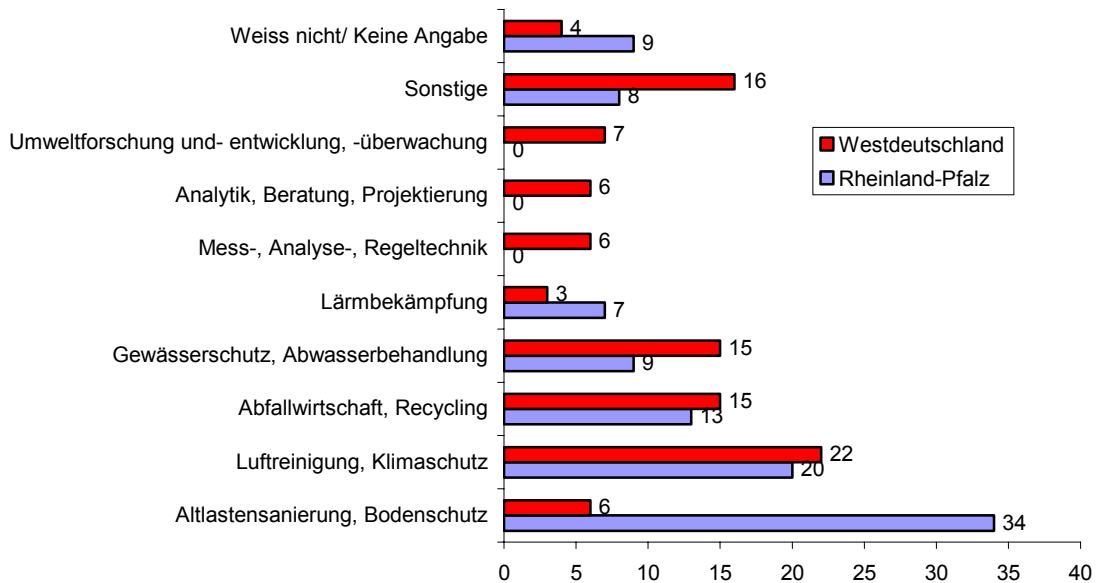
Die Betriebe wurden gefragt, welche Bereiche des Umweltschutzes sie mit ihrem Angebot abdecken. Über die Hälfte der Betriebe, die Güter/Dienstleistungen für den Umweltschutz anbieten, bieten dies für Gewässerschutz, Abwasserbehandlung an. Weitere wichtige Bereiche sind Altlastensanierung, Bodenschutz (45 Prozent); Abfallwirtschaft, Recycling (44 Prozent); Luftreinigung, Klimaschutz (43 Prozent). Im Vergleich zu Westdeutschland liegt der Anteil der Betriebe, die in diesen drei Bereichen Güter/Dienstleistungen für den Umweltschutz anbieten, zum Teil deutlich höher. Auffällig ist der insgesamt und auch im Vergleich zu Westdeutschland geringe Anteil von Betrieben, die im Bereich der Umweltforschung, -entwicklung und -überwachung tätig ist.

**Graphik III-34: Bereiche des Umweltschutzes, die durch das Angebot der Betriebe abgedeckt wird, Angaben in Prozent der Betriebe, die Güter/ Dienstleistungen für Umweltschutz anbieten**



Die Betrachtung der Anteile der Betriebe, die in verschiedenen Bereichen des Umweltschutzes tätig sind, sagt aber noch nichts über die Bedeutung dieser Bereiche für die Betriebe aus. Deshalb wurden die Betriebe, die Güter/Dienstleistungen im Bereich Umweltschutz anbieten, danach gefragt, welcher Bereich der bedeutendste, gemessen am Umsatz des Jahres 2004 war. Mit Abstand die meisten Betriebe antworteten mit Altlastensanierung und Bodenschutz. Immerhin noch ein Fünftel dieser Betriebe gaben Luftreinigung und Klimaschutz als wichtigsten Bereich im Umweltschutz an. In Westdeutschland zeigt sich ein anderes Bild. Altlastensanierung und Bodenschutz spielt hier mit 6 Prozent so gut wie keine Rolle. Der bedeutendste Bereich ist mit gut einem Fünftel der Betriebe die Luftreinigung/Klimaschutz. Jeweils 15 Prozent der westdeutschen Betriebe gaben noch Gewässerschutz, Abwasserbehandlung und Abfallwirtschaft, Recycling an.

**Graphik III-35: Bedeutendster Umweltschutzbereich, gemessen am Umsatz des Jahres 2004, Angaben in Prozent der Betriebe, die Güter/Dienstleistungen im Bereich Umweltschutz anbieten**



### 3.7 Fazit

Insgesamt äußerten sich die rheinland-pfälzischen Betriebe hinsichtlich der Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation positiver als noch in den letztjährigen Befragungen. Zum einen hat sich die subjektive Einschätzung der Ertragslage verbessert. Zum anderen lassen die betrieblichen Erwartungen bezüglich der zukünftigen Geschäftsentwicklung auch ein positives Bild zu. So prognostizierten deutlich weniger Betriebe eine sinkende Geschäftsentwicklung und anteilig etwas mehr Unternehmen gingen von einem steigenden oder zumindest gleich bleibenden Geschäftsvolumen aus.

Diese positivere Einschätzung schlägt sich auch im Investitionsverhalten der Betriebe nieder. So ist der Anteil der investierenden Betriebe an allen Unternehmen in 2004 erstmalig wieder gestiegen. Auch die Aussichten für 2005 sahen zum Befragungszeitpunkt gut aus. Fast die Hälfte aller rheinland-pfälzischen Betriebe rechneten mit zunehmenden Investitionen.

Insgesamt ist das Engagement der Betriebe im Umweltschutz nicht sehr hoch. Nur 6 Prozent der Betriebe in Rheinland-Pfalz und in Westdeutschland bieten Güter und/oder Dienstleistungen für den Umweltschutz auf dem Markt an. Umweltschutzdienstleistungen sowie der Bereiche Altlastensanierung, Bodenschutz haben noch die größte Bedeutung in Rheinland-Pfalz.



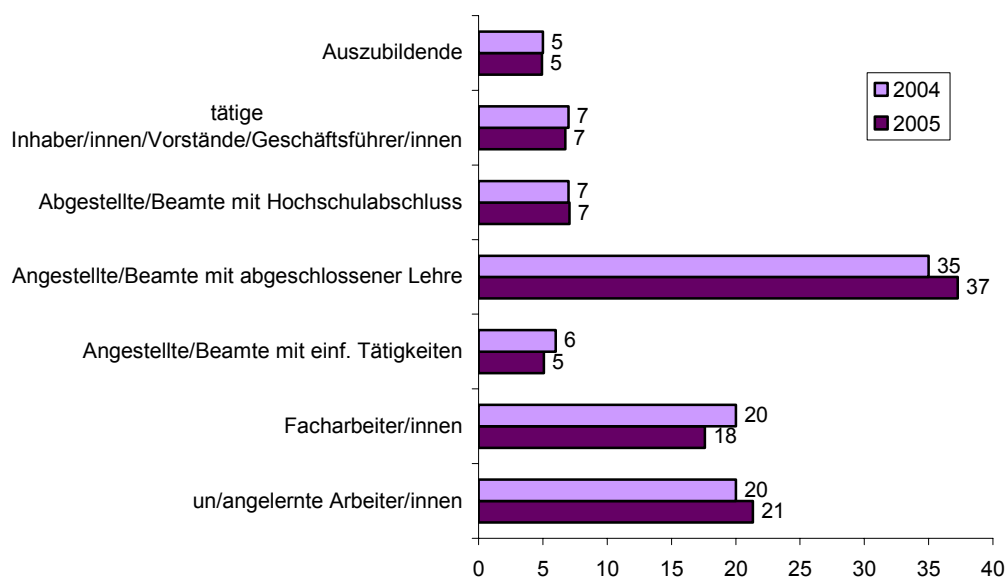
## 4. Personal- und Qualifikationsstruktur

Im Folgenden wird die Personal- und Qualifikationsstruktur in rheinland-pfälzischen Betrieben betrachtet. Die Verteilung der Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen gibt einen Überblick über die Qualifikationsanforderungen, die an die Beschäftigten von betrieblicher Seite gerichtet werden sowie über das in den Unternehmen gebündelte Humankapital. Die Personalpolitik und damit die Personalentwicklung zeigt, ob und wie Betriebe ihre Beschäftigten entsprechend den Anforderungen des Marktes qualifiziert.

### 4.1 Personalstruktur in rheinland-pfälzischen Betrieben nach Qualifikationsgruppen

Die Beschäftigtenzahl ist in Rheinland-Pfalz gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken. Die Personalstruktur hat sich auch in den letzten Jahren nur minimal verändert, wie die folgende Graphik zeigt. Sowohl der Anteil der Angestellten und Beamten mit abgeschlossener Lehre als auch der Anteil der un- und angelernten Arbeiterinnen und Arbeiter stiegen im Jahr 2005 gegenüber dem letzten Jahr geringfügig. Der Anteil der Facharbeiter ist leicht zurückgegangen. Damit haben sich die Anteile der Qualifikationsgruppen verändert, auf die sich die meisten Personen verteilen.

**Graphik IV-1: Personalstruktur in Rheinland-Pfalz 2004 und 2005, Angaben in Prozent**

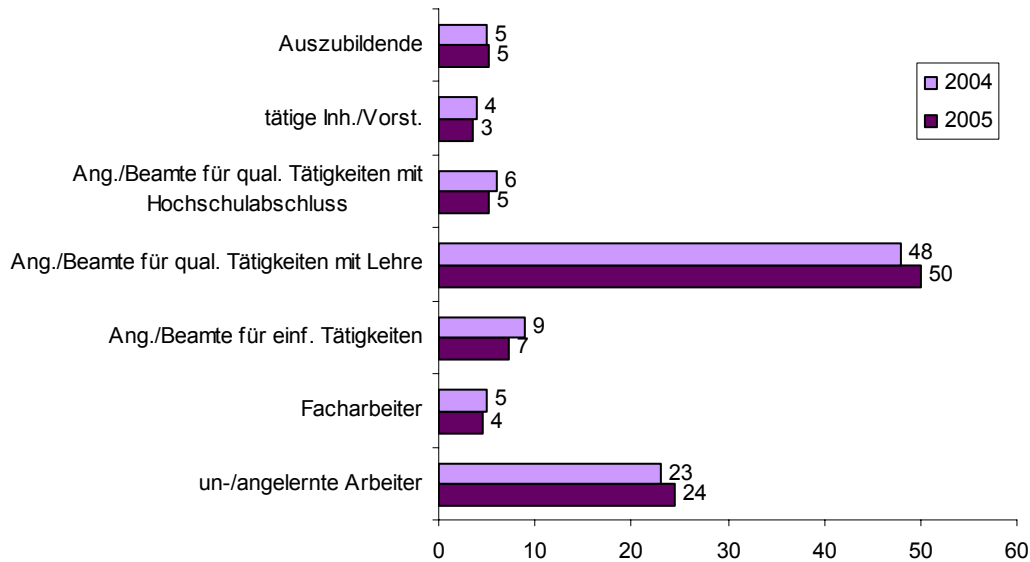


Unter den 1,5 Mio. Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 2005 waren etwa 669 Mio. Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung von etwas über 45 Prozent. Damit ist der Frauenanteil gegenüber dem Jahr 2004 um etwa 2 Prozentpunkte gestiegen. Auch ist 2005 ein Anstieg der Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr um 32.000 zu verzeichnen.

Bezüglich der Personalstruktur der Frauen haben sich kaum Veränderungen ergeben. Eine Tendenz zu höher qualifizierter Beschäftigung von Frauen ist nicht festzustellen. Nur der

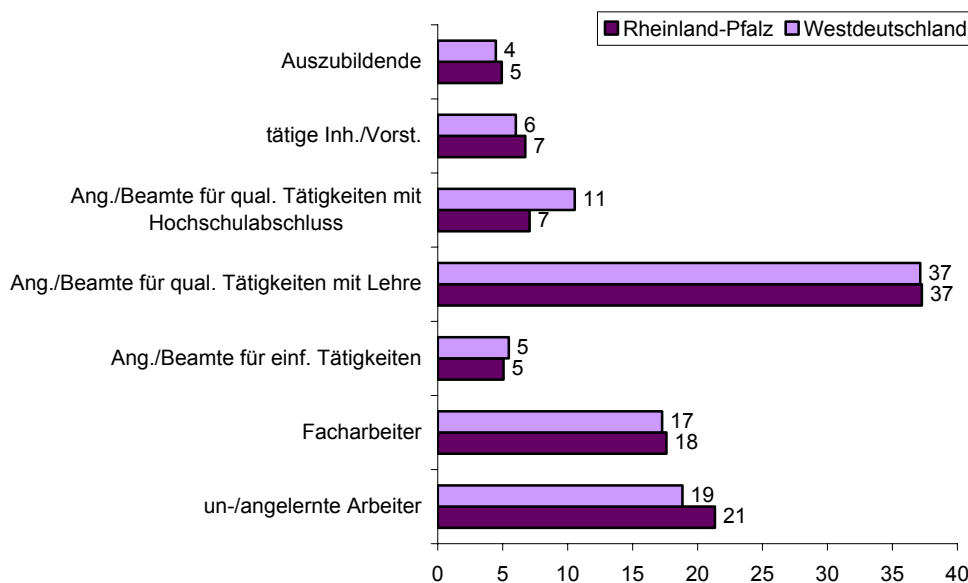
Anteil der Angestellten/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Lehre und der un- und ange-  
lernten Arbeiter ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. In allen anderen Qualifikations-  
kategorien bis auf Auszubildende sind die Anteile der Frauen leicht gesunken.

**Graphik IV-2: Personalstruktur von Frauen in Rheinland-Pfalz 2004 und 2005, Angaben in Prozent**



Im Vergleich zu Westdeutschland hat Rheinland-Pfalz einen geringeren Anteil an qualifizierten und hochqualifizierten Angestellten, dafür etwas höhere Anteile an Facharbeiter/innen bzw. tätigen Inhabern/innen und Geschäftsführer/innen. Auch der Anteil der un- und ange-  
lernten Arbeiterinnen und Arbeiter liegt in Rheinland-Pfalz höher als in Westdeutschland.

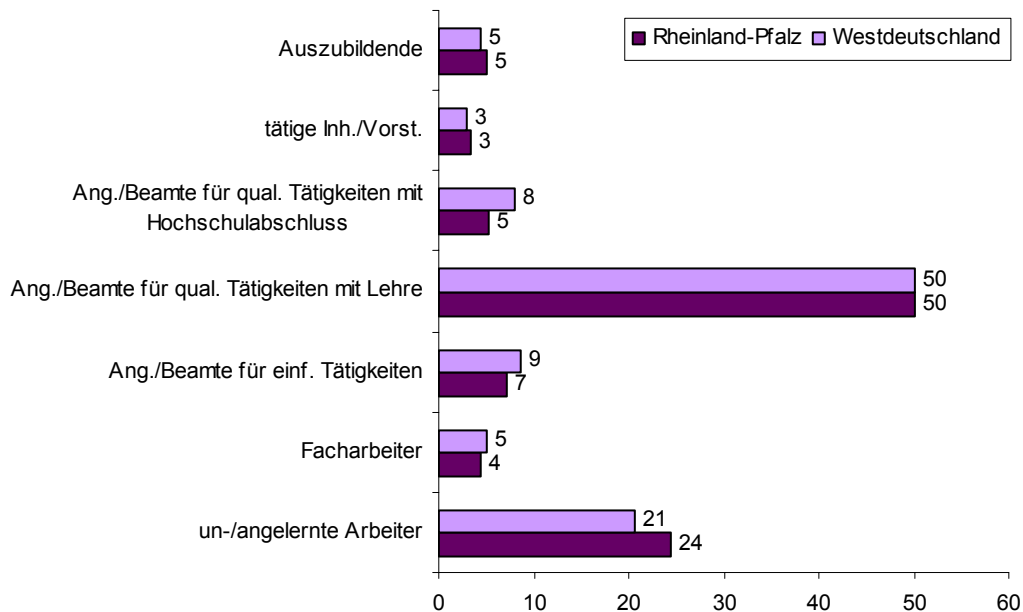
**Graphik IV-3: Personalstruktur der Erwerbstätigen in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2005, Angaben in Prozent**



Die Personalstruktur der erwerbstätigen Frauen weist in Rheinland-Pfalz geringe Unter-  
schiede zu Westdeutschland auf. Nur bei den Angestellten/ Beamten für qualifizierte Tätig-

keiten mit Hochschulabschluss liegt der Anteil der Frauen in Rheinland-Pfalz niedriger und bei den un- und angelernten Arbeitern höher. Trotzdem kann anhand der Daten nicht darauf geschlossen werden, dass in Rheinland-Pfalz die erwerbstätigen Frauen ein geringeres Qualifikationsniveau aufweisen als in Westdeutschland.

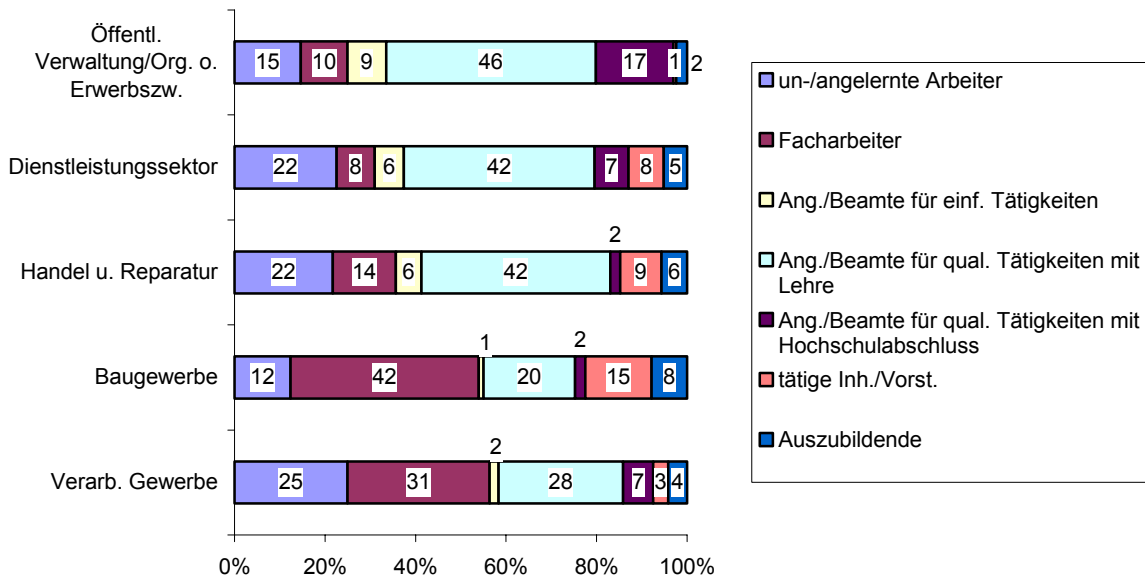
**Graphik IV-4: Personalstruktur der erwerbstätigen Frauen in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2004 und 2005, Angaben in Prozent**



## 4.2 Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

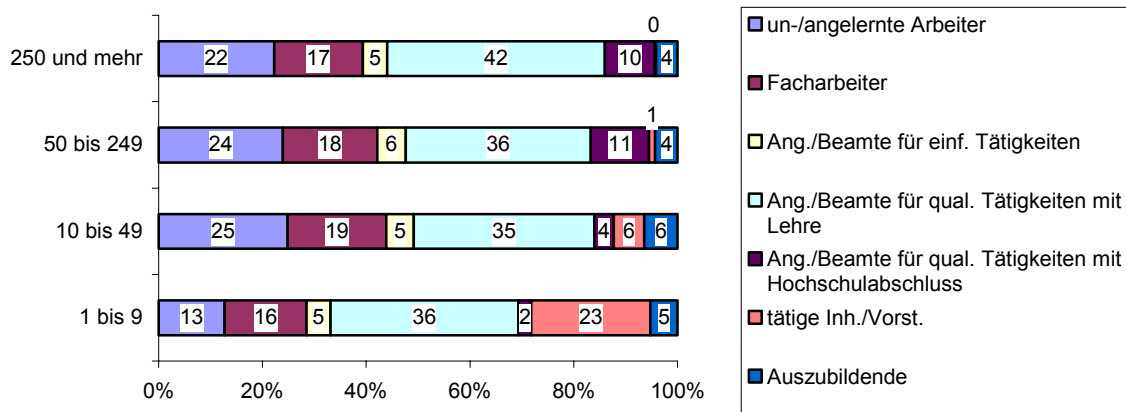
Die einzelnen Qualifikationsgruppen sind in den verschiedenen Sektoren unterschiedlich stark vertreten. Wie zu erwarten war, hatten die Betriebe des Produzierenden Gewerbes den höchsten Anteil an Facharbeiter/innen. Das gilt sowohl für das Bau- als auch das Verarbeitende Gewerbe. In den dienstleistungsnahen Branchen (Handel und Reparatur, Dienstleistungssektor) sowie Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck überwogen hingegen Angestellte und Beamte mit Berufsausbildung. Anteilig die meisten tätigen Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen gab es im Baugewerbe.

**Graphik IV-5: Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Sektors**



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass sich die Anteile der Facharbeiter/innen und Angestellten/ Beamten für einfache Tätigkeiten sowie die Anteile der Auszubildenden in allen Größenklassen in etwa die Waage halten. Der Anteil der Angestellten und Beamten mit Berufsausbildung bzw. mit (Fach-)Hochschulabschluss nimmt insgesamt mit steigender Beschäftigtenzahl zu. Außer bei den Kleinstbetrieben machen bei allen anderen Betriebsgrößenklassen un- und angelernte Arbeiter ca. ein Viertel aller Beschäftigten aus. Bei Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten liegt der Anteil bei nur 13 Prozent. Erwartungsgemäß ist der Anteil der tätigen Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen in den Kleinstbetrieben am höchsten. Damit sind keine bedeutenden Unterschiede zum Vorjahr feststellbar.

**Graphik IV-6: Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse**

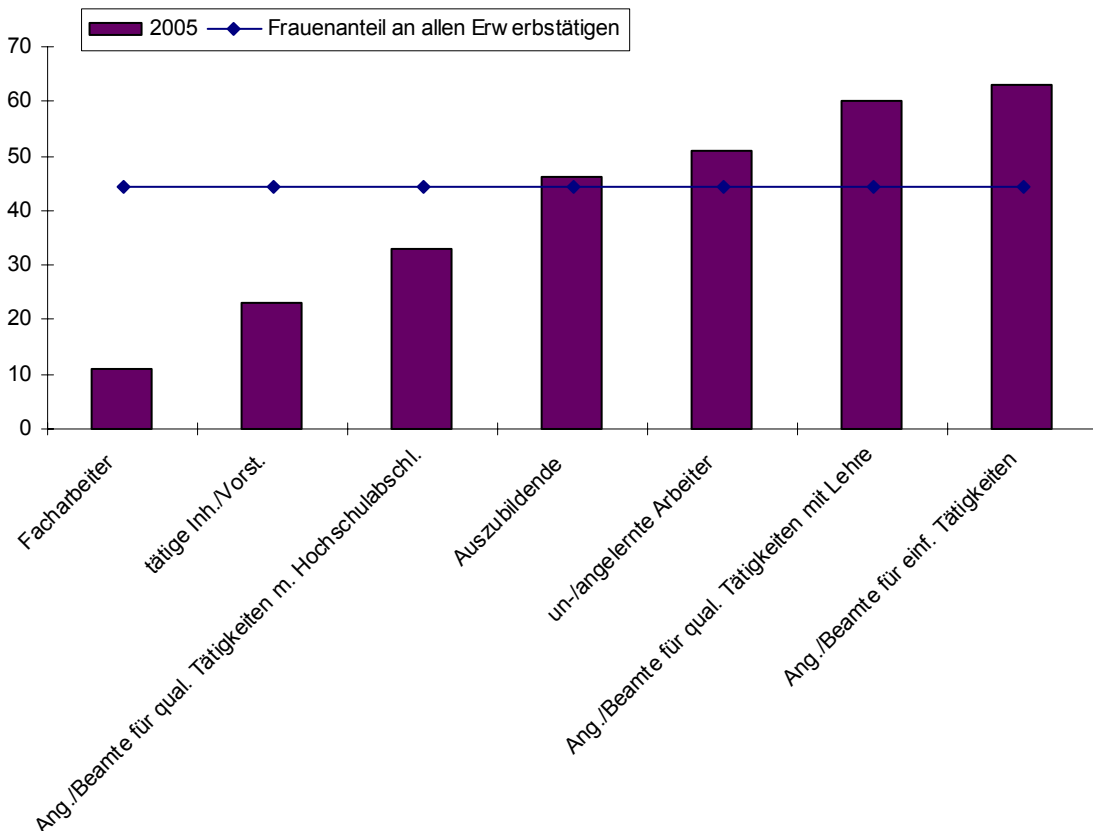


### 4.3 Qualifikationsstruktur von Frauen

Die Frauenanteile verteilen sich innerhalb der einzelnen Qualifikationsgruppen sehr unterschiedlich zum Durchschnitt. Insgesamt zeigt sich, dass Frauen bei den höheren Qualifikationsgruppen nur unterdurchschnittlich repräsentiert sind:

- Nur 11 Prozent aller Facharbeiter/innen sind Frauen. Damit liegt der Frauenanteil in dieser Qualifikationsstufe deutlich unter dem durchschnittlichen Facharbeiteranteil an den Gesamtbeschäftigten von 18 Prozent.
- Ähnliches gilt für die Inhaber/innen bzw. Vorstände und Geschäftsführer/innen. Hier beträgt der Frauenanteil nur 23 Prozent.
- Von allen Angestellten/Beamten mit Hochschulabschluss sind 33 Prozent Frauen.
- Überdurchschnittlich viele Frauen finden sich dagegen bei den einfachen Angestellten/Beamten (63 Prozent) sowie solchen mit abgeschlossener Lehre (60 Prozent Frauen).
- Auch bei den an- und ungelerten Arbeitern/innen finden sich – gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung – überdurchschnittlich viele Frauen (51 Prozent).

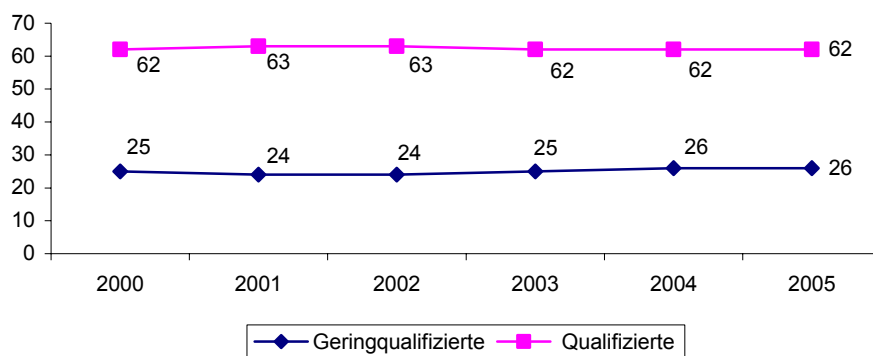
**Graphik IV-7: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe, Angaben in Prozent an den Beschäftigten je Qualifikationsgruppe**



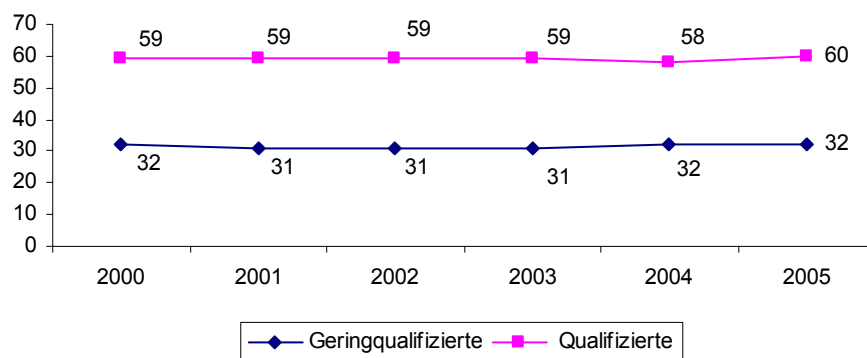
#### 4.4 Veränderungen in der Qualifikationsstruktur seit 2000

Lässt man die Auszubildenden und die Inhaber/innen bzw. Geschäftsführer/innen außer Betracht und fasst die übrigen Gruppen zu Geringqualifizierten (an- und ungelernete Arbeiter/innen, einfach Angestellte/Beamte) und Qualifizierten (Facharbeiter, Angestellte/Beamte mit Hochschulabschluss oder Berufsausbildung) zusammen, zeigen sich seit 2000 in Rheinland-Pfalz nur geringe Verschiebungen: Der Anteil der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten lag in den letzten fünf Jahren jeweils bei einem Viertel, der der Qualifizierten bei ca. 62 Prozent. Im Vergleich zu Westdeutschland ist dort der Anteil der qualifizierten Beschäftigten im gleichen Zeitraum kontinuierlich von 74 Prozent im Jahr 2000 auf 78 Prozent im Jahr 2005 gestiegen, der der gering qualifizierten Beschäftigten entsprechend gefallen.<sup>14</sup> Damit haben qualifizierte Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz weder eine so hohe noch eine im Zeitverlauf zunehmende Bedeutung wie in Westdeutschland. Ähnlich ist der Verlauf bei den weiblichen Beschäftigten. Der Anteil der Geringqualifizierten und Qualifizierten hat sich im Zeitverlauf kaum verändert. Er liegt im Jahr 2005 bei 60 Prozent qualifizierten und ein Drittel geringqualifizierten Frauen.

**Graphik IV-8: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 2000 bis 2005, Angaben in Prozent**



**Graphik IV-9: Geringqualifizierte und qualifizierte Frauen in Rheinland-Pfalz 2000 bis 2004, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**

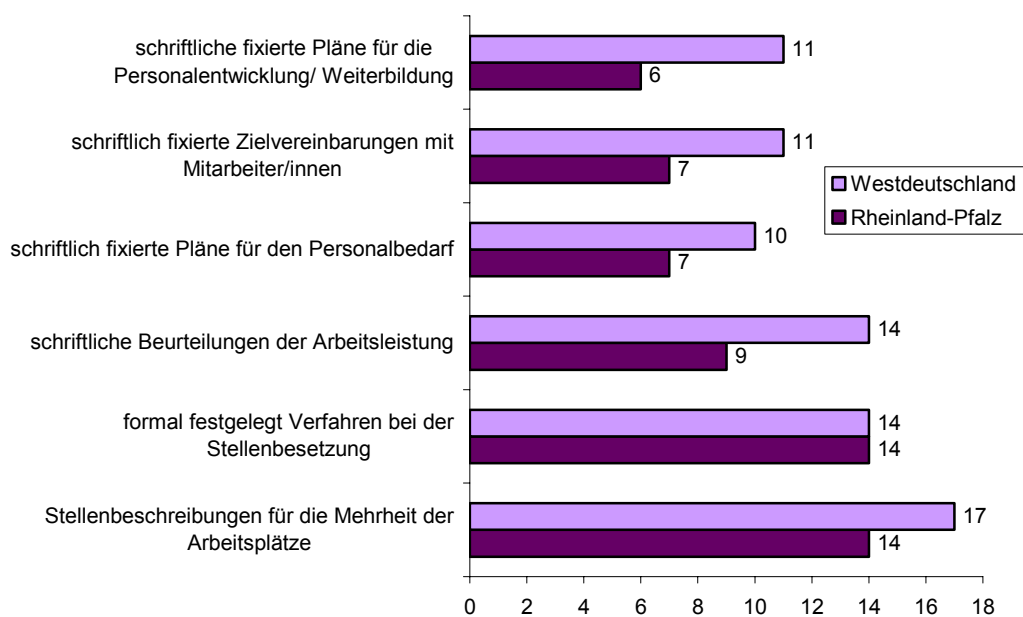


<sup>14</sup> Vgl. Bellmann, L. u.a., Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB Forschungsbericht Nr. 11/2006, S. 46

## 4.5 Personalpolitik

Mit Hilfe der Personalpolitik kann ein Betrieb die Entwicklung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten und so ihre Qualifikationen den Anforderungen an den Wettbewerb angleichen. Insgesamt haben 68 Prozent der Betriebe in Rheinland-Pfalz (Westdeutschland: 64 Prozent) keine der folgenden Maßnahmen der Personalpolitik verfolgt. Das bedeutet, dass 32 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe Personalpolitik betreiben. Von allen Betrieben gaben die meisten an, Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze zu besitzen und formal festgelegte Verfahren bei der Stellenbesetzung zu haben (jeweils 14 Prozent). In Westdeutschland liegt der Anteil der Betriebe, die das erstgenannte haben, mit 17 Prozent höher. Die wenigsten Betriebe in Rheinland-Pfalz haben schriftlich fixierte Pläne für die Personalentwicklung bzw. Weiterbildung (6 Prozent). In Westdeutschland ist der Anteil der Betriebe mit Personalentwicklungs- bzw. Weiterbildungsplänen mit 11 Prozent fast doppelt so hoch.

**Graphik IV-10: Gibt es in ihrem Betrieb/ in ihrer Dienststelle ..., Angaben in Prozent aller Betriebe**



Die Betrachtung nach sektoraler Differenzierung zeigt zum Teil auch Unterschiede. Die meisten Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Baugewerbes haben formal festgelegte Verfahren bei der Stellenbesetzung. Bei den restlichen drei Branchen haben die meisten Betriebe Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze. Schriftlich fixierte Zielvereinbarungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen genauso wenig wie schriftlich fixierte Pläne für die Personalentwicklung bei den verschiedenen Wirtschaftszweigen eine Rolle. Insgesamt betreiben vor allem Betriebe des Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck Personalpolitik.

**Tabelle IV-1: Personalpolitische Maßnahmen 2005, Angaben in Prozent des jeweiligen Wirtschaftszweiges**

	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Reparatur	Dienstleistungssektor	Öffentl. Verw./ Org. o. Ewerbszweck	Rheinland-Pfalz
Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze	9	10	11	15	36	14
formal festgelegte Verfahren bei der Stellenbesetzung	18	20	7	13	23	14
schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistung	12	8	7	8	28	9
schriftlich fixierte Pläne für den Personalbedarf	7	1	3	9	17	7
schriftlich fixierte Zielvereinbarungen mit Mitarbeiter/innen	7	8	7	7	7	7
schriftliche fixierte Pläne für die Personalentwicklung/ Weiterbildung	8	1	3	8	7	6

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen nimmt wie erwartet mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die Personalpolitik betreiben, zu. Dies gilt für alle Arten der personalpolitischen Maßnahmen. Auffällig ist, dass bei den Großbetrieben die schriftliche Beurteilung der Arbeitsleistung bei 75 Prozent der Betriebe durchgeführt werden. Dagegen sind Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze und formal festgelegte Verfahren die wichtigsten Maßnahmen bei allen anderen Betriebsgrößenklassen.

**Tabelle IV-2: Personalpolitische Maßnahmen 2005, Angaben in Prozent der jeweiligen Betriebsgrößenklasse**

	1-9	10-49	50-249	250 und mehr	Rheinland-Pfalz
Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze	7	30	54	66	14
formal festgelegt Verfahren bei der Stellenbesetzung	10	19	40	70	14
schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistung	6	14	40	75	9
schriftlich fixierte Pläne für den Personalbedarf	2	14	42	63	7
schriftlich fixierte Zielvereinbarungen mit Mitarbeiter/innen	3	14	28	59	7
schriftliche fixierte Pläne für die Personalentwicklung/ Weiterbildung	2	14	33	61	6



## **4.6 Fazit**

Bei der Verteilung des Personals auf Geringqualifizierte und Qualifizierte zeigen sich seit 2000 in Rheinland-Pfalz nur geringe Verschiebungen: Der Anteil der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten lag in den letzten fünf Jahren jeweils bei einem Viertel, der der Qualifizierten bei ca. 62 Prozent. Im Vergleich zu Westdeutschland haben qualifizierte Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz weder eine so hohe noch eine im Zeitverlauf zunehmende Bedeutung.

Die Bedeutung der Personalpolitik ist in den Betrieben in Rheinland-Pfalz geringer als in denen Westdeutschlands. Die meisten Betriebe geben an, dass sie Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze besitzen und formal festgelegte Verfahren bei der Stellenbesetzung zu haben. Alle anderen Maßnahmen zur Personalpolitik werden von nicht so vielen Betrieben eingesetzt.

## **5. Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsformen**

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz ist zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 um ca. 0,1 Prozent auf 1.502.000 gesunken. Diese Stagnation der Beschäftigungsentwicklung im Laufe eines Jahres war schon im vergangenen Jahr zu beobachten (vgl. IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2004, Abschlussbericht). In Westdeutschland hingegen findet sich ein leichter Abwärtstrend wieder: Die Beschäftigung ist um 3,3 Prozent gesunken.

Bei dem Vergleich der Beschäftigungsentwicklung anhand von zwei Stichtagen lassen sich jedoch viele Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die zwischen diesen beiden Zeitpunkten liegen, nicht ablesen. Dies betrifft zum einen die Fluktuation, die sich hinter den fast stagnierenden Beschäftigtenzahlen verbergen kann. In der arbeitsmarktpolitischen Diskussion steht Fluktuation für Flexibilität und Mobilität, die dazu beitragen können, Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern. Allerdings können Fluktuationen auf dem Arbeitsmarkt auch als Zeichen für instabile und kurzfristige Arbeitsverhältnisse gewertet werden.

Das IAB-Betriebspanel 2005 hat einen Schwerpunkt auf die Personalrekrutierung und die damit verbundenen Strategien und Probleme gelegt. Mit Hilfe der Fluktuationsraten wird eruiert, wie dynamisch der Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz ist. Anhand der betrieblichen Einstellungen und des Stellenabbaus im 1. Halbjahr 2005 soll im Folgenden für Rheinland-Pfalz überprüft werden, wie flexibel der Arbeitsmarkt ist. Besondere Beschäftigungsformen sind auch ein Instrument der flexiblen Arbeitsmarktgestaltung und werden deshalb im Folgenden dargestellt.

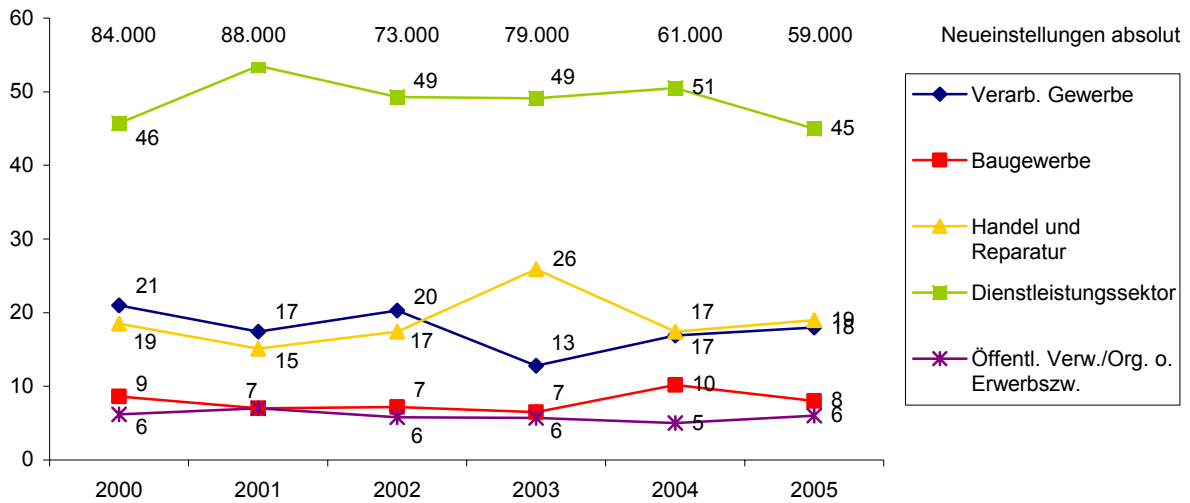
Weiterhin wird insbesondere der Diskussion um Fachkräftemangel und Stellenabbau bei einfachen Tätigkeiten Rechnung getragen. Zum einen wird immer wieder darauf hingewiesen, dass aufgrund des Strukturwandels ein Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen zu erwarten ist. Zum anderen wird das Wegfallen von Stellen für einfache Tätigkeiten aufgrund von Auslagerungen von Unternehmensteilen ins Ausland erwartet. Diese Entwicklungen für Rheinland-Pfalz zu untersuchen ist Ziel des letzten Abschnitts dieses Kapitels.

### **5.1. Einstellungen in Rheinland-Pfalz im ersten Halbjahr 2005**

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels haben im 1. Halbjahr 2005 etwa 19 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe Personal eingestellt (Westdeutschland: 21 Prozent). Die Zahl der neu eingestellten Personen lag bei ca. 59.000, die Einstellungsquote damit bei 3,9 Prozent. Von allen Neueinstellungen waren 47 Prozent Frauen, etwa 8 Prozent aller Neueinstellungen wurden über die Arbeitsagenturen vermittelt und ca. 11 Prozent der neu eingestellten Personen waren älter als 50 Jahre.

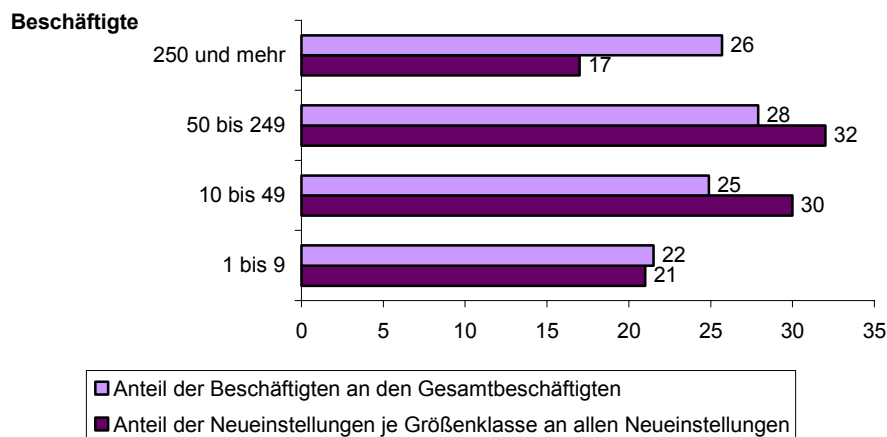
Wie in den vergangenen Jahren wurde die überwiegende Zahl der Neueinstellungen im Dienstleistungssektor getätigt. Schlusslicht bei den Neueinstellungen war der Sektor öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

**Graphik V-1: Neueinstellungen jeweils im ersten Halbjahr 2000 bis 2005 nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Neueinstellungen**



Die meisten Personen wurden von mittelgroßen Betrieben mit 50-249 Beschäftigten eingestellt. Auf diese Betriebsgrößenklasse fallen fast ein Drittel aller Neueinstellungen. Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten haben noch 30 Prozent aller Neueinstellungen durchgeführt. Die wenigsten Personen sind von Großbetrieben neu eingestellt worden. Im Vergleich zu dem Anteil der Beschäftigten in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse an den Gesamtbeschäftigten wird deutlich, dass Klein- und mittlere Betriebe besonders viele Neueinstellungen durchgeführt haben.

**Graphik V-2: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**

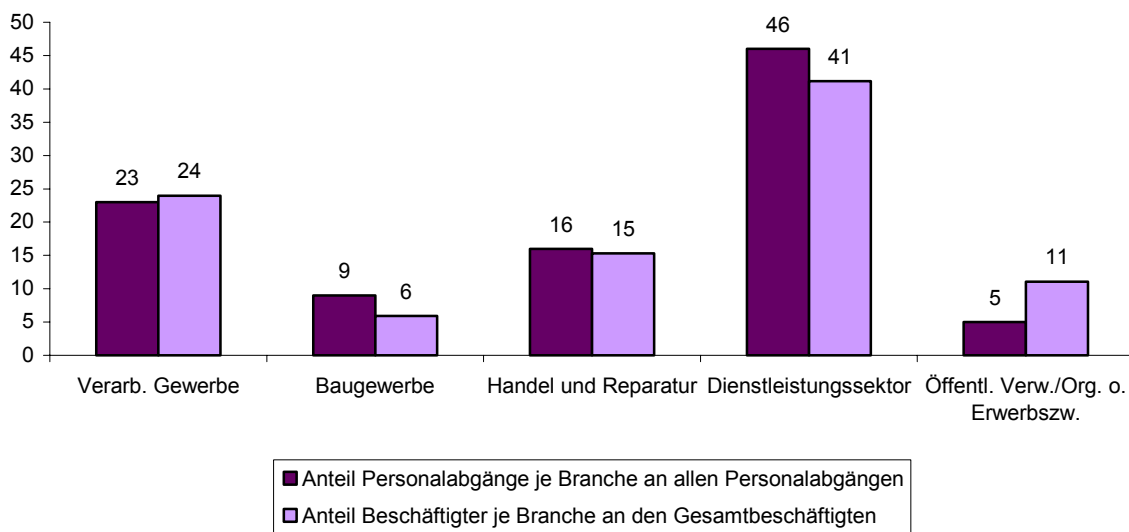


## 5.2 Personalabgänge im ersten Halbjahr 2005

Ein Fünftel der Betriebe in Rheinland-Pfalz geben an, dass sie Personalabgänge im ersten Halbjahr 2005 zu verzeichnen hatten (Westdeutschland: ein Viertel). Insgesamt sind 56.000 Personen ausgeschieden und damit weniger Personen als eingestellt wurden. Von den Personalabgängen waren 39 Prozent Frauen.

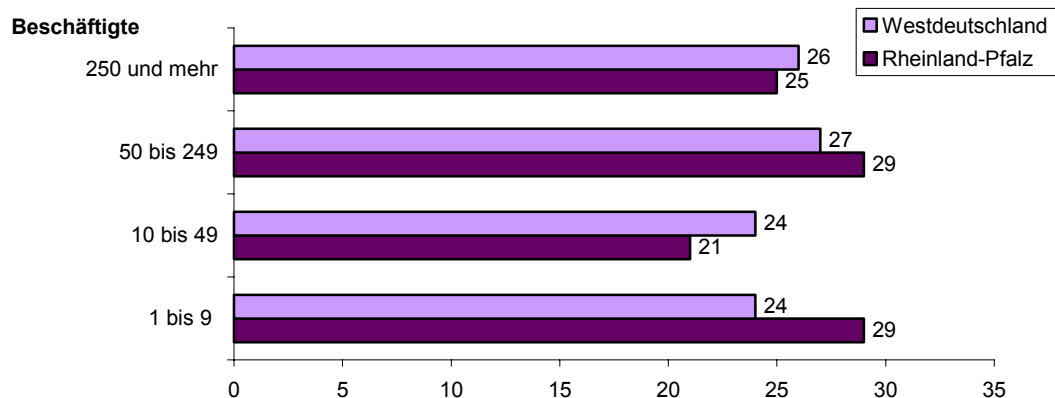
Wie schon bei den Neueinstellungen waren insbesondere im Dienstleistungssektor Personalabgänge zu verzeichnen; 46 Prozent aller Personalabgänge waren in diesem Sektor. Im Vergleich zum Beschäftigtenanteil dieser Branche an allen Beschäftigten wurden überproportional viele Personen entlassen. Das gleiche gilt für das Baugewerbe. In dem Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisation ohne Erwerbscharakter gab es unterproportional viele Personalabgänge.

**Graphik V-3: Personalabgänge nach Wirtschaftszweigen, Basis: Betriebe mit Personalabgängen, Angaben in Prozent**



Es sind keine Unterschiede bei den Entlassungen durch Kleinst- und mittlere Betriebe festzustellen: Knapp 30 Prozent sowohl der Kleinstbetriebe als auch der mittleren Betriebe haben Entlassungen vorgenommen. Deutlich weniger Personalabgänge waren bei den Kleinbetrieben mit gut 20 Prozent zu beobachten. Bei der Betrachtung der absoluten Zahlen der Entlassungen gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen.

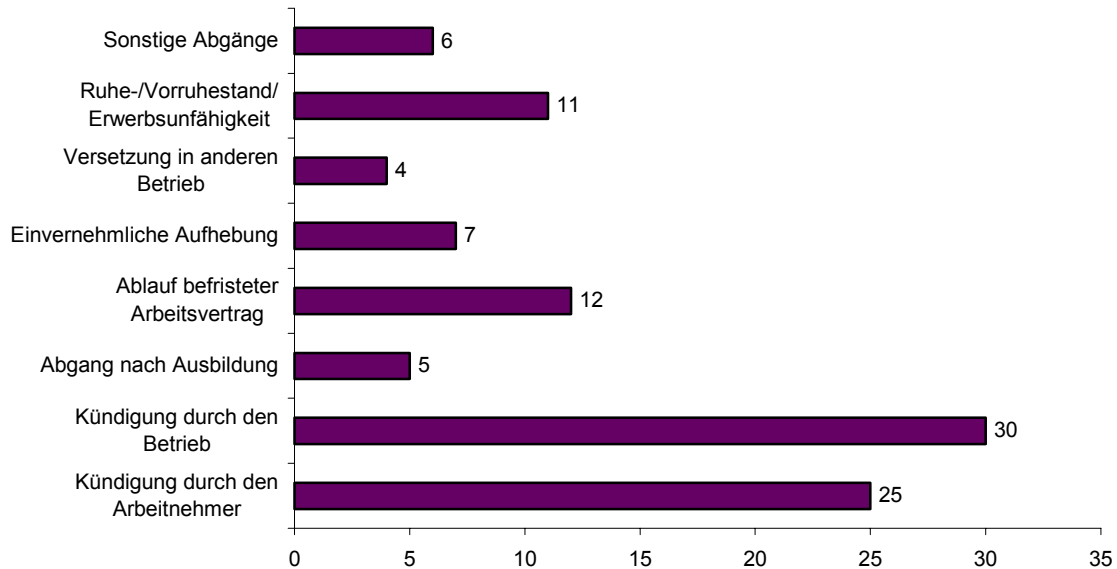
**Graphik V-4: Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen, Basis: Betriebe mit Personalabgängen, Angaben in Prozent**



### 5.3 Gründe für Personalabgänge

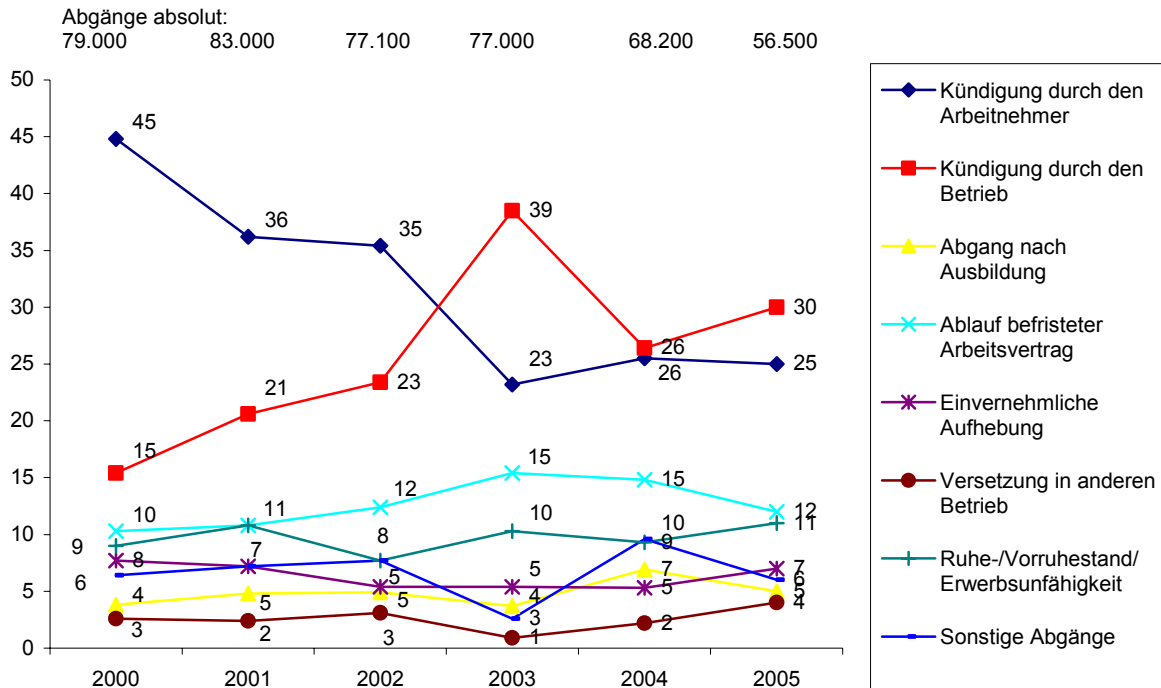
Die Betriebe, die Personalabgänge zu verzeichnen hatten, wurden nach ihren Gründen gefragt. Als die beiden häufigsten Gründe für Personalabgänge wurden Kündigung durch den Betrieb (30 Prozent) und durch den Arbeitnehmer (25 Prozent) genannt.

**Graphik V-5: Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005 in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Personalabgänge**



Verglichen mit den Vorjahren lässt sich anhand der folgenden Graphik feststellen, dass 2003 eine Trendwende bei den Ursachen für Personalabgänge dahingehend stattgefunden hat, dass sehr viel seltener arbeitnehmerseitige Kündigungen vorhanden waren als betrieblich initiiertes Personalabbau. Diese Entwicklung hat sich Mitte 2004 wieder etwas relativiert. Auch die Freisetzungen aufgrund des Ablaufs eines befristeten Vertrages spielen mittlerweile eine größere Rolle. Bei den anderen Kündigungsgründen sind hingegen im Jahresverlauf nur leichte Veränderungen feststellbar. Diese Verschiebung lässt sich wohl vor allem durch die anhaltend schwierige Arbeitsmarktsituation und dadurch hervorgerufene Unsicherheiten bei den Beschäftigten erklären.

**Graphik V-6: Gründe für Personalabgänge im Zeitverlauf, Angaben in Prozent aller Abgänge**



#### 5.4 Fluktuation in Rheinland-Pfalz 2005

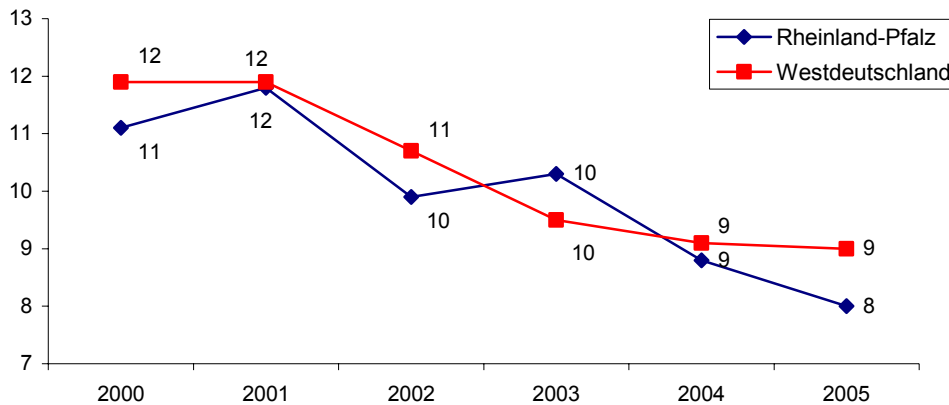
Die Fluktuation des Personals wird anhand der Neueinstellungen und der Personalabgänge dargestellt, die jeweils über einen Zeitraum betrachtet werden. Im ersten Halbjahr 2005 hat die Zahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz um etwa 3.000 Erwerbstätige zugenommen. Hinter diesem Saldo stehen allerdings dynamische Prozesse, deren Umfang diese Zahl deutlich übersteigt: Das Plus resultiert aus rund 59.000 Personaleinstellungen<sup>15</sup> und etwa 56.000 Personalabgängen. Den um 3.000 Personen gestiegenen Beschäftigtenzahlen stehen damit insgesamt 115.000 Personalbewegungen gegenüber. Diese Summe der Personalbewegungen wird auf die Zahl der Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2005 bezogen, um die Fluktuationsrate der Beschäftigten zu ermitteln. Dabei ergibt sich eine Fluktuationsrate von 8 Prozent. Damit ist die Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz in etwa vergleichbar mit der der alten Bundesländer (9 Prozent). Dort gab es etwa 1,15 Mio. Einstellungen und rund 1,2 Mio. Personalabgänge.

Verglichen mit den Vorjahren lässt sich damit insgesamt eine sinkende Fluktuationsrate feststellen. Dieser Zusammenhang gilt sowohl für Westdeutschland als auch für Rheinland-Pfalz. So lag die Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz 2001 mit 12 Prozent noch deutlich höher als Mitte 2005 (8 Prozent). Ein Grund für den Trend zu weniger Personalbewegungen

<sup>15</sup> Die Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeiter/innen mit befristeten Arbeitsverträgen zählen nicht zu den Neueinstellungen. Entsprechend wird die Zahl der Personaleinstellungen insgesamt bei dieser Definition tendenziell unterschätzt.

und damit zu geringerer Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist sicherlich das allgemeine wirtschaftliche und gesellschaftliche Klima.

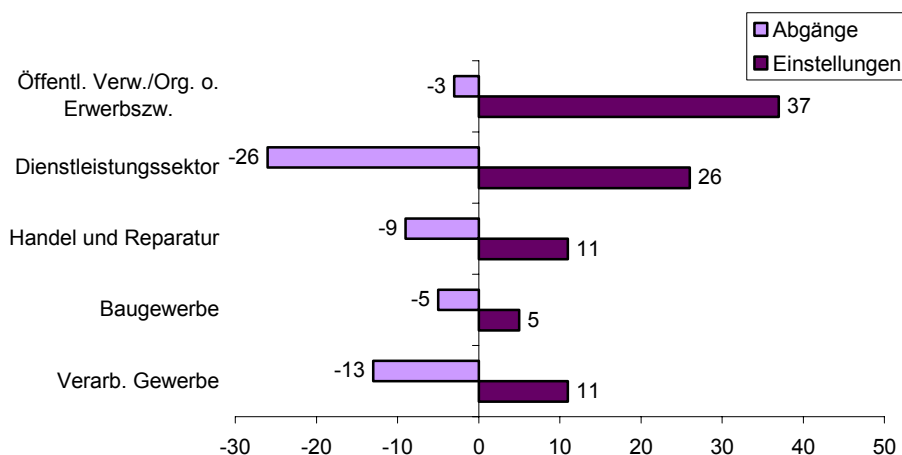
**Graphik V-7: Fluktuationsraten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2000 bis 2005, Basis: alle Betriebe**



Differenziert nach Sektoren wird deutlich, dass im ersten Halbjahr 2005 nur in der Branche Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck die Einstellungen deutliche die Abgänge überstiegen, 37.000 Einstellungen fanden hier statt. In allen anderen Wirtschaftszweigen hielten sich Einstellungen und Abgänge ungefähr die Waage.

In der Dienstleistungsbranche wurde die stärkste Beschäftigungsabnahme verzeichnet; 26.000 Personalabgänge fanden hier statt. Allerdings verzeichnete der Dienstleistungssektor insgesamt deutlich weniger Personalbewegungen als noch im Vorjahr (2004: Einstellungen 30.000 und Abgänge 32.000). In den anderen Sektoren lassen sich keine gravierenden Unterschiede zum Vorjahr feststellen.

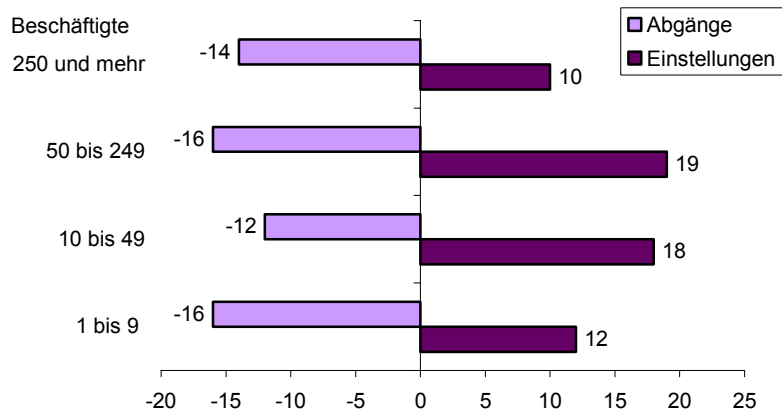
**Graphik V-8: Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005, nach Wirtschaftszweigen**



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass bei den Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz die kleinen und mittleren Betriebe die höchsten Anteile erzielten. Per Saldo ergab sich bei den kleinen und mittleren Betriebe ein Plus. Personalabgänge sind insbeson-

dere bei den mittleren und Kleinstbetrieben zu verzeichnen. Generell sind die Unterschiede über die Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz stark ausgeprägt.

**Graphik V-9: Beschäftigungsfuktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005, nach Betriebsgrößenklassen**



## 5.5 Nicht gedeckter Personalbedarf

Ein weiterer Indikator bezüglich der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist die Zahl der offenen Stellen, da der betriebliche Personalbedarf zum einen thematisch eng mit den Personaleinstellungen verbunden ist. Zum anderen gibt der Umfang des zusätzlichen Personalbedarfes Aufschluss darüber, wo die Obergrenze an Einstellungen liegt, die durch zunehmende Flexibilisierung und Dynamisierung des Arbeitsmarktes überhaupt erreicht werden könnte.

Der hier erhobene Bestand an offenen Stellen gibt Auskunft über die generelle aktuelle Suche nach Arbeitskräften. Das bedeutet, die verwendeten Angaben über offene Stellen umfassen neben den längerfristig nicht zu besetzenden Arbeitsplätzen auch solche, die möglicherweise problemlos kurzfristig besetzt werden könnten. Enthalten sind somit bspw. auch Stellen, die aufgrund einer problemlosen Neubesetzung gar nicht erst dem Arbeitsamt als offen gemeldet werden.

In Rheinland-Pfalz betrug die Arbeitslosenquote im Juni 2005 8,5 Prozent.<sup>16</sup> Gleichzeitig suchten laut IAB-Betriebspanel etwa 5 Prozent der Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt (Westdeutschland 7 Prozent). Insgesamt handelte es sich dabei nach Aussage der rheinland-pfälzischen Betriebe um rund 12.000 Stellen (Mitte 2004: 9.700 Stellen). Damit kamen auf jeweils 1.000 Beschäftigte etwa 8 offene Stellen. Vergleicht man dies mit dem Vorjahr, ist ein Anstieg an offenen Stellen festzustellen: 2004 lag die Anzahl bei 6,6. Allerdings lag 2002 diese Zahl bei etwa 13 offenen Stellen pro 1.000 Beschäftigten, 2001 sogar noch bei 20 und somit deutlich höher. Auch anhand dieser Zahlen zeigt sich, dass die Dynamik am rheinland-pfälzischen Arbeitsmarkt abgenommen hat.

<sup>16</sup> vgl. <http://www.arbeitsagentur.de>



Von den gesamten offenen Stellen waren etwa 6.000 der Arbeitsagentur als offen gemeldet.<sup>17</sup> Das entspricht einer recht hohen Einschaltquote der Arbeitsagentur von rund 50 Prozent.<sup>18</sup> Damit ist der Anteil der als offenen gemeldeten Stellen gegenüber dem letzten Jahr gefallen, allerdings gegenüber den vorherigen Jahren gestiegen. So wurden 2002 bspw. nur etwa 40 Prozent der offenen Stellen den Arbeitsagenturen als solche gemeldet, 2004 waren es knapp 63 Prozent. In Westdeutschland lag die Einschaltquote der Arbeitsagentur im ersten Halbjahr 2005 mit 44 Prozent niedriger.

### **5.5.1 Sofort zu besetzende Stellen nach Qualifikationsgruppen**

Die Mehrzahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen bezogen sich sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland auf qualifizierte Arbeitskräfte (Facharbeiter/innen; Angestellte und Beamte mit Berufsausbildung und/oder (Fach-) Hochschulabschluss). In Rheinland-Pfalz handelte es sich dabei um gut die Hälfte und in Westdeutschland um knapp drei Viertel aller offenen Stellen. Insgesamt ist der Bedarf an Angestellten/Beamten mit Lehre und/oder (Fach-) Hochschulabschluss deutlich gesunken, der an gering qualifizierten Arbeitskräften gestiegen.

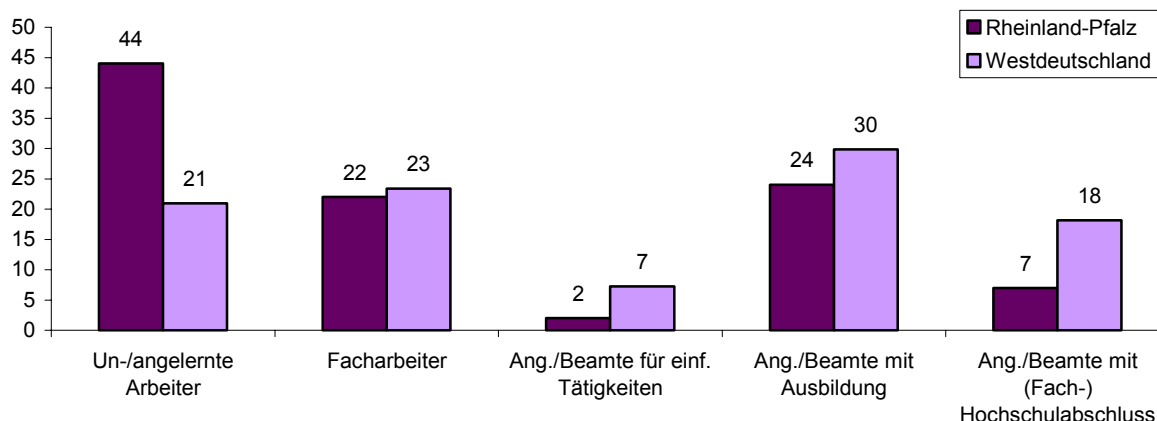
Der hohe Anteil an offenen Stellen für un- und angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter in Rheinland-Pfalz mit 44 Prozent ist bemerkenswert. Gegenüber dem Vorjahr hat er sich mehr als verdoppelt (2004: 17 Prozent). Somit kann die These nicht für Rheinland-Pfalz bestätigt werden, dass aufgrund von Auslagerungen der Betriebe, Tätigkeiten für Geringqualifizierte wegfallen. Es könnte damit begründet werden, dass vor allem Großbetriebe sowohl Tätigkeiten für Geringqualifizierte haben als auch auslagern, aber in Rheinland-Pfalz verhältnismäßig wenig Großbetriebe ansässig sind.

---

<sup>17</sup> Hier ergeben sich deutliche Unterschiede zur amtlichen Statistik. Die Arbeitsagentur wies Juni 2005 etwa 24.500 Stellen als offen aus (vgl. [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)). Dieser deutliche Unterschied zwischen den Zahlen lässt sich dadurch erklären, dass etliche Betriebe die Besetzung ehemals als offen gemeldeter Stellen der Arbeitsagentur nicht mitgeteilt haben (vgl. Baden 2005). Außerdem werden im IAB-Betriebspanel lediglich die *sofort* zu besetzenden offenen Stellen abgefragt und nicht solche, die zu einem späteren Zeitpunkt zu besetzen wären.

<sup>18</sup> Nach IAB-Untersuchungen schwankt der Anteil der gemeldeten an allen offenen Stellen seit dem Jahr 2000 zwischen 33 Prozent und 36 Prozent (vgl. Spitznagel, Vogler-Ludwig 2004). Dabei sind allerdings auch später zu besetzende Stellen berücksichtigt. Die Meldequote bei den Vakanzen liegt zumeist deutlich höher (vgl. ebenda; vgl. auch Scherl 2004).

**Graphik V-10: Verteilung der sofort zu besetzenden Stellen nach Qualifikationsgruppen in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent der offenen Stellen**

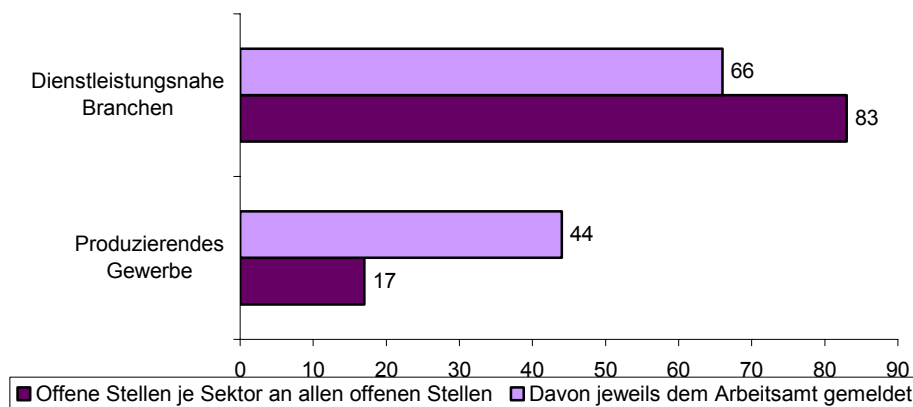


### 5.5.2 Sofort zu besetzende Stellen nach Wirtschaftszweigen

Aufgrund zu geringer Fallzahlen ist eine Differenzierung der offenen Stellen nach Branchen nicht möglich. Es kann jedoch das Produzierende Gewerbe den dienstleistungsnahen Branchen gegenübergestellt werden. Die Ergebnisse sollten jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen lediglich als Tendenzaussagen interpretiert werden.

Es zeigt sich, dass die Mehrzahl der offenen Stellen im dienstleistungsnahen Bereich zu besetzen war. Etwa 83 Prozent der offenen Stellen in rheinland-pfälzischen Betrieben fanden sich in diesen Sektoren. Auch im Vergleich zum Vorjahr lässt sich keine bemerkenswerte Veränderung feststellen. Allerdings fällt auf, dass die Betriebe der dienstleistungsnahen Branchen deutlich häufiger das Arbeitsamt bei der Suche nach neuen Arbeitskräften einschalteten. Diese Branchen meldeten etwa zwei Drittel ihrer offenen Stellen der Arbeitsagentur. Im Produzierenden Gewerbe wurden hingegen nur knapp 44 Prozent der sofort zu besetzenden Stellen als offen gemeldet.

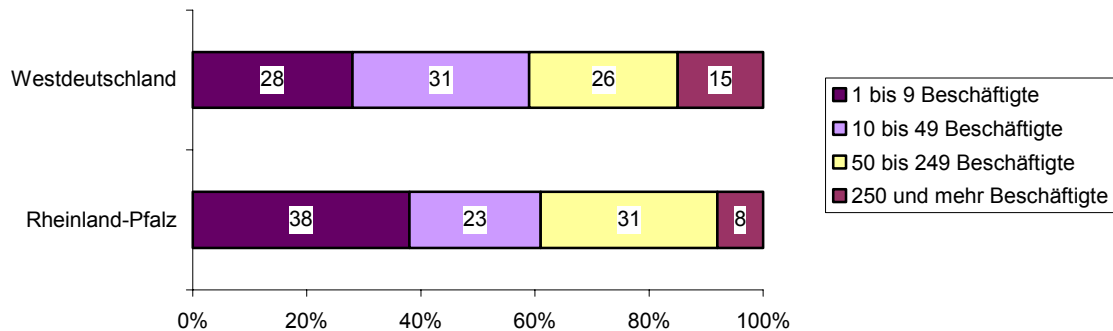
**Graphik V-11: Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller offenen Stellen**



### 5.5.3 Sofort zu besetzende Stellen nach Betriebsgröße

Die offenen Stellen fanden sich Mitte 2005 in Rheinland-Pfalz insbesondere bei Kleinbetrieben mit 38 Prozent. Deutlich weniger offene Stellen hatten kleine Betriebe (23 Prozent). Die Großbetriebe wiesen nur 8 Prozent aller sofort zu besetzenden Stellen auf.

**Graphik V-12: Sofort zu besetzende Stellen in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der offenen Stellen**



### 5.6 Besondere Beschäftigungsformen

Im Rahmen der Diskussion um die Flexibilisierung von Arbeitsmärkten wird „besonderen“ Beschäftigungsformen verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet. Der Begriff der „besonderen Beschäftigung“ definiert sich dabei durch die Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis<sup>19</sup> und umfasst alle Beschäftigungsformen, die nicht dem unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitverhältnis entsprechen: Teilzeitarbeit, Mini- und Midijobs, Leiharbeit, freie Mitarbeit sowie befristete Beschäftigung. Nach Minijobs wurde allerdings im IAB-Betriebspanel 2005 nicht gefragt. Die theoretischen und empirischen Aussagen über Bedeutung, Umfang und zukünftige Entwicklung dieser Beschäftigungsformen werden in der Öffentlichkeit – insbesondere bezüglich ihrer Auswirkungen auf die Arbeitnehmer – kontrovers diskutiert. Einigkeit herrscht jedoch darüber, dass derartige nicht-standardisierte Formen der Beschäftigung an Bedeutung gewonnen haben und in Zukunft noch weiter gewinnen werden.<sup>20</sup>

Die verschiedenen Einschätzungen der besonderen Beschäftigungsformen rühren zum einen von den unterschiedlichen Definitionen und Begrifflichkeiten her, zum anderen von Problemen und Schwierigkeiten bei der Erhebung sowie Messung sozial- bzw. nicht-sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Dabei erschweren auch gesetzliche Neuregelungen in diesem Bereich eine kontinuierliche und einheitliche Erhebung.<sup>21</sup>

Die Daten des IAB-Betriebspanels zu den besonderen Beschäftigungsformen sind nicht ohne weiteres vergleichbar mit anderen Datenquellen wie bspw. dem sozioökonomischen Pa-

<sup>19</sup> Vgl. hierzu Alda 2004.

<sup>20</sup> Vgl. hierzu exemplarisch Bellmann, Alda 2004.

<sup>21</sup> Vgl. Rudolph 2003.

nel (SOEP), dem Mikrozensus, der Statistik der Bundesagentur für Arbeit oder der Bundesknappschaft. Ein Unterschied besteht darin, dass das IAB-Betriebspanel Beschäftigungsverhältnisse und nicht Personen erfasst. Zudem werden lediglich Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt. Das führt im Vergleich mit anderen Erhebungen insbesondere bei Mini-Jobs zu einer Unterschätzung dieser Beschäftigungsform. Es gibt jedoch eine Reihe von Gründen, warum eine zusätzliche Auswertung anhand der Betriebspaneldaten sinnvoll und von Interesse ist:

Aufgrund des Panelcharakters ist es anhand der Daten zum einen möglich, die (einzel-) betriebliche Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen im Zeitverlauf zu verfolgen. Zum anderen können zusätzlich näherungsweise mögliche Verdrängungseffekte beobachtet werden, sollte in einem Betrieb bei gleichzeitigem Anstieg der Nachfrage nach besonderen Beschäftigungsformen die nach Normalarbeitsverhältnissen abnehmen.

Außerdem kann mit Hilfe des Panels die Entwicklung der Nachfrage nach Midi-Jobs aufgezeigt werden.

### **5.6.1 Teilzeitbeschäftigung**

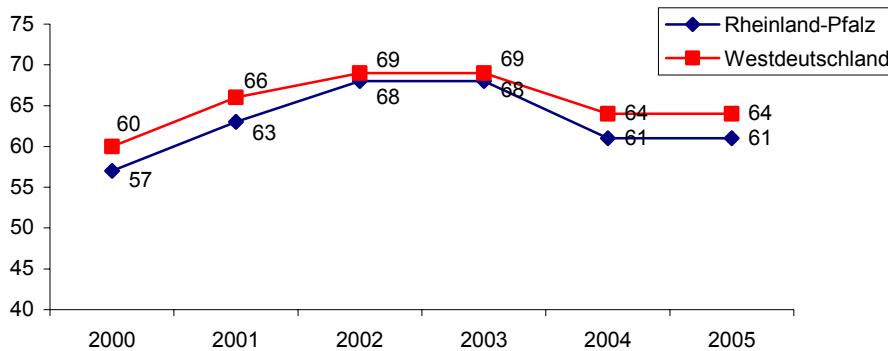
Teilzeitbeschäftigung ist eine Möglichkeit der Betriebe, flexibel auf die Anforderungen des Marktes zu reagieren. Deshalb ist es wird die Struktur und Entwicklung der Teilzeitarbeit in Rheinland-Pfalz dargestellt.

Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde liegende Definition von Teilzeitarbeit bezeichnet alle diejenigen Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten (Voll-)Arbeitszeit liegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind oder nicht. Damit sind die Zahlen des IAB-Betriebspanels nicht mit denen der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit vergleichbar. Dort werden nur jene Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte eingestuft, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und 15 oder mehr Wochenstunden, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten. Arbeitskräfte, die weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt sind, werden demnach in der amtlichen Statistik der Bundesagentur nicht zu den Teilzeitkräften gezählt. Im Betriebspanel fließen sie jedoch in die Betrachtung mit ein, weshalb die Zahlen von der amtlichen Statistik abweichen (können).

#### **5.6.1.1 Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung**

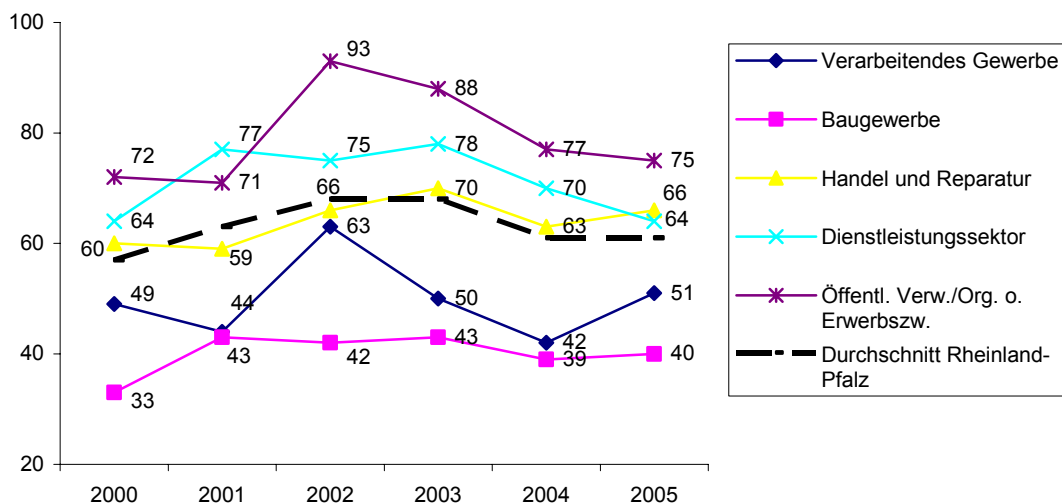
Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels beschäftigten etwa 61 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe im 1. Halbjahr 2005 Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 64 Prozent). Es zeigt sich, dass Teilzeitarbeit von 2000 bis 2003 für die Betriebe an Bedeutung gewonnen hat. Jedoch nahm die Bedeutung im Jahr 2004 wieder ab und liegt im Jahr 2005 exakt auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr. 2000 setzten lediglich 57 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe Teilzeitarbeitskräfte ein, 2002 waren es bereits 68 Prozent und seit 2004 ist die Quote mit 61 Prozent konstant. Die gleiche Entwicklung zeigt sich auch in Westdeutschland, allerdings auf einem leicht höheren Niveau.

**Graphik V-13: Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung im Jahresverlauf, Angaben in Prozent**



Der Anteil der Betriebe, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen, variiert sektoral zum Teil erheblich. Die folgende Graphik zeigt zudem, dass innerhalb der einzelnen Branchen über die Jahre hinweg deutliche Schwankungen bezüglich des Einsatzes von Teilzeitarbeit bestanden. So lässt sich zum Beispiel feststellen, dass die Betriebe des Baugewerbes durchgängig am seltensten Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen. Hingegen nahm der Anteil der Betriebe des Öffentlichen Sektors, die Teilzeitarbeitsplätze anbieten, von 2000 bis 2002 um 21 Prozentpunkte auf 93 Prozent zu. Seitdem ist dieser Anteil in der Branche zwar gefallen, liegt aber weiterhin mit 75 Prozent auf dem höchsten Niveau. Auch überdurchschnittlich häufig sind in Betrieben des Dienstleistungssektors sowie des Bereichs Handel und Reparatur Teilzeitkräfte beschäftigt. Auffällig ist zudem die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe. Sie ähnelt bis 2004 in ihrem Verlauf sehr stark derjenigen des Bereichs Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck, jedoch auf deutlich niedrigerem Niveau. Worauf dies und die Tatsache, dass in 2005 die Entwicklung der beiden Branchen erstmalig gegenläufig ist, zurückzuführen ist, lässt sich anhand der Daten nicht beantworten.

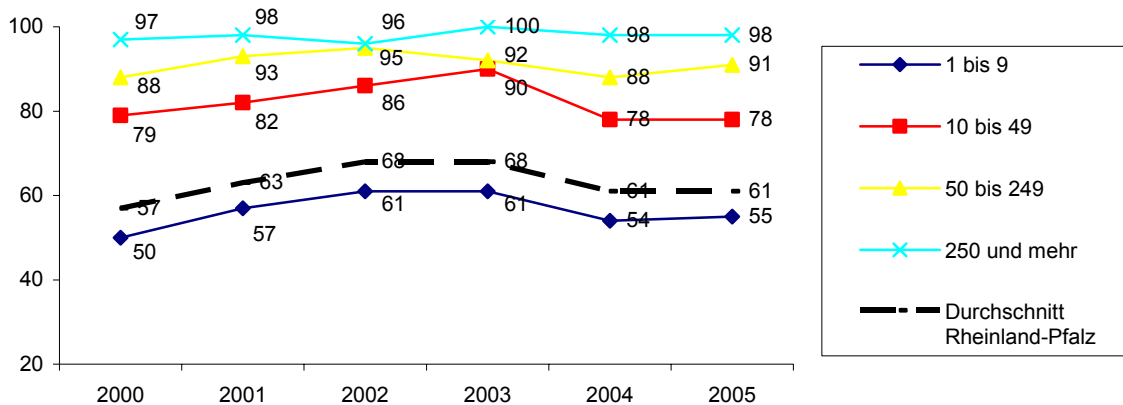
**Graphik V-14: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**



\* hohe Fehlertoleranzen im Baugewerbe und im Bereich Öffentl. Verw./Org. o. Erwerbszw. aufgrund geringer Fallzahlen.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen erhöht sich erwartungsgemäß der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, mit zunehmender Anzahl der Beschäftigten. So fanden sich 2005 in 98 Prozent der rheinland-pfälzischen Großbetriebe Teilzeitarbeitskräfte, jedoch nur in 55 Prozent der Kleinstbetriebe. Diese Tendenz lässt sich auch für die Jahre 2000 bis 2004 feststellen. Generell liegt nur der Anteil der Kleinstbetriebe mit Teilzeitbeschäftigten unter dem Durchschnitt aller rheinland-pfälzischer Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten.

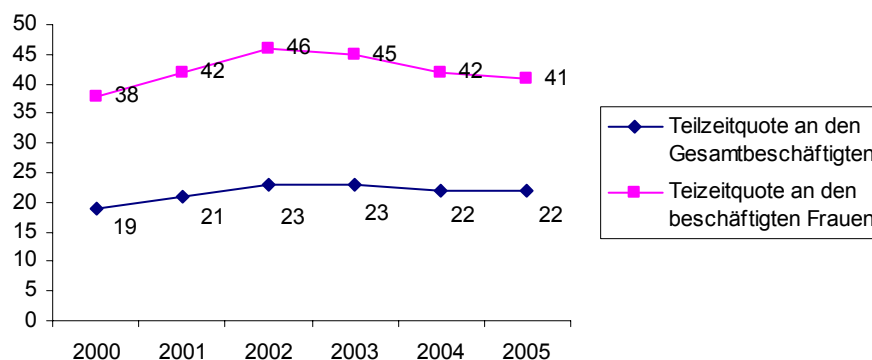
**Graphik V-15: Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse**



### 5.6.1.2 Teilzeitbeschäftigte insgesamt und teilzeitbeschäftigte Frauen in Rheinland-Pfalz

Die Anzahl der Teilzeitkräfte belief sich Mitte 2005 insgesamt auf ca. 326.000. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entspricht dies einem Anteil von rund 22 Prozent. Von den Teilzeitbeschäftigten waren etwa 277.000 Frauen, was einem Frauenanteil an den Teilzeitkräften von etwa 85 Prozent gleichkommt. Entsprechend sind etwa 41 Prozent aller weiblichen Arbeitskräfte in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt.

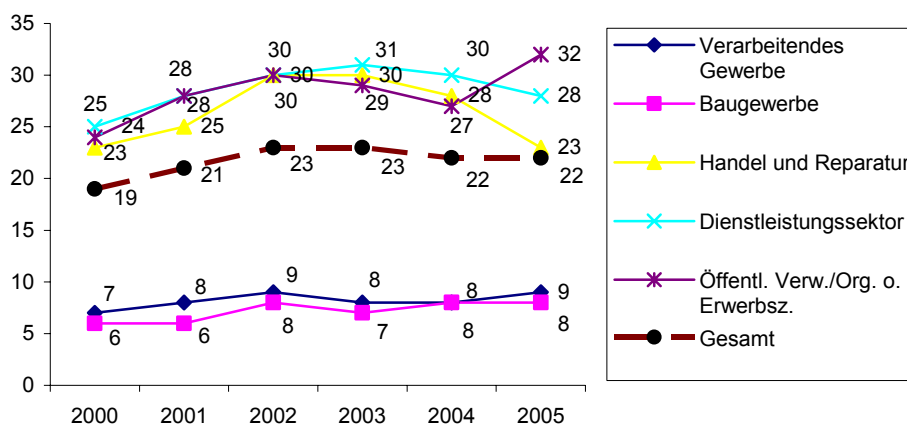
**Graphik V-16: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte, Angaben in Prozent**



Durchschnittlich waren pro Betrieb, der Teilzeitkräfte beschäftigt, etwa 5,4 Mitarbeiter/innen in dieser Form der Erwerbsarbeit zu finden (2004: 5,3). Davon entfielen 4,5 Stellen auf Frauen (2004: 4,4). Damit lag Rheinland-Pfalz etwas hinter Westdeutschland zurück: In den alten Bundesländern wurden im Schnitt 5,8 Teilzeitstellen pro Betrieb besetzt, davon 4,8 mit Frauen. Bezüglich der Stellenanzahl für Teilzeitarbeitskräfte lässt sich somit weder für Rheinland-Pfalz noch für Westdeutschland ein gravierender Unterschied zu den Vorjahren ausmachen. Außerdem ist der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, in den letzten beiden Jahren deutlich niedriger als in den Jahren zuvor, so dass entsprechend auch weniger Stellen für Teilzeitarbeitskräfte geschaffen wurden. Das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Teilzeitkräften ist relativ konstant: Teilzeit ist und bleibt eine Domäne der Frauen.

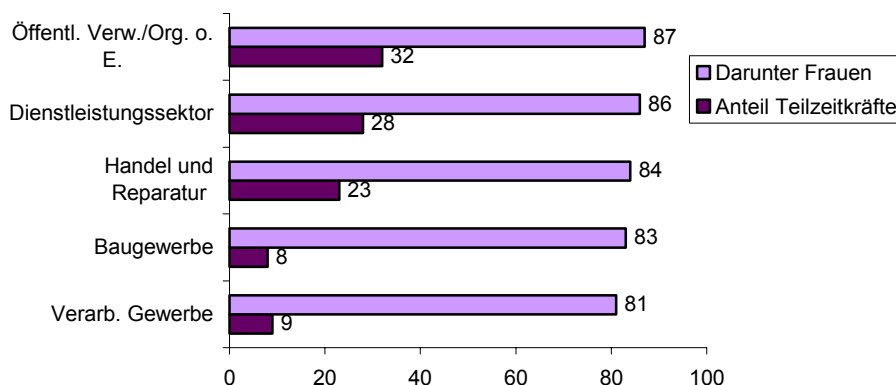
Der Verlauf der Anteile der Teilzeitarbeitskräfte in den verschiedenen Sektoren ist sehr unterschiedlich. Im Produzierendem Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) liegt der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte über die Jahre hinweg auf einem ähnlich niedrigen Niveau. In den Dienstleistungsbranchen nimmt von 2000 bis 2003 die Bedeutung der Teilzeitarbeit zu, um danach wieder zu sinken. Allerdings liegt der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte in diesem Sektor die ganzen Jahre über dem Durchschnitt, ebenso wie diese Anteile im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Auffällig ist der von letzten auf dieses Jahr steigende Anteil der Teilzeitbeschäftigung im letztgenannten Sektor.

**Graphik V-17: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Sektoren, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**



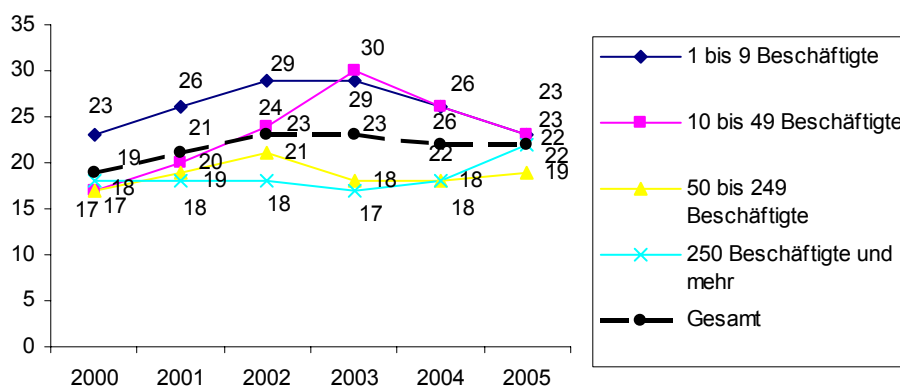
Bei der detaillierten Betrachtung des Jahres 2005 lässt sich Folgendes festhalten: In den Branchen Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter, Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur ist ein hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigung zu finden. Während in der Dienstleistungsbranche der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 32 Prozent betrug, arbeiteten – gemessen an allen Beschäftigten der jeweiligen Branche – mit Abstand die wenigsten Teilzeitkräfte im Baugewerbe (8 Prozent). Im Produzierendem Gewerbe insgesamt gibt es kaum Teilzeitarbeitskräfte. Allen Wirtschaftszweigen gleich ist deren hoher Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten.

**Graphik V-18: Teilzeitarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen 2005, Angaben in Prozent an allen Beschäftigten bzw. an allen Teilzeitbeschäftigten**



Zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen gibt es keine großen Unterschiede. Außerdem hat sich der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen von 2000 bis 2005 angenähert. Überdurchschnittlich hoch war dieser Anteil in Kleinst- und seit 2002 auch in Kleinbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte und 10 bis 49 Beschäftigte). Dies könnte ein Indiz für eine höhere Flexibilität bei Betrieben dieser beiden Betriebsgrößenklassen sein.

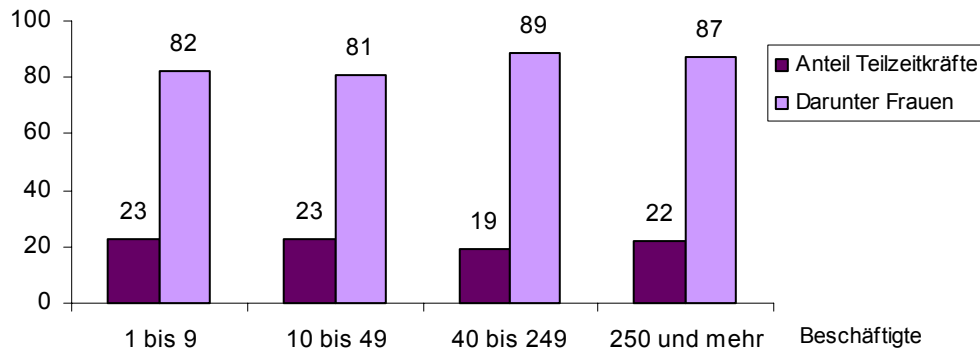
**Graphik V-19: Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent an den Gesamtbeschäftigten**



Wie der folgenden Graphik zu entnehmen ist, lag 2005 der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte an allen Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben jeweils bei 23 Prozent, in Großbetrieben bei 22 Prozent und bei mittleren Betrieben bei 19 Prozent. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitkräften liegt in allen Betriebsgrößen ähnlich hoch wie bei den Wirtschaftszweigen. Auch anhand dieser Graphik wird deutlich, dass insbesondere Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.



**Graphik V-20: Teilzeitarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen 2005, Angaben in Prozent an allen Beschäftigten bzw. an allen Teilzeitbeschäftigten**

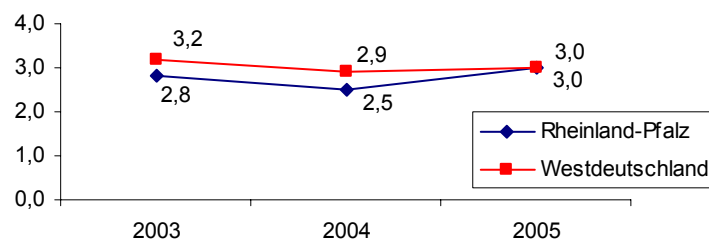


### 5.6.2 Midi-Jobs

Seit April 2004 ist durch die Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte mit einer Entlohnung von 401 € bis 800 € der Sprung in der Abgabenbelastung zwischen geringfügigen und „normalen“ Arbeitsverhältnissen gemildert worden. Mit einem sukzessiven Anstieg der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung (4% bis 21%) sollen diese Beschäftigungsverhältnisse attraktiver werden. So könnte gerade mit Blick auf flexiblere Arbeitszeiten möglicherweise ein neues Beschäftigtenpotenzial für die Betriebe eröffnet werden.

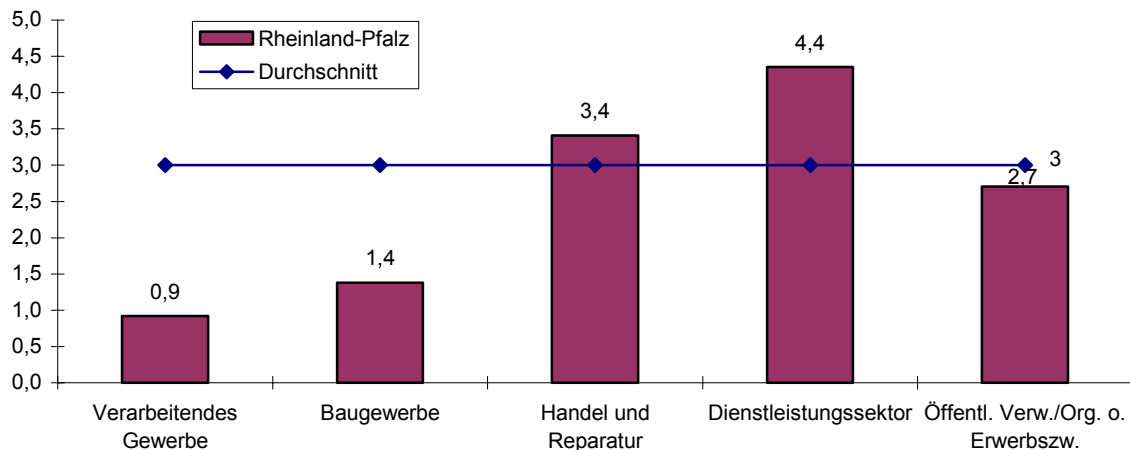
Laut IAB-Betriebspanel gab es im 1. Halbjahr 2005 in etwa 22 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe Beschäftigte im Rahmen von Midi-Jobs (2004: 20 Prozent, 2003: 22 Prozent) In Westdeutschland liegt der Anteil mit 23 Prozent geringfügig höher (2004: 22 Prozent, 2003: 25 Prozent). Insgesamt handelte es sich nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels bei den Midi-Jobbern im Jahr 2005 um etwa 45.300 Beschäftigungsverhältnisse, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von ca. 3 Prozent gleichkommt. Von diesen Midi-Job-Kräften waren etwa 5.900 vollzeitbeschäftigt. Der Anteil der Midi-Jobber an allen Beschäftigten ist von 2003 auf 2004 leicht gesunken, um auf 2005 wieder stärker anzusteigen. In Westdeutschland lag dieser Anteil sowohl 2003 als auch 2004 über dem der rheinland-pfälzischen Midi-Jobber. Im Jahr 2005 liegen beide Anteile auf einem gleich hohen Niveau. Somit hatte die Neuregelung der Midi-Jobs keine Auswirkung auf den Umfang dieser Beschäftigungsform.

**Graphik V-21: Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im Zeitverlauf, Angaben in Prozent**



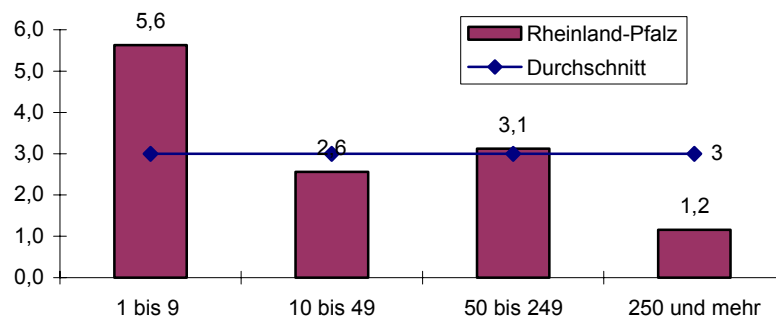
Gemessen an dem Anteil der Midi-Job-Kräfte an den Gesamtbeschäftigten spielt diese Form des Beschäftigungsverhältnisses im Bereich Handel und Reparatur und insbesondere im Dienstleistungssektor eine größere Rolle. Hier sind etwa 3,4 Prozent bzw. 4,4 Prozent der Gesamtbeschäftigten Midi-Job-Kräfte. Von deutlich geringerer Bedeutung ist diese Beschäftigungsform im Produzierenden Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe).

**Graphik V-22: Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2005 nach Branchen, Angaben in Prozent der Beschäftigten je Sektor**



Anhand der folgenden Graphik zeigt sich außerdem, dass, differenziert nach Betriebsgrößenklassen, dieses Instrument der Flexibilisierung primär von Kleinbetrieben verwendet wird. Dort sind 5,6 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Midi-Jobberinnen bzw. Midi-Jobber. Mit deutlichem Abstand folgen mittlere Betriebe. Hier sind nur noch gut 3 Prozent der Beschäftigten in einem Midi-Job. In Großbetrieben sind die wenigsten Midi-Jobberinnen und –Jobber zu finden (1,2 Prozent).

**Graphik V-23: Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigten im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Beschäftigten je Größenklasse**

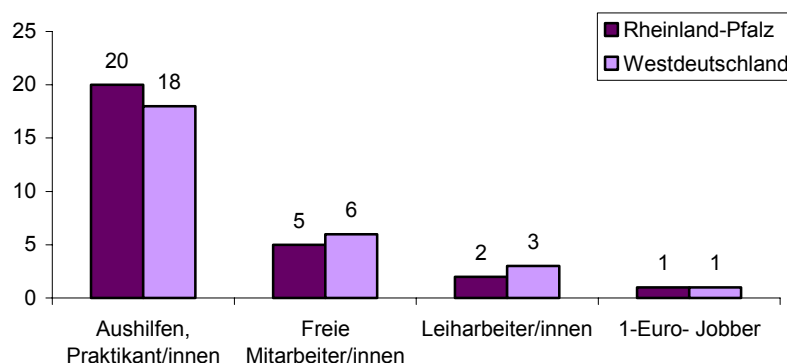


### 5.6.3 Externe Arbeitskräfte

Aufgrund der steigenden Internationalisierung der Gütermärkte und dem damit zusammenhängenden Wettbewerbsdruck unterliegt die Arbeitsnachfrage starken Schwankungen. Der umfassende Kündigungsschutz, die Deregulierung des Leiharbeitsrechts sowie Tarifverhandlungen auf Branchenebene tragen dazu bei, dass die Nachfrage nach flexiblen Beschäftigungsformen steigt.

Neben den Leiharbeitskräften wurde im IAB-Betriebspanel 2005 die Zahl der Aushilfen und Praktikanten sowie der freien Mitarbeiter abgefragt. Erstmals wurde auch nach den so genannten „1-Euro-Jobbern“, das heißt Personen mit Arbeitsgelegenheiten im Rahmen der SGB II-Reform gefragt. Demnach waren in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2005 in 20 Prozent aller Betriebe Aushilfen und/oder Praktikant/innen beschäftigt (Westdeutschland 18 Prozent). In nur etwa 5 Prozent der Unternehmen waren freie Mitarbeiter/innen im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen tätig (Westdeutschland 6 Prozent). In 3 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe waren Leiharbeitskräfte und in nur einem Prozent 1-Euro-Jobber beschäftigt. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit 3 bzw. 1 Prozent ähnlich niedrig.

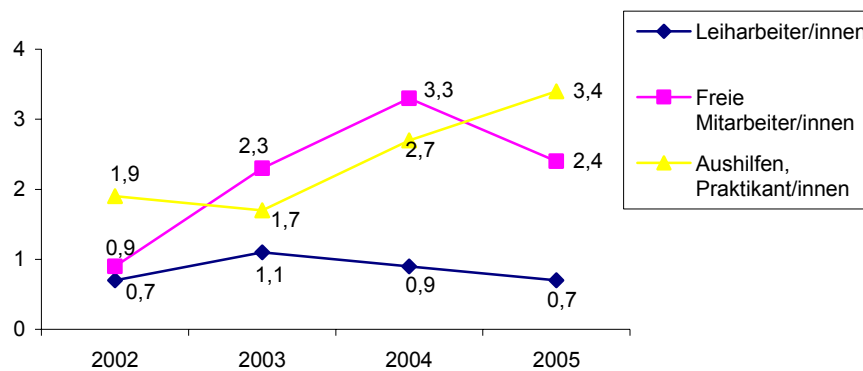
**Graphik V-24: Anteil der Betriebe mit externen Arbeitskräften 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Die Zahl der Aushilfen und/oder Praktikant/innen belief sich dabei auf 52.000, die der freien Mitarbeiter/innen auf 36.000 und die der Leiharbeitskräfte und der 1-Euro-Jobber jeweils auf 11.000. Damit ist die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten eher gering. Der Anteil aller externe Arbeitskräfte und der 1-Euro-Jobber an allen Arbeitskräften lag 2005 bei lediglich 6,5 Prozent.

Insgesamt blieb die Beschäftigung externer Mitarbeiter (Leiharbeit, Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter) zwischen 2004 und 2005 fast gleich. Allerdings gab es eine deutliche Verlagerung von den freien Mitarbeitern hin zu den Aushilfen und Praktikanten.

**Graphik V-25: Externe Mitarbeiter in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Beschäftigten**



Vor dem Jahr 2002 wurde noch nicht nach den externen Mitarbeitern gefragt.

Aufgrund geringer Fallzahlen sind differenzierte Aussagen nach Betriebsgröße oder Wirtschaftszweigen nicht oder nur bedingt möglich. Im Folgenden werden deshalb die Wirtschaftszweige zusammengefasst in Produzierendes Gewerbe auf der einen und dienstleistungsnahe Branchen auf der anderen Seite. Dennoch sind die Aussagen nur als Tendenzaussagen zu interpretieren:

- Gut 80 Prozent der Leiharbeiter waren im Produzierenden Gewerbe tätig. Das Produzierende Gewerbe hatte einen Anteil an den rheinland-pfälzischen Gesamtbeschäftigten von knapp 30 Prozent, d.h. ein Großteil der Leiharbeiter war hier beschäftigt. In der Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter spielten sie dagegen keine Rolle.
- Leiharbeit war in Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) und in Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) von geringer Bedeutung. Fast 40 Prozent aller Leiharbeitskräfte arbeiteten in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, 33 Prozent in mittleren Betrieben.
- Fast alle Aushilfen und Praktikanten waren im Dienstleistungsbereich tätig (94 Prozent). Auch freie Mitarbeiter fanden sich vor allem in dieser Branche.
- Aushilfen/Praktikanten und freie Mitarbeiter arbeiteten insbesondere in den Kleinst- und Kleinbetrieben (bis 49 Beschäftigte). Je größer der Betrieb ist, desto geringer ist der Anteil der Aushilfen und Praktikanten.

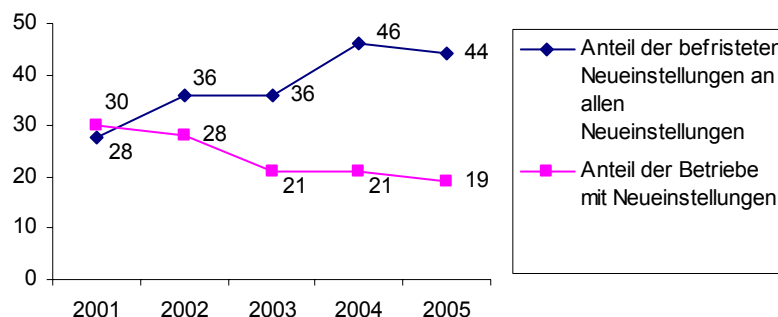
#### **5.6.4 Befristete Beschäftigung**

Insgesamt lag die Anzahl der befristet Beschäftigten in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2005 bei ca. 74.000. Damit ist die Zahl der befristet Beschäftigten in Rheinland-Pfalz gegenüber der Jahresmitte 2004 um etwa 7.000 Arbeitskräfte gestiegen (2004: 67.000). Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an allen Beschäftigten liegt bei knapp 5 Prozent. Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten betrug rund 55 Prozent und war damit überdurchschnittlich hoch. Diese Tendenz setzte sich aus den Vorjahren fort. Von den befristeten Beschäftigten sind ca. 10 Prozent in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen worden, bei den befristet beschäftigten Frauen liegt der Anteil mit 11 Prozent ähnlich niedrig.

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich. Als Tendenzaussage lässt sich jedoch festhalten, dass die meisten befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor bestanden, gefolgt von dem Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter. In der Baubranche spielte Befristung hingegen eine äußerst untergeordnete Rolle. Bezüglich der Betriebsgrößenklasse lässt sich beobachten, dass von den Kleinbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) bis zu den mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) sowohl absolut als auch anteilig die befristete Beschäftigung gegenüber dem Vorjahr ansteigt. Bei den Großbetrieben fällt die absolute Zahl der befristeten Arbeitskräfte sowie ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten unter das Niveau von Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte).

Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2005 Beschäftigte einstellten, schlossen 35 Prozent befristete Arbeitsverträge ab. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse, die im ersten Halbjahr 2005 abgeschlossen wurden, an allen in diesem Zeitraum getätigten Neueinstellungen betrug 44 Prozent. Im Jahr 2001 lag dieser Anteil noch bei 28 Prozent. Damit ist eine deutliche Verlagerung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu erkennen. Die Betriebe bewahren dadurch eine gewisse Flexibilität und sparen sich bei Bedarf hohe Transaktionskosten bei der Auflösung von Arbeitsverträgen.

**Graphik V-26: Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen und Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz 2001 bis 2005\*, Angaben in Prozent**



\* Im Jahr 2000 wurde noch nicht nach befristeter Beschäftigung gefragt.

## 5.7 Fachkräftemangel und Stellenabbau bei einfachen Tätigkeiten

Wie in der Einleitung dieses Kapitels erwähnt, lassen sich bei dem Vergleich der Beschäftigungsentwicklung anhand von zwei Stichtagen viele Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die zwischen diesen beiden Zeitpunkten liegen, nicht ablesen. Dies betrifft zum einen die Fluktuation, die im Kapitel 5.4 dargestellt wurde. Zum zweiten stehen hinter den Beschäftigtenzahlen mögliche Unterschiede in den nachgefragten bzw. nicht (mehr) nachgefragten Qualifikationen der Arbeitskräfte. Hintergrund ist die Diskussion um künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland, wonach der strukturelle Umbau zur „Wissensgesellschaft“ einerseits einen steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften bedingt. Im Zusammenhang mit den demographischen Entwicklungen in Deutschland wird häufig nicht nur

ein steigender Fachkräftebedarf, sondern ein künftiger Fachkräftemangel erwartet (insbesondere in spezifischen Branchen wie IT, Gesundheitswesen etc.).

Auf der anderen Seite – so die Hypothese – führe dieser Strukturwandel im Zusammenhang mit zunehmendem internationalen Wettbewerb zu einer Wegrationalisierung bzw. Verlagerung einfacher Tätigkeiten.

In diesem Kapitel wird nun untersucht, ob und inwieweit sich die angesprochenen Tendenzen bereits im betrieblichen Personalabbau und Einstellungsverhalten niedergeschlagen haben. Somit beschäftigt sich dieses Kapitel zum einen mit dem Fachkräftebedarf und den damit verbundenen Stellenbesetzungsproblemen. Zum anderen werden die Einstellungen und der Stellenabbau von einfachen Tätigkeiten dargestellt.

## **5.7.1 Fachkräfte**

In diesem Kapitel wird untersucht, ob in Rheinland-Pfalz ein Fachkräftemangel vorliegt und in wie weit sich dieser im Einstellungs- und Entlassungsverhalten der Betriebe niederschlägt.

### **5.7.1.1 Neueinstellungen von Fachkräften**

Von besonderem Interesse für dieses Kapitel sind die Neueinstellungen nach Qualifikation, da sie helfen, die Frage zu beantworten, ob Fachkräftemangel herrscht.

46 Prozent der Neueinstellungen betrafen einfache Tätigkeiten, die keine abgeschlossene Berufsausbildung verlangen.<sup>22</sup> Über die Hälfte aller Personen (54 Prozent) wurden für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt, d.h. sie erforderten eine abgeschlossene Berufsausbildung, vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium.

Der Anteil der Fachkräfte an allen Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz ist damit gegenüber dem 1. Halbjahr 2003 um 11 Prozentpunkte deutlich gestiegen (für 2004 sind keine Aussagen möglich, in der Befragungswelle 2004 wurde bei den Einstellungen nicht nach Qualifikationen differenziert).

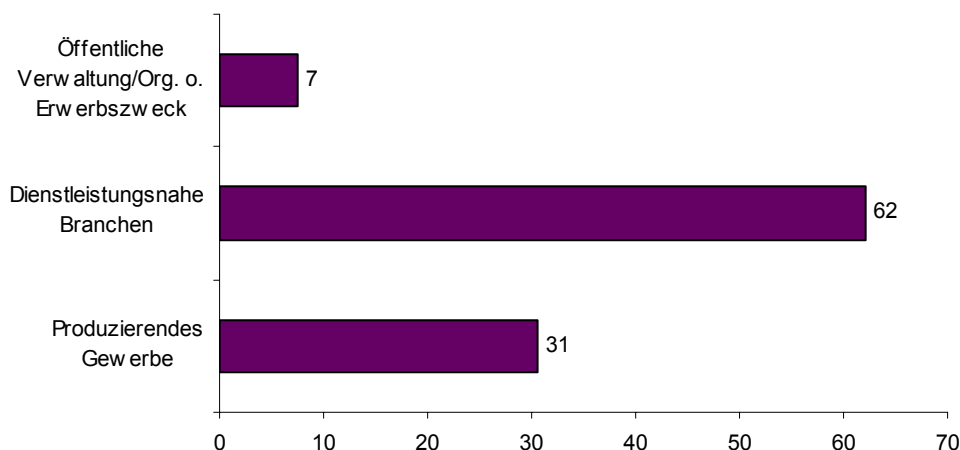
62 Prozent aller Neueinstellungen wurden in dienstleistungsnahen Branchen (Handel und Reparatur, Dienstleistungen) getätigt, im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) sind noch halb so viele neu eingestellt worden.<sup>23</sup> Im öffentlichen Bereich waren für diese Qualifikationsgruppe kaum Einstellungen zu verzeichnen.

---

<sup>22</sup> Von den 59.000 Neueinstellungen konnten nur bei knapp 48.000 die geforderte Qualifikation zugeordnet werden, die hier genannten Prozentzahlen beziehen sich auf diese 48.000 Einstellungen.

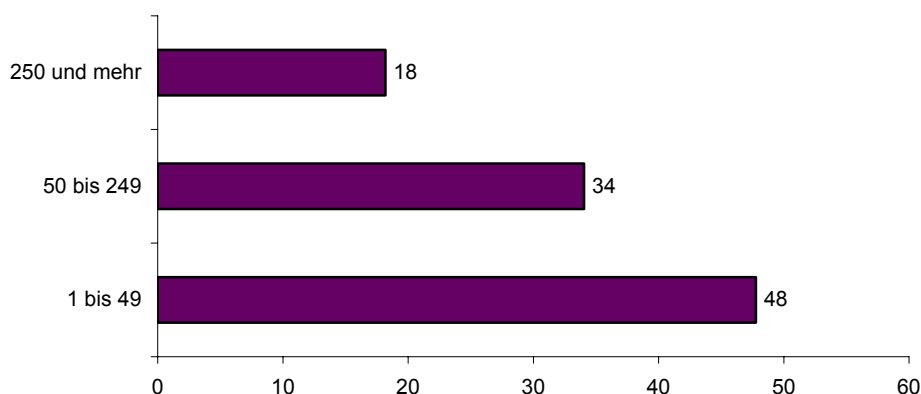
<sup>23</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen wurden die Wirtschaftszweige Handel und Reparatur und Dienstleistungen sowie Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe zusammengefasst.

**Graphik V-27: Neueinstellungen von Fachkräften in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Neueinstellungen von Fachkräften**



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen gibt es auch deutliche Unterschiede bei der Einstellung von Fachkräften. Fast die Hälfte der Qualifizierten (48 Prozent) wurden von kleinen und Kleinstbetrieben mit 1-49 Beschäftigten eingestellt, den geringsten Anteil an den Neueinstellungen hatten Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten.<sup>24</sup>

**Graphik V-28: Neueinstellungen von Fachkräften in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Neueinstellungen von Fachkräften**

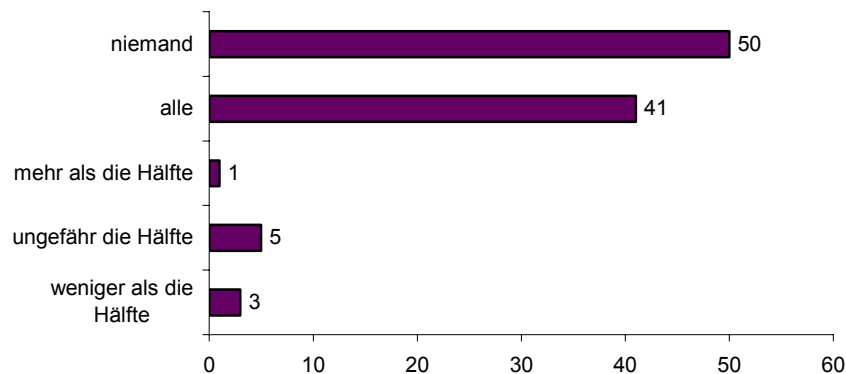


Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist es von zentraler Bedeutung, ob diese eingestellten Personen für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden sind, oder ob hiermit lediglich andere Stellen ersetzt bzw. verdrängt wurden. Die Hälfte der rheinland-pfälzischen Betriebe (Westdeutschland 48 Prozent), die Fachkräfte im 1. Halbjahr 2005 eingestellt hatten, gaben an, dass hierdurch keine einzige neue Stelle geschaffen wurde. Etwa 41 Prozent der einstellenden Betriebe haben alle eingestellten Qualifizierte für neue Arbeitsplätze rekrutiert (West-

<sup>24</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen wurden die Betriebsgrößen 1 bis 9 und 10 bis 49 Beschäftigte zusammengefasst.

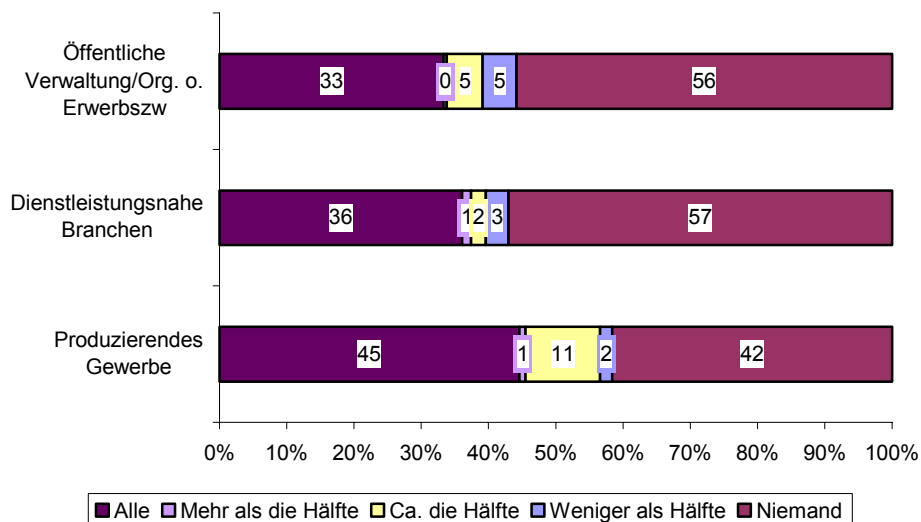
deutschland: 39 Prozent). Die genaue Zahl der mit den Einstellungen geschaffenen neuen Stellen lässt sich aus den Daten des IAB Panels nicht ermitteln, allerdings kann sie aus diesen Daten geschätzt werden: es dürfte sich schätzungsweise um ca. 9-11.000 Stellen handeln. Damit wurden mit den Neueinstellungen von Fachkräften nur begrenzt neue Arbeitsplätze geschaffen.

**Graphik V-29: Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in Prozent der Betriebe, die Fachkräfte eingestellt haben**



Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen zeigt hier deutliche Unterschiede. Die Betriebe aus dem Bereich dienstleistungsnaher Branchen haben 62 Prozent aller Fachkräfte neu eingestellt. Allerdings gaben nur 36 Prozent der Betriebe an, dass alle Personen für zusätzliche Arbeitsplätze eingestellt wurden. Das Produzierende Gewerbe hat zwar nur 31 Prozent aller Neueinstellungen getätigt, aber immerhin 45 Prozent der Betriebe antworteten, dass alle Personen für zusätzliche Arbeitsplätze eingestellt wurden.

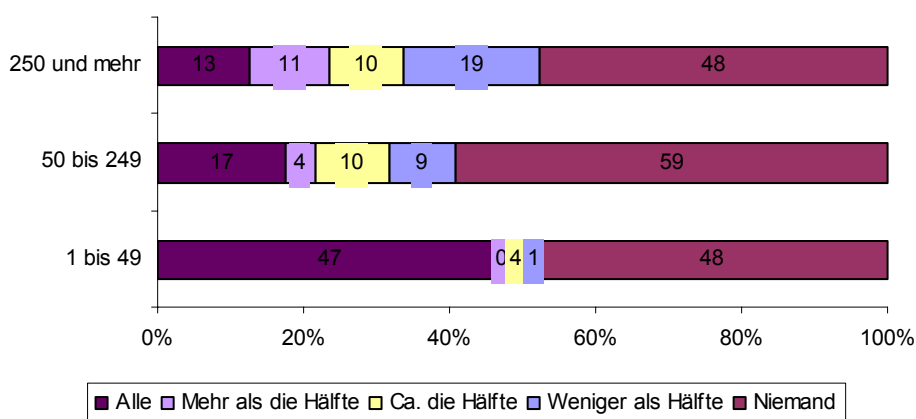
**Graphik V-30: Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Fachkräfte eingestellt haben**





Auch nach Betriebsgrößenklassen bestehen Unterschiede. Kleinst- und Kleinbetriebe hatten fast die Hälfte aller Fachkräfte eingestellt: 47 Prozent dieser Betriebe gaben an, dass alle Personen für neue, zusätzliche Arbeitsplätze eingestellt worden sind, bei den mittleren Betrieben betrug dieser Anteil nur 17 Prozent, obwohl die Betriebe dieser Größenklasse immerhin 34 Prozent aller Neueinstellungen vornahmen.

**Graphik V-31: Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Fachkräfte eingestellt haben**



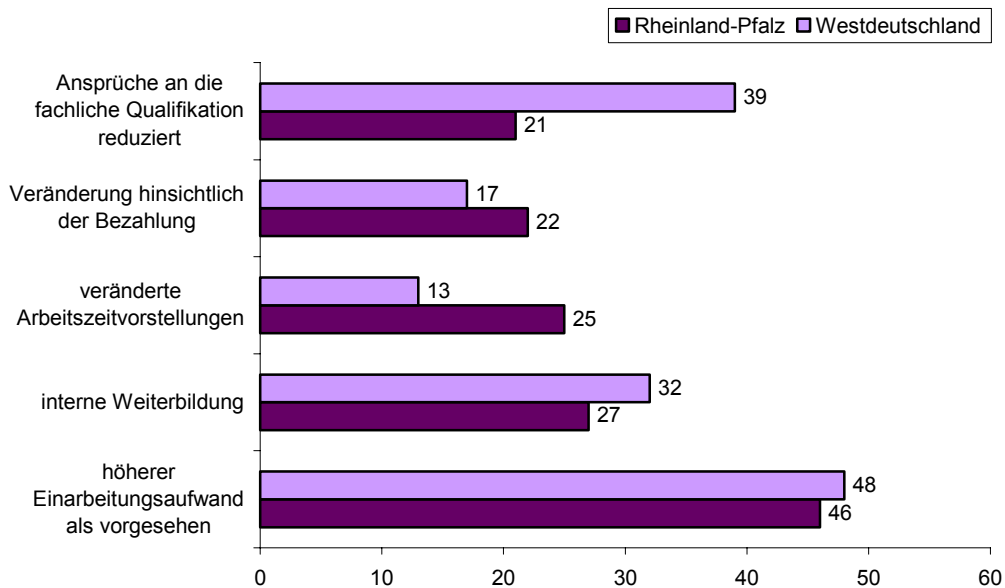
### 5.7.1.2 Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften

Von allen rheinland-pfälzischen Betrieben, die im 1. Halbjahr 2005 Einstellungen vorgenommen hatten, gaben 8 Prozent an, dass sie Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern, nicht besetzen konnten. In Westdeutschland lag dieser Anteil mit 12 Prozent deutlich höher. Stellenbesetzungsprobleme gab es in Rheinland-Pfalz bei Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im Verarbeitenden Gewerbe (19 Prozent) sowie Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbscharakter (10 Prozent der einstellenden Betriebe). Als Gründe für die Nichtbesetzung der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten gaben die meisten Betriebe an, dass die Bewerberinnen und Bewerber fachlich nicht passend qualifiziert waren.

Ein Fünftel der Betriebe in Rheinland-Pfalz (21 Prozent) mussten bei der Besetzung der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten Kompromisse eingehen. 46 Prozent der Betriebe, die Kompromisse eingegangen sind, hatten aufgrund der geringeren fachlichen Qualifikation einen höheren Einarbeitungsaufwand als vorgesehen.

Im Westdeutschland haben 39 Prozent der Betriebe ihre Ansprüche an die fachliche Qualifikation reduziert; die rheinland-pfälzischen Betriebe waren bezüglich dieses Eingeständnisses nicht so kompromissbereit. Nur 21 Prozent der Betriebe in Rheinland-Pfalz haben ihre Ansprüche reduziert.

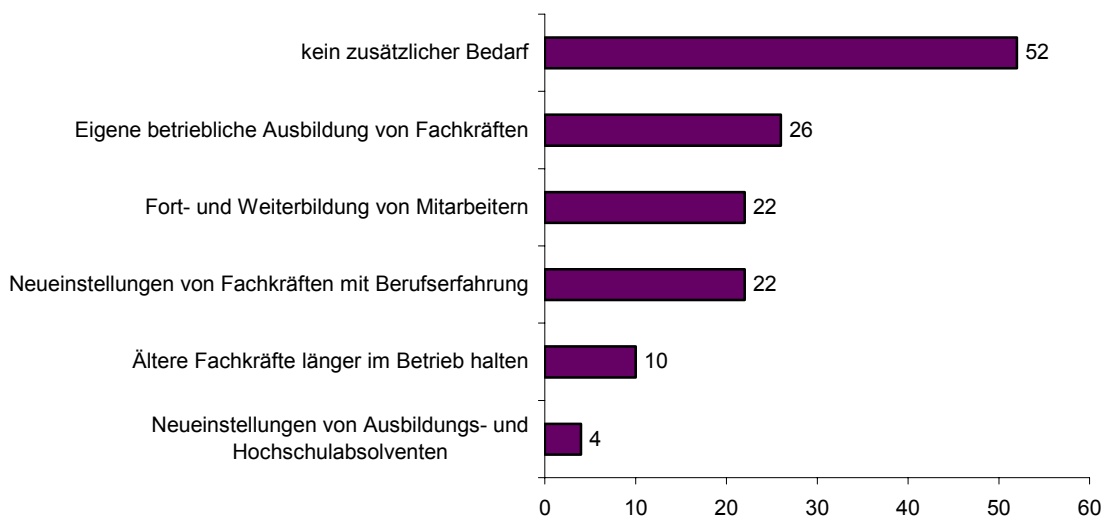
**Graphik V-32: Art der Kompromisse bei der Einstellung für qualifizierte Tätigkeiten, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent von den Betrieben, die Kompromisse eingegangen sind**



### 5.7.1.3 Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs

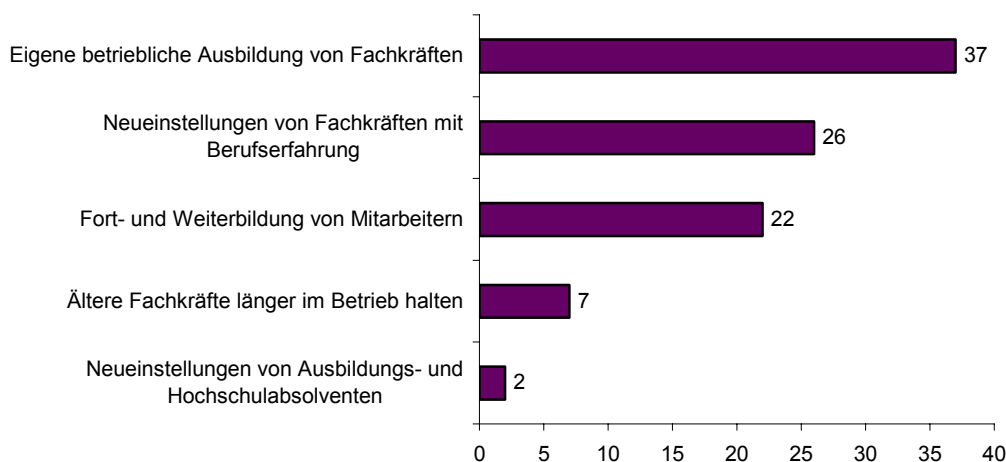
Aufgrund der Stellenbesetzungsprobleme ist für gut ein Viertel der Betriebe die eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften eine geeignete Strategie zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren. Jeweils gut ein Fünftel der Betriebe wählen Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern sowie die Neueinstellungen von Fachkräften mit Berufserfahrung als Strategie. Allerdings gaben 52 Prozent an, keinen zusätzlichen Bedarf zu haben.

**Graphik V-33: Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent**



Die Betriebe, die Bedarf hatten, wurden gefragt, welche die wichtigste Strategie sei. Mit Abstand die meisten Betriebe (37 Prozent) wählten die eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften als wichtigste Strategie. Noch ein Fünftel der Betriebe sagten, dass Neueinstellungen von Fachkräften mit Berufserfahrung ihre wichtigste Strategie sei. Die Neueinstellung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen hingegen spielt nur eine geringe Rolle bei der Deckung des Fachkräftebedarfs; nur 2 Prozent der Betriebe geben dies als wichtigste Strategie an.

**Graphik V-34: Wichtigste Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bedarf haben**

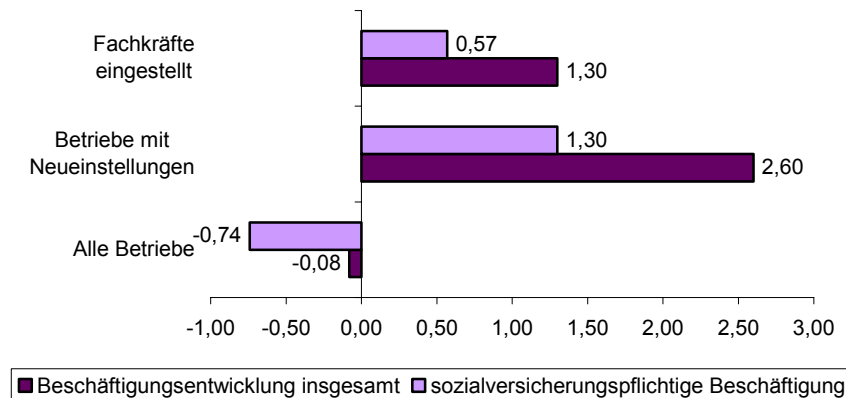


#### 5.7.1.4 Beschäftigungsentwicklung bei Betrieben mit Neueinstellungen von Fachkräften

Es bleibt festzuhalten, dass im 1. Halbjahr 2005 über die Hälfte aller Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz für Fachkräfte vorgenommen wurden.

Bei Betrieben, die Fachkräfte einstellen, kann angenommen werden, dass auch insgesamt eine positive Beschäftigungsentwicklung zu beobachten ist. Dies kann durch das IAB-Betriebspanel bestätigt werden. Die rheinland-pfälzischen Betriebe hatten zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 einen Beschäftigungssaldo von etwa -0,08 Prozent zu verzeichnen. Damit könnte die Beschäftigungsentwicklung als stagnierend bezeichnet werden. Leicht zurück ging die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (etwa -0,75 Prozent). Werden nur die Betriebe betrachtet, die im 1. Halbjahr Fachkräfte eingestellt haben, zeigt sich, dass für diese Betriebe zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 eine positive Beschäftigungsentwicklung kennzeichnend ist. Dies betrifft sowohl die Gesamtbeschäftigtenzahl als auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Betriebe, die insgesamt Neueinstellungen vorgenommen haben, verzeichnen eine noch positivere Beschäftigungsentwicklung als Betriebe, die Fachkräfte eingestellt haben.

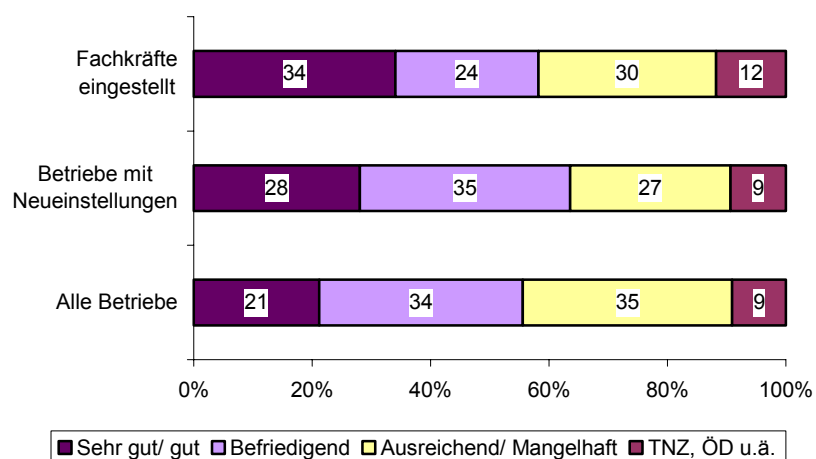
**Graphik V-35: Beschäftigungsentwicklung zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 in Rheinland-Pfalz nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent der Beschäftigten**



### 5.7.1.5 Wirtschaftliche Gesamtsituation bei Betrieben mit Neueinstellungen von Fachkräften

Betriebe, die im 1. Halbjahr 2005 Neueinstellungen von Fachkräften tätigten, hatten im Vergleich zu allen Betrieben nicht nur eine bessere Beschäftigungsentwicklung sondern zeichneten sich auch durch eine - gemessen an Geschäftsvolumen und Ertragslage – bessere (betriebs-) wirtschaftliche Gesamtsituation aus. Die einstellenden Betriebe gaben deutlich öfter an, dass ihre Ertragslage im Jahr 2004 sehr gut oder gut war als der Durchschnitt aller rheinland-pfälzischen Betriebe.

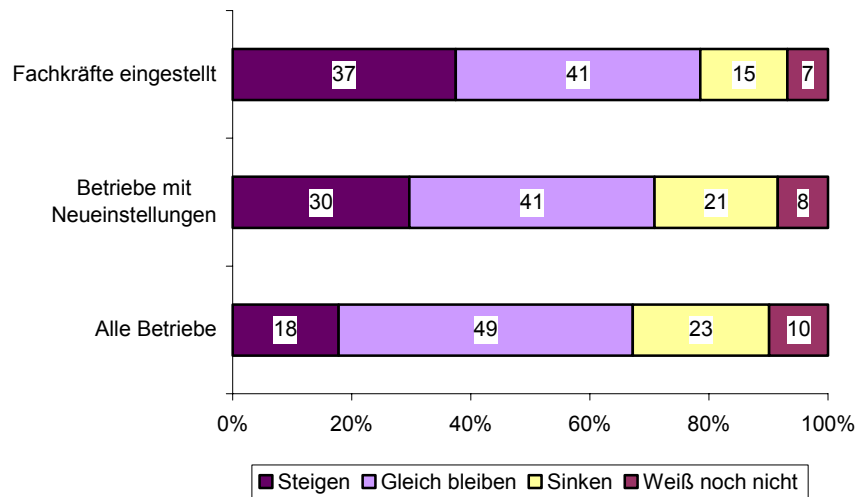
**Graphik V-36: Einschätzung der Ertragslage der rheinland-pfälzischen Betriebe im Jahr 2004 nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent**



Ähnliches gilt auch für die Erwartungen bezüglich der Geschäftsentwicklung im Jahr 2005: 37 Prozent der Betriebe, die Fachkräfte einstellten, erwarteten eine steigende Entwicklung

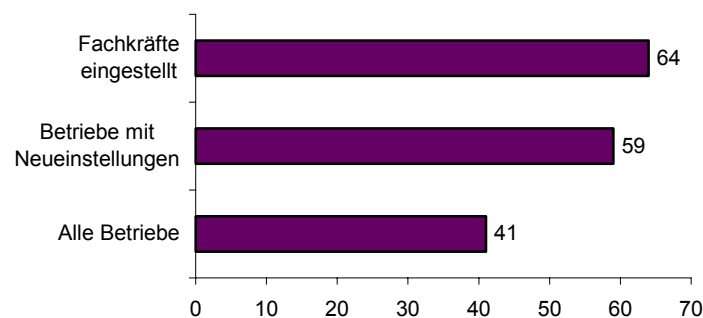
des Geschäftsvolumens, auf Basis aller Betriebe in Rheinland-Pfalz waren es nur 18 Prozent.

**Graphik V-37: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das Jahr 2005, Angaben in Prozent**



Auch ist zu vermuten, dass die Betriebe, die Fachkräfte neu einstellen, häufiger Investitionen tätigen als Betriebe, die keine Fachkräfte eingestellt haben, da insgesamt die wirtschaftliche Situation dieser Betriebe besser ist. Dies ist in Rheinland-Pfalz im Geschäftsjahr 2004 der Fall gewesen. Fast Zwei Drittel aller Betriebe, die Fachkräfte eingestellt haben, investierten. Dagegen investierten nur 41 Prozent aller Betriebe.

**Graphik V-38: Investitionstätigkeit der Betriebe in Rheinland-Pfalz im Jahr 2004 nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent**



## 5.7.2 Geringqualifizierte

Häufig wird argumentiert, dass der Strukturwandel im Zusammenhang mit zunehmendem internationalem Wettbewerb zu einer Wegrationalisierung bzw. Verlagerung einfacher Tätigkeiten führt. Diese These zu überprüfen und die Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten, also Einstellungen und Personalabbau darzustellen ist Ziel des folgenden Kapitels.

### 5.7.2.1 Neueinstellungen von Geringqualifizierten

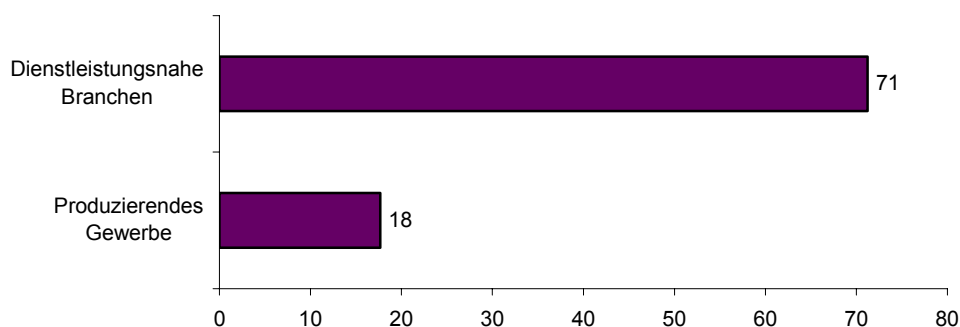
Von besonderem Interesse für dieses Kapitel sind die Neueinstellungen nach dem Qualifikationsniveau, um die Frage zu beantworten, ob Tätigkeiten für Geringqualifizierte in Rheinland-Pfalz tatsächlich abnehmen.

Im Jahr 2005 betrafen 54 Prozent der Neueinstellungen qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung, vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium verlangen.<sup>25</sup> Fast die Hälfte aller Personen (46 Prozent) wurden für einfache Tätigkeiten eingestellt, d.h. sie erforderten keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Der Anteil der Geringqualifizierten an allen Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz ist damit gegenüber dem 1. Halbjahr 2003 um 11 Prozentpunkte deutlich gefallen, d.h. 2003 waren 57 Prozent der Neueinstellungen Geringqualifizierte (für 2004 sind keine Aussagen möglich, in der Befragungswelle 2004 wurde bei den Einstellungen nicht nach Qualifikationen differenziert).

70 Prozent aller Neueinstellungen von Geringqualifizierten sind in dienstleistungsnahen Branchen (Handel und Reparatur, Dienstleistungen) getätigt worden, knapp 20 Prozent im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe).<sup>26</sup> Dies entspricht auch dem Verhältnis von allen Neueinstellungen (vgl. S. 50).

**Graphik V-39: Neueinstellungen von Geringqualifizierten in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Neueinstellungen von Geringqualifizierten**

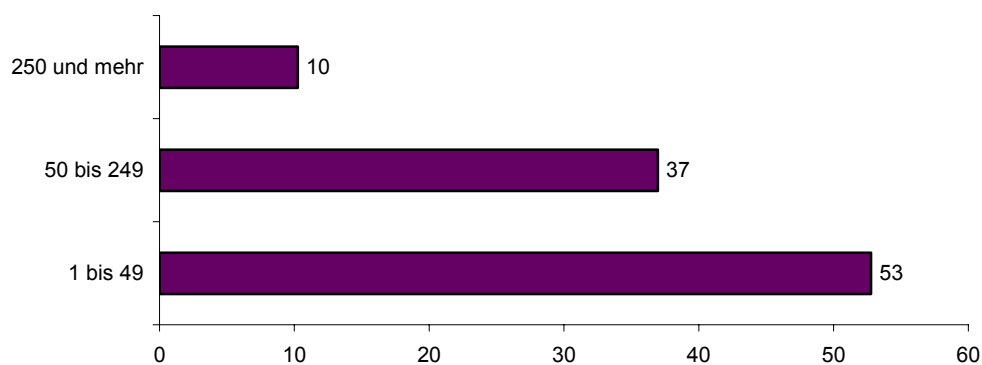


<sup>25</sup> Von den 59.000 Neueinstellungen konnten nur bei knapp 48.000 die geforderte Qualifikation zugeordnet werden, die hier genannten Prozentzahlen beziehen sich auf diese 48.000 Einstellungen.

<sup>26</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen wurden die Wirtschaftszweige Handel und Reparatur und Dienstleistungen sowie Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe zusammengefasst.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen gibt es wie auch schon bei den Wirtschaftszweigen deutliche Unterschiede bei der Einstellung von Geringqualifizierten. Über die Hälfte der Personen dieser Qualifikationsgruppe (53 Prozent) wurden von kleinen und Kleinstbetrieben mit 1-49 Beschäftigten eingestellt, den geringsten Anteil an den Neueinstellungen hatten Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten.<sup>27</sup> Dies entspricht auch der Neueinstellungen insgesamt (vgl. S. ).

**Graphik V-40: Neueinstellungen von Geringqualifizierten in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Neueinstellungen von Geringqualifizierten**



### 5.7.2.2 Stellenbesetzungsprobleme bei Geringqualifizierten

Es gab nur geringe Stellenbesetzungsprobleme bei Geringqualifizierten. Von allen rheinland-pfälzischen Betrieben, die im 1. Halbjahr 2005 Einstellungen vorgenommen hatten, gaben nur 4 Prozent an, dass sie Stellen für einfache Tätigkeiten nicht besetzen konnten. In Westdeutschland lag dieser Anteil mit 5 Prozent ähnlich niedrig. Nennenswerte Stellenbesetzungsprobleme gab es in Rheinland-Pfalz bei Einfacharbeitsplätzen nur im Sektor Dienstleistungen.

### 5.7.2.3 Betriebe mit zusätzlichen Stellen für Geringqualifizierte

Zuvor wurde die Anzahl und die Anteile der Neueinstellungen von Geringqualifizierten dargestellt. Nun werden die Anteile der Betriebe in Rheinland-Pfalz, die Geringqualifizierte eingestellt haben, untersucht. Insgesamt haben 7 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe im 1. Halbjahr Neueinstellungen von Geringqualifizierten vorgenommen. Damit haben deutlich weniger Betriebe Geringqualifizierte eingestellt als Betriebe überhaupt Neueinstellungen

<sup>27</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen wurden Kleinstbetriebe von 1 - 9 Beschäftigten und Kleinbetriebe von 10 - 49 zu einer Betriebsgrößenklasse zusammengefasst.

getätigt haben. 19 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe haben insgesamt Personal eingestellt.

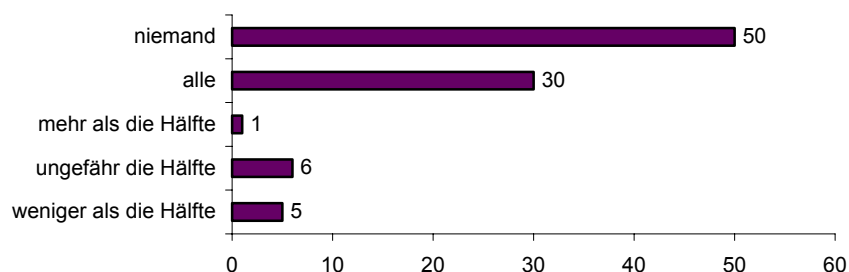
Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist es von zentraler Bedeutung, ob diese Betriebe die neu eingestellten Personen für neue, zusätzliche Stellen eingestellt haben oder ob hiermit lediglich andere Stellen ersetzt bzw. verdrängt wurden. Etwa 3 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe haben einen Teil oder alle Personen für neue, zusätzliche Stellen eingestellt und damit Beschäftigung im gering qualifizierten Bereich aufgebaut. Diesen stehen nur 1 Prozent der Betriebe in Rheinland-Pfalz gegenüber, die angaben, im 1. Halbjahr Stellen für einfache Tätigkeiten abgebaut zu haben.

Über die Anzahl der abgebauten Einfacharbeitsplätze geben die Daten des IAB-Betriebspanels keine Auskunft, da die Betriebe, die angaben, im 1. Halbjahr Stellen für einfache Tätigkeiten abgebaut zu haben, mehr Stellen abgebaut haben könnten als insgesamt von allen Betrieben Einstellungen vorgenommen wurden. Dennoch dürfte die These oder Befürchtung einer massiven Wegrationalisierung einfacher Tätigkeiten zumindest bislang nicht zutreffend sein.

Hierfür spricht auch die Tatsache, dass der Anteil der Geringqualifizierten an den Gesamtbeschäftigten sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert hat und weiterhin bei etwa 26 Prozent liegt.<sup>28</sup>

Die folgenden Erläuterungen beziehen sich auf die Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben, und nicht auf alle Betriebe in Rheinland-Pfalz. Die Hälfte der rheinland-pfälzischen Betriebe (Westdeutschland 54 Prozent), die Geringqualifizierte im 1. Halbjahr 2005 eingestellt hatten, gaben an, dass hierdurch keine einzige neue Stelle geschaffen wurde. Etwa 30 Prozent der einstellenden Betriebe haben alle eingestellten Geringqualifizierte für neue Arbeitsplätze rekrutiert (Westdeutschland: 39 Prozent). Die genaue Zahl der mit den Einstellungen geschaffenen neuen Stellen lässt sich aus den Daten des IAB Panels nicht ermitteln, nach Schätzung aus diesen Daten dürfte es sich um ca. 5.800 – 7.000 handeln. Somit wurden insgesamt nur begrenzt neue Arbeitsplätze für Geringqualifizierte geschaffen.

**Graphik V-41: Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in Prozent der Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben**

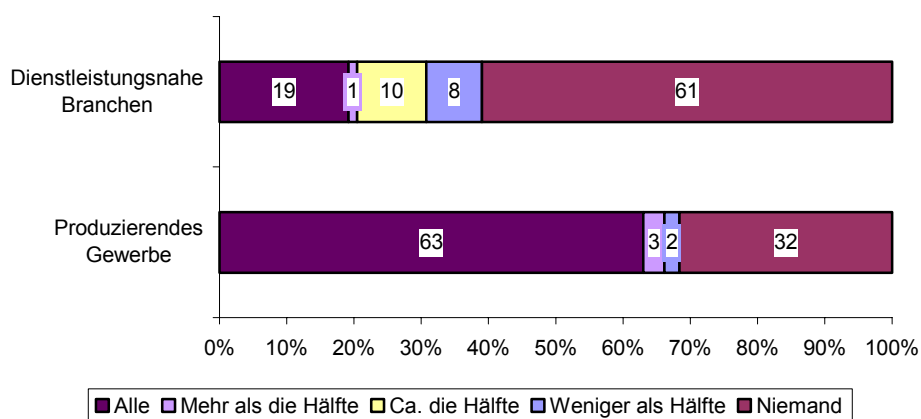


<sup>28</sup> Die Fallzahl an Betrieben, die Stellen für Geringqualifizierte abbauten ist zu gering, um statistisch gesicherte Differenzierungen nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen vornehmen zu können.



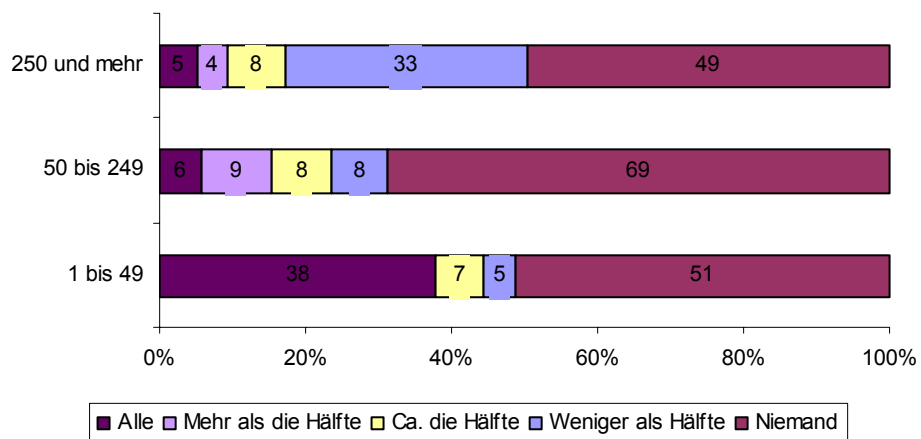
Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen zeigt hier deutliche Unterschiede. Die Betriebe aus dem Bereich dienstleistungsnahe Branchen haben zwar, wie oben erwähnt, ca. 70 Prozent der Geringqualifizierten neu eingestellt, allerdings gaben nur 19 Prozent der Betriebe an, dass sie alle Personen für zusätzliche Arbeitsplätze eingestellt haben. Das Produzierende Gewerbe hat zwar nur knapp 20 Prozent aller Neueinstellungen getätigt, aber gut 60 Prozent der Betriebe antworteten, dass alle diese Personen für zusätzliche Stellen eingestellt wurden.

**Graphik V-42: Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben**



Auch nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich hierbei Unterschiede. Kleinst- und Kleinbetriebe hatten gut die Hälfte aller Geringqualifizierten eingestellt. 38 Prozent der Betriebe gaben an, dass alle neu eingestellten Personen für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden sind, bei den mittleren Betrieben betrug dieser Anteil nur 6 Prozent, obwohl die Betriebe dieser Größenklasse immerhin 37 Prozent aller Neueinstellungen vornahmen.

**Graphik V-43: Wie viele der für einfache Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben**

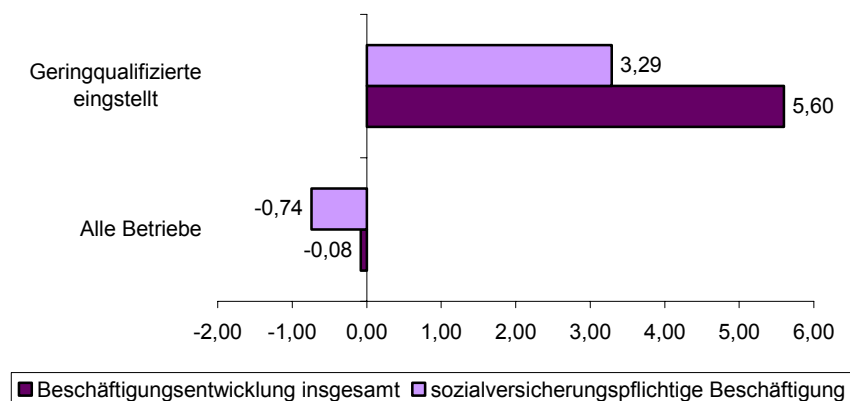


#### 5.7.2.4 Beschäftigungsentwicklung bei Betrieben mit Neueinstellungen von Geringqualifizierten

Es bleibt festzuhalten, dass im 1. Halbjahr 2005 eine nicht unerhebliche Zahl an Neueinstellungen für Geringqualifizierte in Rheinland-Pfalz vorgenommen wurde und dass diese den Stellenabbau an Beschäftigung im gering qualifizierten Bereich wahrscheinlich übersteigt.

Bei Betrieben, die Geringqualifizierte einstellen, kann angenommen werden, dass auch insgesamt eine positive Beschäftigungsentwicklung zu beobachten ist. Dies kann durch das IAB-Betriebspanel bestätigt werden. Die rheinland-pfälzischen Betriebe hatten zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 einen Beschäftigungssaldo von etwa -0,08 Prozent zu verzeichnen. Damit könnte die Beschäftigungsentwicklung als stagnierend bezeichnet werden. Leicht zurück ging die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (etwa -0,75 Prozent). Werden nur die Betriebe betrachtet, die im 1. Halbjahr Geringqualifizierte eingestellt haben, zeigt sich, dass für diese Betriebe zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 eine deutlich positive Beschäftigungsentwicklung kennzeichnend ist. Dies betrifft sowohl die Gesamtbeschäftigtenzahl als auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Betriebe, die Neueinstellungen für Geringqualifizierte vorgenommen haben, verzeichnen eine noch positivere Beschäftigungsentwicklung als Betriebe, die Fachkräfte eingestellt haben. (vgl. S. 74f.).

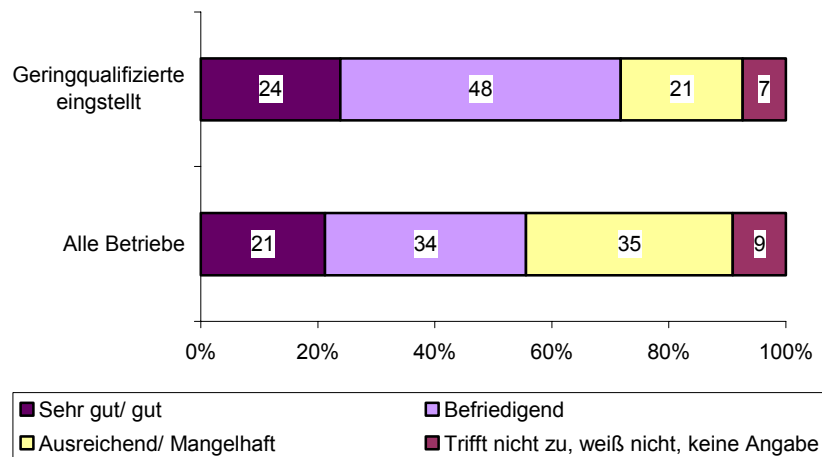
**Graphik V-44: Beschäftigungsentwicklung zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 in Rheinland-Pfalz nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent**



#### 5.7.2.5 Wirtschaftliche Gesamtsituation bei Betrieben mit Neueinstellungen von Geringqualifizierten

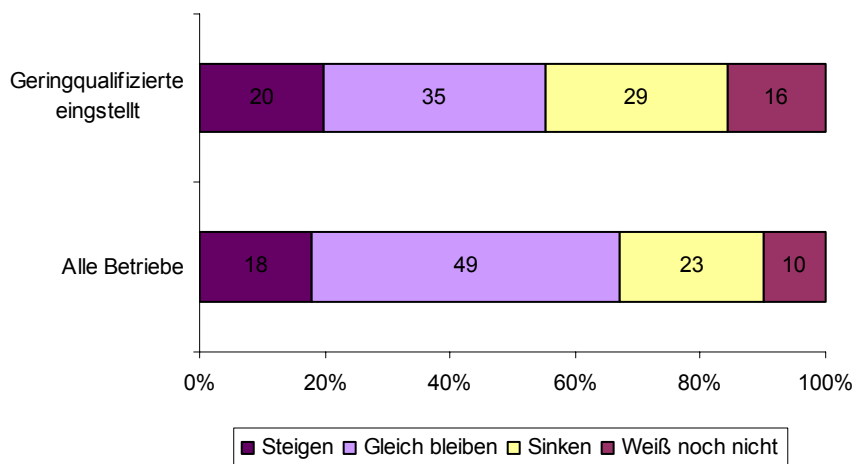
Betriebe, die im 1. Halbjahr 2005 Neueinstellungen von Geringqualifizierten tätigten, hatten im Vergleich zu allen Betrieben nicht nur eine bessere Beschäftigungsentwicklung, sondern zeichneten sich auch durch eine - gemessen an Geschäftsvolumen und Ertragslage – bessere (betriebs-) wirtschaftliche Gesamtsituation aus. Die einstellenden Betriebe gaben öfter an, dass ihre Ertragslage im Jahr 2004 sehr gut oder gut war, als der Durchschnitt aller rheinland-pfälzischen Betriebe.

**Graphik V-45: Einschätzung der Ertragslage der rheinland-pfälzischen Betriebe im Jahr 2004 nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent**



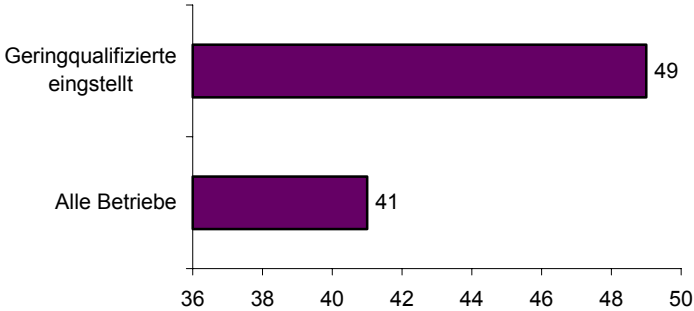
Ähnliches gilt auch für die Erwartungen bezüglich der Geschäftsentwicklung im Jahr 2005: Ein Fünftel der Betriebe, die Geringqualifizierte einstellten, erwarteten eine steigende Entwicklung des Geschäftsvolumens, auf Basis aller Betriebe in Rheinland-Pfalz waren es nur 18 Prozent.

**Graphik V-46: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das Jahr 2005, Angaben in Prozent**



Auch ist zu vermuten, dass die Betriebe, die Geringqualifizierte neu einstellen, häufiger Investitionen tätigen als Betriebe, die kein Personal eingestellt haben, da insgesamt die wirtschaftliche Situation dieser Betriebe besser ist. Dies ist in Rheinland-Pfalz im Geschäftsjahr 2004 der Fall gewesen. Fast die Hälfte aller Betriebe, die Geringqualifizierte eingestellt haben, tätigten Investitionen. Dagegen investierten nur 41 Prozent aller Betriebe in Rheinland-Pfalz.

**Graphik V-47: Investitionstätigkeit der Betriebe in Rheinland-Pfalz im Jahr 2004 nach Einstellungsverhalten, Angaben in Prozent**



## 5.8 Fazit

Im Zusammenhang mit den demographischen Entwicklungen in Deutschland wird häufig nicht nur ein steigender Fachkräftebedarf sondern ein künftiger Fachkräftemangel erwartet. Dies zeichnet sich laut IAB-Betriebspanel noch nicht für Rheinland-Pfalz ab.

Im ersten Halbjahr 2005 wurden in Rheinland-Pfalz 59.000 Einstellungen vorgenommen und mit 56.000 Personen waren deutlich weniger Personalabgänge zu verzeichnen. Die meisten Personalbewegungen waren im Dienstleistungssektor zu beobachten. Seit 2001 sind in Rheinland-Pfalz sinkende Fluktuationsraten festzustellen. Damit nimmt die Dynamik am Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz ab. Dies kann ein Indikator für eine gewisse Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse sein.

Die Entwicklung der besonderen Beschäftigungsverhältnisse ist in den letzten beiden Jahren stabil, nachdem sie vorher stark gestiegen sind. Seit 2004 blieb die Beschäftigung externer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf gleichem Niveau ebenso wie die befristete Beschäftigung. Auch dies ein Anzeichen für eine geringere Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Die Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung hat in den letzten beiden Jahren abgenommen. Weniger Betriebe haben Teilzeitbeschäftigte. Insgesamt ist und bleibt die Teilzeitbeschäftigung eine Frauendomäne.

Von allen Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2005 konnte bei knapp 48.000 Stellen differenziert werden, ob es sich um Stellen für Qualifizierte oder um solche für Geringqualifizierte handelte. Etwa 54 Prozent dieser Neueinstellungen betrafen qualifizierte Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung, vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium notwendig ist. Entsprechend waren 46 Prozent dieser Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten, für die keine abgeschlossene Berufsausbildung notwendig ist. Im 1. Halbjahr 2003 waren es noch 57 Prozent.

Beschäftigungschancen sowohl für Fachkräfte als auch für Geringqualifizierte gab es in Rheinland-Pfalz insbesondere in dienstleistungsnahen Branchen, auf diesen Wirtschaftsbereich fielen 62 Prozent aller Neueinstellungen von Fachkräften und 70 Prozent aller Neueinstellungen von Geringqualifizierten. Wie wichtig eine sektorale Ausdifferenzierung der Ergebnisse ist, zeigte sich bei der Frage, ob mit diesen Einstellungen auch neue, zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen wurden oder ob lediglich bestehende Arbeitsplätze ersetzt wurden. 57 Prozent der Betriebe aus den dienstleistungsnahen Branchen gaben an, dass mit den Einstellungen keine einzige zusätzliche Stelle für Geringqualifizierte geschaffen wurde. Sogar 61 Prozent der Betriebe dieses Sektors antworteten, dass sie für Fachkräfte auch keine zusätzlichen Stellen geschaffen haben. Zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte bestehen somit nicht nur im Dienstleistungssektor, sondern auch im produzierenden Gewerbe. Hier gaben 63 Prozent an, dass sie alle Personen für neue zusätzliche Stellen eingestellt haben.

Bei den Betriebsgrößenklassen ist die Situation eindeutiger. Kleinst- und Kleinbetriebe stellen etwa die Hälfte der Fachkräfte sowie der Geringqualifizierten ein. In dieser Betriebsgrößenklasse wurden auch die meisten zusätzlichen Arbeitsplätze für beide Qualifikationsgruppen geschaffen.

Stellbesetzungsprobleme bei Fachkräften gab es besonders im Verarbeitenden Gewerbe. Die meisten Betriebe gaben an, diesen Problemen mit eigener betrieblicher Ausbildung zu begegnen.

Betriebe, die Fachkräfte einstellten, ebenso wie Betriebe, die Geringqualifizierte einstellten, zeichneten sich zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 durch eine positive Gesamtbeschäftigungsentwicklung aus, auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stieg bei diesen Betrieben an. Diese Betriebe entwickelten sich damit entgegen dem allgemeinen Trend in Rheinland-Pfalz, der durch Stagnation der Gesamtbeschäftigung (-0,1 Prozent) und einem leichten Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (-0,7 Prozent) gekennzeichnet war.

Was den Stellenabbau im Bereich einfacher Tätigkeiten betrifft, konnten in Rheinland-Pfalz keine Anhaltspunkte für eine massive Wegrationalisierung oder Auslagerung solcher Stellen gefunden werden. Im Gegenteil scheint im 1. Halbjahr 2005 in diesem Qualifikationsbereich eher Beschäftigung aufgebaut worden zu sein. Nur etwa 1 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe hatten Stellen für einfache Tätigkeiten abgebaut, immerhin 3 Prozent neue, zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen.

## 6. Betriebliche Ausbildung in Rheinland-Pfalz

Gerade mit Blick auf die Arbeitsmarktchancen junger Menschen kommt der Ausbildungssituation eine herausragende Bedeutung zu. 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>29</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. Erstmals wurde eine multivariate Analyse der Determinanten der Ausbildung vorgenommen. Damit kann der gleichzeitige Einfluss mehrerer relevanter Bestimmungsfaktoren auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe dargestellt 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>30</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. Deshalb wurde dieses Jahr erstmalig eine Längsschnittanalyse durchgeführt. Sie ermöglicht die Darstellung der Entwicklung der Ausbildungssituation bei den Betrieben, die durchgehend seit 2000 befragt werden.

---

<sup>29</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.

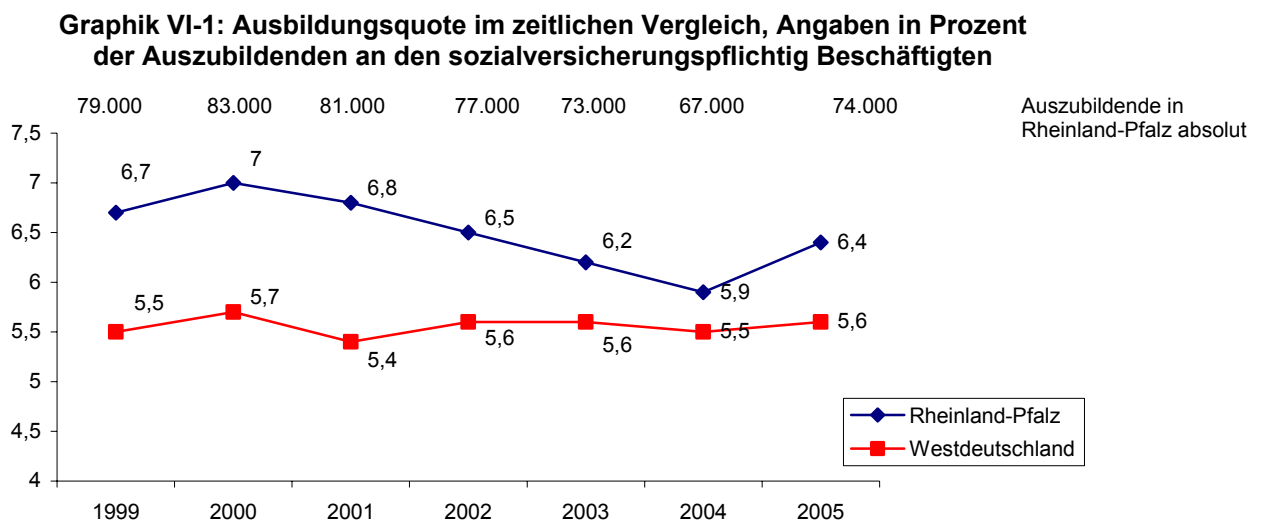
<sup>30</sup> „Ausbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende (auch Beamtenantwörter, etc.) in ihrem Personalbestand führen, im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen 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.

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

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der betrieblichen Ausbildungssituation und -entwicklung in rheinland-pfälzischen Betrieben seit 1999. Es 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.

### 6.1.1 Ausbildungszahlen in Rheinland-Pfalz

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.

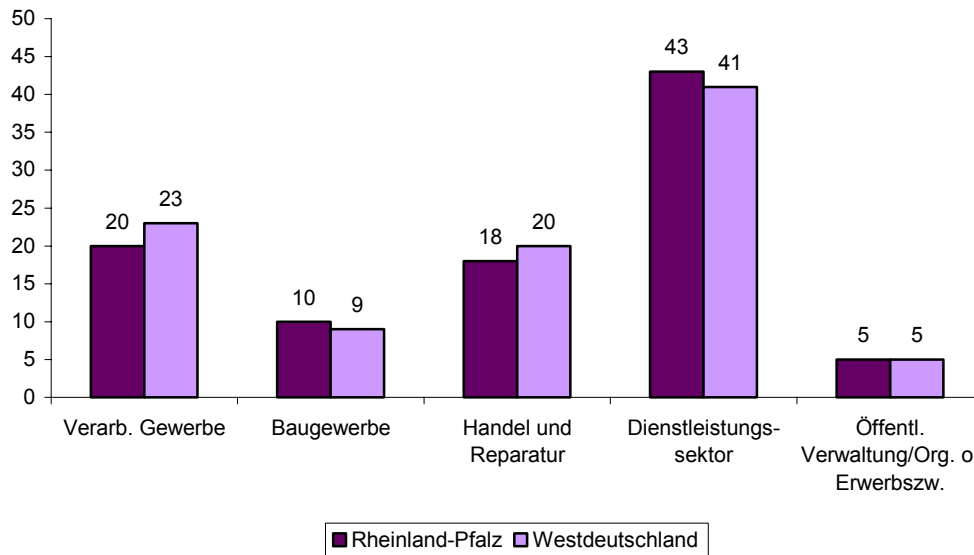


Werden die Anteile der Auszubildenden nach Wirtschaftszweigen betrachtet, so wird deutlich, dass die meisten Auszubildenden im Dienstleistungssektor beschäftigt sind (45 Prozent). Nur jeweils ein Fünftel der Auszubildenden sind im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur anzutreffen. 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 Verarbei-



tenden 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>31</sup>

**Graphik VI-2: Anteile an allen Auszubildenden 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



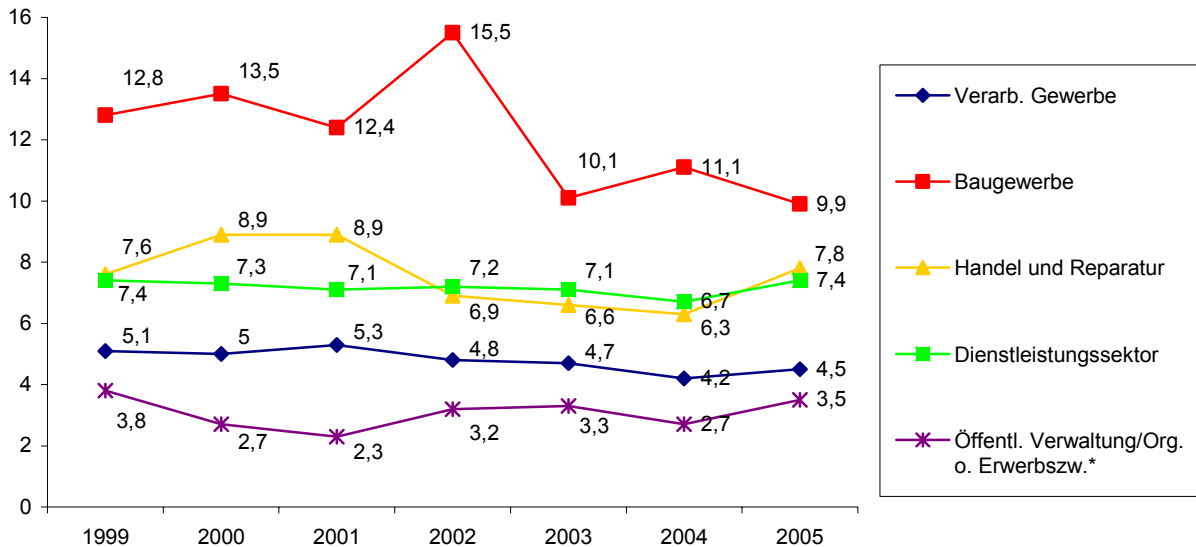
Dieses Bild relativiert sich, wenn die Zahl der Auszubildenden in Relation zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesetzt wird. Gemessen an der Zahl der Beschäftigten bildet das Baugewerbe über alle Jahre hinweg die meisten Arbeitskräfte aus, auch wenn in dieser Branche insgesamt ein Rückgang 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. Verglichen 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.

<sup>31</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.

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

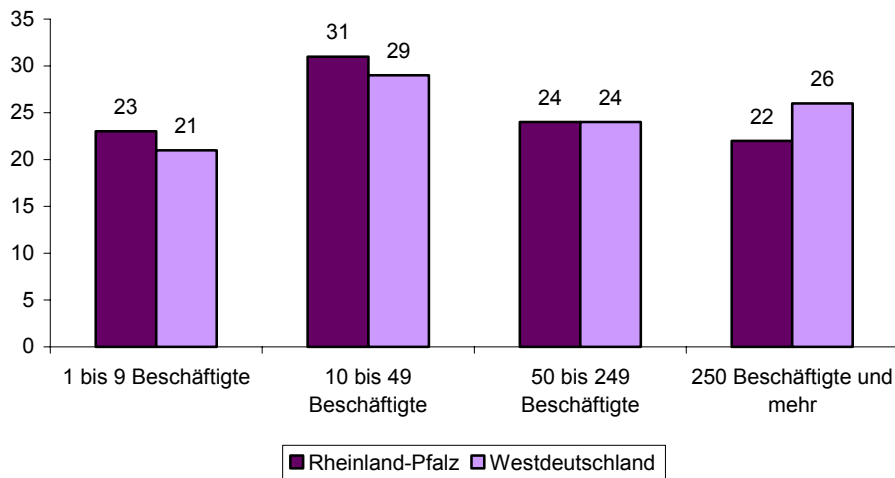
**Graphik VI-3: Ausbildungsquoten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



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

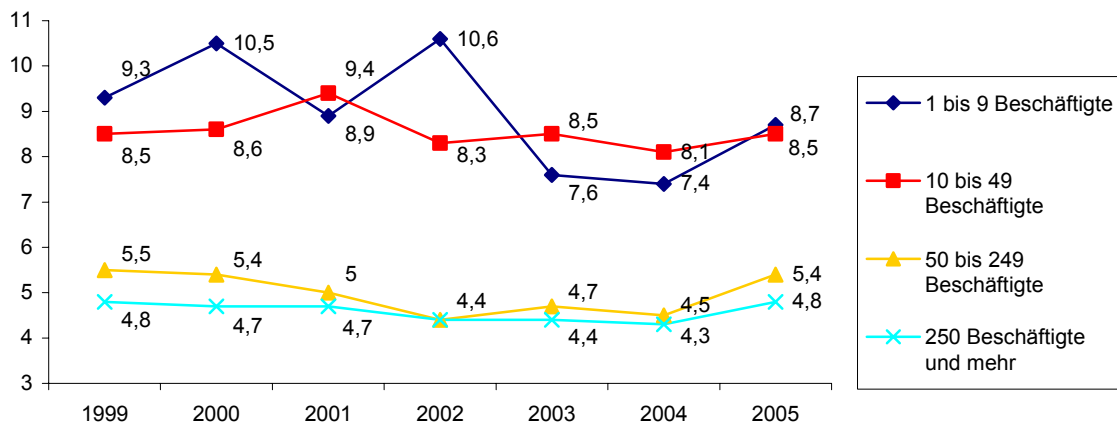
Die Zahl der Auszubildenden verteilt sich auch über die Betriebsgrößenklassen unterschiedlich: Die meisten Auszubildenden wurden von Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten eingestellt (31 Prozent). Jeweils etwa ein knappes Viertel der Auszubildenden waren in Kleinstbetrieben mit unter zehn Mitarbeiter/innen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

**Graphik VI-4: 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. Dementsprechend 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.

**Graphik VI-5: Ausbildungsquoten für Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



### **6.1.2 Zahl der neuen Ausbildungsverträge**

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 auszugehen, dass im Rahmen einer Nachfassaktion ab September 2005 nochmals eine Reihe von Ausbildungsverträgen abgeschlossen wurden.

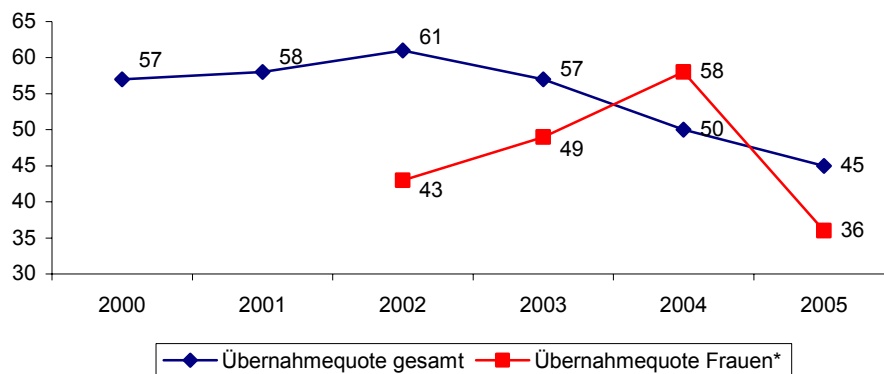
### **6.1.3 Übernahmequoten der Auszubildenden in Rheinland-Pfalz**

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.

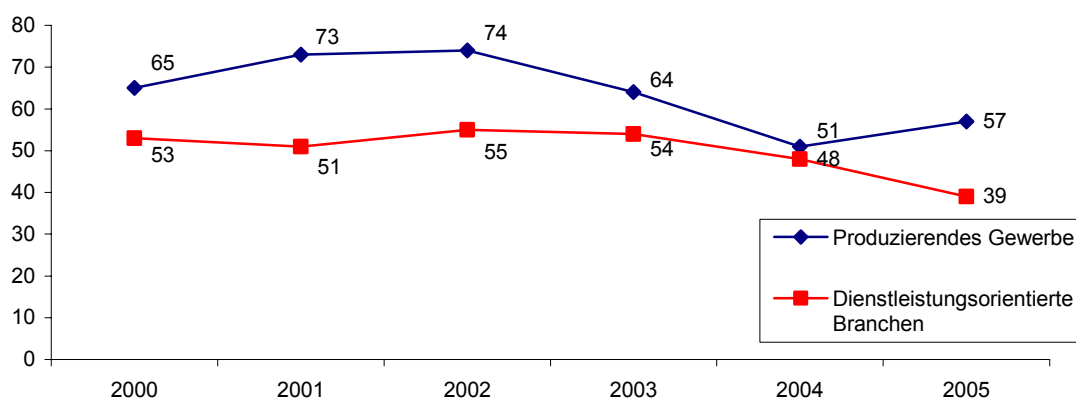
**Graphik VI-6: Übernahmequoten in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent der übernommenen Absolventinnen und Absolventen an allen erfolgreichen Abschlüssen**



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

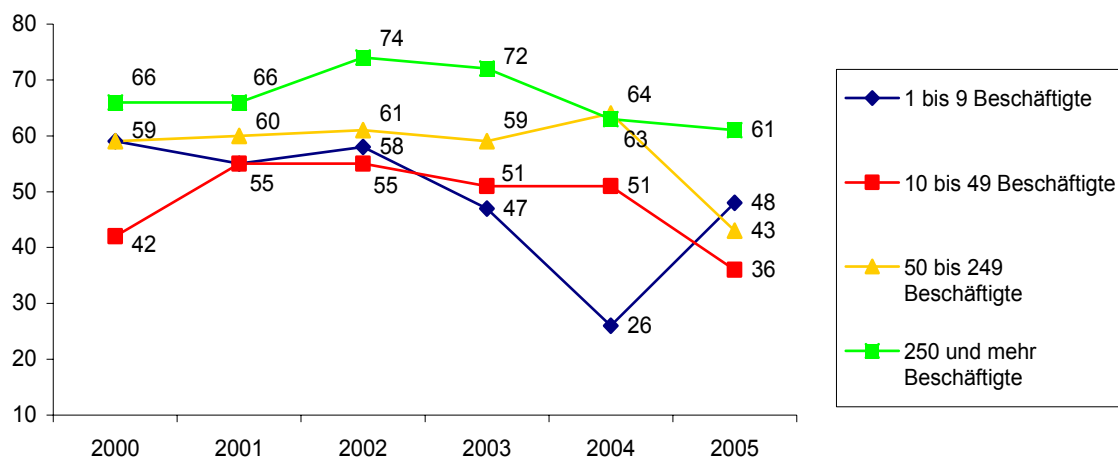
Die Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss verteilen sich in drei von fünf Branchen über die Wirtschaftszweige in ähnlicher Weise wie die Gesamtzahl der Auszubildenden. Allerdings gibt es deutlich mehr erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur und deutlich weniger erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen in der Dienstleistungsbranche im Vergleich zu der Gesamtzahl der Auszubildenden in den beiden jeweiligen Wirtschaftszweigen. Das bedeutet, dass die Erfolgschancen, 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.

**Graphik VI-7: 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 Unternehmen 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.

**Graphik VI-8 Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**

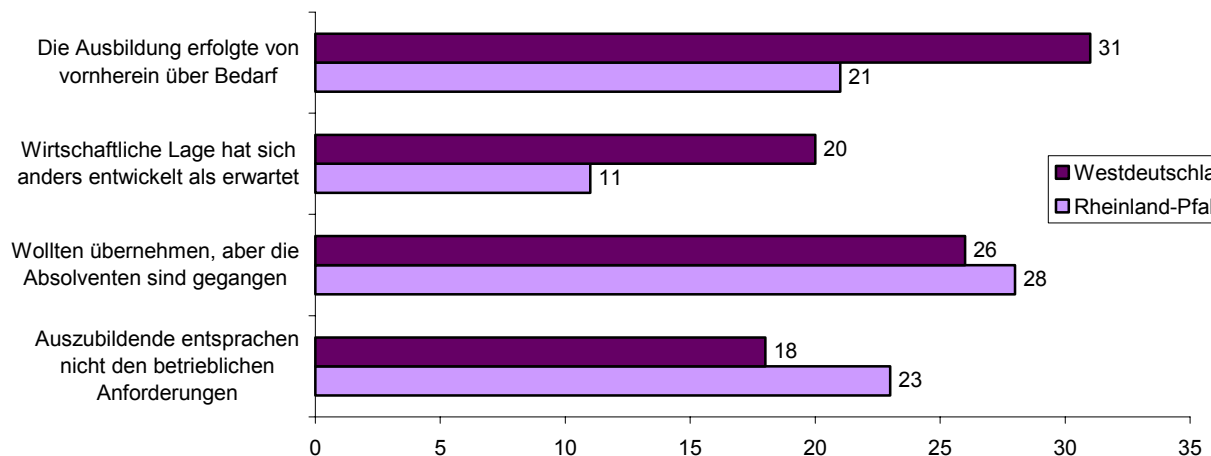


#### 6.1.4 Gründe für die Nicht-Übernahme von Absolventinnen und Absolventen

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.

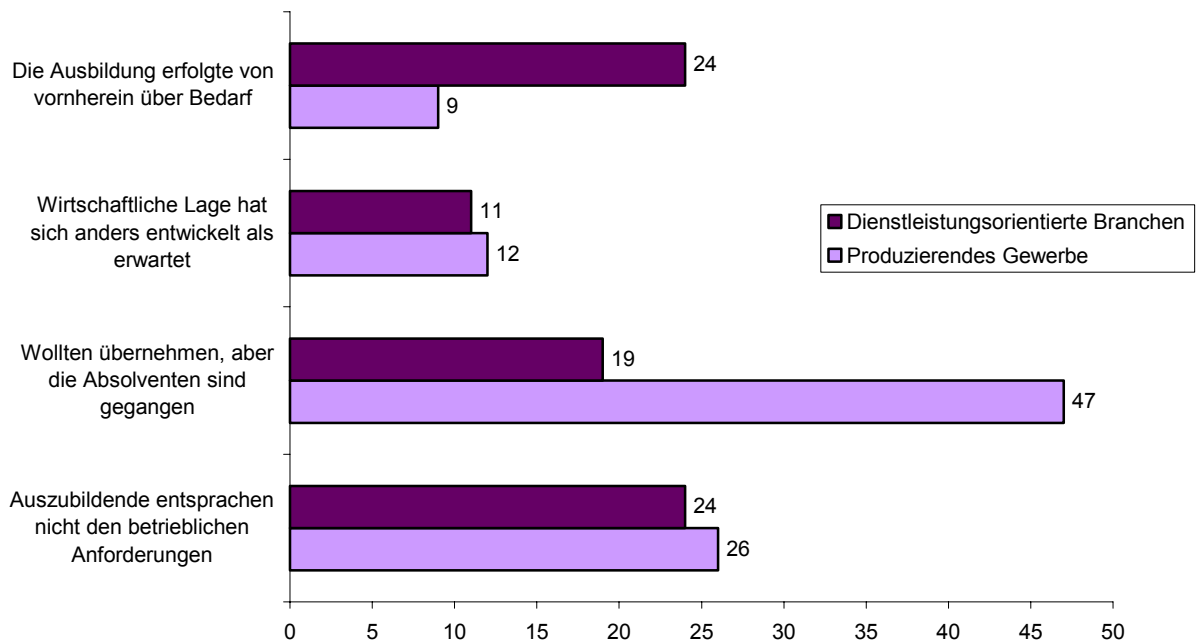
Die Ergebnisse für Rheinland-Pfalz unterscheiden sich bezüglich der Gründe für die Nicht-Übernahme deutlich von denen in Westdeutschland. Die Ausbildung über Bedarf ist im westdeutschen Durchschnitt deutlich stärker ausgeprägt als in Rheinland-Pfalz. Die Unzufriedenheit mit den Absolventinnen und Absolventen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

**Graphik VI-9: 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.

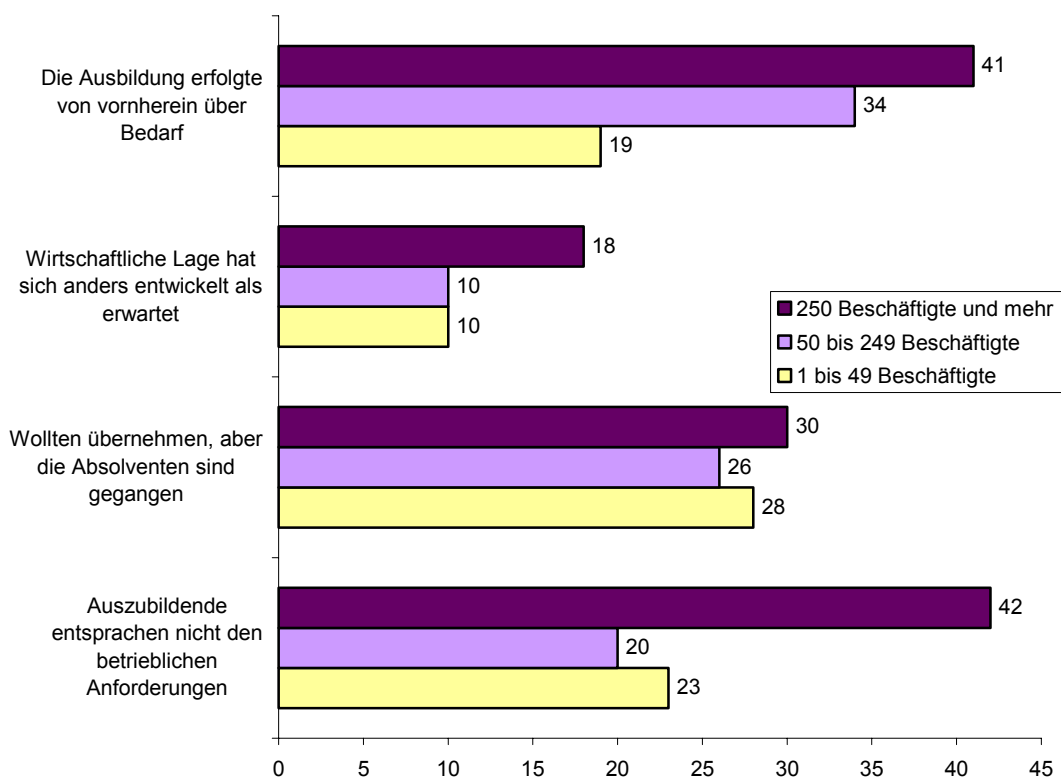
**Graphik VI-10: Gründe, weshalb nicht alle Absolventinnen und Absolventen übernommen wurden nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nicht alle Absolventinnen und Absolventen übernommen haben, Mehrfachnennungen möglich**



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 entsprechen. 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 kleinen 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.



**Graphik VI-11: 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**



### 6.1.5 Ausbildungsbeteiligung und nicht genutztes Ausbildungspotential

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>31</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 Ausbildungsberechtigung. Die Mehrzahl davon darf selbst ausbilden (57 Prozent), etwa 3

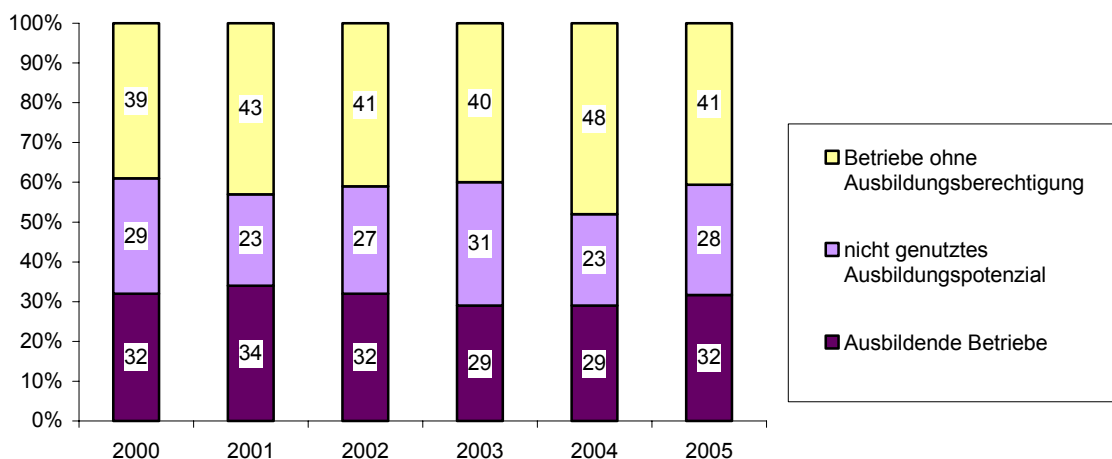
<sup>31</sup> Hierzu wären (Bundesländer-)vergleichende Analysen erforderlich. Die Daten hierfür liegen allerdings noch nicht vor.

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.

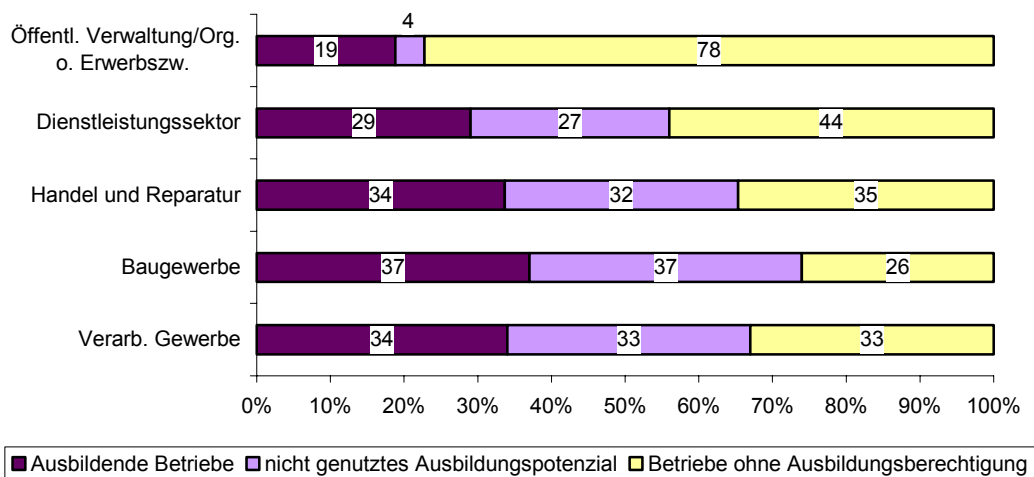
**Graphik VI-12: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent aller Betriebe**



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/ Organisationen ohne Erwerbszweck (78 Prozent) und im Dienstleistungssektor (44 Prozent) besonders ausgeprägt. Hinsichtlich des hohen Wertes

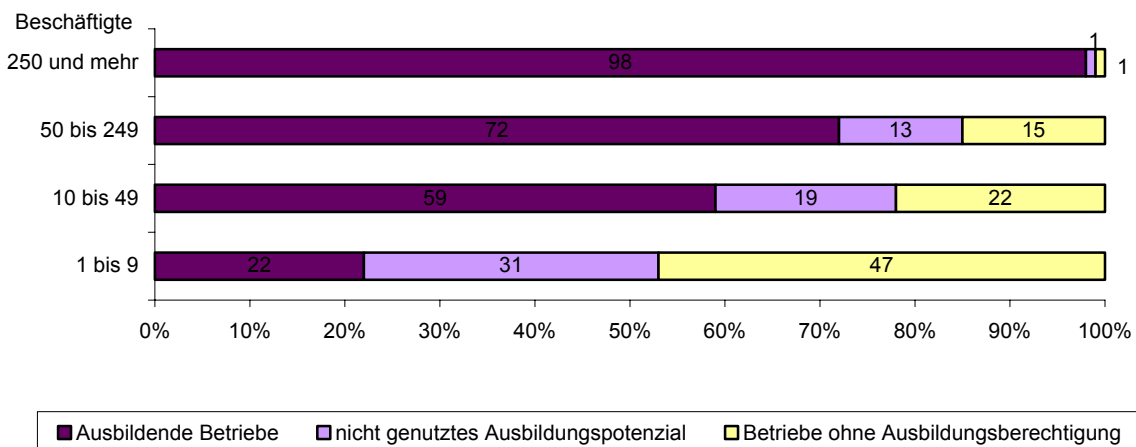
im öffentlichen Bereich muss jedoch beachtet werden, dass dieser Sektor auch Organisationen ohne Erwerbszweck umfasst, die nur selten über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Außerdem wurden in der vorherigen Welle Änderungen in der Zusammensetzung der Branche Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck vorgenommen, weshalb ein direkter Vergleich mit den Zahlen bis zum Jahr 2003 nur eingeschränkt möglich ist (vgl. hierzu Fußnote 31 auf S. 88).

**Graphik VI-13: 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. Bislang nicht genutztes Ausbildungspotenzial besteht besonders bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass gemäß der hier verwendeten 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.

**Graphik VI-14: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Betriebsgrößenklasse**



## **6.2 Längsschnittanalyse des Ausbildungsverhaltens der Betriebe**

Mit Hilfe der Längsschnittanalyse wird die Entwicklung der Ausbildungssituation bei den Betrieben, die durchgehend seit 2000 befragt werden, untersucht. Es 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. Damit kann analysiert werden, welcher Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten bestimmter Betriebe und ausgewählten Faktoren besteht. 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.

### **6.2.1 Methoden und Vorgehen**

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 Tendenzaussagen 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

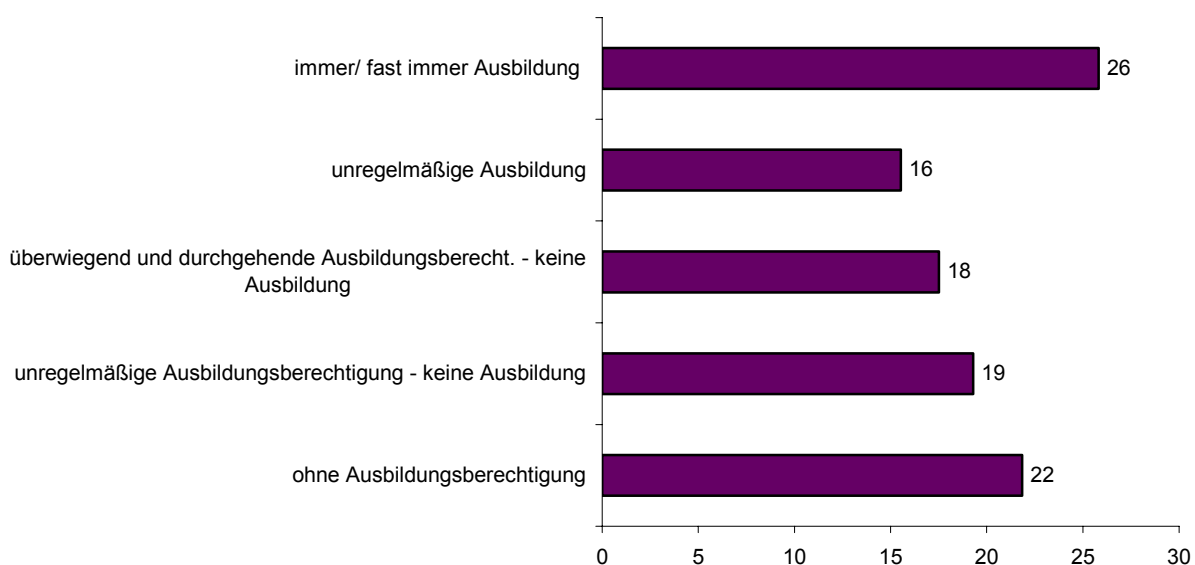
durchgehend ausbilden (23 Prozent), diejenigen, die durchgehend über eine Ausbildungsbe-  
rechtigung verfügen, aber nicht ausbilden (13 Prozent) und die Betriebe, die in allen sechs  
Jahren keine Ausbildungsberechtigung aufweisen (22 Prozent).

Im Vergleich zur Zeitreihenanalyse im Querschnitt (vgl. Abbildung VI-12, S. 97), wo der An-  
teil 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 er-  
gibt sich aus den Betrieben, die nur sporadisch und damit nicht jedes Jahr ausbilden.

## 6.2.2 Art des Verlaufs des Ausbildungsverhaltens

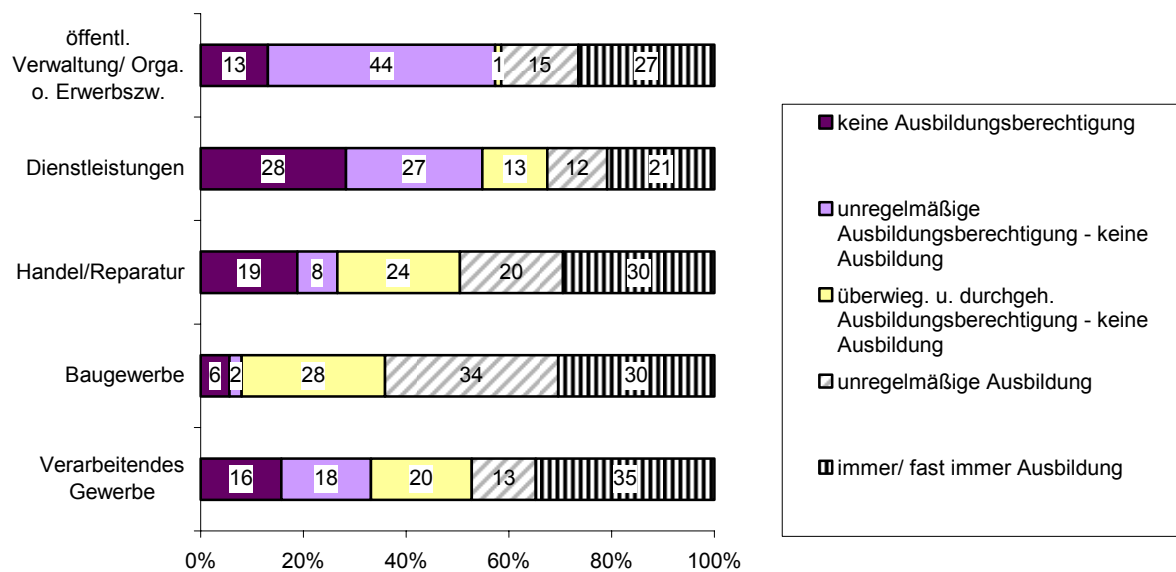
Bei der Unterteilung der Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten in die fünf Kategorien  
wird deutlich, dass nur ein Viertel der Betriebe immer oder fast immer ausbildete und gut ein  
Fünftel keine Ausbildungsberechtigung hatte. Der Rest der Betriebe verteilt sich auf die übrige  
Kategorien unterschiedlicher Ausbildungsberechtigung und Ausbildung relativ gleichmä-  
ßig.

**Graphik VI-15: Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz,  
Angaben in Prozent**



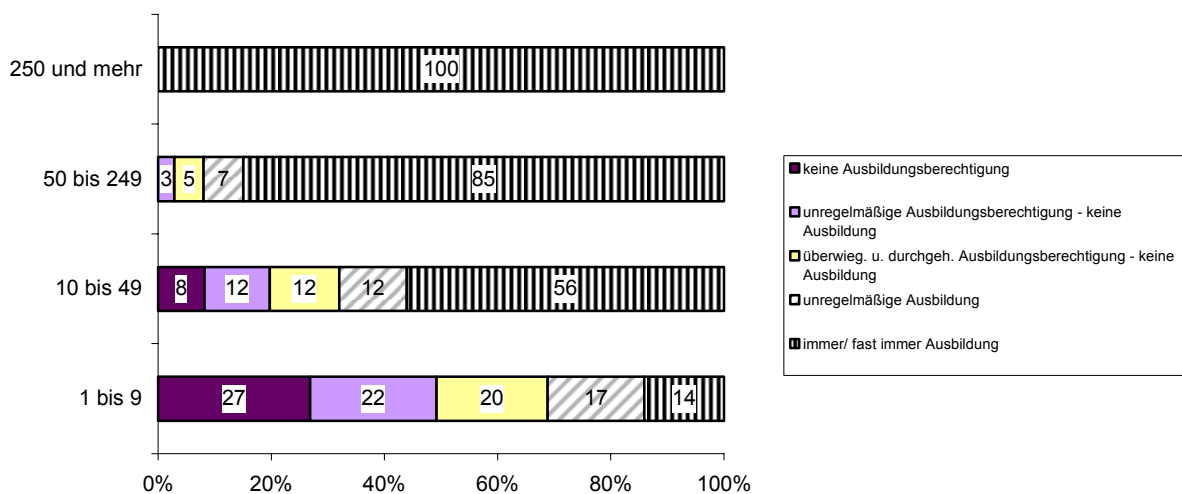
Differenziert nach Sektoren zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich des Ausbildungs-  
verhaltens der Betriebe. Betriebe, die immer oder fast immer ausbilden, sind am häufigsten  
im Verarbeitenden Gewerbe zu finden. Allerdings finden sich Betriebe, die überhaupt ausbil-  
den, also unregelmäßig oder (fast) immer ausbilden, insbesondere im Baugewerbe. Beson-  
ders auffällig ist auch der hohe Anteil an Betrieben mit unregelmäßiger Ausbildungsbe-  
rechtigung in der öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck, die nicht  
ausbilden. Im Dienstleistungssektor verfügen besonders wenige Betriebe über eine Ausbil-  
dungsberechtigung: knapp 30 Prozent aller Betriebe haben keine Ausbildungsberechtigung.

**Graphik VI-16: Betriebe nach ihrem Ausbildungsverhalten und Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz, in Prozent**



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.

**Graphik VI-17: 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 Personalfluktuationsrate. 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>32</sup> Bei den Investitionen ist wahrscheinlich die Art der Investition für das Ausbildungsverhalten von Bedeutung. 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.

### **6.2.2.1      Ausbildungsverhalten und Beurteilung der Ertragslage**

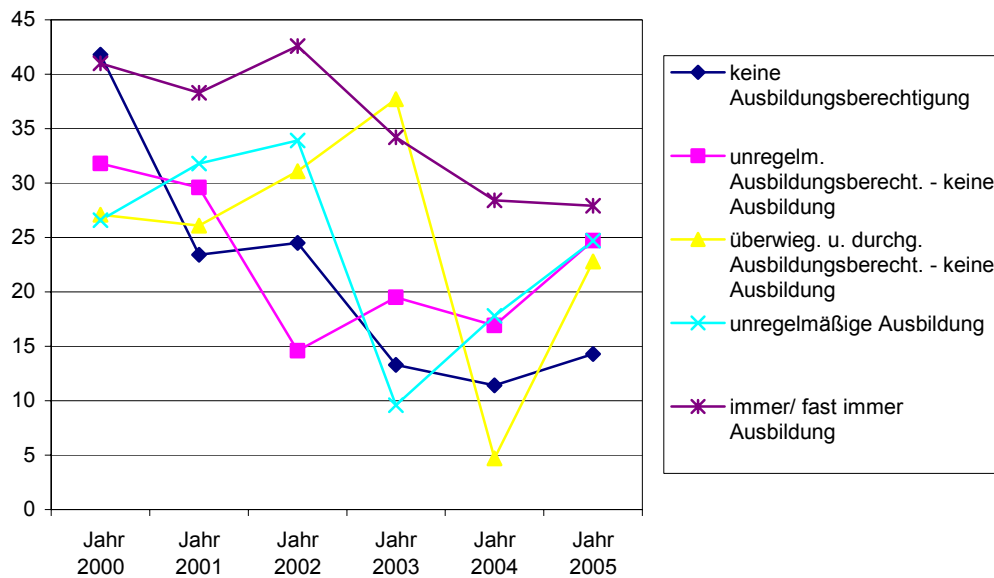
Im Jahr 2000 beurteilt ein fast gleich hoher Anteil von Betrieben, die immer bzw. fast immer ausbilden, und von Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung seine Ertragslage als sehr gut oder gut. Von 2001 bis 2004 ist ein ähnlicher Kurvenverlauf zwischen den beiden Kategorien zu beobachten. Allerdings liegt 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.

---

<sup>32</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.

**Graphik VI-18: Beurteilung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr als sehr gut oder gut im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent**

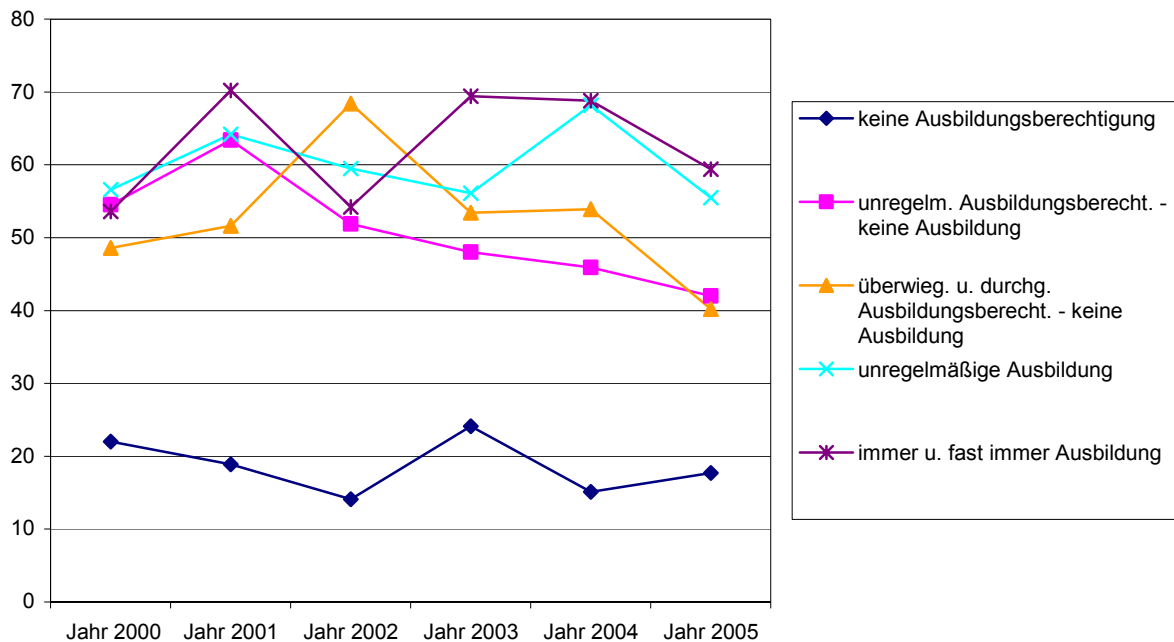


### 6.2.2.2 Ausbildungsverhalten und Tarifvertragsbindung

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 aufgrund 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.



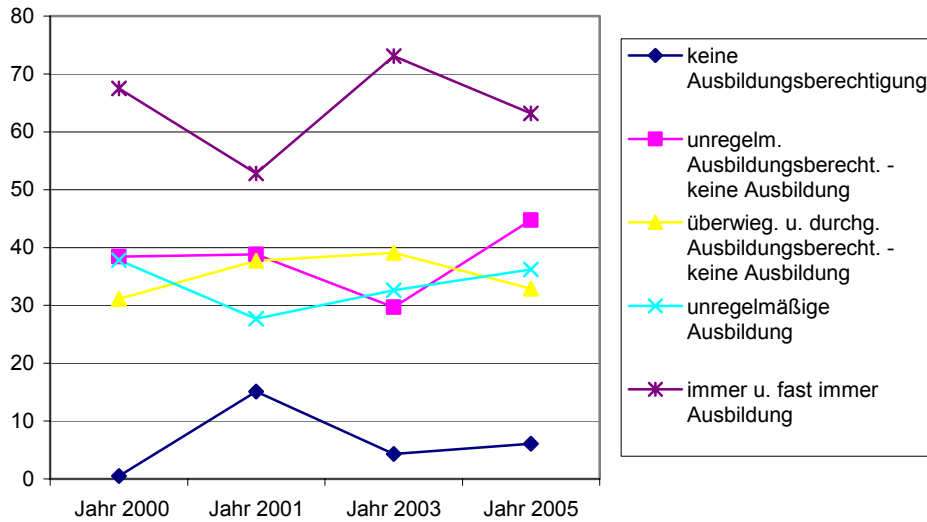
**Graphik VI-19: Tarifvertragsbindung im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent**



### 6.2.2.3 Ausbildungs- und Weiterbildungsverhalten

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

**Graphik VI-20: Weiterbildungsverhalten im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent**

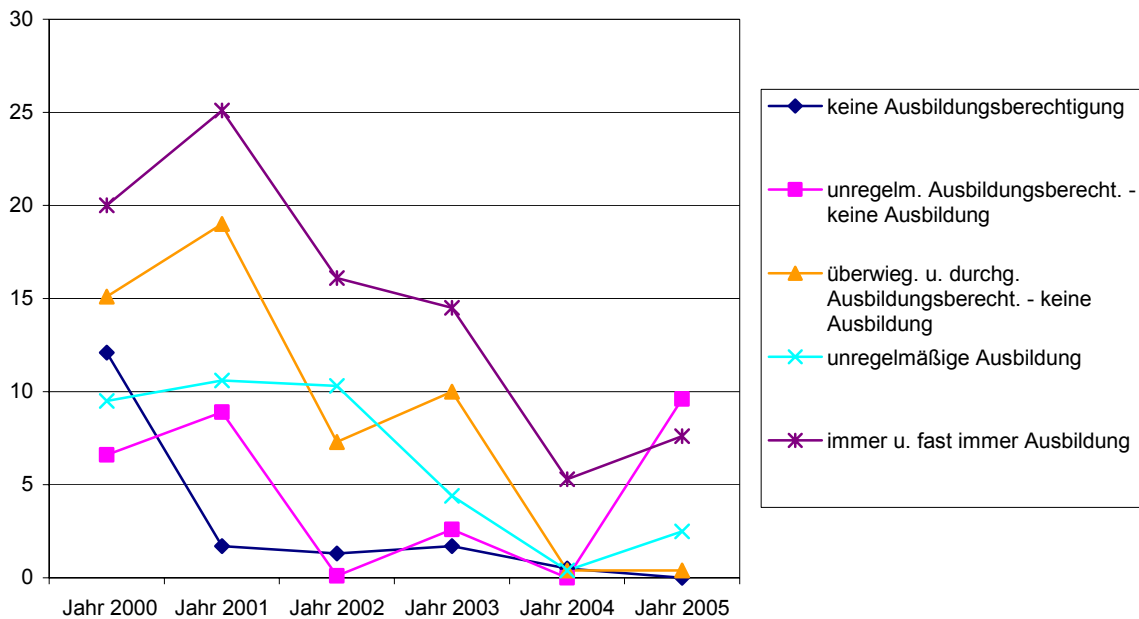


#### 6.2.2.4 Ausbildungsverhalten und offene Stellen

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>33</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 verzeichnen 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>33</sup> Offene Stellen werden definiert als Stellen, die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – besetzt werden sollen.

**Graphik VI-21: Offene Stellen im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent**



### 6.2.2.5 Ausbildungsverhalten und Neueinstellungen sowie Personalabgänge

Von den Betrieben, die immer oder fast immer ausbilden, tätigt im Zeitablauf ein deutlich höherer Anteil Neueinstellungen als von den Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung.<sup>34</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 Betriebe mit Neueinstellungen festzustellen. Dies ist vermutlich auf andere Faktoren wie die konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen.

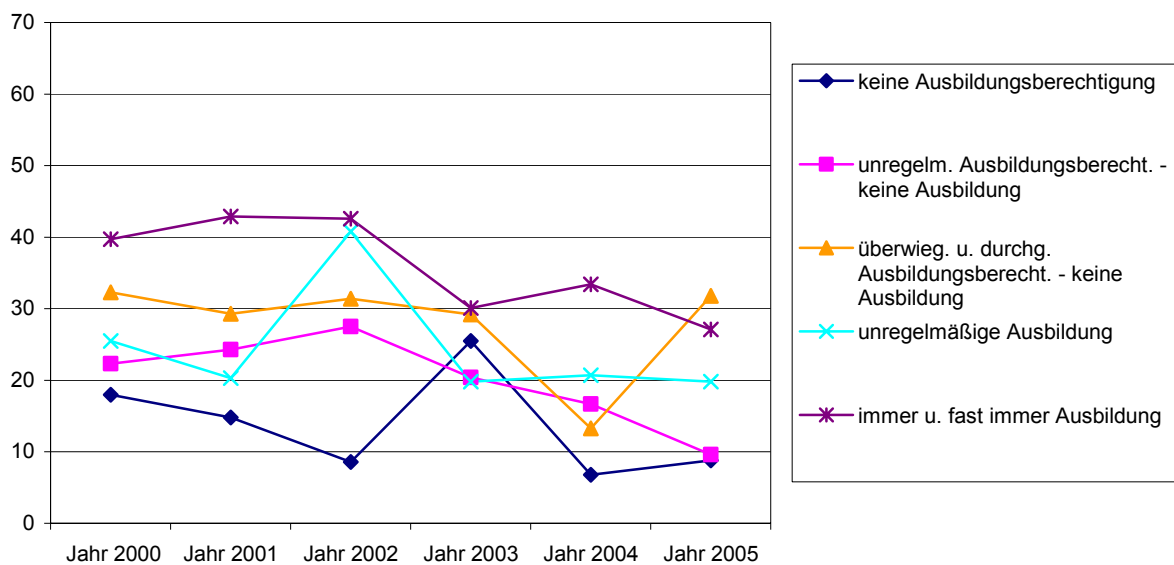
Auch der Anteil der Betriebe, die Personalabgänge zu verzeichnen haben und (fast) immer ausbilden, liegt deutlich höher als der jener Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung besitzen. Hier ist die Entwicklung ebenfalls tendenziell gegenläufig. Von den Betrieben, die immer oder fast immer ausbilden, 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 Konjunkturverläufen abhängig wie der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen. Dies ist mit

<sup>34</sup> Neueinstellungen beziehen sich auf das erste Halbjahr des jeweiligen Jahres.

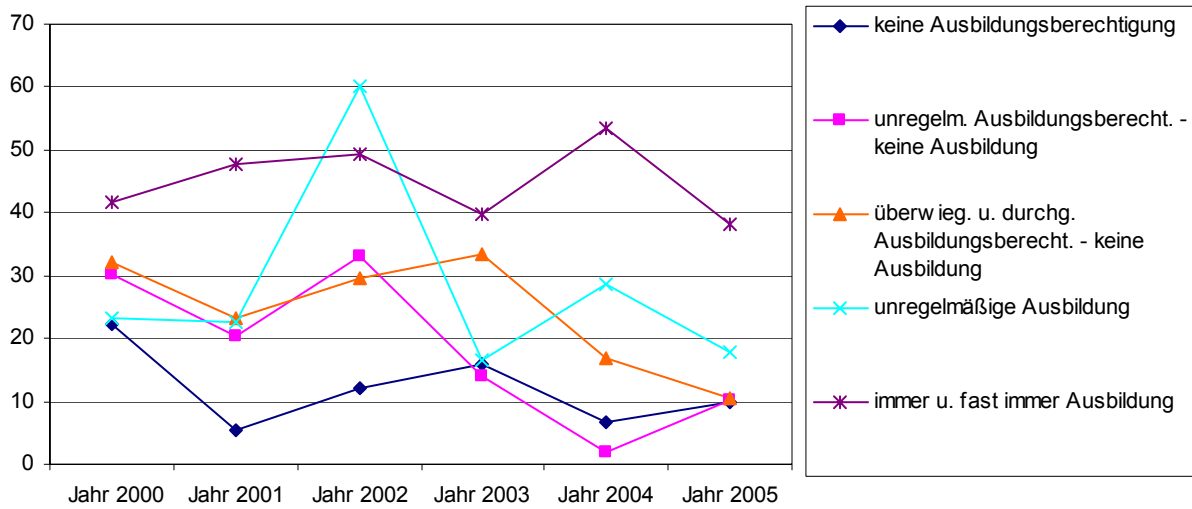
dem vorhandenen Kündigungsschutz zu erklären. Der Anteil der Betriebe, der (fast) immer ausbildet und Personalabgänge verzeichnet, ist höher als der jener Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung, die Personalabgänge haben, da allein schon über die Hälfte aller Auszubildenden nicht vom Betrieb übernommen 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.

**Graphik VI-22: Neueinstellungen im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent**



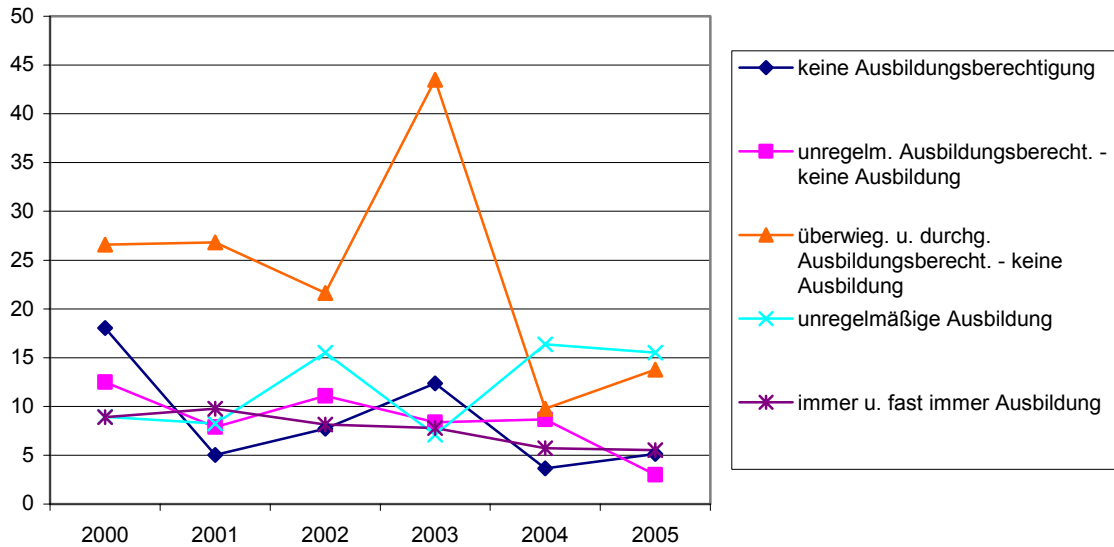
**Graphik VI-23: Personalabgänge im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent**



#### 6.2.2.6 Ausbildungsverhalten und Fluktuationsrate der Beschäftigung

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 niedrigere 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.

**Graphik VI-24: Personalfluktuationsrate im Zeitverlauf bei verschiedenen Typen von Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent**



### 6.2.3 Fazit Längsschnittanalyse

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 zusammen. 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.

### **6.3 Determinanten der betrieblichen Ausbildung in Rheinland-Pfalz 2005**

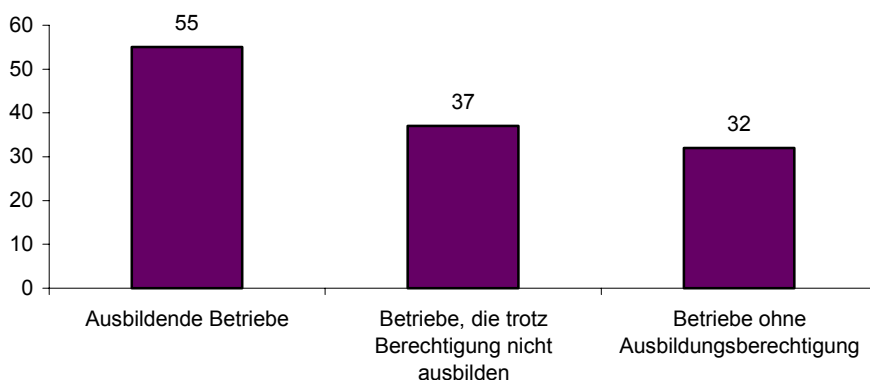
In der aktuellen wirtschaftspolitischen Diskussion wird nach wie vor die zu geringe Ausbildungsbereitschaft problematisiert. In Deutschland bildeten im Jahr 2005 nur gut 30 Prozent aller Betriebe aus. Dies gilt auch für Rheinland-Pfalz. Die Frage nach den Ursachen für diese Entwicklungen und damit nach Interventionsmöglichkeiten führt zu der Frage nach den Bestimmungsgründen des betrieblichen Ausbildungsverhaltens. Betriebe beschäftigen Auszubildende, um die gegenwärtige Produktion und die Bereitstellung von Dienstleistungen zu gewährleisten. Ein weiterer Grund für die Ausbildung von Jugendlichen liegt in der Deckung eines zukünftigen Fachkräftebedarfs. Im Folgenden wird untersucht, ob diese theoretischen Zusammenhänge tatsächlich in Rheinland-Pfalz zutreffen und welche Faktoren bei der Entscheidung der Betriebe auszubilden eine Rolle spielen. Diese betrieblichen Einflussfaktoren können mit Hilfe des IAB-Betriebspanels eruiert werden.

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit Determinanten der betrieblichen Ausbildung in rheinland-pfälzischen Betrieben 2005. Es ist im Hinblick auf Arbeitsmarktpolitik von besonderem Interesse, welche Determinanten die Ausbildung in den Betrieben beeinflussen. Dazu wird untersucht, welcher Zusammenhang zwischen verschiedenen Merkmalen und dem Ausbildungsverhalten der Betriebe besteht.

#### **6.3.1 Ausbildungsverhalten und Investitionen**

Die Beschäftigung von Auszubildenden für die gegenwärtige Produktion ist ein Grund für Betriebe auszubilden. Die gegenwärtige Produktion wird unter anderem durch vergangene Investitionen bestimmt. Somit führen vergangene Investitionen zu gegenwärtiger Ausbildung. Es haben deutlich mehr Betriebe, die im Jahr 2004 Investitionen getätigt haben, ausgebildet als Betriebe, die nicht investiert haben: 55 Prozent aller ausbildenden Betriebe tätigten in 2004 Investitionen, während nur 37 Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, und 32% der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung im gleichen Jahr investiert haben. Somit besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Investitionen und Ausbildung.

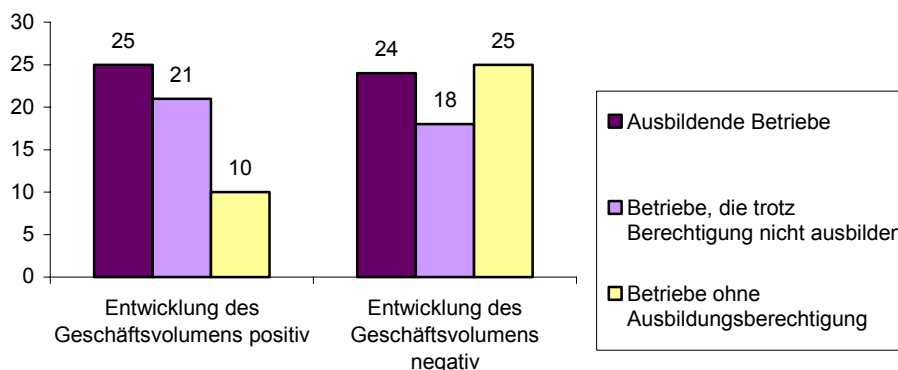
**Graphik VI-25: Investitionen nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent**



### 6.3.2 Ausbildungsverhalten und wirtschaftliche Situation

Die Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2004 auf 2005 sehen 25 Prozent der ausbildenden Betriebe als positiv. Nur 10 Prozent der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung teilen diese Einschätzung. Umgekehrt schätzten jeweils eine Viertel der Betriebe, die ausbilden und die keine Ausbildungsberechtigung haben, die Entwicklung des Geschäftsvolumens negativ ein. Hier gibt es keine Unterschiede in der Beurteilung der geschäftlichen Lage zwischen Betrieben, die ausbilden, und Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung.

**Graphik VI-26: Einschätzung der Entwicklung des Geschäftsvolumens nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent**

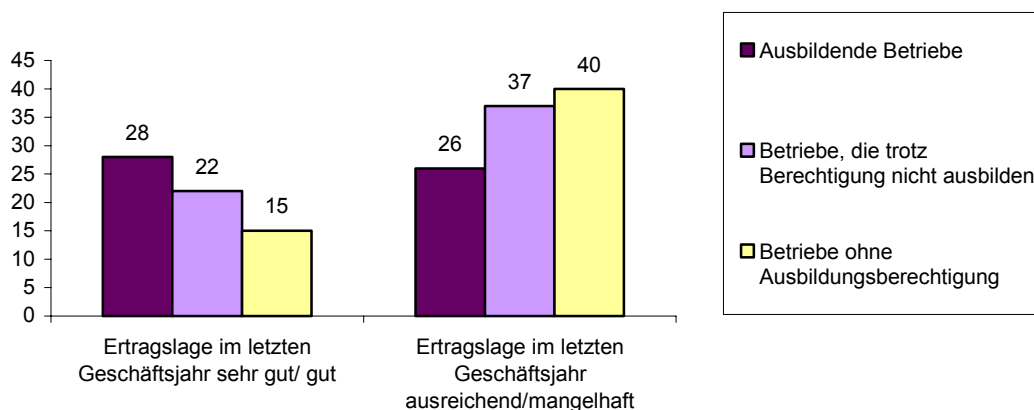


Je besser die Ertragslage von den Betrieben eingeschätzt wird, desto höher ist vermutlich auch deren Ausbildungsneigung. Wenn die Betriebe höhere Gewinne haben, sind sie voraussichtlich eher bereit, auszubilden. Bei der Ertragslage ist der Unterschied zwischen ausbildenden Betrieben und Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung deutlicher als bei der Betrachtung der Entwicklung des Geschäftsvolumens. 28 Prozent der ausbildenden Betriebe schätzen die Ertragslage gegenüber dem Vorjahr (2004) als sehr gut bzw. gut ein, wohingegen nur 15 Prozent der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung der selben Meinung sind. Die Ertragslage im letzten Geschäftsjahr als mangelhaft bzw. ausreichend beurteilten im-



merhin 40 Prozent der Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung haben, und nur gut ein Viertel der Betriebe, die ausbilden.

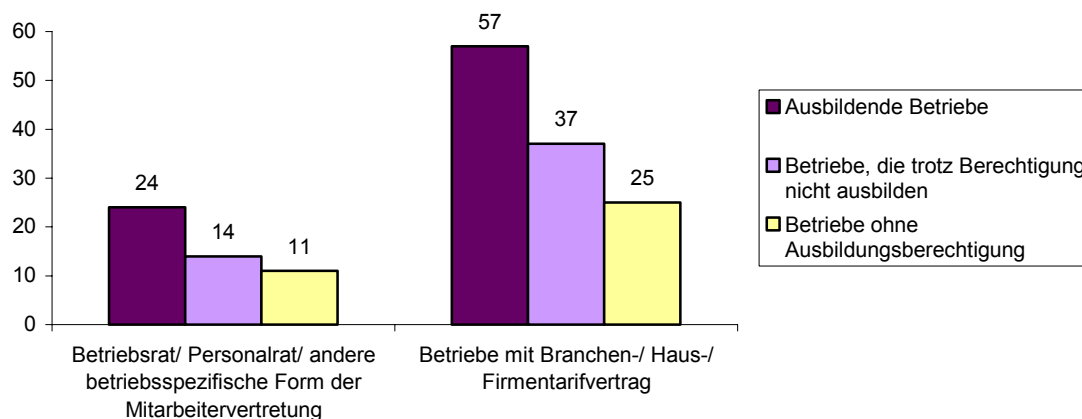
**Graphik VI-27: Einschätzung der Entwicklung der Ertragslage nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent**



### 6.3.3 Ausbildungsverhalten und Tarifvertragsbindung

Betriebe, die Mitglied in einer Tarifgemeinschaft sind oder bei denen es einen Betriebs- oder Personalrat oder eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung gibt, dürften aufgrund des gewerkschaftlichen bzw. betriebsrätebedingten Einflusses eine höhere Ausbildungsneigung haben. Ein höherer Anteil der Betriebe, die 2005 ausbilden, hat auch einen Tarifvertrag abgeschlossen. Fast 60 Prozent der ausbildenden Betriebe, dagegen nur ein Viertel der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung sind einer Tarifvertragsbindung unterlegen. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Mitarbeitervertretung. Fast ein Viertel der ausbildenden Betriebe haben einen Betriebs- oder Personalrat oder eine andere Form der Mitarbeitervertretung. In einem wesentlich geringeren Anteil der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, und von den Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Vertretung organisiert.

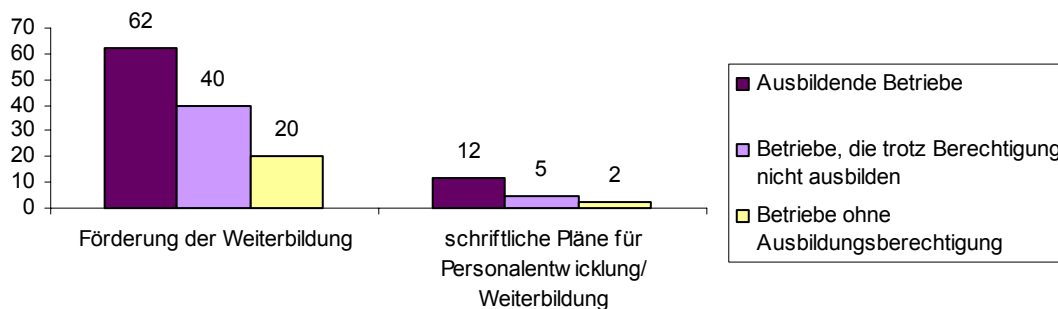
**Graphik VI-28: Betriebsrat- und Tarifvertragsbindung nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent**



### 6.3.4 Aus- und Weiterbildungsverhalten

Betriebe, die ausbilden, bilden auch häufig ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter. Diese Komplementarität von Aus- und Weiterbildung konnte aufgrund der Ergebnisse bestätigt werden. 62 Prozent der ausbildenden Betriebe fördern die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dagegen bilden nur ein Fünftel der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung weiter. Ähnlich ist es bei Erstellung von fixen Personal- und Weiterbildungsplänen. Immerhin noch 12 Prozent der Betriebe, die ausbilden, und nur 2 Prozent der Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung haben, betreiben diese Art der Personalentwicklung.

**Graphik VI-29: Förderung der Weiterbildung und Personalentwicklung nach betrieblichem Ausbildungsverhalten, Angaben in Prozent**

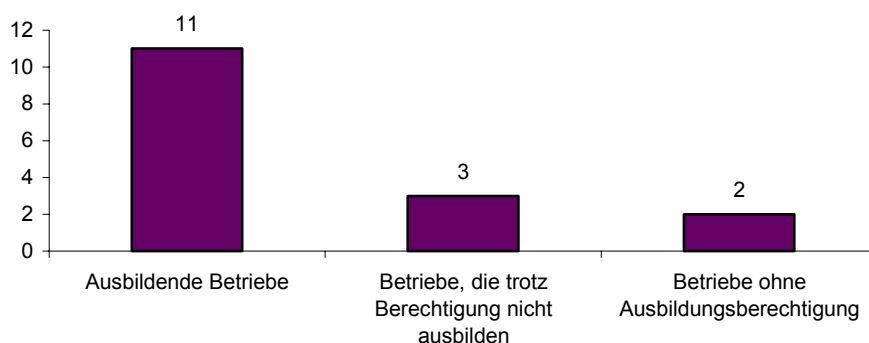


### 6.3.5 Ausbildungsverhalten und Personalfluktuation

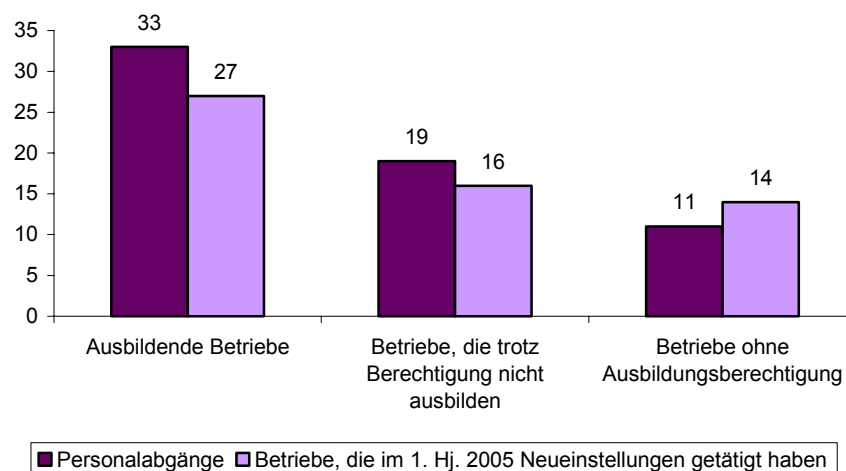
Häufig wird argumentiert, dass Betriebe mit hohem Personalbedarf diesen unter anderem durch Ausbildung decken. Es haben nur 11 Prozent der ausbildenden Betriebe offene Stellen. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Anteil der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, und Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung. 3 Prozent bzw. 2 Prozent dieser Betriebe haben offene Stellen.

Der Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2005 Neueinstellungen getätigt haben, ist bei den ausbildenden Betrieben mit 27 Prozent wesentlich höher als bei den Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung und denen, die trotz Berechtigung nicht ausbilden. Das gleiche gilt für die Personalabgänge.

**Graphik VI-30: Offene Stellen nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent**

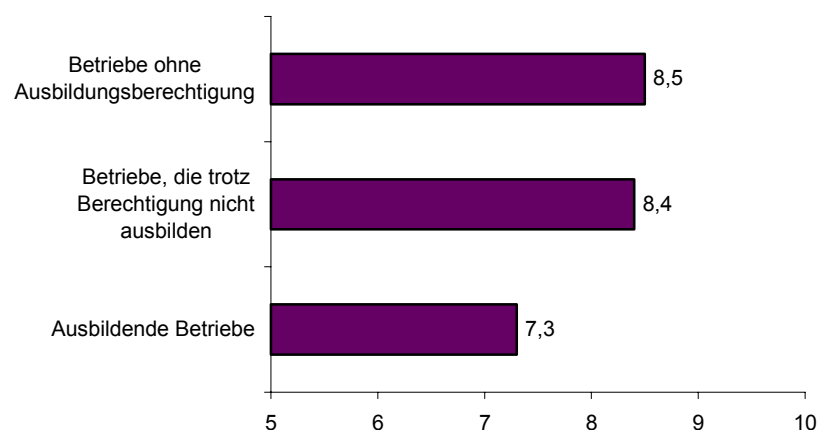


**Graphik VI-31: Personalabgänge und Neueinstellungen nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent**



Zwar ist der Anteil der ausbildenden Betriebe, die Neueinstellungen getätigt haben und die Personalabgänge zu verzeichnen hatten, deutlich höher als bei den Betrieben, die nicht ausbilden. Allerdings liegt die Personalfluktuationsrate der Betriebe, die ausbilden, merklich niedriger als die der Betriebe mit einem anderen Ausbildungsverhalten. Die Personalfluktuationsrate setzt sich aus der Summe der Neueinstellungen und Personalabgänge, die ins Verhältnis zu der Gesamtzahl der Beschäftigten gesetzt wird, zusammen. Diese gibt das Ausmaß der Personalbewegungen an. Somit sind ausbildende Betriebe durch ein etwas geringere Personalfluktuationsrate gekennzeichnet.

**Graphik VI-32: Personalfluktuationsrate nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent**



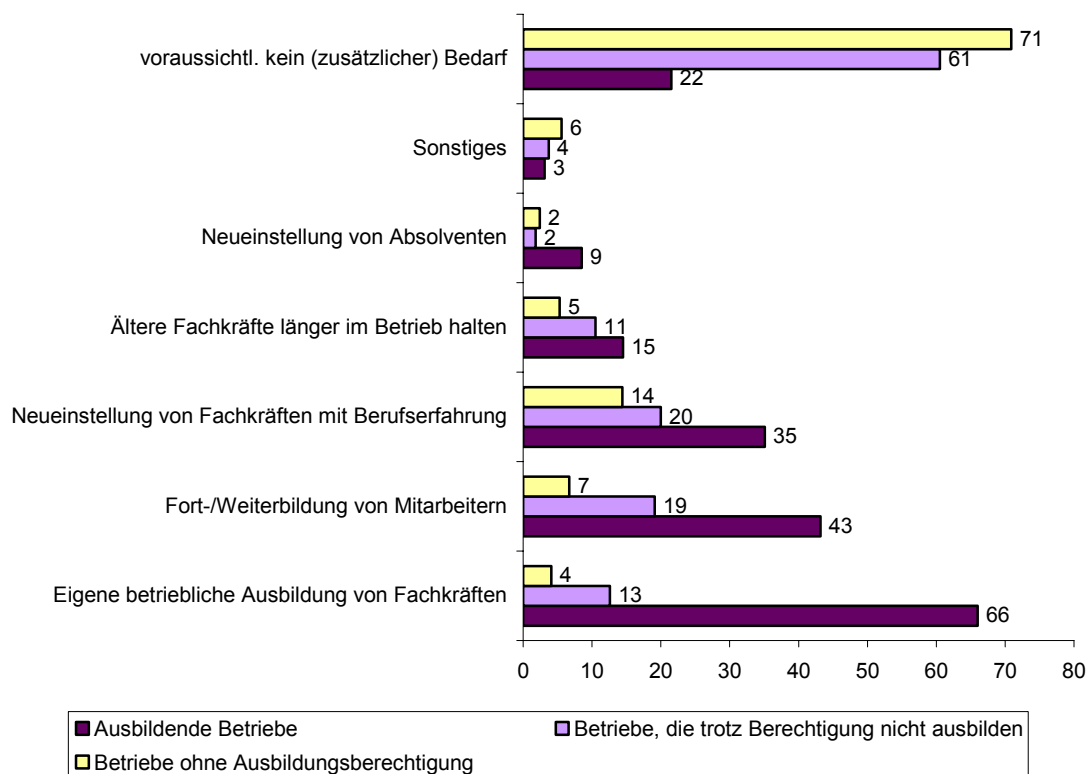
### 6.3.6 Verschiedene Personaldeckungsstrategien

Gut 70 Prozent der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung und gut 60 Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, werden in den nächsten zwei Jahren keinen zusätzlichen Personalbedarf haben. Bei den ausbildenden Betrieben sind es nur 22 Prozent. Auf die

Frage, welche Personaldeckungsstrategien die Betriebe in den nächsten beiden Jahren wählen, um ihren Fachkräftebedarf – soweit vorhanden – zu decken, antworteten zwei Drittel der ausbildenden Betriebe mit eigener betrieblicher Ausbildung. Dagegen wählen nur 13 Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, diese Strategie. Der größte Anteil dieser Betriebe entscheidet sich für die Neueinstellung von Fachkräften mit Berufserfahrung (20 Prozent) und für die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (19 Prozent). 35 Prozent der ausbildenden Betriebe wählen auch die erstgenannte und 43 Prozent die zweite Strategie. Die Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung bevorzugen die Neueinstellung von Fachkräften mit Berufserfahrung.

Die Strategie, das Personal zu decken, indem ältere Fachkräfte länger im Betrieb gehalten werden, wird nur von wenigen Betrieben eingesetzt. Die Neueinstellung von Absolventen spielt nur eine geringe Rolle.

**Graphik VI-33: Personaldeckungsstrategien bezüglich Fachkräftebedarf nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent**



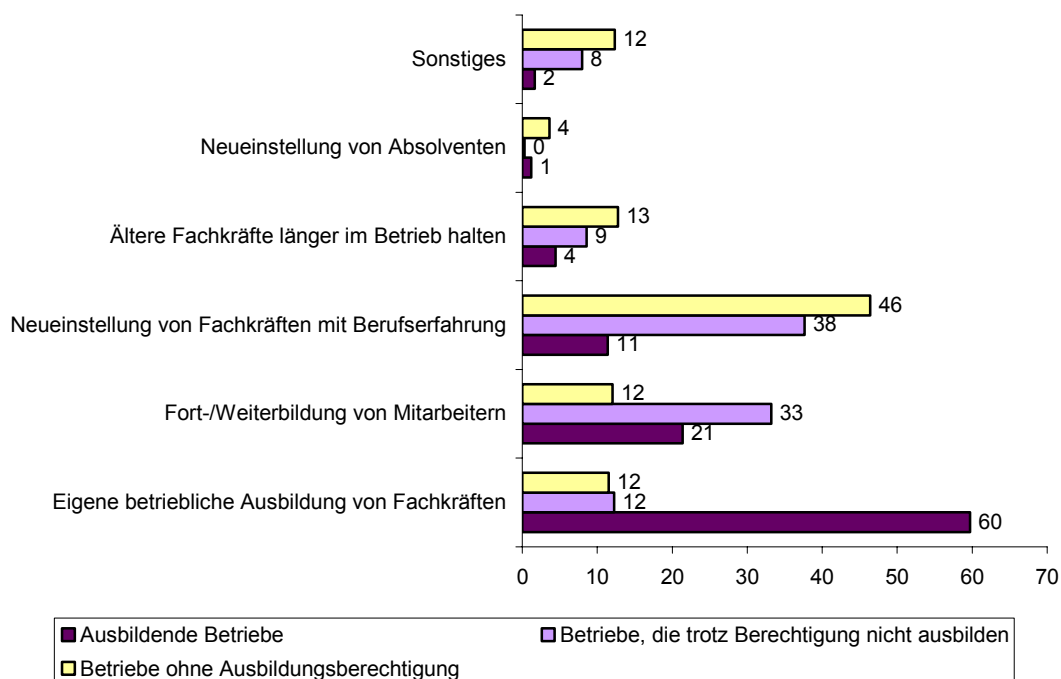
78 Prozent von allen ausbildenden Betrieben, 39 Prozent von allen Betrieben, die trotz Berechtigung nicht ausbilden und 29 Prozent aller Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung werden Personalbedarf an Fachkräften in den nächsten beiden Jahren haben. Diese Betriebe wurden auch danach gefragt, wie sie die Wichtigkeit der Personaldeckungsstrategien einschätzen. 60 Prozent der ausbildenden Betriebe schätzen die eigene betriebliche Ausbildung als wichtigste Strategie zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs ein. Für 21 Prozent dieser Betriebe ist die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wichtigste.

Die wichtigste Personaldeckungsstrategie der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, ist die Neueinstellung von Fachkräften mit Berufserfahrung. Der Anteil dieser Betriebe liegt bei 38 Prozent. Noch 33 Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, sehen die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wichtigste Fachkräftedeckungsstrategie an.

Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung sehen die Neueinstellung von Fachkräften mit Berufserfahrung als wichtigste Strategie, ihren Fachkräftebedarf zu decken. 46 Prozent der Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung haben, geben an, dass diese Strategie die wichtigste ist. Der Anteil dieser Betriebe, die die Personaldeckungsstrategie, die älteren Fachkräfte länger im Betrieb zu halten, als wichtigste einschätzten, liegt bei 13 Prozent.

Die Neueinstellung von Absolventen wird nur von wenigen Betrieben als wichtigste Personaldeckungsstrategie bezüglich des Fachkräftebedarfs eingeschätzt und spielt somit nur eine geringe Rolle.

**Graphik VI-34: Wichtigste Personaldeckungsstrategie bezüglich Fachkräftebedarf nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bedarf haben**



#### 6.4 Multivariate Analyse der Einflussfaktoren auf das Ausbildungsverhalten

Bisher stand bei der Untersuchung des Zusammenhangs des Ausbildungsverhaltens mit anderen Merkmalen die bivariate Betrachtungsweise im Vordergrund. Im Folgenden wird mit Hilfe einer multivariaten Analyse zum einen die Signifikanz der Zusammenhänge analysiert. Zum anderen betrachten wir den gleichzeitigen Einfluss mehrerer relevanter Bestimmungsfaktoren auf das Ausbildungsverhalten in den Betrieben. Im Mittelpunkt steht somit, welche

Kombinationen von betrieblichen Merkmalen die Durchführung von Ausbildungen am stärksten beeinflussen. Angewendet wird das Verfahren einer multinominalen logistischen Regression. Die Berechnungen erfolgt aus methodischen Gründen mit ungewichteten Daten.

Dabei wird zunächst ein umfassendes Modell konstruiert, in welches die theoretisch und empirisch relevanten Einflussfaktoren integriert sind. Auf der Grundlage dieses Modells werden solche Faktoren identifiziert, von denen ein signifikanter Einfluss auf die Durchführung von Ausbildungen ausgeht. Anschließend erfolgt in einem reduzierten Modell, das nur noch die zuvor als signifikant identifizierten Faktoren als unabhängige Variablen beinhaltet, die Analyse der Einflussstruktur dieser Faktoren auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe. Als abhängige Variable dient hier, sowohl bei dem umfassenden als auch bei dem reduzierten Modell, das Ausbildungsverhalten der Betriebe, das folgendermaßen definiert ist:

- Betriebe, die nicht ausbilden (mit und ohne Ausbildungsberechtigung)
- Betriebe, die Ausbildungen durchführen.

Als Determinanten der Durchführung von Innovationen werden zunächst folgende Variablen betrachtet:

#### **a. Strukturvariablen Wirtschaftszweig und Betriebsgröße**

Die Durchführung von Ausbildungen unterscheidet sich teilweise stark zwischen den Wirtschaftszweigen. Wie bereits im ersten Report dargestellt wurde, bildet das Baugewerbe gemessen an der Zahl der Beschäftigten die meisten Arbeitskräfte aus, das Verarbeitende Gewerbe und der Sektor Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck weisen dagegen eine niedrige Ausbildungsquote auf. Es wird daher überprüft, in wieweit sich diese Zusammenhänge zwischen den Branchen und dem Ausbildungsverhalten als signifikant erweisen.

Bezüglich der Betriebsgröße wurde festgestellt, dass größere Betriebe häufiger Ausbildungen durchführen, weil sie über höhere finanzielle und personelle Ressourcen verfügen. Auch hier erfolgt eine Analyse der Signifikanz des Zusammenhangs.

Somit werden folgende Strukturvariablen in das Modell aufgenommen:

- Wirtschaftszweige:
  - Produzierendes Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe),
  - Dienstleistungsnahe Branchen (Handel/ Reparatur, Dienstleistungssektor)
  - Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck;
- Betriebsgröße:
  - Betriebe mit 1-49 Beschäftigten (Kleinst- und Kleinbetriebe)
  - Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten (mittlere und große Betriebe).

## **b. Investitionen in Kapital und Humankapital**

Bei den Investitionen ist wahrscheinlich die Art der Investition für das Ausbildungsverhalten von Bedeutung. Bei Rationalisierungsinvestitionen werden Betriebe vermutlich eher nicht ausbilden, bei Erweiterungsinvestitionen hingegen doch. Hier wird nun überprüft, welcher Effekt überwiegt, d.h. ob Betriebe, die Investitionen tätigen, in höherem oder geringerem Maße ausbilden.

Weiterhin wurde festgestellt, dass ein Zusammenhang zwischen Investition in Humankapital, also die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Ausbildung besteht. Somit wird analysiert, ob der Zusammenhang, dass Weiterbildung und Ausbildung komplementäre Strategien für Betriebe sind, auch signifikant ist.

Folglich werden folgende Variablen betrachtet:

- Investitionstätigkeit
- Weiterbildung

## **c. Mitgliedschaft in einer Tarifgemeinschaft**

Betriebe, die Mitglied einer Tarifgemeinschaft sind oder in denen es eine Mitarbeitervertretung gibt, werden wahrscheinlich eher ausbilden, da Gewerkschaften und Betriebs- bzw. Personalräte bei diesen Betrieben einen stärkeren Einfluss nehmen können. Gewerkschaften setzen sich für die Förderung von Ausbildung ein. Ebenso wird ein Betriebs- oder Personalrat oder eine andere betriebsspezifische Mitarbeitervertretung die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildenden vertreten.

Somit werden die beiden folgenden Variablen in das Modell mit aufgenommen:

- Tarifvertragsbindung
- Mitarbeitervertretung

## **d. Personalbewegungen**

Personalbewegungen zeigen sich zum einen in der Personalfluktuationsrate und zum anderen darin, ob ein Betrieb offene Stellen hat. Die Personalfluktuationsrate setzt sich aus der Summe der Neueinstellungen und Personalabgänge, die ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten gesetzt wird, zusammen. Personalabgänge und Neueinstellungen verursachen Transaktionskosten wie z.B. Rekrutierungskosten für den Betrieb. Daraus kann die These abgeleitet werden, dass Betriebe, die eine geringe Personalfluktuationsrate haben, häufiger ausbilden, da sie die genannten Kosten vermeiden wollen.

Die Variable „Anteil der Betriebe, die offene Stellen haben“ gibt an, ob sich Veränderungen bezüglich der Personalzusammensetzung innerhalb eines Betriebes ergeben werden. Vielfach wird die These vertreten, dass Betriebe ihren Personalbedarf über Ausbildung decken. Hier ist zu klären, ob ein signifikanter Zusammenhang zwischen offenen Stellen und Ausbil-

dung besteht oder ob der Einfluss wie bei der Längsschnittanalyse (siehe IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz 1/2006) gering ist.

Aufgrund der vorangegangenen Überlegungen werden die folgenden Variablen betrachtet:

- Personalfluktuationsrate:
  - keine Personalfluktuationsrate
  - geringe Personalfluktuationsrate
  - durchschnittliche Personalfluktuationsrate
  - hohe Personalfluktuationsrate
- Offene Stellen

#### **6.4.1 Ergebnisse des Gesamtmodells**

Als erster Schritt einer multivariaten Auswertung ist die Güte der Anpassung des Modells zu prüfen.<sup>35</sup> Es lässt eine Aussage darüber zu, wie hoch der prozentuale Anteil der durch das Modell richtig vorhergesagten Ergebnisse bezüglich der abhängigen Variable durch die unabhängigen Variablen ist.

Auf der Grundlage des umfassenden Modells, das heißt unter Einbeziehung aller oben genannten unabhängigen Variablen, lassen sich vier Faktoren identifizieren, bei denen ein hochsignifikanter Einfluss auf die abhängige Variable „Durchführung von Ausbildungen“ festzustellen ist: Betriebsgröße, Weiterbildung, Fluktuationsrate und Tarifbindung. Die Investitionsstabilität ist zwar ebenfalls noch signifikant (0,005), aber in etwas geringerem Maße. Die Wirtschaftszweige, die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats bzw. eine betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung sowie offene Stellen haben dagegen keinen signifikanten Einfluss auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe und werden im Modell nicht weiter berücksichtigt.

Ein signifikanter Zusammenhang zwischen den oben genannten Variablen und der Durchführung von Ausbildungen bleibt auch dann erhalten, wenn man einzelne der verwendeten unabhängigen Variablen aus der Berechnung herausnimmt. Das bedeutet, dass der festgestellte Zusammenhang zwischen den als signifikant identifizierten Größen und der Durchführung von Ausbildungen als einigermaßen robust angesehen werden kann.

#### **6.4.2 Ergebnisse des Vier-Faktoren-Modells**

Im Folgenden werden die Ergebnisse eines reduzierten Modells vorgestellt, bei dem der kombinierte Einfluss der unabhängigen Variablen Betriebsgröße, Weiterbildung, Tarifbindung

---

<sup>35</sup> Dabei signalisiert ein signifikanter Chi-Quadrat-Wert, dass durch die Berücksichtigung der unabhängigen Variablen von einer verbesserten Vorhersage bezüglich der Durchführung von Ausbildungen ausgegangen werden kann. Ein Zusammenhang ist umso signifikanter, je näher er an 0 liegt. Als Bestimmungsmaß des Zusammenhangs wird das nach Nagelkerke herangezogen, das zwischen 0 und 1 variiert.



sowie Fluktuationsrate auf das Ausbildungsverhalten berücksichtigt wird. Diese Faktoren haben sich durchgängig als signifikant erwiesen. Das Bestimmtheitsmaß von Nagelkerke für dieses Modell liegt bei 0,415. Dieser Wert lässt sich dahingehend interpretieren, dass 41,5 Prozent der Varianz der abhängigen Variablen durch die vier unabhängigen Variablen erklärt werden kann.

Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse des Likelihood-Quotienten-Tests für das reduzierte Modell mit vier unabhängigen Variablen.

**Tabelle VI-1: Likelihood-Quotienten-Test zur Güte des reduzierten Modells**

Effekt	-2 Log-Likelihood für reduziertes Modell	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz
Konstanter Term	95,825(a)	,000	0	.
Betriebsgröße	118,313	22,488	1	,000
Weiterbildung	120,616	24,791	1	,000
Tariffbindung	125,466	29,641	1	,000
Fluktuationsrate	127,422	31,597	3	,000

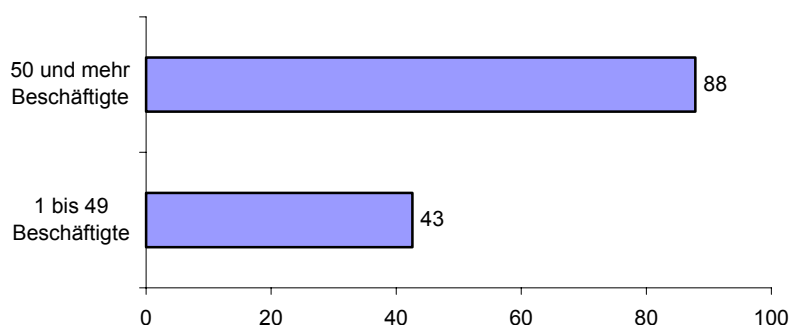
### 6.4.3 Bedeutung der Einzelfaktoren

In einem ersten Schritt wird nun zuerst der isolierte Einfluss dieser Faktoren bivariat untersucht. Ermittelt werden die Wahrscheinlichkeiten für die beiden Ausprägungen (Ja/Nein) der abhängige Variable „Durchführung von Ausbildungen“ in Abhängigkeit des jeweils betrachteten Faktors. Erst im Anschluss daran wird in einem weiteren Modell der kombinierte Einfluss der als relevant angesehenen Faktoren analysiert.

#### Betriebsgröße

In Hinblick auf die Betriebsgröße bestätigt sich der vermutete Zusammenhang mit dem Ausbildungsverhalten. Der Einfluss der Betriebsgröße zeigt sich darin, dass größere Betriebe eine wesentlich höhere Wahrscheinlichkeit haben (88 Prozent) Ausbildungen durchzuführen als Kleinbetriebe (43 Prozent)<sup>36</sup>.

**Graphik VI-35: Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und der Durchführung von Ausbildungen; Wahrscheinlichkeiten, Angaben in Prozent**

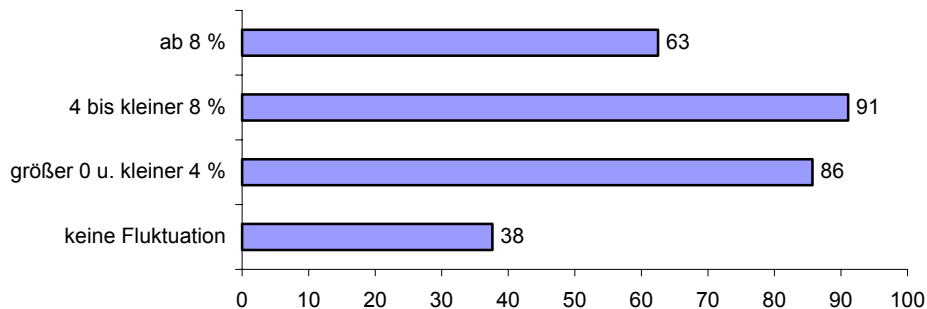


<sup>36</sup> Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,276

## Fluktuationsrate

Bezüglich der Fluktuationsrate lässt sich der eingangs vermutete Zusammenhang nur teilweise feststellen. Betriebe mit einer geringen Personalfluktuationsrate (zwischen 0 Prozent und 4 Prozent) führen mit einer sehr hohen Wahrscheinlichkeit Ausbildungen durch (86 Prozent). Allerdings weisen Unternehmen mit einer durchschnittlichen Fluktuationsrate<sup>37</sup> (zwischen 4 und 8 Prozent) die höchste Wahrscheinlichkeit auf, Ausbildungen durchzuführen (91 Prozent).<sup>38</sup> Dies könnte zum einen auf den Einfluss der Betriebsgröße zurückgeführt werden, da größere Betriebe mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit ausbilden und diese höhere Fluktuationsraten aufweisen. Zum anderen könnte die „durchschnittliche“ Fluktuationsrate für die entsprechenden Betriebe das Optimum unter Kosten-Nutzen-Aspekten darstellen. Dagegen ist die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe ohne Fluktuation sowie Betriebe mit einer hohen Fluktuationsrate (8 Prozent und höher) ausbilden, vergleichsweise gering.

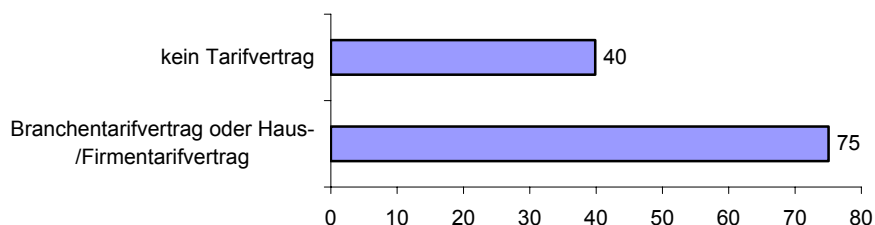
**Graphik VI-36: Zusammenhang zwischen Fluktuationsrate und der Durchführung von Ausbildungen; Wahrscheinlichkeiten, Angaben in Prozent**



## Tarifbindung

Der Zusammenhang zwischen der Tarifbindung eines Unternehmens und der Durchführung von Ausbildungen ist wiederum eindeutig. Drei Viertel der Betriebe, die tarifvertraglich gebunden sind, bilden aus.<sup>39</sup> Bei den Betrieben, die keinen Tarifvertrag abgeschlossen haben, liegt die Wahrscheinlichkeit, dass sie ausbilden dagegen nur bei 40 Prozent.

**Graphik VI-37: Zusammenhang zwischen Tarifvertrag und der Durchführung von Ausbildungen; Wahrscheinlichkeiten, Angaben in Prozent**



<sup>37</sup> Die durchschnittliche ungewichtete Fluktuationsrate 2005 beträgt 5,9 Prozent. Auf dieser Basis erfolgte die Definition der durchschnittlichen Fluktuationsrate, indem zwei Prozentpunkte darüber sowie darunter als durchschnittlich festgelegt wurden.

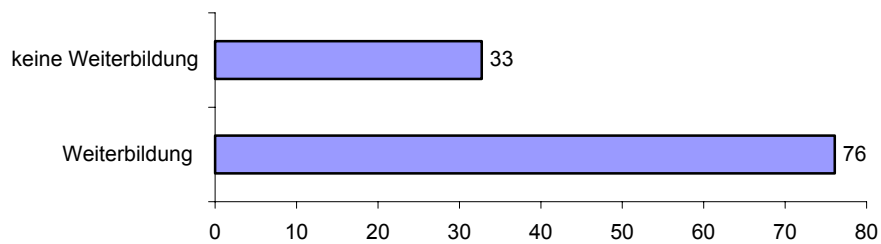
<sup>38</sup> Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,261

<sup>39</sup> Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,160

## Weiterbildung

Die bivariate Betrachtung bestätigt die These der Komplementarität zwischen Weiterbildung und Ausbildung. Betriebe, die weiterbilden, führen mit einer wesentlich höheren Wahrscheinlichkeit auch Ausbildungen durch. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen, das seine Mitarbeiter weiterbildet auch Ausbildungen durchführt, liegt bei 75 Prozent.<sup>40</sup> Hingegen bilden Betriebe, die keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, nur mit einer Wahrscheinlichkeit von 33 Prozent aus.

**Graphik VI-38: Zusammenhang zwischen Weiterbildung und der Durchführung von Ausbildungen; Wahrscheinlichkeiten, Angaben in Prozent**



---

<sup>40</sup> Das Signifikanzniveau liegt bei 0,000, das Maß von Nagelkerke bei 0,223

#### 6.4.4 Kombination der Einflussfaktoren

Im Folgenden wird die Kombination der Einflussfaktoren auf der Grundlage des Modells mit vier unabhängigen Variablen dargestellt, d.h. es wird der gleichzeitige Einfluss aller vier Faktoren auf die Durchführung von Ausbildungen betrachtet. Dieses Vorgehen ist deshalb sinnvoll, weil in der Realität die einzelnen Determinanten nie isoliert auftreten.

Beispielsweise bildet ein Betrieb, der tarifvertraglich gebunden ist, Weiterbildung durchführt, weniger als 50 Beschäftigte hat und keine Fluktuation aufweist, mit einer Wahrscheinlichkeit von 58 % aus.

Die Tabelle enthält aus Gründen der Übersichtlichkeit lediglich die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten.

**Tabelle VI-2: Vorhergesagte Häufigkeiten für die Durchführung von Ausbildungen**

*Betriebe mit Branchentarifvertrag oder Haus-/Firmentarifvertrag:*

Tarifvertrag	Weiterbildung im 1. Hj. 2005 gefördert	Betriebsgrösse	Fluktuationsrate	Ausbildung	Prozent
					Vorhergesagt
Branchentarifvertrag oder Haus-/Firmentarifvertrag	Ja	1 bis 49	0	Nein	41,1%
				Ja	58,9%
			größer 0 u. kleiner 4 %	Nein	22,3%
				Ja	77,7%
			4 bis kleiner 8 %	Nein	9,9%
				Ja	90,1%
		ab 8 %	Nein	27,5%	
			Ja	72,5%	
		50 und mehr	0	Nein	18,3%
				Ja	81,7%
			größer 0 u. kleiner 4 %	Nein	8,4%
				Ja	91,6%
	4 bis kleiner 8 %		Nein	3,4%	
			Ja	96,6%	
	ab 8 %	Nein	10,9%		
		Ja	89,1%		
	Nein	1 bis 49	0	Nein	64,4%
				Ja	35,6%
			größer 0 u. kleiner 4 %	Nein	42,6%
				Ja	57,4%
			4 bis kleiner 8 %	Nein	22,1%
				Ja	77,9%
		ab 8 %	Nein	49,5%	
			Ja	50,5%	
50 und mehr		0	Nein	36,8%	
			Ja	63,2%	
		größer 0 u. kleiner 4 %	Nein	19,3%	
			Ja	80,7%	
	4 bis kleiner 8 %	Nein	8,4%		
		Ja	91,6%		
ab 8 %	Nein	24,0%			
	Ja	76,0%			

Fortsetzung Tabelle VI-2

Betriebe ohne Branchentarifvertrag oder Haus-/Firmentarifvertrag:

Tarifvertrag	Weiterbildung im 1. Hj. 2005 gefördert	Betriebsgrösse	Fluktuation	Ausbildung	Prozent
					Vorhergesagt
kein Tarifvertrag	Ja	1 bis 49	0	Nein	65,2%
				Ja	34,8%
			größer 0 u. kleiner 4 %	Nein	43,5%
				Ja	56,5%
			4 bis kleiner 8 %	Nein	22,7%
				Ja	77,3%
		ab 8 %	Nein	50,4%	
			Ja	49,6%	
		50 und mehr	0	Nein	37,6%
				Ja	62,4%
			größer 0 u. kleiner 4 %	Nein	19,8%
				Ja	80,2%
	4 bis kleiner 8 %		Nein	8,6%	
			Ja	91,4%	
	ab 8 %	Nein	24,6%		
		Ja	75,4%		
	Nein	1 bis 49	0	Nein	82,9%
				Ja	17,1%
			größer 0 u. kleiner 4 %	Nein	66,6%
				Ja	33,4%
			4 bis kleiner 8 %	Nein	43,2%
				Ja	56,8%
		ab 8 %	Nein	72,5%	
			Ja	27,5%	
50 und mehr		0	Nein	60,9%	
			Ja	39,1%	
		größer 0 u. kleiner 4 %	Nein	39,0%	
			Ja	61,0%	
	4 bis kleiner 8 %	Nein	19,7%		
		Ja	80,3%		
ab 8 %	Nein	45,8%			
	Ja	54,2%			

Auf der Grundlage dieser Tabelle lassen sich nun Faktorkombinationen identifizieren, bei denen bestimmte Ergebnisse mit einer besonders hohen Wahrscheinlichkeit auftreten. Indem man diese Kombinationen auf Gemeinsamkeiten hin überprüft, kann man diejenigen Faktoren ermitteln, die für das jeweilige Resultat bestimmend sind. Dabei werden solche Fälle betrachtet, die eine besonders hohe vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für die Durchführung bzw. Nichtdurchführung von Ausbildungen haben.

Nimmt man die drei Fälle mit der höchsten Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Ausbildungen, so lässt sich feststellen, dass es sich jeweils um größere Betriebe (50 und mehr Beschäftigte) handelt, die tarifvertraglich gebunden sind. In zwei von drei dieser Faktorkombinationen führen die Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durch. Ebenfalls in zwei dieser Fälle weisen die Betriebe eine durchschnittliche Fluktuationsrate (4 Prozent bis kleiner 8 Prozent) auf, im dritten Fall eine geringe.

**Tabelle VI-3: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Ausbildungen**

Tarifvertrag	Betriebsgröße	Weiterbildung im 1. Hj. 2005 gefördert	Fluktuationsrate	vorhergesagte Wahrscheinlichkeit
Ja	50 und mehr Beschäftigte	Ja	4 % bis kleiner 8 %	96,6%
Ja	50 und mehr Beschäftigte	Nein	4 % bis kleiner 8 %	91,6%
Ja	50 und mehr Beschäftigte	Ja	größer 0 % u. kleiner 8 %	91,6%

Umgekehrt, d.h. für die Kombinationen mit den höchsten Wahrscheinlichkeiten **keine** Ausbildungen durchzuführen, ist neben der Betriebsgröße das Weiterbildungsverhalten sowie die Tarifvertragsbindung relevant.

Bei Betrieben, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit keine Ausbildung durchführen, handelt es sich ausschließlich um kleine Betriebe ohne Tarifbindung, die keine Weiterbildung durchführen. Die Fluktuationsrate variiert. Unternehmen mit den o.g. Merkmalen ohne Fluktuation weisen die höchste Wahrscheinlichkeit auf, Ausbildungen nicht durchzuführen, gefolgt von den Unternehmen mit einer Fluktuationsrate ab 8 Prozent. In Betrieben mit einer niedrigen Fluktuationsrate (über 0 und unter 4 Prozent) liegt die Wahrscheinlichkeit Ausbildungen nicht durchzuführen mit 66,6 Prozent nur geringfügig niedriger.

**Tabelle VI-4: Kombinationen mit hoher Wahrscheinlichkeit für den Verzicht auf die Durchführung von Ausbildungen**

Tarifvertrag	Betriebsgröße	Weiterbildung im 1. Hj. 2005 gefördert	Fluktuationsrate	vorhergesagte Wahrscheinlichkeit
Nein	1 bis 49 Beschäftigte	Nein	0 %	82,9%
Nein	1 bis 49 Beschäftigte	Nein	8 % und höher	72,5%
Nein	1 bis 49 Beschäftigte	Nein	größer 0 % u. kleiner 4 %	66,6%

## 6.5 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.

Bezüglich der Determinanten der betrieblichen Ausbildung in rheinland-pfälzischen Betrieben wurde in einem ersten Schritt untersucht, welcher Zusammenhang zwischen verschiedenen Merkmalen und dem Ausbildungsverhalten der Betriebe besteht. Analysiert wurde u.a. der Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten der Betriebe und ihren Investitionstätigkeiten, Geschäftsvolumen, Ertragslage, Personalfluktuation, offenen Stellen sowie Personalabgängen und Neueinstellungen. Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bezüglich der Häufigkeiten können ausbildende Betriebe folgendermaßen charakterisiert werden: Ein höherer Anteil ausbildender Betriebe schätzen die Entwicklung des Geschäftsvolumens und die Ertragslage positiv ein und tätigten Investitionen. Außerdem erfüllten sie verschiedene Merkmale wie die Mitgliedschaft einer Tarifgemeinschaft und das Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung im Betrieb. Ein höherer Anteil der ausbildenden Betriebe führen Weiterbildungen durch und haben schriftlich fixierte Pläne für Personalentwicklung und Weiterbildung. Weiterhin sind Betriebe, die ausbilden, dadurch gekennzeichnet, dass ihre Personalfluktuationsrate gering ist. Außerdem wählen zwei Drittel der ausbildenden Betriebe die eigene betriebliche Ausbildung als Personaldeckungsstrategie, um ihren Fachkräftebedarf – soweit vorhanden – zu decken.

In der multivariaten Analyse wurde untersucht, welche Kombination von Einflussfaktoren das Ausbildungsverhalten der Betriebe bestimmen. Insgesamt lässt sich ein signifikanter Einfluss von der Tarifbindung, der Betriebsgröße, der Weiterbildung sowie der Fluktuationsrate auf die Durchführung von Ausbildung feststellen. Große Betriebe, die tarifvertraglich gebunden sind und Weiterbildungen fördern, führen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit Ausbildungen durch. Für die Variable „Fluktuationsrate“ ergibt sich dahingehend ein eindeutiger Zusammenhang, als eine durchschnittliche Fluktuationsrate mit der höchsten Wahrscheinlichkeit zur Durchführung von Ausbildungen führt.

## 7. Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

Betriebe und Beschäftigte unterliegen durch die Globalisierung und dem technischen Wandel erheblichen Herausforderungen. Ein zentraler Bereich zur Bewältigung dieser Herausforderungen bildet die betriebliche Weiterbildung. Die Weiterbildung der Beschäftigten müsste aufgrund dieser Entwicklungen einen erheblichen Stellenwert für die Betriebe haben und eine zunehmende Bedeutung erlangen (vgl. Leber 2002). Inwieweit diese Herausforderungen sich tatsächlich in einer erhöhten Weiterbildungsaktivität der Betriebe in Hessen niederschlagen, wird in diesem Kapitel untersucht. Neben Stand und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten insgesamt erfolgt zunächst eine Differenzierung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens und der Struktur der Teilnehmenden an Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und Beschäftigten.

Bei der Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Teilnahmefällen unterschieden. Die Teilnehmenden wurden personenbezogen ausgewiesen und entsprechend auch dann, wenn sie mehrfach an Weiterbildungen teilgenommen haben, nur einmal gezählt. Wenn Teilnahmefälle ausgewiesen wurden, sind Beschäftigte, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, mehrfach gezählt worden. Zur Vereinfachung und zur einheitlichen Darstellung wurden die Teilnahmefälle auf Personen umgerechnet.<sup>41</sup> So können Aussagen über die Personen getroffen werden, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

Für eine effektive Weiterbildungspolitik von Betrieben sind auch Informationen darüber von Bedeutung, welche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten die Betriebe fördern.

Weiterhin wird anhand ausgewählter Indikatoren eruiert, ob spezifische Zusammenhänge zwischen der betrieblichen Weiterbildung und betrieblichen Strukturen sowie betrieblicher Entwicklungen wie die Qualifikationsstruktur, der Beschäftigungsentwicklung, der wirtschaftlichen Situation sowie dem Bedarf nach zusätzlichen Arbeitskräften und dem Ausbildungsverhalten bestehen. Damit lassen sich weiterbildungsaktive Betrieben charakterisieren und breitere Anknüpfungspunkte für eine betriebliche Weiterbildungspolitik identifizieren.

Aufgrund der ungleichen Verteilung der Weiterbildungstätigkeiten nach Betriebsgröße (fast alle Großbetriebe gehören zur Gruppe der weiterbildenden Betriebe und sind entsprechend bei den nicht-ausbildenden Betrieben unterrepräsentiert) wird, um daraus resultierende Verzerrungen zu minimieren, wenn möglich ein Vergleich zwischen weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Kleinbetrieben gezogen.

Abschließend wird die Frage beantwortet, inwieweit die Betriebe die Beschäftigten an den Weiterbildungskosten beteiligen.

---

<sup>41</sup> Hierfür wurden die in der Befragung genannten Teilnahmefälle auf die entsprechende Personenzahl umgerechnet. Für 2001 wird der Faktor 1,70 Teilnahmefälle pro Person, für 2003 und 2005 der Faktor 1,61 verwendet. Vgl. hierzu Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006: Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, Berlin, S. 20.



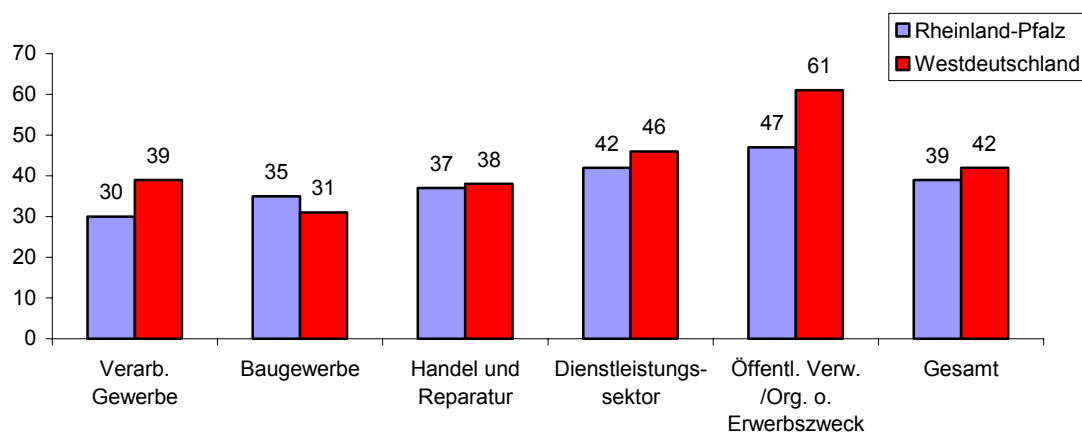
## 7.1 Weiterbildungsaktivitäten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Unter beruflicher Weiterbildung werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels sowohl formale als auch informelle Weiterbildungsangebote verstanden. Formale Weiterbildungsmaßnahmen sind im Allgemeinen in Form von Kursen, Seminaren oder Lehrgängen organisiert. Als informelle Weiterbildung werden hingegen all diejenigen Lernformen zusammengefasst, die nicht in dieser Art aufgebaut sind. Als Beispiel hierfür lässt sich selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz anführen.

Laut dem IAB-Betriebspanel förderten im 1. Halbjahr 2005 etwa 39 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung freistellten und/oder diese Maßnahme finanzierten. Das entspricht absolut etwa 39.000 weiterbildenden Unternehmen. Damit liegt die „betriebliche Weiterbildungsquote“ in Rheinland-Pfalz etwas niedriger als in Westdeutschland (42 Prozent). Verglichen mit den Vorjahren ist sie jedoch stetig angestiegen. (2000: 33 Prozent; 2001: 36 Prozent, 2003: 38 Prozent). Somit erlangt die Weiterbildung für Betriebe in Rheinland-Pfalz zunehmende Bedeutung.

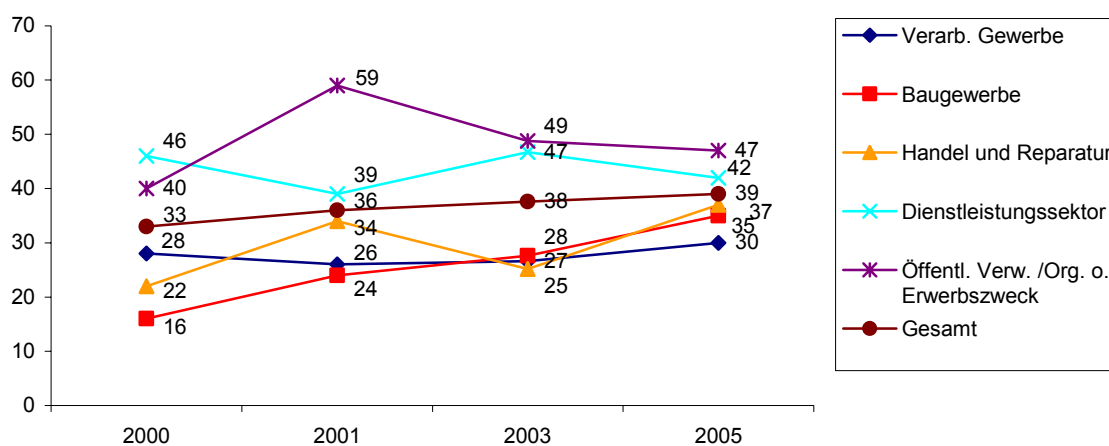
Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich anteilig im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck die meisten weiterbildenden Betriebe. Hier bildeten etwa 47 Prozent aller rheinland-pfälzischen und sogar 61 Prozent aller westdeutschen Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen weiter bzw. finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen. Schlusslicht in Rheinland-Pfalz war das Verarbeitende Gewerbe mit nur 30 Prozent weiterbildenden Betrieben (Westdeutschland: 39 Prozent; hier ist das Schlusslicht das Baugewerbe mit 31 Prozent). Verglichen mit Westdeutschland zeigt sich, dass gerade die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, des Dienstleistungssektors sowie insbesondere des Wirtschaftszweigs Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck Weiterbildungsmaßnahmen nur unterdurchschnittlich unterstützten. In den anderen Branchen hingegen ließ sich kein nennenswerter Unterschied feststellen.

**Graphik VII-1: Weiterbildende Betriebe in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen 2005, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor**



Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Zeitverlauf, lassen sich branchenseitig einige Veränderungen feststellen: Besondere Steigerungen in der Weiterbildungsförderung fanden im Baugewerbe statt. 2000 wurden nur von 16 Prozent der Betriebe dieses Sektors Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt, auf 2005 gab es eine Steigerung von 19 Prozentpunkten auf 35 Prozent der Betriebe. Auch einen Aufwärtstrend mit einigen Schwankungen zeigt der Wirtschaftszweig Handel und Reparatur. Ein Rückgang seit dem Jahr 2001 zeigte sich hingegen deutlich in der Branche Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck.

**Graphik VII-2: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor\***



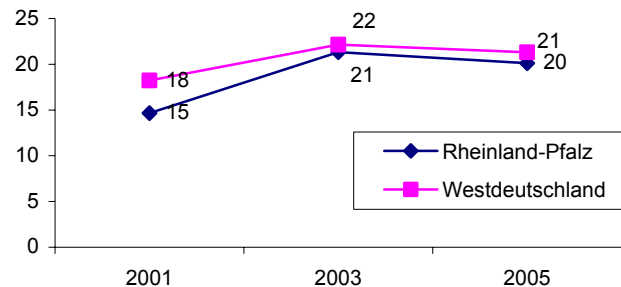
\* Seit 2001 wird nur alle zwei Jahre betriebliche Weiterbildung im Rahmen des IAB-Betriebspanels abgefragt.

Die Anzahl der fördernden Betriebe alleine gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten in den jeweiligen Wirtschaftszweigen. Insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2005 etwa ein Fünftel aller Beschäftigten durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht ca. 302.000 Personen. Etwa 48 Prozent hiervon waren Frauen. Somit liegt der Frauenanteil an allen geförderten Personen leicht über deren Anteil an den Beschäftigten insgesamt (45 Prozent), die Weiterbildungsquote der Frauen beträgt 22 Prozent. Damit werden Frauen in Rheinland-Pfalz überdurchschnittlich häufig betrieblich weitergebildet, wobei darauf hinzuweisen ist, dass Frauen auch vordringlich in Branchen beschäftigt sind, die häufig Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. fördern. Die vergleichsweise hohe Frauenquote an den Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern ist daher entsprechend nicht unbedingt auf gezielte Weiterbildung von Frauen zurückzuführen, sondern vielmehr auf die branchen- und/oder betriebsgrößenspezifisch höhere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, in denen die Mehrzahl der Frauen beschäftigt ist.

In Westdeutschland liegen die Weiterbildungsquote insgesamt und die der Frauen ähnlich bzw. gleich hoch: Die westdeutsche Weiterbildungsquote beträgt 21 Prozent, die Frauenquote 22 Prozent. Von 2001 auf 2003 ist die rheinland-pfälzische sowie die westdeutsche Wei-

terbildungsquote gestiegen, auf 2005 wieder leicht gefallen. Somit hat die Bedeutung der Weiterbildung bezogen auf ihren Umfang von 2003 auf 2005 nicht zugenommen.

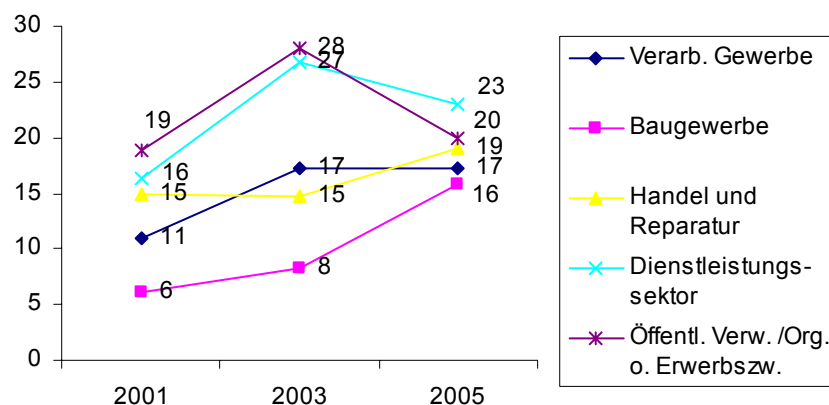
**Graphik VII-3: Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten im Zeitverlauf, Angaben in Prozent aller Beschäftigten**



In der folgenden Graphik sind die Anteile der geförderten Beschäftigten im jeweiligen Wirtschaftszweig dargestellt. Vergleicht man diese mit der vorherigen Graphik, so fällt zunächst auf, dass die Unterschiede der geförderten Beschäftigten zwischen den Wirtschaftszweigen geringer ausfallen als die der fördernden Betriebe. Den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten weist im Jahr 2005 das Baugewerbe mit etwa 16 Prozent auf; der höchste Anteil wird mit 23 Prozent im Dienstleistungssektor erreicht. Während also die Anteile der fördernden Betriebe um bis zu 17 Prozentpunkte differieren, liegen die Anteile an geförderten Beschäftigten mit etwa 7 Prozentpunkte in einem deutlich kleineren Intervall.

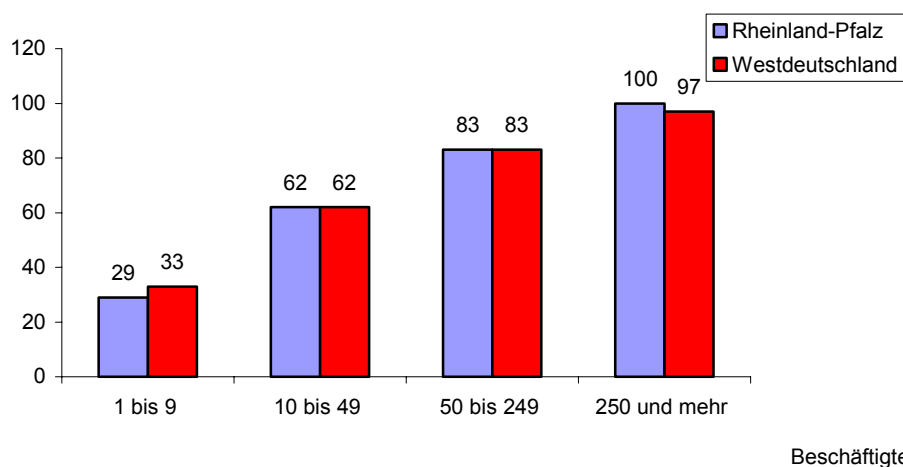
Im Produzierendem Gewerbe (Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe) sowie in der Branche Handel und Reparatur sind die Anteile der Teilnehmenden von 2001 bis 2005 leicht gestiegen. Der Dienstleistungssektor und der Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck hingegen hatten im Jahr 2003 deutlich mehr Beschäftigte, die an Weiterbildungen teilnahmen als in 2005. Allerdings liegen die Anteile der Weiterbildungsteilnehmenden in den beiden Branchen überdurchschnittliche hoch.

**Graphik VII-4: Beschäftigte, die in Rheinland-Pfalz an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, im Zeitverlauf; Angaben in Prozent aller Beschäftigten je Wirtschaftszweig**



Bezogen auf die Betriebsgrößenstruktur zeigt sich, dass mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil der weiterbildenden Betriebe zunimmt. Förderten im ersten Halbjahr 2005 nur etwa 29 Prozent der rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter/innen, waren es bei den Großbetrieben hingegen alle. In Westdeutschland war es ähnlich: Nur ein Drittel der Kleinstbetriebe beteiligten sich an der Weiterbildung, aber 97 Prozent der Großbetriebe. Dabei ist jedoch nochmals darauf hinzuweisen, dass in Rheinland-Pfalz, gemessen an Westdeutschland, überdurchschnittlich viele Klein- und Kleinstbetriebe vorhanden sind. Es ist anzunehmen, dass sich diese überproportionale Vertretung von kleineren Betrieben in der geringeren Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz niederschlägt.

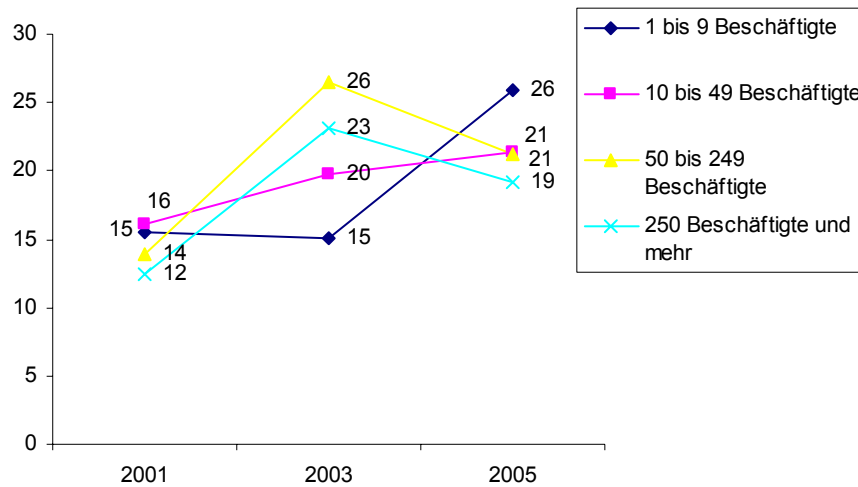
**Graphik VII-5: Weiterbildende Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse**



Nach Betrachtung der Anteile der weiterbildenden Betriebe nach Betriebsgrößenklassen könnte vermutet werden, dass insbesondere in Großbetrieben die Beschäftigten an einer Weiterbildung teilnehmen können. Werden aber nun die Teilnehmenden an Weiterbildungen betrachtet, so wird deutlich, dass insbesondere die Weiterbildungsquote in Kleinstbetrieben im Jahr 2005 mit 26 Prozent am höchsten und in den Großbetrieben mit 19 Prozent am niedrigsten war.

Die Weiterbildungsquoten der Kleinst- und Kleinbetriebe ist von 2001 auf 2005 gestiegen, die der mittleren und Großbetriebe erst gestiegen und dann gefallen. Somit steigt der Anteil der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnehmen, nicht mit einer steigenden Betriebsgrößenklasse.

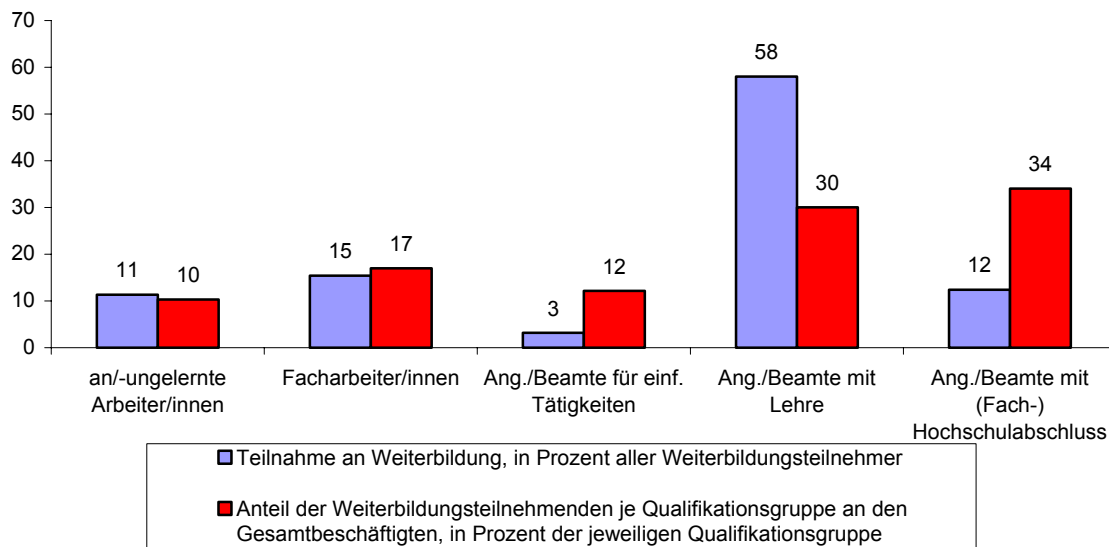
**Graphik VII-6: Beschäftigte, die in Rheinland-Pfalz an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, im Zeitverlauf; Angaben in Prozent aller Beschäftigten je Betriebsgrößenklasse**



## 7.2 Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen

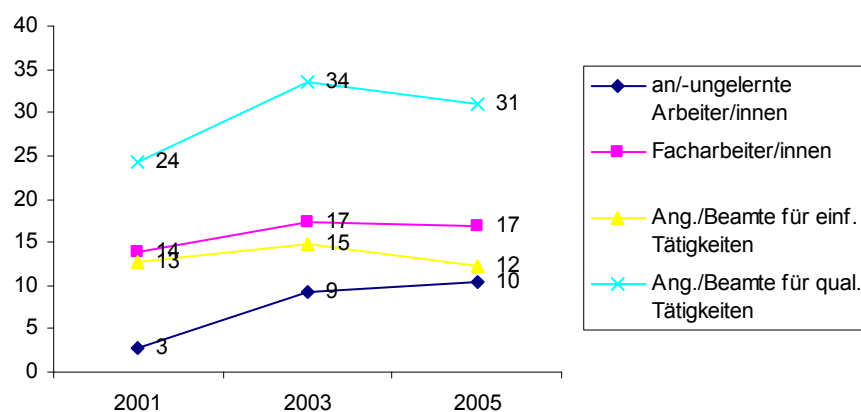
Insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2005 in Rheinland-Pfalz, wie oben schon erwähnt, etwa 302.000 Personen durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Betrachtet man die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung nach ihrer formalen Qualifikation zeigt sich, dass primär bereits höher Qualifizierte weitergebildet werden: Fast 58 Prozent der Teilnehmenden waren Angestellte/Beamte mit Lehre, etwa 15 Prozent Facharbeiterinnen und Facharbeiter und ca. 12 Prozent Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss. Lediglich gut 11 Prozent kamen aus dem Bereich „an/ungelernte Arbeiterinnen und Arbeiter“ und nur 3 Prozent aus der Qualifikationsgruppe „Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten“. Die Konzentration betrieblicher Weiterbildung auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte zeigt sich auch in der Weiterbildungsquote der jeweiligen Qualifikationsgruppe. So liegt die Weiterbildungsquote der Angestellten/Beamten mit (Fach-)Hochschulabschluss bei 34 Prozent, die der Angestellten/Beamten mit Lehre noch bei 30 Prozent. Die Weiterbildungsquoten der Geringqualifizierten (an-/ungelernte Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten) mit 10 bzw. 12 Prozent deutlich niedriger.

**Graphik VII-7: Weiterbildung in Rheinland-Pfalz nach geförderten Qualifikationsgruppen 2005**



Im Zeitverlauf ist die Weiterbildungsquote der an- und ungelerten Arbeiterinnen und Arbeiter um das dreifache auf 10 Prozent gestiegen. Die der Angestellten/Arbeiterinnen und Arbeiter für einfache Tätigkeiten sowie die der Qualifizierten ist von 2001 auf 2003 gestiegen, um im Jahr 2005 wieder zu fallen. Somit lässt sich keine eindeutige Entwicklung der Weiterbildungsquote nach den verschiedenen Qualifikationsgruppen erkennen. Allerdings liegt die Weiterbildungsquote der Angestellten/ Beamten für qualifizierte Tätigkeiten auf einem überdurchschnittlich hohem Niveau.

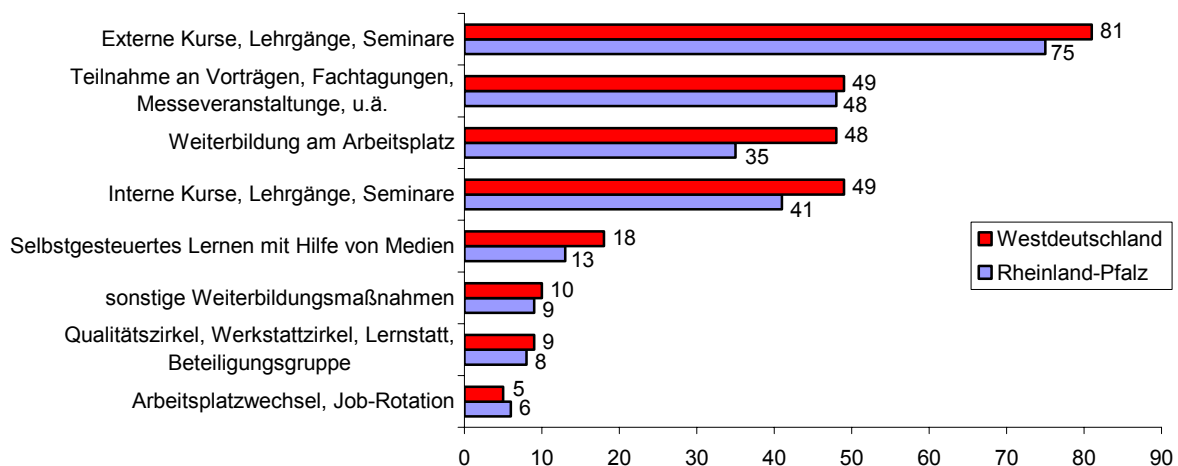
**Graphik VII-8: Weiterbildungsförderung in Rheinland-Pfalz nach Qualifikationsgruppen im Zeitverlauf, Angaben in Prozent aller Beschäftigter der jeweiligen Qualifikationsgruppe**



### 7.3 Formen betrieblicher Weiterbildung

Die häufigste Art der beruflichen Weiterbildung sind externe Kurse, Lehrgänge und Seminare. Etwa 75 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, stellten ihre Mitarbeiter/innen im ersten Halbjahr 2005 für derartige Veranstaltungen frei bzw. finanzierten dies ganz oder zum Teil. An zweiter Stelle folgten die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen (ca. 48 Prozent). Die geringste Bedeutung für Weiterbildung hatte Jobrotation. Lediglich in 6 Prozent der Betriebe, die Weiterbildung förderten, fand ein derartiger Arbeitsplatzwechsel statt. Eine ähnliche Verteilung der Formen betrieblicher Weiterbildung findet sich sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland.

**Graphik VII-9: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Mehrfachnennungen**



Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich zum Teil große Unterschiede. Auffällig ist der geringe Anteil der Betriebe im Baugewerbe, die angaben, dass Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie interne Kurse, Lehrgänge und Seminare stattfinden. Diese Form der Weiterbildung gaben allerdings fast zwei Drittel der Betriebe der öffentlichen Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck an. Überdurchschnittlich hoch ist in dieser Branche auch der Anteil der Betriebe (57 Prozent), die angeben, dass die Weiterbildung in Form von der Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u.ä. durchgeführt wird. Im Produzierenden Gewerbe wurden die Beschäftigten vor allem für außerbetriebliche Maßnahmen in Form externer Kurse, Lehrgänge und Seminare freigestellt bzw. die Kosten dafür übernommen.

**Tabelle VII-1: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Mehrfachnennungen**

	Verarb. Gewerbe	Bauge- werbe	Handel und Repa- ratur	Dienstleis- tungssektor	Öffentl. Verw./ Org. o. Er- werbszw.
Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	85	82	67	77	53
Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	47	4	41	45	63
Weiterbildung am Arbeitsplatz	42	23	40	36	28
Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen, u.ä.	34	54	33	54	57
Arbeitsplatzwechsel, Job-Rotation	21	6	3	4	8
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	4	15	8	18	9
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	11	3	1	10	19
sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	4	17	6	8	4

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass mit steigender Betriebsgrößenklasse der Anteil der Betriebe steigt, der angibt, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen. Dies gilt für die vier wichtigsten innerbetrieblichen (Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare und Weiterbildung am Arbeitsplatz) und außerbetrieblichen (Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare und Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen, u.ä.) Weiterbildungsmaßnahmen. Bei den Kleinbetrieben gibt es besonders viele Betriebe, deren Beschäftigte für externe Kurse, Lehrgänge, Seminare freigestellt wurden oder die die Kosten für diese Maßnahme übernommen haben. Das gleiche gilt für die anderen Betriebsgrößenklassen.



**Tabelle VII-2: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Mehrfachnennungen**

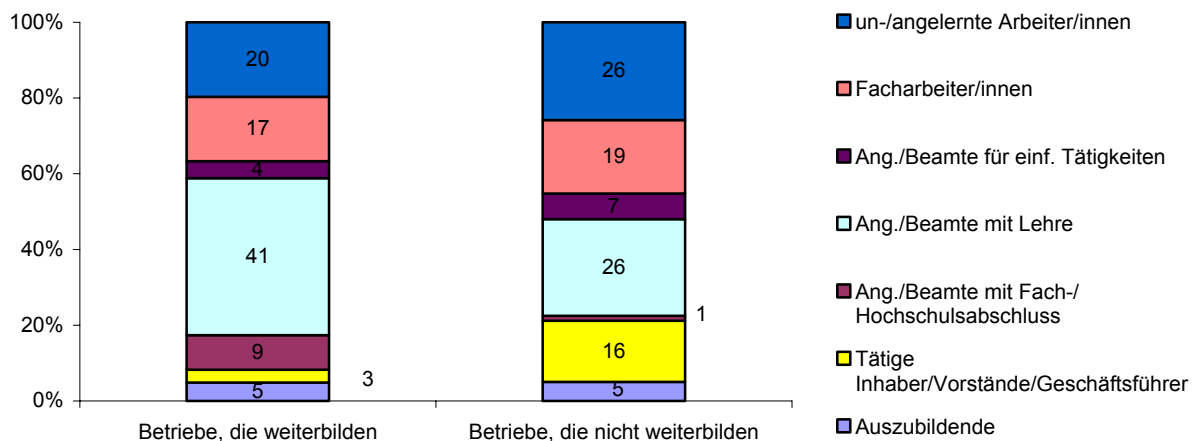
	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 Beschäftigte und mehr
Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	71	77	84	90
Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	32	45	73	92
Weiterbildung am Arbeitsplatz	23	46	66	75
Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen, u.ä.	44	49	61	79
Arbeitsplatzwechsel, Job-Rotation	3	9	8	27
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	13	11	20	29
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	6	9	14	26
sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	9	8	11	21

#### **7.4 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben**

Da Weiterbildung im Allgemeinen und betriebliche Weiterbildung im Besonderen eine wichtige Strategie gegen Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit darstellt, wird im Folgenden darauf eingegangen, ob und wenn ja, wie sich Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, von solchen unterscheiden, die dies nicht tun.

Diesbezüglich ist zunächst festzuhalten, dass weiterbildende Betriebe über einen deutlich höheren Anteil an qualifizierten Beschäftigten verfügen als solche, die keine Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. So ist der Anteil der qualifizierten Angestellten und Beamten in Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, deutlich höher als in solchen, die Weiterbildung nicht unterstützen. Hingegen ist der Anteil der un-/angelernten Arbeiterinnen und Arbeiter an den Gesamtbeschäftigten in nicht-weiterbildenden Betrieben vergleichsweise hoch.

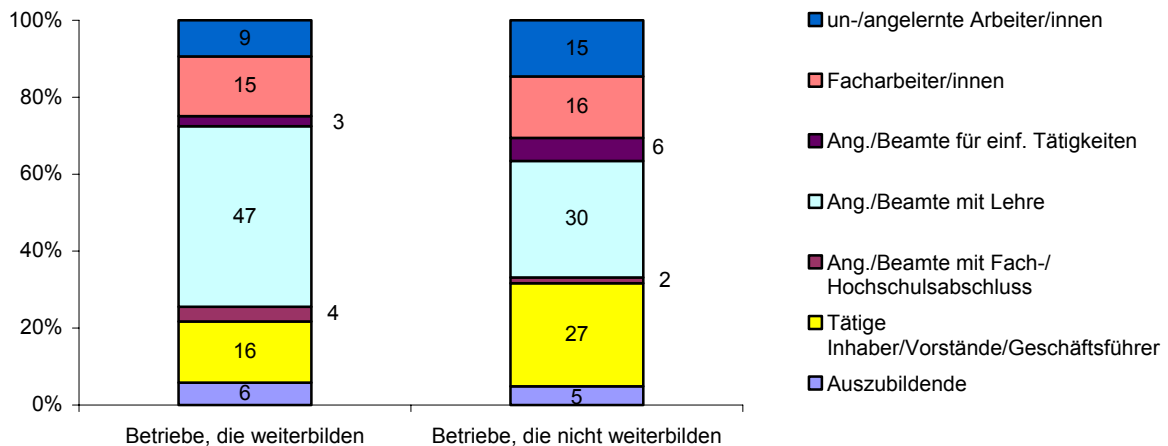
**Graphik VII-10: Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten**



Diese Unterschiede lassen sich teilweise durch die unterschiedliche Struktur der Wirtschaftszweige erklären. Im Dienstleistungsbereich wird Weiterbildung häufiger unterstützt als im Produzierenden Gewerbe. Gleichzeitig haben Betriebe der Dienstleistungsbranche höhere Anteile an qualifizierten Angestellten und Beamten. Gerade diese Beschäftigtengruppe nimmt besonders häufig an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Somit korrelieren hier teilweise die Branchen mit der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Die differierende Weiterbildungsintensität der Sektoren erklärt jedoch nicht das gesamte Ausmaß der dargestellten Unterschiede.

Ähnliches gilt für die Betriebsgröße: Der Anteil der Kleinst- und Kleinbetriebe, die Weiterbildung betreiben, ist geringer als der der Großbetriebe. Gleichzeitig weisen kleinere Betriebe höhere Anteile an tätigen Inhaberinnen und Inhaber bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer auf. Damit sind jedoch die großen Unterschiede bezüglich dieser Gruppe in der obigen Graphik nur zum Teil erklärbar. Das bestätigt sich, da die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten auch dann bestehen bleiben, wenn man nur Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten betrachtet. In Kleinbetrieben, die weiterbilden, sind deutlich mehr Qualifizierte beschäftigt, als in Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigte, die nicht weiterbilden. Außerdem ist in Kleinbetrieben der Anteil der tätigen Inhaberinnen und Inhaber naturgemäß höher als in größeren Unternehmen. Hier liegt der Anteil dieser Qualifikationsgruppe an den Gesamtbeschäftigten bei nicht-weiterbildenden deutlich über dem der weiterbildenden Betrieben.

**Graphik VII-11: Qualifikationsstruktur weiterbildender und nicht-weiterbildender Kleinbetriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten**



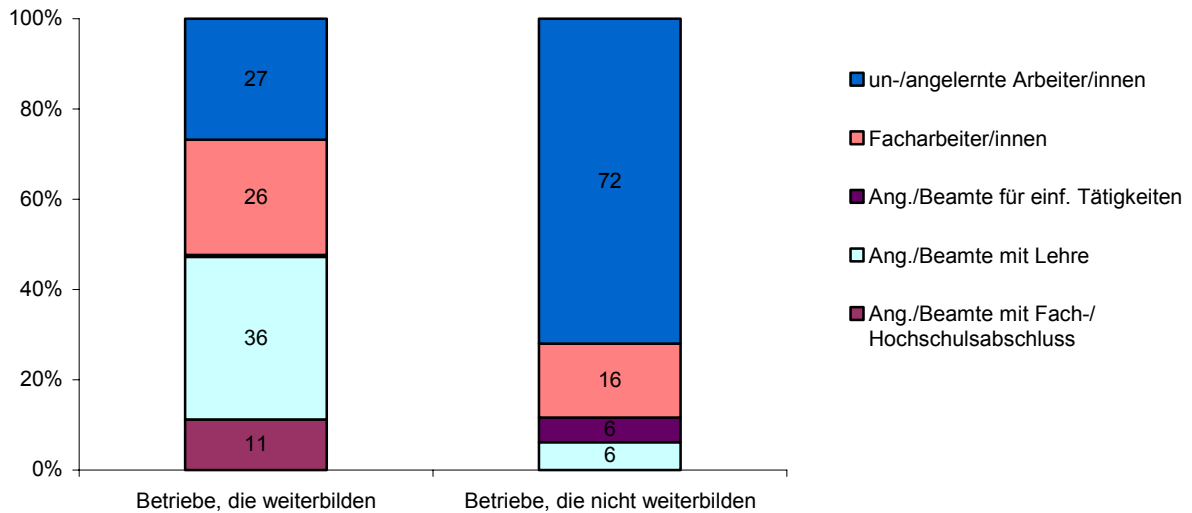
## 7.5 Beschäftigungsentwicklung weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe

Vergleicht man die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zwischen Juni 2004 und Juni 2005, ergeben sich zwischen weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben deutliche Unterschiede. So ist die Zahl der Gesamtbeschäftigten in Betrieben, die keine Weiterbildung förderten, im oben genannten Zeitraum um etwa 3,3 Prozent zurückgegangen. Bei den weiterbildenden Betrieben war jedoch ein Beschäftigungsanstieg von ca. 1,1 Prozent zu verzeichnen. Diese Entwicklung ist auch bei Kleinbetrieben zu beobachten, jedoch in etwas abgeschwächter Form: In nicht-weiterbildenden Kleinunternehmen ging die Beschäftigung um etwa 2,2 Prozent zurück, bei weiterbildenden blieb sie mit +0,06 Prozent stagnierend.

Weiterbildende Betriebe gaben auch deutlich häufiger an, aktuell Arbeitskräfte zu suchen: 9 Prozent aller weiterbildenden Betriebe hatten offene Stellen. Bei nicht-weiterbildenden Unternehmen lag der Anteil hingegen nur bei 3 Prozent. Dieser Zusammenhang bestätigt sich auch bei der Betrachtung der rheinland-pfälzischen Kleinbetriebe. So hatten etwa 7 Prozent der weiterbildenden Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten auch offene Stellen. Nur 2 Prozent der nicht-weiterbildenden Kleinunternehmen suchten Arbeitskräfte.

Zudem zeigt sich anhand der nachfolgenden Graphik, dass Betriebe, die Weiterbildung förderten, ein anderes Qualifikationsprofil nachfragten als solche, die keine Weiterbildung unterstützten. Erstgenannte suchten vor allem qualifizierte Angestellte bzw. Beamte mit Lehre oder Fachhoch-/Hochschulabschluss (47 Prozent), gefolgt von Facharbeiterinnen und Facharbeiter (26 Prozent). Dagegen benötigten nicht-weiterbildende Betriebe vorrangig un-/angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter (72 Prozent). Facharbeiterinnen und Facharbeiter standen auch hier an zweiter Stelle (16 Prozent).

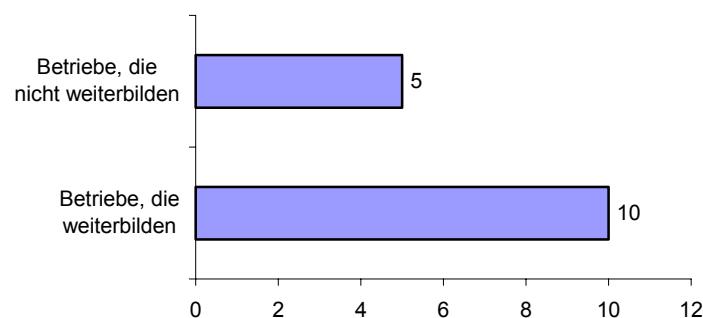
**Graphik VII-12: Gesuchte Arbeitskräfte nach Qualifikationsniveau bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent aller gesuchten Arbeitskräfte**



Wie bereits erwähnt, ist der Anteil der qualifizierten Arbeitskräften an den gesamten Beschäftigten bei weiterbildenden Betrieben deutlich höher als bei solchen, die keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Verglichen mit ihrer bestehenden Qualifikationsstruktur suchten damit die weiterbildenden Betriebe leicht überproportional viele un-/angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Facharbeiterinnen und Facharbeiter und nur einen unterproportionalen Anteil an Angestellten und Beamten mit Lehre. Noch deutlichere Abweichungen zeigen sich bei den Betrieben, die keine Weiterbildungsmaßnahmen förderten. So wiesen diese stark überproportional offene Stellen für un-/angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter sowie stark unterproportional offene Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte auf.

Die nachfolgende Graphik macht deutlich, dass 10 Prozent der Betriebe, die weiterbilden, Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen konnten. Das sind doppelt so viele Betriebe wie Betriebe, die nicht weiterbilden und ihre Stellen für Qualifizierte nicht besetzen konnten. Somit haben Betriebe, die weiterbilden, einen höheren Fachkräftemangel zu verzeichnen als nicht-weiterbildende Betriebe.

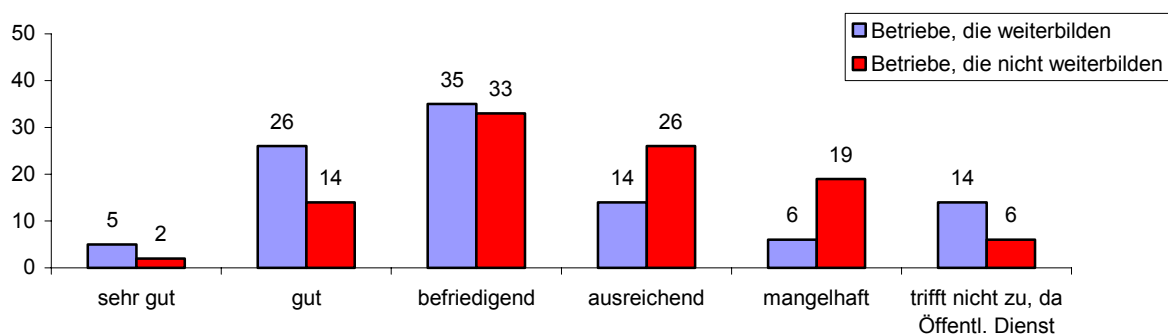
**Graphik VII-13: Anteil der Betriebe, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen konnten, Angaben in Prozent aller Betriebe, die eingestellt haben bzw. einstellen wollten**



## 7.6 Ertragslage weiterbildender und nicht-weiterbildender Betriebe

Auch ihre Ertragslage schätzten weiterbildende Betriebe im Geschäftsjahr 2004 vergleichsweise besser ein als solche, die keine Weiterbildungsmaßnahmen unterstützten. Nur etwa 16 Prozent der Unternehmen, die keine Weiterbildung förderten, bezeichneten ihre Ertragslage als gut oder sehr gut. Bei weiterbildenden Betrieben waren es hingegen doppelt so viele (31 Prozent). 45 Prozent der nicht-weiterbildenden Betriebe nannten ihre Ertragslage lediglich ausreichend bzw. sogar mangelhaft (nur ein Fünftel der weiterbildenden Betriebe). In welcher Richtung hier ein Zusammenhang besteht – das heißt ob eine gute Ertragslage die Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten begünstigt oder ob sich Weiterbildung positiv auf den Ertrag niederschlägt – lässt sich an dieser Stelle nicht beantworten.

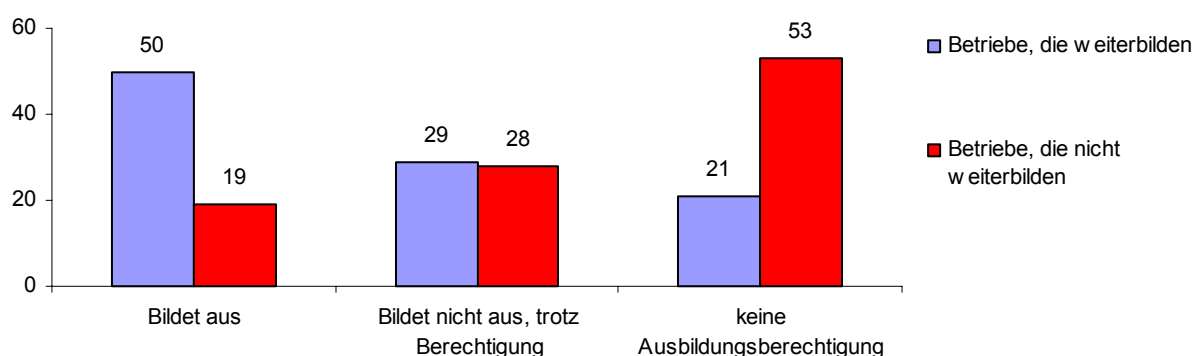
**Graphik VII-14: Ertragslage im Geschäftsjahr 2004 bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie**



## 7.7 Weiterbildung und Ausbildung

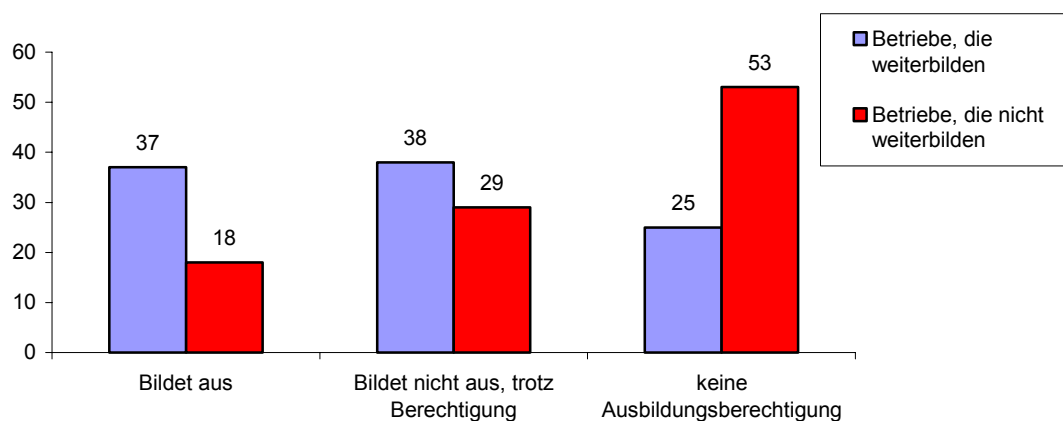
Wie schon in Kapitel 6 beschrieben, gilt für Betriebe, die weiterbilden, dass sie auch häufig ausbilden. Diese Komplementarität der Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten und beruflicher Ausbildung besteht laut IAB-Betriebspanel. Betriebe, die Weiterbildung fördern, bilden wesentlich häufiger aus als solche, die nicht weiterbilden. Während etwa die Hälfte aller weiterbildenden Betriebe auch Ausbildungen durchführte (50 Prozent), waren es von den Unternehmen, die nicht weiterbilden, mit fast 20 Prozent nur knapp ein Fünftel. Etwa gleich viele nicht-weiterbildende und weiterbildende Betriebe bildeten aus, wenn sie über eine Ausbildungsberechtigung verfügten.

**Graphik VII-15: Ausbildungsbeteiligung bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie**



Bei der Betrachtung des Ausbildungsverhaltens von weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Kleinbetrieben ergibt sich ein etwas anderes Bild. Es bilden noch immer deutlich mehr Kleinbetriebe aus, die weiterbilden, allerdings liegt der Anteil nun nur noch bei 37 Prozent. Dafür ist der Anteil der weiterbildenden Kleinbetriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, mit 38 Prozent deutlich höher als bei allen Betrieben. Die Verteilung der nicht-weiterbildenden Kleinbetriebe nach der Ausbildungsbeteiligung entspricht der Verteilung aller nicht-weiterbildenden Betriebe nach Ausbildungsbeteiligung (vgl. Graphik VII-15).

**Graphik VII-16: Ausbildungsbeteiligung bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Kleinbetrieben, Angaben in Prozent der Kleinbetriebe je Kategorie**

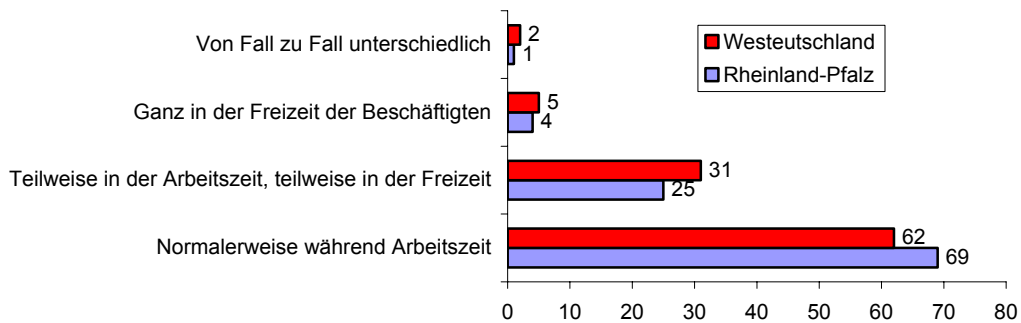


## 7.8 Kosten der Weiterbildung

Auch wenn wie gezeigt ein großer Teil der Betriebe die Fort- und Weiterbildung seiner Beschäftigten grundsätzlich fördert, so bedeutet dies nicht in jedem Fall eine vollständige Übernahme der entstehenden zeitlichen und finanziellen Aufwendungen. Vielmehr muss noch der Zeitpunkt der Weiterbildung (während oder außerhalb der Arbeitszeit), die eigentliche Kostenübernahme der Weiterbildung sowie der Abschluss von Rückzahlungsvereinbarungen als Kosten der Weiterbildung berücksichtigt werden.

Befragt nach dem Zeitpunkt der Weiterbildung, gab immerhin ein Viertel der Betriebe in Rheinland-Pfalz an, die Beschäftigten müssten in der Regel entsprechende Aktivitäten zumindest teilweise in ihrer Freizeit durchführen (Westdeutschland: 31 Prozent). Knapp 70 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe unterstützen die betriebliche Weiterbildung, indem sie während der Arbeitszeit stattfindet. In Westdeutschland ist es ein etwas geringerer Anteil der Betriebe (62 Prozent).

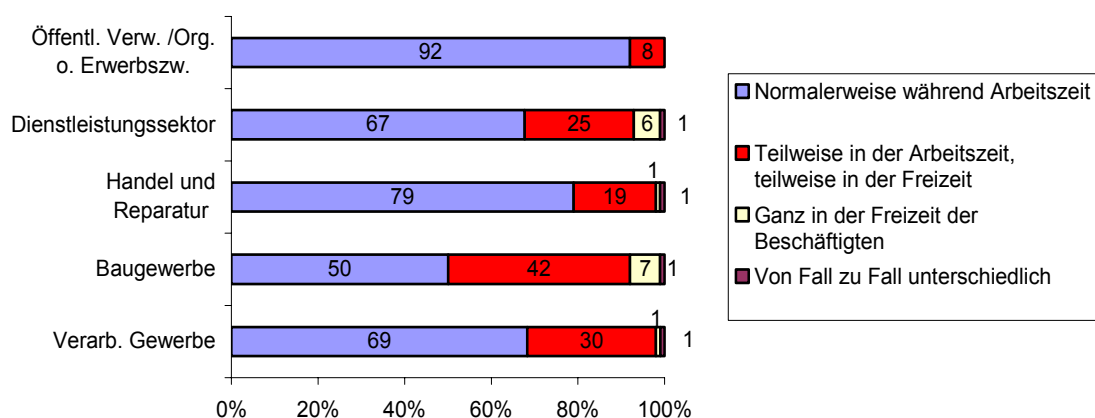
**Graphik VII-17: Zeitpunkt der Weiterbildung, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben**



Vor allem der Sektor Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck erweist sich hinsichtlich der für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genehmigten Arbeitszeit am großzügigsten: Etwa 92 Prozent der in diesem Wirtschaftszweig fördernden Betriebe erlassen ihren Beschäftigten i.d.R. eine Beteiligung am zeitlichen Aufwand; kein einziger Betrieb dieses Wirtschaftszweigs gab an, die Aktivitäten fänden ausschließlich in der Freizeit statt.

Das Baugewerbe weist zum einen den größten Anteil der Betriebe auf, in denen die Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen teilweise in der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit besuchen, sowie ganz in ihrer Freizeit an diesen Maßnahmen teilnehmen. Zum anderen ist in dieser Branche auch der geringste Anteil der Betriebe zu finden, der angibt, dass Weiterbildungsmaßnahmen normalerweise während der Arbeitszeit stattfinden. Somit sind in dieser Branche die Beschäftigten stark an den Kosten der Weiterbildung beteiligt, indem sie die Weiterbildungsmaßnahmen in ihrer Freizeit besuchen.

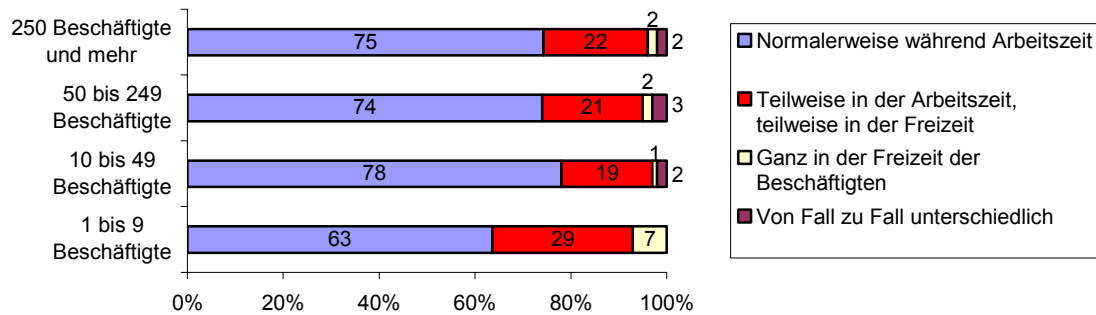
**Graphik VII-18: Zeitpunkt der Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Wirtschaftszweig**



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen gibt es keine nennenswerten Unterschiede. Der geringste Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigten während der Arbeitszeit für Weiterbildung frei stellen, findet sich bei den Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte). Dagegen

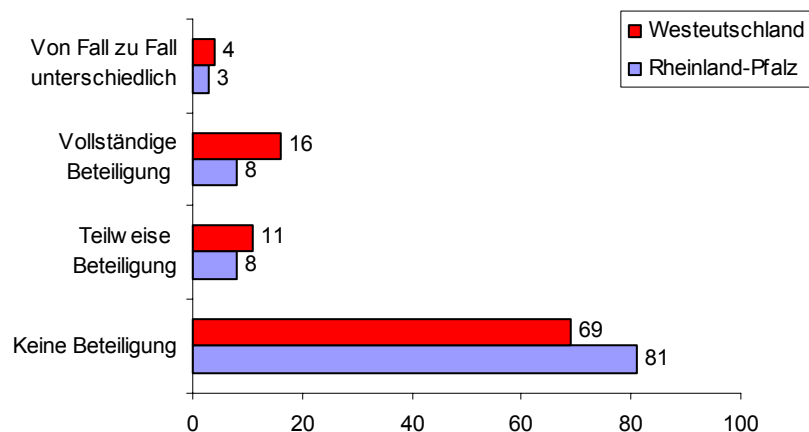
lag bei den Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) der Anteil der Betriebe, der angab, dass bei ihnen die Beschäftigten ganz oder teilweise während ihrer Freizeit an Maßnahmen teilnehmen müssen.

**Graphik VII-19: Zeitpunkt der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Betriebsgrößenklasse**



Nach der Kostenbeteiligung der Beschäftigten an den finanziellen Aufwendungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefragt, gaben über 80 Prozent der Betriebe in Rheinland-Pfalz an, ihre Beschäftigten in keiner Weise an den entstehenden Aufwendungen zu beteiligen. In Westdeutschland waren es nur 70 Prozent. Jeweils 8 Prozent der Betriebe beteiligen ihre Beschäftigten ganz bzw. teilweise an den Kosten der Weiterbildung.

**Graphik VII-20: Kostenbeteiligung der Beschäftigten bei der Weiterbildung, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben**

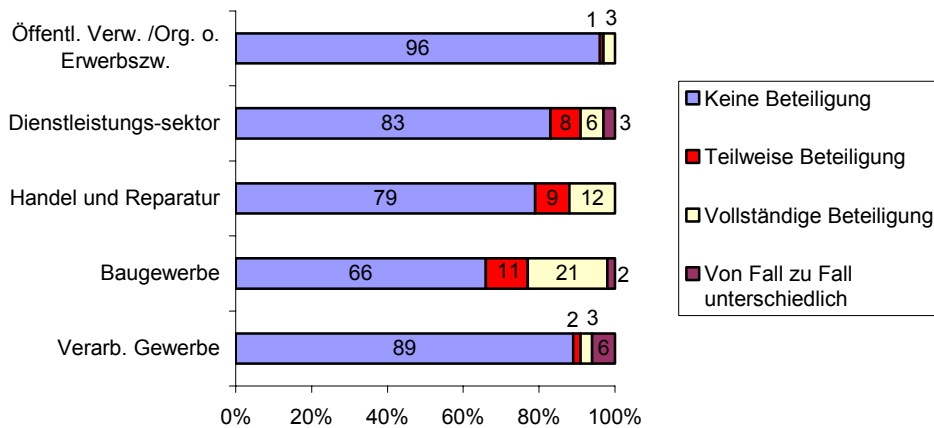


Wie schon bei der Freistellung ist insgesamt der Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck am großzügigsten: 96 Prozent der Betriebe übernehmen hier voll die Kosten der Weiterbildung. Den höchsten Anteil an Betrieben, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbildung die entsprechenden Kosten teilweise oder vollständig selbst tragen müssen, weist das Baugewerbe auf (etwa 33 Prozent). Wie



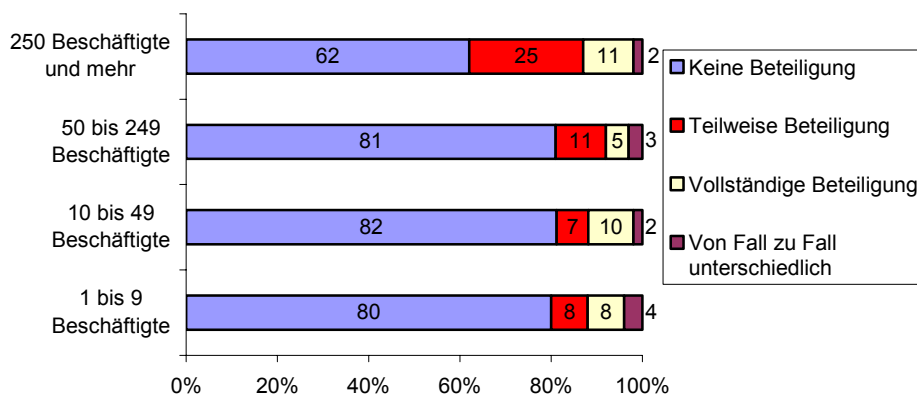
auch schon bei der Freistellung übernimmt auch hier nur ein geringer Anteil der Betriebe des Baugewerbes die Aufwendungen für Weiterbildung. Auch im Sektor Handel und Reparatur liegt der Anteil der Betriebe, bei denen die Beschäftigten die Kosten der Maßnahmen (mit-)übernehmen mit 21 Prozent hoch.

**Graphik VII-21: Kostenbeteiligung der Beschäftigten bei der Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Wirtschaftszweig**



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich Unterschiede zwischen Großbetrieben einerseits und Kleinst-, Klein- und mittleren Betrieben andererseits. Jeweils ca. 80 Prozent der drei letztgenannten Betriebsgrößenklassen beteiligen ihre Beschäftigten nicht an den Kosten der Weiterbildung. Bei den Großbetrieben sind dies nur 62 Prozent. Dagegen gibt hier ein Viertel der Betriebe an, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen an den Kosten zumindest beteiligen müssen. Immerhin noch in 11 Prozent müssen die Teilnehmenden an Maßnahmen sogar vollständig die Kosten übernehmen.

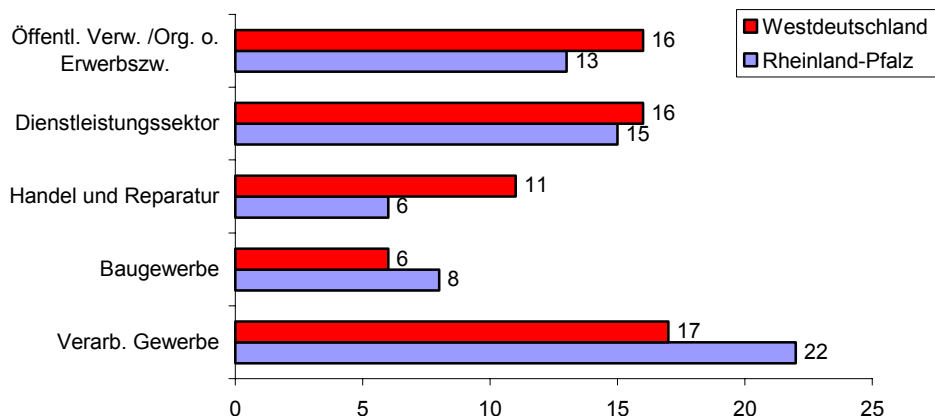
**Graphik VII-22: Kostenbeteiligung der Beschäftigten bei der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Betriebsgrößenklasse**



Aber auch wenn Betriebe die Kosten der Weiterbildung übernehmen, kann es sein, dass sie eine Rückzahlungsvereinbarung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern treffen für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmender nach Abschluss einer Maßnahme den Betrieb verlässt. Ansonsten hätte dieser Betrieb die Kosten für die Weiterbildung übernommen, aber den Nutzen aus der Weiterbildung des Beschäftigten hätte ein anderer Betrieb. Laut IAB-Betriebspanel gaben 13 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe an, dass sie Rückzahlungsvereinbarungen getroffen haben (Westdeutschland 14 Prozent).

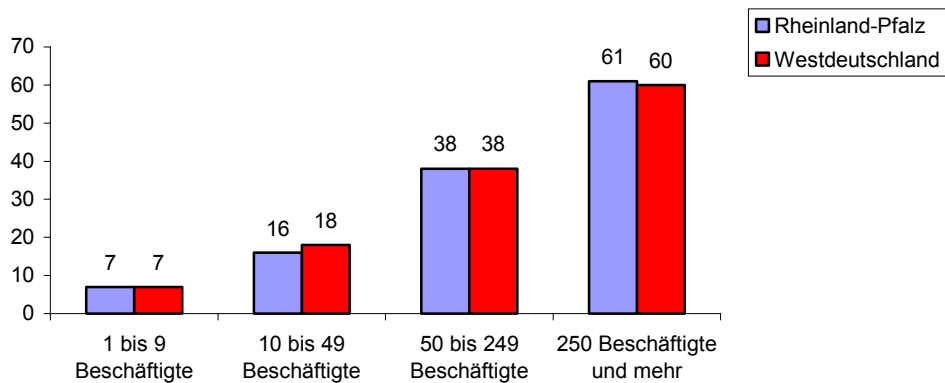
Insbesondere das Verarbeitende Gewerbe in Rheinland-Pfalz hat Rückzahlungsvereinbarungen getroffen. Im Vergleich zu Westdeutschland mit 17 Prozent liegt dieser Anteil deutlich höher. Der Dienstleistungssektor folgt mit 15 Prozent und der Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck mit 13 Prozent. In Westdeutschland liegen diese Anteile mit jeweils 16 Prozent höher. In Rheinland-Pfalz gibt es vor allem im Baugewerbe kaum Rückzahlungsvereinbarungen. Dies kann auch damit zusammen hängen, dass in diesem Sektor nur wenige Betriebe ihre Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen freistellen oder die Kosten für die Maßnahmen übernehmen.

**Graphik VII-23: Getroffene Rückzahlungsvereinbarungen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Wirtschaftszweig**



Bezogen auf die Betriebsgrößenklassen gibt es auch deutliche Unterschiede. 61 Prozent der Großbetriebe haben Rückzahlungsvereinbarungen getroffen, in Kleinstbetrieben sind es nur 7 Prozent. Je größer die Betriebsgrößenklasse ist, desto höher ist der Anteil der Betriebe, die Rückzahlungsvereinbarungen getroffen haben. Ausgehend von den Kleinstbetrieben verdoppelt sich fast zu jeder Betriebsgrößenklasse hin der Anteil der Betriebe, in denen die Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen die Kosten zurückerstatten müssen, wenn sie den Betrieb nach der Maßnahme verlassen. Somit schützen sich vor allem Großbetriebe davor, dass sie die Kosten für Weiterbildung übernehmen und die Beschäftigten ihr in der Weiterbildung erworbenes Wissen in einen anderen Betrieb mitnehmen. In Westdeutschland stellt sich die Situation genauso dar.

**Graphik VII-24: Getroffene Rückzahlungsvereinbarungen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Betriebsgrößenklasse**



## 7.9 Fazit

Ausgangspunkt dieses Kapitels war die Frage, inwieweit die Betriebe in Rheinland-Pfalz dem erhöhten Weiterbildungsbedarf durch verstärkte Fort- und Weiterbildung tatsächlich Rechnung tragen.

Der Anteil der rheinland-pfälzischen Betriebe, die Weiterbildung fördern, lag im ersten Halbjahr 2005 etwas niedriger als der westdeutsche Durchschnitt. Verglichen mit den Vorjahren ist der Anteil jedoch stetig gestiegen. Die Weiterbildungsbeteiligung variiert stark in den verschiedenen Wirtschaftszweigen. In einzelnen Branchen ist sie deutlich unterdurchschnittlich (bspw. Bereich Handel und Reparatur sowie Produzierendes Gewerbe), in anderen Sektoren hingegen bilden die Betriebe ihre Mitarbeiter/innen stark überdurchschnittlich weiter (Öffentlicher Sektor und Dienstleistungsbranche). Differenziert nach Betriebsgröße hat sich gezeigt, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl auch der Anteil der weiterbildenden Betriebe ansteigt. So lag die betriebliche Weiterbildungsquote bei Großbetrieben bei 100 Prozent, bei Kleinstbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten hingegen nur bei 27 Prozent.

Da die Anzahl der fördernden Betriebe allein noch keine Auskunft über die Anzahl der geförderten Beschäftigten gibt, wurde diese gesondert untersucht. Dabei zeigte sich, dass die Entwicklung des Anteils der geförderten Beschäftigten in Rheinland-Pfalz die wachsende Bedeutung von betrieblicher Fort- und Weiterbildung *nicht* zu bestätigen scheint: Nachdem zwischen 2001 und 2003 – im Einklang mit dem Anteil der fördernden Betriebe – der Anteil der geförderten Beschäftigten anstieg, nahm er darauf leicht ab. Dies gilt für einen Großteil der Wirtschaftszweige; lediglich das Baugewerbe und der Sektor Handel und Reparatur legten diesbezüglich kontinuierlich zu.

Es wurde weiterhin deutlich, dass ein erhöhter Anteil an fördernden Betrieben eines Wirtschaftszweigs oder einer Betriebsgrößenklasse nicht zwangsläufig mit einem erhöhten Anteil an geförderten Beschäftigten einhergeht. So ist der Anteil der Beschäftigten von Kleinstbetrieben, der an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt, von allen Betriebsgrößenklassen am höchsten, obwohl Kleinstbetriebe den geringsten Anteil an fördernden Betrieben aufweisen.

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konzentrieren sich vorwiegend auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte. Damit werden die Unterschiede zwischen Geringer- und Höherqualifizierten – und damit auch die Fähigkeiten und Chancen auf dem Arbeitsmarkt – durch betriebliche Weiterbildung verstärkt. Frauen nahmen im ersten Halbjahr 2005 gemessen an der Frauenbeschäftigtenquote überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Ein Vergleich der weiterbildenden mit den nicht-weiterbildenden Betrieben hat zudem verdeutlicht, dass zum Teil gravierende Unterschiede zwischen den Betrieben der beiden Gruppen bestehen. So geht mit der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zumeist eine positive Entwicklung der Beschäftigung sowie der Ertragslage einher. Außerdem suchten weiterbildende Betriebe wesentlich häufiger zusätzlich Arbeitskräfte und bildeten überdurchschnittlich oft aus. In welchem Umfang diese Unterschiede jedoch direkt auf die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen zurückzuführen sind, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Vielmehr liegt die Schlussfolgerung nahe, dass Betriebe, die offene Stellen haben bzw. betriebliche Ausbildungen durchführen eher dazu neigen, Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen, da ihre Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten nicht gedeckt ist.

## 8. Löhne, Gehälter und Tarifbindung in Rheinland-Pfalz

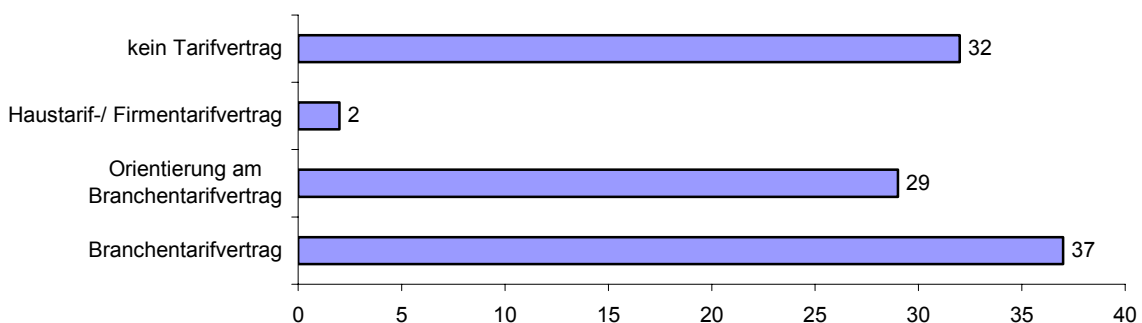
Im Zuge der Diskussion um die Deregulierung des Arbeitsmarktes genießt auch die Tarifbindung der Unternehmen besondere Aufmerksamkeit. Der Institution des Flächentarifvertrages wird dabei häufig unterstellt, die Flexibilität der Betriebe zu behindern. Vorschläge zur Reformierung des als zu starr empfundenen Flächentarifvertrages zielen dabei vornehmlich darauf ab, eine stärkere Flexibilisierung und Differenzierung der Löhne und Gehälter zu ermöglichen. Hinter dieser Forderung steht dabei häufig die Annahme eines im internationalen Vergleich zu hohen Niveaus der Lohnkosten in Deutschland. Dabei wird unterstellt, dass die hoch angesetzten Tariflöhne gerade kleinere Unternehmen dazu zwingen, durch die damit verbundenen Kosten unrentabel gewordene Arbeitsplätze einzusparen. In diesem Zusammenhang wird zudem angeführt, die weite Verbreitung des Flächentarifvertrages reduziere aufgrund des vergleichsweise hohen Lohnniveaus die Beschäftigungsmöglichkeiten gerade von geringer qualifizierten Arbeitskräften.

Das IAB-Betriebspanel liefert etliche Informationen über Umfang sowie Struktur der tariflichen Bindung sowie übertarifliche Entlohnung. Im Folgenden werden diese Informationen differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Darüber hinaus werden sie dazu herangezogen, um zumindest näherungsweise Auskunft darüber zu geben, ob und inwiefern sich tarifgebundene Betriebe hinsichtlich ihres Ausbildungs- und Investitionsverhaltens sowie bezüglich ihrer Ertragslage und längerfristigen Beschäftigungsentwicklung von Unternehmen ohne Tarifvertrag unterscheiden.

### 8.1 Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2005

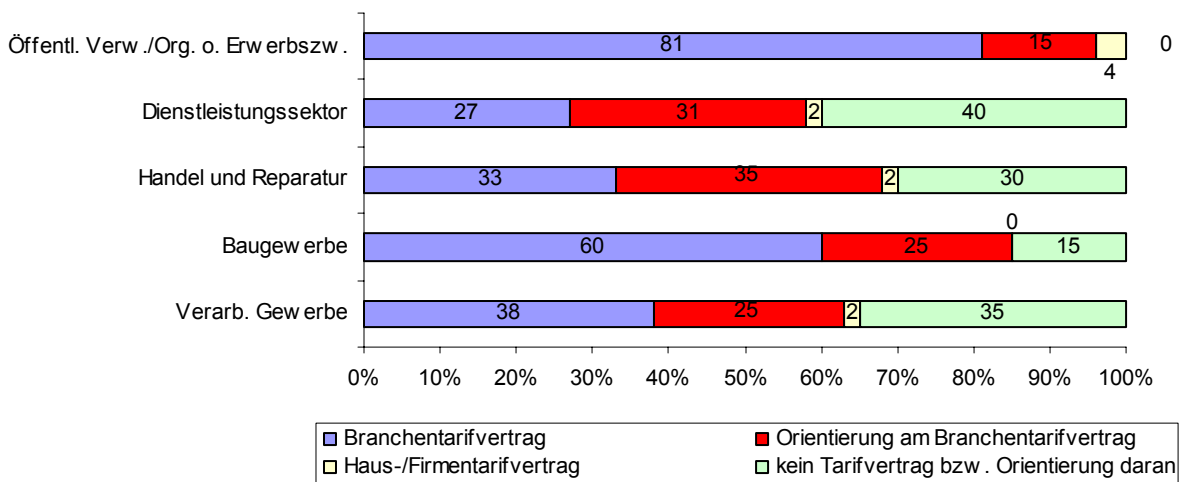
Zum Befragungszeitpunkt galt für etwa 37 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe ein Branchentarifvertrag (2004: 36 Prozent), weitere 2 Prozent verfügten über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag (2004: 3 Prozent). Rund 60 Prozent unterlagen keiner direkten Tarifbindung. Von den mehr oder weniger tarifungebundenen Betrieben orientierten sich jedoch weitere 48 Prozent bezüglich der von ihnen gezahlten Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag. Dies sind 29 Prozent der rheinland-pfälzischen Unternehmen und damit etwas mehr als im Vergleich zum Vorjahr (26 Prozent). Damit ist der Anteil der tarifgebundenen Betriebe über die Jahre in etwa konstant.

**Graphik VIII-1: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent**



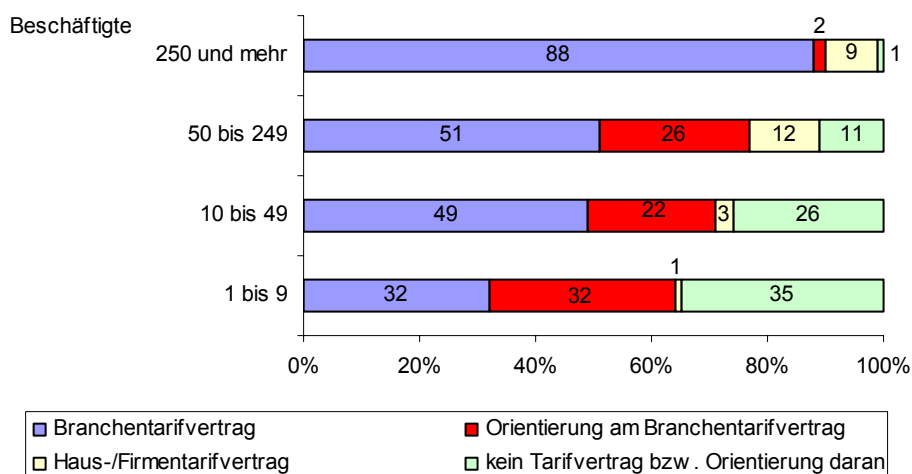
Differenziert nach Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich der Tarifbindung: Die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck waren besonders häufig direkt tarifvertraglich gebunden (81 Prozent). Auch bei den Betrieben des Baugewerbes finden sich überdurchschnittlich viele mit Tarifvertrag (60 Prozent). Am geringsten war der Anteil tarifgebundener Betriebe 2005 im Dienstleistungssektor (27 Prozent). Zwar orientierten sich etwa 31 Prozent der nicht tarifgebundenen Unternehmen in diesem Sektor an einem Tarifvertrag, jedoch war der Anteil der Betriebe, die sich nicht an tarifvertraglichen Regelungen orientierten, mit 40 Prozent hier deutlich höher als in allen anderen Branchen. Somit gibt es keine Veränderungen zum Vorjahr.

**Graphik VIII-2: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2005 nach Branchen, Angaben in Prozent der Betriebe je Sektor**



Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass der Anteil der tarifvertraglich gebundenen Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl erwartungsgemäß zunimmt. Während bei den Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) lediglich 32 Prozent der Unternehmen angaben, an einen Tarifvertrag gebunden zu sein, waren es bei den Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) 88 Prozent.

**Graphik VIII-3: Tarifbindung in Rheinland-Pfalz 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der Betriebe je Größenklasse**

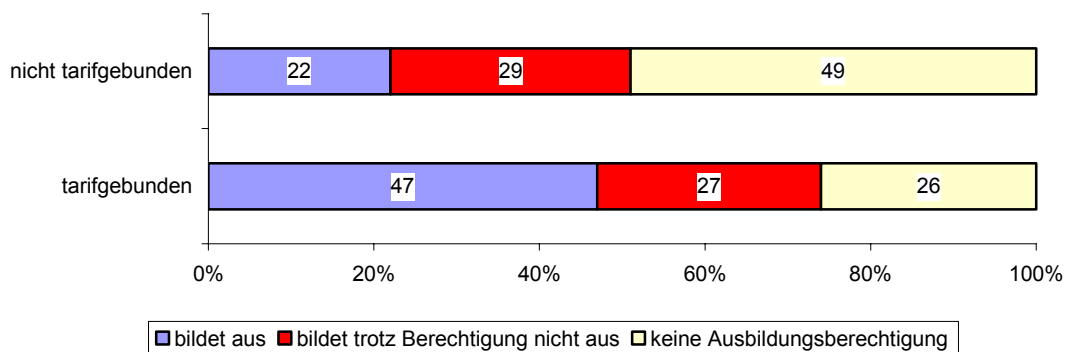


### 8.1.1 Tarifbindung und Ausbildungsverhalten

Im Folgenden werden verschiedene betriebliche Größen in Verbindung mit der Tarifbindung dargestellt. Dabei werden Betriebe mit Haus- bzw. Firmentarifvertrag und solche mit Branchentarifvertrag zusammengefasst. Außerdem werden Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, nicht mehr als eine eigene Kategorie betrachtet, da es hier darum geht, Ansatzpunkte für den Einsatz institutioneller Regelungen zu finden. Bei einer lediglich freiwilligen Orientierung an diesen Regelungen ist dies jedoch nicht gegeben.

Bei dieser Differenzierung zeigt sich, dass tarifvertraglich gebundene Betriebe deutlich häufiger ausbilden als Unternehmen, die keinem Tarifvertrag unterliegen. So bildeten Mitte 2005 etwa 47 Prozent der Betriebe tarifvertraglich gebundenen Betriebe aus. Der Anteil der ausbildenden Betriebe, die keinem Tarifvertrag unterlagen, fiel hingegen mit 22 Prozent deutlich niedriger aus. Auch verfügten tarifgebundene Betriebe häufiger über eine Ausbildungsbeurteilung (74 Prozent) als tariflich nicht gebundene Unternehmen (51 Prozent). Allerdings ließ sich bezüglich des nicht-genutzten Ausbildungspotenzials kein gravierender Unterschied feststellen.

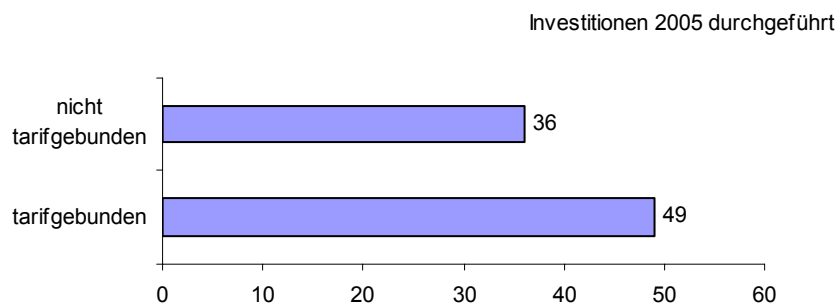
**Graphik VIII-4: Tarifbindung und Ausbildungsstatus, Angaben in Prozent aller Betriebe**



### 8.1.2 Tarifbindung und Investitionsverhalten

Auch das Investitionsverhalten der Betriebe unterscheidet sich anhand der Tarifbindung. Fast die Hälfte der tarifgebundenen Unternehmen haben im Jahr 2004 Investitionen durchgeführt. Dagegen haben nur gut ein Drittel der nicht-tarifgebundenen Unternehmen Investitionen getätigt.

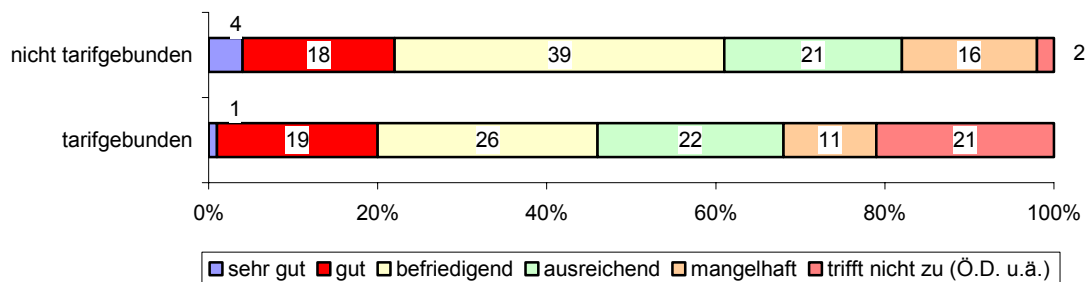
**Graphik VIII-5: Tarifbindung und Investitionsverhalten, Angaben in Prozent aller Betriebe**



### 8.1.3 Tarifbindung und Ertragslage bzw. erwartete Geschäftsentwicklung

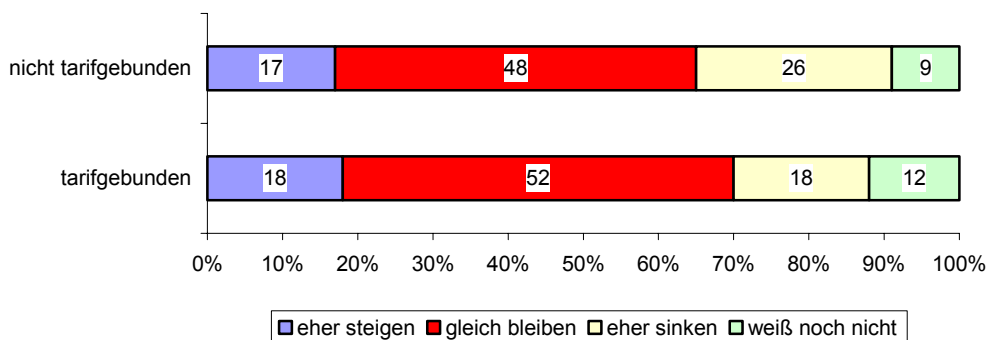
Zwischen der betrieblichen Selbsteinschätzung zur Ertragslage im Geschäftsjahr 2004 und der Tarifbindung der Betriebe lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang erkennen: Nicht tarifgebundene Unternehmen schätzten ihre Ertragslage anteilig häufiger als sehr gut bzw. gut ein, kamen jedoch gleichzeitig auch häufiger zu einer mangelhaften Bewertung als tarifvertraglich verpflichtete Betriebe.

**Graphik VIII-6: Tarifbindung und Einschätzung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2004, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Hinsichtlich der Erwartungen für das aktuelle Geschäftsjahr 2005 schnitten die tarifgebundenen Betriebe etwas besser ab als die ohne Tarifvertrag. Sie kamen einerseits etwas häufiger zu der Einschätzung, dass ihr Geschäftsvolumen 2005 steigen würde und erwarteten andererseits seltener eine Verschlechterung der Geschäftsentwicklung. So gingen etwa 18 Prozent der tarifvertraglich gebundenen Betriebe davon aus, dass ihr Geschäftsvolumen 2005 im Vergleich zum Vorjahr sinken wird. Diese Einschätzung teilten hingegen 26 Prozent der Betriebe ohne Tarifvertrag.

**Graphik VIII-7: Tarifbindung und Erwartung für das laufende Geschäftsjahr, Angaben in Prozent aller Betriebe**



## 8.2 Lohnstruktur in Rheinland-Pfalz

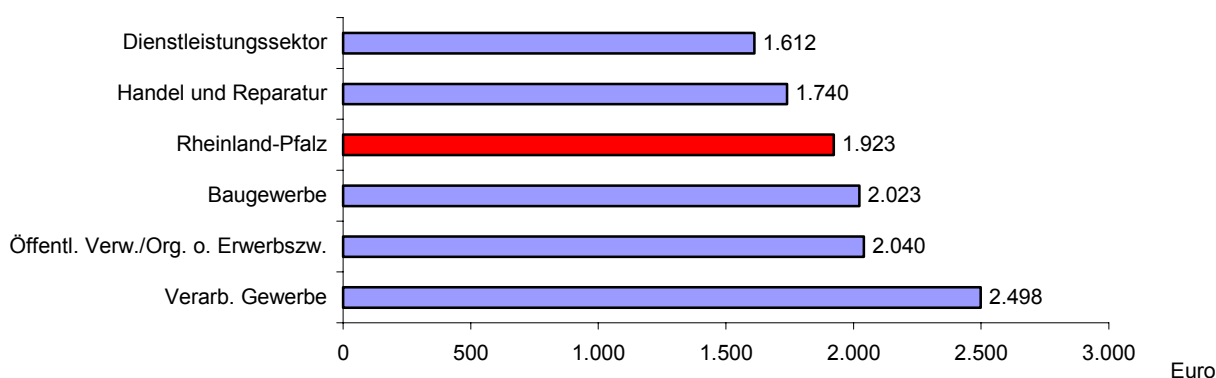
Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird exemplarisch die Bruttolohn- und Gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) der Betriebe für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres erhoben. Auf dieser Grundlage wurde in Rhein-



land-Pfalz im Jahr 2005 eine durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem von etwa 1.920 Euro festgestellt. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert mit 2.130 Euro etwas höher.

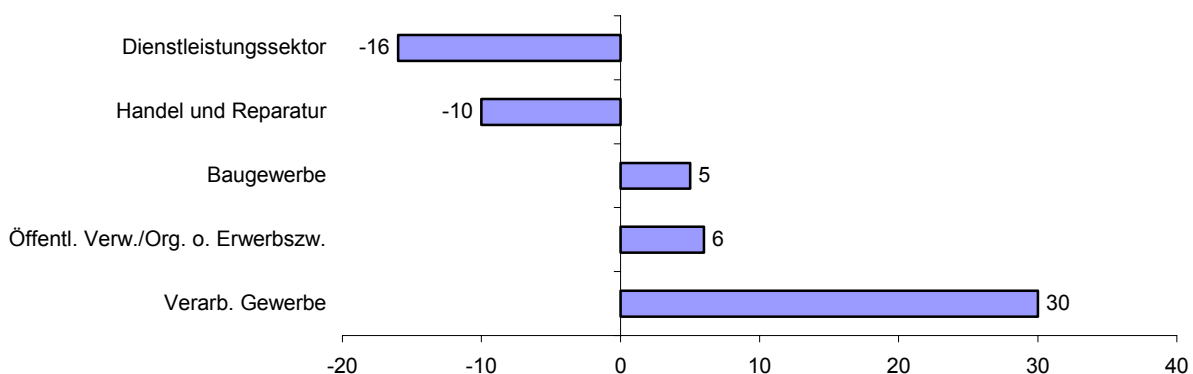
Sektoral betrachtet lassen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen feststellen: An der Spitze stand mit Abstand die durchschnittliche Lohn- und Gehaltssumme des Verarbeitenden Gewerbes (2.498 Euro) gefolgt vom Öffentlichen Sektor (2.040) und dem Baugewerbe (2.023 Euro). In den anderen Branchen lagen die Verdienstmöglichkeiten hingegen unter dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt.

**Graphik VIII-8: Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem im Juni 2005, nach Branchen, Angaben in Euro**



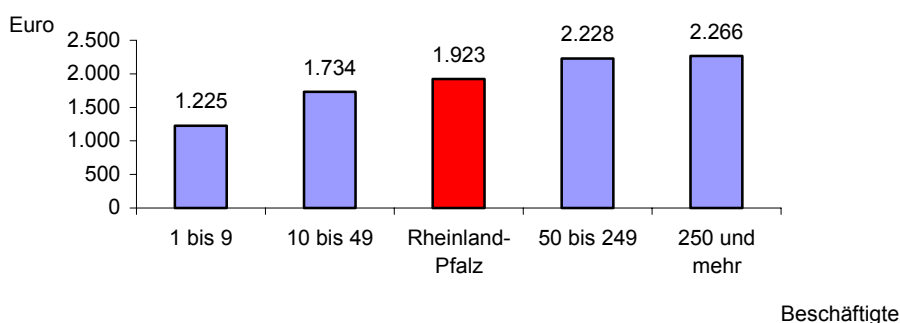
Die strukturellen Unterschiede bei der Entlohnung zeigen sich in Relation zur Durchschnittsentlohnung besonders deutlich. Aus diesem Grund wird in der folgenden Graphik die prozentuale Abweichung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem der einzelnen Branchen vom gesamtwirtschaftlichen Landesdurchschnitt dargestellt.

**Graphik VIII-9: Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Branchen, Angaben in Prozent**

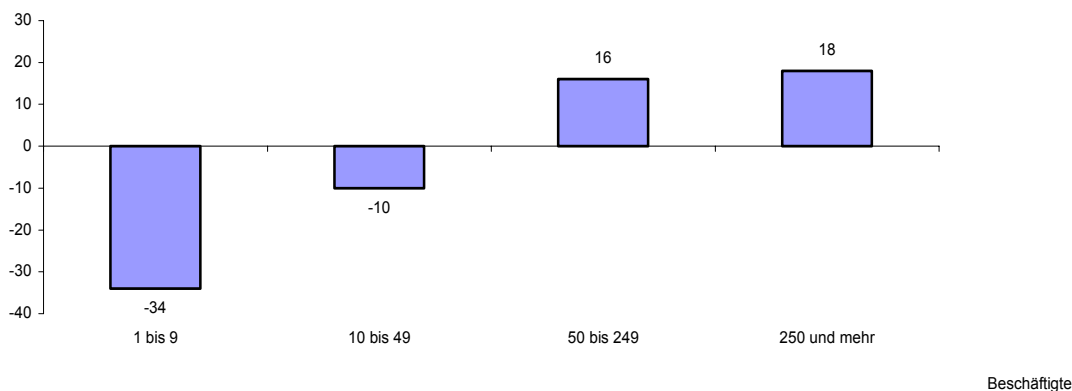


Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Höhe der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme. So verdienen die Beschäftigten in rheinland-pfälzischen Kleinstunternehmen durchschnittlich 1.225 Euro. Bei den Mitarbeiter/innen von Großbetrieben waren es mit 2.266 Euro fast das Doppelte. In Westdeutschland war dieses Gefälle ähnlich ausgeprägt. Hier lag die Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem in Großunternehmen sogar mehr als doppelt so hoch wie in einem Kleinstunternehmen (2.751 Euro zu 1.292 Euro).

**Graphik VIII-10: Durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem (in Euro) im Juni 2005, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Euro**



**Graphik VIII-11: Prozentuale Abweichung von der durchschnittliche Bruttolohn-/Gehaltssumme pro Beschäftigtem, nach Betriebsgrößenklassen**



## 8.3 Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

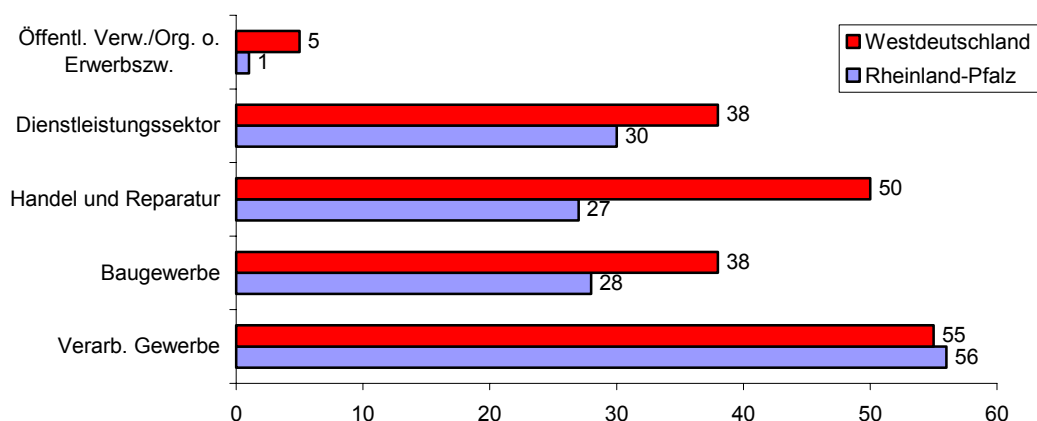
### 8.3.1 Übertarifliche Entlohnung

Aufgrund der Tarifbindung sind die Betriebe bei der Entlohnung an bestimmte Mindestlöhne und -gehälter gebunden, von denen tarifgebundene Unternehmen jedoch durch die Zahlung übertariflicher Löhne zumindest nach oben abweichen können. Übertarifliche Entlohnung kann sinnvoll sein, um Mitarbeiter/innen längerfristig an den Betrieb zu binden und zu motivieren, was in der Folge wiederum dem Unternehmen zugute kommt.

In Rheinland-Pfalz zahlten etwa 29 Prozent der tarifgebundenen Betriebe bzw. solcher, die sich an dem für sie gültigen Tarifvertrag orientieren, übertarifliche Löhne (Westdeutschland 41 Prozent).

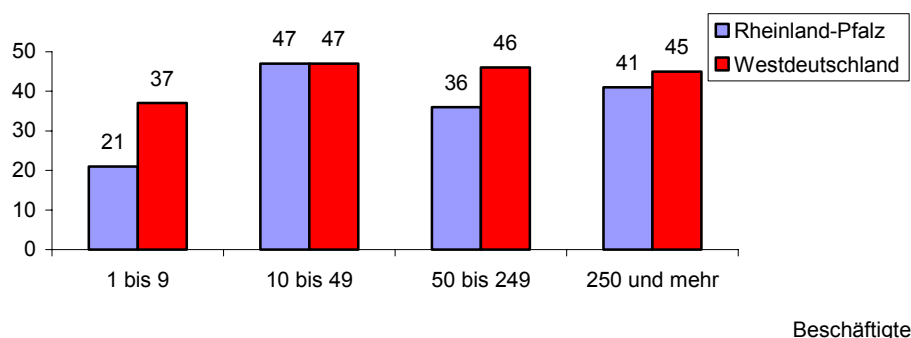
Differenziert nach Wirtschaftszweigen lässt sich feststellen, dass die rheinland-pfälzischen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes am häufigsten übertariflich entlohnten (56 Prozent), gefolgt vom Dienstleistungssektor (30 Prozent) und dem Baugewerbe (28 Prozent). Keine Rolle spielte übertarifliche Bezahlung der Beschäftigten im Öffentlichen Sektor. Verglichen mit Westdeutschland zeigen sich hier deutliche Unterschiede: Auch in den alten Bundesländern wurde am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe übertariflich entlohnt. Allerdings lagen hier die Betriebe des Bereichs Handel und Reparatur auf Platz zwei (50 Prozent).

**Graphik VIII-12: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Branchen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung**



Bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass in Rheinland-Pfalz in Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten am häufigsten übertariflich entlohnt wurde, gefolgt von den Großbetrieben mit 250 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Schlusslicht bildeten die Kleinstbetriebe mit 1-9 Beschäftigten. Verglichen mit Westdeutschland ergeben sich kaum Unterschiede. Allerdings liegt der Anteil der Betriebe, die übertarifliche Löhne zahlten, bis auf die Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) in Rheinland-Pfalz in allen Betriebsgrößenklassen unter dem westdeutschen Durchschnitt.

**Graphik VIII-13: Verbreitung übertariflicher Entlohnung in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent, Basis: Betriebe mit Tarifbindung**

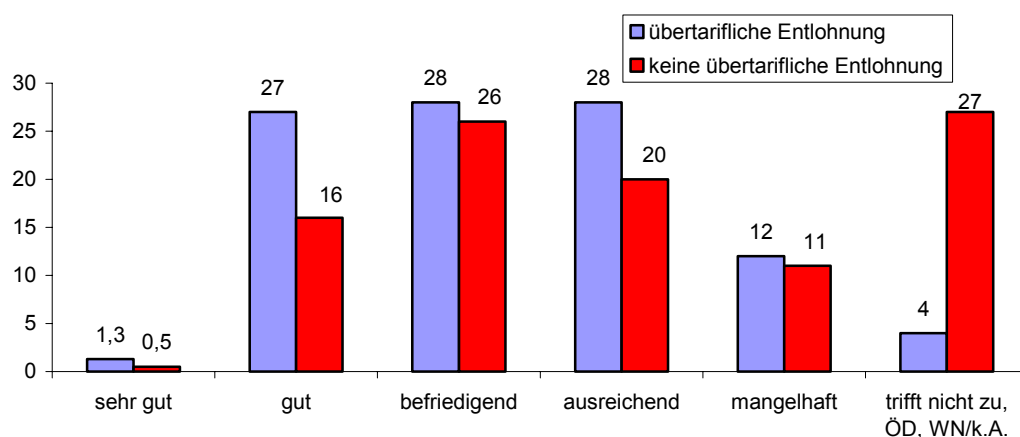


### 8.3.2 Übertarifliche Entlohnung und betriebliche Entwicklungen

Im Folgenden wird untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen der Zahlung einer übertariflichen Entlohnung und der allgemeinen wirtschaftlichen Situation eines Betriebes besteht. Dabei ist jedoch gewisse Vorsicht geboten, da die aufgezeigten Zusammenhänge lediglich bivariat betrachtet werden und die zuvor aufgezeigten Einflüsse der Branchen und Betriebsgrößenklassen in die Untersuchung nicht mit eingehen. Die folgenden Darstellungen geben lediglich Auskunft über die Häufigkeit des Auftretens bestimmter einzelner Merkmale innerhalb der Gruppe der Unternehmen mit bzw. ohne übertarifliche Entlohnung.

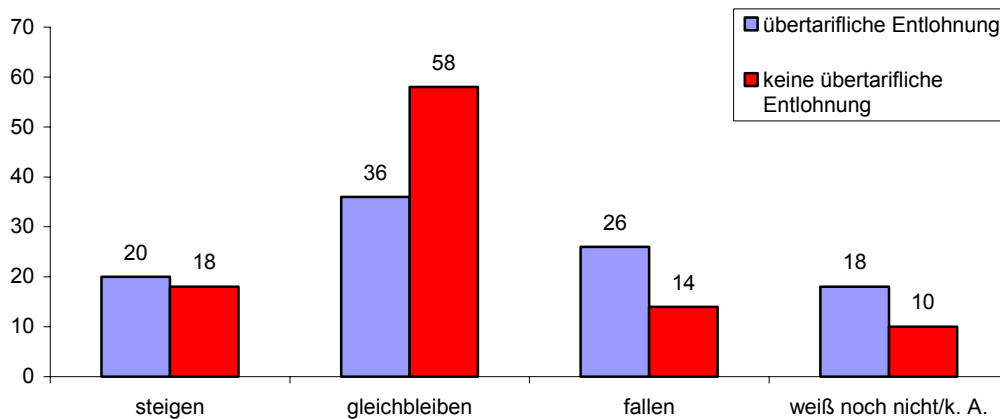
Bei der Differenzierung in Betriebe nach übertariflicher Entlohnung hat sich gezeigt, dass knapp ein Drittel der Unternehmen, die über Tarif bezahlen, ihre Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr (2004) als sehr gut oder gut einschätzte. Knapp ein weiteres Drittel bezeichnete seine Ertragslage als befriedigend. Allerdings gaben in dieser Gruppe auch 40 Prozent der Betriebe an, eine ausreichende bzw. mangelhafte Ertragslage gehabt zu haben. Bei der Gruppe der Betriebe, die nicht nach Tarif entlohnten, hatten hingegen nur etwa 16 Prozent eine gute bzw. sehr gute Ertragslage, allerdings auch deutlich weniger eine nur ausreichende oder sogar mangelhafte (31 Prozent). Erwähnenswert ist der hohe Anteil derjenigen Betriebe, die keine Aussage bzgl. ihrer Ertragslage treffen können oder wollen (27 Prozent). Hier liegt vermutlich ein branchenbedingter Einfluss vor. Wie oben gezeigt wurde, wird im Öffentlichen Sektor verhältnismäßig selten über Tarif entlohnt. Das bedeutet, dass die Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck in der Gruppe der Betriebe ohne tariflicher Entlohnung einen relativ hohen Einfluss besitzen.

**Graphik VIII-14: Übertarifliche Entlohnung und Beurteilung der Ertragslage im vergangenen Geschäftsjahr 2004, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag**



Hinsichtlich der Erwartungen bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens für das zum Befragungszeitpunkt laufende Geschäftsjahr (2005) gibt es keine eindeutige Entwicklung. Zwar gingen mehr Betriebe, die übertariflich entlohnten, von einer steigenden bleibenden Entwicklung des Geschäftsvolumens aus. Allerdings geht auch ein deutlich höherer Anteil der Betriebe, die nicht tariflich entlohnten, von einem fallenden Geschäftsvolumen aus.

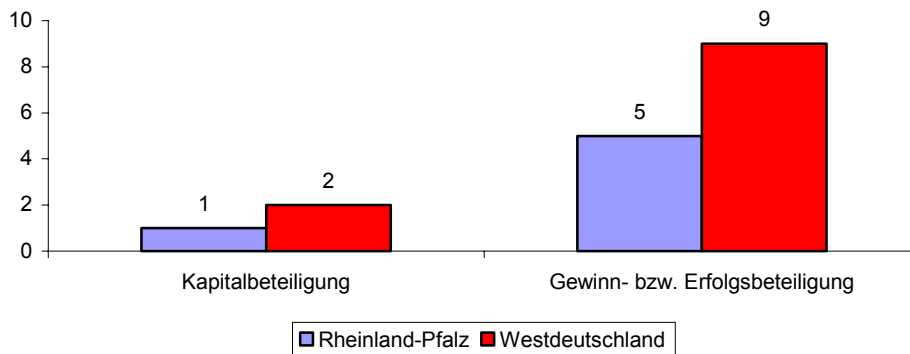
**Graphik VIII-15: Übertarifliche Entlohnung und Erwartung bezüglich des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr 2005 gegenüber 2004, Basis: Betriebe mit Tarifvertrag**



### 8.3.3 Kapital- und Gewinnbeteiligung

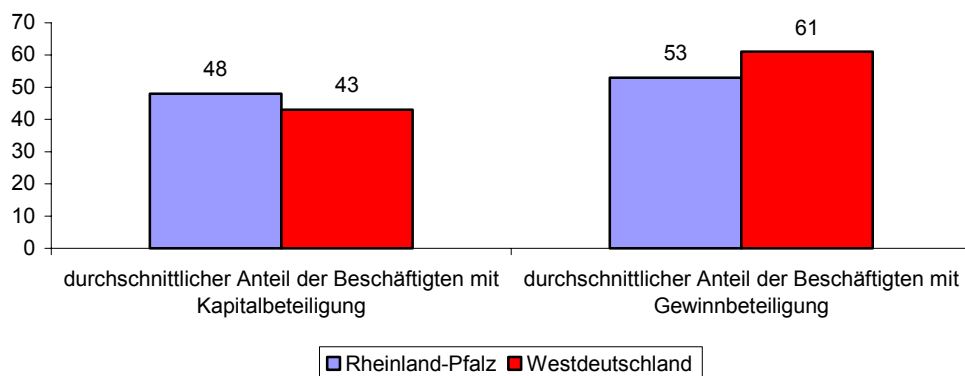
Mögliche zusätzliche finanzielle Anreize für Beschäftigte sind eine Kapitalbeteiligung am Unternehmen oder eine Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung. Allerdings gibt es nur wenige Betriebe in Rheinland-Pfalz, die diese Form der finanziellen Anreize haben. In Westdeutschland gibt es im Vergleich mehr Betriebe, die ihre Beschäftigten am Unternehmen oder an deren Gewinn beteiligen.

**Graphik VIII-16: Kapital- und Gewinnbeteiligung für die Beschäftigten, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Falls es in den Betrieben diese Formen der finanziellen Anreize gibt, so ist auch ein Großteil der Beschäftigten daran beteiligt. Bei der Form der Kapitalbeteiligung sind es knapp 50 Prozent der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz, die in einem Betrieb arbeiten, die ihre Beschäftigten am Kapital des Unternehmens beteiligen. In Westdeutschland sind es nur gut 40 Prozent. Dagegen sind in Westdeutschland mehr Beschäftigte am Gewinn des Unternehmens beteiligt. Gut 60 Prozent der Beschäftigten der Betriebe, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Gewinn beteiligen, werden tatsächlich auch beteiligt. In Rheinland-Pfalz sind es nur gut 50 Prozent.

**Graphik VIII-17: Anteil der Beschäftigten, die am Kapital und Gewinn beteiligt werden, Angaben in Prozent der Beschäftigten, die in Betrieben beschäftigt sind, die Kapital- oder Gewinnbeteiligungen haben**

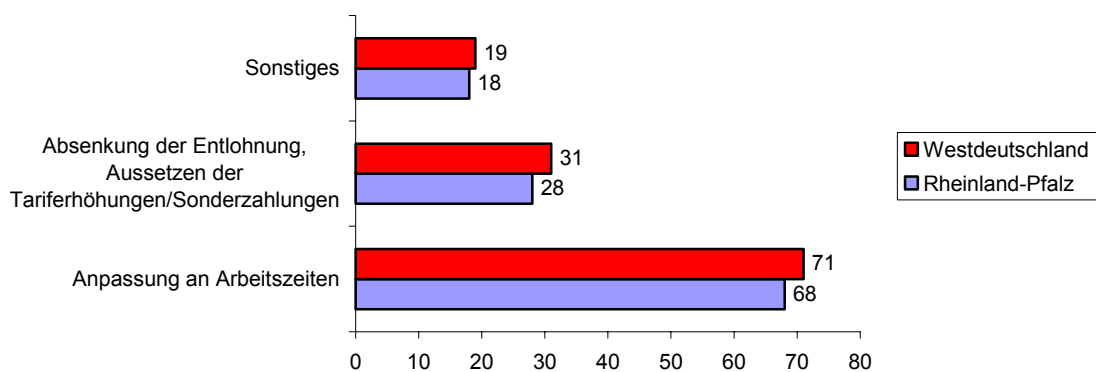


### 8.3.4 Tarifliche Öffnungsklauseln und außertarifliche Angestellte

Um eine größere Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, können zum einem dem Tarifvertrag Öffnungsklauseln hinzugefügt und zum anderen Angestellte nicht nach dem geltenden Tarifvertrag bezahlt werden, sondern nach einzelvertraglichen Vereinbarungen. So wird den Betrieben eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung und Entlohnung ermöglicht.

Nur 9 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe gaben an, dass es in dem für ihren Betrieb geltenden Tarifvertrag Öffnungsklauseln gibt. In Westdeutschland liegt dieser Anteil bei 13 Prozent und damit deutlich höher. Von den ca. 4.000 Betrieben in Rheinland-Pfalz, die Öffnungsklauseln haben, gaben 64 Prozent an, dass sie diese Öffnungsklauseln zur Zeit in Anspruch nehmen. In Westdeutschland sind es nur gut die Hälfte dieser Betriebe. Mit Abstand die meisten Betriebe, die diese Öffnungsklauseln nutzen, passen damit die Arbeitszeiten an (knapp 70 Prozent). Dies gilt auch für Westdeutschland.

**Graphik VIII-18: Anwendungsbereiche der tariflichen Öffnungsklauseln, Angaben in Prozent der Betriebe, die tarifliche Öffnungsklauseln in Anspruch nehmen, Mehrfachnennungen möglich**



Eine weitere Möglichkeit für Betriebe, eine flexiblere Arbeitsgestaltung zu verfolgen, ist die Beschäftigung von Angestellten, deren Bezahlung sich nicht nach dem geltenden Tarifvertrag richtet, sondern einzelvertraglich vereinbart wird. 14 Prozent der Betriebe in Rheinland-

Pfalz, in denen ein Tarifvertrag gilt, gaben an, außertarifliche Angestellte beschäftigt zu haben, in Westdeutschland war es sogar ein Fünftel aller Betriebe. In Rheinland-Pfalz werden ca. 35.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außertariflich bezahlt. Bezogen auf alle Beschäftigten, die in einem tarifvertraglich gebundenen Betrieb arbeiten, sind das ca. 3,5 Prozent. Auf alle Beschäftigte in Rheinland-Pfalz bezogen, liegt der Anteil sogar nur bei ca. 2 Prozent, in Westdeutschland sind es 3 Prozent aller Beschäftigten. Somit spielen die beiden Flexibilisierungsinstrumente Öffnungsklauseln und außertarifliche Verträge keine große Rolle in Rheinland-Pfalz.

#### **8.4 Fazit**

Eingangs wurde auf die in der öffentlichen Diskussion häufig angeführte These hingewiesen, dass die Geltung von Flächentarifverträgen die Unternehmen an einer Anpassung an die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten hindere und Flexibilisierungsbestrebungen erschwere. Die dargestellten Daten zeigen jedoch, dass hier Spielräume bestehen, die die rheinland-pfälzischen Unternehmen auch tatsächlich nutzen: Zum einen sind weniger als die Hälfte der Betriebe tarifgebunden, zum anderen besteht die Möglichkeit zur übertariflichen Entlohnung – auch für Betriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen. Davon macht auch fast ein Drittel der tarifgebundenen Unternehmen Gebrauch.

Sowohl bezüglich der übertariflichen Entlohnung als auch in Bezug auf die Geltung eines Tarifvertrages bestehen zum Teil sehr deutliche branchen- sowie betriebsgrößenspezifische Unterschiede. Ebenfalls starke Differenzen zwischen den einzelnen Branchen und Betriebsgrößensklassen ergeben sich bei der Betrachtung der durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem.

Die Gegenüberstellung von tarifgebundenen und nicht-tarifvertraglich verpflichteten Betrieben hat nicht durchgängig zu eindeutigen Ergebnissen geführt. Deutlich wurde jedoch, dass tarifgebundene Betriebe häufiger über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und diese auch anteilig öfter nutzen als Unternehmen ohne Tarifvertrag. Bezüglich der Indikatoren zur Messung der wirtschaftlichen Situation der Betriebe lassen sich hingegen keine gravierenden Unterschiede zwischen den beiden Gruppen ableiten. Tendenziell schätzten die tarifvertraglich gebundenen Betriebe ihre wirtschaftliche Situation etwas besser ein als Unternehmen ohne Tarifvertrag.

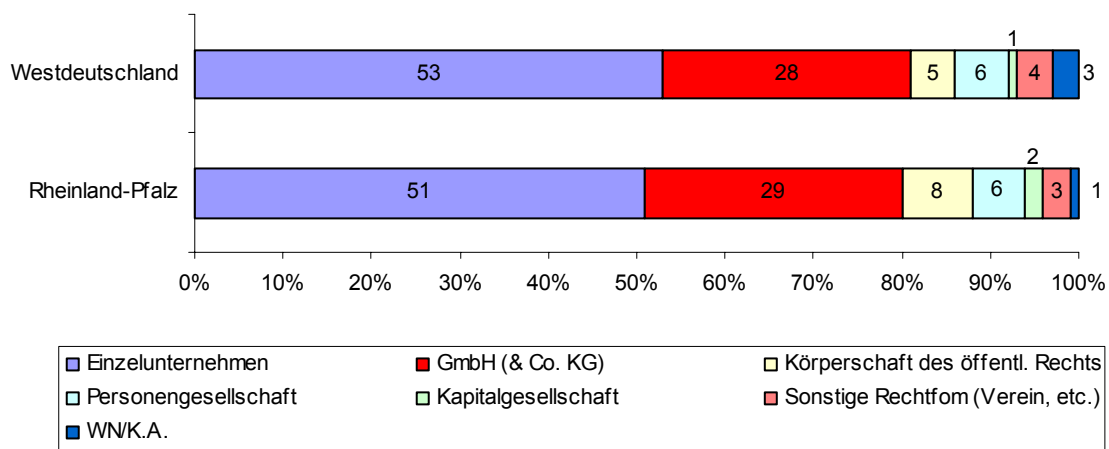
Es ist zu vermuten, dass andere, hier nicht berücksichtigte Variablen tieferen Erklärungsgehalt bieten und den Einfluss der tariflichen Regelungen möglicherweise überkompensieren. Dabei ist vor allem an die Branchenstruktur zu denken: Wie oben erläutert finden sich in der Gruppe der nicht-tarifgebundenen Unternehmen überdurchschnittlich viele aus dem Dienstleistungssektor. Dafür sind bei den tarifgebundenen die Öffentlichen Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck und das Baugewerbe überrepräsentiert.

## 9. Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Rheinland-Pfalz

### 9.1 Rechtsform der Betriebe

Sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland waren Mitte 2005 etwa die Hälfte aller rheinland-pfälzischen Betriebe Einzelunternehmen mit Vollhaftung einer Person. Etwa 29 Prozent der rheinland-pfälzischen und 28 Prozent der westdeutschen Unternehmen waren GmbHs oder GmbH & Co. KGs. In Rheinland-Pfalz fanden sich anteilig etwas mehr Körperschaften des öffentlichen Rechts als in Westdeutschland. Gemessen an den Vorjahren lässt sich keine Veränderung bezüglich der Verteilung der Rechtsformen der Betriebe feststellen.

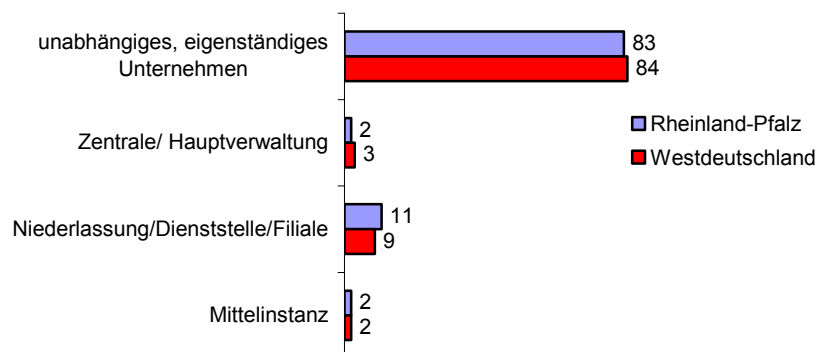
**Graphik IX-1: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Rechtsform, Angaben in Prozent aller Betriebe**



### 9.2 Art der Betriebe

Bei den meisten Betrieben handelt es sich um unabhängige eingetragene Unternehmen ohne Niederlassung an anderer Stelle (83 Prozent in Rheinland-Pfalz und 84 Prozent in Westdeutschland). Immerhin noch 11 Prozent sind in Rheinland-Pfalz eine Niederlassung, Dienststelle oder Filiale eines größeren Unternehmens bzw. Einrichtung (Westdeutschland 9 Prozent).

**Graphik IX-2: Art der Betriebe 2005, Angaben in Prozent**



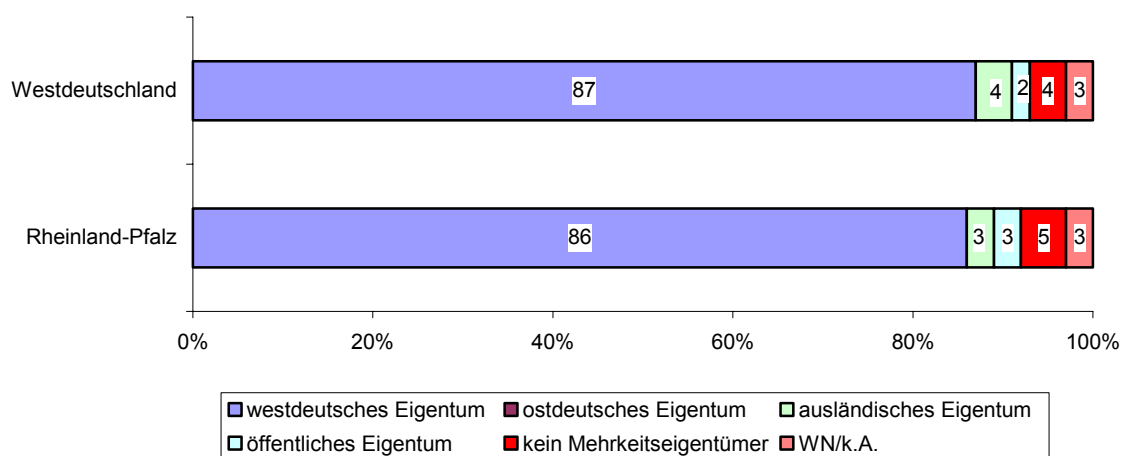


3 Prozent aller Betriebe sind Maßnahmeträger für Arbeitsgelegenheiten nach § 16 SGB II („1-Euro-Jobber“).

### 9.3 Eigentumssituation der Betriebe in Rheinland-Pfalz

Die überwiegende Mehrheit sowohl der rheinland-pfälzischen als auch der westdeutschen Betriebe befand sich in westdeutschem Eigentum. Bei etwa 5 Prozent der Unternehmen in Rheinland-Pfalz gab es keinen Mehrheitseigentümer (Westdeutschland: 4 Prozent). Ostdeutsches Eigentum war gar nicht vertreten – sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in den alten Bundesländern gesamt. Gegenüber dem Vorjahr hat sich nichts geändert.

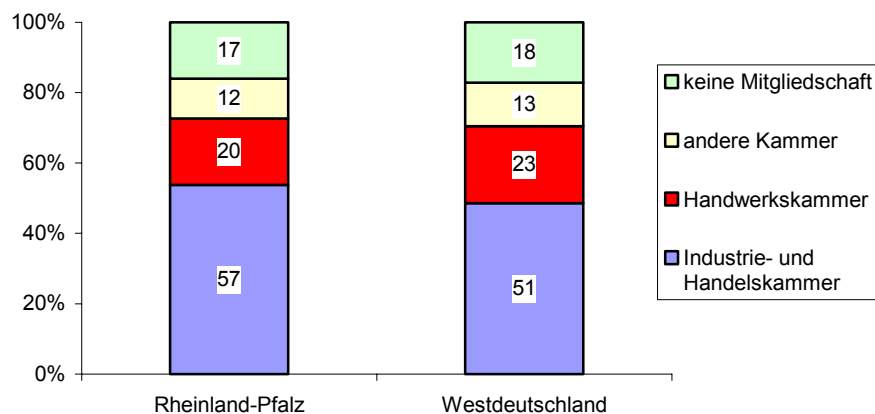
**Graphik IX-3: Form des Eigentums, Angaben in Prozent aller Betriebe**



### 9.4 Kammermitgliedschaft

In Rheinland-Pfalz waren etwa 57 Prozent der Betriebe Mitglied in der Industrie- und Handelskammer, etwa 20 Prozent gehörten der Handwerkskammer an. Insgesamt gaben rund 17 Prozent der Unternehmen an, keiner Kammer anzugehören. Sowohl gegenüber Westdeutschland als auch dem Vorjahr gibt es keine Unterschiede.

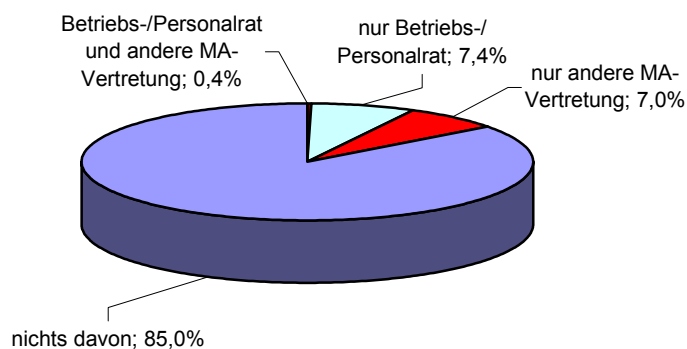
**Graphik IX-4: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Kammermitgliedschaft, Angaben in Prozent aller Betriebe**



## 9.5 Arbeitnehmerververtretung

Nur etwa 7,4 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe hatten einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebs- bzw. Personalrat. In 7 weiteren ca. 7 Prozent der Betriebe gab es eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie bspw. einen Belegschaftssprecher, einen runden Tisch oder ähnliches. Nur etwa 0,4 Prozent der Betriebe verfügten über beide Formen der Mitarbeitervertretung. Die deutliche Mehrzahl der rheinland-pfälzischen Unternehmen hatte keine Mitarbeitervertretung (85 Prozent).

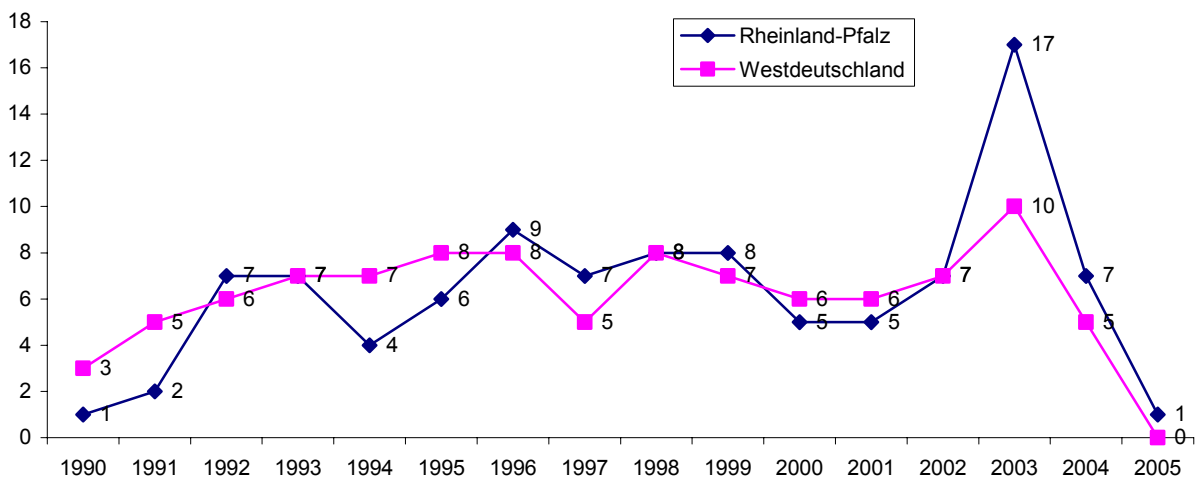
**Graphik IX-5: Betriebe in Rheinland-Pfalz nach ihrer Mitarbeitervertretung, Angaben in Prozent aller Betriebe**



## 9.6 Altersstruktur der Betriebe

Etwa 71 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe wurden vor 1990 gegründet (Westdeutschland 64 Prozent). Auf Basis der Betriebe, die später gegründet wurden, stellt sich die Verteilung der Gründungen wie folgt dar:

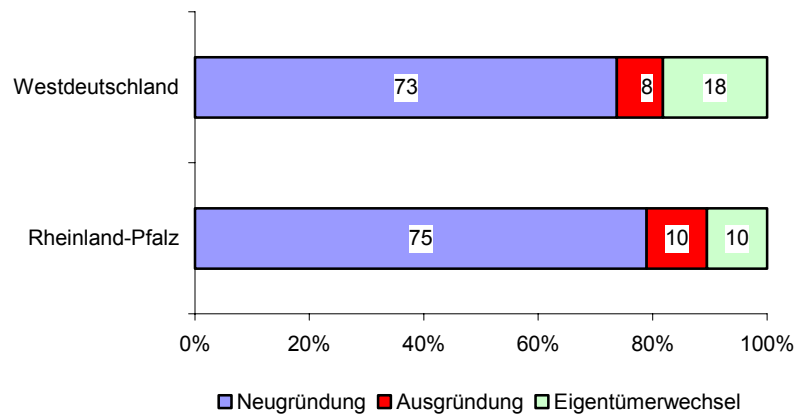
**Graphik IX-6: Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland nach ihrer Altersstruktur, Angaben in Prozent aller Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden**



## 9.7 Gründungsart

Die mit Abstand häufigste Gründungsart ist sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland die Neugründung mit 72 Prozent bzw. 70 Prozent. An zweiter Stelle folgt der Eigentümerwechsel mit jeweils knapp 20 Prozent in Hessen und Westdeutschland.

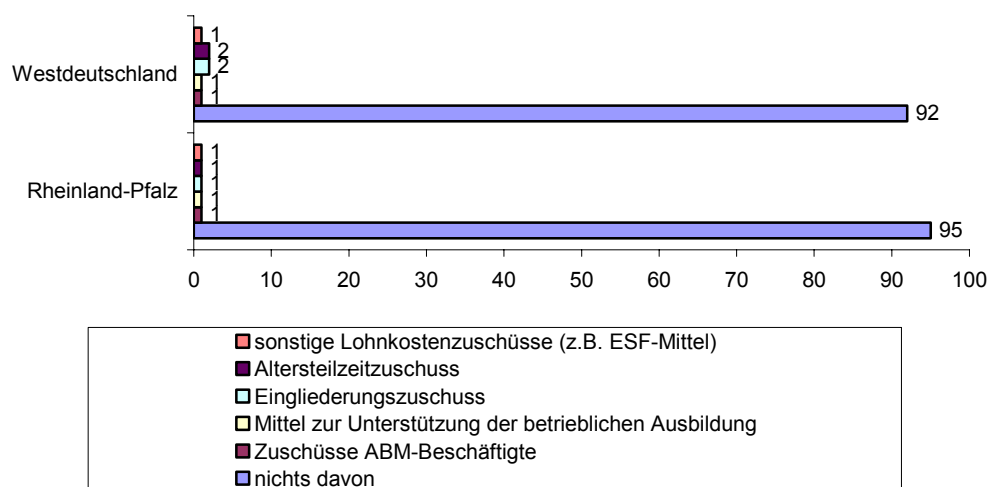
**Graphik IX-7: Gründungsart der rheinland-pfälzischen Betriebe, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden**



## 9.8 Öffentliche Förderung

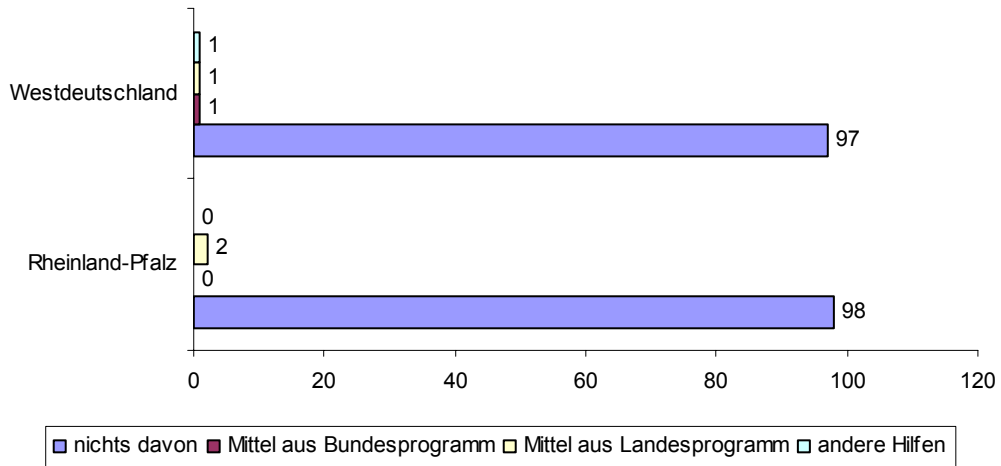
Die öffentliche Förderung der Betriebe in Rheinland-Pfalz spielt keine große Rolle, weder bezüglich der Lohn- und Gehaltskosten noch der Investitionen und Sachmittel. Nur 5 Prozent der Betriebe in Rheinland-Pfalz und 8 Prozent der Betriebe in Westdeutschland erhielten Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten. Nur 1,6 Prozent aller Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und in Westdeutschland wurden durch Lohnkostenzuschüsse gefördert.

**Graphik IX-8: Öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten im Jahr 2004, Basis alle Betriebe**



Noch weniger Betriebe erhielten Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel. Nur 2 Prozent der Betriebe in Rheinland-Pfalz und 3 Prozent in Westdeutschland wurden bezuschusst.

**Graphik IX-9: Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel im Jahr 2004,  
Basis alle Betriebe**



## 10. Schlussbemerkung

Die Auswertung des IAB-Betriebspanels sowohl in den thematischen Kurzreports als auch in dem vorliegenden Endbericht brachte eine Fülle fundierter Informationen und Einsichten in die wirtschaftliche Situation, die Beschäftigtenstruktur und –entwicklung der rheinland-pfälzischen Betriebe, der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt Rheinland-Pfalz sowie das Aus- und Weiterbildungsverhalten der Unternehmen. Hier sollen diese jedoch nicht noch einmal umfassend zusammengestellt werden. Vielmehr wird der Schwerpunkt speziell auf eine Reihe von Anknüpfungspunkten für regionalpolitisches Handeln der verschiedenen Arbeitsmarktakteure gelegt, da die hier gewonnenen Erkenntnisse zum Teil bereits bestehende Aktivitäten zusätzlich fundieren als auch weitere Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten aufzeigen. Deshalb werden hier einige besondere Herausforderungen für eine regionale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik benannt, die sich aus der Analyse der vorliegenden Daten ergeben haben, wobei wir uns primär auf beschäftigungspolitische Implikationen beschränken. Auf wirtschaftspolitische Implikationen wird dabei nicht näher eingegangen.

- Ausgehend von der Diskussion um künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland, wonach der strukturelle Umbau zur „Wissensgesellschaft“ einerseits einen steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften bedingt und andererseits mit zunehmendem internationalen Wettbewerb zu einer Wegrationalisierung bzw. Verlagerung einfacher Tätigkeiten führt, ist die Betrachtung der Beschäftigungsdynamik der Qualifizierten und der Geringqualifizierten von Bedeutung. Für Rheinland-Pfalz zeigt sich jedoch für die nächsten Jahre noch kein Fachkräftemangel ab. Ebenso konnten für Rheinland-Pfalz keine Anhaltspunkte für eine massive Wegrationalisierung oder Auslagerung von Stellen für einfache Tätigkeiten gefunden werden.
- Allerdings bestehen starke sektorale und betriebsgrößenspezifische Unterschiede bezüglich der Neueinstellungen von Fachkräften und Geringqualifizierten. Insbesondere in den dienstleistungsnahen Branchen wurden Arbeitskräfte beider Qualifikationsgruppen gesucht. Allerdings wurden sowohl für Fachkräfte als auch für Geringqualifizierte vor allem im Produzierenden Gewerbe Stellen für zusätzliche Beschäftigung geschaffen. Besonders Kleinst- und Kleinbetriebe stellten beide Qualifikationsgruppen ein. In dieser Betriebsgrößenklasse wurden auch die meisten zusätzlichen Arbeitsplätze für Fachkräfte sowie für Geringqualifizierte geschaffen.
- 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. 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.

Die Faktoren, die mit höchster Wahrscheinlichkeit dazu führen, dass ein Betrieb ausbildet, sind:

- größere Betriebe (50 und mehr Beschäftigte)
  - Tarifvertragliche Bindung
  - Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen
  - durchschnittliche Fluktuationsrate.
- Das Ausbildungspotenzial wurde auch 2005 nicht in dem Umfang ausgeschöpft, wie es möglich wäre. Um dieses besser zu nutzen, gilt es weiterhin Anreize für ausbildungsberechtigte Betriebe zu schaffen, auch tatsächlich auszubilden. Aber auch für Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Zeit noch nicht erfüllen, sollten Möglichkeiten geschaffen und genutzt werden, um die Ausbildungsbetriebsquote weiter zu erhöhen.
  - Betriebe unterliegen durch die Globalisierung und dem technischen Wandel erheblichen Herausforderungen. Einen zentralen Bereich zur Bewältigung dieser Herausforderungen bildet die betriebliche Weiterbildung. Obwohl die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren gestiegen ist, zeigte sich, dass die Entwicklung des Anteils der geförderten Beschäftigten in Rheinland-Pfalz die wachsende Bedeutung von betrieblicher Fort- und Weiterbildung *nicht* zu bestätigen scheint: Der Anteil der Beschäftigten an Weiterbildung nahm seit 2004 leicht ab. Somit sollte die Förderung bzw. Finanzierung von betrieblicher Weiterbildung weiterhin in Rheinland-Pfalz erhöht werden, um deren Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten bzw. weiterhin zu steigern. Die betriebliche Weiterbildung ist ein zentraler Wettbewerbsfaktor sowohl für Betriebe als auch für Arbeitskräfte und hat erhebliche Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes insgesamt. Dabei ist vor allem auch an eine Weiterqualifizierung von bisher geringer Qualifizierten zu denken, die aktuell eher selten an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren, wodurch die Schere zwischen Geringer- und Höherqualifizierten immer größer wird.

Insgesamt zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels und die daraus ableitbaren Erkenntnisse ein differenziertes Bild und bilden eine gute Entscheidungsgrundlage sowohl für die verschiedenen regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteure als auch die Betriebe selbst. Vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschaftslage kommt es nun darauf an, geeignete Maßnahmen und Initiativen zu entwickeln und zu implementieren, um gesellschaftlich unerwünschte Entwicklungen zu minimieren und bislang ungenutzte Potenziale sinnvoll zu nutzen. Diesbezüglich sind gerade die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung sowie die Erhöhung der Weiterbildungsquote zu nennen.

## Anhang

Anmerkung: Der Anhang enthält im Wesentlichen regional differenzierte und nach betrieblichem Frauenanteil aufbereitete Auswertungen, die im Textteil nicht berücksichtigt wurden. Die rheinland-pfälzischen Betriebe wurden dabei unterteilt in drei Regionen, die auf der Abgrenzung der Arbeitsamtsbezirke beruhen. Region 1 umfasst die Arbeitsamtsbezirke Mayen, Koblenz, Neuwied und Montabaur, Region 2 die der Gebiete Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau, Pirmasens und Trier. Region 3 vereint die Arbeitsamtsbezirke Ludwigshafen und Mainz. Weiterhin wurden die Betriebe anhand des Frauenanteils an ihren Gesamtbeschäftigten unterschieden in Betriebe mit niedrigem Frauenanteil (bis unter 20% der Gesamtbeschäftigten sind Frauen), solche mit mittlerem (20 bis unter 60%) und mit hohem Frauenanteil (60% und mehr Frauen an den Gesamtbeschäftigten).

Es ist nochmals zu betonen, dass das IAB-Betriebspanel zwar **repräsentativ für ganz Rheinland-Pfalz** ist. Diese Repräsentativität bezüglich der Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist sowohl **regional differenziert als auch unterschieden nach dem betrieblichen Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten jedoch nicht unbedingt gegeben**. Die folgenden Tabellen sind demnach allenfalls als Tendenzwerte zu interpretieren.

### a) Ausgewählte regionale Differenzierungen

#### Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Tabelle A1: Betriebe in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2005 nach Regionen

Regionen	Betriebe		Beschäftigte	
	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent
Region 1	33.000	33	469.000	31
Region 2	43.000	43	638.000	43
Region 3	24.000	24	395.000	26
insgesamt	100.000	100	1.502.000	100

Tabelle A2: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Regionen zum 30.06.2005

	Region 1	Region 2	Region 3
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	344.000	430.000	297.000
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
Davon: Beamte	7.000	37.000	8.000
Tätige Inhaber/mithelfende Familienangehörige	31.000	38.000	22.000
Sonstige	61.000	102.000	51.000

## Beschäftigungsentwicklung und -prognose

**Tabelle A3:** Beschäftigungsentwicklung Mitte 2004 bis Mitte 2005 nach Regionen

Regionen	Beschäftigte		Veränderung in Prozent
	Anzahl absolut 2004	Anzahl absolut 2005	
Region 1	462.000	469.000	1,5%
Region 2	649.000	638.000	-1,7%
Region 3	392.000	395.000	0,8%
insgesamt	1.503.000	1.502.000	-0,06%

**Tabelle A4:** Entwicklung der Beschäftigung bis zum 30.06.2006 nach Regionen, Angaben in Prozent

Beschäftigtenzahl wird bis dahin...	steigen	gleich bleiben	sinken	kann man noch nicht sagen
Region 1	7	82	6	5
Region 2	8	72	8	12
Region 3	13	73	4	9

## Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

**Tabelle A5:** Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen und Regionen zum 30.06.05, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiter/innen	19	23	22
Facharbeiter/innen	21	16	17
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	5	7	5
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	36	39	36
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	6	8	10
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	7	7	6
Auszubildende	6	5	4

**Tabelle A6:** Beschäftigte Frauen nach Beschäftigtengruppen und Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiterinnen	22	25	26
Facharbeiterinnen	4	4	6
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	8	7	7
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	53	52	43
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	5	4	8
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	3	3	5
Auszubildende	6	5	5



## Ertragslage und Geschäftsentwicklung

**Tabelle A7:** Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2004 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
sehr gut	1	2	8
gut	20	17	19
befriedigend	31	34	38
ausreichend	22	23	17
mangelhaft	17	12	13
trifft nicht zu, keine Antwort	8	12	5

**Tabelle A8:** Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahr 2005 gegenüber 2004 nach Regionen, Angaben in Prozent

	Region 1	Region 2	Region 3
eher steigen	20	14	22
etwa gleich bleiben	53	48	46
eher sinken	21	23	25
weiß nicht, keine Angabe	5	15	7

## Investitionen

**Tabelle A9:** Anteil der Betriebe mit Investitionen im Jahr 2005 nach Regionen

	Anteil Betriebe, die investiert haben	Durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb
Region 1	48%	124.000 €
Region 2	34%	186.000 €
Region 3	43%	305.000 €

**Tabelle A10:** Einsatzfelder der Investitionen im Jahr 2005 nach Regionen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Region 1	Region 2	Region 3
Gebäude, Grundstücke	17	27	9
EDV, Informations- und Kommunikationstechnologie	59	64	68
Produktionsanlagen, Betriebs-/Geschäftsausstattung	43	41	52
Verkehrsmittel, Transportsysteme	28	33	22

**Tabelle A11:** Erweiterungsinvestitionen im Jahr 2005 nach Regionen

	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb
Region 1	46%	57.000 €
Region 2	52%	97.000 €
Region 3	37%	113.000 €

**Tabelle A12: Investitionen in EDV/IuK im Jahr 2005 nach Regionen**

	Anteil der Investitionen für EDV/IuK an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb
Region 1	10%	13.000 €
Region 2	11%	20.000 €
Region 3	7%	22.000 €

## Personaleinstellungen und -abgänge

**Tabelle A13: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2005 nach Regionen**

	Anteil Betriebe mit Neueinstellungen	Eingestellte Arbeitskräfte absolut	Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten im Bezirk
Region 1	16%	17.000	4%
Region 2	17%	22.000	3%
Region 3	25%	17.000	4%

**Tabelle A14: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005 nach Regionen**

	Betriebe mit Personalabgängen, in Prozent	Ausgeschiedene Arbeitskräfte absolut	Darunter Frauen in Prozent	Anteil der Personalabgänge an den Beschäftigten in der Region, in Prozent
Region 1	21	18.000	33	4%
Region 2	18	21.000	48	3%
Region 3	24	18.000	33	5%

**Tabelle A15: Beschäftigungsfuktuation nach Regionen**

	Einstellungen absolut	Abgänge absolut	Fluktuationsrate im Bezirk
Region 1	17.000	18.000	7%
Region 2	22.000	21.000	7%
Region 3	17.000	18.000	9%

## Gründe für Personalabgänge

**Tabelle A16: Gründe für Personalabgänge , Angaben in Prozent**

	Region 1	Region 2	Region 3
Kündigung des Arbeitnehmers	26	24	22
Kündigung des Betriebes	37	33	17
Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	5	5	0
Ablauf befristeter Arbeitsverträge	11	10	22
Einvernehmliche Aufhebung	5	5	11
Versetzung in anderen Betrieb	5	5	6
Ruhestand mit Erreichen der regulären Altersgrenze	5	5	6
Ruhestand vor Erreichen der regulären Altersgrenze	5	5	6
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0	5	0
Sonstiges	0	10	11

## Offene Stellen

*Tabelle A17: Gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Regionen*

	Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	Zahl gesuchter Arbeitskräfte absolut	Davon dem Arbeitsamt gemeldet in Prozent
Region 1	5%	4.000	75%
Region 2	4%	3.000	67%
Region 3	8%	5.000	20%

## Fachkräfte und Geringqualifizierte

*Tabelle A18: Neueinstellungen von Fachkräften im 1. Halbjahr 2005 nach Regionen, Basis: Betriebe, die im ersten Halbjahr 2005 Arbeitskräfte eingestellt haben*

	Anteil Betriebe mit Neueinstellungen von Fachkräften	Eingestellte Fachkräfte abso- lut	Anteil der Neueinstellungen von Fachkräften an den Beschäftig- ten im Bezirk
Region 1	84%	10.000	2%
Region 2	56%	8.000	1%
Region 3	60%	9.000	2%

*Tabelle A19: Neueinstellungen von Geringqualifizierten im 1. Halbjahr 2005 nach Regionen, Basis: Betriebe, die im ersten Halbjahr 2005 Arbeitskräfte eingestellt haben*

	Anteil Betriebe mit Neueinstellungen	Eingestellte Arbeitskräfte absolut	Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten im Bezirk
Region 1	26%	5.500	1%
Region 2	35%	10.500	2%
Region 3	48%	8.000	2%

## Besondere Beschäftigungsformen

### Midi-Jobs

*Tabelle A20: Midi-Jobs nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Anteil Betriebe mit Midi-Jobs	Anteil Midi-Jobber an Ge- samtbeschäftigten	Verteilung der Mibi-Jobs nach Regionen
Region 1	26	3,6	37
Region 2	25	3,6	49
Region 3	12	1,7	14

## Befristete Beschäftigung

Tabelle A21: *Befristete Beschäftigte zum 30.06.2005 nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den befristet Beschäftigten
Region 1	14	4,5	52
Region 2	12	4,8	62
Region 3	20	5,8	50

## Teilzeitarbeitskräfte

Tabelle A22: *Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2005 nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten
Region 1	56	18	83
Region 2	59	24	88
Region 3	71	24	80

## Ausbildung

Tabelle A23: *Ausbildungsverhalten nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Region 1	Region 2	Region 3
Ausbildende Betriebe	29	33	34
Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden	24	31	27
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung	47	37	39

Tabelle A24: *Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Region 1	Region 2	Region 3
Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb	2,0	1,8	1,8
Darunter weibliche Auszubildende	1,1	0,9	0,8

Tabelle A25: *Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden, die übernommen wurden, nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Region 1	Region 2	Region 3
Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb	0,4	0,4	0,7
Darunter weibliche Auszubildende	0,2	0,1	0,2

Tabelle A26: *Gründe warum Betriebe Absolventen nicht übernommen haben nach Regionen, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Auszubildenden übernehmen*

	Region 1	Region 2	Region 3
Ausbildung erfolgte von vornherein über Bedarf	30	17	21
Wirtschaftliche Lage des Betriebes hat sich anders entwickelt als erwartet	5	19	0
Absolventen hatten andere Pläne	31	15	49
Absolventen entsprachen nicht den betrieblichen Anforderungen	19	24	27

## Weiterbildung

*Tabelle A27: Weiterbildende Betriebe nach Regionen*

	Region 1	Region 2	Region 3
Weiterbildende Betriebe in Prozent aller Betriebe	32	40	45

*Tabelle A28: Weiterbildungsteilnehmer/innen nach Qualifikationsgruppen und Regionen, inklusive Teilnahmefälle, die auf Personen mit dem Faktor 1,61 umgerechnet wurden, Angaben in Prozent*

Weiterbildungsteilnehmer nach Qualifikationsstufe	Region 1	Region 2	Region 3
Un-/angelernte Arbeiter/innen	6	14	11
Facharbeiter/innen	20	35	13
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	4	3	3
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	56	58	51
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss	11	10	16
Anteil Frauen an den Weiterbildungsteilnehmern	49	48	46

*Tabelle A29: Formen der Weiterbildung nach Regionen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen*

Formen der Weiterbildung	Region 1	Region 2	Region 3
Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	86	73	66
Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	34	42	45
Weiterbildung am Arbeitsplatz	33	43	25
Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messerveranstaltungen u.ä.	44	43	59
Arbeitsplatzwechsel	4	9	2
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	23	11	8
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	11	5	9
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	8	7	12

## Löhne, Gehälter und Tarifbindung

*Tabelle A30: Tarifbindung nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Region 1	Region 2	Region 3
Branchentarifvertrag	32	43	32
Haus-/Firmentarifvertrag	0	3	2
Kein Tarifvertrag	68	54	66

*Tabelle A31: Orientierung an einem Branchentarifvertrag nach Regionen, Angaben in Prozent*

	Region 1	Region 2	Region 3
ja	54	49	39
nein	46	50	61
weiß nicht, keine Angabe	0	1	0

**Tabelle A32: Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälter nach Regionen, Angaben in Prozent**

	Region 1	Region 2	Region 3
ja	35	26	31
nein	65	73	69

## b) Ausgewählte Differenzierungen nach dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

**Tabelle A33: Betriebe in Rheinland-Pfalz zum 30.06.05 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten**

Frauenanteil	Betriebe		Beschäftigte	
	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent	Anzahl absolut	Verteilung in Prozent
Bis unter 20%	23.000	230	428.000	28
20% bis unter 60%	41.000	41	574.000	38
60% und mehr	36.000	36	500.000	33
insgesamt	100.000	100	1.502.000	100

**Tabelle A34: Sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten zum 30.06.2005**

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	370.000	409.000	363.000
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
Davon: Beamte	9.000	33.000	10.000
Tätige Inhaber/mit helfende Familienangehörige	19.000	38.000	34.000
Sonstige	28.000	92.000	93.000

## Beschäftigungsentwicklung und -prognose

**Tabelle A35: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2004 bis Mitte 2005 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten**

Regionen	Beschäftigte		Veränderung in Prozent
	Anzahl absolut 2004	Anzahl absolut 2005	
Bis unter 20%	434.000	428.000	-1,4%
20% bis unter 60%	578.000	574.000	-0,7%
60% und mehr	491.000	500.000	+1,8%
insgesamt	1.503.000	1.502.000	-0,06%

**Tabelle A36: Entwicklung der Beschäftigung bis zum 30.06.06 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent**

Beschäftigtenzahl wird bis dahin...	Beschäftigte			
	steigen	gleich bleiben	sinken	kann man noch nicht sagen
Bis unter 20%	11	73	8	9
20% bis unter 60%	5	78	6	10
60% und mehr	11	74	6	8

## Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

*Tabelle A37: Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten zum 30.06.05, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiter/innen	19	24	21
Facharbeiter/innen	36	14	6
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	3	5	6
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	28	35	48
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	5	10	6
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	5	8	7
Auszubildende	5	4	6

*Tabelle A38: Beschäftigte Frauen nach Beschäftigtengruppen und Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiterinnen	17	28	23
Facharbeiterinnen	6	4	5
Angestellte/Beamte für einf. Tätigkeiten	4	8	7
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	60	46	51
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulstudium	6	7	4
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	2	4	4
Auszubildende	4	4	6

## Ertragslage und Geschäftsentwicklung

*Tabelle A39: Beurteilung der Ertragslage im Geschäftsjahr 2004 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
sehr gut	3	3	3
gut	17	17	20
befriedigend	31	38	31
ausreichend	24	21	19
mangelhaft	18	14	11
trifft nicht zu, keine Antwort	6	6	14

*Tabelle A40: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahr 2005 gegenüber 2004 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
eher steigen	16	18	19
etwa gleich bleiben	44	53	49
eher sinken	30	18	24
weiß nicht, keine Angabe	9	12	9

## Investitionen

**Tabelle A41:** Anteil der Betriebe mit Investitionen im Jahr 2004 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil Betriebe, die investiert haben	Durchschnittliche Investitionssumme pro Betrieb in Euro
Bis unter 20%	45	322.000
20% bis unter 60%	38	162.000
60% und mehr	42	136.000

**Tabelle A42:** Einsatzfelder der Investitionen im Jahr 2004 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Gebäude, Grundstücke	19	15	22
EDV, Informations- und Kommunikationstechnologie	51	68	66
Produktionsanlagen, Betriebs-/Geschäftsausstattung	50	39	46
Verkehrsmittel, Transportsysteme	46	27	18

**Tabelle A43:** Erweiterungsinvestitionen im Jahr 2004 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Erweiterungsinvestitionen pro Betrieb in Euro
Bis unter 20%	38	123.000
20% bis unter 60%	48	77.000
60% und mehr	51	69.000

**Tabelle A44:** Investitionen in EDV/IuK im Jahr 2004 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil der Investitionen für EDV/IuK an den gesamten Investitionen, in Prozent	Durchschnittliche Investitionen für EDV/IuK pro Betrieb
Bis unter 20%	5	17.000
20% bis unter 60%	13	21.000
60% und mehr	12	16.000

## Personaleinstellungen und -abgänge

**Tabelle A45:** Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2005 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

	Anteil Betriebe mit Neueinstellungen	Eingestellte Arbeitskräfte absolut	Darunter Frauen in Prozent	Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten je Kategorie, in Prozent
Bis unter 20%	20	17.000	12	4%
20% bis unter 60%	18	22.000	36	4%
60% und mehr	18	24.000	85	5%



**Tabelle A46: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2005 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten**

	Betriebe mit Personalabgängen, in Prozent	Ausgeschiedene Arbeitskräfte absolut	Darunter Frauen in Prozent	Anteil der Personalabgänge an den Beschäftigten je Kategorie, in Prozent
Bis unter 20%	24	18.000	6	4%
20% bis unter 60%	18	20.000	25	3%
60% und mehr	21	19.000	84	4%

**Tabelle A47: Beschäftigungsfluktuation nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten**

	Einstellungen absolut	Abgänge absolut	Fluktuationsrate im Bezirk
Bis unter 20%	17.000	18.000	8%
20% bis unter 60%	22.000	20.000	7%
60% und mehr	24.000	19.000	9%

## Gründe für Personalabgänge

**Tabelle A48: Gründe für Personalabgänge nach Frauenanteil, Angaben in Prozent**

	Bis unter 20%	20% bis unter 60%	60% und mehr
Kündigung des Arbeitnehmers	28	26	22
Kündigung des Betriebes	28	26	33
Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	6	5	6
Ablauf befristeter Arbeitsverträge	6	11	17
Einvernehmliche Aufhebung	11	5	6
Versetzung in anderen Betrieb	6	5	6
Ruhestand mit Erreichen der regulären Altersgrenze	6	5	6
Ruhestand vor Erreichen der regulären Altersgrenze	6	5	0
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0	0	0
Sonstiges	6	11	6

## Offene Stellen

**Tabelle A49: Gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten**

	Anteil Betriebe, die Arbeitskräfte suchen	Zahl gesuchter Arbeitskräfte absolut	Davon dem Arbeitsamt gemeldet in Prozent
Bis unter 20%	7	3.000	67
20% bis unter 60%	3	4.000	50
60% und mehr	6	6.000	33

## Fachkräfte und Geringqualifizierte

*Tabelle A50: Neueinstellungen von Fachkräften im 1. Halbjahr 2005 nach Frauenanteil, Basis: Betriebe, die im ersten Halbjahr 2005 Arbeitskräfte eingestellt haben*

	Anteil Betriebe mit Neueinstellungen von Fachkräften	Eingestellte Fachkräfte absolut	Anteil der Neueinstellungen von Fachkräften an den Beschäftigten je Kategorie
Bis unter 20%	73%	8.000	2%
20% bis unter 60%	54%	11.000	2%
60% und mehr	73%	9.000	2%

*Tabelle A51: Neueinstellungen von Geringqualifizierten im 1. Halbjahr 2005 nach Frauenanteil, Basis: Betriebe, die im ersten Halbjahr 2005 Arbeitskräfte eingestellt haben*

	Anteil Betriebe mit Neueinstellungen	Eingestellte Arbeitskräfte absolut	Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten je Kategorie
Bis unter 20%	28%	3.000	1%
20% bis unter 60%	49%	10.000	2%
60% und mehr	28%	11.000	2%

## Besondere Beschäftigungsformen

### Midi-Jobs

*Tabelle A52: Midi-Jobs nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Anteil Betriebe mit Midi-Jobs	Anteil Midi-Jobber an Gesamtbeschäftigten	Verteilung der Midi-Jobs je Kategorie
Bis unter 20%	13	3	13
20% bis unter 60%	20	2	27
60% und mehr	31	5	60

### Befristete Beschäftigung

*Tabelle A53: Befristete Beschäftigte zum 30.06.2005 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den befristet Beschäftigten
Bis unter 20%	14	3	18
20% bis unter 60%	12	5	38
60% und mehr	18	6	43

### Teilzeitarbeitskräfte

*Tabelle A54: Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2005 nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten
Bis unter 20%	34	6	51
20% bis unter 60%	58	19	76
60% und mehr	82	38	93

## Ausbildung

**Tabelle A55:** *Ausbildungsverhalten nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Ausbildende Betriebe	31	25	40
Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden	28	28	27
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung	41	47	33

**Tabelle A56:** *Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb	2,0	2,1	1,6
Darunter weibliche Auszubildende	0,2	0,9	1,4

**Tabelle A57:** *Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden, die übernommen wurden, nach Frauenanteil, Angaben in Prozent*

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Durchschnitt der erfolgreichen Abschlüsse pro Betrieb	0,7	0,8	0,2
Darunter weibliche Auszubildende	0,2	0,3	0,2

**Tabelle A58:** *Gründe warum Betriebe Absolventen nicht übernommen haben nach Frauenanteil, Angaben in Prozent der Betriebe, die nicht alle Auszubildenden übernehmen*

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Ausbildung erfolgte von vornherein über Bedarf	8	34	23
Wirtschaftliche Lage des Betriebes hat sich anders entwickelt als erwartet	13	2	13
Absolventen hatten andere Pläne	18	45	24
Absolventen entsprachen nicht den betrieblichen Anforderungen	38	11	22

## Weiterbildung

**Tabelle A59:** *Weiterbildende Betriebe nach Frauenanteil*

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Weiterbildende Betriebe in Prozent aller Betriebe	30	31	52

**Tabelle A60:** *Weiterbildungsteilnehmer/innen nach Qualifikationsgruppen und Frauenanteilen, inklusive Teilnahmefälle, die auf Personen mit dem Faktor 1,61 umgerechnet wurden, Angaben in Prozent*

Weiterbildungsteilnehmer nach Qualifikationsstufe	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Un-/angelernte Arbeiter/innen	23	8	7
Facharbeiter/innen	35	12	6
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	1	1	5
Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung	34	52	70
Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss	5	17	11
Anteil Frauen an den Weiterbildungsteilnehmern	11	33	79

**Tabelle A61: Formen der Weiterbildung nach Frauenanteil, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen**

Formen der Weiterbildung	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	72	74	76
Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	40	34	46
Weiterbildung am Arbeitsplatz	44	37	31
Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messveranstaltungen u.ä.	46	47	49
Arbeitsplatzwechsel	13	4	3
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	14	14	13
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	5	5	11
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	13	7	9

## Löhne, Gehälter und Tarifbindung

**Tabelle A62: Tarifbindung nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent**

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
Branchentarifvertrag	47	26	42
Haus-/Firmentarifvertrag	1	1	4
Kein Tarifvertrag	53	72	54

**Tabelle A63: Orientierung an einem Branchentarifvertrag nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent**

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
ja	70	44	41
nein	30	56	58
weiß nicht, keine Angabe	0	1	1

**Tabelle A64: Bezahlung übertariflicher Löhne und Gehälter nach Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, Angaben in Prozent**

	Bis unter 20%	20 bis unter 60%	60% und mehr
ja	47	21	24
nein	53	79	76