

IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz

Determinanten der betrieblichen Ausbildung in Rheinland-Pfalz 2005

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2005

Dipl.-Volksw. Claudia Knobel

Dipl.-Volksw. Birgit Wagner

Prof. Dr. Alfons Schmid

Juni 2006



Determinanten der betrieblichen Ausbildung in Rheinland-Pfalz 2005

Einleitung

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

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

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

Der vorliegende Report ist der zweite aus der Befragungswelle 2005 und beschäftigt sich mit Determinanten der betrieblichen

Ausbildung in rheinland-pfälzischen Betrieben 2005. Gerade mit Blick auf die Arbeitsmarktchancen junger Menschen kommt der Ausbildungssituation eine besondere Bedeutung zu. Der erste Report beschrieb die Entwicklung und Veränderung der Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz von 1999 bis 2005. Mit Hilfe der Längsschnittanalyse wurde die Entwicklung der Ausbildungssituation bei den Betrieben, die durchgehend seit 2000 befragt werden, untersucht. Im vorliegenden Report ist auch im Hinblick auf Arbeitsmarktpolitik von besonderem Interesse, welche Determinanten die Ausbildung in den Betrieben beeinflussen. Dazu wird zunächst untersucht, welcher Zusammenhang zwischen verschiedenen Merkmalen und dem Ausbildungsverhalten der Betriebe besteht. Anschließend wird mit Hilfe einer Regressionsanalyse herausgearbeitet, welche Kombination von Indikatoren die betriebliche Ausbildung determiniert. Somit kann festgestellt werden, durch welche Faktoren das Ausbildungsverhalten verschiedener Arten von Betrieben beeinflusst wird.

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

Betriebliches Ausbildungsverhalten in Theorie und Praxis

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. Die vorliegenden Daten aus dem IAB-Panel Rheinland-Pfalz sind hierbei allerdings nicht unbedingt 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, ein direkter Vergleich ist somit nicht möglich.¹

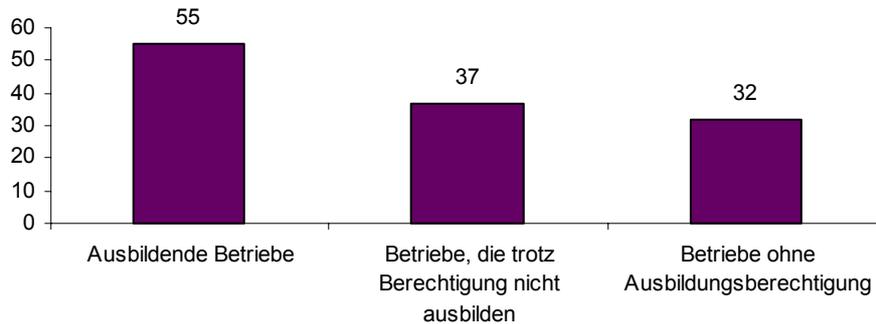
Deutlich mehr ausbildende Betriebe tätigten Investitionen

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 Pro-

zent 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.

¹ „Ausbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende (auch Beamtenanwärter, etc.) in ihrem Personalbestand führen oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue 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.

Investitionen nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent

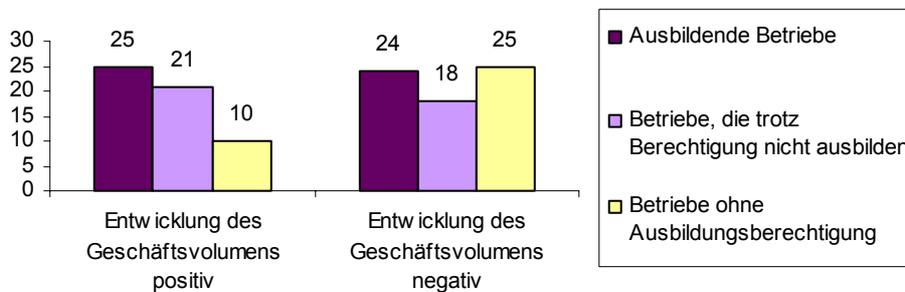


Ein Viertel der ausbildenden Betriebe sahen die Entwicklung des Geschäftsvolumens positiv

Die Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2004 auf 2005 sehen 25 Prozent der ausbildenden Betriebe als positiv. Nur 10 Prozent der Betriebe ohne Ausbildungsbe-
rechtigung teilen diese Einschätzung. Um-
gekehrt schätzten jeweils eine Viertel der
Betriebe, die ausbilden und die keine Aus-

bildungsberechtigung haben, die Entwick-
lung des Geschäftsvolumens negativ ein.
Hier gibt es keine Unterschiede in der Be-
urteilung der geschäftlichen Lage zwis-
chen Betrieben, die ausbilden, und Be-
trieben ohne Ausbildungsbe-
rechtigung.

Einschätzung der Entwicklung des Geschäftsvolumens nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent



Deutliche Unterschiede bei der Einschätzung der Ertragslage je nach Ausbildungsverhalten der Betriebe

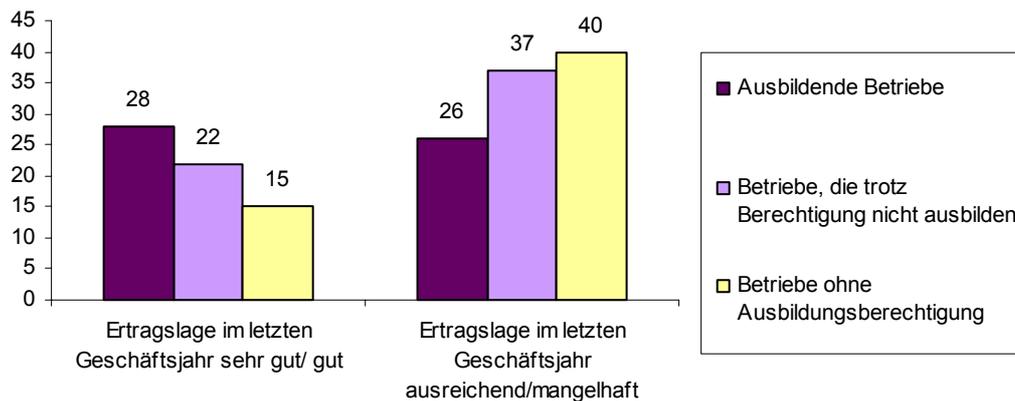
Je besser die Ertragslage von den Betrie-
ben eingeschätzt wird, desto höher ist
vermutlich auch deren Ausbildungsnei-
gung. Wenn die Betriebe höhere Gewinne
haben, sind sie voraussichtlich eher bereit,
auszubilden.

Bei der Ertragslage ist der Unterschied
zwischen ausbildenden Betrieben und
Betrieben ohne Ausbildungsbe-
rechtigung deutlicher als bei der Betrachtung der
Entwicklung des Geschäftsvolumens. 28
Prozent der ausbildenden Betriebe schät-
zen die Ertragslage gegenüber dem Vor-

jahr (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. ausrei-

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

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

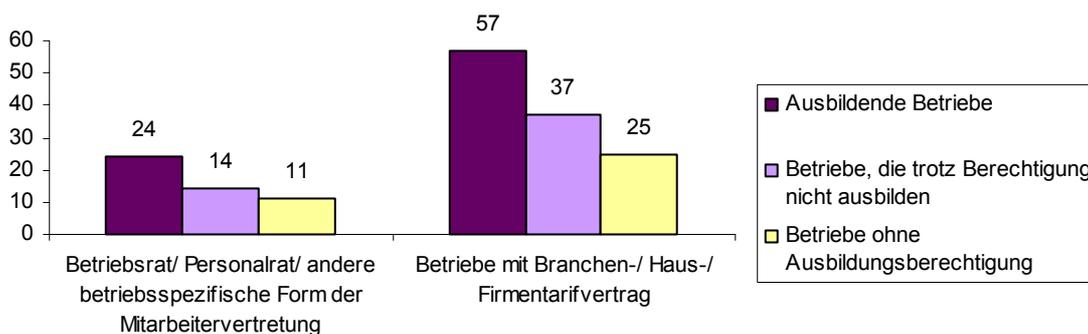


Mehr Betriebe mit Tarifvertragsbindung und Mitarbeitervertretung bilden aus

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 Aus-

bildungsberechtigung 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.

**Betriebsrat- und Tarifvertragsbindung nach betrieblichem
Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent**

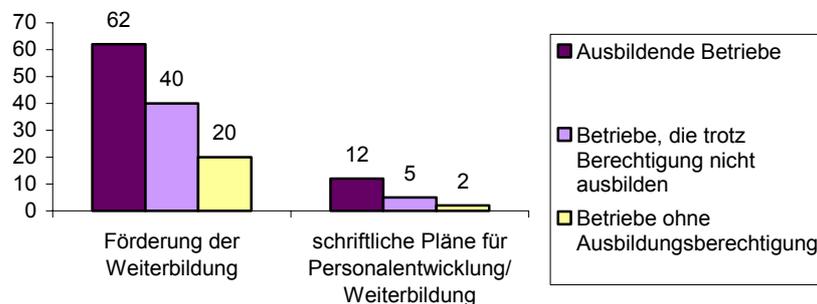


Komplementarität von Aus- und Weiterbildung bei den Betrieben gegeben

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.

Förderung der Weiterbildung und Personalentwicklung nach betrieblichem Ausbildungsverhalten, Angaben in Prozent



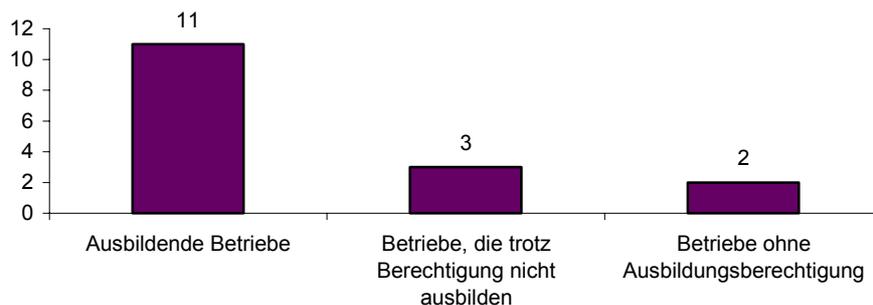
Geringere Personalfuktuation bei ausbildenden Betrieben

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

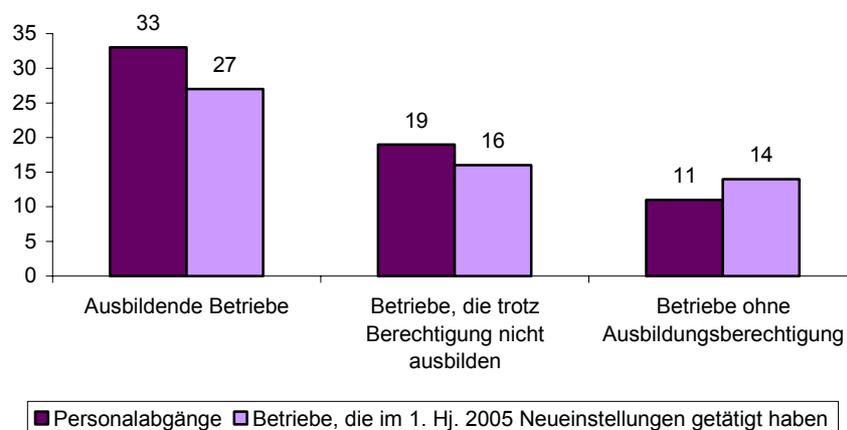
haben offene Stellen.

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.

Offene Stellen nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent



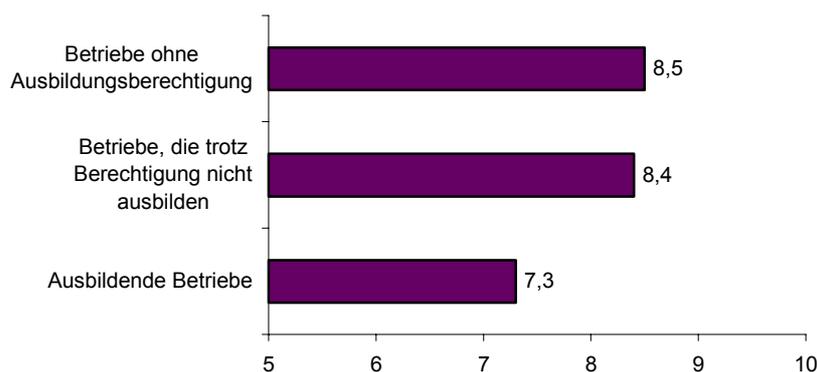
**Personalabgänge und Neueinstellungen nach betrieblichem
Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005,
Angaben in Prozent**



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 Personalfluktu-

ationsrate 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.

**Personalfluktuationsrate nach betrieblichem
Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005,
Angaben in Prozent**



Ausbildung und Neueinstellung sind die beiden häufigsten und wichtigsten Personaldeckungsstrategien

Gut 70 Prozent der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung und gut 60 Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht aus-

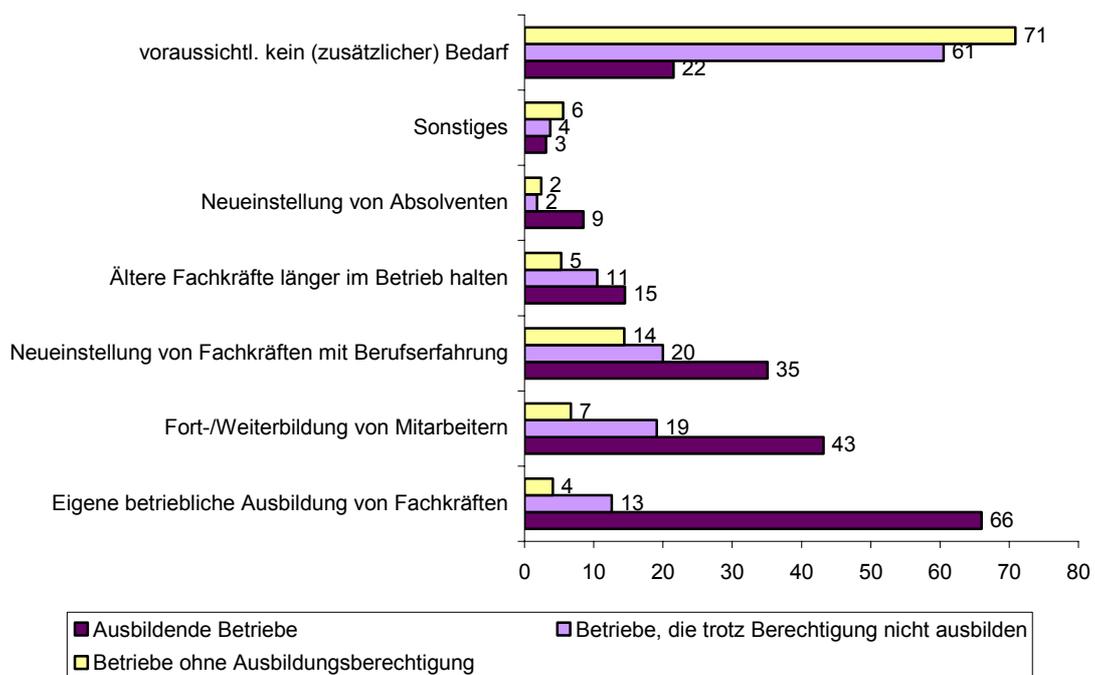
bilden, werden in den nächsten zwei Jahren keinen zusätzlichen Personalbedarf haben. Bei den ausbildenden Betrieben

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 Weiterbil-

dung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (19 Prozent). 35 Prozent der ausbildenden Betriebe wählen auch die erstgenannte und 43 Prozent die zweite Strategie. Die Betriebe ohne Ausbildungsbe- rechtigung 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.

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 Ausbildungs- berechtigung werden Personalbedarf an Fachkräften in den nächsten beiden Jah- ren haben. Diese Betriebe wurden auch danach gefragt, wie sie die Wichtigkeit der

Personaldeckungsstrategien einschätzen. 60 Prozent der ausbildenden Betriebe schätzen die eigene betriebliche Ausbil- dung als wichtigste Strategie zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs ein. Für 21 Pro- zent dieser Betriebe ist die Fort- und Wei- terbildung der Mitarbeiterinnen und Mitar- beiter die wichtigste.

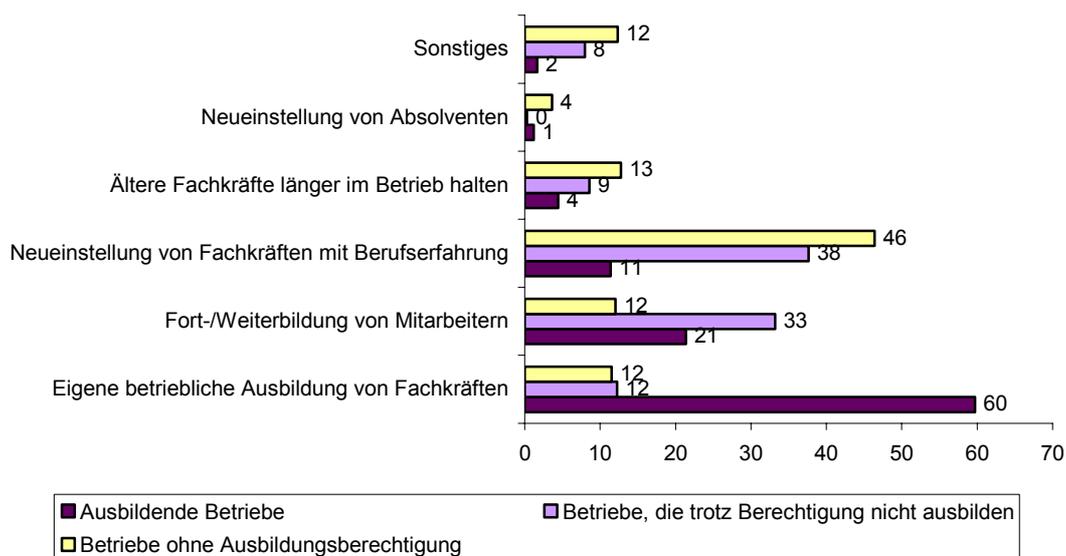
Die wichtigste Personaldeckungsstrategie der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, ist die Neueinstellung von Fachkräften mit Berufserfahrung. Der Anteil dieser Betriebe liegt bei 38 Prozent. Noch 33 Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, sehen die Fort- und Weiterbildung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

Wichtigste Personaldeckungsstrategie bezüglich Frachkräftebedarf nach betrieblichem Ausbildungsverhalten in Rheinland-Pfalz 2005, Angaben in Prozent der Betriebe, die Bedarf haben



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 erfolgen 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 Einflusststruktur 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:

1. 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).

2. 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

3. 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

4. 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 Ausbildung 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

Ergebnisse des Gesamtmodells

Als erster Schritt einer multivariaten Auswertung ist die Güte der Anpassung des Modells zu prüfen.² 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 Investitionstätigkeit ist zwar ebenfalls noch signifikant (0,005), aber in etwas geringerem Maße. Die Wirt-

schaftszweige, 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.

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 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 Tabelle mit den Ergebnissen des Likelihood-Quotienten-Tests für das reduzierte Modell mit vier unabhängigen Variablen befindet sich im Anhang.

² 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 Bestimmtheitsmaß des Zusammenhangs wird das nach Nagelkerke herangezogen, das zwischen 0 und 1 variiert.

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 (vgl. Anhang, Tabelle 2, erste beiden Zeilen).³

Auf der Grundlage dieser Tabelle lassen sich nun Faktorkombinationen identifizieren, bei denen bestimmte Ergebnisse mit einer besonders hohen Wahrscheinlichkeit auftreten. Indem man diese Kombinatio-

nen 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.

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

³ Die Tabelle mit allen möglichen Kombinationen der vier Variablen befindet sich im Anhang.

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.

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%

Fazit

Der vorliegende Report beschäftigt sich mit Determinanten der betrieblichen Ausbildung in rheinland-pfälzischen Betrieben 2005. Dazu 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, Personalfuktuation, 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 Personalfuktuationsrate 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.

Anhang

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

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

Tabelle 2: Vorhergesagte Häufigkeiten für die Durchführung von Ausbildungen⁴

Betriebe mit einem Branchentarifvertrag oder Haus-/Firmentarifvertrag

					Prozent
Tarifvertrag	Weiterbildung im 1. Hj. 2005 gefördert	Betriebsgröße	Fluktuationsrate	Ausbildung	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%			

⁴ Die Tabelle enthält aus Gründen der Übersichtlichkeit lediglich die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten.

Fortsetzung Tabelle: 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%			