

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Barbara Pfeiffer

Das Ausbildungsverhalten der  
westdeutschen Betriebe 1995  
Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Das Ausbildungsverhalten der westdeutschen Betriebe 1995

## Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Barbara Pfeiffer\*

Die angespannte Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt veranlaßte das IAB, den Befragungsschwerpunkt im IAB-Betriebspanel 1995 für Westdeutschland auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe zu legen. Diese Arbeitgeberbefragung, die seit 1993 jährlich von Infratest für das IAB durchgeführt wird und deren Daten repräsentativ für 1,6 Mio. Betriebe mit 29 Mio. Beschäftigten sind, ermöglicht es, die gesamte Ausbildungsleistung der Wirtschaft und der Verwaltungen differenziert nach Branchen und Größen abzubilden.

Die Entwicklung der Ausbildungsaktivitäten seit 1993 zeigte, daß gerade Großbetriebe in noch stärkerem Umfang Ausbildungsstellen als Beschäftigung abbauten, während Kleinbetriebe bei nahezu konstanter Beschäftigung ihre Ausbildungsaktivitäten deutlich ausgeweitet haben. Den Angaben der Betriebe zufolge ist auch für die kommenden Jahre mit keinen wesentlichen Änderungen beim Ausbildungsverhalten der Betriebe zu rechnen.

Das IAB-Betriebspanel gibt ebenfalls Auskunft darüber, welche Betriebe 1995 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben und wo vorzeitige Auflösungen dieser neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stattfanden. Desweiteren wurde erhoben, in welchen Betrieben nichtbesetzte Ausbildungsstellen zu verzeichnen waren, wo Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendeten und danach auch übernommen wurden und welche Betriebe Maßnahmen anbieten, um selbst ausgebildete Fachkräfte längerfristig zu halten.

### Gliederung

- 1 Einleitung
  - 1.1 Hintergrund der Untersuchung
  - 1.2 Anmerkungen zur Datengrundlage des IAB-Betriebspanels
- 2 Die Entwicklung des Ausbildungsangebotes
  - 2.1 Ausbildungsaktivitäten der Betriebe in den vergangenen zwei Jahren
  - 2.2 Ausbildungsaktivitäten der Betriebe in den kommenden zwei Jahren
- 3 Das Ausbildungsangebot der Betriebe 1995
  - 3.1 Ausbildungsschwerpunkte der Betriebe bei verschiedenen Ausbildungsregelungen
  - 3.2 Ausbildungsquoten der Betriebe
  - 3.3 Schwerpunkte der Berufsausbildung für Frauen
  - 3.4 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1994/95
  - 3.5 Vorzeitige Auflösung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge
  - 3.6 Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen
  - 3.7 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten
  - 3.8 Maßnahmen zur Bindung selbst Ausgebildeter an den Betrieb
- 4 Beschaffung und Qualifizierung von Fachkräften
  - 4.1 Externe und interne Beschaffung von Fachkräften
  - 4.2 Aus- und Weiterbildung in den Betrieben
- 5 Ausblick

### 1 Einleitung

#### 1.1 Hintergrund der Untersuchung

Nach dem globalen Stellenüberschuß der vergangenen Jahre klafft erstmals wieder eine Lücke zwischen den betrieblichen Ausbildungsangeboten und der Bewerbernachfrage. Ende September 1996 lag die Zahl der den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen in Westdeutschland 4,4% unter der des Vorjahres, die Zahl der Bewerber erhöhte sich dagegen um 6,2%. Damit übertraf die Zahl der Bewerber wieder die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen, auch wenn der Bestand an unbesetzten Stellen Ende September 1996 mit knapp 34.000 über dem Bestand an noch nicht vermittelten Bewerbern lag (knapp 25.000). Dieser „Überschuß“ an unbesetzten Stellen weist auf strukturelle Ungleichgewichte und Probleme beim Meldeverfahren hin. Aufgrund der Ausbildungssituationsituation sind die Forderungen der Politiker an die Wirtschaft immer lauter geworden, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen. So wurde vor einem Jahr von der Wirtschaft eine Steigerung der angebotenen Ausbildungsplätze bis zum Jahr 1997 um 10 Prozent zugesagt. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung rechnet aber höchstens mit einem Plus von 1,6%. Lediglich die Metall- und Elektroindustrie sowie die chemische Industrie hat 1996 gut 10% mehr Lehrstellen als im Vorjahr angeboten, obwohl diese Branche ansonsten von Personalabbau und Arbeitszeitverkürzungen gekennzeichnet ist.<sup>1</sup> Um die Ausbildungsleistungen der Betriebe wieder anzukurbeln, sind derzeit staatliche und arbeitgeberseitige Sonderprogramme, tarifliche Vereinbarungen und AFG-Maßnahmen im Einsatz sowie geringere bzw. stagnierende Lehrlingsgehälter wie auch Abgaben<sup>2</sup> der nichtausbildenden Betriebe in der Diskussion. Auch der Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit appelliert eindringlich an die Betriebe und Verwaltungen, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, und zwar derart, daß jeder kleine Betrieb einen zusätzlichen Auszubildenden einstellt, jeder mittlere Betrieb drei bis fünf und jeder größere Betrieb 50 oder mehr.

#### 1.2 Anmerkungen zur Datengrundlage des IAB-Betriebspanels

Das IAB-Betriebspanel ist eine Arbeitgeberbefragung, die seit 1993 jährlich in Westdeutschland im Auftrag des IAB von

\* Dipl.-Kaufrau Barbara Pfeiffer ist wiss. Mitarbeiterin des IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin.

<sup>1</sup> „Für einen Bewerber fünf Ausbildungsplätze“. In: Süddeutsche Zeitung vom 03.05.96. Zedler, R. (1996): „Ausbildungs-Anreize müssen verstärkt werden“. In: Frankfurter Zeitung vom 20.06.96.

<sup>2</sup> Vgl. das Leistungsausgleichsmodell der SPD zur Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsstellen in der Bundestagsdrucksache 13/4371 vom 17.04.96, S. 7f. Auch der DGB plädiert für eine Umlagefinanzierung, mit der 2,4 Mrd. DM angesammelt werden könnten, um betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Er schlägt vor, daß jede Firma 2% ihrer Lohnsumme in eine Kasse einzahlt, aus der ausbildende Firmen wieder Geld zurückerhalten.

Infratest durchgeführt wird und 1996 erstmals auch die neuen Bundesländer einbezieht. Als Grundgesamtheit für das IAB-Betriebspanel gelten alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei die Erhebungseinheit der Betrieb und nicht das Unternehmen ist.<sup>3</sup> Die Stichproben werden anhand der Strukturinformationen der BA-Beschäftigtenstatistik annähernd beschäftigtenproportional gezogen und die befragten gut 4.000 Betriebe betriebsproportional auf 1,6 Mio. Betriebe mit ihren 29 Mio. Beschäftigten (davon ca. 23 Mio. sozialversicherungspflichtig abhängig Beschäftigte) hochgerechnet. Allerdings haben in der Stichprobe große Betriebe eine sehr viel höhere Auswahlwahrscheinlichkeit als kleine mit unter 50 Beschäftigten. Wird also im folgenden Bericht die Verteilung der (hochgerechneten) betrieblichen Angaben nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ausgewiesen, so geschieht diese Hochrechnung immer betriebsproportional. Für die Auswertungen nach der Gesamtzahl der Beschäftigten oder Auszubildenden kommt hingegen die beschäftigtenproportionale Gewichtung zur Anwendung.

Die Berufsausbildung bezieht sich im IAB-Betriebspanel im weiteren Sinne auf Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), der Handwerksordnung (HWO) und nach anderen landes- oder bundesrechtlichen Ausbildungsregelungen sowie auf die Beamtenausbildung. Damit soll die gesamte Ausbildungsleistung der Wirtschaft und der Verwaltungen abgebildet werden, während sich die öffentliche Diskussion zur Zeit nur auf den Ausbildungsmarkt nach BBiG beschränkt. Auch wird der Begriff „Auszubildender“ im folgenden Bericht eher im Sinne von „Beschäftigten in beruflicher Ausbildung“ verwendet und umfaßt – im Gegensatz zur gesetzlichen Definition – nicht nur Auszubildende nach dem BBiG, sondern z.B. auch Gesundheitsberufe und Beamtenanwärter.<sup>4</sup> Da hierüber hinaus auch Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre und Teilnehmer an beruflichen Fortbildungs-, Umschulungs- und Einarbeitungsmaßnahmen in der Beschäftigtenstatistik als „Auszubildende“ gelten, sofern sie sozialversicherungspflichtig sind, ist nicht auszuschließen, daß auch diese Personengruppe im IAB-Betriebspanel zum Stichtag 30.06.95 von den Arbeitgebern bei ihren Angaben mitberücksichtigt wurde.<sup>5</sup>

In der Berufsbildungsstatistik werden hingegen nur Berufsausbildungsverhältnisse in anerkannten Ausbildungsberufen, d.h. nach §31 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und §28 Handwerksordnung (HWO) zum 31.12. jeden Jahres erfaßt.<sup>6</sup> Da sich die Zuständigkeit für die Berufsausbildung nach der Art des Ausbildungsberufs und nicht nach der Zugehörigkeit des

Ausbildungsbetriebes richtet, führt dies insbesondere im Öffentlichen Dienst zu einer Untererfassung der Zahl von Auszubildenden. Auch bei den „Freien Berufen“ werden zu wenig Auszubildende ausgewiesen, da nur einige der dort angebotenen Ausbildungsberufe in den Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern fallen. Ebenso gilt zu beachten, daß neu abgeschlossene Ausbildungsverträge eines Ausbildungsjahres nur dann in der Berufsbildungsstatistik gezählt werden, wenn sie noch am 31.12. desselben Jahres bestehen.<sup>7</sup> Das BIBB zählt sie zum 30. September.

Der nächste Abschnitt gibt zunächst einen Rück- und einen Ausblick der Betriebe auf die Entwicklung ihrer Ausbildungstätigkeit der vergangenen zwei Jahre und der kommenden zwei Jahre. Im Anschluß werden die Ausbildungsregelungen und Ausbildungsquoten aller Ausbildungsbetriebe aufgezeigt, bevor dann konkret auf das Ausbildungsangebot der Betriebe im Ausbildungsjahr 1994/95 eingegangen wird. Hierzu zählen neben den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen auch die vorzeitig wieder aufgelösten Verträge, Nichtbesetzungen von Ausbildungsstellen und die Gründe hierfür sowie erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen von Ausgebildeten. Die Beschaffung und Qualifizierung von Fachkräften wird in einem eigenen Abschnitt separat nach Branchen analysiert. Den Schluß bildet eine Zusammenfassung der Ergebnisse mit einem Ausblick auf die Ausbildungssituation der nächsten Jahre.

## 2 Die Entwicklung des Ausbildungsangebotes

### 2.1 Ausbildungsaktivitäten der Betriebe in den vergangenen zwei Jahren

Bei der Befragung der Betriebe zu ihren Ausbildungsaktivitäten läßt sich eine hohe Stabilität der Ausbildungsleistung erkennen, denn 70,8% der hochgerechnet 537.000 Ausbildungsbetriebe gaben für die vergangenen zwei Jahre konstante Ausbildungsaktivitäten an, 13% konnten sogar trotz der Rezession im Jahr 1993 und des schwachen Aufschwungs in den folgenden Jahren auf eine Ausweitung ihrer beruflichen Ausbildung verweisen (Tabelle 1). Insbesondere bei den Branchen Bergbau/Energie sowie bei Banken und Versicherungen blieb die Ausbildung in 4 von 5 Betrieben stabil. Knapp über die Hälfte aller Ausbildungsbetriebe der Verbrauchsgüterbranche und der Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat behielten ebenfalls ihre Ausbildung auf gleichem Niveau bei. Dafür weiteten gut ein Fünftel der Betriebe dieser Branchen ihre Ausbildung aus. Auch im Bereich Bildung/Kunst/Kultur und im Gesundheitswesen wurden die Ausbildungsaktivitäten ausgeweitet. Lediglich 10,8% aller Ausbildungsbetriebe beschränkten ihre Ausbildungsaktivitäten, während 13% der Betriebe sie ausweiteten. Einen positiven Saldo weisen neben den Betrieben mit konstanter Ausbildungsleistung vor allem das Bau- und Dienstleistungsgewerbe auf. Ebenfalls gewachsen ist die Ausbildungstätigkeit im Gesundheitswesen, in der Land- und Forstwirtschaft, in der Verbrauchsgüterbranche und bei Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat sowie bei Kreditinstituten und Versicherungen. Ein rückläufiges Ergebnis verzeichnen hingegen die Branchen Bergbau, die Grundstoff- und Investitionsgüterbranche, der Bereich Handel/Verkehr/Nachrichten und das Hotel- und Gaststättengewerbe. Trotz alledem haben gut 20.000 Betriebe die berufliche Ausbildung erstmals aufgenommen, aber nur 8.000 Betriebe ihre Ausbildung ganz eingestellt. Erstmals ausbildende Betriebe fanden sich vor allem bei den Freien Berufen und den Unternehmensdienstleistungen, sowie bei Rechts- und Wirtschaftsberatungen.

<sup>3</sup> Der „Betrieb“ ist hierbei der Ort, an dem die Tätigkeiten eines Unternehmens tatsächlich durchgeführt werden.

<sup>4</sup> Die Eingangsfrage zu den betrieblichen Ausbildungsstellen in der 3. Welle des IAB-Betriebspanels lautete: „Bildet dieser Betrieb nach einer der folgenden Ausbildungsregelungen aus bzw. werden Ausbildungsleistungen zusammen mit anderen Betrieben erbracht?“ Als Antwortmöglichkeiten standen dabei Ausbildungsregelungen nach 1) dem BBiG bzw. der HWO, 2) nach anderen Ausbildungsregelungen, 3) Beamtenanwärter und 4) „Nein, der Betrieb bildet nicht aus“ zur Verfügung, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

<sup>5</sup> Die hier beschriebenen unterschiedlichen Ausbildungskonzepte bereiten zwar gewisse Schwierigkeiten, Aussagen über diese heterogenen Bereiche zu treffen, da Ausbildungsentscheidungen beispielsweise in der Wirtschaft wesentlich flexibler gehandhabt werden können als im Gesundheitswesen oder bei Behörden. Sie sollen aber primär in diesem Bericht dazu dienen, das gesamte Spektrum des beruflichen Ausbildungsverhaltens der westdeutschen Betriebe im Jahr 1995 aufzuzeigen.

<sup>6</sup> Vgl. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Berufsbildungsbericht 1995, 1996.

<sup>7</sup> Statistisches Bundesamt (1995): Bildung und Kultur – Fachserie 11 Reihe 3.

**Tabelle 1: Entwicklung der Ausbildungsaktivitäten von Ausbildungsbetrieben in den vergangenen zwei Jahren vor 1995 nach Branchen**

Branchen	Zahl der Betriebe nach Branchen in 1.000	Die berufliche Ausbildung ist in den vergangenen zwei Jahren ...				
		gleichgeblieben	ausgeweitet worden	eingeschränkt worden	ganz eingestellt worden	erstmalig aufgenommen worden
Betriebe insgesamt in 1.000	536,8	380,3	69,7	57,9	8,4	20,5
Land- und Forstwirtschaft	20,8	76,9%	15,6%	0,2%	0,0%	7,3%
Bergbau / Energie	1,4	81,9%	6,6%	11,5%	0,0%	0,0%
Grundstoffverarbeitung	18,4	72,0%	9,1%	15,4%	3,2%	0,3%
Investitionsgüter	58,1	72,6%	11,0%	15,8%	0,4%	0,2%
Verbrauchsgüter	56,5	53,4%	21,9%	15,5%	4,5%	4,6%
Baugewerbe	83,3	77,7%	14,3%	6,6%	0,0%	1,4%
Handel / Verkehr / Nachrichten	96,3	72,7%	8,7%	12,7%	2,7%	3,1%
Kreditinstitute / Versicherungen	13,0	81,1%	12,0%	6,9%	0,0%	0,0%
Gaststätten / Beherbergung	29,2	70,4%	7,9%	15,6%	0,2%	5,9%
Bildung / Kunst / Kultur	11,8	63,8%	17,8%	18,4%	0,0%	0,0%
Gesundheitswesen	62,1	69,4%	15,9%	8,9%	2,9%	3,0%
Rechts- und Wirtschaftsberatung / and. Dienstl.	64,3	75,8%	8,3%	4,7%	0,0%	11,2%
Organisationen ohne Erwerbszweck / Staat	21,7	57,2%	20,9%	13,7%	2,6%	5,6%
alle Branchen in % (536,8 = 100%)	536,8	70,8%	13,0%	10,8%	1,6%	3,8%

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

**Tabelle 2: Entwicklung der Ausbildungsaktivitäten von Ausbildungsbetrieben in den vergangenen zwei Jahren vor 1995 nach Betriebsgrößen**

Betriebsgrößenklassen nach der Gesamtzahl der Beschäftigten	Zahl der Betriebe in 1.000	Die berufliche Ausbildung ist in den vergangenen zwei Jahren ...				
		gleichgeblieben	ausgeweitet worden	eingeschränkt worden	ganz eingestellt worden	erstmalig aufgenommen worden
Betriebe insgesamt in 1.000	536,8	380,3	69,7	57,9	8,4	20,5
1 - 9 (Kleinstbetriebe)	294,1	71,4%	12,8%	8,3%	1,4%	6,1%
10 - 49 (Kleinbetriebe)	189,0	70,4%	12,7%	13,9%	2,0%	1,0%
50 - 499 (Mittelbetriebe)	48,5	70,6%	15,4%	12,0%	0,9%	1,1%
500 und mehr (Großbetriebe)	5,2	60,8%	12,1%	26,2%	0,4%	0,5%
alle Betriebe in %	100% = 536,8	70,8%	13,0%	10,8%	1,6%	3,8%

Quelle IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

In Tabelle 2 erkennt man die Verringerung der Ausbildungsaktivitäten mit steigender Betriebsgröße. Besonders deutlich wird dies bei Großbetrieben ab 500 Beschäftigten. Mit nur 60,8% lag der Anteil der Betriebe mit konstanter Ausbildungsleistung hier 10%-Punkte unter dem Durchschnitt. Bereits in den ersten beiden Befragungen des IAB-Betriebspanels in den Jahren 1993 und 1994 erklärten die Großbetriebe einen zu hohen Personalbestand als ihr wesentliches Personalproblem, und jeder zehnte Großbetrieb gab Personalabbau als sein „derzeit wichtigstes Ziel“ an.<sup>8</sup>

Diese restriktive Personalpolitik der Betriebe hat sich überproportional auf das Angebot an Ausbildungsplätzen niedergeschlagen. Laut IAB-Betriebspanel schränkten mit 26,2% mehr als doppelt so viele Großbetriebe ihre Ausbildung in den vergangenen zwei Jahren ein als Großbetriebe sie ausweiteten.<sup>9</sup>

In Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten, von denen nur 8,3% Ausbildungseinschränkungen angaben, sowie in Mittel-

betrieben (mit 50 bis 499 Beschäftigten) erhöhte sich die Ausbildungsleistung hingegen. Deutlich mehr Kleinstbetriebe nahmen die Ausbildung erstmals auf (6,1%) als sie andere einstellten (1,4%). Bei den Großbetrieben waren die Anteile einer erstmaligen Aufnahme oder Einstellung der Berufsausbildung vergleichsweise gering, da bereits fast alle Großbetriebe auch ausbilden, wenn auch (gemessen an der Beschäftigtenzahl) in geringerem Umfang als die Klein- und Mittelbetriebe (Abbildung 1).

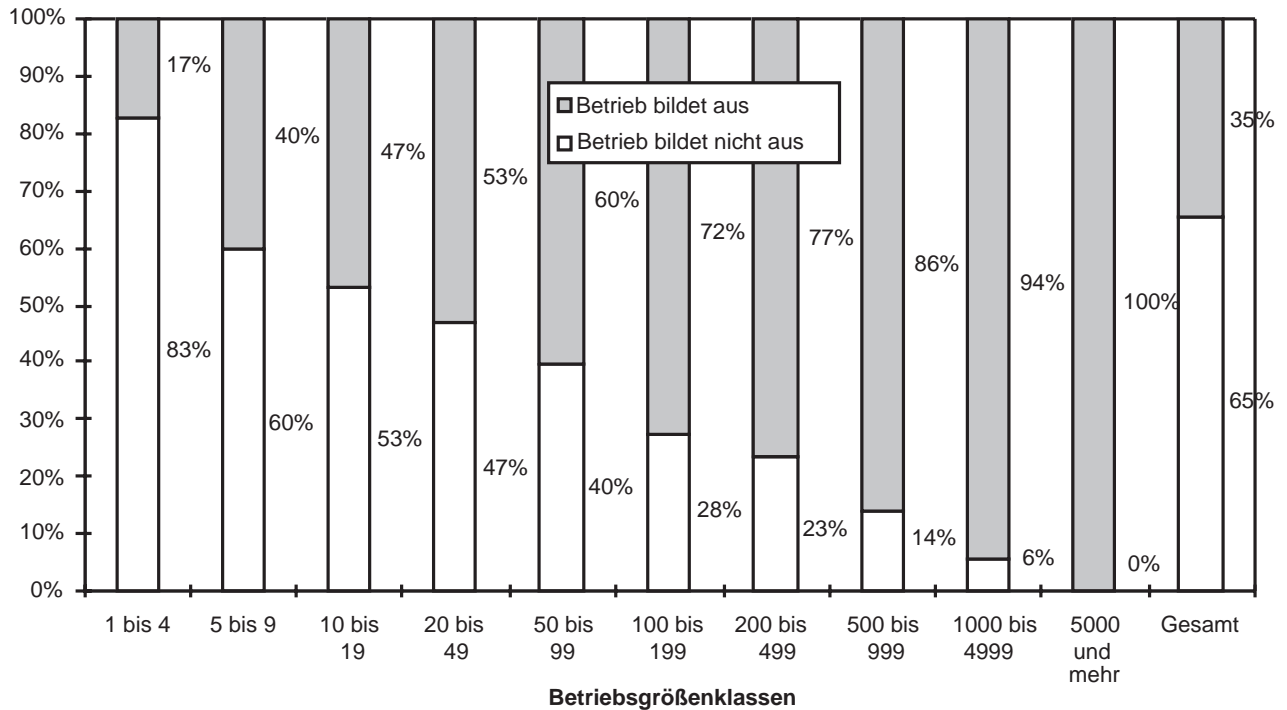
Bei einem Querschnittsvergleich über alle drei Befragungswellen des IAB-Betriebspanels, der jeweils die Betriebe mit mindestens einem Auszubildenden zum Stichtag 30.6. berücksichtigt (ca. 410.000 Betriebe), wird offensichtlich, daß sich die Beschäftigung von 1993 bis 1995 in diesen Betrieben kontinuierlich verringert hat. Im gleichen Zeitraum hat die Zahl der Auszubildenden zunächst noch stagniert, ist aber von 1994 auf 1995 überproportional zurückgegangen (Abbildung 2).

In Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) ist bei veränderlichen Beschäftigtenzahlen das Niveau der Auszubildendenverhältnisse relativ konstant geblieben, da hier bei betrieblicher Ausbildungsaktivität überwiegend nur ein Auszubildender je Betrieb vorliegt. Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) konnten seit 1993 ihre Beschäftigung halten, verbuchen

<sup>8</sup> Vgl. Beschäftigungstrends Nr. 4 vom Juni 1995 und Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 4/1995.

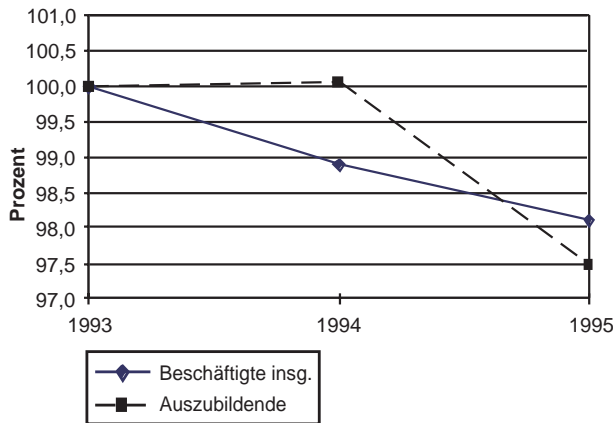
<sup>9</sup> Auch eine Fallstudie der IG Metall bei 21 Großunternehmen ergab, daß seit 1993 bei einem Personalabbau von 10,6% insgesamt 25,3% aller Ausbildungsstellen wegfielen. Vgl. Hoch, A. (1996): „Geschönte Zahlen“. In: Süddeutsche Zeitung vom 25.04.96.

**Abbildung 1: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Größenklassen**



Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle, 1995

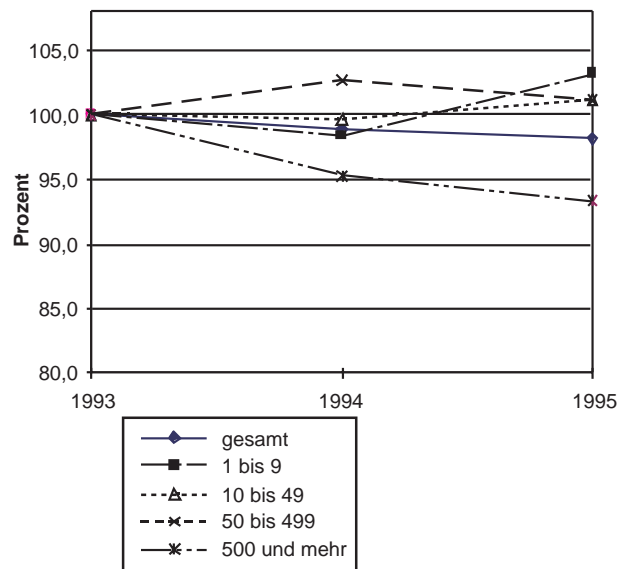
**Ausbildung 2: Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung in Ausbildungsbetrieben 1993 bis 1995 (1993=100%)**



Quelle: IAB-Betriebspanel, 1. - 3. Welle, 1995, Querschnittsvergleiche

aber bei den Ausbildungsplätzen einen ständigen Zuwachs. Diese erfreuliche Situation wird durch den gegenläufigen Trend bei Mittel- und Großbetrieben konterkariert. Während die Beschäftigung bei den Mittelbetrieben (mit 50-499 Beschäftigten) im Vergleich zum Basisjahr 1993 auf einen leichten Aufwärtstrend hindeutet, gab es nach dem Anstieg der Ausbildungszahlen im Jahr 1994 einen deutlichen Einbruch um 8% bis zum Jahr 1995. Die Großbetriebe haben auch bei diesem Querschnittsvergleich deutlich Beschäftigung abgebaut und noch stärker Ausbildungsplätze reduziert. Weit überdurchschnittlich fiel damit der Beschäftigungs- und Ausbildungsstellenabbau in Großbetrieben gegenüber der Gesamtwirtschaft aus. Dieses Ergebnis bestätigt, daß Kleinbetriebe nicht nur weiterhin die Hoffnungsträger der Beschäfti-

**Abbildung 3: Beschäftigungsveränderungen in Ausbildungsbetrieben nach Betriebsgrößen 1993 bis 1995 (1993=100%)**



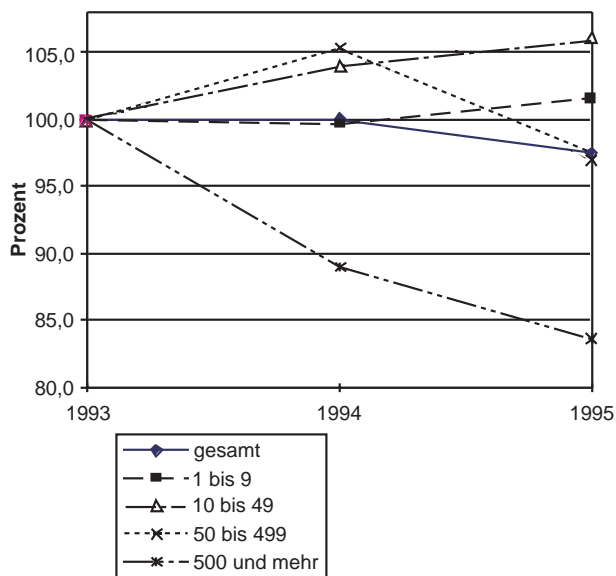
Quelle: IAB-Betriebspanel, 1. - 3. Welle, 1993-1995, Querschnittsvergleiche

gung, sondern ebenfalls der Ausbildung sind (Abbildung 3 und Abbildung 4).

## 2.2 Ausbildungsaktivitäten der Betriebe in den kommenden zwei Jahren

Im Unterschied zu der Entwicklung der Ausbildungsleistungen der vergangenen zwei Jahre (1993 - 1995) wird die Lage

**Abbildung 4: Veränderung der Ausbildungszahlen in Ausbildungsbetrieben nach Betriebsgrößen 1993 bis 1995 (1993=100%)**



Quelle: IAB-Betriebspanel, 1. - 3. Welle, 1993-1995, Querschnittsvergleiche

be für die kommenden zwei Jahre mit einer konstanten Ausbildungsleistung rechnen. Hervorzuheben sind hier wieder die Bereiche Bergbau/Energie (86%) und die Banken und Versicherungen (87,3%). Gute Aussichten für Auszubildende ergeben sich in der Verbrauchsgüterbranche, bei Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat und im Sektor Bildung/Kunst/Kultur, denn mehr als 20% aller Ausbildungsbetriebe dieser Branchen beabsichtigen, in den kommenden zwei Jahren ihre Ausbildung auszuweiten. Nennenswerte Anteile von Betrieben in der Investitionsgüterbranche, im Handel und in den Rechts- und Wirtschaftsberatungen/Freien Berufen planen sogar, erstmals die Berufsausbildung aufzunehmen.

Stark rückläufig wie die Beschäftigung könnte sich dagegen vor allem aus konjunkturellen Gründen das Ausbildungsplatzangebot in der Investitionsgüterbranche und im Baugewerbe entwickeln. Fast 10% aller Ausbildungsbetriebe dieser Branchen erwarten eine völlige Einstellung ihrer Ausbildungsleistung. Bei diesen Aussichten bleibt aber zu berücksichtigen, daß gesamtwirtschaftlich gut 20.000 Betriebe mehr ihre Ausbildung ausweiten wollen als Betriebe sie einschränken.

Insbesondere die Industrie und die Branchen Bergbau/Energie sowie der Bereich Handel/Verkehr/Nachrichten und die Banken und Versicherungen weisen bei der Gegenüberstel-

**Tabelle 3: Entwicklung der Ausbildungsaktivitäten von Ausbildungsbetrieben in den kommenden zwei Jahren nach Branchen**

Branchen	Zahl der Betriebe nach Branchen in 1.000	Die berufliche Ausbildung wird in den kommenden zwei Jahren ...				
		gleichbleiben	ausgeweitet werden	eingeschränkt werden	ganz eingestellt werden	erstmalig aufgenommen werden
Betriebe insgesamt in 1.000	538,5	396,7	67,0	46,8	22,8	5,4
Land- und Forstwirtschaft	20,8	83,3%	8,1%	8,5%	0,0%	0,0%
Bergbau / Energie	1,4	86,0%	11,4%	2,5%	0,1%	0,0%
Grundstoffverarbeitung	17,7	75,3%	14,2%	10,2%	0,2%	0,1%
Investitionsgüter	58,0	59,0%	17,1%	10,3%	9,8%	3,8%
Verbrauchsgüter	56,4	67,6%	23,4%	3,3%	5,7%	0,0%
Baugewerbe	85,4	74,7%	7,1%	9,3%	8,9%	0,0%
Handel / Verkehr / Nachrichten	97,7	74,0%	14,4%	7,9%	2,1%	1,6%
Kreditinstitute / Versicherungen	13,0	87,3%	7,7%	5,0%	0,0%	0,0%
Gaststätten / Beherbergung	29,1	72,0%	9,7%	15,9%	2,3%	0,0%
Bildung / Kunst / Kultur	10,1	66,7%	21,3%	12,0%	0,0%	0,0%
Gesundheitswesen	62,9	81,2%	4,9%	11,4%	2,5%	0,0%
Rechts- und Wirtschaftsberatung / and. Dienstl.	64,3	80,1%	8,5%	6,3%	2,6%	2,5%
Organisationen ohne Erwerbszweck / Staat	21,6	67,4%	21,9%	8,8%	1,9%	0,0%
alle Branchen in % (538,5 = 100%)	538,5	73,7%	12,4%	8,7%	4,2%	1,0%
Anteil an allen Auszubildenden (1,28 Mio=100%)	1,28 Mio	72,7%	12,4%	12,0%	2,3%	0,6%

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den kommenden zwei Jahren angespannt bleiben und sich weitgehend parallel zur Gesamtbeschäftigung in den einzelnen Wirtschaftszweigen entwickeln (Tabelle 3).<sup>10</sup> Insgesamt wollen zukünftig 4,2% aller Betriebe ihre Ausbildung ganz einstellen (vorher: 1,6%) und nur 1% die Ausbildung neu aufnehmen (vorher: 3,8%). Festzustellen ist, daß weiterhin fast drei Viertel aller Betrie-

lung von Ausweitung und Einschränkung der Ausbildung einen positiven Saldo aus. Genauso verhält es sich mit den Wachstumsbranchen Bildung/Kunst/Kultur, den Rechts- und Wirtschaftsberatungen/Freien Berufen und den Organisationen ohne Erwerbszweck. Stärkere Einschränkungen als Ausweitungen der Ausbildungsleistungen werden zukünftig vor allem von der Land- und Forstwirtschaft sowie der Bauwirtschaft und dem Hotel- und Gaststättengewerbe erwartet. Auch das Gesundheitswesen will im Zuge der allgemeinen Kosteneinsparungen die Ausbildung deutlich einschränken.

Auch wenn die Quote der Großbetriebe, die ihre Ausbildung einschränken wollen, noch doppelt so hoch wie die durchschnittliche Quote der Gesamtwirtschaft liegt, so beabsichti-

<sup>10</sup> Vgl. Beschäftigungstrends Nr. 5 vom Mai 1996 und Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 1/1996. Die hochgerechnete Zahl der Betriebe weicht in Tabelle 3 von der in Tabelle 1 und Tabelle 2 angegebenen Zahl ab, weil einige Betriebe zwar Aussagen über die Ausbildungsentwicklung der Zukunft treffen konnten, nicht aber über die Vergangenheit.

**Tabelle 4: Entwicklung der Ausbildungsaktivitäten von Ausbildungsbetrieben in den kommenden zwei Jahren nach Betriebsgrößen**

Betriebsgrößenklassen nach der Gesamtzahl der Beschäftigten	Zahl der Betriebe in 1.000	Die berufliche Ausbildung wird in den kommenden zwei Jahren ...				
		gleichbleiben	ausgeweitet werden	eingeschränkt werden	ganz eingestellt werden	erstmalig aufgenommen werden
Betriebe insgesamt in 1.000	538,5	396,7	67,0	46,8	22,8	5,4
1 - 9 (Kleinstbetriebe)	298,0	75,9%	10,2%	6,2%	6,0%	1,7%
10 - 49 (Kleinbetriebe)	186,8	70,4%	15,1%	12,3%	2,1%	0,1%
50 - 499 (Mittelbetriebe)	48,6	73,4%	15,6%	9,2%	1,9%	0,0%
500 und mehr (Großbetriebe)	5,1	65,2%	15,4%	16,9%	2,3%	0,2%
alle Betriebe	538,5	73,7%	12,4%	8,7%	4,2%	1,0%

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

gen dennoch nur 1,5% mehr Großbetriebe die Berufsausbildung einzuschränken als auszuweiten (vorher: 14,1%). 6% aller Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten wollen ihre Ausbildung ganz einstellen (vorher: 1,4%) und nur 1,7% sie neu aufnehmen (vorher: 6,1%). Auch bei den Mittel- und Großbetrieben muß mit mehr Ausbildungsbeendigungen als Neuaufnahmen gerechnet werden (Tabelle 4). Wie lange die dort vorhandenen Sach- und Personalkapazitäten der betrieblichen Berufsausbildung weiterbestehen und ob sie kurzfristig für die ungedeckte Lehrstellennachfrage reaktiviert werden können, ist im IAB-Betriebspanel nicht erhoben worden.

### 3 Das Ausbildungsangebot der Betriebe 1995

#### 3.1 Ausbildungsschwerpunkte der Betriebe bei verschiedenen Ausbildungsregelungen

Laut IAB-Betriebspanel nannten neben den rund 488.000 Betrieben, die nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung ausbilden, knapp 65.000 Betriebe andere Ausbildungsregelungen, z.B. Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen oder in sozialpflegerischen und sozialpädagogischen Berufen, und gut 5.000 Verwaltungen Ausbildungen zum Beamtenanwärter.<sup>11</sup> Von allen 543.000<sup>12</sup> ausbildenden Betrieben schlossen 61% im Ausbildungsjahr 1994/95 insgesamt 711.000 neue Ausbildungsverträge ab, wobei 100.000 Verträge unter die anderen Ausbildungsregelungen fallen und

11.000 für Beamtenanwärter gelten.<sup>13</sup> Zwei Drittel aller Ausbildungsverträge, die nach dem BBiG bzw. der HWO abgeschlossen wurden, gelten für die Wirtschaftszweige Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau, Baugewerbe, Handel, Verkehr und Nachrichten, während über die Hälfte aller Ausbildungen nach anderen Ausbildungsregelungen im Gesundheitswesen abgeschlossen wurden.

Von allen Betrieben bilden 31,2% nach dem BBiG bzw. der HWO aus, im Baugewerbe sind es sogar 61,4%, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bergbau die Hälfte aller Betriebe. Ausbildungen nach anderen Ausbildungsregelungen wurden von 30,9% aller Betriebe des Gesundheitswesens genannt und von 12,6% aller Bildungsstätten. Knapp zwei Drittel aller befragten Betriebe gaben an, gar nicht auszubilden. Dabei handelt es sich in erster Linie um Kleinstbetriebe, die vermutlich keine Ausbildungsberechtigung besitzen, weil sie nicht über geeignete Ausbilder verfügen. Von Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten bildet bereits jeder zweite aus (52,5%) (Abbildung 1). Bezogen auf alle Betriebe war die Nichtausbildungsquote im Hotel- und Gaststättengewerbe mit 83,1% überdurchschnittlich hoch, da über die Hälfte dieser Betriebe weniger als 5 Beschäftigte hat. Ebenfalls bilden drei Viertel aller Betriebe der Branchen Handel/Verkehr/Nachrichten, Bildungsstätten/Verlage und Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat nicht aus, wohingegen es im Baugewerbe nur 38,6% sind (Tabelle 5).<sup>14</sup>

Abbildung 5 veranschaulicht, wie mit der Betriebsgröße auch die Beteiligung an der Ausbildung steigt. Bildet nur ein Sechstel aller Kleinstbetriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten aus, so sind es in der Größenklasse von 20 bis 49 Beschäftigten schon die Hälfte aller Betriebe, und bei den Großunternehmen steigt dieser Anteil auf über 90% an.

Die Art der Ausbildungsregelungen, nach denen die Verträge abgeschlossen werden, variiert dabei mit der Größenklasse. Über die Hälfte aller Ausbildungsbetriebe, die nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung ausbilden, sind Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten, bei Betrieben mit anderen Regelungen sind es sogar zwei Drittel in dieser Größenklasse (vgl. hierzu Abbildung 1). Ausbildungen für Beamtenanwärter werden hingegen zu etwa 40% von Behörden mittlerer Größe (50 bis 499 Beschäftigte) durchgeführt, wohingegen gut 60% aller Beamtenanwärter in Behörden ab 500 Beschäftigten zu finden sind.

#### 3.2 Ausbildungsquoten der Betriebe

Die gesamtwirtschaftliche Ausbildungsquote, die den Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten angibt, d.h. den

<sup>11</sup> Bei der Frage zu den Ausbildungsregelungen der Betriebe waren Mehrfachnennungen möglich, da gleichzeitig Ausbildungsverhältnisse nach mehreren Regelungen vorliegen können.

<sup>12</sup> Diese Zahl weicht von den in Abschnitt 2.1 und 2.2 angegebenen Werten ab, weil nicht alle befragten Betriebe in der Lage waren, die Entwicklung ihrer Ausbildungsleistungen anzugeben. Hochgerechnet wurden nur gültige Angaben.

<sup>13</sup> Die Zahl der im Ausbildungsjahr 1994/95 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des IAB-Betriebspanels nach BBiG und HWO liegt mit 600.000 über der amtlich ausgewiesenen Zahl von 453.353 Auszubildenden mit neuen Ausbildungsverträgen. Berücksichtigt man die 40.000 vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge bis zum 30.06.95, so ergibt sich immer noch eine Differenz von gut 100.000 Ausbildungsverträgen. In diesem Zusammenhang könnte vermutet werden, daß hier ein „survivor bias“ vorliegt, d.h. die Ausbildungsbetriebe zu den stabileren Betrieben zählen und daher ihr Anteil in der Stichprobe auf Grund einer höheren Überlebenswahrscheinlichkeit im Zeitverlauf steigt. Dies könnte dann zu einer Überschätzung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge führen. Auch wäre es denkbar, daß die Hochrechnungsfaktoren der disproportional gezogenen Stichprobe zu diesen Abweichungen führen, da Kleinbetriebe eine niedrigere Auswahlwahrscheinlichkeit haben und folglich große Hochrechnungsfaktoren besitzen. Diese beiden Vermutungen konnten jedoch bisher nicht bestätigt werden. Es muß daher in weiteren Analysen dieser Problematik nachgegangen werden (z.B. Ausfallanalysen), um zukünftig einen Abgleich mit wichtigen Eckdaten herstellen zu können. Dabei sollte aber immer berücksichtigt werden, daß die Stärke eines Paneldatensatzes nicht allein in der Produktion von Eckdaten liegt, sondern vor allem Verkaufsanalysen über mehrere Jahre hinweg ermöglicht.

<sup>14</sup> Der zweite Teil von Tabelle 5 wird in Abschnitt 3.4 kommentiert.



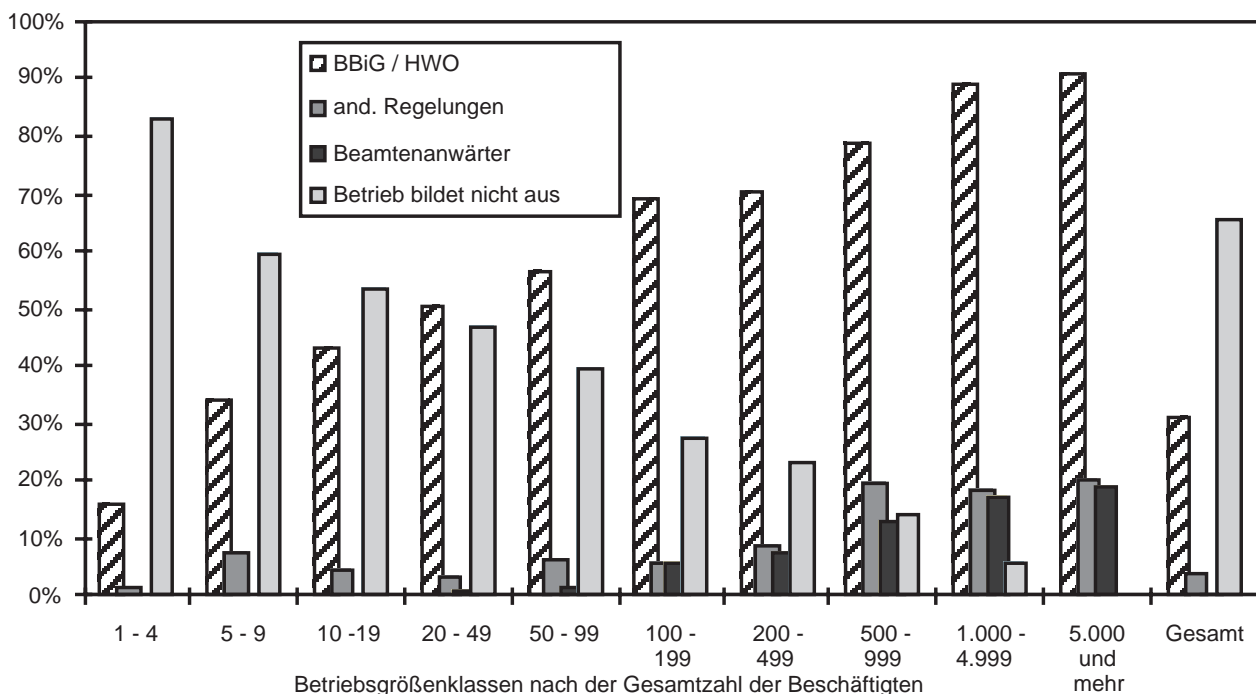
**Tabelle 5: Ausbildungsbetriebe Mitte 1995, Einstellung von Auszubildenden und Abschluß von Ausbildungsverträgen**

Branchen	Anteil der Betriebe, die ausbilden nach ... (Zeilenprozente) <sup>1</sup>			Betrieb bildet nicht aus	Anteil der eingestellten Auszubildenden nach ...			Ausbildungsverträge im Ausbildungsjahr 1994/95 abgeschlossen? (Zeilenprozente)		
	BBiG / HWO	anderen Ausbildungsregelungen	Beamtenanwärter		BBiG / HWO	anderen Ausbildungsregelungen	Beamtenanwärter	Ja	Nein, Verträge sind von anderen Betrieben abgeschlossen worden	Nein, keine neuen Ausbildungsverträge 1994/95 abgeschlossen
absolut in 1.000	488	64	5	1020	600	100	11	329	45	169
Land- und Forstwirtschaft	35,4%	0,0%	0,4%	64,6%	2,8%	0,0%	0,0%	60,0%	0,2%	39,8%
Verarb. Gewerbe und Bergbau	49,7%	0,3%	0,0%	50,2%	31,9%	0,8%	0,0%	61,3%	6,5%	32,3%
Baugewerbe	61,4%	0,2%	0,0%	38,6%	15,8%	0,5%	0,0%	59,5%	4,8%	35,8%
Handel / Verkehr / Nachrichten	23,3%	0,9%	0,0%	76,3%	18,8%	4,9%	0,1%	57,4%	16,0%	26,6%
Kreditinstitute / Versicherungen	32,4%	0,6%	0,0%	67,3%	4,9%	0,2%	0,0%	52,3%	30,9%	16,8%
Gaststätten / Beherbergung	14,9%	3,0%	0,0%	83,1%	5,6%	9,4%	0,0%	71,3%	1,6%	27,0%
Bildungsstätten / Verlage	10,4%	12,6%	0,1%	78,7%	2,8%	16,0%	0,7%	65,6%	13,4%	21,0%
Gesundheitswesen	22,9%	30,9%	0,0%	48,6%	4,3%	54,4%	0,1%	63,7%	7,8%	28,5%
Wirtschaftsberatung / and. Dl.	31,3%	1,6%	0,0%	67,6%	9,2%	3,2%	0,0%	59,4%	1,8%	38,8%
Org. o. Erwerbszweck / Staat	17,1%	6,8%	5,4%	75,8%	4,0%	10,6%	99,2%	60,2%	18,9%	20,9%
insgesamt	31,2%	4,1%	0,3%	65,2%	100,0%	100,0%	100,0%	60,7%	8,3%	31,1%

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

<sup>1</sup> Bei der Frage zu den Ausbildungsregelungen der Betriebe waren Mehrfachnennungen möglich, da gleichzeitig Ausbildungsverhältnisse nach mehreren Regelungen vorliegen können.

**Abbildung 5: Ausbildungsregelungen der Betriebe**



Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995

Mehrfachnennungen möglich

gesamten Nachwuchs der Betriebe darstellt, gibt ebenfalls Aufschluß über die Ausbildungsleistungen der Betriebe. In Tabelle 6 erkennt man deutlich, daß von Kleinst- und Kleinbetrieben nur wenige ausbilden, dafür aber ihre Ausbildungsquote (bezogen auf alle Beschäftigten) deutlich über der durchschnittlichen Ausbildungsquote aller Betriebe liegt. Auch stellen Kleinstbetriebe (mit bis zu 9 Beschäftigten) über die Hälfte aller Ausbildungsbetriebe, während die Hälfte aller Auszubildenden in Betrieben unter 50 Beschäftigten ausgebildet wird.

Zu vermuten wäre, daß mit wachsender Betriebsgröße auch der sog. „Verwaltungs-Overhead“ wächst und aus diesem Grund die Ausbildungsquote sinkt. Würde man eine andere Basis der Berechnung der Quote zugrunde legen, wie z.B. die Zahl der Facharbeiter, könnte sich das Ergebnis möglicherweise umdrehen. Daß jedoch auch bei verschiedenen Berechnungsgrundlagen diese Vermutung nicht bestätigt werden kann, zeigt Tabelle 7. Setzt man beispielsweise die Zahl der Auszubildenden in Relation zur Zahl der Facharbeiter, so sinkt die neu ermittelte Quote ebenfalls mit der Betriebsgröße,

**Tabelle 6: Ausbildungsaktivitäten nach Betriebsgrößenklassen 1995**

Betriebsgrößenklassen	Ausbildungsbetriebe in 1.000	Anteil an allen Ausbildungsbetrieben	Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben in der Größenklasse	Ausbildungsquote: Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten in der Größenklasse
1 bis 4	106	19,6%	17,1%	4,5%
5 bis 9	193	35,5%	40,5%	5,7%
10 bis 19	113	20,9%	47,0%	6,2%
20 bis 49	77	14,1%	53,0%	4,8%
50 bis 99	24	4,5%	60,5%	3,9%
100 bis 199	15	2,8%	72,5%	3,5%
200 bis 499	9	1,7%	76,9%	3,6%
500 bis 999	3	0,6%	85,9%	3,7%
1000 bis 4999	2	0,3%	94,1%	3,3%
5000 und mehr	0	0,0%	100,0%	3,6%
Kleinstbetriebe	299	55,1%	27,2%	5,2%
Kleinbetriebe	190	35,0%	49,2%	5,5%
Mittelbetriebe	49	9,0%	66,6%	3,7%
Großbetriebe	5	1,0%	89,0%	3,4%
alle Betriebe	543	100,0%	34,8%	4,3%

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

**Tabelle 7: Ausbildungsquoten nach verschiedenen Berechnungsgrundlagen Mitte 1995 in %**

Betriebsgrößenklassen	Auszubildende / Beschäftigte	Auszubildende / Facharbeiter	Auszubildende / Facharbeiter + qualifizierte Angestellte / Beamte	Auszubildende + Beamtenanwärter / Facharbeiter + qualifizierte Angestellte / Beamte
1 - 9	5,2	27,7	10,6	10,9
10 - 49	5,5	23,9	9,6	9,6
50 - 499	3,7	18,1	6,2	6,5
500 und mehr	3,4	17,8	5,3	5,8
insgesamt	4,4	21,3	7,4	7,7

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

d.h. auch bei dieser Konstellation weisen Kleinst- und Kleinbetriebe einen höheren Anteil an Auszubildenden auf als Mittel- und Großbetriebe.

Die gesamtwirtschaftliche Ausbildungsquote, die mit dem IAB-Betriebspanel ermittelt wurde, liegt gut einen Prozentpunkt unter der Ausbildungsquote der Beschäftigtenstatistik, was mit den verschiedenen Bezugsgrößen erklärt werden kann. In der BA-Beschäftigtenstatistik werden neben den Auszubildenden auch Praktikanten, Anlernlinge, Volontäre, Schüler an Schulen des Gesundheitswesens und Teilnehmer an beruflichen Fortbildungs-, Umschulungs- und Einarbeitungsmaßnahmen mitgezählt und diese in Beziehung zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesetzt. Dadurch erhöht sich folglich im Vergleich zum IAB-Betriebspanel der Zähler, und der Nenner (nur die sozialversicherungspflichtig

Beschäftigten) ist kleiner als die Zahl der Gesamtbeschäftigten im IAB-Betriebspanel. Selbst wenn die Zahl der Auszubildenden in beiden Datensätzen übereinstimmt, ist weiterhin der Nenner im IAB-Betriebspanel größer und die Ausbildungsquote folglich niedriger. Am Ergebnis der Branchenstruktur ändert sich hingegen nichts, denn in beiden Datensätzen liegt die Land- und Forstwirtschaft mit ihrer Ausbildungsquote deutlich an der Branchenspitze, während die Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat die geringste Ausbildungsquote aufweisen (Abbildung 6). Ebenfalls überdurchschnittliche Ausbildungsquoten weisen noch das Gesundheitswesen und das Baugewerbe auf, die aber ihren Angaben zufolge ihre Ausbildungsleistungen zukünftig einschränken werden. (Vgl. hierzu Abschnitt 2.2)

### 3.3 Schwerpunkte der Berufsausbildung für Frauen

Unter allen Auszubildenden beträgt der Anteil der weiblichen Auszubildenden 47,9%, so daß die Frauenanteile in Ausbildung deutlich höher liegen als an der Beschäftigung insgesamt. Frauen dominieren mit vier Fünftel aller Auszubildenden vor allem im Gesundheitswesen und in sozialpflegerischen und sozialpädagogischen Berufen, die nach anderen Ausbildungsregelungen als dem BBiG und der HWO abgeschlossen wurden. Auch bei den Beamtenanwärtern liegt ihr Anteil mit 55% über dem Durchschnitt. Überproportional häufig absolvieren Frauen ihre Ausbildung in Dienstleistungsberufen wie dem Gesundheitswesen (88%), bei Rechts- und Wirtschaftsberatungen/Freien Berufen (77%) sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe (68%) und bei Bildungsstätten/Verlagen (66%). Mehr als zwei Drittel aller Auszubildenden bei Organisationen ohne Erwerbszweck (einschließlich privater Haushalte) und dem Staat sind ebenfalls Frauen (Abbildung 7).

### 3.4 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1994/95

Bei durchschnittlich zwei bis drei Auszubildenden pro Ausbildungsbetrieb und einer Ausbildungsdauer von 3 bis 3<sup>1/2</sup> Jahren enden nicht in allen Betrieben in jedem Jahr Auszubildendenverhältnisse, besteht also auch kein Anlaß, jedes Jahr neue Auszubildendenverträge zu schließen. Aus diesem Grund haben im Ausbildungsjahr 1994/95 lediglich 61% aller Ausbildungsbetriebe selbst und 8% der Betriebe für andere Betriebe bzw. Dienststellen des gleichen Unternehmens Auszubildendenverträge abgeschlossen (vgl. Tabelle 5).<sup>15</sup> Das IAB-Betriebspanel stellt auf Betriebe als örtliche Einheit der Produktion oder Dienstleistung ab, also nicht auf Unternehmen. Da Unternehmen häufig mehrere Betriebe umfassen, wird meist die Ausbildung auf wenige Betriebe konzentriert. Obendrein schließen nicht alle Betriebe eigene Auszubildendenverträge selbst ab, sondern dies übernimmt eine Zentrale, obwohl die Betriebe die Ausbildung ganz oder teilweise übernehmen. Vor allem Kreditinstitute und Versicherungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat nutzen zusätzlich zu ihren selbst im Betrieb abgeschlossenen Verträgen eine Zentrale für den Abschluß von Auszubildendenverträgen (30,9% und 18,9%). Damit schlossen über 80% der Banken und Versicherungen und fast 80% der Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat 1994/95 Auszubildendenverträge ab und nur 16,8% bzw. 20,9% nicht.

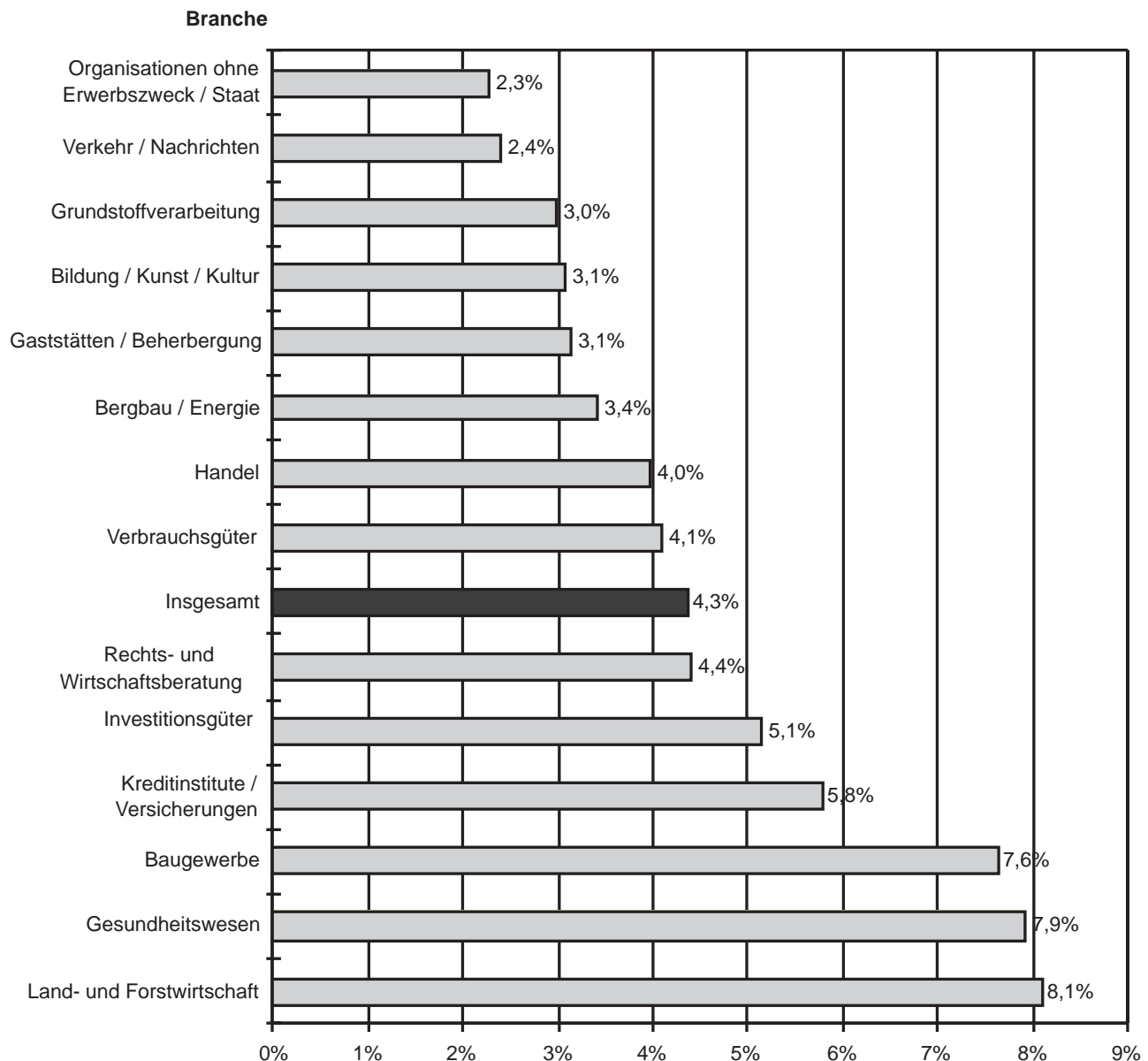
### 3.5 Vorzeitige Auflösung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge

Von allen für das Ausbildungsjahr 1994/95 neu abgeschlossenen Auszubildendenverträgen wurden knapp 47.000, d.h. 6,6%, vorzeitig wieder aufgelöst.<sup>16</sup> Einen besonders hohen

<sup>15</sup> Eine Längsschnittauswertung nach Größenklassen konnte noch keine eindeutigen Ergebnisse auf die Frage liefern, welche Betriebe in den letzten Jahren die Ausbildung erstmals aufgenommen haben und welche sie ganz eingestellt haben. Dieser Fragestellung muß in weiteren Untersuchungen nachgegangen werden.

<sup>16</sup> Vgl. auch Althoff, H. (1993): Statistische Übererfassung neuer Auszubildendenverträge und Ausbildungsabbruch. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Jg. 22, Heft 3, Seite 26-31.

**Abbildung 6: Ausbildungsquoten nach Branchen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995

Anteil bei den vorzeitigen Auflösungen von neu geschlossenen Ausbildungsverträgen weisen gemäß Tabelle 8 die Land- und Forstwirtschaft (15,8 %) und das Hotel- und Gaststättengewerbe (13,3%) auf. Die vorzeitige Auflösung der Ausbildungsverträge erfolgt in 55% aller Fälle auf Veranlassung des Auszubildenden, jede vierte Auflösung hingegen auf Initiative des Betriebes. In der Verbrauchsgüterbranche, der Grundstoffverarbeitung, bei Banken und Versicherungen sowie in den Bereichen Bildung/Kunst/Kultur fand eine vorzeitige Vertragsauflösung fast ausschließlich auf Wunsch der Auszubildenden statt, wohingegen bei Land- und Forstwirtschaftsbetrieben, im Baugewerbe und im Gesundheitswesen überdurchschnittlich häufig die Vertragslösung von den Betrieben ausging.

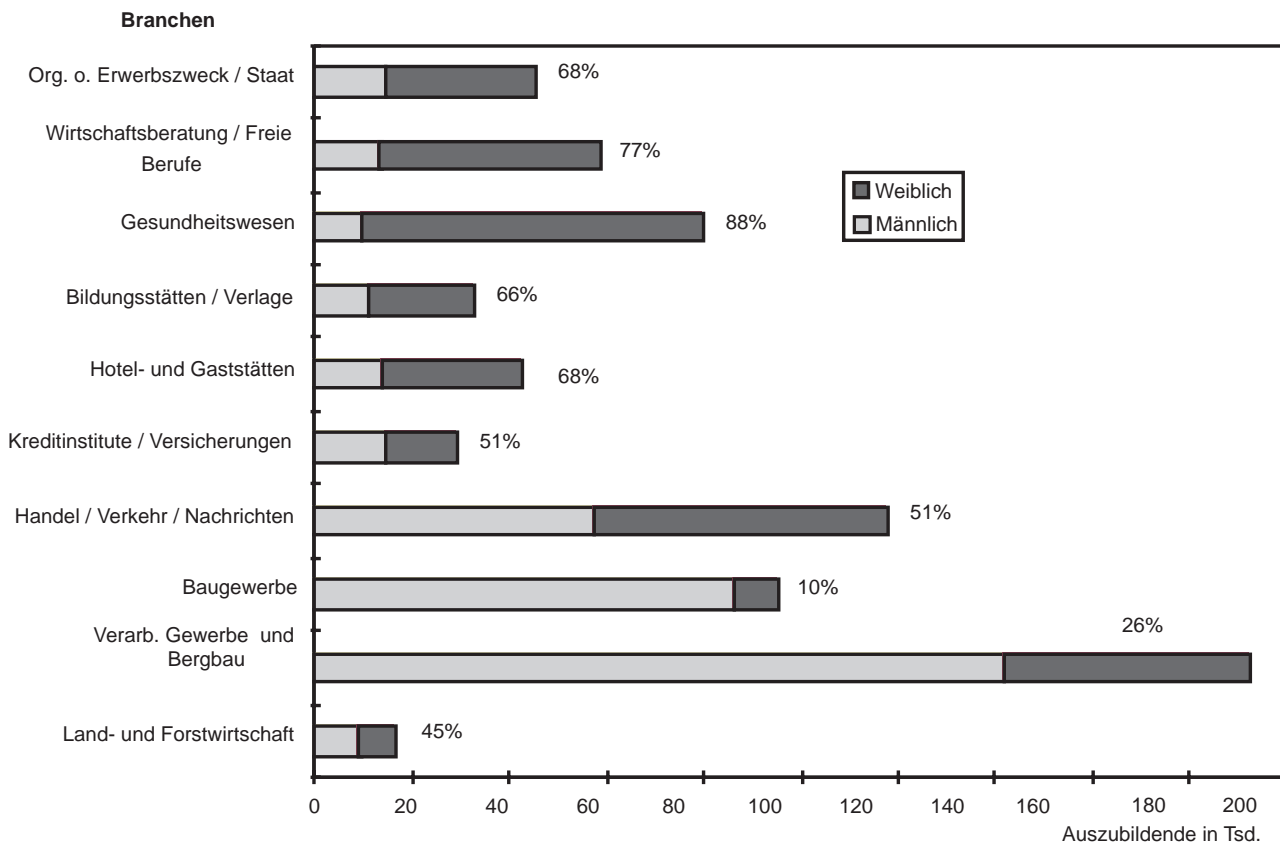
Bei kleinen Betrieben liegt der Anteil der aufgelösten Ausbildungsverträge wesentlich höher als bei größeren. So wurden bei Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten immerhin fast 11% aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder aufgelöst, bei Großbetrieben ab 500 Beschäftigten waren es hingegen nur 3,4%. Wie Abbildung 8 zeigt, fand gut die

Hälfte dieser Auflösungen in gegenseitigem Einvernehmen statt – unabhängig von der Unternehmensgröße. Die übrigen Verträge wurden in Mittel- und Großbetrieben ab 50 Beschäftigten vorwiegend auf Veranlassung des Betriebes gelöst, während in Kleinbetrieben die Vertragslösung in gleichem Maße von Auszubildenden und Betrieben ausging.

### 3.6 Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen

Nach Angaben der Betriebe waren Ende Juni 1995 noch fast 94.000 ihrer Ausbildungsstellen unbesetzt. Fast ein Viertel aller damals noch nicht besetzten Ausbildungsstellen gab das Baugewerbe an, 20% der Handel und je 15% die Investitionsgüter- und die Verbrauchsgüterbranche. Vier von fünf unbesetzten Stellen wurden dabei von Kleinbetrieben mit bis zu 49 Beschäftigten genannt, die besonders über Fachkräftemangel klagten. Mit steigender Betriebsgröße erhöhen sich dagegen wieder die Chancen der Betriebe, genügend geeignete Ausbildungsinteressenten zu finden.<sup>17</sup> Hier deuten sich Strukturdiskrepanzen zwischen gewünschten Ausbildungsberufen der Jugendlichen und den angebotenen der Betriebe

**Abbildung 7: Auszubildende nach Branchen und Geschlecht**



Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle, 1995

**Tabelle 8: Vorzeitige Auflösungen der für das Ausbildungsjahr 1994/95 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge**

Branchen	Zahl der aufgelösten Ausbildungsverträge in 1.000	Anteile der aufgelösten Verträge an allen neu abgeschlossenen Verträgen	davon:		
			auf Veranlassung des Auszubildenden	auf Veranlassung des Betriebes	in gegenseitigem Einvernehmen
insgesamt in 1.000			25,6	11,9	9,0
Land- und Forstwirtschaft	2,6	15,8%	58,0%	42,0%	0,0%
Verarb. Gewerbe und Bergbau	11,3	5,9%	77,4%	16,2%	5,8%
Baugewerbe	8,2	8,6%	23,7%	48,3%	28,0%
Handel / Verkehr / Nachrichten	6,5	5,5%	45,2%	23,7%	31,0%
Kreditinstitute / Versicherungen	0,5	1,7%	89,0%	7,9%	3,1%
Gaststätten / Beherbergung	5,7	13,3%	45,1%	9,7%	45,2%
Bildung / Kunst / Kultur	1,1	3,2%	87,1%	12,7%	0,3%
Gesundheitswesen	5,8	7,3%	50,2%	42,9%	6,7%
Rechts- und Wirtschaftsberatung/and. DI.	3,7	6,3%	71,3%	1,6%	27,1%
O. o. Erwerbszweck/Staat	1,2	2,7%	80,1%	15,8%	4,1%
alle Branchen	46,6	6,6%	54,9%	25,6%	19,3%

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

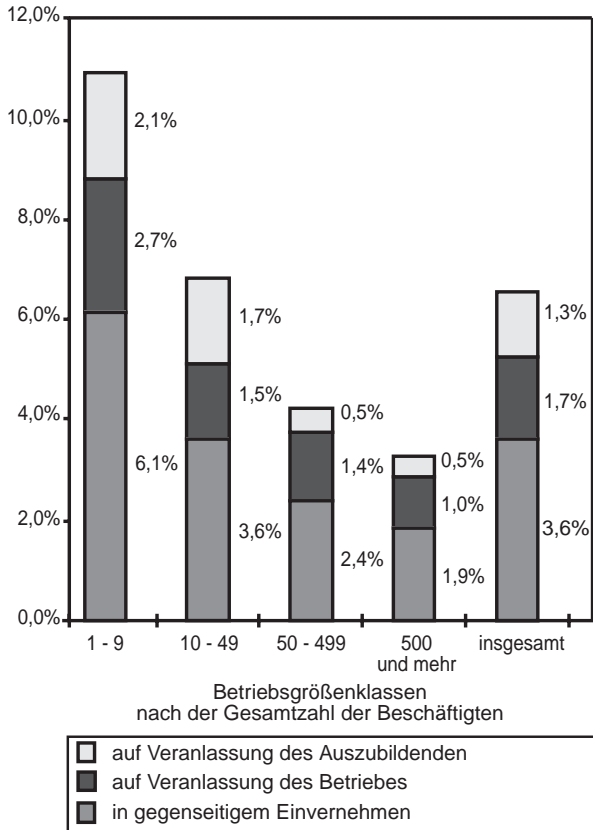
<sup>17</sup> Vgl. hierzu auch die Untersuchung von: Falk, Dr. R. (1994): Fachkräftenachwuchs und Fachkräftebedarf. In: Der Ausbilder. Jg. 42, Heft 2, S. 28-31.

<sup>18</sup> Vgl. Parmentier, K.; Schade, H.J., Schreyer, F.; Expertenbefragungen. Anerkannte Ausbildungsberufe im Urteil der Betriebe, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2.1 bis 2.12, 1994.

<sup>19</sup> Hier können Überschneidungen bei den Antwortmöglichkeiten „Bewerber hatten nicht die vom Betrieb erwartete Vorbildung“ und „Bewerber haben die betrieblichen Auswahltests nicht bestanden“ vorliegen.

<sup>20</sup> Zur Erläuterung: Im IAB-Betriebspanel bezeichneten sich 536.000 Betriebe als Ausbildungsbetriebe, 329.000 Betriebe schlossen im Ausbildungsjahr 1994/95 eigenständig Ausbildungsverträge ab. Von allen Ausbildungsbetrieben, deren Ausbildungsverträge im Jahr 1994/95 nicht von anderen Betrieben abgeschlossen wurden, konnten wiederum knapp 40%, d.h. 196.000 Betriebe, erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse verzeichnen. Hierbei gilt zu beachten, daß die Zahl der Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nicht zwangsläufig mit der Zahl der Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen übereinstimmen muß, da es sich hierbei um die Zahl der Betriebe und nicht um die Zahl der Auszubildenden handelt.

**Abbildung 8: Anteil der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995

sowie Attraktivitätsunterschiede der Ausbildung und Betriebe an<sup>18</sup>. Auch spielen regionale und geschlechtsspezifische Ungleichgewichte eine große Rolle.

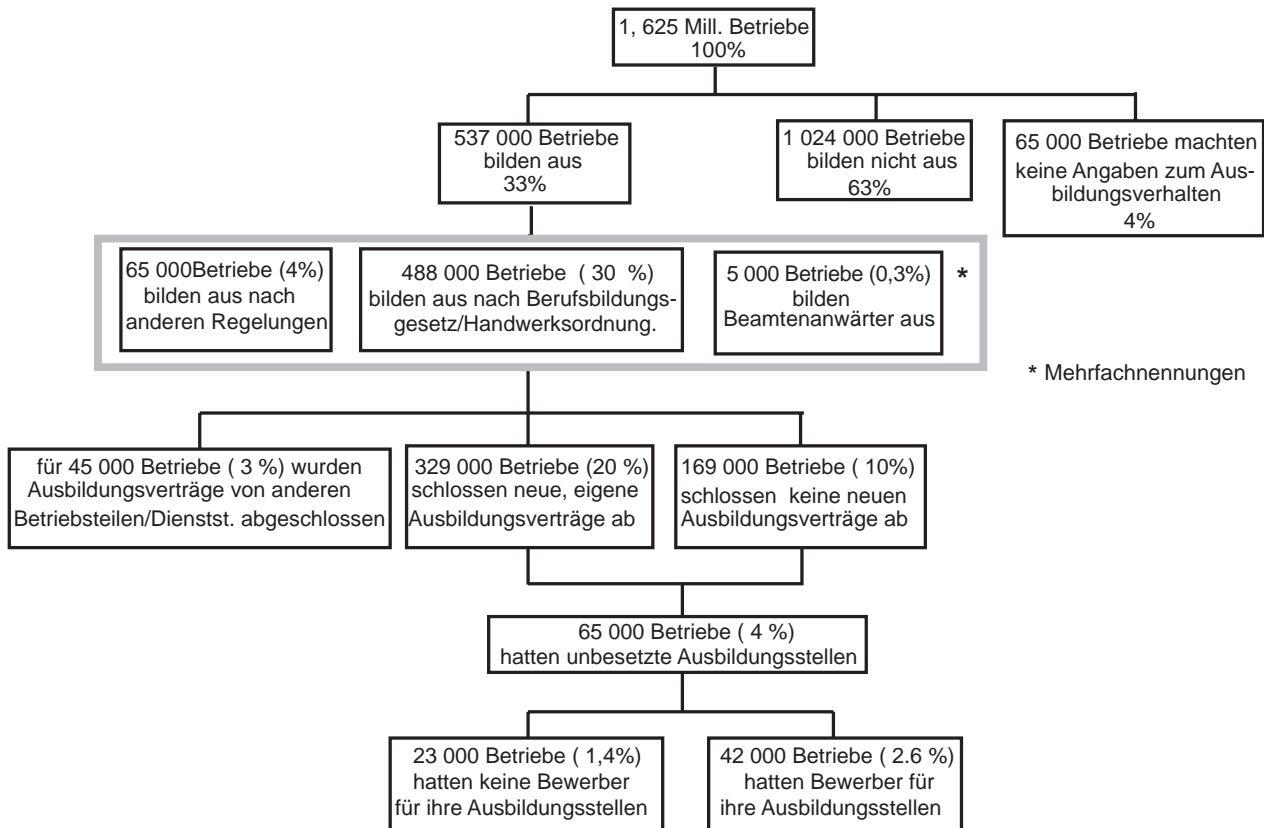
Unbesetzte Ausbildungsstellen können viele Ursachen haben. Als die wohl wichtigsten Gründe nannten 36% der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen, d.h. 4% aller Ausbildungsbetriebe bzw. 1,4% aller Betriebe, fehlende Bewerber, und bei 29% dieser Betriebe gab es zwar Interessenten, doch entschieden sich die Bewerber anderweitig (Abbildung 9).

Rund jeder fünfte Betrieb erklärte die Nichtbesetzung seiner Ausbildungsplätze mit mangelnder Vorbildung der Bewerber<sup>19</sup>, die vom Betrieb erwartet wurde, und bei einem Viertel aller Betriebe entsprachen die Bewerber aus sonstigen Gründen nicht den Vorstellungen des Betriebes. Eine vergleichsweise geringe Bedeutung bei der Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen spielten nicht bestandene betriebliche Auswahltests (6,3%) und gesundheitliche Nichteignung (2,9%). Waren es beim Produzierenden Gewerbe vor allem die fehlenden Bewerber, so begründeten private und staatliche Dienstleistungsbetriebe die Nichtbesetzung ihrer Ausbildungsstellen hauptsächlich mit anderweitigen Plänen der Bewerber (Tabelle 9).

### 3.7 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten

Im Ausbildungsjahr 1994/95 gaben 196.000 Betriebe<sup>20</sup> erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse ihrer Auszubildenden an, davon konnten 187.000 Betriebe die Zahl der Ausbildungsabschlüsse genau quantifizieren. Insgesamt haben damit 411.000 Auszubildende in 187.000 Betrieben ihre Ausbil-

**Abbildung 9: Ausbildung in westdeutschen Betrieben im Ausbildungsjahr 1994/1995**



Differenzen durch Rundung und fehlende Angaben  
Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995

**Tabelle 9: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen Mitte 1995 nach Wirtschaftszweigen\***

Branchen	Es gab keine Bewerber	Es gab Bewerber, aber sie ...				entsprachen aus sonstigen Gründen nicht den Vorstellungen des Betriebes
		haben sich anderweitig entschieden	hatten nicht die vom Betrieb erwartete Vorbildung	haben nicht die betrieblichen Auswahltests bestanden	waren gesundheitlich nicht geeignet	
Insgesamt in 1.000	22,6	18,0	13,8	3,9	1,8	14,6
Produzierendes Gewerbe	48,8%	23,4%	24,5%	4,9%	0,2%	15,3%
Handel / Verkehr / Nachrichten / Banken / Versicherungen	25,2%	19,4%	27,9%	13,9%	11,8%	43,7%
Private und staatliche Dienstl.	9,6%	60,4%	7,1%	1,4%	0,2%	25,8%
alle Branchen	36,5%	29,0%	22,2%	6,3%	2,9%	23,7%

Alle Angaben beziehen sich auf die Zahl der Betriebe, nicht auf die Zahl der Ausbildungsstellen

\* Wegen zu geringer Fallzahlen wurden die Wirtschaftszweige zu drei Hauptgruppen zusammengefaßt und der Bereich der Land- und Forstwirtschaft aus der Betrachtung ausgeklammert

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

Mehrfachnennungen möglich

**Tabelle 10: Übernahmequoten von Ausgebildeten in Betrieben nach Branchen 1995**

Branchen	Ausbildungsbetriebe, in denen Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben			Ausgebildete nach erfolgreichem Abschluß		
	absolut	Betriebe, die alle Ausgebildeten übernommen haben	Betriebe, die nicht alle Ausgebildeten übernommen haben	absolut	Übernommene Ausgebildete	Nicht übernommene Ausgebildete
	in 1.000	in %	in %	in 1.000	in %	in %
Land- und Forstwirtschaft	8	30,5%	69,5%	8,2	33,3%	66,7%
Verarb. Gewerbe und Bergbau	47	51,2%	48,8%	124,1	68,0%	32,0%
Baugewerbe	26	75,3%	24,7%	38,9	76,4%	23,6%
Handel / Verkehr / Nachrichten	39	43,8%	56,2%	74,6	55,0%	45,0%
Kreditinstitute / Versicherungen	9	41,9%	58,1%	30,3	71,3%	28,7%
Gaststätten / Beherbergung	10	31,4%	68,6%	18,7	39,2%	60,8%
Bildungsstätten / Verlage	4	16,5%	83,5%	15,8	36,7%	63,3%
Gesundheitswesen	13	27,0%	73,0%	38,0	52,5%	47,5%
Rechts- und Wirtschaftsberatung / andere Dienstl.	19	43,8%	56,2%	28,3	51,4%	48,6%
Org. ohne Erwerbszweck/Staat	12	44,0%	56,0%	33,9	62,5%	37,5%
alle Branchen	187	47,0%	53,0%	410,8	60,4%	39,6%

Quelle IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

derung erfolgreich beendet, also durchschnittlich zwei pro Betrieb, darunter allein 18% in den Wirtschaftszweigen Handel/Verkehr/Nachrichten und 16% in der Investitionsgüterbranche (Tabelle 10).

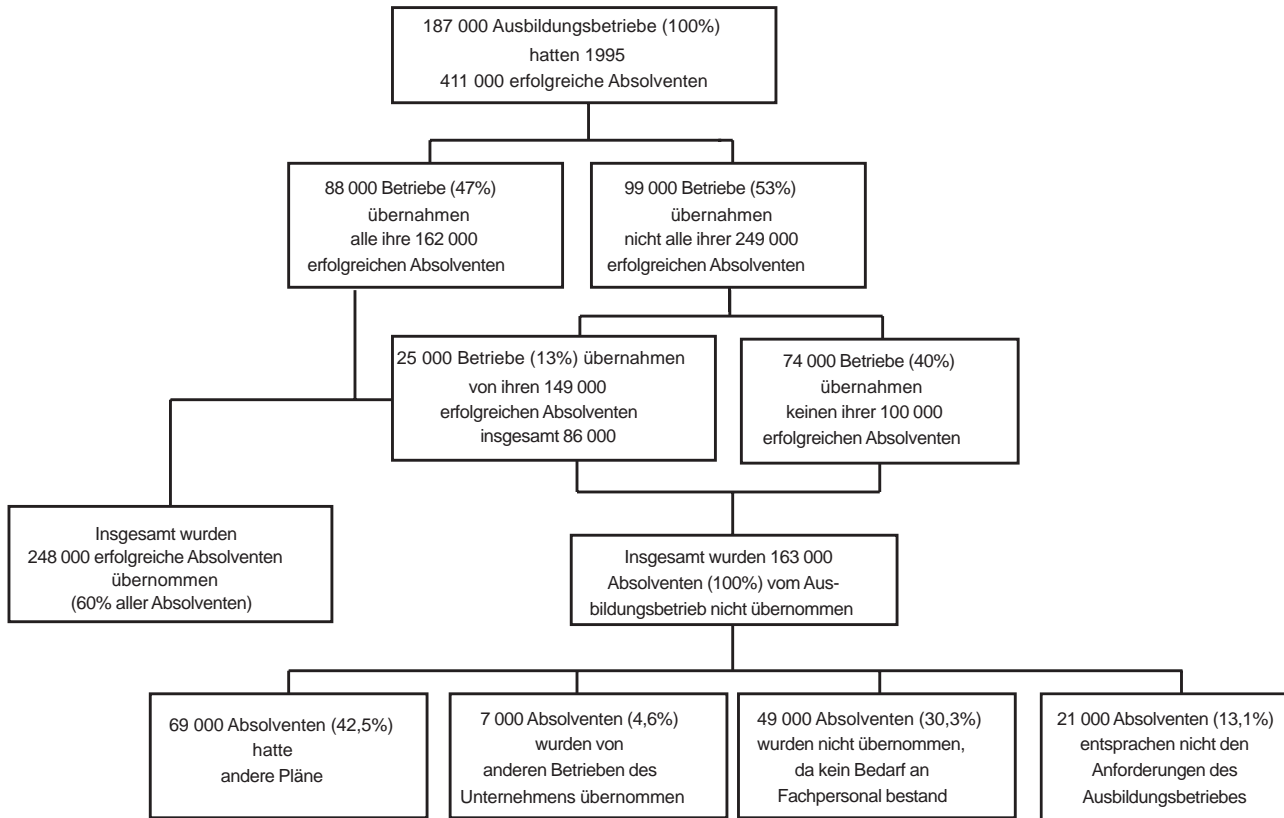
Im folgenden wird näher betrachtet, welche Betriebe alle Ausgebildeten komplett übernehmen bzw. wie sich die Übernahmequote bei den Betrieben zusammensetzt, die nur einen Teil ihrer Ausgebildeten übernehmen. Hierbei wurden nur Betriebe berücksichtigt, die auch gültige Angaben zur Zahl der Ausgebildeten mit erfolgreichem Abschluß machen konnten<sup>21</sup> (Abbildung 10). Es zeigte sich, daß knapp die Hälfte aller Betriebe (47%) alle Ausgebildeten komplett übernahmen, wobei es innerhalb der einzelnen Branchen große Unterschiede

gab. Während im Baugewerbe beispielsweise drei Viertel aller Betriebe alle Ausgebildeten übernahmen, waren es bei den Bildungsstätten und Verlagen gerade einmal 16,5%.

Auch das Gastgewerbe sowie das Gesundheitswesen liegen mit 31,4% und 27% deutlich unter dem Durchschnitt. Dennoch ist die Ausbildungsleistung trotz der teilweise gering erscheinenden Quoten anzuerkennen, wenn man sich vor Augen führt, daß hier nur von den Betrieben die Rede ist, die alle Auszubildenden übernehmen. Von den verbliebenen rund 100.000 Betrieben, die nicht alle Ausgebildeten weiterbeschäftigen, übernehmen aber ein Viertel der Betriebe einen Teil der Ausgebildeten, so daß insgesamt 60% aller Betriebe alle Ausgebildeten oder einen Teil von ihnen nach erfolgreichem Abschluß übernehmen. Zu den vollständig übernommenen 162.000 Ausgebildeten addieren sich somit noch einmal 86.000 aus Betrieben, die nur teilweise ihre Ausgebildeten nach erfolgreichem Abschluß übernehmen. Überdurchschnittlich hoch liegt die Übernahmequote bei den Banken (59,6%) und Versicherungen (54,1%) sowie in der Grundstoffverarbeitung (54,2%).

<sup>21</sup> 85 Betriebe (ungewichtet), insbesondere Großbetriebe und Banken und Versicherungen, konnten zur Zahl der nicht übernommenen Ausgebildeten keine Angaben machen. Um den Antwortausfall jedoch so gering wie möglich zu halten, wurden diese Fälle imputiert, d. h. die fehlenden Angaben wurden durch den Median der Nichtübernahmequote in der jeweiligen Schichtungszelle der 10 Größenklassen und 16 Branchenklassifikationen ersetzt.

**Abbildung 10: Ausbildungsabsolventen und Übernahme 1995**



Differenzen durch Rundung und fehlende Angaben  
Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995

**Tabelle 11: Nichtübernahme von Ausgebildeten**

Branchen	Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Ausbildungsende absolut in 1.000	davon: Anteil der Auszubildenden, die nach erfolgreichem Ausbildungsende nicht übernommen werden	Gründe für die Nichtübernahme der Ausgebildeten			
			Anteil der Ausgebildeten, die selbst andere Pläne haben	Anteil der Ausgebildeten, die von einem anderen Betrieb des Unternehmens übernommen werden	Betrieb hat derzeit keinen Bedarf an entsprechendem Fachpersonal	Anteil der Ausgebildeten, die nicht den betrieblichen Anforderungen entsprechen
Land- und Forstwirtschaft	8,2	66,7%	48,3%	0,0%	51,7%	0,0%
Verarb. Gewerbe und Energie	124,1	32,0%	32,9%	2,8%	41,6%	13,3%
Baugewerbe	38,9	23,6%	49,2%	0,0%	10,6%	28,5%
Handel / Verkehr / Nachrichten	74,6	45,0%	37,1%	3,4%	33,5%	14,9%
Kreditinstitute / Versicherungen	30,3	28,7%	48,8%	3,2%	11,8%	14,7%
Gaststätten / Beherbergung	18,7	60,8%	60,0%	0,0%	28,9%	12,3%
Bildungsstätten / Verlage	15,8	63,3%	25,8%	22,5%	25,0%	2,2%
Gesundheitswesen	38,0	47,5%	64,4%	1,2%	21,7%	3,5%
Rechts- und Wirtschaftsberatung / andere Dienstl.	28,3	48,6%	47,6%	0,3%	21,2%	30,0%
Org. o. Erwerbszweck / Staat	33,9	37,5%	35,4%	19,0%	31,3%	5,1%
alle Branchen	410,8	39,6%	42,5%	4,6%	30,3%	13,1%

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

Bezogen auf die Anzahl der Personen beträgt die Übernahmequote aller Ausgebildeten ebenfalls 60%. Besonders hoch war dieser Anteil im Baugewerbe (76,4%) sowie in der Grundstoffverarbeitung (75,6%) und bei Banken und Versicherungen (70,8% und 73,4%). Deutlich unterdurchschnittlich fielen hingegen die Anteile in der Land- und Forstwirtschaft (33,3%), bei den Bildungsstätten und Verlagen (36,7%)

sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe (39,2%) aus, wobei jedoch auch die Gründe für die Nichtübernahme von entscheidender Bedeutung sind. Denn 42,5% aller nicht übernommenen Ausgebildeten hatten selbst andere Pläne für die Zeit nach der Ausbildung.<sup>22</sup> Lediglich 30,3% aller Ausgebildeten konnten trotz erfolgreicher Abschlußprüfung aufgrund mangelnden Bedarfs an Fachkräften nicht in ihrem Ausbildungsbetrieb bleiben, und bei 4,6% der Ausgebildeten erfolgte eine Übernahme in einen anderen Betrieb des Unternehmens. Weitere 13,1% der Ausgebildeten entsprachen nicht den betrieblich gesetzten Anforderungen (Tabelle 11).

<sup>22</sup> Zur Arbeitslosigkeit von nicht übernommenen Fachkräften vgl.: Schober, K. (1995): Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle. In: IAB Kurzbericht Nr. 5.

Hervorzuheben ist, daß von den 60,8% der nicht übernommenen Ausgebildeten des Hotel- und Gaststättengewerbes immerhin 60% andere Pläne für die Zeit nach der Ausbildung hatten. Auch im Baugewerbe und bei Banken und Versicherungen gab knapp die Hälfte der Betriebe für ihre Ausgebildeten andere Pläne an, im Gesundheitswesen waren es sogar fast zwei Drittel. Überproportional häufig wurden Ausgebildete in den Bereichen Bildung/Kunst/Kultur (22,5%) und bei Organisationen ohne Erwerbszweck und dem Staat (19,0%) von anderen Betrieben des Unternehmens übernommen. Für über die Hälfte aller nicht übernommenen Ausgebildeten aus der Land- und Forstwirtschaft und für 41,6% aus dem Verarbeitenden Gewerbe einschließlich dem Bergbau hatte der eigene Betrieb keinen Bedarf. Fast jeder dritte Ausgebildete im Baugewerbe und bei Wirtschaftsberatungen/ Freien Berufen entsprach aus der Sicht des Ausbildungsbetriebes nicht den betrieblichen An-

forderungen. Trotzdem ist es bemerkenswert, daß ein Drittel aller Betriebe über seinen eigenen Fachkräftebedarf hinaus ausbildet. Dies zeigt sich insbesondere bei Kleinst- und Kleinbetrieben, da mit der Größenklasse ebenfalls die Übernahmekosten ansteigt (Tabelle 12).

### 3.8 Maßnahmen zur Bindung selbst Ausgebildeter an den Betrieb

Die Attraktivität der Berufsausbildung und die Amortisation ihrer Ausbildungskosten versuchen viele Betriebe durch besondere Maßnahmen zu sichern. So kooperieren seit Anfang der 90er Jahre immer mehr Unternehmen mit Fachhochschulen, an denen der Nachwuchs neben der praktischen Ausbildung Fächer wie Wirtschaftsinformatik oder Betriebswirtschaftslehre studieren kann. Dieses Vorgehen verschafft sowohl den Studenten als auch den Unternehmen vielseitige Vorteile. Den Studenten werden die Studiengebühren und die Ausbildungsvergütung gezahlt, und sie verpflichten sich im Gegenzug, nach dem Studium einige Jahre im Unternehmen zu verbleiben, so daß den Betrieben Ausbildungs- und Ausbilderkosten sowie teure Einarbeitungszeiten entfallen.<sup>23</sup> Die Entwicklung zur Betriebsbindung Ausgebildeter läßt sich mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels bestätigen, denn die Befragung ergab, daß knapp die Hälfte (45%) aller Ausbildungsbetriebe zusätzliche Maßnahmen anbietet, um ausgebildete Fachkräfte längerfristig im Betrieb zu halten. Überdurchschnittlich oft sind diese Maßnahmen in den Branchen Handel/Verkehr/Nachrichten (59,8%) sowie bei Kreditinstituten und Versicherungen (75,6%) zu finden. Einen Schwerpunkt für eine attraktivere berufliche Ausbildung bilden Weiterbildungsmaßnahmen (62,8%), finanzielle Anreize wie übertarifliche Bezahlung (53,5%) und attraktive Arbeitszeiten bzw. Arbeitsbedingungen (44,4%), die in den einzelnen Branchen ganz unterschiedlich zur Anwendung kommen. Insbesondere Banken und Versicherungen, deren Ausgebildete nach der Ausbildung oft andere Pläne haben, z.B. die Aufnahme eines Studiums, bieten eine breite Palette von Maßnahmen, um ihre Fachkräfte auch längerfristig im Betrieb zu halten (Tabelle 13). Nahezu alle Banken und Versicherungen nannten Weiterbildungsmaßnahmen als einen wichtigen Bestandteil in ihrer Nachwuchs- und Ausbildungspolitik. Darüberhinaus gaben 46% ein berufsbegleitendes Studium als attraktive Maßnahme an und 23% eine Beschäftigungszusage nach dem Studium (gegenüber einem Branchendurchschnitt von nur 3%).

**Tabelle 12: Übernahme und Nichtübernahme von Ausgebildeten 1995 nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklassen	Anzahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Ausbildungsabschluß		Anzahl der nicht übernommenen Ausgebildeten 1995		Anzahl der übernommenen Ausgebildeten 1995	
	absolut in 1.000		absolut in 1.000	in %	absolut in 1.000	in %
1 bis 4	16		8	52,7%	7	47,3%
5 bis 9	54		30	56,0%	24	44,0%
10 bis 19	52		27	51,4%	25	48,6%
20 bis 49	65		25	38,7%	40	61,3%
50 bis 99	40		12	30,9%	28	69,1%
100 bis 199	41		15	37,6%	26	62,4%
200 bis 499	47		18	38,5%	29	61,5%
500 bis 999	34		10	30,6%	23	69,4%
1.000 bis 4.999	44		13	28,7%	32	71,3%
5.000 und mehr	18		3	18,3%	15	81,7%
Kleinstbetriebe (1-9)	69		38	55,2%	31	44,8%
Kleinbetriebe (10-49)	117		52	44,3%	65	55,7%
Mittelbetriebe (50-499)	128		46	35,8%	82	64,2%
Großbetriebe (500 und mehr))	96		26	27,4%	70	72,6%
alle Betriebe	411		162	39,6%	248	60,4%

Quelle: IAB-Betriebspanel, 3. Welle 1995

**Tabelle 13: Maßnahmen zur Bindung selbst Ausgebildeter an den Betrieb**

Branchen	Anteil der Betriebe an allen Ausbildungsbetrieben in der Branche	davon:						
		Weiterbildungsmaßnahmen	Individuelle Personalentwicklungspläne	Berufsbegleitendes Studium	Beschäftigungszusage nach dem Studium	Finanzielle Anreize / Übertarifliche Bezahlung	Attraktive Arbeitsbedingungen / Arbeitszeiten	Sonstiges
Land- und Forstwirtschaft	20,2%	81,8%	15,4%	0,0%	0,0%	36,1%	27,9%	6,1%
Verarb. Gewerbe u Bergbau	45,5%	63,8%	22,5%	10,4%	4,4%	50,4%	35,7%	14,4%
Baugewerbe	40,3%	59,2%	16,2%	1,3%	4,6%	70,7%	40,7%	11,6%
Handel / Verkehr / Nachrichten	59,8%	62,7%	36,3%	4,7%	0,8%	54,6%	29,3%	10,7%
Kreditinstitute / Versicherungen	75,6%	99,4%	59,7%	46,4%	23,4%	39,0%	54,3%	3,3%
Gaststätten / Beherbergung	34,8%	63,9%	33,1%	2,9%	2,8%	51,8%	56,6%	0,7%
Bildungsstätten / Verlage	34,0%	85,1%	16,2%	5,8%	0,0%	6,8%	27,3%	14,9%
Gesundheitswesen	49,8%	45,2%	12,6%	6,1%	0,4%	54,4%	69,8%	20,5%
Rechts- und Wirtschaftsberatungen / and. Dienstl.	41,7%	68,9%	15,5%	8,0%	3,1%	58,9%	63,5%	4,0%
Org. ohne Erwerbscharakter/Staat	31,8%	63,5%	28,2%	14,6%	1,5%	7,7%	53,9%	13,8%
alle Branchen	45,2%	62,8%	24,0%	7,6%	3,3%	53,5%	44,4%	11,7%

Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

Mehrfachnennungen möglich



In 60% der Fälle wurden auch individuelle Personalentwicklungspläne genannt, die jedoch insgesamt von nur knapp 1/4 aller Betriebe angeführt wurden. Ganz anders sieht es dagegen in der Baubranche aus. Dort liegt bei 71% der Baubetriebe der Schwerpunkt deutlich auf der finanziellen Komponente. Attraktive Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten wurden demgegenüber überdurchschnittlich häufig von Dienstleistungsbranchen, wie dem Gesundheitswesen, der Gastronomie und Rechts- und Wirtschaftsberatungen angeboten, die aufgrund unattraktiver Arbeitszeiten und geringer Bezahlung Fachkräftemangel beklagen. Die Betriebe versuchen, mit diesen Maßnahmen ihre Beschäftigungsqualität und die der jeweiligen Branche zu steigern, wobei man deutlich eine Zweiteilung zwischen den finanziellen Anreizen und den individuellen Weiterbildungsmaßnahmen feststellen kann. Ebenso läßt sich feststellen, daß mit steigender Betriebsgröße die Angebotsvielfalt an attraktiven Maßnahmen zur Bindung selbst Ausgebildeter zunimmt. Ein Grund hierfür könnten die hohen Ausbildungskosten in Großbetrieben sein.<sup>24</sup> Zum anderen haben gerade kleinere Betrieben oft gar nicht die Möglichkeiten, solche Maßnahmen anzubieten.

Häufig bilden die Kleinbetriebe über den eigenen Bedarf aus, weil bei den geringeren Nettokosten der Ausbildung mehr Interesse an neuen Auszubildenden besteht als an Übernahme und aufwendiger Verbleibsförderung.<sup>25</sup> Auch die Art der Maßnahme hängt in besonderer Weise von der Betriebsgröße ab.

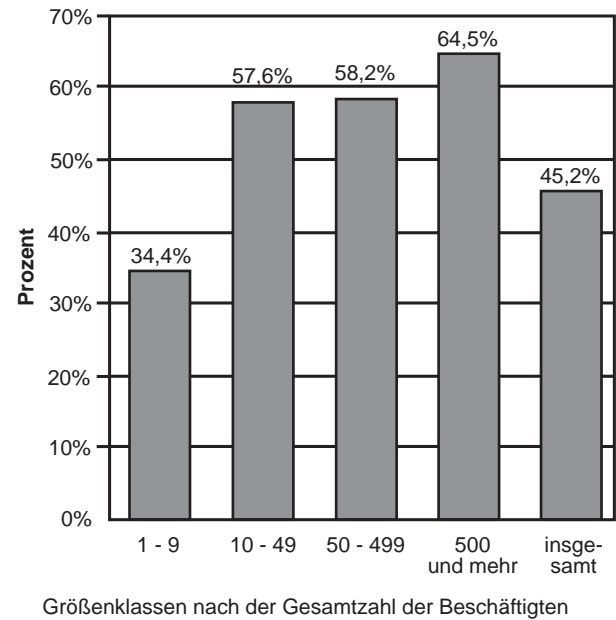
<sup>23</sup> „Das duale System der Ausbildung ist ein Auslaufmodell“. In: Die Welt vom 03.05.96.

<sup>24</sup> Bardeleben, R. v. (1994): Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung. In: Die Zukunft der dualen Berufsausbildung (BeitrAB 186), S. 283-289.

<sup>25</sup> Henniges, H. v. (1994): Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern (BeitrAB 182), S. 24ff.  
Neubäumer, R. (1991) Betriebliche Ausbildung „über Bedarf“ und Arbeitsmarktchancen – empirische Ergebnisse und ein humankapitaltheoretischer Ansatz. In: SAMF Arbeitspapier, 1991-1.

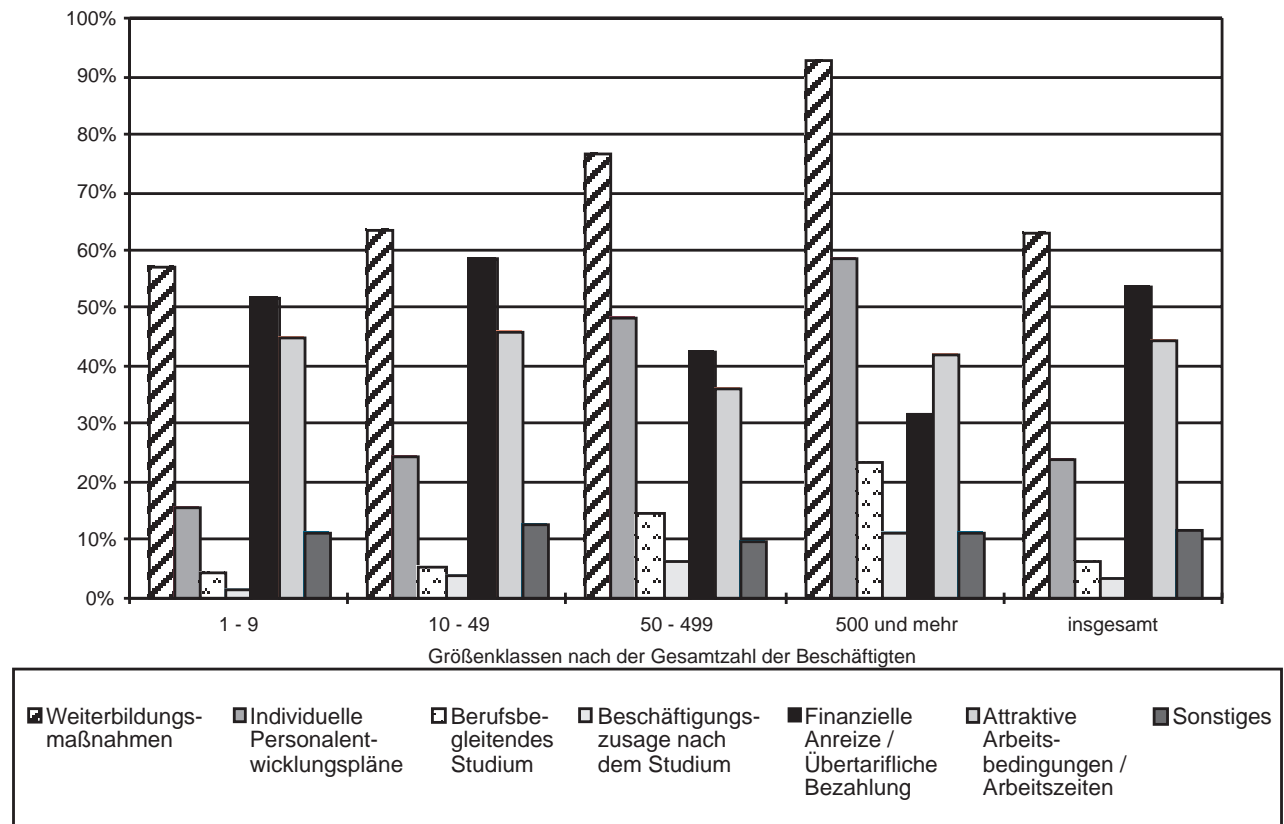
So werden Weiterbildungsmaßnahmen, individuelle Personalentwicklungspläne, ein berufsbegleitendes Studium und eine Beschäftigungszusage nach dem Studium vorwiegend von Mittel- und Großbetrieben angeboten, wohingegen finanzielle Anreize vor allem in kleineren Betrieben unter 50 Beschäftigten geboten werden (Abbildung 11 und Abbildung 12).

**Abbildung 11: Anteil der Ausbildungsbetriebe, die Maßnahmen anbieten, um ausgebildete Fachkräfte längerfristig zu halten**



Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

**Abbildung 12: Angebot an attraktiven Maßnahmen zur Bindung selbst Ausgebildeter an den Betrieb**



Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

Mehrfachnennungen möglich

#### 4 Beschaffung und Qualifizierung von Fachkräften

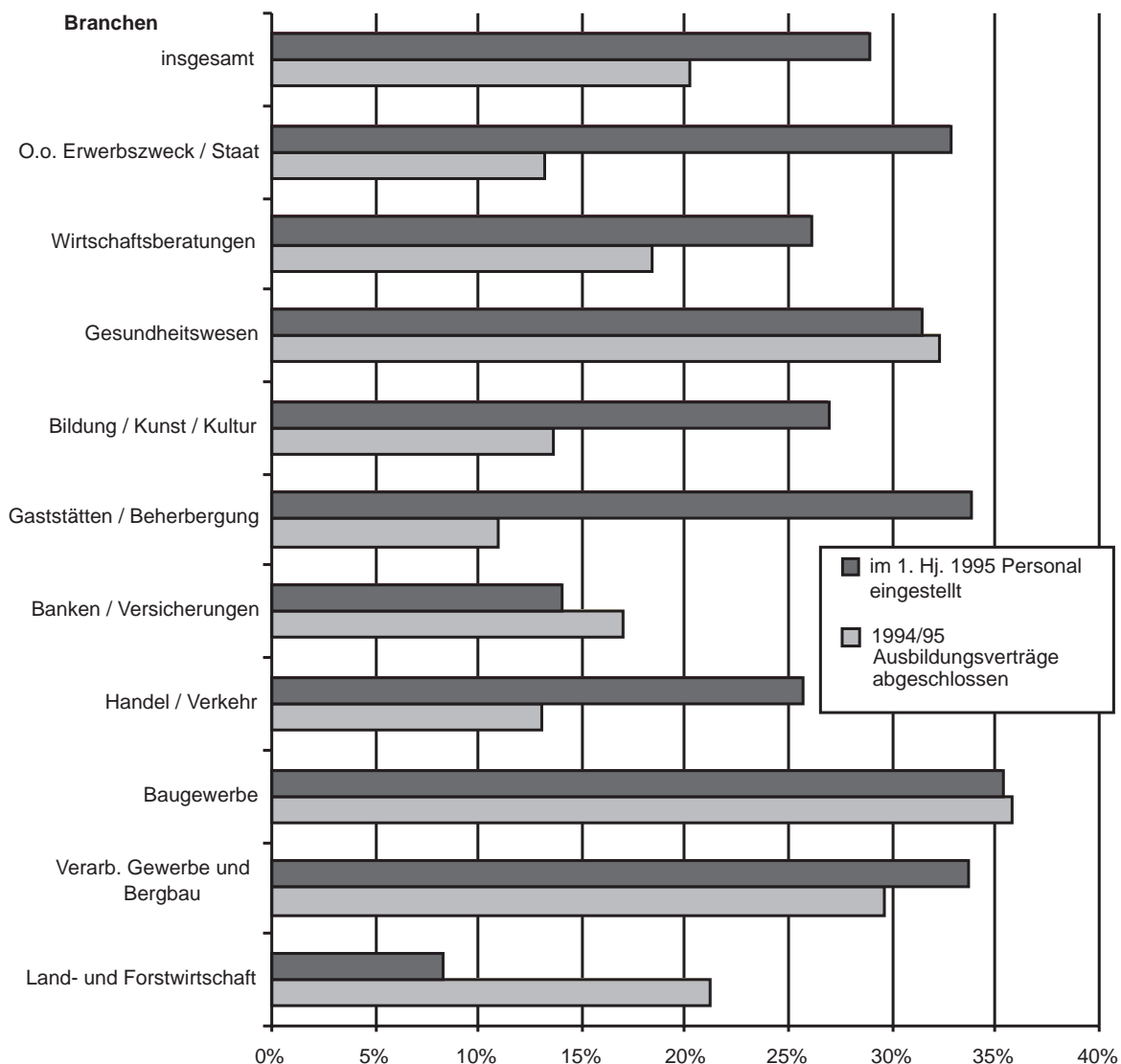
Fachkräfte können sowohl intern über die betriebliche Ausbildung als auch extern über Personaleinstellungen gewonnen werden. Für welchen Weg sich jeder einzelne Betrieb entscheidet, hängt von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren ab. Während einige Betriebe den Aufwand einer betrieblichen Ausbildung und die damit zusammenhängende Bereitstellung von Lehrwerkstatt und Ausbildern scheuen, entscheiden sich andere gerade aus Kostengründen für die betriebliche Ausbildung.<sup>26</sup> Aber auch nach der Ausbildung oder der externen Beschaffung von Fachkräften ist es von entscheidender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, die vorhandenen Qualifikationen ihrer Mitarbeiter zu erhalten und weiter zu verbessern. Diese beiden Aspekte sollen nachfolgend für die befragten Ausbildungsbetriebe näher analysiert werden.

<sup>26</sup> Auch Franz und Soskice betonen in ihrer Untersuchung des deutschen Ausbildungssystems, daß die Kosten der betrieblichen Ausbildung deutlich unter den Kosten liegen, die Betriebe für die Einarbeitung externer Fachkräfte benötigen. Vgl. Franz, W./Soskice, D. (1995): The German Apprenticeship System. In: Buttler, F./Franz, W./Schettkat, R./Soskice, D: Institutional Frameworks and Labor Market Performance, S. 208-234.

#### 4.1 Externe und interne Beschaffung von Fachkräften

Die Beschaffung von Fachkräften können Betriebe auf zweierlei Art lösen. Entweder sie suchen extern Personal oder aber sie bilden ihren Nachwuchs je nach Bedarf selber aus. Wie schon im letzten Abschnitt deutlich wurde, bedeutet eine hohe Ausbildungsleistung eines Betriebes nicht gleichzeitig eine ausreichende Versorgung von Fachkräften für diesen Betrieb. So weisen beispielsweise Kleinbetriebe eine hohe Ausbildungsleistung auf, klagen aber gleichzeitig über einen ständigen Fachkräftemangel. Vermutlich stellen Kleinbetriebe deutlich mehr Auszubildende ein als sie benötigen, weil sie wissen, daß ihnen ein Großteil der Ausgebildeten nach Abschluß der Ausbildung abgeworben wird. Verlassen jedoch nach der Ausbildung mehr Ausgebildete den Betrieb als angenommen wurde, so kommt es zum Fachkräftemangel. In Großbetrieben, wo die Nettokosten der Berufsausbildung in der Regel deutlich höher liegen, wird mit attraktiven Maßnahmen versucht, Auszubildende nach Abschluß ihrer Prüfung weiter an den Betrieb zu binden, um dadurch die Suche und die teure Einarbeitung neuer Fachkräfte zu vermeiden. Gleichzeitig darf aber nicht vergessen werden, daß in den vergangenen Jahren die Übernahmekquote in Großbetrieben deutlich zurückgegangen ist bzw. viele Ausgebildete nur befristet weiterbeschäftigt wurden, während nur einem Teil der Ausgebildeten diese attraktiven Maßnahmen angeboten wurden.

Abbildung 13: Personalpolitik der Betriebe

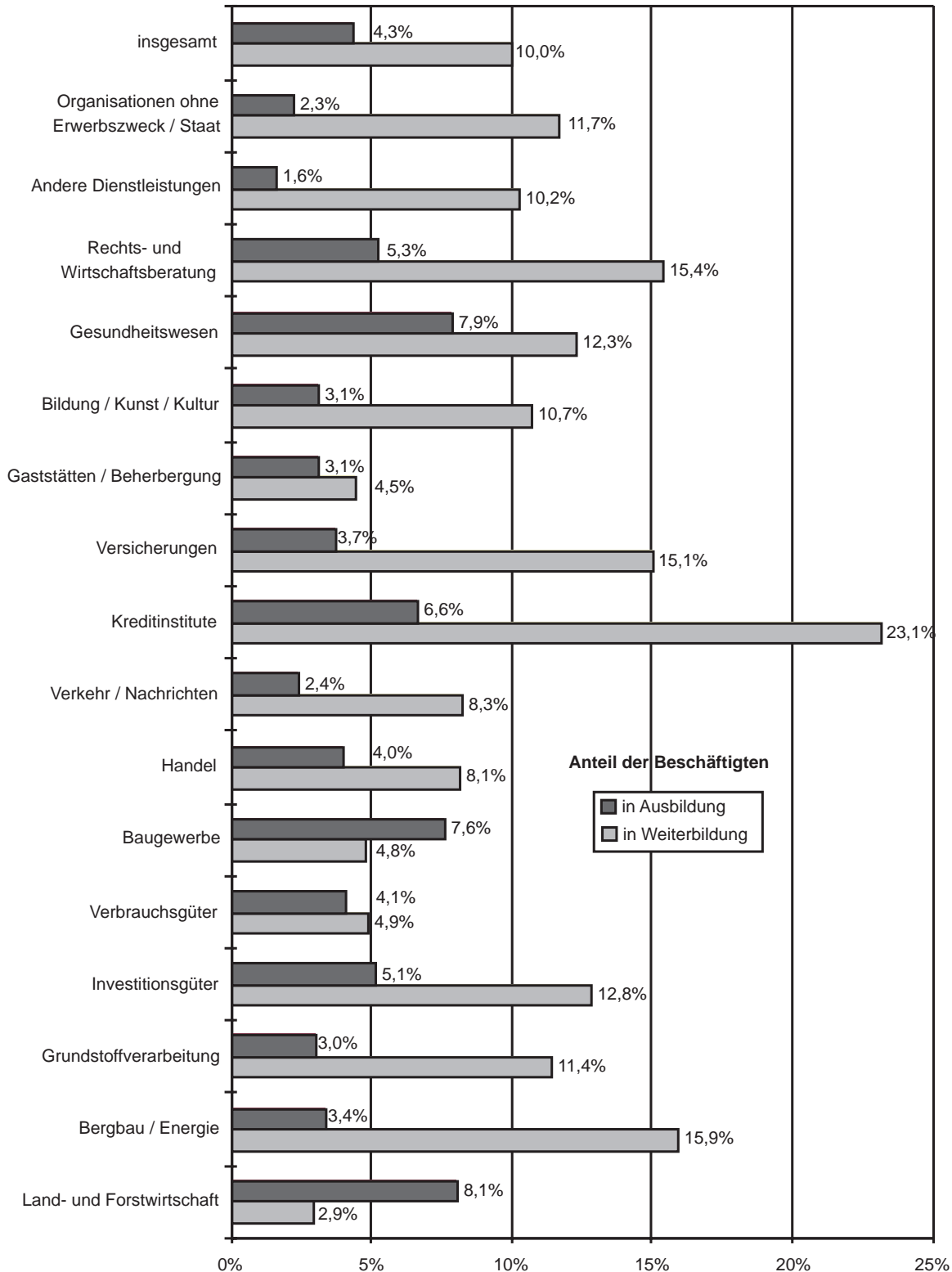


Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

In Abbildung 13 wird verglichen, wieviel Betriebe eines Wirtschaftszweiges im Ausbildungsjahr 1994/95 neue Ausbildungsverträge geschlossen haben und wieviel Betriebe im ersten Halbjahr 1995 Personal eingestellt haben. Insgesamt haben von den 1,6 Mio. Betrieben im 1. Halbjahr 1995 mit 29% deutlich mehr Betriebe Personal eingestellt als im Ausbildungsjahr 1994/95 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (20%).

Der Boom der letzten Jahre in der Baubranche und im Gesundheitswesen spiegelt sich in Abbildung 13 deutlich wider, da rund jeder dritte Betrieb dieser Branchen Personal eingestellt bzw. Ausbildungsverträge abgeschlossen hat. Wie bereits in Abschnitt 3.2 festgestellt wurde, weist die Land- und Forstwirtschaft die höchsten Ausbildungsquoten unter allen Branchen aus, wohingegen die Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat die geringsten Ausbildungsleistungen er-

**Abbildung 14: Aus- und Weiterbildung von Betrieben**



Quelle: IAB-Betriebspanel 3. Welle 1995

bringen. Die Personalrekrutierung folgt einem ähnlichen Muster: Jeder fünfte Land- und Forstwirtschaftsbetrieb hat 1994/95 Ausbildungsverträge abgeschlossen, aber nur jeder 12. Betrieb stellte Personal ein.

Bei den Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat schloß jeder achte Betrieb Ausbildungen ab, während jeder dritte Personal einstellte. Ähnlich war die Situation im Hotel- und Gaststättengewerbe und in den Bereichen Bildung/Kunst/Kultur und beim Handel und Verkehr, wo deutlich mehr Betriebe Personal einstellten als Betriebe ausbildeten.

#### 4.2 Aus- und Weiterbildung in den Betrieben

Ein wichtiger Standortvorteil Deutschlands sind die hohen Leistungen in der Aus- und Weiterbildung. Diese werden auch in der Zukunft einen entscheidenden Einfluß auf Deutschlands Konkurrenzfähigkeit am Weltmarkt haben. Laut IAB-Betriebspanel nahmen im 1. Halbjahr 1995 ungefähr 3 Mio. Beschäftigte, d.h. über 10% aller Beschäftigten, an inner- oder außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Fast 473.000 Betriebe finanzierten diese Maßnahmen durch Freistellung der Arbeitskräfte bzw. durch Übernahme der Kosten für diese Qualifizierung, und 248.000 Betriebe bildeten sowohl Nachwuchs aus als auch Mitarbeiter weiter.<sup>27</sup> Kreditinstitute weisen mit 23,1% aller Beschäftigten die höchste Weiterbildungsbeteiligung auf, gefolgt von Bergbau, Energie, Wasserwirtschaft (15,9%), Rechts- und Wirtschaftsberatungen (15,4%) und Versicherungen (15,1%). Deutlich unter dem Durchschnitt liegt die Weiterbildungsquote in der Land- und Forstwirtschaft mit 2,9%, obwohl die Ausbildungsquote in diesem Wirtschaftszweig fast doppelt so hoch liegt wie in der Gesamtwirtschaft. Weiterhin sind nur geringe Anteile an beruflicher Weiterbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe (4,5%), im Baugewerbe (4,8%) und in der Verbrauchsgüterbranche (4,9%) zu verzeichnen.

Abbildung 14 vergleicht die Branchenanteile von Auszubildenden (4,3%) und von Weiterbildungsteilnehmern (10%) an allen Beschäftigten. Mit Ausnahme der Landwirtschaft und der Bauwirtschaft liegt die Weiterbildungsquote in allen Branchen über der Ausbildungsquote. Überdurchschnittliche Aus- und Weiterbildungsquoten weisen die Investitionsgüterbranche (Metall/Elektro/Auto), das Baugewerbe, die Kreditinstitute, das Gesundheitswesen und die Rechts- und Wirtschaftsberatungen/Freien Berufe aus. Zunehmend gehen dort Aus- und Weiterbildung Hand in Hand. In den meisten Branchen werden unterdurchschnittliche Ausbildungsquoten durch überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten ergänzt.

#### 5 Ausblick

Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird bei einem weiteren Anstieg der Ausbildungsnachfrage und bei gleichzeitigem Rückgang der Zahl betrieblicher Ausbildungsverhältnisse auch in den kommenden Jahren weiter angespannt bleiben. Ob die Zusage der Wirtschaft, bis 1997 10% mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, eingehalten werden kann, bleibt daher abzuwarten. Denn solange die Konjunktur schwach bleibt und kein nachhaltiger Wirtschaftsaufschwung eintritt, ist von den Betrieben – jedenfalls nach den Ergebnissen dieser Untersuchung – keine Ausweitung der Beschäftigung und Ausbildung zu erwarten. Die vorgeschlagene Einfrierung der Lehrlingsgehälter oder eine Abgabe für nicht-

ausbildende Betriebe werden als Linderung auf dem Ausbildungsstellenmarkt kontrovers diskutiert. Langfristig kann vor allem ein nachhaltiger Aufschwung von Wirtschaft und Beschäftigung aus dieser Situation herausführen. Und gerade dieser Aufschwung ist nur mit qualifizierten Fachkräften möglich. Daher gilt es, gerade in wachstumsschwächeren Zeiten Nachwuchs auszubilden und zu fördern, um so einen zukünftigen Fachkräftemangel zu verhindern. Nur eine qualifizierte Berufsausbildung kann auch in der Zukunft die Wettbewerbsfähigkeit und damit auch den Wirtschaftsstandort Deutschland sichern.

#### Literaturverzeichnis

- Alex, L. (1996): Ausbildungsbeteiligung der Betriebe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Jg. 25, Heft 5, S. 26-29.
- Althoff, H. (1993): Statistische Übererfassung neuer Ausbildungsverträge und Ausbildungsabbruch. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Jg. 22, Heft 3, S. 26-31.
- Bardeleben, R. v. (1994): Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung. In: Die Zukunft der dualen Berufsausbildung. (BeitrAB 186), S. 283-289.
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (1995): Berufsbildungsbericht 1995.
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (1996): Berufsbildungsbericht 1996.
- Falk, Dr. R. (1994): Fachkräftenachwuchs und Fachkräftebedarf. In: Der Ausbilder. Jg. 42, Heft 2, S.28-31.
- Franz, W./Soskice, D. (1995): The German Apprenticeship System. In: Buttler, F./Franz, W./Schettkat, R./Soskice, D: Institutional Frameworks and Labor Market Performance, S. 208-234.
- Henninges, H. v. (1994): Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern (BeitrAB 182).
- Hoch, A. (1996): „Geschönte Zahlen“. In: Süddeutsche Zeitung vom 25.04.96.
- Neubäumer, R. (1991) Betriebliche Ausbildung „über Bedarf“ und Arbeitsmarktchancen – empirische Ergebnisse und ein humankapitaltheoretischer Ansatz. In: SAMF Arbeitspapier 1991-1.
- O.V. (1996): „Für einen Bewerber fünf Ausbildungsplätze“. In: Süddeutsche Zeitung vom 03.05.96.
- O.V. (1996): „Das duale System der Ausbildung ist ein Auslaufmodell“. In: Die Welt vom 03.05.96.
- Projektgruppe „IAB-Betriebspanel“ (1995): Beschäftigungstrends Nr. 4 vom Juni 1995 und Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 4/1995.
- Projektgruppe „IAB-Betriebspanel“ (1996): Beschäftigungstrends Nr. 5 vom Mai 1996 und Beschäftigungstrends und Geschäftserwartungen in der westdeutschen Wirtschaft 1996. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 1/1996.
- Schober, K. (1995): Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle. IAB Kurzbericht Nr. 5.
- Statistisches Bundesamt (1994): Bildung und Kultur – Fachserie 11 Reihe 3.
- Zedler, R. (1996): „Ausbildungs-Anreize müssen verstärkt werden“. In: Frankfurter Zeitung vom 20.06.96.

<sup>27</sup> Es erfolgte im Fragebogen keine Spezifizierung der Dauer der Maßnahme nach Einschätzung der Betriebe.