



IAW-Kurzbericht

1/2006

Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2005

Eine empirische Analyse auf der
Basis des IAB-Betriebspanels

Günther Klee
Diana Weber

Juni 2006

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0
F: (0 70 71) 98 96-99
E-Mail: iaw@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

Inhalt

1	Betriebliche Ausbildungsbeteiligung in 2005.....	4
2	Ausbildungsintensität und Ausbildungsquoten in 2005.....	11
3	Ausbildungsverträge 2004/2005	16
4	Verhältnis von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage 2004/2005.....	19
5	Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in 2005.....	21
6	Fazit	27

Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2005

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels*

Günther Klee und Diana Weber¹

Problemhintergrund

Die offizielle Bilanz des Ausbildungsstellenmarktes zum 30. September 2005 zeigt, dass bis zu diesem Zeitpunkt für das Ausbildungsjahr 2005/2006 bundesweit insgesamt 4% weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden als im Vorjahr. Damit wurde in Deutschland nach dem positiven Zwischenergebnis für 2004 erneut an die negative Bilanz der Vorjahre angeknüpft. Dennoch scheint aufgrund vielfältiger Aktivitäten der Partner im Rahmen des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ sowie weiterer Akteure zumindest eine leichte Abkoppelung des Ausbildungsplatzangebots von der negativen Beschäftigungsentwicklung gelungen.^{2,3}

* Nähere Informationen zur Datengrundlage finden sich im Anhang.

- 1 Verantwortlicher Autor: Günther Klee M.A., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. Diana Weber, freie wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAW, führte die statistischen Auswertungen durch. Die Verfasser danken Dr. Harald Strotmann für wertvolle Hinweise. Der Beitrag entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.
- 2 Laut Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) verlief die Entwicklung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen seit 2003 günstiger, als angesichts der Beschäftigungsentwicklung zu erwarten war. In 2005 wurden immerhin rd. 7.900 neue betriebliche Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen als vor Beginn des Ausbildungspaktes in 2003. Aufgrund intensiver Nachvermittlungsaktionen von Kammern und Arbeitsagenturen konnte die Zahl der unvermittelten Bewerber/innen bis zum 15.12.2005 rein rechnerisch von 40.900 auf rd. 17.500 reduziert werden. Siehe Berufsbildungsbericht 2006, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), S. 4f und 80f.
- 3 Anzumerken ist allerdings, dass weitere 47.200 Bewerber/innen nicht entsprechend ihres Ausbildungswunsches vermittelt wurden und dass rd. 7.800 Jugendliche eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQJ) begonnen haben, obwohl sie überwiegend ursprünglich ebenfalls einen Ausbildungsplatz suchten. Siehe Berufsbildungsbericht 2006, S. 5.

Auch in Baden-Württemberg wirkte sich das „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung ...“ zwischen Landesregierung, den Kammern und Verbänden und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in der Tendenz leicht positiv aus: So hat sich gegenüber 2003, dem rechnerischen Basisjahr des Bündnisses, die Zahl der abgeschlossenen Verträge in 2005 um 1,5% erhöht; im Vorjahr hatte die Steigerung allerdings noch 3,5% betragen. Zudem wurden zum Jahresende 2005 1.058 unversorgte Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen registriert, 2004 waren es nur 638.⁴

Langfristig betrachtet zeigt sich, dass die quantitative Bedeutung des Systems dualer Berufsausbildung seit Anfang der 1990er Jahre kontinuierlich abgenommen hat. Dies wird am Anteil der Einsteiger in eine duale Berufsausbildung gemessen an der Zahl aller Schulabgänger deutlich: Er machte in 2005 erstmals weniger als 60 Prozent aus (exakt 58%); in den frühen 1990er Jahren hatte er noch über 70% betragen. Der Grund: Während bzw. weil das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen seit Jahren rückläufig ist, sind um das duale System herum zahlreiche außerbetriebliche Formen der Berufsbildung entstanden. Vor allem Bildungsgänge in schulischer Trägerschaft sind zunehmend wichtiger geworden. Sie ermöglichen einen eigenen Abschluss oder die Zulassung zur Kammerprüfung. Allein die Eintrittszahlen in Bildungsgänge, die Jugendlichen zwischen Beendigung der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer voll qualifizierenden Ausbildung eine berufliche Grundbildung vermitteln, haben sich zwischen 1992 und 2004 nahezu verdoppelt⁵

Angesichts des stetigen Rückgangs betrieblicher Ausbildungsplätze einerseits⁶ und des Anstiegs außerbetrieblicher Formen der Berufsbildung andererseits steht die Berufsausbildung im dualen System alljährlich im Mittelpunkt politischer Auseinandersetzungen. Zuletzt hat der öffentliche Streit um die Ausbildungsplatzabgabe, um das Berufsausbildungssicherungsgesetz sowie um den Erfolg des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ das Thema in der Öffentlichkeit weit nach vorne gebracht. Gegenwärtig wird

4 Vgl. Presseinfo Nr. 2/2006 vom 17.01. der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg.

5 Hierzu zählen das Berufsvorbereitungsjahr mit einem Schüler-Zuwachs im Zeitraum 1992-2004 von +117%; das vollzeitschulische Berufsgrundbildungsjahr (+53%), Berufsbildungsgänge in Berufsfachschulen ohne voll qualifizierendem Abschluss (+77%), sowie die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (+142%). Berufsbildungsgänge in Berufsfachschulen mit voll qualifizierendem Abschluss verzeichneten Schülerzuwächse von +81%. Darüber hinaus erhöhte sich auch die Zahl der Studienanfänger um 21%. Siehe Berufsbildungsbericht 2006, S. 5ff.

6 Hinzuweisen ist an dieser Stelle, dass allein im Zeitraum 1999 bis 2005 die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland um rd. 1,36 Mill. Zurückgegangen ist.

die Debatte nicht zuletzt durch den Vorschlag des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) bereichert, in strukturschwachen Regionen sollten Betriebe, die einen dritten Lehrling ausbilden, nur zwei Ausbildungsvergütungen entrichten. Der Lohn für zwei müsste mithin unter drei Auszubildenden aufgeteilt werden.⁷

Vor dem Hintergrund bisheriger wissenschaftlicher Erkenntnisse und praktischer Erfahrungen⁸ stellt sich die Krise des dualen Berufsbildungssystems in Deutschland im Allgemeinen und die unzureichende Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Besonderen⁹ jedoch als vielschichtiges Problem dar, zu dessen Lösung der unkoordinierte Einsatz einzelner Instrumente und Maßnahmen nicht ausreicht bzw. es keinen Königsweg (wie zum Beispiel die Ausbildungsplatzabgabe) gibt.¹⁰ Vielmehr ist davon auszugehen, dass gegenwärtig der Anspruch, allen jungen Menschen eine Berufsausbildung zu geben, das duale System mit einer großen Spannweite an Herausforderungen konfrontiert. Angesichts einer erwarteten Zunahme der Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen bis 2008/2009, bedarf es daher zum einen qualitativ verbesserter sowie praxisbezogener vollzeitschulischer Übergangsformen der Berufsausbildung als Ergänzung der begrenzten betrieblichen Ausbildungskapazität (z.B. eine stärkere Verbindung von Berufsfachschulen mit dualer Ausbildung durch betriebliche Praktika). Zum anderen erscheint es erforderlich, dass über die bisherigen regionalen Akquisitionsaktivitäten von Lehrstellen hinaus, weitere Übergangsmaßnahmen entwickelt und gefördert werden, wie:

- regionale Ausbildungsnetze
- Verbundausbildung
- Ausbildungsberatung
- Ausbildungsmanagement
- wirtschaftlichere Gestaltung der Ausbildung
- flexiblere Ausbildungsvergütung

7 Siehe Stuttgarter Zeitung vom 10.05.2006: „Vorschlag ‚drei für zwei‘ erhitzt die Gemüter“.

8 Ein Überblick hierzu findet sich z. B. in der Veröffentlichung der Ergebnisse des Experten-Workshops „Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren“ vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn, der 2005 in der Schriftenreihe des BIBB (Bestellnummer: 09.099) erschienen ist. Zum Anstieg fachlicher Anforderungen vgl. zudem BIBB- Expertenmonitor 2005.

9 Zur Frage „Welche betrieblichen Ansatzpunkte gibt es, trotz schwankender Konjunktur das Ausbildungs-niveau auf einem absolut höheren Niveau zu verankern?“ siehe auch Klaus Troltsch u.a.: „Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: ihre Wirksamkeit aus Sicht der Betriebe“. Abschlussbericht zu einem Forschungsprojekt des BIBB, Bonn, November 2005.

10 Vgl. ausführlicher in diesem Zusammenhang auch Reinhard Zender: „Neue Wege der Berufsausbildung“, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B28/2004, S. 24-30.

- Verkürzung/Einhaltung der Ausbildungsdauer.

Um die die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu verbessern, gilt es nicht zuletzt, zusätzliche Ausbildungspotenziale auf der Angebotsseite zu identifizieren. Die Aktivierung zusätzlicher Potenziale kann sowohl durch eine Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung als auch des Ausbildungsumfangs (Ausbildungsintensität) erfolgen. Nachfolgender Bericht, der auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels die betriebliche Ausbildung im Jahr 2005 aus Sicht der Anbieter von Ausbildungsplätzen in Baden-Württemberg zum Gegenstand hat,¹¹ stellt denn auch diese beiden Aspekte in den Mittelpunkt. Abschließend beleuchtet er die erfolgreichen Abschlüsse und Übernahmequoten insbesondere aus geschlechterspezifischer Perspektive.

1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung in 2005

Von den (hochgerechnet) rd. 264 Tsd. im IAB-Panel Baden-Württemberg 2005 vertretenen Betrieben und Dienststellen hatten 58% (Westdeutschland: 60%) eine Ausbildungsberechtigung, d.h. sie erfüllten die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung (sei es nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder nach anderen Ausbildungsregelungen¹²). Demgegenüber waren 42% der Betriebe in Baden-Württemberg nicht ausbildungsberechtigt (Westdeutschland: 40%).¹³ Da aber nur etwa knapp die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe zum Stichtag der Erhebung (30.06.2005) auch tatsächlich ausbildeten (sei es alleine oder im Verbund), lag der Anteil ausbildender Betriebe (die Ausbildungsbeteiligungsquote) letztlich bei „nur“ 28% aller Betriebe und Dienststellen.¹⁴

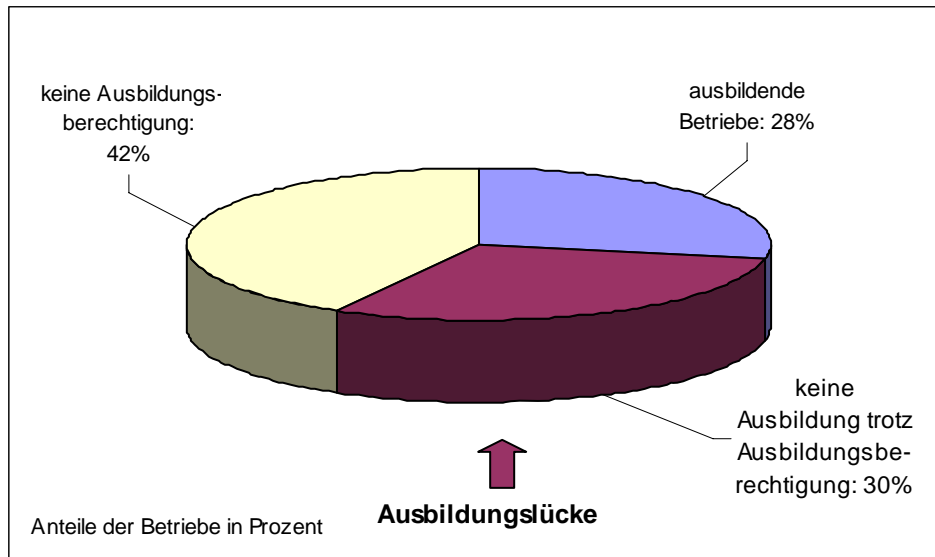
Die Gruppe der ausbildungsberechtigten aber nicht ausbildenden Betriebe stellte auch in 2005 mit 30% ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot dar. Dabei muss vermerkt werden, dass diese „Ausbildungslücke“ seit dem Jahr 2000 (mit Ausnahme des Jahres 2001) in etwa auf diesem recht hohen Niveau stagniert.

11 Hinweis: Aufgrund von unterschiedlichen Definitionen, Erfassungsgraden und Erhebungsstichtagen sind die Angaben zum betrieblichen Ausbildungsplatzangebot aus dem IAB-Betriebspanel mit den entsprechenden Angaben aus der offiziellen Ausbildungsstatistik der BA und des BIBB nicht direkt vergleichbar. Vgl. auch Fußnoten 12 und 14 sowie Abschnitt 4 in diesem Beitrag.

12 Der Anteil der auf der Grundlage anderer Regelungen erfassten Ausbildungsverträge wird auf rd. 15% geschätzt.

13 Der Anteil der im Verbund ausbildungsberechtigten Betriebe lag wie schon im Vorjahr bei nur 4%.

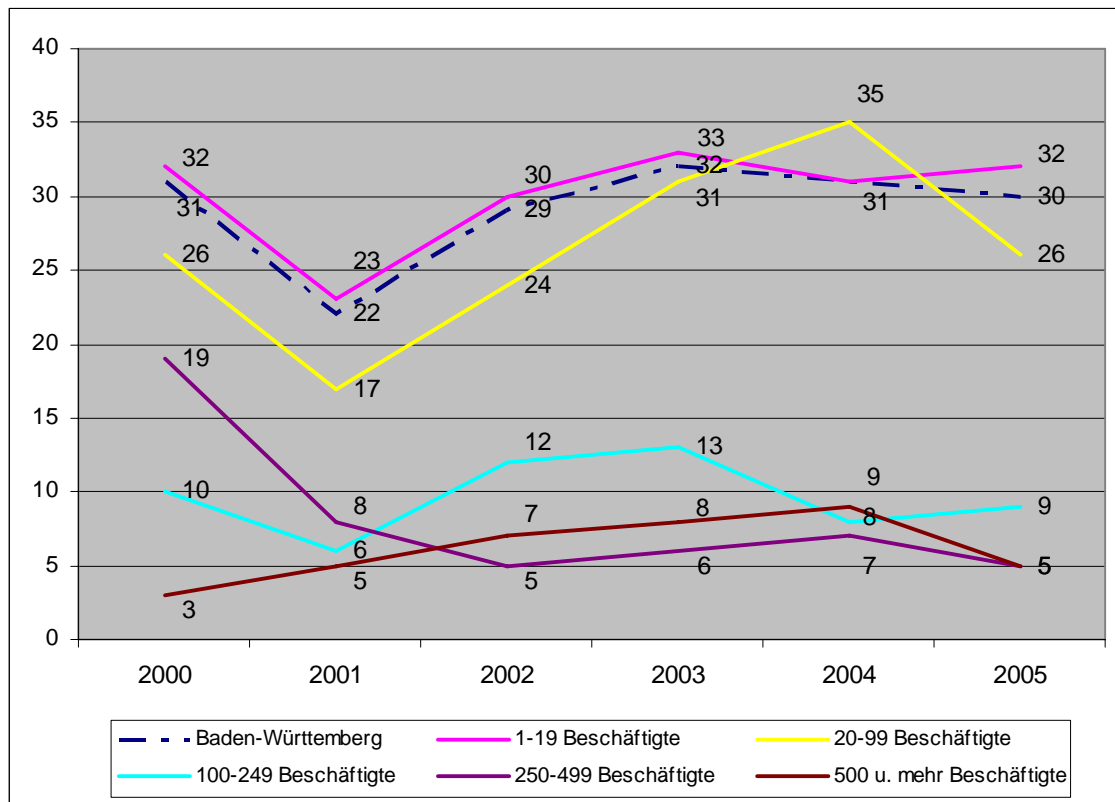
14 „Ausbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel definiert als alle Betriebe, die entweder Auszubildende (auch Beamtenanwärter, etc.) in ihrem Personalbestand führen oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen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

Abbildung 1: Unausgeschöpftes Ausbildungspotenzial in 2005, Anteil der Betriebe in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

Bei der Betrachtung der Ausbildungsbeteiligung nach Größenklassen der Betriebe wird ersichtlich, dass das unausgeschöpfte Berufsausbildungspotenzial in den Größenklassen bis 99 Beschäftigte 2005 wie schon in den Vorjahren mit deutlichem Abstand höher lag, als in den Größenklassen ab 100 Beschäftigte. Dieser Befund ist jedoch keine baden-württembergische Besonderheit, sondern trifft (in etwa) auf ganz (West)Deutschland zu. Unter den Betrieben der Größenklassen 20-99 und über 250 Beschäftigte war eine deutlich stärkere Ausbildungsbeteiligung als im Vorjahr zu verzeichnen. Demgegenüber entwickelte sie sich in den anderen Größenklassen leicht zurück.

Abbildung 2: Unausgeschöpftes Ausbildungspotenzial nach Betriebsgröße, 2000 bis 2005, Anteil der Betriebe in Prozent



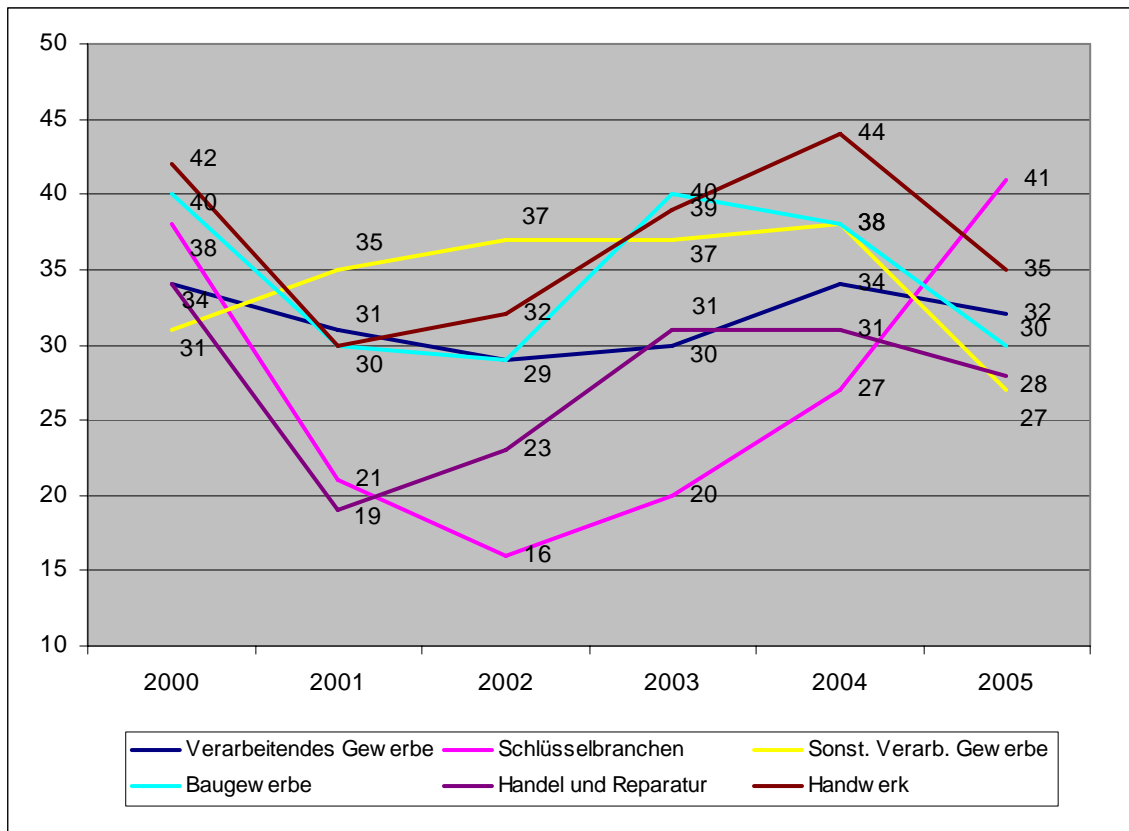
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Die nachfolgende Betrachtung nach Branchenzugehörigkeit offenbart mehrheitlich starke Schwankungen der Ausbildungsbeteiligung im Zeitablauf: So ist im industriellen Bereich besonders in den so genannten „Schlüsselbranchen“¹⁵ (nach einem vorübergehenden deutlichen Rückgang) seit 2002 kontinuierlich eine starke Zunahme der Ausbildungslücke zu verzeichnen (von 16% auf 41%), insbesondere am aktuellen Rand, währenddessen sie im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt vergleichsweise nur wenig schwankte; dort nahm sie im Vergleich zum Vorjahr sogar deutlich ab.

Im Handwerk hat die Ausbildungslücke nach einem ununterbrochenen Anstieg seit 2001 gegenüber dem Vorjahr ebenfalls stark abgenommen (von 44% auf 35%).

15 Die Schlüsselbranchen umfassen die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg, namentlich den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau (inkl. Herstellung von Kraftwagenteilen), den Bereich der Elektrotechnik (inkl. Herstellung von Büromaschinen und DV-Geräten) sowie Herstellung von Metallerzeugnissen (inkl. den Stahl- und Leichtmetallbau).

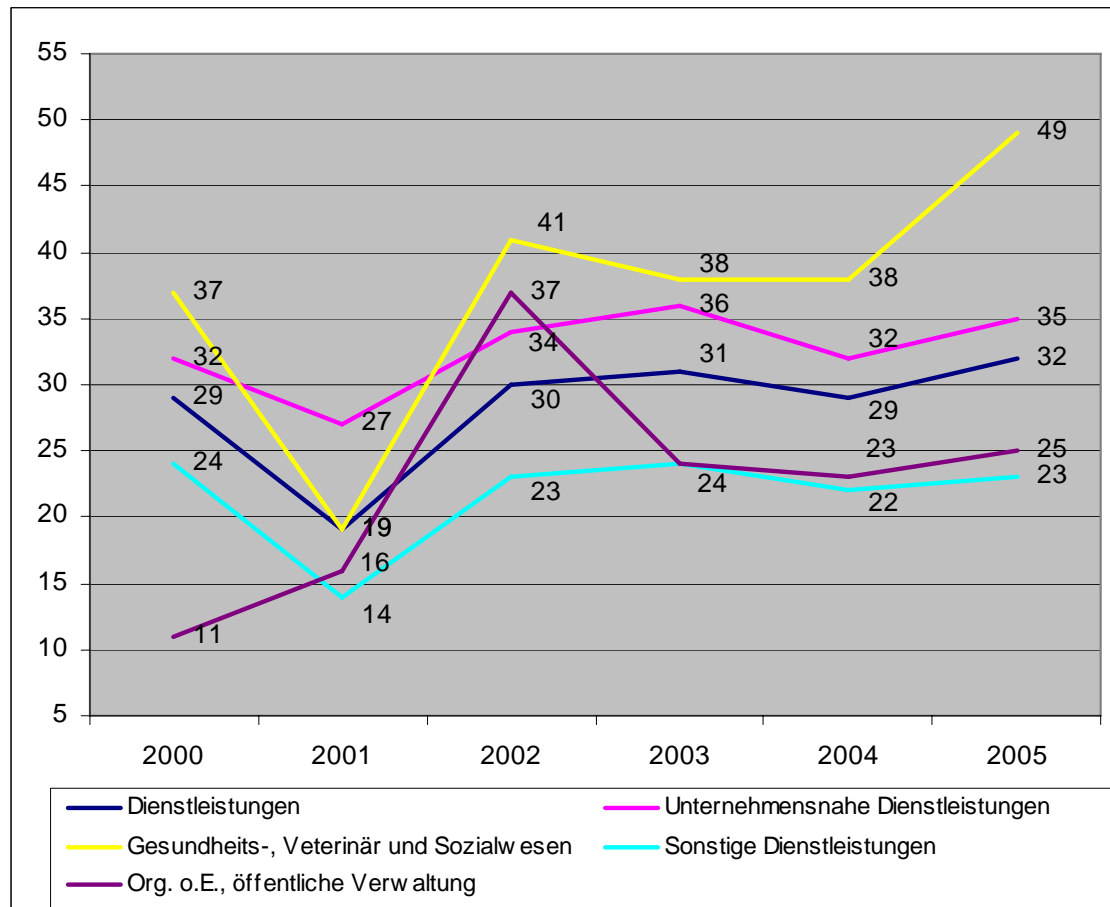
Abbildung 3a: Unausgeschöpftes Ausbildungspotenzial in Industrie und Handel sowie im Handwerk, 2000 bis 2005, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Im Dienstleistungsbereich war die Ausbildungslücke im Bereich Gesundheits-, Sozial- und Veterinärwesen von 2000 bis 2005 nahezu durchgängig am höchsten und nahm gegenüber dem Vorjahr noch einmal deutlich zu (von 38% auf 49%). Im gesamten Dienstleistungsbereich war die Ausbildungsbeteiligung gegenüber 2004 rückläufig.

Abbildung 3b: Unausgeschöpftes Ausbildungspotenzial im Dienstleistungsbereich, 2000 bis 2005, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Am aktuellen Rand ist mithin eine gespaltene Entwicklung zu konstatieren: Während im Handwerk und im industriellen Bereich (mit Ausnahme der Schlüsselbranchen) eine positive Tendenz zu erkennen ist, hat in sämtlichen Branchen des Dienstleistungsbereichs das schon in den Jahren zuvor erhebliche unausgeschöpfte Ausbildungspotenzial weiter zugenommen.

Auf einzelbetrieblicher Ebene zeigt sich, dass von sämtlichen Betrieben, die im Zeitraum von 2000 bis 2005 durchgängig ausbildungsberechtigt waren, nur knapp ein Viertel (24%) auch alljährlich ausbildend tätig waren. Weitere 42% dieser Betriebe hatten zumindest in einem dieser Jahre Auszubildende im Bestand oder schlossen in dieser Periode zumindest einmal neue Ausbildungsverträge ab. Dagegen liegt der Anteil durchgängig ausbildungsberechtigter Betriebe, der in dieser Periode nicht ausgebildet hat, bei etwa einem Drittel.

Im Zeitraum von 2000 bis 2005 zeigt sich auch, dass zum einen der Anteil alljährlich ausbildender Betriebe mit steigender Größenklasse zunimmt, während der Anteil nur alle zwei

bis fünf Jahre ausbildender Betriebe in den Größenklassen 1-4 und insbesondere 5-99 Beschäftigte deutlich höher liegt.¹⁶ Zum anderen liegt das Verarbeitende Gewerbe (insbesondere die vier Schlüsselbranchen) hinsichtlich des Anteils alljährlich neu abgeschlossener Ausbildungsverträge gegenüber dem Dienstleistungsbereich an der Spitze, während es wiederum für das Handwerk weiterhin typisch ist, nur im mehrjährigen Abstand auszubilden.

Einer der zentralen Vorteile des IAB-Betriebspanels besteht in der Möglichkeit, verschiedene thematische Komplexe im Zusammenhang zu analysieren. Hierbei zeigt sich, dass die ausbildenden Betriebe sich hinsichtlich der Qualifikationsstruktur ihrer Belegschaft gegenüber den nicht ausbildenden Betrieben durch einen jeweils geringfügig höheren Anteil an Facharbeitern und Facharbeiterinnen sowie einen niedrigeren Anteil an an- und ungelernten Arbeitern und Arbeiterinnen auszeichnen. Ein deutlicheres Unterscheidungsmerkmal bilden die Erwartungen an die kurzfristige Entwicklung des Geschäftsvolumens: Ausbildende Betriebe hegen zu einem höheren Anteil positive Erwartungen diesbezüglich als Betriebe, die nicht ausbilden.

Die Gründe für fehlende Ausbildungstätigkeit wurden 2005 im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht abgefragt. Blickt man indes auf die Welle 2000 zu zurück, so lauteten die drei häufigsten Argumente damals:

- (1) Die Kosten für eine eigene betriebliche Berufsausbildung sind zu hoch (25%). Dieses Argument wurde insbesondere von kleineren Betrieben angeführt.
- (2) Es ist keine Übernahmemöglichkeit nach der Ausbildung vorhanden (20%).
- (3) Auszubildende verbringen zu viel Zeit in der Berufsschule (20%).

Der Mangel an geeigneten Bewerbern spielte dagegen sowohl in Baden-Württemberg als auch in Westdeutschland mit 11% bzw. 10% nur eine untergeordnete Rolle – mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes: In diesen Branchen wurde der Mangel geeigneter Bewerber immerhin von jedem fünften Betrieb als Grund angeführt.

16 Hierbei muss berücksichtigt werden, dass kleine Betriebe vor allem aufgrund ihres geringen Bedarfs nur im mehrjährigen Abstand ausbilden. Vgl. in diesem Zusammenhang auch Bellmann, L./Lahner, M. (1999), „Ausbildungspotenziale in deutschen Betrieben“, in: Arbeit und Beruf Nr. 8, S. 229-231, sowie Bellmann, L./Neubäumer, R., (1999), „Ausbildungsintensität und Ausbildungsbeteiligung von Betrieben – theoretische Erklärungen und empirische Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels“, in: Neubäumer, R. (Hrsg.), Betriebliche Bildungs- und Sozialpolitik, München und Mering.

Das Argument schließlich, dass im Rahmen einer eigenen Ausbildung nicht alle im Berufsbild erforderlichen Fähigkeiten vermittelt werden könnten, spielte für Kleinbetriebe keine wesentliche Rolle (ca. 10%), es wurde jedoch von 40% der mittleren Betriebe (100 bis 499 Beschäftigte) angeführt.

In 2004 wurden insgesamt als mit Abstand wichtigste Gründe, nicht (mehr) auszubilden, genannt: (a) Es ist keine Übernahmemöglichkeit nach der Ausbildung vorhanden; (b) die Kosten bzw. der Aufwand für eine eigene betriebliche Berufsausbildung sind zu hoch. Demgegenüber spielte der Mangel an geeigneten Bewerber/inne/n hauptsächlich bei jenen Betrieben eine Rolle, die nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten. Diese monierten insbesondere die unzulängliche schulische Vorbildung der abgelehnten Bewerber und Bewerberinnen.

Als weitere negative Einflussfaktoren auf die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben wurden schließlich im Rahmen Analysen mit dem bundesweiten IAB-Betriebspanel identifiziert:¹⁷

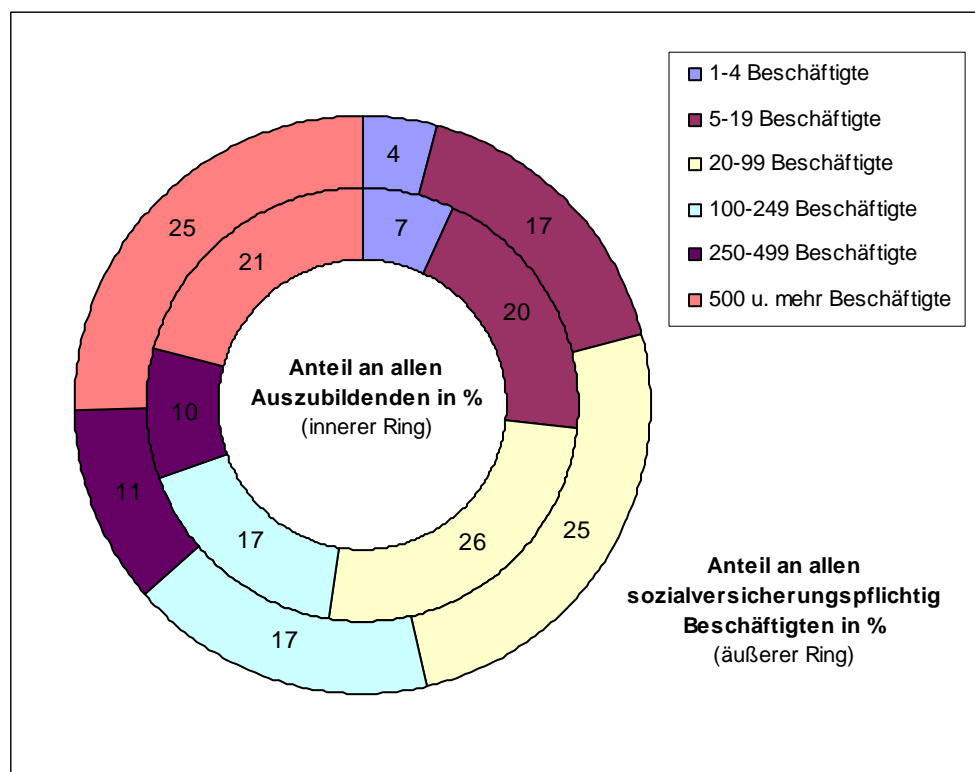
- Eine hohe Fluktuation (der Wechsel des Ausbildungspersonals und die Abwanderung der Auszubildenden)
- Ein hoher Anteil an qualifizierten Beschäftigten
- Ein hoher Anteil prekär (geringfügig und/oder befristet) Beschäftigter
- Eine überdurchschnittlich hohe Altersstruktur der Belegschaft
- Geringes Betriebsalter (Betriebe bilden in den ersten Jahren nach ihrer Gründung seltener aus)
- Betriebe in ausländischem Eigentum sowie
- Zugehörigkeit zu einem Unternehmensverbund.

17 Vgl. ausführlich Hartung, S.; Leber, U. (2004): Betriebliche Ausbildung und wirtschaftliche Lage – Empirische Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: Krekel, E. M; Walden, G. (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen, Berichte zur beruflichen Bildung, H. 273. Bonn und Bielefeld, Seite 111-129. Theoretische Erklärungsansätze zum Ausbildungsverhalten der Betriebe wurden auf der Basis des IAB-Betriebspanels empirisch überprüft z. B. von Niederralt, M. (2005): Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland. In: Diskussionspapier Nr. 36 des Lehrstuhls für VWL, insb. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Juni 2005.

2 Ausbildungsintensität und Ausbildungsquoten in 2005

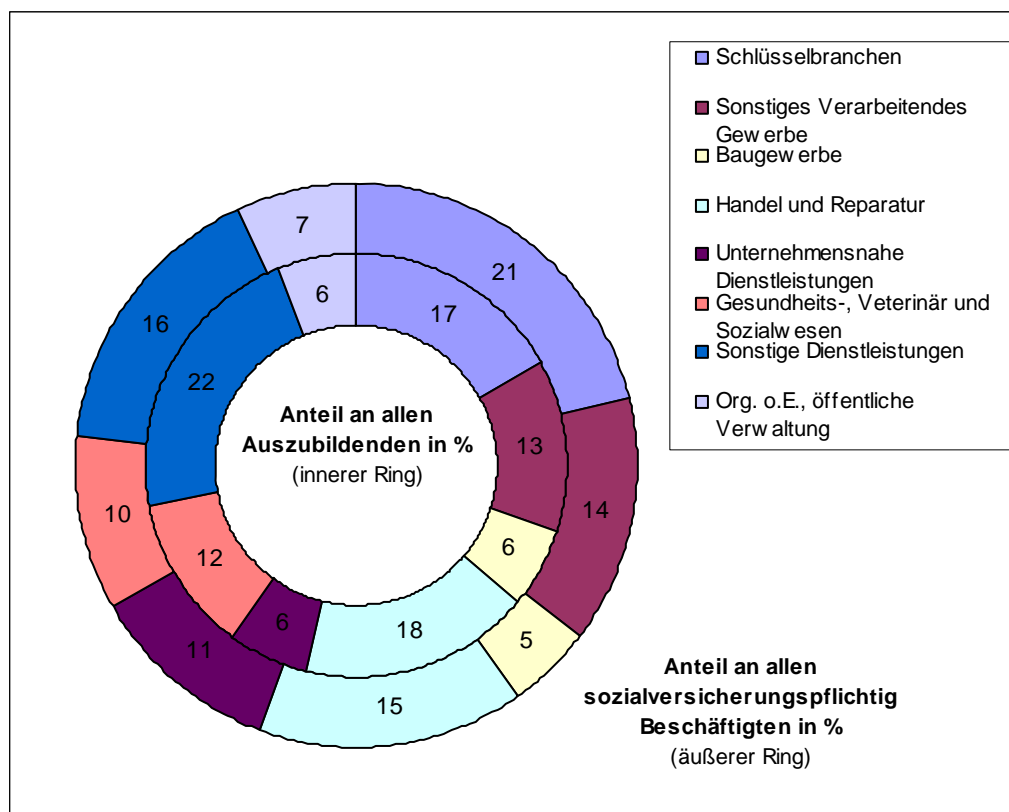
Um festzustellen, in welchen Betriebsgrößenklassen oder Branchen in 2005 unter- oder überdurchschnittlich ausgebildet wurde, werden zur Bewertung des Ausbildungsumfangs nachfolgend zwei Kennzahlen, die Ausbildungsintensität und die Ausbildungsquote herangezogen. Die Ausbildungsintensität, also der jeweilige Anteil der Auszubildenden im Verhältnis zum jeweiligen Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, fiel in 2005 nur in den Betrieben der drei untersten Größenklassen (1-99 Beschäftigte) überproportional aus.

Abbildung 4: Betriebliche Ausbildungsintensität nach Betriebsgrößenklassen in 2005, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

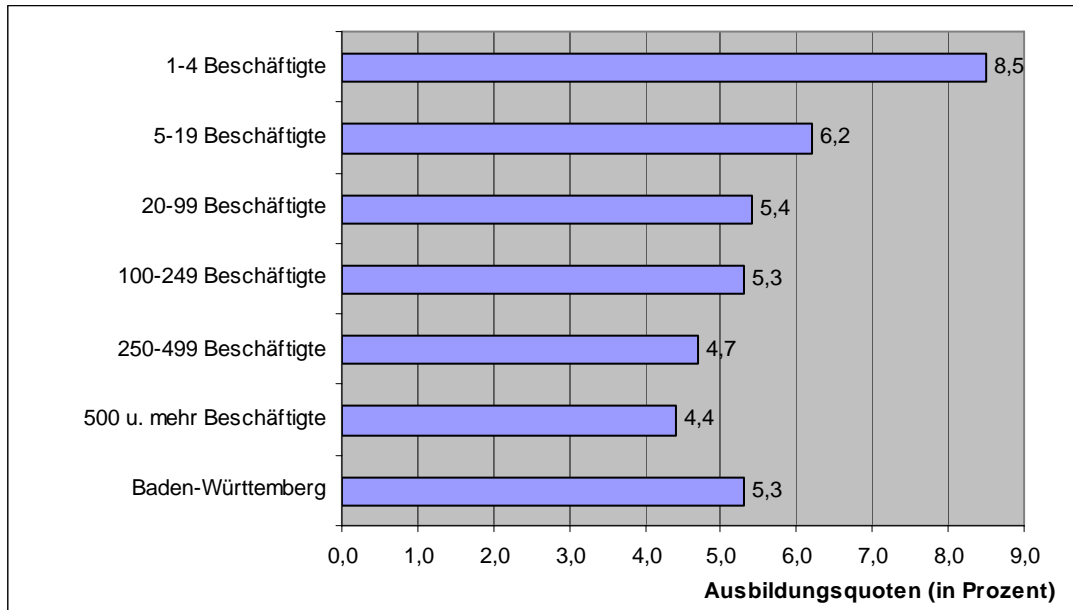
Der Vergleich nach Branchen zeigt, dass im Baugewerbe, in Handel und Reparatur, bei den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen die betriebliche Ausbildungsintensität im Land in 2005 wie schon im Vorjahr überdurchschnittlich war.

Abbildung 5: Betriebliche Ausbildungsintensität nach Branchen in 2005, Anteile in Prozent

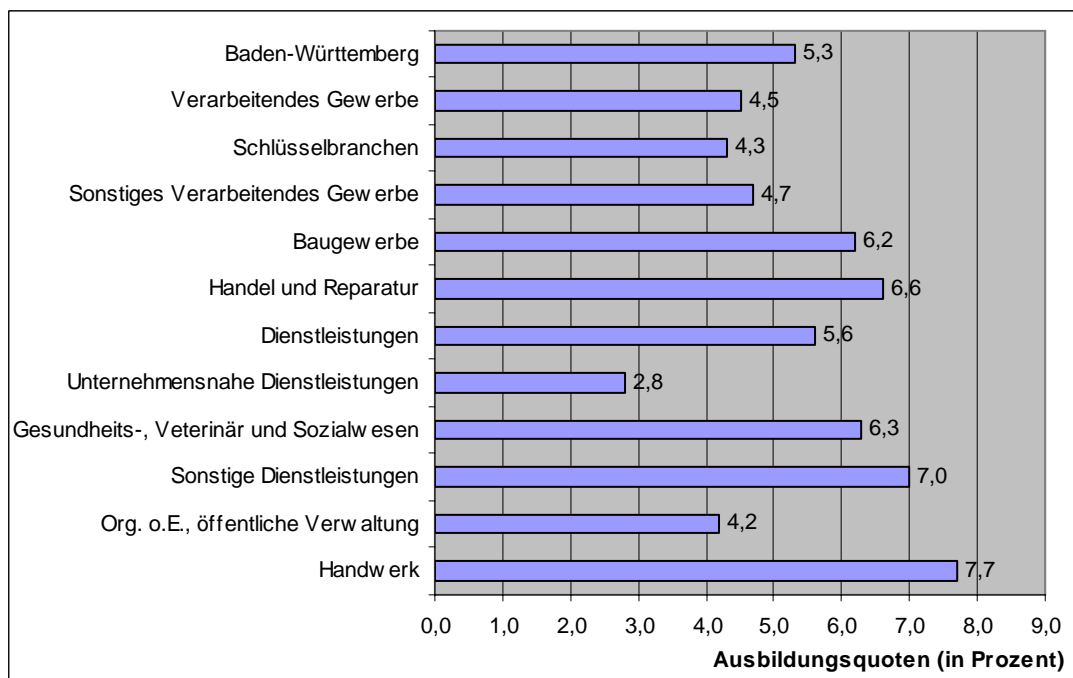
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

Im Landesdurchschnitt lag die Ausbildungsquote, also das Verhältnis zwischen der Anzahl der Auszubildenden und der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in 2005 bei 5,3%. Gemessen an dieser Kennzahl bestätigt sich obiger Befund, dass in den drei untersten Größenklassen überproportional ausgebildet wird. Die mit Abstand höchsten Ausbildungsquoten wiesen dabei mit 8,5% bzw. 7,7% die Kleinbetriebe und das Handwerk auf.¹⁸

18 Setzt man die Zahl der Auszubildenden in Relation zur Zahl der sozialversicherungspflichtigen Facharbeiter und qualifizierten Beschäftigten mit Berufsausbildung sowie äquivalenter Berufserfahrung, so liegt diese durchschnittliche Ausbildungsquote i.e.S. bei 7,9%. Deutlich überproportional wurde in 2005 vor allem in den Kleinbetrieben (10%), im Handwerk (10,3%) sowie im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen (9,7%) ausgebildet.

Abbildung 6: Ausbildungsquoten in 2005, nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

Abbildung 7: Ausbildungsquoten in 2005 nach Branchen, in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

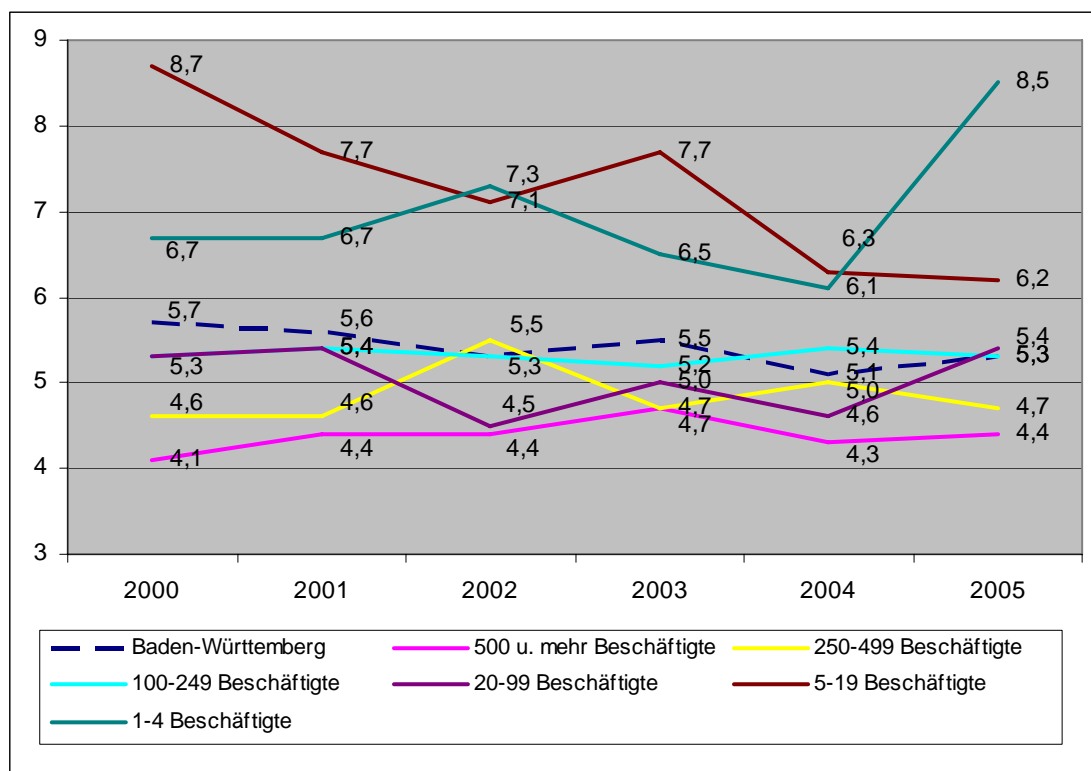
Zum Vergleich: In Westdeutschland verzeichnete das Baugewerbe die höchste Ausbildungsquote mit 9,0%, gefolgt von Handel und Reparatur (7,4%), den Sonstigen Dienstleistungen (6,2%) sowie dem Verarbeitenden Gewerbe (4,6%). Die Unternehmensnahen Dienstleistungen und die Öffentliche Verwaltung (inkl. Organisationen o.E.) verzeichneten dagegen deut-

lich unterdurchschnittliche Quoten (3,7% bzw. 3,5%). Wie auch in Baden-Württemberg war zudem mit steigender Betriebsgrößenklasse eine abnehmende Ausbildungsquote zu konstatieren.

In der zeitlichen Entwicklung seit dem Jahr 2000 schwankte die Ausbildungsquote in Baden-Württemberg zwischen 5,7% (2000) und 5,1% (2004). Am aktuellen Rand ist mit 5,3% eine leichte Zunahme gegenüber dem Vorjahr zu erkennen. Besonders steil war dabei in 2005 der Anstieg der Ausbildungsquote in den Kleinstbetrieben (von 6,3% auf 8,5%) sowie im Baugewerbe (von 4,9% auf 6,2%) und im Handwerk (von 7,0% auf 7,7%).

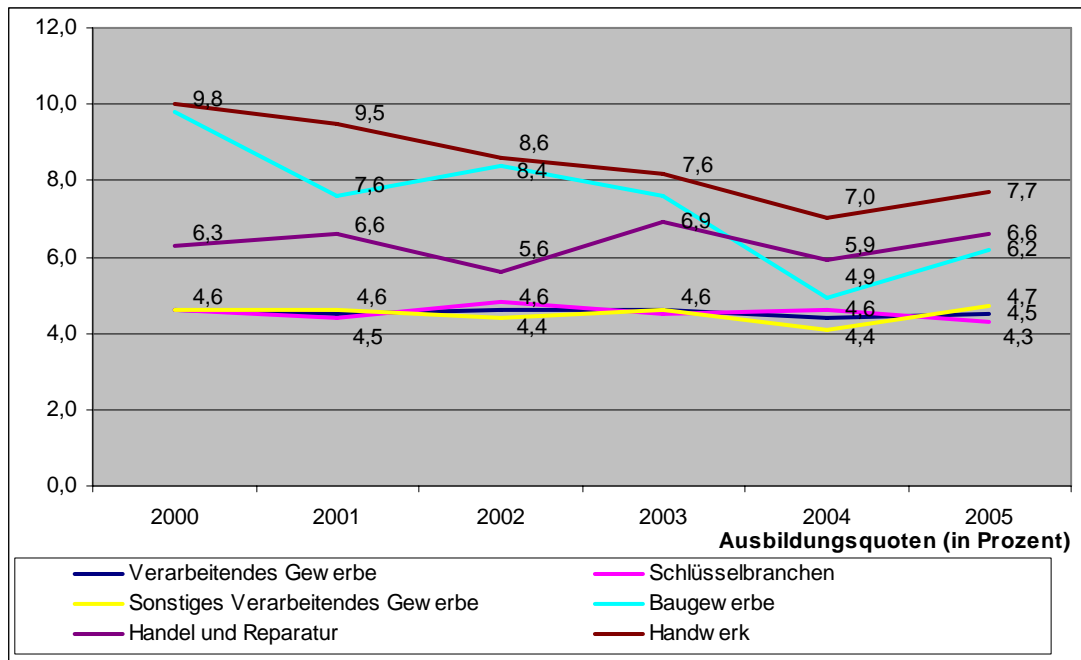
Zum Vergleich: In Westdeutschland blieb die Ausbildungsquote (mit Ausnahme des Jahres 2001: 4,5%) zwischen 2000 und 2005 nahezu konstant (5,5% bis 5,6%).

Abbildung 8: Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen, 2000 bis 2005, in Prozent



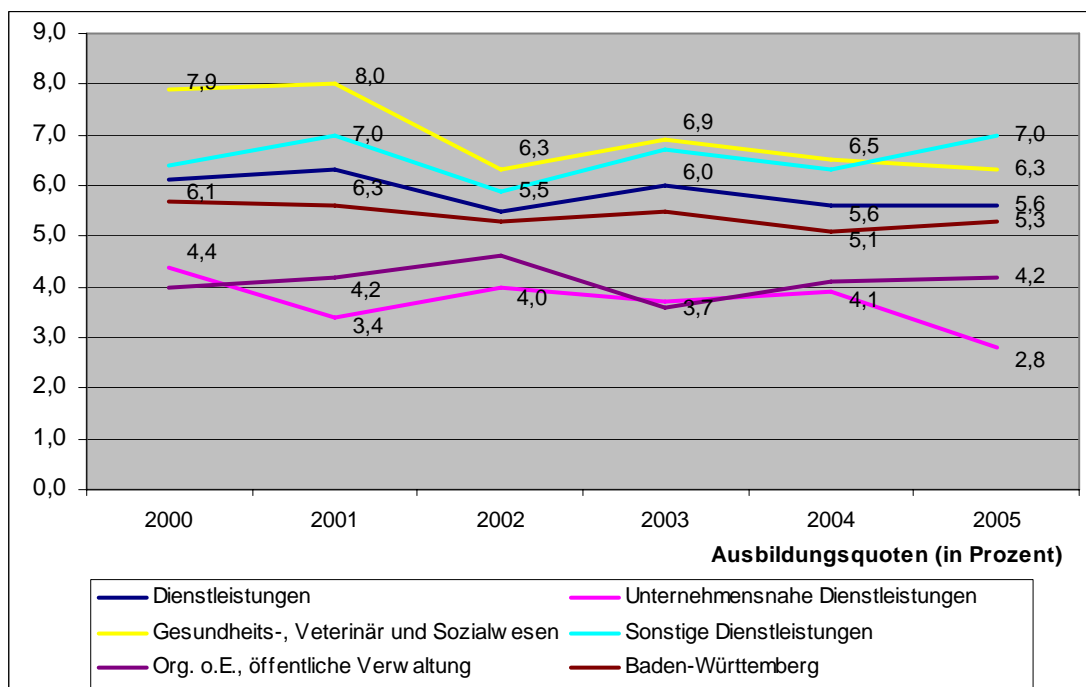
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Abbildung 9a: Ausbildungsquoten in Industrie und Handel sowie im Handwerk, 2000 bis 2005, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Abbildung 9b: Ausbildungsquoten im Dienstleistungsbereich, 2000 bis 2005, in Prozent

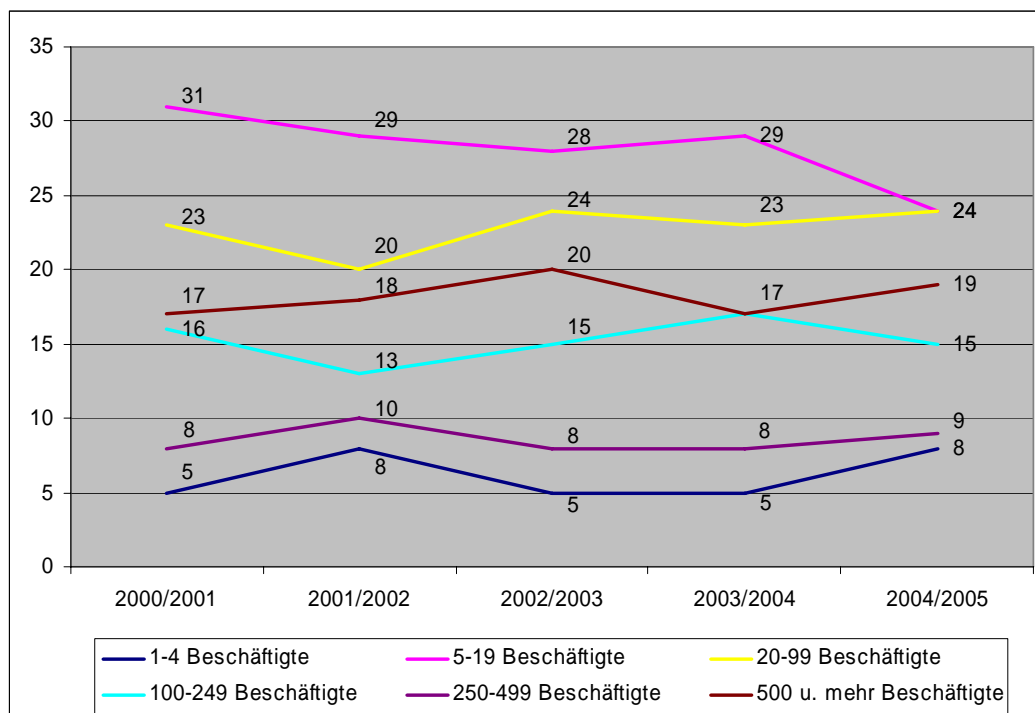


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

3 Ausbildungsverträge 2004/2005

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels wurden für 2004/2005 in Baden-Württemberg mit insgesamt rd. 86.000 im Land gut 2% mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als für das Ausbildungsjahr zuvor.¹⁹ Nach einem Zuwachs von 6% schon im Jahr davor schien sich mit- hin die Lage auf Seiten der Betriebe vorerst stabilisiert zu haben. Davor hatte sich die Zahl abgeschlossener Ausbildungsverträge im Land noch um knapp ein Viertel reduziert. Insgesamt wurden zwischen 2000/2001 und 2004/2005 die meisten Ausbildungsverträge (zu- sammen insgesamt rd. 50%) in den Betrieben der Größenklassen 5-19 und 20-99 Beschäftigte abgeschlossen, gefolgt von den Großbetrieben (über 500 Beschäftigte) sowie den grö- ßeren mittleren Betrieben (100-249 Beschäftigte), von denen zusammen rd. ein Drittel der Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden. Dabei fällt auf, dass sich am aktuellen Rand der Anteil neu abgeschlossener Verträge in Betrieben der Größenklassen 5-19 und 100-249 Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr reduziert hat, während er sich in allen anderen Grö- ßenklassen erhöhte.

Abbildung 10: Anteil der von 2000 bis 2004 jährlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge an allen Ausbildungsverträgen, nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent

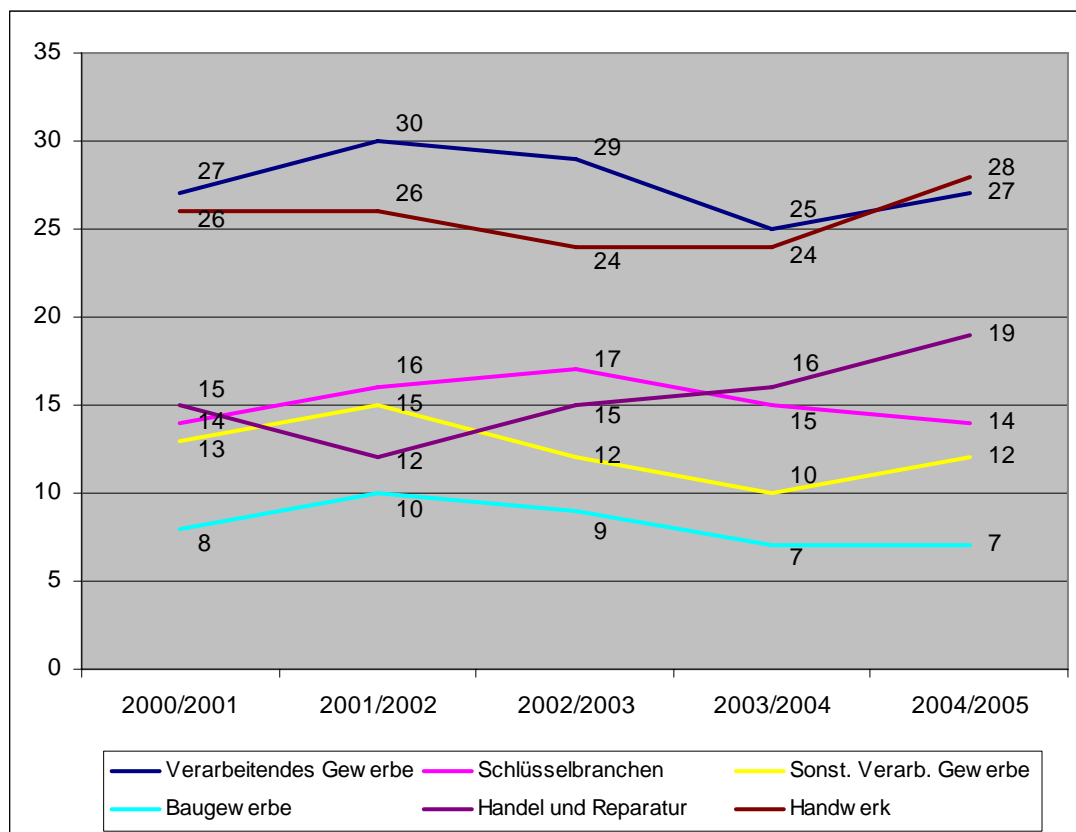


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

19 Diese Angaben sind aus verschiedenen Gründen mit denen aus der offiziellen Ausbildungsstatistik nicht direkt vergleichbar. Vgl. ausführlich Fußnoten 11, 12 und 14 sowie Abschnitt 4 in diesem Bericht.

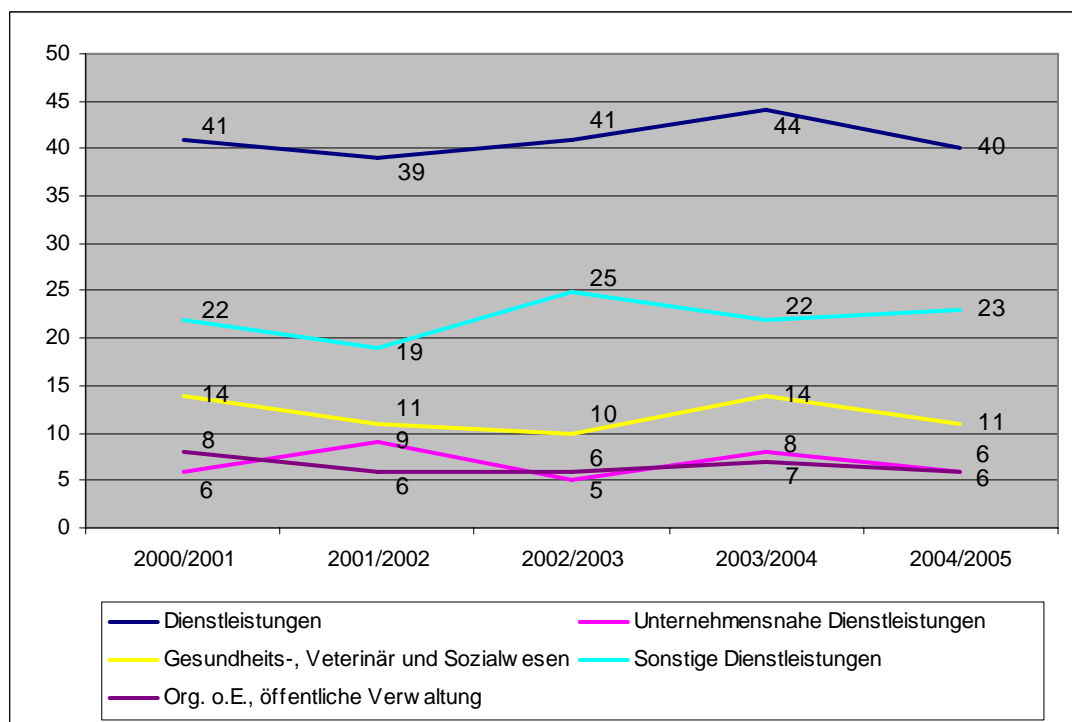
Die Betrachtung nach Branchen zeigt, dass mit rd. 40% nach wie vor der höchste Anteil aller Ausbildungsverträge im Dienstleistungsbereich abgeschlossen wurde, jeweils gleichauf gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe und vom Handwerk mit 27% bzw. 28%. Innerhalb des Dienstleistungsbereichs dominieren die Sonstigen Dienstleistungen mit 23% der Verträge. Insgesamt verlief die Entwicklung am aktuellen Rand im industriellen Bereich (mit Ausnahme der Schlüsselbranchen) und im Handwerk deutlich positiver als im Bereich der Dienstleistungen.

Abbildung 11a: Anteile von Industrie und Handel sowie vom Handwerk an den von 2000/2001 bis 2004/2005 jährlich abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Abbildung 11b: Anteil des Dienstleistungsbereichs an den von 2000/2001 bis 2004/2005 jährlich abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

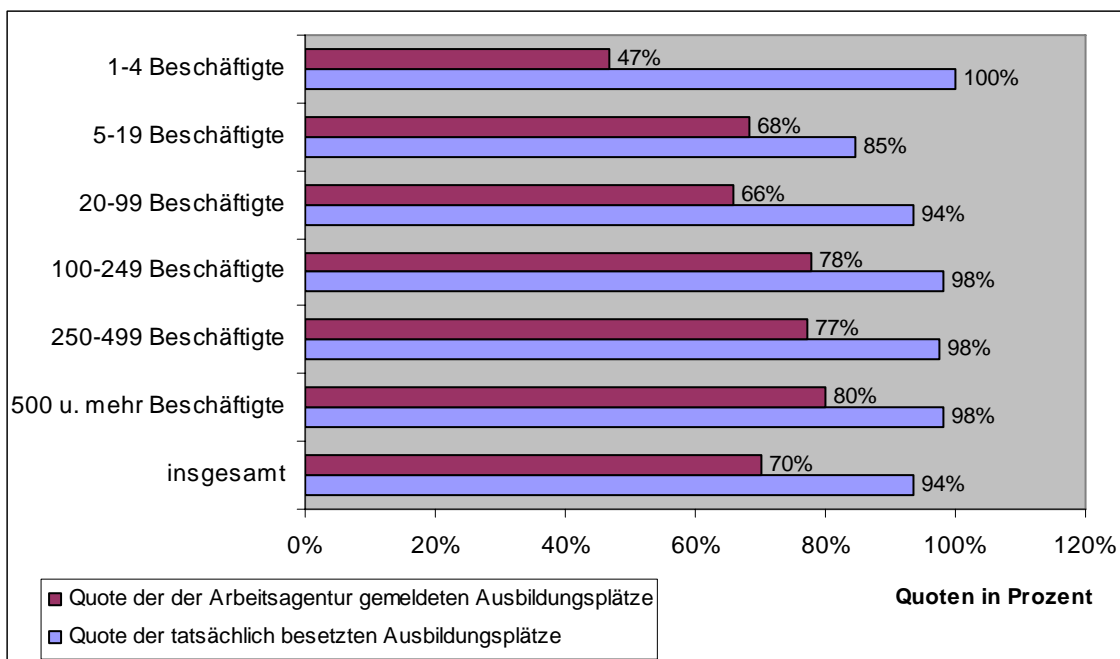
Gleichzeitig ist der Anteil der baden-württembergischen Betriebe, die für 2004/2005 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, an allen ausbildungsberechtigten Betrieben, auf 25% – und damit nahezu auf das westdeutsche Niveau von 26% – angestiegen, den besten Wert seit 2001.

Ausblick: Für das Jahr 2005/2006 waren zur Jahresmitte 2005 Baden-Württemberg nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2005 nur von rd. 21% aller ausbildungsberechtigten Betriebe und Dienststellen bereits neue Ausbildungsverträge abgeschlossen worden. Weitere 6% der Betriebe gaben an, noch Ausbildungsverträge abschließen zu wollen.

4 Verhältnis von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage 2004/2005

Laut Angaben des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg 2005 konnten von den rd. 92.000 für das Ausbildungsjahr 2004/2005 angebotenen Plätzen rd. 86.000 besetzt werden.²⁰ Dies entspricht einer Quote von rd. 94% (im Vorjahr: 92%). Dabei waren 70% der angebotenen Stellen auch der jeweils zuständigen Arbeitsagentur gemeldet worden (im Vorjahr: rd. 68%). Mithin blieben nur 6% aller betrieblichen Ausbildungsplätze unbesetzt (2004: 8%) Sämtliche angebotenen Stellen konnten allerdings nur in den Kleinstbetrieben (1-4 Beschäftigte) besetzt werden. Sehr hohe Besetzungsquoten wiesen mit jeweils 98% auch die Betriebe der Größenklassen ab 100 Beschäftigten auf. Demgegenüber blieben in Betrieben mit fünf bis 19 Beschäftigten etwa 15% der angebotenen Stellen unbesetzt.

Abbildung 12: Anteil der tatsächlich besetzten Ausbildungsplätze sowie Anteil der an die Arbeitsagentur gemeldeten Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen für 2004/2005, nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent



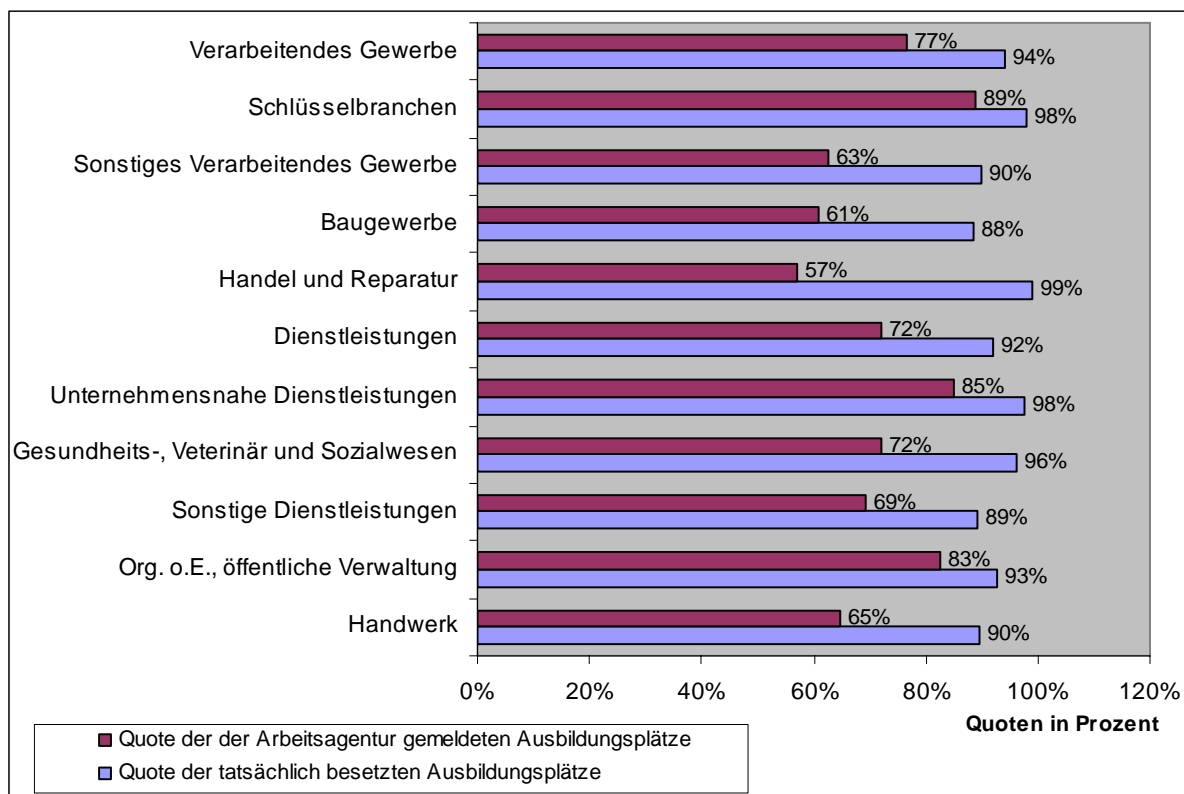
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

Mit Blick auf die Branchen hatten das Baugewerbe, das Handwerk, das Sonstige Verarbeitende Gewerbe und die Sonstigen Dienstleistungen die größten Probleme, die angebotenen Ausbildungsstellen (10% bis 12%) zu besetzen. Dagegen waren bei Handel- und Reparatur,

²⁰ Diese Angaben sind nicht unmittelbar mit den Angaben aus der offiziellen Ausbildungsstatistik vergleichbar. Vgl. Fußnoten 11, 12 und 14.

in den Schlüsselbranchen, bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen kaum Vakanzen zu beklagen.

Abbildung 13: Anteil der tatsächlich besetzten Ausbildungsplätze sowie Anteil der an die Arbeitsagentur gemeldeten Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen für 2004/2005, nach Branchen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

Deutlich unterdurchschnittlich war das Meldeverhalten insbesondere unter den Kleinstbetrieben (1-4 Beschäftigte) mit 47% sowie in Handel und Reparatur (57%), im Baugewerbe (61%) sowie im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (63%) ausgeprägt. Auch das Handwerk meldete nur unterdurchschnittlich (65%).

5 Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in 2005

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels ging im Jahr 2005 die Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse insgesamt leicht zurück. Dafür ist die gesamtwirtschaftliche Übernahmequote erfolgreicher Absolventen und Absolventinnen von 59% auf 63% angestiegen, nachdem sie seit 2003 bei 59% stagniert hatte; 2001/2002 hatte sie noch 66% bzw. 65% betragen. Ein Viertel aller erfolgreichen Abschlüsse war in der Betriebsgrößenklasse 20-99 Beschäftigte zu verzeichnen.

Tabelle 1: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und betriebliche Übernahmequoten in 2004 und 2005, in Tausend bzw. in Prozent

	Anzahl erfolgreicher Abschlüsse		Anteil an den erfolgreichen Abschlüssen		Anzahl der Übernahmen		Übernahmequoten	
	in 1.000		in %		in 1.000		in %	
	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004
Baden-Württemberg	65	67	100	100	41	40	63	59
1 - 19 Beschäftigte ²¹	4	3	7	4	3	1	79	52
5 – 19 Beschäftigte	13	18	20	27	5	8	41	46
20 - 99 Beschäftigte	16	14	25	22	9	8	59	54
100 - 249 Beschäftigte	12	13	18	20	8	8	66	60
250 - 499 Beschäftigte	7	6	11	9	5	4	70	70
500 u. mehr Beschäftigte	13	13	20	19	10	10	80	80
Verarbeitendes Gewerbe	17	19	27	29	14	14	79	71
Schlüsselbranchen	10	12	15	17	9	9	87	73
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	8	7	12	11	5	5	67	69
Baugewerbe	2	3	4	4	2	2	66	69
Handel, Reparatur	11	9	18	14	7	7	64	73
Dienstleistungen	29	31	45	47	16	15	54	47
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	6	7	10	4	5	81	70
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	8	6	13	9	3	2	34	33
Sonstige Dienstleistungen	16	18	24	27	9	8	58	44
Organisationen o. E.; öffentliche Verwaltung	4	4	7	6	2	2	47	50
Handwerk	15	13	24	19	9	9	57	67

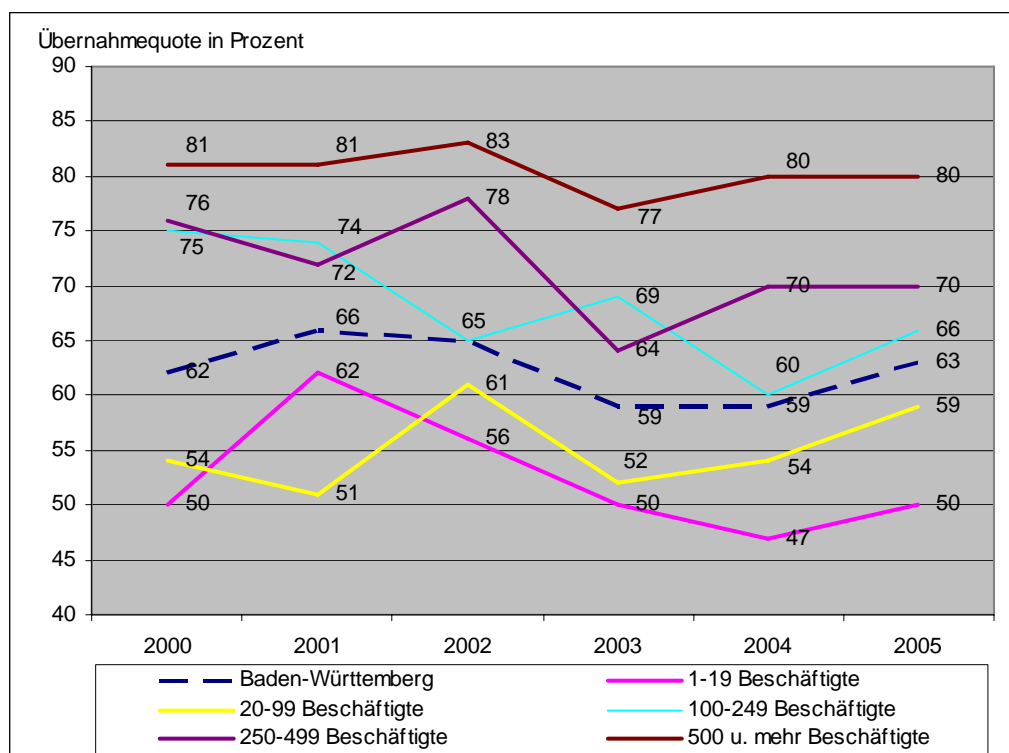
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004 und 2005, IAW-Berechnungen.

21 Aufgrund zu geringer Fallzahlen wurden die beiden untersten Betriebsgrößenklassen zusammengefasst.

Das Gros der erfolgreichen Abschlüsse (45%) fand sich wie schon in den Vorjahren im Bereich der Dienstleistungen (insbesondere bei den Sonstigen Dienstleistungen), allerdings gleichzeitig bei einer nur unterdurchschnittlichen Übernahmequote von 54% (2004: 47%). Das Verarbeitende Gewerbe (27%) und das Handwerk (24%) folgten in Punkto Abschlüsse erst mit deutlichem Abstand. Die höchsten Übernahmequoten mit überdurchschnittlichen Werten zwischen 66% und 80% wiesen in 2005 neben den Mittel- und Großbetrieben (ab 100 Beschäftigte) auch die Kleinstbetriebe (1-4 Beschäftigte) auf. Demgegenüber verzeichneten die kleineren Betriebe mit 5-99 Beschäftigten nur unterdurchschnittliche Übernahmequoten zwischen 41% und 59%. Bemerkenswert ist, dass in den Größenklassen von 1-249 Beschäftigten am aktuellen Rand ein relativ deutlicher Anstieg der Übernahmequoten stattgefunden hat, während die Quoten in den beiden obersten Größenklassen gegenüber dem Vorjahr konstant blieben.

Die höchsten Übernahmequoten verzeichneten mit 87% die baden-württembergischen Schlüsselbranchen, gefolgt von Unternehmensnahen Dienstleistungen (81%), dem Verarbeitenden Gewerbe (79%), dem Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (67%), dem Baugewerbe (66%) sowie Handel und Reparatur (64%). Im ausbildungsstarken Handwerk ging die Übernahmequote von 67% im Vorjahr auf unterdurchschnittliche 57% zurück.

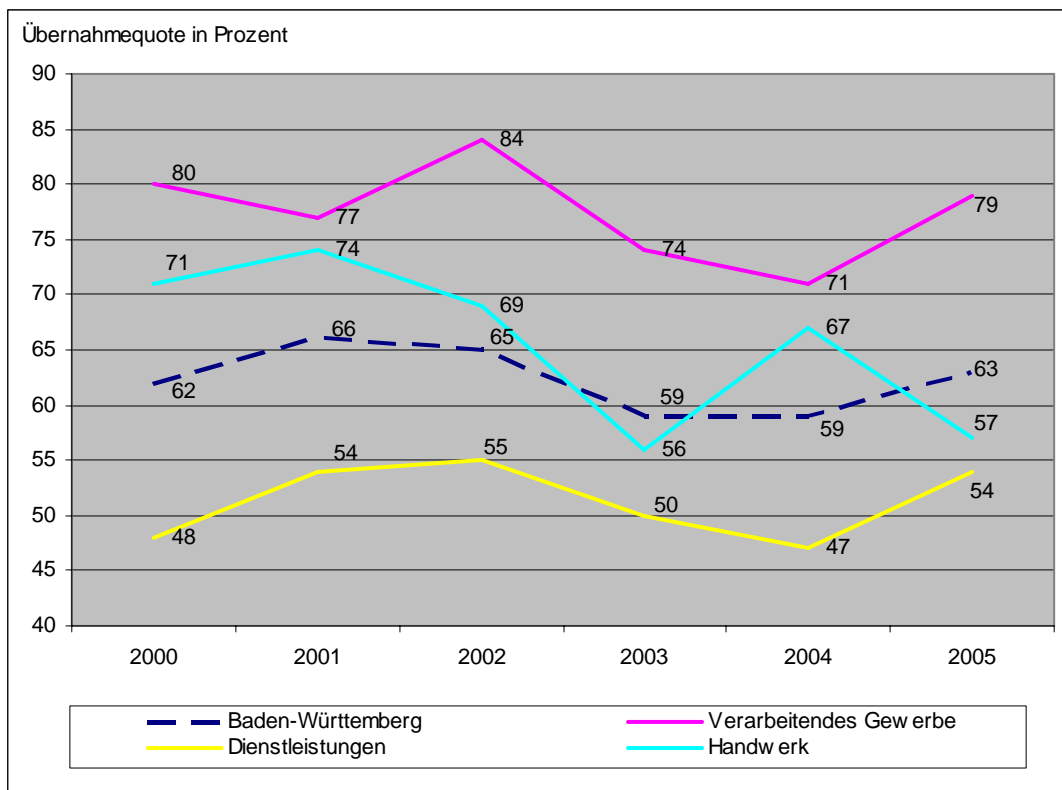
Abbildung 14: Betriebliche Übernahmequoten nach Betriebsgrößenklassen von 2000 bis 2005, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Die Entwicklung der Übernahmequoten nach Wirtschaftssektoren verlief seit dem Jahr 2000 auf deutlich unterschiedlichen Niveaus: Während sie im Verarbeitenden Gewerbe zwischen 71% (2004) und 84% (2002) schwankte, bewegte sie sich im Dienstleistungsbereich zwischen 47% (2000) und 55% (2002, 2005). Den breitesten Korridor weist die Entwicklung im Handwerk auf: Hier variierte die Übernahmequote zwischen 56% (2003) und 74% (2001).

Abbildung 15: Betriebliche Übernahmequoten nach Wirtschaftssektoren von 2000 bis 2005, in Prozent



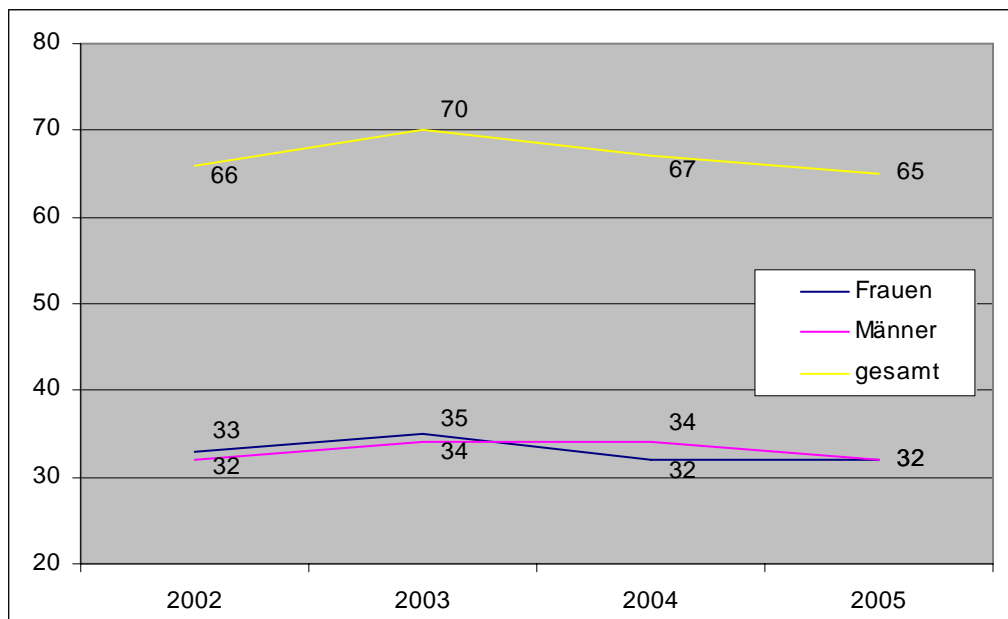
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Geschlechtsspezifische Betrachtung der Abschlüsse und Übernahmequoten²²

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels hatten 2005 in Baden-Württemberg wie schon in den Jahren zuvor in etwa gleich viele Frauen und Männer (jeweils rund 32.000) eine betriebliche Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

²² Hinweis: Infolge geringer Fallzahlen sind in diesem Abschnitt die nach Größenklassen und Branchen differenzierten Angaben in der Regel nur als Tendenzaussagen zu interpretieren.

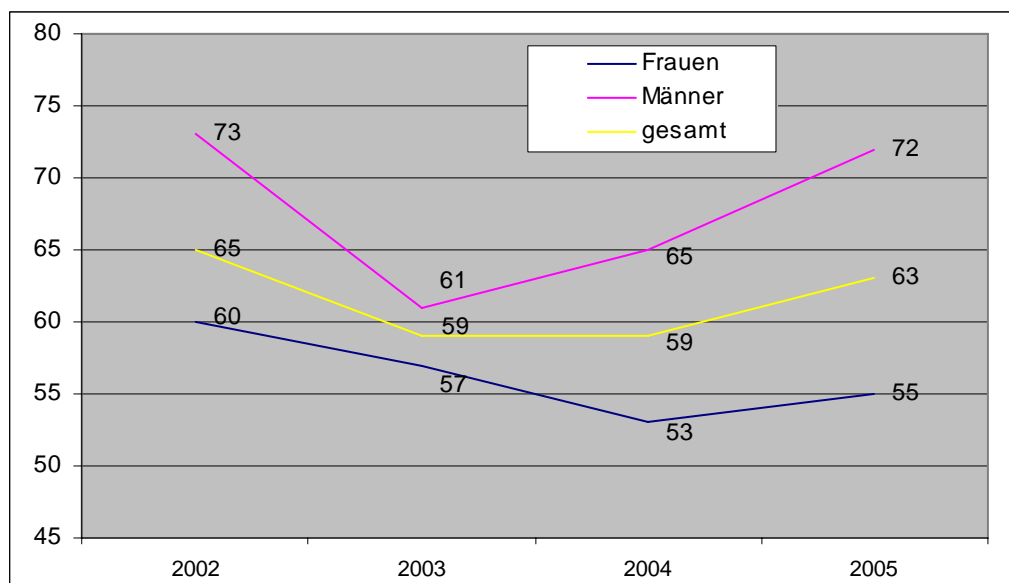
Abbildung 16: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse von Frauen und Männern im Vergleich der Jahre 2002 bis 2005, in Tausend



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Davon wurden im Durchschnitt nur etwa 55% der weiblichen Absolventen von den Betrieben auch in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Obwohl dieser Wert gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung von 2 Prozentpunkten bedeutet, hat sich der Abstand zur Übernahmequote von männlichen Absolventen (72%) von 12 auf 17 Prozentpunkte erhöht. Ein wichtiger Grund für diese Differenz dürfte der Tatsache geschuldet sein, dass knapp 60% der Frauen ihre Ausbildungsabschlüsse in Betrieben des Dienstleistungsbereichs erworben haben, in einem Bereich, der sich durch unterdurchschnittliche Übernahmequoten auszeichnet. Dagegen macht der Anteil weiblicher Abschlüsse im „übernahmestarken“ Verarbeitenden Gewerbe nur knapp 16% aus (Männer: gut 40%).

Abbildung 17: Übernahmequoten von Frauen und Männern von 2002 bis 2005, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Unterdurchschnittliche Übernahmequoten von Frauen (aber auch von Männern) sind in den Betriebsgrößenklassen 1-19 (42%) und 19-99 Beschäftigte (51%) festzustellen. Die Betrachtung nach Branchen zeigt, dass in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes die Übernahmequoten von Absolventen und Absolventinnen in 2005 gleichermaßen sehr hoch lagen (86% bzw. 87%). Deutlich höhere Übernahmequoten von Frauen als von Männern waren nur in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (97%) sowie im Baugewerbe (82%)²³ zu verzeichnen. Im Handwerk, wo die Übernahmequoten von Absolventinnen in den Vorjahren deutlich günstiger waren, hat sich die Lage in 2005 zu deren Ungunsten verändert.

23 Die überraschend hohe Übernahmequote im Baugewerbe basiert allerdings auf 122 von insgesamt nur 149 erfolgreichen Absolventinnen. Bei den Männern wurden dagegen 1.388 von den 2.149 erfolgreichen Absolventen (Quote: 65%) übernommen.

Tabelle 2: Betriebliche Übernahmequoten von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit, von 2002 bis 2005, in Prozent

Übernahmenquoten von Frauen und Männern im Vergleich (in Prozent)												
	2005			2004			2003			2002		
	Frau	Mann	ges.	Frau	Mann	ges.	Frau	Mann	ges.	Frau	Mann	ges.
Baden-Württemberg	55	72	63	53	65	59	57	61	59	60	73	65
1 - 19 Beschäftigte ²⁴	42	65	50	39	54	47	52	46	50	48	70	56
20 - 99 Beschäftigte	51	63	59	52	55	54	46	57	52	57	67	61
100 - 249 Beschäftigte	62	77	66	59	60	60	67	71	69	63	67	65
250 - 499 Beschäftigte	64	75	70	66	78	70	57	71	64	76	80	78
500 u. mehr Beschäftigte	73	85	80	66	90	80	72	82	77	81	84	83
Verarbeitendes Gewerbe	64	84	79	82	68	71	81	72	74	86	83	84
Schlüsselbranchen	86	87	87	83	71	73	89	85	84	86	90	89
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	51	78	67	82	61	69	76	55	62	87	73	79
Baugewerbe	82	65	66	100	64	69	65	56	56	42	70	64
Handel und Reparatur	59	68	64	76	72	73	52	71	60	65	64	63
Dienstleistungen	52	63	54	39	60	47	54	39	50	52	64	55
Unternehmensnahe Dienstleistungen	97	69	81	58	78	70	55	47	53	48	39	45
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	35	42	34	33	27	33	64	39	61	48	58	49
Sonstige Dienstleistungen	55	62	58	36	57	44	48	38	45	59	75	65
Organisationen o. E., öffentliche Verwaltung	46	50	47	53	44	50	53	66	57	62	66	60
Handwerk	49	62	57	69	67	67	70	53	56	69	70	69

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 bis 2005, IAW-Berechnungen.

24 Aufgrund zu geringer Fallzahlen wurden die beiden untersten Betriebsgrößenklassen zusammengefasst.

Gründe, weshalb nicht mehr Auszubildende übernommen wurden

In 2005 gaben insgesamt 29% der ausbildenden Betriebe in Baden-Württemberg (Westdeutschland: 26%) an, dass sie gerne mehr Absolventen und Absolventinnen übernommen hätten; überproportional häufig waren dies Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten sowie aus dem Bereich des Handwerks.

Zu den wichtigsten Gründen, dennoch keine weiteren Auszubildenden zu übernehmen, zählten:

- Ausbildung erfolgte bereits über Bedarf (30%) / Westdeutschland: 31%
- Erfolgreiche Auszubildende hatten selbst andere Pläne (25%) / Westdeutschland: 26%
- Erfolgreiche Auszubildende entsprachen nicht den betrieblichen Anforderungen (21%) / Westdeutschland: 18% und
- Wirtschaftliche Lage war schlechter als erwartet (18%) / Westdeutschland: 20%

Dabei spielte die Ausbildung über Bedarf in den Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten sowie im Dienstleistungsbereich eine überdurchschnittliche Rolle. Im Verarbeitenden Gewerbe stand dagegen die unerwartet schlechte wirtschaftliche Lage im Vordergrund, während es im Handwerk hauptsächlich die Absolventen und Absolventinnen selbst waren, die anderen Alternativen den Vorzug gaben.

6 Fazit

Laut IAB-Betriebspanel hat sich die Ausbildungssituation in Baden-Württemberg von Juni 2004 bis Juni 2005 etwas verbessert. So ist die Ausbildungsquote im Vergleich zum Vorjahr von 5,1% auf 5,3% leicht gestiegen, ebenso wie die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2004/2005 (+2%). Positiv (von 59% auf 63%) hat sich auch die Übernahme von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen entwickelt. Die Übernahmekquote bei den Absolventinnen ist allerdings nur leicht (+2 Prozentpunkte) angestiegen und liegt mit unterdurchschnittlichen 55% weiterhin deutlich unter jener der Männer (72%).

Demgegenüber bestehen im Land weiterhin ungenutzte Ausbildungspotenziale. So bildeten zur Jahresmitte 2005 etwa 30% aller baden-württembergischen Betriebe trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht aus. Hervorzuheben sind hierbei insbesondere der für Baden-Württemberg sehr bedeutsame Bereich der „Schlüsselbranchen“ im Verarbeitenden Gewerbe sowie der, der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Hier lag das ungenutzte

Ausbildungspotenzial bei 41% bzw. 35%. Diese Sektoren wiesen neben der geringen Ausbildungsbeteiligung zudem noch sehr niedrige Ausbildungsquoten (2,8% bzw. 4,3%) auf. Hingegen zeichneten sich die Betriebe der Größenklassen unter 100 Beschäftigten zwar durch eine unterdurchschnittliche Ausbildungsbeteiligung aber durch eine überdurchschnittliche Ausbildungsintensität (gemessen am Anteil bzw. der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter) aus.

Vor dem Hintergrund, dass die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe seit mehreren Jahren bei rund 30% stagniert und die Ausbildungsquote vom Niveau des Jahres 2000 (5,7%) immer noch ein gutes Stück entfernt ist, erscheint es mithin weiterhin unabdingbar, dass sämtliche am Ausbildungsmarkt engagierten Akteure in ihrem Bestreben nach Aktivierung ungenutzter Ausbildungspotenziale sowie nach Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsintensität nicht nachlassen.

Anhang: In aller Kürze zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von in 2005 rund 15.800 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Branchen und Größenklassen differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen und damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen²⁵ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit gut 75% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Literaturhinweise zum IAB-Betriebspanel:

Bellmann, L. (2002): „Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche“, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 86, 2, S. 177-188.

Bellmann, L./Kohaut, S./Lahner, M. (2002): „Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale“, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250, S. 13-20.

25 Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.