

Möller, Iris; Stegmaier, Jens

Research Report

Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 2006: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 99

Provided in Cooperation with:

Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn

Suggested Citation: Möller, Iris; Stegmaier, Jens (2008) : Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 2006: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 99, ISBN 978-3-88555-832-3, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0276-0>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/236063>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 99

Iris Möller, Jens Stegmaier
(Projektgruppe IAB-Betriebspanel)
unter Mitarbeit von Klaus Schöngen (BIBB)

**Das Ausbildungsverhalten
deutscher Betriebe 2006**

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Nürnberg und Bonn, im März 2008

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

**Bundesinstitut
für Berufsbildung** **BIBB**▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder das Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 - Kommunikation
- Veröffentlichungen -
53142 Bonn

Bestell-Nr.: 14.099

Copyright 2008 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-832-3

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: [urn:nbn:de:0035-0276-0](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0276-0)

Vorwort

Das IAB-Betriebspanel, das im Jahr 1993 im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) begonnen wurde, ist mit rund 16.000 beteiligten Betrieben die größte repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland. Ihr Themenkreis umfasst Fragen zu Beschäftigung, Investitionen, Personalrekrutierung und Personalqualifizierung. Der große Umfang gleichlautender Fragen gewährleistet qualifizierte Paneluntersuchungen. Betriebliche Aus- und Weiterbildung ist in dieser Arbeitgeberbefragung ein regelmäßiges Modul. Informationen zur betrieblichen Berufsausbildung werden jährlich abgefragt, betriebliche Weiterbildung in einem Zweijahresrhythmus.

Seit 1995 besteht eine Kooperation zur Nutzung dieser wichtigen Datenquelle zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Betriebspanelgruppe des IAB im Rahmen des BIBB-Vorhabens „Aus- und Weiterbildung im IAB-Betriebspanel“.

In den ersten Jahren bezog sich diese Kooperation auf Beiträge und Analysen zum Aus- und Weiterbildungsgeschehen, deren Ergebnisse in den Analyseteil der Berufsbildungsberichte der Bundesregierung einfließen. Eine Ausweitung der Kooperation erfolgte mit der Verstärkung des BIBB-Vorhabens zu einem Dauervorhaben, indem diverse Sonderanalysen, beispielsweise zu Personalrekrutierung, zur Berufsausbildung junger Frauen oder zum Ausbildungsverhalten von Betrieben in wissensintensiven Dienstleistungsbereichen durchgeführt wurden. Die vorliegende Analyse zum Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 2006 ist ein weiteres Ergebnis dieser Zusammenarbeit.

Klaus Schöngen

Hinweis: In der Beschäftigtenstatistik ist derjenige Betrieb ein Ausbildungsbetrieb, der zu einem Stichtag (zum 31.12 des jeweiligen Jahres) einen Auszubildenden beschäftigt. Im Betriebspanel ist dieser Begriff weiter gefasst und berücksichtigt alle Ausbildungsverhältnisse, die während des untersuchten Jahres (hier 2006) bestanden haben oder die Betriebe noch vertraglich verpflichten werden. Diese gegenüber der Beschäftigtenstatistik höhere Zahl an Ausbildungsbetrieben hat insofern Einfluss auf die Basisindikatoren Ausbildungsquote und Ausbildungsbetriebsquote, als sie in die Berechnung dieser Werte eingeht. Das Betriebspanel weist damit eine höhere Ausbildungsbetriebsquote und geringere Ausbildungsquote als die Beschäftigtenstatistik aus.

Inhalt

1	Einleitung	7
2	Methodische Anmerkungen	8
3	Ausbildungsquoten 2006	9
4	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2006	14
	4.1 Ausbildungsberechtigte Betriebe.....	14
	4.2 Ausbildungsbetriebe.....	18
	4.3 Ausbildungsbetriebe im Zeitverlauf.....	23
5	Ausbildungsverträge 2006	24
	5.1 Von den Ausbildungsbetrieben für 2005/2006 abgeschlossene Ausbildungs- verträge.....	24
	5.2 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten.....	28
6	Schluss	34
	Literaturnachweis	37
	Anhang	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zahl und Anteil der Erwerbstätigen und der Auszubildenden (in%).....	10
Tabelle 2:	Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung nach Betriebsgrößeklassen und Branchen.....	13
Tabelle 3:	Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößeklassen und Branchen für Gesamtdeutschland 2006 (in%).....	17
Tabelle 4:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten Bundesländern nach Betriebsgrößeklassen und Branchen 2006 (in%).....	19
Tabelle 5:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Bundesländern nach Betriebsgrößeklassen und Branchen 2006 (in%).....	21
Tabelle 6:	Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben 2004 (Mehrfachnennungen, in%)	23
Tabelle 7:	Ausbildungsbetriebe in den alten Bundesländern, die für 2005/2006 Ausbildungsstellen angeboten bzw. neu abgeschlossen haben (in%)	26
Tabelle 8:	Ausbildungsbetriebe in den neuen Bundesländern, die für 2005/2006 Ausbildungsstellen angeboten bzw. neu abgeschlossen haben (in%)	27
Tabelle 9:	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Anteile weiblicher Absolventen (in%).....	29
Tabelle 10:	Übernahmequoten 2006 und Anteile übernommener weiblicher Absolventen (in%).....	32

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1:	Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebsgrößeklassen 2006 (in%).....	11
Abbildung 2:	Verteilung der Auszubildenden auf die einzelnen Branchen 2006 (in%).....	12
Abbildung 3:	Ausbildungsberechtigte Betriebe 2006 (in%)	15
Abbildung 4:	Ausbildungsberechtigte, jedoch nicht ausbildende Betriebe in Gesamtdeutschland von 2001 bis 2006 (in %)	22

1 Einleitung

In aktuellen Diskussionen über den Fachkräftemangel in deutschen Betrieben wird fast stereotyp wiederholt, kurzfristige Lösungen könnten nur über die Rekrutierung von erfahrenen Fachkräften, sei es aus dem In- oder Ausland, gefunden werden. Gleichwohl ist eine nachhaltige Fachkräftestrategie unerlässlich, wobei der betrieblichen Berufsausbildung mittelfristig eine bedeutsame Rolle zukommt. Obwohl der Anteil von Schulabgängern, die in eine berufliche Erstausbildung einmünden, seit einigen Jahren gesunken ist, wird unverändert die Bedeutung des dualen Ausbildungssystems hervorgehoben (Reinberg/Hummel 2006). Diese Entwicklung ist jedoch Anlass für Fragen nach der Funktionsfähigkeit des Berufsausbildungssystems vor allem an der Ein- und Austrittsschwelle.

Der Übergang an der Eintrittsschwelle, gemeinhin als erste Schwelle bezeichnet, gestaltet sich zunehmend schwieriger. Seit einigen Jahren häufen sich die Meldungen über noch nicht vermittelte, aber ausbildungsbereite Jugendliche aufgrund einer unzureichenden Zahl von Ausbildungsplätzen. Dabei werden seit geraumer Zeit verstärkte Anstrengungen unternommen, das Ausbildungsplatzangebot zu erhöhen. Diese zielen darauf, die Aktivitäten bereits ausbildungsaktiver Betriebe auszuweiten, mindestens aber aufrecht zu erhalten. Gleichzeitig wird versucht, neue, bislang inaktive Betriebe für die betriebliche Berufsausbildung zu gewinnen. Beispiele hierfür sind gemeinsame Initiativen von Politik und Wirtschaft („Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“) oder das Programm „Jobstarter“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Im Zusammenhang mit dieser ersten Schwelle besonders bedeutsam ist die Frage der Ausbildungsberechtigung in Deutschland: Zwar erfüllen fast 60% der Betriebe in Deutschland die Voraussetzungen, als Ausbildungsbetrieb tätig zu werden, dennoch ergibt die Betrachtung im Querschnitt gegenwärtig nur eine Bruttoausbildungsquote von rund 30% - somit bildet nur etwa die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe in Deutschland wirklich aus.¹

Eine zweite, im Zusammenhang mit der Berufsausbildung bedeutsame Schwelle ist der Abschluss der Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. Obschon das deutsche Ausbildungssystem durch eine außerordentlich breite und allgemein verwertbare Qualifikationsvermittlung gekennzeichnet ist, ist für viele Jugendliche, die anschließende Beschäftigung in ihrem Ausbildungsberuf und damit auch die Übernahme nach einer Ausbildung von großer Bedeutung. Der Übergang von der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis ist für einen Teil der Absolventen jedoch mit Schwierigkeiten verbunden. So zeigt sich seit einigen Jahren eine rückläufige Übernahmequote, besonders im Osten Deutschlands (Bellmann et al. 2006). Begründet wird dieser Rückgang auf Seiten der Betriebe vorwiegend damit, dass sie über Bedarf ausgebildet hätten.

¹ Vgl. Abschnitt 4.2 in diesem Bericht oder: Fischer et al. 2007.

Die theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema Berufsausbildung wird vorwiegend mit humankapitaltheoretischen Argumenten geführt. Voraussetzung für eine Investition in Humankapital ist, dass der Betrieb einen Bedarf an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung hat. Er investiert der Humankapitaltheorie zufolge dann in Bildung, wenn damit positive Renditen erzielt werden können. Mit einer Amortisierung der Auslagen kann jedoch häufig erst gegen Ende der Qualifizierungsphase oder während einer nachfolgenden Beschäftigung (investitionstheoretischer Ansatz) gerechnet werden – eine Übernahme ist nach diesem Ansatz somit fast zwingend. Weiterhin entstehen dem Betrieb Vorteile in Form eingesparter Rekrutierungs-, Einarbeitungs- und Fehlbesetzungskosten. Eine Übernahme von selbst ausgebildeten Fachkräften gewährleistet, dass die Ausgebildeten sich bereits mit dem Betrieb und den Stellenanforderungen vertraut machen konnten, Informationen zum (fachspezifischen) Leistungspotenzial der Absolventen während der mehrjährigen Screeningphase (Ausbildungszeitraum) gesammelt werden konnten und die Absolventen über betriebsinternes Wissen bzgl. der Arbeitsorganisation und Spezifika betrieblicher Leistungsprozesse verfügen. Gleichzeitig liefert die Humankapitaltheorie Erklärungen dafür, warum Betriebe keine Übernahme anvisieren. Dem erwähnten Screening-Ansatz folgend, kann ein Betrieb auch zu der Ansicht kommen, dass eine Übernahme des Auszubildenden aufgrund dessen Leistung nicht angeraten sei. Der produktionstheoretische Ansatz vertritt die These, dass Betriebe auch dann ausbilden, wenn die Erträge, die die Auszubildenden während der Ausbildung erwirtschaften, mindestens die Kosten der Ausbildung deckten (Lindley 1975).

Der vorliegende Bericht gibt einen umfassenden Einblick in die Nachfrageseite des deutschen Ausbildungsmarktes. Anhand von deskriptiven Analysen werden Einsichten zu zentralen Aspekten des Berufsausbildungssystems wie Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität und Übernahme von Absolventen gewonnen. Wir analysieren hierfür zunächst die Verteilung der Auszubildenden insgesamt sowie deren Anteil in einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen. Es folgen Analysen zu Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe. Eine Analyse der Übernahmekquoten, also Untersuchungen zur zweiten Schwelle des Ausbildungssystems, schließt die Studie ab.

2 Methodische Anmerkungen

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährlich durchgeführte Panelerhebung, die seit 1993 (Westdeutschland) bzw. 1996 (Ostdeutschland) durchgeführt wird². Die Grundgesamtheit beruht auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Es werden daher nur Betriebe mit

² Vgl. zum IAB-Betriebspanel: Bellmann (2002).

mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. In den hier zugrunde liegenden Wellen stehen jährlich rund 15.000 Fälle zur Verfügung. Bei dieser Stichprobe handelt es sich um eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe, weshalb die deskriptiven Ergebnisse gewichtet werden. Ausgehend von der Stichprobengrundlage verwendet das IAB-Betriebspanel den Betrieb als Untersuchungseinheit (Betriebskonzept), wonach unter einem Betrieb eine örtliche Einheit verstanden wird, in der die konkreten Tätigkeiten eines Unternehmens durchgeführt werden. Die Erhebungseinheit „Betrieb“ ist somit nicht mit dem „Unternehmen“ (als wirtschaftlich-rechtliche Einheit) zu verwechseln. Das Fragenprogramm des IAB-Betriebspanels verwendet einerseits einen festgelegten Fragenkatalog, der in jeder Welle enthalten ist. Demgegenüber gibt es aber auch Fragenmodule, die nicht jedes Jahr erhoben werden. Dadurch kann das IAB-Betriebspanel, als Mehrthemenbefragung, für unterschiedlichste Fragen zur Beantwortung verwendet werden. Das Fragenmodul zur Berufsausbildung wird den Betrieben jedes Jahr vorgelegt, wobei ein Teil der Fragen unverändert bleibt, aber auch anlassbezogene Daten erhoben werden. Die erhobenen Informationen umfassen dabei Angaben zur Ausbildungsberechtigung, zu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, zum Angebot und zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Absolventen. Um einen Vergleich mit vorherigen Berichten auch weiterhin zu ermöglichen, folgen wir den bestehenden Analysestrukturen. Dazu unterscheiden wir vier Betriebsgrößenklassen (siehe Anhang I), siebzehn Wirtschaftszweige (siehe Anhang II) und eine regionale Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland, da noch immer beträchtliche regionale Unterschiede in der wirtschaftlichen Entwicklung bestehen. Wenn Angaben zu absoluten Werten gemacht werden, ist zu bedenken, dass diese durch die Hochrechnung von Stichprobendaten gewonnen wurden. Demzufolge kann die wahre Zahl von der von uns berechneten abweichen – kleine Veränderungen, etwa zum Vorjahr, sollten daher mit Vorsicht interpretiert werden. Mit der Hochrechnung hängt ebenfalls zusammen, dass manche Zellen der Tabellen mit einem Asterisken (*) versehen sind, was darauf hinweist, dass die Zellenbesetzung, etwa bei sehr differenzierten Betrachtungen, für eine inhaltliche Interpretation zu gering ist.

3 Ausbildungsquoten 2006

Für eine Analyse der Ausbildungsintensität werden wir in einem ersten Schritt die Ausbildungsquoten, als das Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Gesamtbeschäftigung, betrachten. Daneben werfen wir einen Blick auf die Verteilung der Auszubildenden insgesamt.

Gegenwärtig gibt es in Deutschland nach den Angaben des IAB-Betriebspanels rund 33 Millionen Erwerbstätige, wobei festzuhalten ist, dass die jüngsten Entwicklungen des Arbeits-

marktes Anlass zu vorsichtiger Hoffnung geben. Nach einigen Jahren scheint sich die Zahl erwerbstätiger Personen, auch nach Angaben anderer Quellen, wieder zu erhöhen, wobei auch von einer Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auszugehen ist (Fischer et al. 2007). Stabil ist dagegen die regionale Verteilung in Deutschland. Wie schon in den Jahren zuvor finden sich rund 84% der Erwerbstätigen in West- und 16% in Ostdeutschland. Nicht beschäftigungsproportional ist dagegen die Verteilung der Auszubildenden. Hier finden sich nur 80% im Westen und rund 20% im Osten.

Tabelle 1: **Zahl und Anteil der Erwerbstätigen und der Auszubildenden 2006 (in %)**

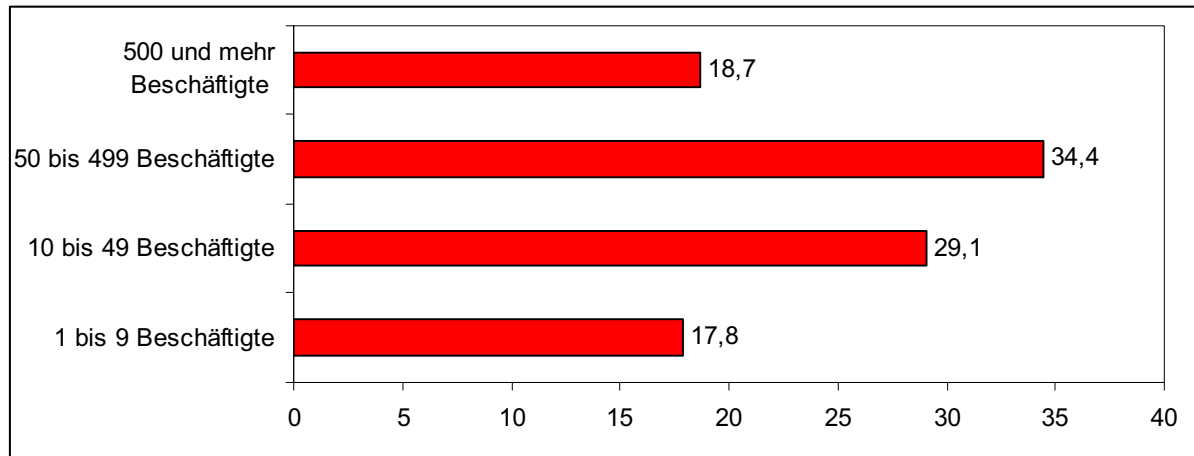
	Deutschland	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Erwerbstätige in Mio.	33,061	27,836	5,225
verteilt auf ... (in %)	100	84,2	15,8
Auszubildende in Mio.	1,494	1,207	0,286
verteilt auf ... (in %)	100	80,8	19,2
Anteil der Auszubildenden an den Erwerbstätigen (in %)	4,5	4,3	5,5
Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen (in %)	44,3	43,9	46,4
Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden (in %)	42,0	42,9	38,6

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Berücksichtigt man das Verhältnis der Anzahl der Auszubildenden (rund 1,5 Millionen) zur Zahl der Erwerbstätigen, so ergibt sich ein Anteil von insgesamt 4,5% bzw. 4,3% in West- und 5,5% in Ostdeutschland. Da zuletzt auch die Zahl der Erwerbstätigen wieder leicht zugenommen hat und die Zahl der Auszubildenden in den letzten Jahren überwiegend rückläufig war, verwundert es nicht, dass der Anteil der Auszubildenden insgesamt geringer wird. Betrachtet man zudem die geschlechtsspezifische Verteilung der Auszubildenden, dann wird deutlich, dass der Anteil weiblicher Auszubildenden im Westen etwa dem der Gesamtbeschäftigung entspricht, wogegen der Anteil im Osten mit rund 39% deutlich darunter liegt. Entweder pflanzt sich der hohe Erwerbstätigenanteil im Osten nicht mehr fort oder die weiblichen Erwerbstätigen schlagen andere qualifikatorische Wege als im Westen ein, indem sie etwa häufiger ein Studium aufnehmen oder mobiler sind und eine Ausbildung in Westdeutschland anstreben.

Die folgenden beiden Abbildungen (Abbildungen 1 und 2) zeigen die Verteilung der Auszubildenden auf einzelne Betriebsgrößenklassen und Branchen.

Abbildung 1: **Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebsgrößenklassen 2006 (in %)**

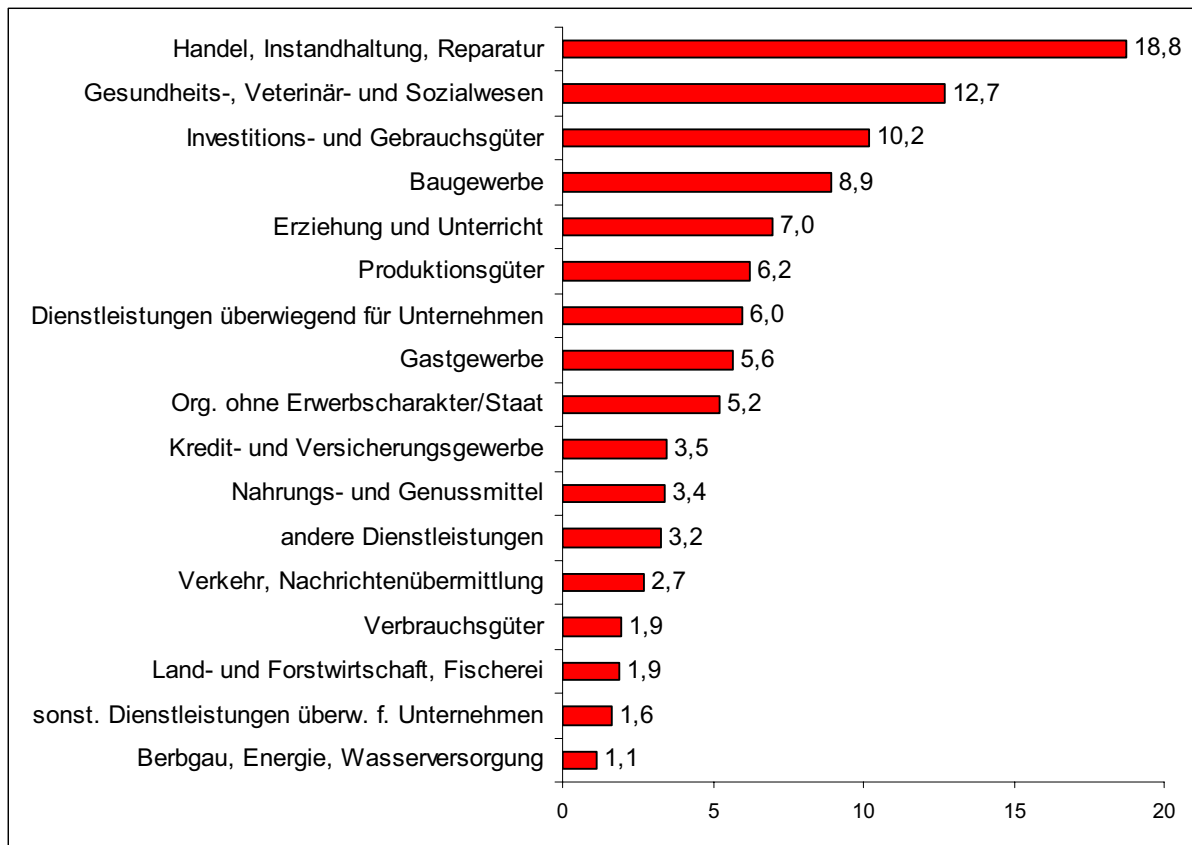


Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Ein Großteil der Auszubildenden ist dem Segment der kleinen und mittleren Betriebe zuzuordnen. In der vorliegenden Auswertung werden dabei Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten als kleinste, Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten als kleine und Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten als mittlere Betriebe bezeichnet. Großbetriebe sind demnach Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten. Damit folgen wir einer der zwei häufigsten Einteilungen der Betriebsgröße³. Rund ein Drittel der Auszubildenden sind demnach bei den mittleren Betrieben zu finden, knapp 30% bei kleinen und immerhin noch fast 18% bei den kleinsten Betrieben. Insgesamt folgt die Verteilung jedoch der Verteilung der Gesamtbeschäftigung in Deutschland, so dass kaum über- oder unterproportionale Leistungen einzelner Betriebsgrößenklassen zu finden sind. Diese Verteilung kommt somit auch dadurch zu Stande, dass die Verteilung der Betriebe in Deutschland stark kleinst- und kleinbetrieblich geprägt ist: Nach dem IAB-Betriebspanel 2006 sind rund 73% aller Betriebe in Deutschland Kleinstbetriebe und mehr als 99% der Betriebe haben weniger als 500 Beschäftigte. Fast alle Großbetriebe bilden aus, aber die Masse der kleinsten und kleinen Betriebe findet sich in den Untersuchungen des IAB-Betriebspanels mal als Ausbildungsbetrieb, mal als nicht ausbildender Betrieb wieder.

³ Von KMU, also kleinen und mittleren Unternehmen – bei uns „Betrieben“ (vgl. methodische Anmerkungen) – spricht man einerseits in vielen Untersuchungen, wenn der Betrieb weniger als 250 Beschäftigte hat. Andere Einteilungen wählen eine Obergrenze von 500 Beschäftigten (z.B. das Institut für Mittelstandsforschung in Bonn). Bei allen Einteilungen des KMU-Segments werden in der Regel noch weiteren Kriterien verwendet. Um jedoch die Vergleichbarkeit mit bereits vorliegenden Berichten zu wahren, verwenden wir nur das Kriterium „Mitarbeiterzahl“.

Abbildung 2: **Verteilung der Auszubildenden auf die einzelnen Branchen 2006 (in %)**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Verteilung der Auszubildenden nach Branchen. Dabei ist zu erkennen, dass rund die Hälfte aller Auszubildenden in vier Branchen tätig sind: im Bereich Handel und Reparatur, im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie und im Baugewerbe. Die zweite Hälfte der Auszubildenden verteilt sich auf die restlichen der hier abgebildeten 13 Branchen.

Um einen direkten Bezug zur Gesamtbeschäftigung herzustellen, wird in Tabelle 2 der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung abgebildet. Dabei wird nicht mehr nur nach Größenklasse und Branche unterschieden, sondern auch nach der regionalen Zugehörigkeit der Betriebe, d.h. die Tatsache, ob der Betrieb in den alten oder in den neuen Bundesländern beheimatet ist, wird zusätzlich berücksichtigt. Hier ergibt sich, dass in Westdeutschland kaum Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße zu finden sind. Die Ausbildungsquote bewegt sich zwischen knapp 4% und 5%. Anders die neuen Bundesländer, hier steigt der Wert der Ausbildungsquote mit der Betriebsgröße an. Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung bilden dort größere Betriebe einen höheren Anteil an Auszubildenden aus.

Tabelle 2: **Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen und Branchen für die alten und neuen Bundesländer 2006 (in %)**

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
1 bis 9 Beschäftigte	4,4	3,9
10 bis 49 Beschäftigte	5,0	5,4
50 bis 499 Beschäftigte	4,1	6,0
500 und mehr Beschäftigte	3,9	6,7
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	6,8	4,7
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	5,1	4,3
Nahrungs- und Genussmittel	5,3	6,5
Verbrauchsgüter	3,0	5,2
Produktionsgüter	3,7	5,2
Investitions- und Gebrauchsgüter	4,4	5,3
Baugewerbe	7,3	5,2
Handel, Instandhaltung, Reparatur	5,4	6,2
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	2,1	2,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4,4	5,0
Gastgewerbe	6,0	11,0
Erziehung und Unterricht	5,1	18,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	4,9	4,4
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	3,5	4,4
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	1,3	1,1
Andere Dienstleistungen	5,0	3,9
Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Staat	2,6	2,7
Gesamt	4,3	5,5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Diese Verteilung ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in den neuen Bundesländern die Ausbildung zu großen Teilen als schulische Ausbildung stattfindet und diese zugleich eher großbetrieblich strukturiert ist.⁴ Dies erklärt die vergleichsweise hohe Ausbildungsquote bei größeren Betrieben im Osten, aber auch die Tatsache, dass die Quote im Bereich Erziehung und Unterricht rund 19% beträgt und damit weitaus höher ist als die Quoten aller anderen Branchen.

Betrachtet man die Quoten für Westdeutschland, kann festgehalten werden, dass im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (6,8%), im Baugewerbe (7,3%), aber auch im Gastgewerbe (6,0%) relativ hohe Anteile an Auszubildenden zu finden sind. Deutlich geringer als im

⁴ Dies ist zum Teil ein erhebungstechnisches Artefakt: Die schulische Ausbildung findet z.B. in Berufsfachschulen statt. Dabei werden die Auszubildenden nach dem Erhebungskonzept des IAB-Betriebspanels den Beschäftigten zugerechnet. Insofern handelt es sich bei diesen Einrichtungen um Großbetriebe (wenn sie die entsprechende Schülerzahl aufweisen), und zwar Großbetriebe, die zugleich einen sehr hohen Anteil an Auszubildenden aufweisen. Dies erklärt auch einen Teil der höheren Ausbildungsquote unter den ostdeutschen Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten.

Durchschnitt fallen die Werte für die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung (2,1%), Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (1,3%) und Organisationen ohne Erwerbscharakter (2,6%) aus.

In den neuen Ländern, erkennt man demgegenüber zwei Bereiche, die sehr hohe Anteile an Auszubildenden aufweisen. Zum einen, wie oben bereits erwähnt, im Bereich von Erziehung und Unterricht, zum anderen ist in Ostdeutschland – wie auch in Westdeutschland – ein hoher Anteil an Auszubildenden im Gastgewerbe (11,0%) zu finden. Ferner verzeichnet die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (6,5%) und der Bereich Handel, Instandhaltung, Reparatur (6,2%) vergleichsweise hohe Quoten. Eher geringere Anteile ergeben sich, wie im Westen, im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich (1,1%), im Bereich des Verkehrs und der Nachrichtenübermittlung (2,8%) und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter (2,7%).

Festzuhalten ist, dass in Ostdeutschland (unter der oben angemerkten Bedingung) die Ausbildungsquote mit der Betriebsgröße steigt. Dabei fallen die Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen eher gering aus.

4 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2006

Bislang bezog sich die Analyse auf alle Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben. Das bedeutet, dass die Anzahl der Auszubildenden auf die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Betriebe bezogen wurde. Dabei wurde nicht berücksichtigt a) ob ein Betrieb zur Ausbildung berechtigt⁵ ist und b) ob er überhaupt ausbildet. Diese Aspekte werden im Folgenden in unsere Untersuchung einbezogen. Dabei werden wir uns zunächst der Frage zuwenden, welche Betriebe eine Ausbildungsberechtigung haben, welche nur gemeinsam mit anderen Betrieben (Verbund) eine solche Berechtigung haben und welche Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllen. Hieran schließt sich eine Betrachtung an, welche Betriebe – wenn sie die Voraussetzungen erfüllen – ausbilden. Dies ist insbesondere deshalb notwendig, weil die Entscheidung zur Ausbildung nicht nur von formalen Voraussetzungen, sondern maßgeblich vom Ermessen der Betriebe abhängt.

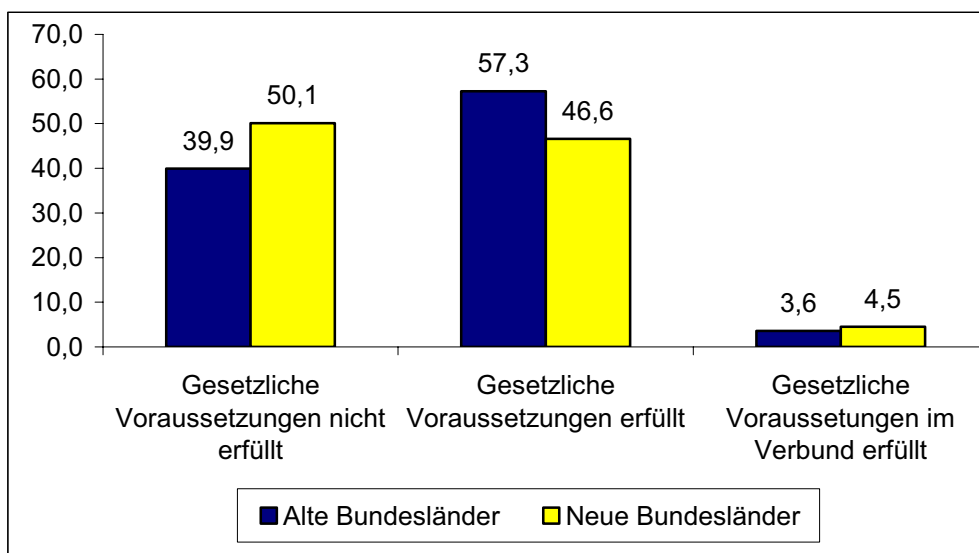
4.1 Ausbildungsberechtigte Betriebe

Ein Betrieb kann die Ausbildungsberechtigung nur erlangen, wenn erstens die „[...] Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht [...]“. Zweitens betrifft die Eignung nicht nur die

⁵ Vgl. Berufsbildungsgesetz (BBiG), v.a. § 27-33.

Betriebsstätte, sondern auch den Arbeitgeber, wonach Auszubildende nur einstellen darf „[...] wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.“⁶ Für den Fall, dass die Voraussetzungen von einem Betrieb nicht vollständig erfüllt werden können, hat der Gesetzgeber die Möglichkeit einer Verbundausbildung vorgesehen. Damit können insbesondere kleinere Betriebe die Kosten der Ausbildung deutlich verringern, ohne auf die Rekrutierungsmöglichkeit der Berufsausbildung verzichten zu müssen. Diese Form ist aber nicht nur für Betriebe interessant, die sonst vor den Kosten und dem Aufwand der Ausbildung zurückschrecken, sondern auch für Betriebe, die nur sehr unregelmäßig oder in langen Abständen Auszubildende beschäftigen (vgl. auch 4.3).

Abbildung 3: **Ausbildungsberechtigte Betriebe 2006 (in %)**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006, Mehrfachantworten wurden nicht berücksichtigt, deshalb ergeben die Prozentsummen nicht 100 %.

Mit Abbildung 3 erhalten wir einen ersten Einblick. Getrennt nach den Angaben ost- und westdeutscher Betriebe ergibt sich, dass in den alten Bundesländern rund 40% der Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllen. Verglichen mit den neuen Bundesländern liegt dieser Anteil im Osten um zehn Prozentpunkte höher – ein Wert, der sich im Vergleich zu früheren Befragungen kaum verändert hat. Da diese Differenz durch die Möglichkeit der Verbundausbildung kaum ausgeglichen wird, werden die Voraussetzungen zur Berufsausbildung nach wie vor eher in West- als in Ostdeutschland erfüllt. Das ist auch auf die eher kleinst- und kleinbetrieblich strukturierte Betriebslandschaft in Ostdeutschland zurückzuführen.

Ein genaueres Bild erhalten wir mit der Tabelle 3. Darin wird bei der Frage nach der Ausbildungsberechtigung des Betriebs wiederum nach Größenklassen und Wirtschafts-

⁶ Vgl. BBiG, § 27 und 28.

zweigen differenziert. Bezüglich der Betriebsgröße ergibt sich ein augenfälliger Zusammenhang. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen. Unter den kleinsten Betrieben betrifft dies rund die Hälfte, unter den größten Betrieben finden sich dagegen über 90%, die eine Ausbildungsberechtigung haben. Analog hierzu findet sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Ausbildungsberechtigung im Verbund, allerdings auf wesentlich niedrigerem Niveau: sind es hier rund 3% der Kleinstbetriebe, die die Ausbildung im Verbund erfüllen, so liegt der Anteil bei den Großbetrieben um zehn Prozentpunkte höher (12,8%). Bei einer Betrachtung der Zeilen ist zu berücksichtigen, dass sich - als Summe der ersten drei Zellen je Zeile - Werte über 100% ergeben können, da ein Betrieb sowohl allein als auch im Verbund ausbildungsberechtigt sein kann. Dies ist vor allem bei größeren Betrieben zu beobachten. Rund sechs Prozent dieser Betriebe sind alleine ausbildungsberechtigt, erfüllen die Voraussetzung zur Ausbildung in weiteren Berufen aber auch im Verbund.

Verbundausbildung wird jedoch nicht nur aufgrund eines Bedarfs angeboten, etwa weil sonst gar keine Ausbildung möglich ist, sondern auch, um eine höhere Zahl an Ausbildungsplätzen realisieren zu können, um die Qualität der Ausbildung zu erhöhen oder um sehr spezielle Inhalte in die Ausbildung integrieren zu können.

Die Spannweite des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe weist auch nach Wirtschaftszweigen betrachtet deutliche Unterschiede auf. Im Gastgewerbe (31,0%) und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter bzw. im öffentlichen Bereich (32,4%) finden sich die geringsten Werte, wogegen im Bereich der Investitions- und Gebrauchsgüter (76,6%), im Nahrungs- und Genussmittelbereich (76,3%) und im Baugewerbe (72,7%) mit Abstand die höchsten Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe zu finden sind. Der relativ hohe Anteil der im Verbund ausbildungsberechtigten Betriebe im Bereich Erziehung und Unterricht (36,7%) ist auf Aktivitäten der schulischen Berufsausbildung zurückzuführen – im Vergleich zur Verbundausbildung der 1980er Jahre sind gegenwärtig wesentlich häufiger Bildungsträger, auch berufliche Schulen, in die Verbundausbildung mit einbezogen (Schlottau 2003).

Tabelle 3: **Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößen-klassen und Branchen für Gesamtdeutschland 2006 (in %)**

	Anteil der Betriebe, welche die gesetzliche Voraussetzung für die betriebliche Berufsausbildung ...			Verteilung der reinen Verbundbetriebe auf Größenklassen und Branchen
	...erfüllen	...im Verbund mit anderen Betrieben	...nicht erfüllen	
1 bis 9 Beschäftigte	49,6	2,9	47,9	62,6
10 bis 49 Beschäftigte	67,9	5,2	28,5	27,5
50 bis 499 Beschäftigte	80,3	8,5	13,9	9,4
500 und mehr Beschäftigte	91,3	12,8	2,6*	0,6
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	54,2	2,5*	43,6	2,5*
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	52,5	8,3	40,6	0,9
Nahrungs- und Genussmittel	76,3	6,8	17,8	3,6*
Verbrauchsgüter	60,1	2,5	38,2	1,2*
Produktionsgüter	62,5	3,1	35,3	2,6
Investitions- und Gebrauchsgüter	75,6	5,4	21,5	3,7
Baugewerbe	72,7	2,3	26,0	4,6
Handel, Instandhaltung, Reparatur	60,7	3,0	36,8	18,7
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	27,7	4,6	68,2	7,0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	51,4	8,7	41,2	6,8
Gastgewerbe	31,0	1,9*	67,5	3,8*
Erziehung und Unterricht	36,7	10,6	54,9	7,4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	58,1	5,2	37,6	15,8
Dienstleistungen überw. für Unternehmen	58,6	2,3	39,3	7,8
Sonstige Dienstleistungen überw. für Unternehmen	43,9	2,9	54,4	3,4
Andere Dienstleistungen	57,2	2,1	41,3	2,5
Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Staat	32,4	8,4	61,5	7,8
Gesamt	55,3	3,7	41,8	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006, Mehrfachantworten wurden nicht berücksichtigt, deshalb ergeben die Prozentsummen nicht 100 %.

*Aufgrund der zu geringen Zellbesetzung ist von einer inhaltlichen Interpretation abzuraten.

Betrachtet man die Verteilung der reinen Verbundbetriebe, also derjenigen Betriebe, die ausschließlich im Verbund mit anderen Betrieben die Ausbildungsberechtigung besitzen, so zeigt sich, dass knapp über 90% dieser Betriebe im kleinst- und kleinbetrieblichen Segment zu finden sind. 9,4% der Verbundbetriebe sind der mittleren Betriebsgröße zuzuordnen und weniger als 1% den Großbetrieben. Hinsichtlich der Branchenverteilung sind im Bereich Handel und Reparatur (rund 19%) am häufigsten Verbundbetriebe zu finden und im Gesundheits- und Sozialwesen mit rund 16% am zweithäufigsten.

4.2 Ausbildungsbetriebe

Bei einem Blick auf die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist zu berücksichtigen, dass nicht jeder Betrieb ausbildungsberechtigt ist. Demzufolge muss sich eine Bewertung der Ausbildungsbeteiligung in Deutschland nicht nur die Ausbildungsaktivität aller Betriebe, sondern auch die Ausbildungsaktivität ausbildungsberechtigter Betriebe als Kennziffer berücksichtigen. Ein weiterer Aspekt, der für eine angemessene Erfassung der Ausbildungsbeteiligung wichtig ist, sind die Kriterien, die ein Betrieb aufweisen muss, um ihn als Ausbildungsbetrieb einstufen zu können. Da das IAB-Betriebspanel das Ausbildungsgeschehen eines ganzen Jahres abbilden will, muss die Definition eines Ausbildungsbetriebs so weit gefasst sein, dass sie über die Stichtagserfassung zum 30.6 hinausgeht. Dabei sind folgende Szenarien zu berücksichtigen:

- Auszubildende im letzten Ausbildungsjahr haben am 30.06. bereits den Ausbildungsbetrieb verlassen oder sind als Beschäftigte in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen worden. Nach Ablegung der Prüfung vor dem 30.6. - die teilweise schon im Februar möglich ist – sind sie nicht mehr als Auszubildende erfasst.
- Auch ist denkbar, dass die Suche nach potenziellen Auszubildenden erst noch in die aktive Phase eintritt bzw. Azubis für das beginnende Ausbildungsjahr (i. d. R. August) noch nicht vertraglich verpflichtet worden sind und deswegen nicht als Auszubildende gezählt werden.
- Kombiniert man beide Möglichkeiten, ist denkbar, dass ein Betrieb, der sowohl im letzten als auch im kommenden Ausbildungsjahr Auszubildende beschäftigt (hat), keine Auszubildenden angibt und demzufolge als „nicht ausbildend“ bezeichnet werden würde.

Die Definition „Ausbildungsbetrieb“ berücksichtigt deshalb die Angaben zu den Ausbildungsverträgen für das zu Ende gehende und für das beginnende Jahr, geplante Einstellungen, den Bestand an Auszubildenden insgesamt und die Zahl der erfolgreichen Absolventen. Ist mindestens eines dieser Merkmale zutreffend, wird der Betrieb als Ausbildungsbetrieb bezeichnet. An diese Definition schließen wir an, um einen Vergleich mit den älteren Angaben zu gewährleisten.

Der folgenden Tabelle ist zu entnehmen, dass in Westdeutschland rund 30% der Betriebe ausbilden. Ebenfalls fast 30% haben zwar eine Ausbildungsberechtigung bilden aber dennoch nicht aus. Die größte Gruppe mit 40% bilden schließlich die Betriebe, die keine Ausbildungsberechtigung haben. Somit kann man für Westdeutschland festhalten, dass fast die Hälfte der Betriebe, die ausbilden dürfen, keine Ausbildung angeboten hat. Auch in Ostdeutschland bildet nur rund die Hälfte der berechtigten Betriebe auch tatsächlich aus (vgl.

Tabelle 5). Jedoch ist hier der Anteil der dazu berechtigten Betriebe wesentlich geringer – rund die Hälfte aller Betriebe hat in den neuen Bundesländern keine Ausbildungsberechtigung. Die Querschnittsbetrachtung ergibt damit ein rechnerisches Ausbildungspotenzial – die Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden - von 28,2% (West) bzw. 25,5% (Ost).

Tabelle 4: **Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten Bundesländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2006 (in %)**

	Betrieb bildet aus	Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus	Betrieb hat keine Berechtigung
1 bis 9 Beschäftigte	22,6	31,5	46,0
10 bis 49 Beschäftigte	50,2	22,1	27,7
50 bis 499 Beschäftigte	76,0	11,4	12,6
500 und mehr Beschäftigte	90,9	6,5	2,5*
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	33,2	29,3	37,6
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	39,1	23,9	37,0
Nahrungs- und Genussmittel	56,8	24,0	19,2
Verbrauchsgüter	28,5	32,1	39,4
Produktionsgüter	34,0	29,9	36,0
Investitions- und Gebrauchsgüter	48,6	31,5	19,9
Baugewerbe	44,2	31,8	24,0
Handel, Instandhaltung, Reparatur	34,4	30,0	35,6
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	14,7	18,4	66,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	23,9	39,8	36,3
Gastgewerbe	15,6	15,9	68,4
Erziehung und Unterricht	26,7	21,5	51,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	36,9	28,4	34,7
Dienstleistungen überw. für Unternehmen	29,4	33,5	37,1
Sonst. Dienstleistungen überw. für Unternehmen	16,7	31,7	51,6
Andere Dienstleistungen	37,1	24,4	38,5
Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Staat	21,9	20,0	58,1
Gesamt	31,8	28,2	40,0

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006, die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

Wenig Überraschendes ergibt ein Blick auf die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Größenklassen: Das oben festgestellte (noch nicht realisierte) Ausbildungspotenzial sinkt mit zunehmender Betriebsgröße. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland gibt es nur wenige Großbetriebe, die zwar eine Ausbildungsberechtigung haben, aber nicht ausbilden. Dass das insgesamt bei fast 30% liegende Potenzial vor allem durch inaktive Kleinstbetriebe verursacht wird, kann man sowohl für West- als auch für Ostdeutschland feststellen (West: knapp

32%; Ost: rund 28%). Für die kleinste Betriebsgrößenklasse ist sogar ersichtlich, dass es mehr Betriebe gibt, die trotz Berechtigung nicht ausbilden als Betriebe, die ausbilden. Ungefähr jeder fünfte Betrieb der nächst höheren Größenklasse (10 bis 49 Beschäftigte) realisiert sein Ausbildungspotenzial ebenfalls nicht (West: 22,1%; Ost: 18,1%).

Betrachtet man das Ausbildungspotenzial nach Branchen, so zeigt sich, dass fast 40% der Betriebe des westdeutschen Kredit- und Versicherungsgewerbes trotz Berechtigung nicht ausbilden. Daneben zählen die Betriebe der Bereiche Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen mit rund 34% und denen der Verbrauchsgüterindustrie mit über 32% zu den ausbildungsinaktivsten, aber ausbildungsberechtigten Betrieben in Westdeutschland. Den höchsten Anteil an ostdeutschen Betrieben, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, hat das Baugewerbe (40,4%), gefolgt von der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (knapp 36%); andererseits bilden Betriebe der letzteren Branche aber auch am häufigsten aus. Das bedeutet, dass kaum Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung existieren. Auch in der Verbrauchsgüterindustrie und im Gesundheits- und Sozialwesen liegt ein hohes ungenutztes Ausbildungspotenzial (34,1% und 32,3%).

Bei den ausbildungsaktiven Betrieben kann demgegenüber festgehalten werden, dass in Westdeutschland vor allem die Betriebe der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (56,8%), des Investitions- und Gebrauchsgüterbereichs (48,6%) und des Baugewerbes (44,2%) hohe Anteile ausbildungsaktiver Betriebe aufweisen. In Ostdeutschland gilt dies – wie zum Teil bereits oben angesprochen – ebenso für die beiden zuerst genannten Branchen, wenn auch mit etwas geringeren Anteilen (Nahrungs- und Genussmittelindustrie: 52,6% und Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie: 44,1%). An dritter Stelle in den neuen Bundesländern ist die Produktionsgüterindustrie mit einem Anteil von knapp 42% ausbildungsaktiver Betriebe zu finden.

Tabelle 5: **Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Bundesländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2006¹⁾** (in %)

	Betrieb bildet aus	Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus	Betrieb hat keine Berechtigung
1 bis 9 Beschäftigte	15,4	28,4	56,2
10 bis 49 Beschäftigte	48,6	18,1	33,2
50 bis 499 Beschäftigte	70,7	8,8	20,5
500 und mehr Beschäftigte	92,1	3,4*	4,5*
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	20,8	14,0	65,1
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	31,2	14,7*	54,1
Nahrungs- und Genussmittel	52,6	35,9	11,5*
Verbrauchsgüter	35,3	34,1	30,6
Produktionsgüter	41,9	25,7	32,4
Investitions- und Gebrauchsgüter	44,1	26,3	29,7
Baugewerbe	26,5	40,4	33,1
Handel, Instandhaltung, Reparatur	29,2	27,6	43,2
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	13,6	12,7	73,7
Kredit- und Versicherungsgewerbe	20,1	15,9	64,0
Gastgewerbe	23,6	11,9	64,5
Erziehung und Unterricht	12,6	18,9	68,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	18,1	32,3	49,6
Dienstleistungen überw. für Unternehmen	22,5	26,6	50,9
Sonst. Dienstleistungen überw. für Unternehmen	13,6	21,9	64,5
Andere Dienstleistungen	23,5	23,2	53,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Staat	14,5	10,8	74,7
Gesamt	24,4	25,5	50,1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

1) Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

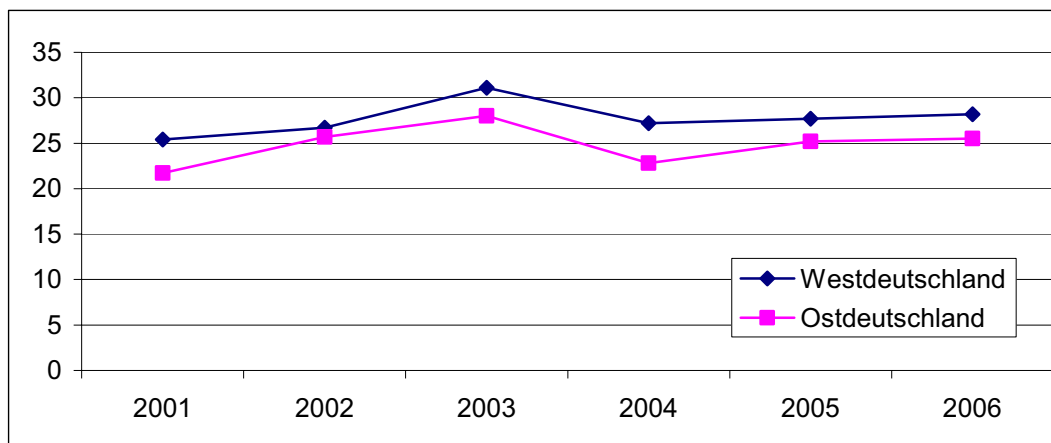
Im Osten wie im Westen gibt es aber auch Branchen mit sehr geringen Anteilen ausbildungsaktiver Betriebe. Im Westen und im Osten betrifft dies vor allem die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung (West: 14,7%; Ost: 13,6%) und sonstige Unternehmensdienstleistungen (West: 16,7%; Ost: 13,6%). In Westdeutschland beteiligten sich Betriebe des Gastgewerbes, im Osten Betriebe des Bereichs Erziehung und Unterricht vergleichsweise sehr selten an der Berufsausbildung. Diese Branchen sind andererseits durch einen hohen Anteil an Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung gekennzeichnet.

Kontrastiert man die Angaben zu den ausbildenden Betrieben mit den Anteilen der Betriebe, die trotz einer Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden (Differenz aus Spalte 1 und 2),

ergeben sich die folgenden Auffälligkeiten: In Westdeutschland findet sich im Kredit- und Versicherungsgewerbe, aber auch im Dienstleistungsbereich (überwiegend für Unternehmen) ein hohes noch nicht realisiertes relatives Ausbildungspotenzial, in Ostdeutschland gilt dies vor allem für das Baugewerbe. In Ostdeutschland kann zusätzlich für die Bereiche Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und sonstige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen) festgehalten werden, dass hier ein besonders deutliches Missverhältnis zwischen ausbildungsaktiven und ausbildungsberechtigten, aber inaktiven Betrieben besteht – der jeweilige Anteil ist hier sogar mehr als doppelt so hoch.

Der Abbildung 4 sind die Anteile nicht ausbildungsaktiver Betriebe, die jedoch zur Ausbildung berechtigt wären, im Zeitraum von 2001 bis 2006 zu entnehmen. Es zeigt sich, dass dieses betriebliche Ausbildungspotenzial sowohl in West- als auch in Ostdeutschland bis 2003 anstieg, ab diesem Zeitraum jedoch kurzfristig sank und sich sodann auf einem höheren als dem Anfangsniveau (3% bzw. 4% höher) stabilisierte. So betrug dieser Anteil in Westdeutschland im Jahr 2001 25,4% und erreichte 2003 mit rund 31% seinen Höhepunkt im gegebenen Zeitraum. In den Folgejahren waren es 27% bzw. 28% ausbildungsinaktiver Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Abbildung 4: **Ausbildungsberechtigte, jedoch nicht ausbildende Betriebe in Deutschland von 2001 bis 2006¹⁾ (in %)**



Das Ausgangsniveau dieser Betriebe in Ostdeutschland liegt mit knapp 22% um ca. 3% niedriger als in Westdeutschland. Bis zum Jahr 2003 wuchs der Anteil dieser Betriebe auf 28% an. In den letzten beiden Jahren des Betrachtungszeitraums war es jeder vierte Betrieb, der eine Ausbildungsberechtigung hatte, jedoch nicht selbst ausbildete.⁷

Um die Gründe für den Ausbildungsverzicht der Betriebe zu erhellen, können wir auf weitere Angaben des IAB-Betriebspanels zurückgreifen, wobei zu beachten ist, dass diese nur in der

⁷ Tabellen, die nach Betriebsgrößen und Branchen der Anteile von ausbildungsinaktiven Betrieben mit Berechtigung differenzieren, sind in Anhang III zu finden.

Erhebung aus dem Jahr 2004 zur Verfügung stehen. Jüngere Angaben sind derzeit nicht verfügbar. In Tabelle 6 werden diese dargestellt. Hier ergibt sich als bedeutsamer, wenn nicht als wichtigster Grund, dass die mit der Ausbildung verbundenen Kosten bzw. der Aufwand für die Betriebe zu hoch sei. Ebenfalls häufig findet sich – im Osten sogar am häufigsten – der Hinweis, dass man nicht ausbilde, da keine Übernahme nach Abschluss der Ausbildung erfolgen könne.

Tabelle 6: **Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben 2004 (Mehrfachnennungen, in %)**

	Gesamt	West	Ost
Nicht alle im Berufsfeld geforderten Fähigkeiten vermittelbar	11	12	10
Keine Übernahme nach Abschluss der Ausbildung	37	34	53
Eigene Ausbildung zu aufwändig bzw. zu teuer	42	41	45
Keine eigene Ausbildung erforderlich	13	12	14
Deckung des Fachkräftebedarfs durch Rekrutierung	13	13	13
Keine geeigneten Bewerber	9	10	7
Sonstiges	24	26	19

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

Die übrigen Nennungen fallen deutlich geringer aus: Jeweils um die 13% betrachten eine eigene Ausbildung als nicht erforderlich und/oder sie decken ihren Fachkräftebedarf durch externe Rekrutierung. Hervorzuheben ist an dieser Stelle noch, dass der in der Öffentlichkeit oft kontrovers diskutierte Grund des Mangels an geeigneten Bewerbern an letzter Stelle steht.

4.3 Ausbildungsbetriebe im Zeitverlauf

Für eine korrekte Einschätzung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist zu beachten, dass es sich bei den obigen Angaben um eine Querschnittsauswertung handelt. Wenn ein Betrieb anhand der zur Verfügung stehenden Informationen für den hier zugrunde liegenden Zeitraum – das Jahr 2006 - als nicht ausbildungsaktiv klassifiziert wird, heißt dies nicht, dass der Betrieb grundsätzlich nicht ausbildet. Vielmehr kann es sich auch um einen Betrieb handeln, der nur in dem betreffenden Zeitraum nicht aktiv war, obschon er das in der Vergangenheit war und auch in Zukunft wieder sein wird. Um in diesem Zusammenhang die Ergebnisse zur Ausbildungsbeteiligung fundierter bewerten zu können, werden wir auf bereits vorliegende Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zurückgreifen (Fischer et al. 2007). Dabei wird ein längerer Beobachtungszeitraum berücksichtigt, wobei nur die Betriebe analysiert werden, die von 2001 bis 2005 bestanden haben bzw. in dieser Zeit gegründet wurden und in allen betreffenden Wellen ausbildungsberechtigt waren. Damit ist es möglich, Be-

triebe, die ständig ausbilden, einerseits von Betrieben zu unterscheiden, die nie ausbilden und andererseits von Betrieben, die „mit Lücke“ ausbilden.

Im Querschnitt war festzustellen, dass rund 50% der Betriebe, die eine Berechtigung haben, auch ausbilden. Demgegenüber ist bei der Betrachtung eines längeren Zeitraumes zu beobachten, dass nur 43% der Betriebe mit Berechtigung immer ausbilden. Dabei handelt es sich eher um größere Betriebe. Die Gruppe der Betriebe, die im selben Zeitraum nicht jedes Jahr ausbildungsaktiv waren, beträgt rund 30%, wobei diese Betriebe im Durchschnitt deutlich kleiner sind. Nach diesem Konzept verbleibt nur noch ein Anteil von rund 27%, der im gesamten Zeitraum trotz einer Berechtigung nie ausgebildet hat. Somit ist festzuhalten, dass die Querschnittsangabe die Tatsache verdeckt, dass die Ausbildungsbeteiligung vor allem im kleinbetrieblichen Bereich durchaus höher ausfällt.

Die Angaben aus dem Querschnitt sind dabei – dies ist zu betonen – keineswegs falsch, sondern sie geben einen anderen Aspekt des Ausbildungsgeschehens wieder. Ergänzt um die Angaben über einen längeren Zeitraum können wir daher festhalten, dass die Ausbildungsbeteiligung über einen längeren Zeitraum höher ausfällt. Insofern dürfen Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung nicht nur auf Betriebe zugeschnitten sein, die nicht ausbilden, sondern auch auf Betriebe, die nicht jedes Jahr ausbilden. Da es sich dabei eher um kleinere Betriebe handelt, wäre etwa an eine Stärkung der Möglichkeiten zur Verbundausbildung zu denken.

5 Ausbildungsverträge 2006

Im folgenden Abschnitt wird das Ausbildungsverhalten der ausbildungsaktiven Betriebe analysiert, womit der Fokus etwas enger gestellt wird. In einem ersten Schritt betrachten wir hierfür, wie viele der ausbildungsaktiven Betriebe Ausbildungsverträge für das zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2005/2006 angeboten haben. Diesen Betrieben werden wir den Anteil der Betriebe gegenüberstellen, die im selben Zeitraum auch tatsächlich Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Der Output des Ausbildungssystems wird schließlich in einem weiteren Schritt beurteilt – hierzu analysieren wir die Zahl erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse und betrachten die Übernahmequoten. In beiden Fällen erfolgt auch eine geschlechtsspezifische Differenzierung.

5.1 Von den Ausbildungsbetrieben für 2005/2006 abgeschlossene Ausbildungsverträge

Von den Betrieben, die oben als Ausbildungsbetriebe definiert wurden, hat – dies ist auch eine Folge der gewählten Definition – nur ein Teil für das Ausbildungsjahr 2005/2006 auch Ausbildungsverträge angeboten. Diese Betriebe wiederum, haben nicht alle angebotenen

Ausbildungsplätze mit einem Auszubildenden besetzen können. Das bedeutet, dass sich auch auf dieser Ebene Hinweise (wie bereits bei den Betrieben, die trotz der Ausbildungsberechtigung keine Ausbildung betreiben) auf ein noch nicht realisiertes Potenzial für weitere Ausbildungsplätze ergeben. Besonders interessant an dieser Differenz zwischen angebotenen und abgeschlossenen Verträgen ist die Tatsache, dass es Betriebe gibt, die offenbar ausbilden möchten (angebotene Ausbildungsplätze), aber dieses Vorhaben nicht oder nicht im angestrebten Umfang verwirklichen konnten. Dies ist deswegen von besonderem Interesse, weil das Angebot von Ausbildungsplätzen auf einer Entscheidung des Betriebs selbst basiert, wogegen die „Ausbildungsberechtigung“ aufgrund formaler, objektiver Kriterien vergeben wird und mitunter nur ein theoretisches Ausbildungspotenzial wiedergibt.

Insgesamt betrachtet ergibt sich, dass von den rund 516 Tsd. ausbildungsaktiven Betrieben in Westdeutschland nur etwas mehr als die Hälfte für das letzte Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze angeboten haben (Tabelle 7). Für die neuen Bundesländern ergibt sich bei einer Basis von rund 92 Tsd. Betrieben – kaum ein anderes Bild (Tabelle 8).

Die Höhe dieses Anteils ist dabei auch bedingt durch die Definition des Begriffs „Ausbildungsbetrieb“ (vgl. Abschnitt 4.2) und sollte daher nicht überbewertet werden. Daher verwundert es auch nicht, dass kleinere Betriebe eher zu geringeren Anteilen Ausbildungsverträge angeboten haben – ein Befund der sowohl für die neuen als auch für die alten Bundesländer gilt. Kleinere Betriebe sind häufig nicht in der Lage, jedes Jahr neue Ausbildungsverträge anzubieten.

Tabelle 7: **Ausbildungsbetriebe in den alten Bundesländern, die im Jahr 2005/2006 Ausbildungsstellen angeboten bzw. Ausbildungsverträge abgeschlossen haben (in %)**

	Anzahl der Ausbildungsbetriebe	Anteil der Ausbildungsbetriebe, die für 05/06 Ausbildungsverträge angeboten haben	Anteil der Ausbildungsbetriebe, die für 05/06 Ausbildungsverträge abgeschlossen haben
	in Tsd.	in %	in %
1 bis 9 Beschäftigte	263,1	43,2	39,0
10 bis 49 Beschäftigte	188,9	58,6	52,6
50 bis 499 Beschäftigte	59,7	80,1	77,0
500 und mehr Beschäftigte	4,5	93,5	93,5
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	16,7	62,8	56,8
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	2,3	73,0	70,5
Nahrungs- und Genussmittel	16,7	72,1	67,1
Verbrauchsgüter	9,6	49,6	47,9
Produktionsgüter	19,2	55,0	54,6
Investitions- und Gebrauchsgüter	29,8	51,5	49,4
Baugewerbe	71,8	46,8	42,0
Handel, Instandhaltung, Reparatur	122,8	52,5	45,9
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	11,9	45,5	44,0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	10,5	57,2	52,7
Gastgewerbe	18,3	72,1	66,1
Erziehung und Unterricht	11,1	67,2	53,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	63,3	49,3	47,5
Dienstleistungen überw. für Unternehmen	53,7	45,7	43,3
Sonst. Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	14,8	46,0	36,5
Andere Dienstleistungen	30,5	67,1	58,8
Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Staat	13,1	63,4	60,7
Gesamt	516,1	53,6	48,8

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Ein Blick auf den Anteil der abgeschlossenen Verträge zeigt, dass Großbetriebe offenbar ihre angebotenen Stellen eher besetzen können als kleinere Betriebe. Auch dieser Befund kann für beide Landesteile festgehalten werden: Bei Großbetrieben entspricht der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsverträge angeboten haben, ungefähr dem Anteil der Betriebe, die Ausbildungsverträge auch tatsächlich abgeschlossen haben. In den kleineren und mittleren Betriebsgrößenklassen ist dagegen eine größere Differenz (zwischen einem und sechs Prozentpunkten) zu beobachten.

Tabelle 8: **Ausbildungsbetriebe in den neuen Bundesländern, die im Jahr 2005/2006 Ausbildungsstellen angeboten bzw. Ausbildungsverträge abgeschlossen haben (in %)**

	Anzahl der Ausbildungsbetriebe in Tsd.	Anteil der Ausbildungsbetriebe, die für 05/06 Ausbildungsverträge angeboten haben	Anteil der Ausbildungsbetriebe, die für 05/06 Ausbildungsverträge abgeschlossen haben
	in Tsd.	in %	in %
1 bis 9 Beschäftigte	44,1	40,2	37,1
10 bis 49 Beschäftigte	35,2	56,5	53,5
50 bis 499 Beschäftigte	11,7	77,1	75,9
500 und mehr Beschäftigte	0,7	98,6	98,0
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2,9	78,3	76,1
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	0,5	44,7	38,1
Nahrungs- und Genussmittel	3,3	62,9	62,3
Verbrauchsgüter	1,9	63,5	63,5
Produktionsgüter	5,7	57,9	53,8
Investitions- und Gebrauchsgüter	5,3	49,0	46,7
Baugewerbe	12,4	44,3	40,3
Handel, Instandhaltung, Reparatur	22,6	40,1	38,9
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	2,7	73,0	68,2
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1,9	72,8	54,0
Gastgewerbe	6,1	74,4	72,1
Erziehung und Unterricht	1,2	61,8	53,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	7,5	55,8	54,8
Dienstleistungen überw. für Unternehmen	7,8	55,2	52,6
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	3,3	32,3	29,6
Andere Dienstleistungen	4,5	42,9	37,3
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	2,2	45,7	45,1
Gesamt	91,7	51,6	48,8

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Dafür lassen sich grundsätzlich zwei Ursachen vermuten, die wir mit den vorliegenden Daten jedoch nicht abbilden können, zur Vollständigkeit jedoch erwähnen wollen. 1.) Von Betrieben angestrebte Ausbildungsverhältnisse kommen entweder nicht zu Stande, wenn die Anzahl der Bewerber geringer als die Zahl der angebotenen Stellen ist oder wenn die beiden Verhandlungspartner, Betriebe und Bewerber, sich nicht einig werden, weil die Eignung des Bewerbers aus Sicht der Betriebes nicht ausreicht oder potenzielle Auszubildende größere Betriebe bevorzugen. 2.) Die Verteilung der angebotenen Ausbildungsplätze, etwa hinsichtlich der Regionen oder der Branchen, deckt sich nicht mit den Wünschen der Bewerber, so

dass zwar rechnerisch eine Besetzung möglich ist, Bewerber und Betrieb jedoch nicht zusammen kommen.

Betrachtet man die Verteilung der Wirtschaftszweige, lässt sich eine relativ große Spannweite erkennen bezüglich des Anteils der Betriebe, die Ausbildungsplätze angeboten hatten. In Ostdeutschland bewegt sich diese Spanne zwischen 32,3% (Sonst. Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen) und fast 80% (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei). In Westdeutschland fällt die Spannweite geringer aus. Der geringste Anteil an Betrieben, die Ausbildungsplätze angeboten haben, liegt hier bei 45,5% (Verkehr, Nachrichtenübermittlung), der höchste Anteil bei 73% (Bergbau, Energie, Wasserversorgung). Die Spannweite im Bereich der abgeschlossenen Verträge bewegt sich in einer ähnlichen Größenordnung, zumeist parallel zum Anteil der Betriebe, die Ausbildungsplätze angeboten hatten.

Auch über Branchen hinweg sind die bereits angesprochenen Differenzen zwischen angebotenen Ausbildungsplätzen und abgeschlossenen Verträgen erkennbar. In Westdeutschland sind es vor allem die Branchen Verbrauchs- und Produktionsgüter, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, die nur einen kleinen Anteil der angebotenen Stellen nicht besetzen konnten. Ganz anders sieht dies im Bereich Erziehung und Unterricht aus – hier besteht eine Differenz von mehr als 13 Prozentpunkten, aber auch im Bereich der Dienstleistungen, die nicht überwiegend für Unternehmen erbracht werden, finden sich hohe Anteile nicht abgeschlossener Verträge.

Im Osten findet sich ein ähnliches Bild. Hier sind es jedoch die Bereiche Handel, Instandhaltung und Reparatur sowie Nahrungs- und Genussmittel, und, wie schon im Westen, der Wirtschaftszweig Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie der Bereich der Verbrauchsgüter, die ihre angebotenen Ausbildungsplätze weitgehend besetzen konnten. Eher hohe Anteile von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsstellen sind demgegenüber in den Bereichen Bergbau, Energie, Wasserversorgung sowie Andere Dienstleistungen zu finden. Besonders hoch – fast 19 Prozentpunkte – ist diese Differenz in Ostdeutschland im Bereich des Kredit- und Versicherungsgewerbes.

5.2 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten

Um die Leistung des Systems der betrieblichen Berufsausbildung beurteilen zu können, betrachten wir abschließend erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten – die sogenannte zweite Schwelle. Insbesondere hinsichtlich der schwieriger werdenden Übergänge von Absolventen in den Arbeitsmarkt sind diese Ergebnisse von Belang.

Tabelle 9: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Anteile weiblicher Absolventen 2006 (in %)

	Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse					
	Alte Bundesländer			Neue Bundesländer		
	gesamt	Anteile	Anteil weiblicher Absolventen	gesamt	Anteile	Anteil weiblicher Absolventen
	in Tsd.	in%	in%	in Tsd.	in%	in%
1 bis 9 Beschäftigte	83,8	21,0	55,5	12,9	15,3	48,9
10 bis 49 Beschäftigte	109,1	27,3	39,5	25,3	30,0	41,9
50 bis 499 Beschäftigte	132,9	33,3	46,2	32,7	38,8	38,8
500 und mehr Beschäftigte	73,7	18,5	45,0	13,3	15,8	50,1
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	10,3	2,6	16,0	1,9	2,3	8,8
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	3,7	1,0	24,7	1,2	1,4	20,7
Nahrungs- und Genussmittel	13,0	3,3	41,0	3,5	4,2	33,9
Verbrauchsgüter	8,1	2,0	35,4	1,6	1,9	32,6
Produktionsgüter	21,9	5,5	22,1	4,9	5,8	12,3
Investitions- und Gebrauchsgüter	43,4	10,9	19,1	4,7	5,6	14,7
Baugewerbe	32,3	8,1	13,4	6,3	7,5	6,2
Handel, Instandhaltung, Reparatur	80,4	20,1	40,5	11,2	13,3	40,3
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	12,0	3,0	45,0	3,6	4,3	35,5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	21,2	5,3	58,1	2,0	2,4	56,1
Gastgewerbe	16,0	4,0	51,4	5,8	6,9	54,6
Erziehung und Unterricht	17,6	4,4	58,9	13,9	16,5	43,0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	48,0	12,0	85,1	9,6	11,4	79,5
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	27,9	7,0	65,2	4,2	5,0	65,7
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	7,6	1,9	60,4	1,5	1,8	37,5
Andere Dienstleistungen	13,2	3,3	76,9	2,9	3,4	78,2
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	23,0	5,8	58,1	5,5	6,5	58,4
Gesamt	399,5	100,0	46,1	84,3	100,0	43,1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Eine Beurteilung erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse ist mit den vorliegenden Daten einer Betriebsbefragung nur schwer möglich, da die Anzahl erfolgreicher Abschlüsse in einem Betrieb zu der Zahl der aufgenommenen Auszubildenden im selben Betrieb in Bezug gesetzt werden muss. Da beispielsweise aber die Dauer einer Berufsausbildung unterschied-

lich lang ausfallen kann, können wir nicht einfach die Anzahl aufgenommener Auszubildenden eines zurückliegenden Zeitraums als Basis heranziehen.

Stattdessen betrachten wir anhand der Daten des IAB-Betriebspanels die absolute Anzahl erfolgreicher Bildungsabschlüsse nach Betriebsgröße und Branche, deren Verteilung und den daran ermittelten Anteil weiblicher Absolventen (Tabelle 9). Hier ist zunächst zu erkennen, dass im Westen für das Jahr 2006 fast 400 Tsd. erfolgreiche Ausbildungsabsolventen ermittelt wurden, in den neuen Bundesländern waren es rund 84 Tsd. Das Verhältnis zwischen den Landesteilen folgt damit insgesamt dem Verhältnis der Gesamtverteilung der Auszubildenden. Daher ergibt sich auch bei einer Differenzierung nach Branchen ein vertrautes Bild: Im Westen entfallen ungefähr ein Drittel der erfolgreichen Absolventen auf die Branchen Handel, Instandhaltung, Reparatur (20,1%) sowie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (12,0%). Ferner stammt mehr als jeder zehnte Absolvent aus dem Investitions- und Gebrauchsgüterbereich. In Ostdeutschland sticht wieder der Bereich Erziehung und Unterricht (16,5%) hervor, gefolgt von den Wirtschaftszweigen Handel, Instandhaltung, Reparatur (13,3%) sowie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (11,4%). Die geringsten Anteile erfolgreicher Absolventen entfallen in West- wie in Ostdeutschland auf die Sektoren Bergbau, Energie, Wasserversorgung (West: 1,0%; Ost: 1,4%) und Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen mit jeweils knapp 2%.

Die Verteilung erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse nach der Betriebsgröße zeigt, dass in beiden Landesteilen die meisten erfolgreichen Abschlüsse im Bereich der kleinen und mittleren Betriebe erfolgen, in den Großbetrieben (über 500 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte) sind nur 18,5% (West) bzw. 15,8% (Ost) zu finden.

Beim Anteil erfolgreicher weiblicher Absolventen ist innerhalb der beiden Landesteile ein einheitliches Bild zu erkennen: Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland sind die Branchen Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und der Bereich der Dienstleistungen, die nicht für Unternehmen erbracht werden (Andere Dienstleistungen), stark von weiblichen Absolventen geprägt (zwischen knapp 77% und über 85% der Absolventen sind weiblich). Demgegenüber sind es wiederum in beiden Landesteilen die Branchen Baugewerbe und Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, die den geringsten Anteil weiblicher Absolventen aufweisen (zwischen 6,2% und 16,0%). Hier fällt jedoch auf, dass in diesen beiden Branchen der Anteil weiblicher Absolventen im Westen fast bzw. mehr als doppelt so hoch ist. Ein ähnlicher Befund ergibt sich für den Bereich der Produktionsgüter und bei den sonstigen Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen). Daher verwundert es auch nicht, wenn der Anteil der erfolgreichen weiblichen Absolventen in Westdeutschland insgesamt um 3 Prozentpunkte höher ausfällt.

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung erfolgreicher Bildungsabschlüsse nach der Betriebsgröße lässt sich kein einheitlicher Trend beobachten. Während in Westdeutschland die Kleinstbetriebe mit 55,5% den größten Anteil erfolgreicher weiblicher Absolventen aufweisen, gefolgt von den Betrieben mittlerer Betriebsgröße (46,2%), stehen in Ostdeutschland die Großbetriebe an der Spitze. Dort ist in einem Betrieb mit mindestens 500 Beschäftigten jeder zweite erfolgreiche Ausbildungsabsolvent eine junge Frau. Einen fast ebenso hohen Anteil von Ausbildungsabsolventinnen haben die Kleinstbetriebe mit knapp 49%.

Eine Beurteilung der zweiten Schwelle, also des Übergangs vom Ausbildungsmarkt in den Arbeitsmarkt, ist hingegen erst möglich, wenn wir die Übernahmequoten betrachten, also fragen, wie viele Auszubildende nach dem Ende der Ausbildung einen Arbeitsplatz in ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten. Damit lässt sich allerdings nicht das gesamte Geschehen an der zweiten Schwelle darstellen, weil Absolventen einer Ausbildung auch einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb / Unternehmen erhalten können.

Zur Erklärung der Übernahmequoten ist, wie bereits in der Einleitung dargelegt wurde, an den investitionstheoretischen und den produktionstheoretischen Ansatz zu erinnern: Eine Übernahme wird von einem Betrieb insbesondere dann angestrebt, wenn die Ausbildung zu Nettokosten für den Betrieb führt, die Ausbildung also in erster Linie durchgeführt wird, um die Fachkräfteversorgung zu gewährleisten. Betriebe, die dagegen schon während der Ausbildung ihrer Auszubildenden einen Gewinn erwirtschaften, sind nicht im selben Maße auf die Möglichkeit angewiesen, den Auszubildenden nach dem Ende der Ausbildung weiter zu beschäftigen.

Tabelle 10 zeigt die Verteilung der Übernahmequoten in West- und Ostdeutschland, differenziert nach Betriebsgrößen und Branchen. Zunächst ist festzuhalten, dass sich die Übernahmequoten zwischen West- und Ostdeutschland stark unterscheiden. Während im Westen gut 57% der Absolventen übernommen werden, sind es in Ostdeutschland mit 44,2% fast 13 Prozentpunkte weniger. Darauf wurde bereits in früheren Berichten hingewiesen – es handelt sich hierbei wiederum um einen Effekt der stark schulisch geprägten Ausbildung in Ostdeutschland. Auszubildende, die ihre Ausbildung rein schulisch erhalten, haben nach dem Ende der Ausbildung keine Möglichkeit, von „ihrem Betrieb“ übernommen zu werden.

Damit können auch die unterschiedlichen Übernahmequoten bezüglich der Betriebsgröße erklärt werden. Während im Westen die Übernahmequote mit der Betriebsgröße zunimmt, – in westdeutschen Großbetrieben werden rund 73% der Auszubildenden übernommen – ergibt sich in Ostdeutschland kein eindeutiger Verlauf. Hier bewegt sich der Anteil übernommener Absolventen näher am ostdeutschen Durchschnitt zwischen 41,5% und 47,0%.

Tabelle 10: **Übernahmequoten 2006 und Anteile übernommener weiblicher Absolventen (in %)**

	Übernahmequoten			
	Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	an allen Absolventen	Anteil Frauen an Über-nommenen	an allen Absolventen	Anteil Frauen an Über-nommenen
1 bis 9 Beschäftigte	44,4	58,6	43,5	53,6
10 bis 49 Beschäftigte	56,0	37,4	47,0	44,4
50 bis 499 Beschäftigte	57,3	44,4	41,5	36,7
500 und mehr Beschäftigte	72,5	39,2	45,8	47,7
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	30,5	30,0	53,1	9,6
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	74,4	27,0	66,7	22,3
Nahrungs- und Genussmittel	50,3	39,7	57,9	35,6
Verbrauchsgüter	67,2	37,1	63,4	25,1
Produktionsgüter	74,3	21,4	63,7	10,9
Investitions- und Gebrauchsgüter	76,4	19,6	71,2	13,7
Baugewerbe	56,6	11,0	46,8	4,3
Handel, Instandhaltung, Reparatur	59,1	42,7	43,6	47,4
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	61,7	55,9	53,1	31,6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	80,7	57,7	79,4	53,1
Gastgewerbe	38,2	45,4	49,3	59,8
Erziehung und Unterricht	21,0	33,7	7,8	51,2
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	37,8	87,6	36,4	86,1
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	57,7	61,4	51,4	72,7
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	63,3	62,0	51,5	40,2
Andere Dienstleistungen	59,0	80,5	53,3	86,0
Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Staat	58,6	57,2	47,8	67,2
Gesamt	57,0	43,6	44,2	43,5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Bezüglich der Branchen ergibt sich, dass die Wirtschaftszweige mit besonders hohen Übernahmequoten im Westen wie im Osten weitestgehend identisch sind: das Kredit- und Versicherungsgewerbe (West: 80,7%; Ost: 79,4%), die Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (West: 76,4%; Ost: 71,2%) sowie Bergbau, Energie, Wasserversorgung (West: 74,4%; Ost: 66,7%) weisen die höchsten Quoten auf. Eher geringe Übernahmequoten weisen im Westen die Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (30,5%) und im Osten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (36,4%) auf. In beiden Landesteilen ist es nur der Bereich Erziehung und Unterricht, in dem noch geringere Übernahmequoten zu verzeichnen sind.

Ein Vergleich der Übernahmequoten zwischen Ost und West zeigt, dass der Anteil der übernommenen ostdeutschen Absolventen den der westdeutschen besonders in den Branchen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und im Gastgewerbe übersteigt. Demgegenüber sind die westdeutschen Übernahmequoten vor allem in den Bereichen Handel, Instandhaltung und Reparatur sowie im Bereich Erziehung/Unterricht wesentlich größer als die ostdeutschen Anteilswerte.

Analog zum Anteil erfolgreicher weiblicher Absolventen (vgl. Tabelle 9) sind auch die höchsten Übernahmequoten in den Betrieben der Bereiche Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (West: 87,6%; Ost: 86,1%) und Andere Dienstleistungen (West: 80,5%; Ost: 86,0%) zu finden. Demgegenüber übernimmt das Baugewerbe am seltensten weibliche Absolventen: mit 11,0% im Westen und 4,3% im Osten fällt die Übernahmequote in diesem Sektor am niedrigsten aus, was sicher auch darauf zurückzuführen ist, dass hier der Anteil weiblicher Auszubildender geringer ausfällt. Weit unterdurchschnittliche Quoten sind weiterhin in Westdeutschland in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (knapp 20%) zu finden und in Ostdeutschland im Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei mit knapp 10% und in der Produktionsgüterindustrie mit knapp 11%.

6 Schluss

Die duale Berufsausbildung, mit ihrer charakteristischen Verbindung von theoretischem Wissenserwerb einerseits und dem Lernen im Betrieb andererseits, ist trotz aller Kritik im Detail nach wie vor ein Kernstück der Humankapitalentwicklung in Deutschland.

Der vorliegende Bericht, stellt die Ausbildungssituation in Deutschland mit den Zahlen des IAB-Betriebspanels mit aktuellen empirischen Daten dar. Es enthält Aussagen zum Umfang und zur Verteilung der Auszubildenden (Ausbildungsquote), zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, aber auch zu den Ausbildungsverträgen, sowie zu den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und Übernahmequoten. Es liefert damit aktuelle Informationen zur ersten und zweiten Schwelle aus der Sicht der Betriebe.

Die derzeitige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt berechtigt zur Hoffnung, dass der Aufschwung der Beschäftigung nicht nur konjunktureller Natur ist (Gartner / Klinger 2007). Im Jahr 2006 ist dabei nicht nur die Gesamtzahl der Erwerbstätigen gestiegen, sondern auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Daher verwundert es nicht, dass bei dem Anteil der Auszubildenden kein Anstieg zu verzeichnen ist (vgl. auch Bellmann et al. 2006). Derzeit liegt, den vorliegenden Daten zufolge, der Anteil der Auszubildenden bei rund 4,5% (West 4,3%; Ost 5,5%). Der Gesamtbestand der Auszubildenden verteilt sich auf die Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige weitestgehend beschäftigungsproportional, wobei rund 80% der Auszubildenden in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten arbeiten und rund die Hälfte der Auszubildenden in vier Branchen zu finden ist (Handel, Instandhaltung und Reparatur / Gesundheit und Soziales / Investitions- und Gebrauchsgüter / Baugewerbe).

Eine Betrachtung der Verteilung der Auszubildenden innerhalb der einzelnen Größenklassen und Wirtschaftszweige ergab, dass in Westdeutschland die mittelgroßen Betriebe hohe Anteile an Auszubildenden aufweisen, in Ostdeutschland dagegen nimmt der Anteil der Auszubildenden mit den Größenklassen zu. Der Einsatz von Auszubildenden in den einzelnen Branchen fällt in Deutschland höchst unterschiedlich aus. Im Westen reicht der Anteil der Auszubildenden an der Beschäftigung einer Branche von 1,3% (Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen) bis zu 7,3% (Baugewerbe), im Osten ist die Spannweite von 1,3% (Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen) bis 18,8% (Erziehung und Unterricht) deutlich höher.

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe wurde in zwei Schritten analysiert, wobei zunächst untersucht wurde, welche Betriebe die Voraussetzungen zur Ausbildungsberechtigung erfüllen. Es hat sich gezeigt, dass fast 42% der Betriebe diesen Voraussetzungen nicht entsprechen, rund 55% erfüllen die Voraussetzungen allein und rund 4% können im Verbund

mit anderen Betrieben ausbilden. Schließlich ist festzuhalten, dass es sich eher um größere Betriebe handelt, die die Voraussetzungen erfüllen.

Da jedoch nicht jeder Betrieb, der die Ausbildungsberechtigung aufweist, auch tatsächlich ausbildet, haben wir zur Analyse der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in einem weiteren Schritt betrachtet, welche dieser Betriebe tatsächlich ausbilden. Hierbei ist festzuhalten, dass nur rund die Hälfte der Betriebe, die die Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen, auch tatsächlich als ausbildungsaktiv gelten können. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass es sich um Querschnittsangaben handelt und einige Betriebe zum Teil nur in größeren zeitlichen Abständen Auszubildende haben.

Weitere Hinweise, um Ausbildungspotenziale zu ermitteln, ergibt ein Blick auf die Differenz zwischen angebotenen und abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Hier erkennt man, dass Großbetriebe offenbar ihre angebotenen Stellen eher besetzen können als kleinere Betriebe. Auch dieser Befund kann für beide Landesteile festgehalten werden: In der Gruppe des Großbetriebe entspricht der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsverträge angeboten haben, ungefähr dem Anteil der Betriebe, die Ausbildungsverträge auch tatsächlich abgeschlossen haben. In den kleineren und mittleren Betriebsgrößenklassen ist dagegen eine größere Differenz (zwischen 1 und 6 Prozentpunkten) zu beobachten.

Zur Beurteilung der zweiten Schwelle haben wir anhand der Angaben des IAB-Betriebspanels auch die Übernahmequoten der Auszubildenden dargestellt. Während im Westen gut 57% der Absolventen übernommen werden, sind es in Ostdeutschland mit 44,2% fast 13 Prozentpunkte weniger. Es handelt sich hierbei um einen Effekt der stark schulisch geprägten Ausbildung in Ostdeutschland. Auszubildende, die ihre Ausbildung rein schulisch erhalten, haben nach dem Ende der Ausbildung keine Möglichkeit von „ihrem Betrieb“ übernommen zu werden.

Literaturnachweis

- Beicht, U.; Walden, G. (2002): Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung - Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: BWP 6/2002. BIBB. S. 38-43.
- Bellmann, Lutz (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. In: Allgemeines Statistisches Archiv 86, Physica-Verlag, S. 177-188.
- Bellmann, L. u.a. (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. IAB-Forschungsbericht, 11, Nürnberg.
- Brosi, W.; Troltsch, K.; Ulrich, J. G. (2001): Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen. Analysen und Prognosen 2000-2015. In: Forschung Spezial, H. 2, Bertelsmann-Verlag, Bielefeld.
- Fischer, G. u.a. (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006. IAB-Forschungsbericht, 05, Nürnberg.
- Gartner, Hermann; Klinger, Sabine (2007): Aufschwung am Arbeitsmarkt - Trendwende oder Strohfeuer? In: Wirtschaftsdienst, Jg. 87, H. 9, S. 613-619.
- Hartung, S. (2005): Die Aussetzung der Ausbilder-Eigungsverordnung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Projektgruppe IAB-Betriebspanel, Nürnberg.
- Lindley, R. M. (1975): The Demand for Apprentice Recruits by the Engineering Industry: 1951-1971. In: Scottish Journal of Political Economy 22(1), S. 1-24.
- Reinberg, A.; Hummel, M. (2006): Zwanzig Jahre Bildungsgesamtrechnung. Entwicklungen im Bildungs- und Erwerbssystem Ost- und Westdeutschlands bis zum Jahr 2000. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 306), Nürnberg.
- Schlottau, W. (2003): Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Verbundausbildung. Organisationsformen, Förderung, Praxisbeispiele Rechtsfragen. S. 7-20.
- Beiträge zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung
- Schwengler, B. (1997): Ausbildungsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland. Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung des IAB-Betriebspanels. Beitrag aus dem IAB-Betriebspanel zum Berufsbildungsbericht. Abschlussbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Projektgruppe IAB-Betriebspanel, Nürnberg.

- Eckhardt, M. (1998): Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 1997. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Projektgruppe IAB-Betriebspanel, Nürnberg.
- Alda, H.; Leber, U. (1999): Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 1998. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Projektgruppe IAB-Betriebspanel, Nürnberg.
- Gewiese, T. (2000): Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 1999. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Projektgruppe IAB-Betriebspanel, Nürnberg.
- Gewiese, T. (2001): Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 2000. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Projektgruppe IAB-Betriebspanel, Nürnberg.
- Hartung, S. (2002): Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 2001. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Projektgruppe IAB-Betriebspanel, Nürnberg.
- Hartung, S. (2003): Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 2002. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Projektgruppe IAB-Betriebspanel, Nürnberg.
- Hartung, S. (2005a): Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 2004. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Projektgruppe IAB-Betriebspanel, Nürnberg.

Anhang I

Der vorliegende Bericht verwendet eine Betriebsgrößenklassifizierung in vier Kategorien. Die Abgrenzung der Betriebsgrößenklassen erfolgte auf Basis der Zahl aller Beschäftigten je Betrieb:

- ◆ *Kleinstbetriebe*: 1 bis 9 Beschäftigte;
- ◆ *Kleinbetriebe*: 10 bis 49 Beschäftigte;
- ◆ *Mittelbetriebe*: 50 bis 499 Beschäftigte;
- ◆ *Großbetriebe*: mehr als 500 Beschäftigte.

Von KMU, also kleinen und mittleren Unternehmen – bei uns Betrieben (vgl. methodische Anmerkungen, S. 3) – spricht man in vielen Untersuchungen, wenn der Betrieb weniger als 250 Beschäftigte hat. Andere Einteilungen wählen eine Obergrenze von 500 Beschäftigten (z.B. das Institut für Mittelstandsforschung in Bonn). Bei allen Einteilungen des KMU-Segments werden in der Regel noch weitere Kriterien verwendet – um jedoch die Vergleichbarkeit mit bereits vorliegenden Berichten zu wahren, verwenden wir nur das Kriterium „Mitarbeiterzahl“.

Anhang II

Die Brancheneinteilung beruht auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige der Bundesagentur für Arbeit von 2003 (WZ 03). Im vorliegenden Bericht wurde eine 17er-Branchenordnung) genutzt. Die Aufteilung in 17 Branchen setzt sich wie folgt zusammen:

- *Land- und Forstwirtschaft, Fischerei* (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht);
- *Bergbau, Energie, Wasserversorgung* (Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden, Energie- und Wasserversorgung);
- *Nahrungs- und Genussmittel* (Nahrungs- und Genussmittelherstellung);
- *Verbrauchsgüter* (Textil- und Bekleidungsgewerbe, Ledergewerbe, Papier-, Verlags- und Druckgewerbe, Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung));
- *Produktionsgüter* (Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung, Kokerei, Spalt- und Brutstoffe, Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden, Metallerzeugung und -bearbeitung, Recycling, Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau);
- *Investitions- und Gebrauchsgüter* (Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Sonstiger Fahrzeugbau (Schiffe, Schienenfahrzeuge, Luft- und Raumfahrzeuge, Fahrräder, Krafträder u.a.), Elektrotechnik, Herstellung von Büromaschinen und Datenverarbeitungsgeräten, Feinmechanik und Optik, Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und anderen Erzeugnissen);
- *Baugewerbe* (Bauhauptgewerbe (Vorbereitende Baustellenarbeiten, Hoch- und Tiefbau), Bauinstallation und sonstiges Baugewerbe (Ausbaugewerbe));
- *Handel, Instandhaltung, Reparatur* (Kraftfahrzeughandel und -reparatur, Tankstellen, Großhandel und Handelsvermittlung, Einzelhandel (ohne Kfz.), Reparatur von Gebrauchsgütern);
- *Verkehr, Nachrichtenübermittlung*;
- *Kredit- und Versicherungsgewerbe* (Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe);
- *Gastgewerbe* (Gaststätten, Beherbergungsgewerbe);
- *Erziehung und Unterricht*;
- *Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen*;
- *Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen* (Datenverarbeitung und Datenbanken, Forschung und Entwicklung, Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung, Grundstücks- und Wohnungswesen);
- *Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen* (Vermietung beweglicher Sachen, sonstige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen));

- *Andere Dienstleistungen* (Entsorgung, Abwasser-, Abfallbeseitigung, Kultur, Sport, Unterhaltung, Andere Dienstleistungen wie: Wäscherei, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunas, Solarien etc.);
- *Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat* (Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche und andere religiöse Vereinigungen, Private Haushalte, Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung)

Anhang III

Ausbildungsberechtigte, jedoch nicht ausbildende Betriebe in den alten Bundesländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen von 2001 bis 2006¹⁾ (in %)

<i>Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus</i>	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1 bis 9 Beschäftigte	28,3	29,2	34,2	30,0	30,5	31,5
10 bis 49 Beschäftigte	18,8	21,9	25,1	21,6	22,0	22,1
50 bis 499 Beschäftigte	11,9	11,1	13,2	11,2	11,7	11,4
500 und mehr Beschäftigte	5,6	4,0	4,3	5,4	4,9	6,5
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	32,6	32,8	41,9	26,5	20,9	29,3
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	12,6*	15,4	25,5	27,2	29,1	23,9
Nahrungs- und Genussmittel	31,9	26,0	32,2	31,1	27,1	24,0
Verbrauchsgüter	28,7	26,6	35,5	27,3	36,1	32,1
Produktionsgüter	21,4	29,9	27,9	27,2	29,2	29,9
Investitions- und Gebrauchsgüter	30,7	27,6	27,6	28,6	30,8	31,5
Baugewerbe	26,7	33,1	38,7	34,3	35,1	31,8
Handel, Instandhaltung, Reparatur	24,8	24,7	32,6	28,4	26,0	30,0
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	19,5	20,4	26,7	15,6	25,6	18,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	26,0	34,3	35,4	39,8	31,3	39,8
Gastgewerbe	10,9	15,2	15,9	14,3	13,0	15,9
Erziehung und Unterricht	20,2	33,6	27,7	24,1	21,4	21,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	30,2	30,1	31,4	29,6	30,2	28,4
Dienstleistungen überw. für Unternehmen	29,7	28,3	29,3	28,2	32,9	33,5
Sonst. Dienstleistungen überw. für Unternehmen	37,9	34,8	42,3	33,6	32,4	31,7
Andere Dienstleistungen	26,0	23,2	34,0	25,0	27,1	24,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Staat	12,0	18,6	19,3	15,8	17,6	20,0
Gesamt	25,4	26,7	31,1	27,2	27,7	28,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

1) Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

Ausbildungsberechtigte, jedoch nicht ausbildende Betriebe in den neuen Bundesländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen von 2001 bis 2006¹⁾ (in %)

<i>Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus</i>	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1 bis 9 Beschäftigte	24,6	28,8	31,5	25,6	28,7	28,4
10 bis 49 Beschäftigte	13,1	16,7	17,9	15,1	15,1	18,1
50 bis 499 Beschäftigte	6,2	8,7	8,0	7,1	8,9	8,8
500 und mehr Beschäftigte	4,1*	1,5*	1,9*	2,9*	2,9*	3,4*
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	25,7	14,0	29,2	13,9*	27,2	14,0
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	8,0*	25,0*	13,8*	21,1*	23,4*	14,7*
Nahrungs- und Genussmittel	30,2	34,5	27,7	28,0	26,1	35,9
Verbrauchsgüter	25,3	39,7	37,1	30,7	28,9	34,1
Produktionsgüter	13,6	20,8	24,9	21,2	19,1	25,7
Investitions- und Gebrauchsgüter	21,9	28,1	27,4	19,6	24,0	26,3
Baugewerbe	32,4	38,4	39,2	35,7	41,0	40,4
Handel, Instandhaltung, Reparatur	20,7	25,1	28,6	26,2	28,8	27,6
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	15,0*	21,2*	17,3	21,6	14,3	12,7
Kredit- und Versicherungsgewerbe	18,6*	21,7*	21,2	12,6	30,2*	15,9
Gastgewerbe	17,5	15,0*	20,2	8,6*	9,5*	11,9
Erziehung und Unterricht	19,5	27,5	19,7	16,1	23,2	18,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	29,5	33,6	36,6	28,2	30,5	32,3
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	17,7	20,4	24,9	16,8	18,6	26,6
Sonst. Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	16,0	25,5	29,5	22,7	24,5	21,9
Andere Dienstleistungen	21,5	24,3	21,4	21,2	18,3	23,2
Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Staat	5,2	5,0	12,2	7,7	10,5	10,8
Gesamt	21,7	25,7	28,0	22,8	25,2	25,5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

1) Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

Abstract

Der vorliegende Bericht analysiert das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe anhand der Ergebnisse des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), einer jährlichen repräsentativen und mit rund 16.000 beteiligten Betrieben umfassendsten Betriebsbefragung in Deutschland. Fragen zur betrieblichen Berufsausbildung sind integraler Bestandteil des Befragungsprogramms. Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung 2006 geben Antwort auf die folgenden Fragen:

Wie viel Betriebe sind ausbildungsberechtigt?

Wie viel Betriebe bildeten in 2006 aus?

Wie viel Betriebe bildeten „mit Pausen“ aus?

Wie hoch ist der Anteil der Auszubildenden in den Betrieben bezogen auf alle Beschäftigte?

Warum bilden ausbildungsberechtigte Betriebe nicht aus?

Wie viel Betriebe hatten in 2006 Ausbildungsplätze angeboten, wie viel davon konnten sie besetzen?

Wie viel Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen wurden von den Betrieben nach ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen?

This report analyzes training patterns among German firms on the basis of the Establishment Panel, a representative annual survey conducted by the Institute for Employment Research (IAB). Covering some 16,000 participating firms, the Establishment Panel is the most comprehensive company survey in Germany. Questions regarding in-company vocational training are an integral part of the survey. The findings from the 2006 employer survey provide answers to the following questions:

How many firms are authorized to provide in-house vocational training?

How many firms provided in-house vocational training in 2006?

How many firms provided in-house vocational training “with interludes”?

What percentage of the total number of employees do trainees represent?

Why do firms that are authorized to provide in-house vocational training not do so?

How many firms offered in-house training places in 2006? How many of these training places were they able to fill?

How many trainees were hired upon completion of their in-house vocational training by the firm that trained them?