



IAB-Betriebspanel.

Ausbildungsaktivitäten und Stellenbesetzungen
der Betriebe in Nordrhein-Westfalen.



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

www.mais.nrw.de



IAB-Betriebspanel.

Ausbildungsaktivitäten und Stellenbesetzungen
der Betriebe in Nordrhein-Westfalen.

Ergebnisse der nordrhein-westfälischen Stichprobe der Arbeitgeberbefragung 2013.

Die Auswertung der nordrhein-westfälischen Stichprobe erfolgte im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und wurde gefördert aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union.

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	i
Einleitung	1
1 Datenbasis und Erhebungsmethode	3
2 Beschäftigungsstruktur und -entwicklung	6
2.1 Verteilung der Beschäftigten.....	6
2.2 Struktur der ausgeübten Tätigkeiten.....	12
2.3 Personaleinstellungen	16
2.4 Personalabgänge.....	21
2.5 Effekte aus Einstellungen und Abgängen	25
3 Entwicklung des Fachkräftebedarfs	27
3.1 Fachkräftebedarf	27
3.2 Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs.....	28
4 Betriebliche Ausbildung	38
4.1 Betriebliche Ausbildungsbasis und Ausbildungsbeteiligung	38
4.2 Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	42
4.3 Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen.....	47
4.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	52
4.5 Fachkräftebedarf und betriebliches Ausbildungsverhalten	54
5 Betriebliche Weiterbildung	76
5.1 Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung.....	76
5.2 Struktur der weitergebildeten Beschäftigten.....	80
6 Löhne und Tarifbindung	82
6.1 Löhne	82
6.2 Tarifbindung	86
Anhang	90

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen.....	6
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen.....	7
Tabelle 3:	Frauenanteil an Beschäftigten nach Branchen.....	9
Tabelle 4:	Frauenanteil an Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen.....	10
Tabelle 5:	Merkmale von Teilzeitbeschäftigung nach Branchen.....	11
Tabelle 6:	Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Branchen.....	13
Tabelle 7:	Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Betriebsgrößenklassen.....	14
Tabelle 8:	Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen.....	15
Tabelle 9:	Einstellungen nach Branchen.....	18
Tabelle 10:	Personalabgänge nach Branchen.....	23
Tabelle 11:	Struktur der Fachkräftenachfrage.....	33
Tabelle 12:	Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen.....	33
Tabelle 13:	Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	42
Tabelle 14:	Betriebe mit Berufsorientierung/-vorbereitung und mit Praktika für Schüler und Schülerinnen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	52
Tabelle 15:	Paneldatensätze und Zahl der auswertbaren Panelfälle (ungewichtet).....	56
Tabelle 16:	Datenbasis für Längsschnittanalysen im Zeitraum von 2009 bis 2013.....	56
Tabelle 17:	Ausbildungsstatus der Betriebe in den Jahren 2009 und 2013.....	58
Tabelle 18:	Ausbildungsstatus der Betriebe in den Jahren 2009 bis 2013 (Verlaufssequenzen).....	61
Tabelle 19:	Bedeutung von betrieblicher Ausbildung als Mittel zur Deckung des Fachkräftebedarfs nach Bedarfstyp.....	65
Tabelle 20:	Ausbildungsvoraussetzungen von Betrieben im Jahr 2011 nach Bedarfstyp.....	66
Tabelle 21:	Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben im Jahr 2011 nach Bedarfstyp.....	67
Tabelle 22:	Entwicklung der Ausbildungsquote in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013 nach Bedarfstyp.....	69
Tabelle 23:	Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsquote in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013 nach Bedarfstyp.....	69
Tabelle 24:	Entwicklung der Zahl der Auszubildenden in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013 nach Bedarfstyp (jew. 30.6.).....	72
Tabelle 25:	Entwicklung der durchschnittlichen Zahl der Auszubildenden in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013 nach Bedarfstyp.....	73
Tabelle 26:	Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildung nach Branchen.....	78
Tabelle 27:	Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen.....	79
Tabelle 28:	Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen.....	84
Tabelle 29:	Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen.....	85
Tabelle 30:	Tarifbindung nach Branchen.....	88
Tabelle 31:	Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen.....	89
Abbildung 1:	Beschäftigtenzahl in Nordrhein-Westfalen nach Beschäftigungskonzept der Bundesagentur für Arbeit (BA), des IAB-Betriebspanels sowie des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (VGR).....	4
Abbildung 2:	Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten.....	8
Abbildung 3:	Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen, 2003 bis 2013.....	12
Abbildung 4:	Entwicklung der Personaleinstellungen.....	16
Abbildung 5:	Entwicklung befristeter Einstellungen.....	20
Abbildung 6:	Entwicklung der Personalabgänge.....	22
Abbildung 7:	Entwicklung ausgewählter Personalabgangsgründe.....	24
Abbildung 8:	Entwicklung der Einstellungs-, Abgangs- und Labour-Turnover-Rate.....	25

Abbildung 9:	Relation aus Einstellungen und Abgängen nach Branchen.....	26
Abbildung 10:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs (2000 = 100).....	27
Abbildung 11:	Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen.....	29
Abbildung 12:	Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen.....	30
Abbildung 13:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	31
Abbildung 14:	Nichtbesetzungsquote nach Tätigkeitsgruppe.....	32
Abbildung 15:	Struktur der Fachkräftebedarfsdeckung nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	34
Abbildung 16:	Art der eingegangenen Kompromisse bei Einstellungen von Fachkräften.....	36
Abbildung 17:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung.....	39
Abbildung 18:	Entwicklung der Ausbildungsquote.....	40
Abbildung 19:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen.....	43
Abbildung 20:	Unbesetzte Ausbildungsplätze.....	44
Abbildung 21:	Angebotene und unbesetzte Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen.....	45
Abbildung 22:	Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen.....	46
Abbildung 23:	Berücksichtigung von Bewerbern und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen und Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss.....	48
Abbildung 24:	Berücksichtigung von Bewerbern und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen und Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss nach Betriebsgrößenklassen.....	49
Abbildung 25:	Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen und Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss.....	50
Abbildung 26:	Entwicklung der Übernahmequote.....	53
Abbildung 27:	Verbleib der Absolventen.....	54
Abbildung 28:	Ausbildungsstatus der Betriebe in den Jahren 2009 und 2013 - ausgehend vom Status im Jahr 2009.....	59
Abbildung 29:	Ausbildungsstatus der Betriebe in den Jahren 2009 und 2013 - ausgehend vom Status im Jahr 2013.....	60
Abbildung 31:	Entwicklung der Zahl der Auszubildenden und Entwicklung der Ausbildungsquote in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013.....	71
Abbildung 32:	Entwicklung von Beschäftigten- und Auszubildendenzahl in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013.....	74
Abbildung 33:	Betriebe mit Weiterbildung, 2000 bis 2013.....	76
Abbildung 34:	Beschäftigte mit Weiterbildungsmaßnahmen, 2001 bis 2013.....	77
Abbildung 35:	Weiterbildungsquote nach Geschlecht und Tätigkeitsgruppe.....	80
Abbildung 36:	Entwicklung des Bruttodurchschnittsverdienstes.....	82
Abbildung 37:	Betriebe mit Tarifbindung.....	87
Abbildung 38:	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung.....	87

In aller Kürze

Abschwächung der Arbeitskräftenachfrage, Stellenzuwachs geringer als im Vorjahr

► Im letzten Jahr hat sich die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt leicht abgeschwächt. Der seit drei Jahren andauernde Trend stetig steigender Einstellungen hat sich im letzten Jahr nicht fortgesetzt. Wie in den Jahren zuvor lag die Zahl der Einstellungen jedoch über der Zahl der Abgänge, so dass auch im letzten Jahr wieder zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Der Stellenzuwachs erreichte allerdings nicht ganz das Niveau des vorangegangenen Jahres.

► Die Mehrheit der im letzten Jahr neu besetzten Arbeitsplätze erforderte eine Berufsausbildung oder setzte einen akademischen Abschluss voraus. Es wurden somit überwiegend Fachkräfte eingestellt.

Betriebe unterschiedlich stark von Problemen bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte betroffen

► Den Betrieben ist es überwiegend gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften durch die vorgenommenen Einstellungen vollständig zu decken. Dies spricht für das regionale Angebot an Fachkräften. Gleichwohl konnte mehr als ein Fünftel aller angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden.

► Im Durchschnitt ist es größeren Betrieben deutlich besser als kleineren Betrieben gelungen, angebotene Stellen zu besetzen. Während letztere ihren Bedarf an Fachkräften durch die vollzogenen Einstellungen nahezu vollständig decken konnten, blieb bei Kleinstbetrieben fast jede dritte angebotene Stelle unbesetzt.

Wechselbereitschaft der Beschäftigten im Zuge der nachlassenden Einstellungsaktivitäten gesunken

► Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil arbeitnehmerseitiger Kündigungen gesunken, der Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen dagegen leicht gestiegen. Dies bestätigt ebenso wie die nachlassenden Einstellungsaktivitäten der Wirtschaft die jüngste Abschwächung der bisherigen positiven Arbeitsmarktentwicklung.

Breite Ausbildungsbasis vorhanden, Möglichkeiten aber unterschiedlich stark genutzt

► In Nordrhein-Westfalen verfügen rund 6 von 10 Betrieben eigenen Angaben zufolge über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Größere Betriebe verfügen häufiger über diese Voraussetzungen als kleinere Betriebe. In der Gruppe der Kleinstbetriebe erfüllt nur die Hälfte die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Bei Mittel- und Großbetrieben erfüllen nahezu alle Betriebe die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können.

► Etwas mehr als die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe machte von ihrer Berechtigung Gebrauch und bildete im letzten Jahr aus. Dies sind knapp ein Drittel aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Das Spektrum erstreckt sich von den Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen, in denen jeweils nur rund 4 von 10 ausbildungsberechtigten Betrieben ausbildeten, bis hin zum Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck mit einer Beteiligung von fast drei Vierteln.

► Die Ausbildungsquote, welche den Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten angibt, entsprach mit durchschnittlich rund 4 % dem Durchschnittswert der übrigen westdeutschen Bundesländer.

► Größere Betriebe bildeten deutlich häufiger aus als kleinere Betriebe. Unter Berücksichtigung der unterschiedlich hohen Beschäftigtenanteile der einzelnen Größenklassen sind die erbrachten Ausbildungsleistungen jedoch als gleichwertig zu beurteilen (Ausbildungsquote: jeweils 4 %).

► Die meisten Auszubildenden werden im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel ausgebildet. Beide Branchen stellten zusammen 4 von 10 Ausbildungsplätzen. Die beiden genannten Branchen sind damit nicht nur die größten Arbeitgeber, sondern auch die größten Ausbilder. Das Baugewerbe weist die höchste Ausbildungsquote aller Branchen auf (7 %). Dessen Anteil an den Auszubildenden liegt deutlich über dem Beschäftigtenanteil.

Einzelbetriebliches Ausbildungsverhalten im Zeitverlauf vergleichsweise stabil

► Wie Längsschnittanalysen zeigen, ist das einzelbetriebliche Ausbildungsverhalten der großen Mehrheit der Betriebe im Zeitverlauf relativ stabil: Wer schon in früheren Jahren ausgebildet hat, bildete auch im letzten Jahr aus. Wer schon früher nicht ausgebildet hat, bildet auch zuletzt nicht aus. Insgesamt bildete im betrachteten Zeitraum von 2009 bis 2013 etwa jeder vierte Betrieb durchge-

hend aus. Fast ebenso viele Betriebe haben im beobachteten Zeitraum mindestens einmal ausgebildet. Die übrigen rund 50 % haben demgegenüber in den hier betrachteten Jahren kein einziges Mal ausgebildet.

Eigene betriebliche Ausbildung wird als bedeutsames Instrument der Fachkräftesicherung betrachtet

► Die große Mehrheit der Betriebe, die einen Bedarf an Fachkräften erwartet, betrachtet die eigene betriebliche Ausbildung als ein bedeutsames Instrument der Fachkräftesicherung. In der großen Mehrheit verfügen diese Betriebe auch über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden und damit ihren Fachkräftebedarf decken zu können. Längsschnittanalysen zeigen, dass Betriebe, die einen Bedarf an Fachkräften erwarten, von ihren Möglichkeiten in der Regel auch Gebrauch machen und mit höherer Wahrscheinlichkeit ausbilden als Betriebe ohne Bedarf, wobei die eigene Ausbildung oftmals parallel zu anderen Instrumenten der Fachkräftesicherung genutzt wird (z. B. Weiterbildung).

► Der Anteil von Betrieben, die auf die eigene Ausbildung setzen, fällt bei jenen, die Probleme bei der Bedarfsdeckung erwarten, überraschenderweise nicht höher aus als bei Betrieben, die keine Probleme erwarten. Der Verzicht auf die eigene Ausbildung trotz Fachkräftebedarfs hängt teilweise mit fehlenden Ausbildungsvoraussetzungen zusammen. In anderen Fällen wird auf die Möglichkeiten einer eigenen Ausbildung trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung bewusst verzichtet und stattdessen auf andere Instrumente zurückgegriffen. Hierzu gehören vor allem die Forcierung der Fort- und Weiterbildung sowie die Weiterbeschäftigung älterer Fachkräfte. Die Ergebnisse zeigen somit, dass Betrieben vielfältige Strategien zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs zur Verfügung stehen und von diesen auch genutzt werden.

Ein Teil der angebotenen Ausbildungsplätze blieb unbesetzt, Hauptursache: Passungsprobleme

► Im letzten Jahr gab jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb an, für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr neue Ausbildungsplätze angeboten zu haben. In jedem fünften dieser Betriebe blieben einer oder mehrere der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Damit gab es genauso viele Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen wie im vorangegangenen Befragungsjahr. Im Gegensatz zu Nordrhein-Westfalen nahm in den übrigen westdeutschen Bundesländern der Anteil von Betrieben mit Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu.

► In der Mehrheit der Fälle waren Passungsprobleme ursächlich für die beobachteten Probleme. Bei fast drei Viertel der betroffenen Betriebe blieben Ausbildungsplätze unbesetzt, weil die vorhandenen Bewerber und Bewerberinnen nicht den Ansprüchen der Betriebe genügten. Andere mögliche Gründe, wie z. B. fehlende Bewerbungen, spielten demgegenüber kaum eine Rolle. Ausbildungsplätze blieben somit überwiegend nicht aufgrund eines etwaigen Mangels an Bewerbern und Bewerberinnen unbesetzt, sondern in erster Linie wegen der Diskrepanz zwischen betrieblichen Anforderungen und den Voraussetzungen der Bewerber und Bewerberinnen.

Kompromissbereitschaft gegenüber leistungsschwächeren Bewerbern und Bewerberinnen unterschiedlich stark ausgeprägt

► Deutlich mehr als zwei Drittel aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Nordrhein-Westfalen wären unter Umständen bereit, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Bewerber und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen. Im Hinblick auf Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss wäre dagegen noch nicht einmal ein Drittel der Betriebe bereit, Kompromisse einzugehen. Insgesamt ist die Kompromissbereitschaft der Betriebe in Nordrhein-Westfalen gegenüber leistungsschwächeren Bewerbern und Bewerberinnen etwas geringer als in anderen Regionen.

► Fast drei Viertel der Großbetriebe wären bereit, Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen, aber nur rund zwei Drittel der ausbildungsberechtigten Kleinbetriebe. Bei Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss ist in allen Größenklassen nur eine kleine Minderheit von Betrieben zu Kompromissen bereit. Insgesamt sind kleinere Betriebe etwas weniger kompromissbereit gegenüber leistungsschwächeren Bewerbern und Bewerberinnen als größere Betriebe.

Praktika sind von hoher Bedeutung für die Berücksichtigung leistungsschwächerer Bewerber und Bewerberinnen

► Etwa die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe würde ihre Bereitschaft, leistungsschwächere Bewerber und Bewerberinnen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen, daran knüpfen, dass die Bewerber ihre Fähigkeiten vorher in einem Praktikum erfolgreich unter Beweis stellen. Fast genauso viele Betriebe wären bereit, solche Bewerber und Bewerberinnen zu berücksichtigen, wenn diese im Bewerbungsgespräch einen ansonsten guten Eindruck hinterlassen. Die Bereitstellung von Fördermitteln, wie z. B. Einstellungszuschüssen, würde die große Mehrheit der ausbildungsberechtigten Be-

triebe demgegenüber nur in seltenen Fällen dazu bewegen, solchen Bewerbern und Bewerberinnen eine Chance zu geben.

► Fast drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe gaben an, dass es im eigenen Betrieb grundsätzlich möglich sei, ein Praktikum zu absolvieren. Der Anteil von Betrieben mit Praktikumsmöglichkeiten nimmt mit der Betriebsgröße zu. Demnach besteht in fast 90 % aller Klein-, Mittel- und Großbetriebe die Möglichkeit, ein Praktikum zur Berufsorientierung zu absolvieren. Gleichwohl wäre auch bei Kleinstbetrieben immerhin noch weit mehr als die Hälfte bereit, Praktikumsplätze anzubieten.

Übernahmequote ist wieder gestiegen, Mehrheit der übernommenen Absolventen und Absolventinnen aber lediglich mit befristeten Verträgen

► Im letzten Jahr wurden zwei Drittel der Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Die Übernahmequote ist damit gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Die meisten Absolventen und Absolventinnen erhielten im Falle einer Übernahme jedoch nur einen befristeten Arbeitsvertrag. In Nordrhein-Westfalen war die Übernahmesituation damit etwas ungünstiger als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer.

Betriebliches Weiterbildungsengagement wieder gestiegen, aber unterschiedliche Beteiligung der einzelnen Beschäftigtengruppen

► Zum dritten Mal in Folge beteiligte sich mehr als die Hälfte aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen an Weiterbildung. Mit der jüngst gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist auch der Anteil von weitergebildeten Beschäftigten wieder gestiegen. Wie bereits im Jahr zuvor liegt dieser jedoch geringfügig unter dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer.

► Der Anteil der Männer an den weitergebildeten Beschäftigten lag unter, der Anteil der Frauen über ihrem Anteil an den Beschäftigten. Weibliche Beschäftigte nahmen damit etwas häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil als männliche Beschäftigte.

► Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung erfordert, partizipierten weit stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben. Von betrieblicher Weiterbildung profitierten somit vor allem die bereits gut qualifizierten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Einleitung

Das IAB-Betriebspanel wurde im letzten Jahr als bundesweite Befragung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen zum achtzehnten Mal in Folge durchgeführt. Die Befragung ist als Panelerhebung angelegt, d. h. jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. Kontinuierliche Beobachtungen und auf empirische Daten gestützte Analysen sind eine notwendige Voraussetzung, um auf aktuelle Entwicklungen und zukünftige Herausforderungen im Beschäftigungssystem reagieren zu können. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser jährlich durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass infolge des in allen Bundesländern identischen Fragenprogramms regional beobachtete Entwicklungen übergreifend eingeordnet und bewertet werden können.

Im vorliegenden Auswertungsbericht werden schwerpunktmäßig aktuelle Informationen zum Umfang und zur Struktur der regionalen Arbeitskräftenachfrage präsentiert. Die Darstellung der Befunde zu diesem jährlich abgefragten Themenblock wird ergänzt um Ergebnisse, die den Erfolg der Betriebe bei der Sicherung ihres Bedarfs an Fachkräften thematisieren. Die Vermeidung von Fachkräftengpässen ist in erster Linie eine Aufgabe der Betriebe. Die betriebliche Aus- und Weiterbildung können als die zwei wesentlichen Säulen der Fachkräftesicherung betrachtet werden. Das IAB-Betriebspanel erhebt hierzu jährlich Daten, welche aktuelle und repräsentative Aussagen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten ermöglichen. Die Befunde der Befragung geben Hinweise sowohl auf vorhandene Möglichkeiten als auch auf aktuell bestehende Schwierigkeiten bei der Erschließung vorhandener Ausbildungspotenziale. Angesichts der Erwartung, dass internationaler Wettbewerb, technologischer Wandel und demografische Entwicklung auch in Nordrhein-Westfalen zu enormen Herausforderungen bei der Sicherung von Fachkräften führen werden, wurden in der letzten Befragungswelle zusätzlich betriebliche Einschätzungen über weitere, bislang noch unzureichend erschlossene Potenziale der Fachkräftesicherung erhoben. In diesem Zusammenhang wurde ermittelt, ob und unter welchen Voraussetzungen Betriebe bereit wären, auch vermeintlich schwächere Jugendliche, d. h. solche mit schlechten schulischen Leis-

tungen bzw. Jugendliche ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.

Vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass gute Arbeitsbedingungen wichtige Standortfaktoren für die zukünftige Fachkräftesicherung darstellen sowie des besonderen Anliegens der Arbeitspolitik des Landes Nordrhein-Westfalen, auf faire Arbeitsbedingungen hinzuwirken, werden die vorliegenden Befunde zur Verbreitung der unterschiedlichen Formen von Beschäftigungsverhältnissen fortgeschrieben. Abschließend werden Ergebnisse zu ausgewählten, damit zusammenhängenden betrieblichen Eckdaten wie z. B. zur Entwicklung von Löhnen und Gehältern sowie zur Tarifbindung präsentiert.

1 Datenbasis und Erhebungsmethode

Mit den jüngsten Daten der jährlich durchgeführten Arbeitgeberbefragung unter dem Titel „Das IAB-Betriebspanel - Beschäftigungstrends“ werden auf repräsentativer Basis Ergebnisse zu aktuellen arbeitspolitischen Fragestellungen präsentiert. Für die Befragungswelle des Jahres 2013 liegen verwertbare Interviews von bundesweit insgesamt ca. 16.000 Betrieben vor, darunter rund 1.500 Betriebe aus Nordrhein-Westfalen. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Gesamtheit der bundesweit rund 2 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, darunter rund 400.000 Betriebe aus Nordrhein-Westfalen. Die Befragung wurde im dritten Quartal des Jahres 2013 durchgeführt.

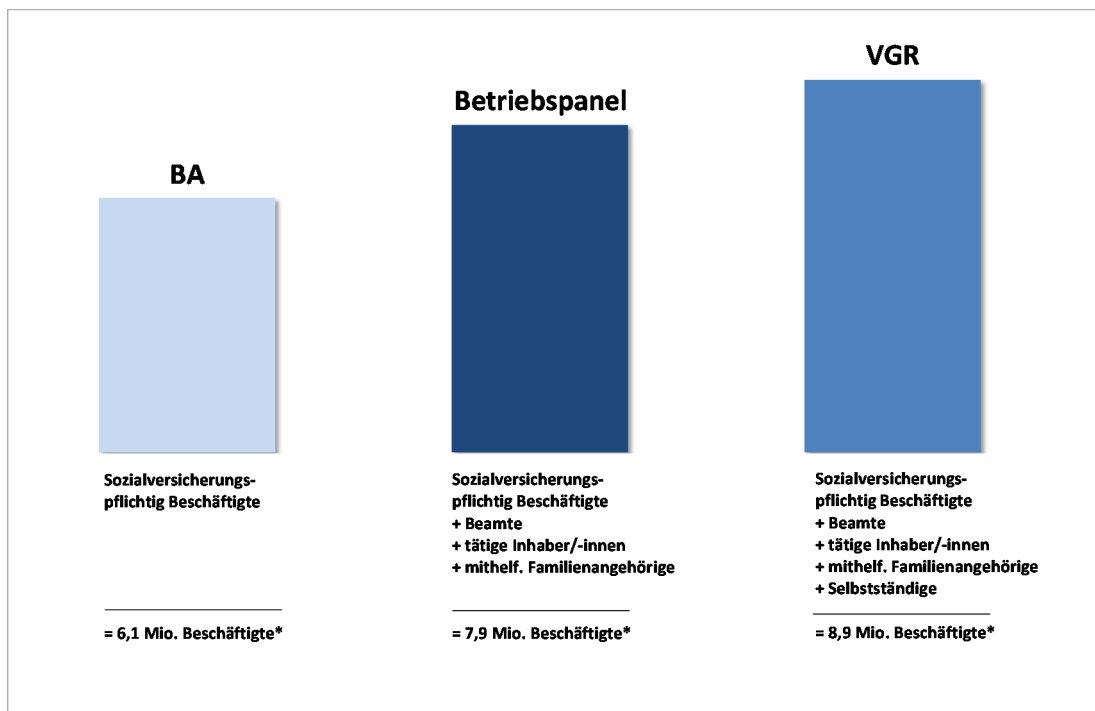
Mit dieser Befragung liegt eine wichtige und repräsentative Informationsquelle zur Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten vor. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit bildet das IAB-Betriebspanel die Betriebslandschaft wesentlich exakter ab als andere betriebsbezogene Datenquellen und Statistiken, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorzug dieser Arbeitgeberbefragung gegenüber anderen Befragungen besteht darin, dass sowohl für Deutschland insgesamt als auch für die einzelnen Bundesländer mit gleichem Fragenprogramm und gleichem Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren Informationen gewonnen werden. Infolgedessen ist z. B. ein Vergleich der Befunde auf Ebene des Landes Nordrhein-Westfalen mit den Ergebnissen für Westdeutschland insgesamt möglich.

Als „Betrieb“ wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird. Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung von der Bundesagentur für Arbeit vergeben wird. Es werden nur Betriebe befragt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen.

Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeits-

zeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also z. B. auch Beamte, geringfügig Beschäftigte, tätige Inhaber oder mithelfende Familienangehörige erfasst (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Beschäftigtenzahl in Nordrhein-Westfalen nach Beschäftigungskonzept der Bundesagentur für Arbeit (BA), des IAB-Betriebspanels sowie des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (VGR)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA (Stichtag 30.6.); IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Welle 2013 (Stichtag: 30.6.); Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Jahresdurchschnitt 2013), *Angaben gerundet.

Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur insoweit, wie diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen. Die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sind jedoch geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, da letztere zusätzlich auch Ein-Personen-Betriebe (Selbstständige) enthalten.

Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet. Alle im nachfolgenden Text ausgewiesenen Angaben beruhen auf dieser Hochrechnung. Generell gilt: Je größer die Streuung des betreffenden Merkmals in der Grundgesamtheit und je kleiner die der Hochrechnung zu Grunde liegende Fallzahl, desto größer ist der statistische Unschärfbereich. Maßgeblich ist dabei die ungewichtete Fallzahl, sprich: die Zahl der verwertbaren Interviews.

Die im vorliegenden Bericht vorgenommene Gliederung der Befragungsergebnisse nach einzelnen Branchen orientiert sich an der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2008. Maßgeblich für die Branchenzuordnung eines Betriebes ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Panelfragebogens. Die Branchen wurden für die Auswertung, unter Beachtung der inhaltlichen Bedeutung sowie der für verallgemeinerungsfähige Interpretationen notwendigen Mindestfallzahlen, zusammengefasst. Die Gliederung der Betriebe nach der Größe orientiert sich an der Definition der Europäischen Union und erfolgt anhand der Beschäftigtenzahl zum 30.06. des jeweiligen Erhebungsjahres (vgl. Anhang).

Für alle Zahlenangaben in diesem Bericht gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der prozentualen Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben (99 bzw. 101 anstatt 100). Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5 Prozent, jedoch mehr als nichts. Mit einem „*“ werden Angaben in Tabellen gekennzeichnet, deren Zahlenwert aufgrund einer geringen Stichprobenfallzahl statistisch gering belastbar ist und daher nur mit Einschränkungen interpretiert werden kann.

Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

2 Beschäftigungsstruktur und -entwicklung

2.1 Verteilung der Beschäftigten

Auf Nordrhein-Westfalen entfällt ein Fünftel aller Betriebe in Deutschland. In diesen Betrieben arbeiten 21 % aller Beschäftigten. Damit weist Nordrhein-Westfalen die höchsten Betriebs- und Beschäftigtenanteile aller Bundesländer auf. Mit einem Anteil von mehr als einem Fünftel stellt die Branche Handel und Reparatur die meisten Betriebe in Nordrhein-Westfalen, gefolgt vom Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen mit 18 % und den Übrigen Dienstleistungen mit 12 %. Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer gehören die drei genannten Branchen ebenfalls zu den am stärksten besetzten Bereichen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen				
<i>in %</i>	Anteil der Branche an allen Betrieben		Anteil der Branche an allen Beschäftigten	
	NRW	WD (ohne NRW)	NRW	WD (ohne NRW)
Land- und Forstwirtschaft	2	3	1	1
Energie- und Abfallwirtschaft	1	1	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	9	9	19	22
Baugewerbe	11	10	5	6
Handel und Reparatur	22	20	16	15
Verkehr, Information und Kommunikation	7	7	8	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3	3	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	17	15	13
Erziehung und Unterricht	2	3	4	4
Gesundheits- und Sozialwesen	10	10	13	12
Übrige Dienstleistungen	12	12	6	7
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	3	4	8	8

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Stichtag: 30.6.

Im Vergleich zu den oben genannten Branchen hat das Verarbeitende Gewerbe deutlich weniger Betriebe. Nur rund einer von 10 Betrieben entfällt auf diese Branche. Dennoch arbeiten in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als in jeder anderen Branche. Dies hängt vor allem mit dem überdurchschnittlich hohen Anteil von Großbetrieben zusammen. Insgesamt ist dort fast ein Fünftel der Beschäftigten tätig. Auf den wei-

teren Plätzen folgen jene Branchen, die schon bei den Betriebsanteilen weit vorn rangieren, wie z. B. Handel und Reparatur oder Unternehmensnahe Dienstleistungen. In Nordrhein-Westfalen sind in letzterer Branche mit 15 % etwas mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer.

Die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass die Gruppe der Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, die Betriebslandschaft in Nordrhein-Westfalen dominiert. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfallen rund zwei Drittel aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Wie die folgende Tabelle 2 zeigt, ist der hohe Betriebsanteil von Kleinstbetrieben keine Besonderheit Nordrhein-Westfalen, sondern auch in anderen Regionen zu beobachten.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen				
<i>in %</i>	Anteil der Betriebsgrößenklasse an allen Betrieben		Anteil der Betriebsgrößenklasse an allen Beschäftigten	
	NRW	WD (ohne NRW)	NRW	WD (ohne NRW)
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	67	70	16	17
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	27	24	28	27
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	5	5	25	25
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1	1	31	31

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Stichtag: 30.6.

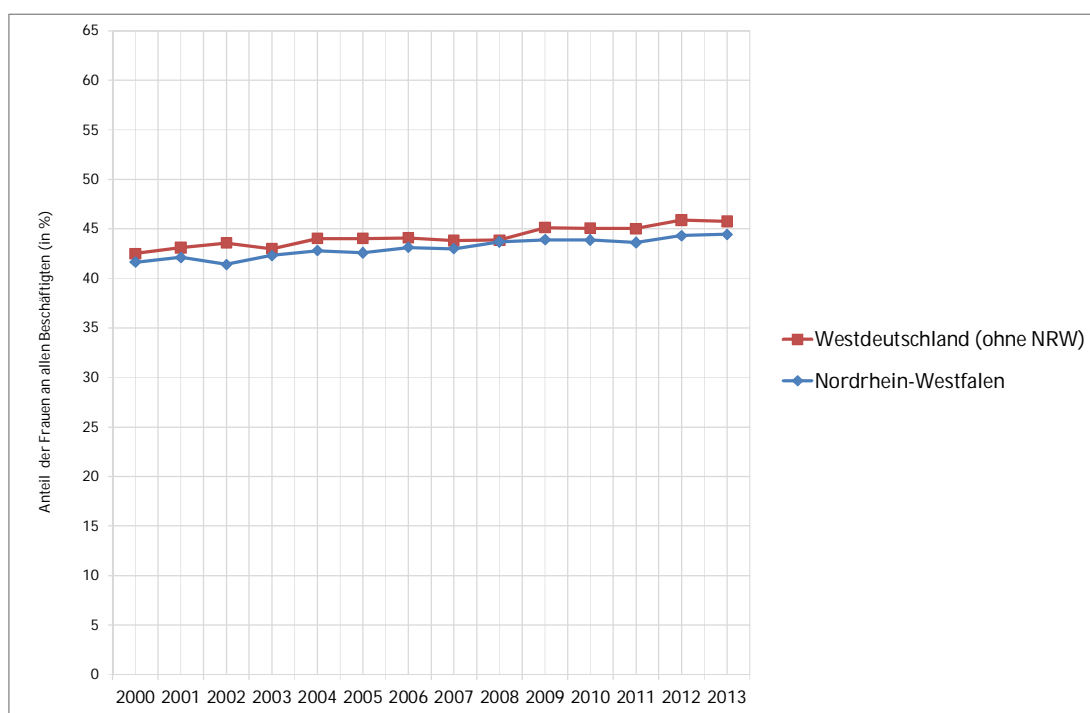
Auf der Beschäftigtenebene kehrt sich das Bild um. In Großbetrieben arbeiten doppelt so viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wie in der zahlenmäßig größten Gruppe der Kleinstbetriebe. Erstere stellen fast ein Drittel, letztere nur ungefähr ein Sechstel aller Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen. Im Hinblick auf die Betriebsgrößenanteile ähnelt die Betriebslandschaft Nordrhein-Westfalen damit sehr stark der durchschnittlichen Betriebsgrößenstruktur in den westdeutschen Bundesländern.

Beschäftigung von Frauen

Mit dem Anstieg der Erwerbstätigenquote von Frauen in den zurückliegenden rund 10 Jahren ist auch der Frauenanteil an den Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen gestiegen. Die Entwicklung verlief parallel zum Trend in den übrigen

westdeutschen Bundesländern. Derzeit beträgt der Anteil von weiblichen Beschäftigten rund 44 %. Dies sind zwei Prozentpunkte mehr als im Jahr 2000. Der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen lag in den vergangenen Jahren stets unter dem Vergleichswert der westdeutschen Bundesländer. Angesichts einer seit Mitte der 2000er Jahre gestiegenen Zahl von Beschäftigten verbindet sich mit der Steigerung des Frauenanteils auch eine absolut höhere Zahl von weiblichen Beschäftigten. Die Betriebe in Nordrhein-Westfalen beschäftigen somit sowohl absolut als auch anteilig mehr Frauen als noch vor rund 10 Jahren (vgl. Abbildung 2).¹

Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2003 bis 2013. Stichtag: jew. 30.6.

Wie die folgenden Ausführungen zeigen, bestehen jedoch nach wie vor strukturelle Unterschiede, sind Frauen oftmals in anderen Bereichen der Wirtschaft tätig als Männer. Dies wird sichtbar an den Frauenanteilen an den Beschäftigten in den einzelnen Branchen. Danach sind die meisten Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Fast jede vierte Frau hat hier ihren Arbeitsplatz. Von al-

¹ In Nordrhein-Westfalen ist die Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter von 15-64 Jahren in den letzten Jahren auf 63,7 % gestiegen. Sie liegt aber nach wie vor deutlich unter der Quote von Männern, welche 75,3 % beträgt (vgl. Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen: Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung in NRW. Ergebnisse des Mikrozensus; zuletzt aktualisiert: Januar 2014).

len Arbeitsplätzen entfallen hier mehr als drei Viertel auf Frauen, was zu spezifischen Herausforderungen für die Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens bei der Deckung des Fachkräftebedarfs und der Nachwuchskräfte-sicherung führt. Dies betrifft u. a. Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege von Angehörigen. Auf den weiteren Plätzen folgen die beiden beschäftigungsstarken Branchen Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen, in denen zusammen rund ein Drittel aller Frauen beschäftigt ist. In beiden Branchen liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten leicht über dem Durchschnitt (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Frauenanteil an Beschäftigten nach Branchen		
<i>in %</i>	Anteil der Branche an allen Frauen	Anteil der Frauen an allen Beschäftigten
Land- und Forstwirtschaft*	-	32
Energie- und Abfallwirtschaft*	1	18
Verarbeitendes Gewerbe	10	22
Baugewerbe	1	14
Handel und Reparatur	17	48
Verkehr, Information und Kommunikation	5	26
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	4	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	45
Erziehung und Unterricht*	6	66
Gesundheits- und Sozialwesen	23	77
Übrige Dienstleistungen	9	62
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck	9	55
Durchschnitt NRW	100	44

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Stichtag: 30.6. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Zu den Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil an den Beschäftigten gehören auch noch die beiden Branchen Erziehung und Unterricht und Übrige Dienstleistungen mit Anteilen von jeweils über 60 %. Demgegenüber besetzen Frauen in den beiden Branchen des Produzierenden Gewerbes, dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe, nur eine Minderheit der Arbeitsplätze. In beiden Branchen arbeitet zusammen lediglich rund ein Zehntel aller Frauen. Relativ gering ist der Frauenanteil auch in der Branche Verkehr, Information und Kommunikation.

Der Blick auf die Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die Betriebe der einzelnen Größenklassen sowie die jeweiligen Frauenanteile zeigt, dass der Anteil von Frauen an den Beschäftigten mit steigender Betriebsgröße abnimmt. Die Unterschiede sind jedoch nur gering (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Frauenanteil an Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen		
<i>in %</i>	Anteil der Branche an allen Frauen	Anteil der Frauen an allen Beschäftigten
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	18	49
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	28	45
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	24	43
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	30	43
Durchschnitt NRW	100	44

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Stichtag: 30.6. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Wenngleich der Beschäftigtenanteil von Frauen in den letzten Jahren gestiegen ist, bestehen zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten erhebliche Unterschiede im geleisteten Arbeitsvolumen. Die folgenden Ausführungen belegen, dass die daraus resultierende, so genannte Arbeitszeitlücke, ebenso wie mögliche Effekte für die Fachkräftesicherung vor allem auf die unterschiedlichen Arbeitszeitmuster von Frauen und Männern, sprich auf die unterschiedliche Nutzung von Teilzeit zurückzuführen ist.

Teilzeitbeschäftigung

In den letzten Jahren ist der Anteil von Betrieben mit Teilzeitarbeitsplätzen (inkl. geringfügige Beschäftigung) deutlich gestiegen. Im Jahr 2000 gab es solche Arbeitsplätze in 59 %, im letzten Jahr bereits in 79 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen.² Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ist im selben Zeitraum von 20 % auf 30 % angestiegen. Die Mehrheit der Teilzeitstellen entfällt auf sozialversicherungspflichtige Teilzeit. Unter Vernachlässigung der geringfügig Beschäftigten ergibt sich ein Anteil von Teilzeit-

2 Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel alle Beschäftigten, deren Arbeitszeit unterhalb der im Durchschnitt betrieblich vereinbarten Wochenarbeitszeit liegt (inkl. geringfügige Beschäftigung). Demgegenüber zählen laut Definition des Statistischen Bundesamtes Beschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden zu den Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigte ab 21 Wochenstunden zu den Vollzeitbeschäftigten. Aus diesem Grund fällt der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gegenüber dem IAB-Betriebspanel deutlich geringer aus.

beschäftigten in Höhe von 17 %. Die gestiegene Bedeutung solcher Arbeitsverhältnisse hängt sowohl mit den entsprechenden Angebotsentwicklungen auf betrieblicher Seite (z. B. geringfügige Beschäftigung) als auch mit der zunehmenden Nachfrage nach Arbeitsplätzen mit reduzierter Arbeitszeit infolge der gestiegenen Erwerbsorientierung von Frauen zusammen.³ Insgesamt arbeitet jede dritte Frau in Nordrhein-Westfalen auf einer Teilzeitstelle (ohne geringfügige Beschäftigung). Von allen Teilzeitarbeitsplätzen entfallen wiederum rund vier von fünf auf Frauen. Angesichts dieser Struktur ist es nicht überraschend, dass die Bedeutung solcher Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Branchen stark mit dem jeweiligen Anteil von Frauen an den Beschäftigten korreliert (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Merkmale von Teilzeitbeschäftigung nach Branchen			
<i>in %</i>	Anteil Teilzeitbeschäftigte** an allen Beschäftigten	Anteil teilzeitbeschäftigter** Frauen an allen Frauen	Anteil Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten**
Verarbeitendes Gewerbe	6	21	74
Baugewerbe	5	25	68
Handel und Reparatur	18	33	88
Verkehr, Information und Kommunikation	12	30	63
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	24	36	87
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	25	80
Erziehung und Unterricht*	28	34	80
Gesundheits- und Sozialwesen	35	41	89
Übrige Dienstleistungen	17	21	74
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck	26	42	89
Durchschnitt NRW	17	32	83

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Stichtag: 30.6. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Teilzeitbeschäftigte ohne Berücksichtigung von geringfügig Beschäftigten.

Die Branche mit dem höchsten Frauenanteil, das Gesundheits- und Sozialwesen, weist zugleich den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten auf. Hier arbeitet mehr als jeder dritte Beschäftigte auf einem Arbeitsplatz mit reduzierter Arbeitszeit. Fast alle Teilzeitarbeitsplätze sind mit Frauen besetzt. Rund vier von

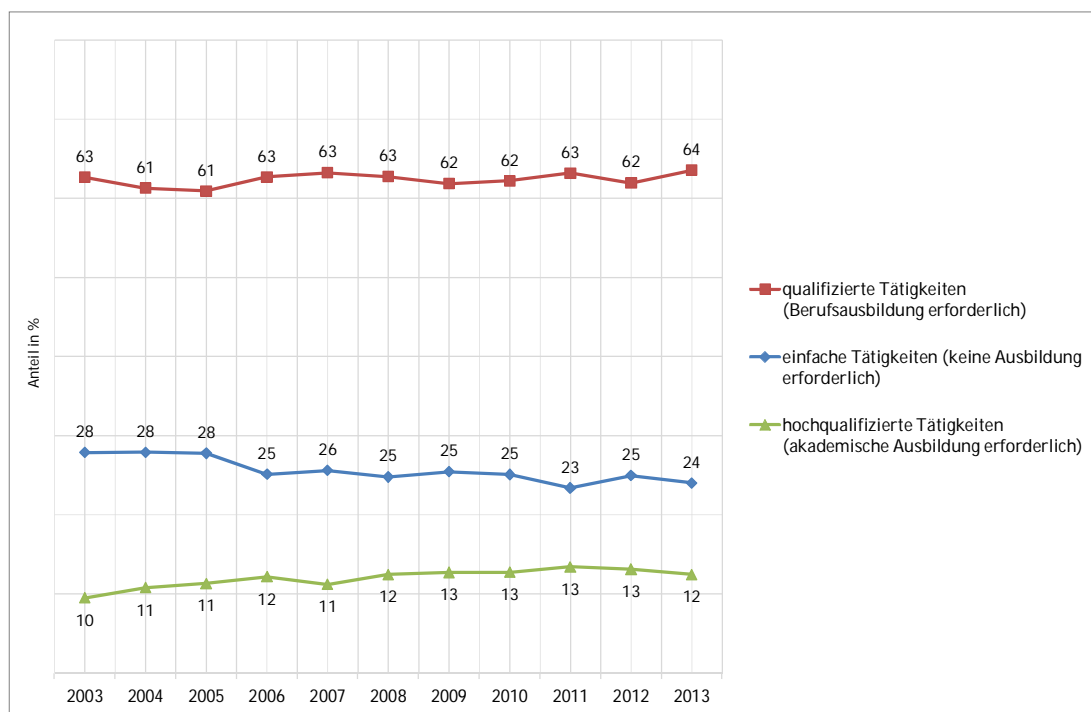
3 Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Karrieremodelle. Frauen am Arbeitsmarkt: Traditionelle Muster und neue Entwürfe. IAB Forum 1/2012, Nürnberg, Juli 2012.

10 im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigten Frauen arbeiten auf einer Teilzeitstelle. In den beiden männerdominierten Branchen, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe, ist Teilzeitbeschäftigung demgegenüber fast bedeutungslos. Die vorhandenen Teilzeitstellen werden aber auch dort ganz überwiegend von Frauen besetzt.

2.2 Struktur der ausgeübten Tätigkeiten

In Nordrhein-Westfalen übt die große Mehrheit der Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen, 2003 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Stichtag: 30.6. Die Angaben beziehen sich auf alle Beschäftigten abzüglich von Auszubildenden/Beamtenanwärtern und tätigen Inhabern/Vorständen/Geschäftsführern.

Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist der Anteil dieser Beschäftigten gestiegen, entspricht aber annähernd dem Wert vor 10 Jahren. Der Anteil dieser Tätigkeitsgruppe ist somit relativ stabil. Der Anteil einfacher Arbeitsplätze ist dagegen um 4 Prozentpunkte zurückgegangen. Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, haben entsprechend an Bedeutung gewonnen. Trotz dieser Entwicklung ist der Anteil von Beschäftigten, die auf Stellen für an- und ungelernte Arbeitskräfte tätig sind, immer noch bedeutsam. Derzeit betrifft dies rund ein Viertel aller Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen. Dies sind hochge-

rechnet immerhin rund 1,8 Mio. Arbeitsplätze. Der Anteil von Arbeitsplätzen, für die eine akademische Ausbildung erforderlich ist, ist mit 12 % dagegen nur halb so groß wie der Anteil von Einfacharbeitsplätzen.

Im Zusammenhang mit den spezifischen Arbeitsplatzanforderungen und Merkmalen der Güter- und Leistungserstellung fallen die Anteile der jeweiligen Tätigkeitsgruppen in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch aus (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Branchen			
<i>in %</i>	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern	Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern
Land- und Forstwirtschaft*	51	46	3
Energie- und Abfallwirtschaft*	10	81	9
Verarbeitendes Gewerbe	24	65	11
Baugewerbe	16	81	3
Handel und Reparatur	24	73	3
Verkehr, Information und Kommunikation	28	61	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	7	78	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	35	51	14
Erziehung und Unterricht*	10	43	47
Gesundheits- und Sozialwesen	17	70	13
Übrige Dienstleistungen	56	41	4
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	7	64	29
Durchschnitt NRW	24	64	12

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Stichtag: 30.6. Die Angaben beziehen sich auf alle Beschäftigten abzüglich Auszubildender/Beamtenanwärtern und tätiger Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Bei Einfacharbeitsplätzen ist das Spektrum am breitesten. Während diese in den beiden Bereichen Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weniger als 10 % aller Arbeitsplätze ausmachen, arbeitet mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der durch überwiegend personenbezogene Dienstleistungen charakterisierten Branche Übrige Dienstleistungen auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte. Im Hinblick auf die Anteile hochqualifizierter Tätigkeiten bestehen ebenfalls erheb-

liche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Das Spektrum erstreckt sich von Branchen mit extrem geringen Anteilen, wie z. B. der Land- und Forstwirtschaft, bis hin zur Branche Erziehung und Unterricht, in der fast die Hälfte der Beschäftigten entsprechende Tätigkeiten ausübt. Bei qualifizierten Arbeitsplätzen, also solchen für Arbeitnehmer mit Berufsabschluss, ist das Spektrum etwas weniger breit als bei den anderen beiden Beschäftigtengruppen. Es reicht von 41 % im Bereich Übrige Dienstleistungen bis hin zu 81 % im Baugewerbe.

In den einzelnen Betriebsgrößenklassen weist die Struktur der Arbeitsplätze ebenfalls beträchtliche Unterschiede auf. Diese bestehen insbesondere bei den Anteilen für Arbeitsplätze für Beschäftigte mit akademischem Abschluss. Der Anteil dieser Tätigkeitsgruppe steigt mit der Betriebsgröße kontinuierlich an. In Großbetrieben erfordert rund einer von fünf Arbeitsplätzen eine akademische Ausbildung, in Kleinstbetrieben dagegen nur einer von 20 (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Betriebsgrößenklassen			
<i>in %</i>	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen HS- oder FH-Abschluss erfordern
Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte)	28	66	5
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	26	65	10
Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte)	26	63	12
Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte)	19	62	18
Durchschnitt NRW	24	64	12

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Stichtag: 30.6. Die Angaben beziehen sich auf alle Beschäftigten abzüglich Auszubildender/Beamtenanwärtern und tätiger Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer.

Bei der Interpretation der Anteile von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern, ist zu berücksichtigen, dass bei Kleinstbetrieben rund ein Fünftel der Arbeitsplätze auf die Gruppe tätiger Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer entfällt. Es ist zu vermuten, dass zahlreiche Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer über eine akademische Ausbildung verfügen und der entsprechende Anteil in der Befragung daher vermutlich unterschätzt wird. Gleichwohl arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten in allen Betriebsgrößenklassen auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung erfordern. Unterschiede, wenngleich in geringerem Maße als bei den Hochqualifizierten, gibt es auch für die Beschäftigten anderer Tätigkeitsgrup-

pen. So gibt es in kleineren Betrieben anteilig mehr Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten als in größeren Betrieben. Der Blick auf die Verteilung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer auf die drei Beschäftigtengruppen belegt einen nahezu identisch hohen Anteil von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten. Sowohl Frauen als auch Männer arbeiten mehrheitlich auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen erfordern (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen		
<i>in %</i>	Frauen	Männer
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	27	22
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern	63	64
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern	10	14

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Stichtag: 30.6. Die Angaben beziehen sich auf alle Beschäftigten abzüglich Auszubildender/Beamtenanwärtern und tätiger Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer.

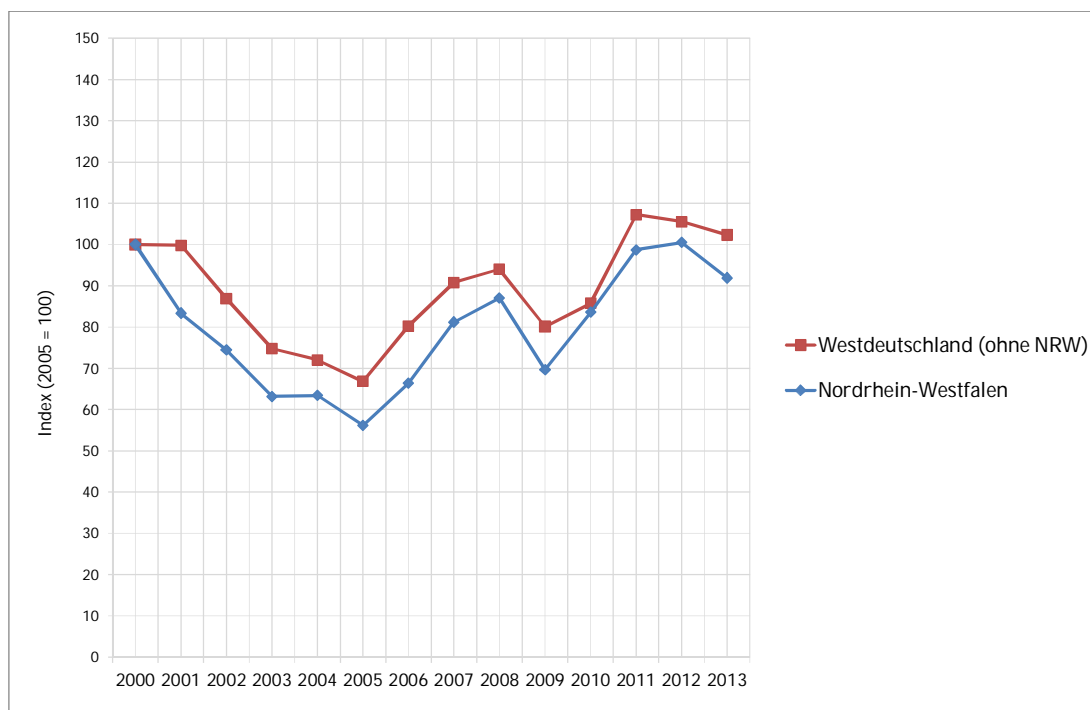
Bei den beiden übrigen Beschäftigtengruppen bestehen demgegenüber leichte Unterschiede. Frauen arbeiten anteilig etwas häufiger auf Einfacharbeitsplätzen als Männer. Diese üben ihrerseits etwas häufiger als Frauen Tätigkeiten aus, welche einen akademischen Abschluss erfordern.

Vor dem Hintergrund der weiter hinten präsentierten Befunde zur Entwicklung der betrieblichen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften sowie möglichen Potenzialen, die zur Deckung dieser erschlossen werden können, ist zu berücksichtigen, dass die Tätigkeitsanforderungen den alleinigen Maßstab bei der Darstellung der Qualifikationsstruktur bilden. Die Beschreibung einer Stelle bzw. Tätigkeit im vorliegenden Bericht als „einfach“ besagt daher nichts über die formale Qualifikation der Arbeitskräfte, die solche Tätigkeiten ausüben. Arbeitskräfte auf Einfacharbeitsplätzen können also durchaus über einen Berufsabschluss verfügen und damit je nach erworbenem Abschluss prinzipiell als Potenzial zur Sicherung des Fachkräftebedarfs betrachtet werden.

2.3 Personaleinstellungen

Die Nachfrage der Betriebe nach Arbeitskräften hat sich im letzten Jahr abgeschwächt, was sich u. a. am rückläufigen Anteil einstellender Betriebe zeigt. Damit hat sich der seit drei Jahren andauernde Trend stetig steigender Einstellungen nicht fortgesetzt. Insgesamt stellte nur noch rund jeder fünfte Betrieb neues Personal ein. Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer stellten ebenfalls weniger Betriebe ein. Mit dem gesunkenen Anteil von einstellenden Betrieben nahm auch die Zahl der insgesamt vorgenommenen Einstellungen ab (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Entwicklung der Personaleinstellungen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2013. Die Angaben beziehen sich auf Einstellungen im ersten Halbjahr.

Insgesamt wurden etwa 430 Tsd. neue Arbeitskräfte in der ersten Hälfte des letzten Jahres eingestellt. Gegenüber dem vorangegangenen Beobachtungszeitraum wurden rund 9 % weniger Einstellungen vorgenommen. Der Rückgang fiel damit kräftiger aus als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Die Nachfrage nach Arbeitskräften hat sich einerseits auf weniger Betriebe als im Vorjahr konzentriert. Andererseits ist die durchschnittliche Zahl von Einstellungen pro Betrieb leicht gestiegen. Im Durchschnitt wurden 5,4 Arbeitskräfte pro einstellenden Betrieb eingestellt. Im Jahr davor waren es lediglich 5,0 Arbeitskräfte. Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer sank

die Zahl der Einstellungen pro Betrieb von 4,8 auf 4,4 Arbeitskräfte. In Nordrhein-Westfalen war der Umfang der im ersten Halbjahr 2013 erfolgten Einstellungen – gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten – etwas kleiner als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. So entsprachen die vorgenommenen Einstellungen in Nordrhein-Westfalen rund 5 % der Gesamtbeschäftigung. In den übrigen westdeutschen Bundesländern war der entsprechende Wert mit 6 % größer.

In den einzelnen Branchen der Wirtschaft war die Personalnachfrage sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die Arbeitskräftenachfrage in Nordrhein-Westfalen wurde wie bereits im vorangegangenen Jahr sehr stark von den Nachfrageentwicklungen der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen geprägt. Auf diesen Bereich entfiel rund ein Drittel und damit der mit Abstand größte Anteil an allen, im ersten Halbjahr 2013 neu eingestellten Arbeitskräfte. Die vorgenommenen Einstellungen verteilen sich nahezu gleichmäßig auf Männer und Frauen. Auf das Verarbeitende Gewerbe, größter Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen, entfielen 10 % aller Einstellungen. Rund ein Drittel der dort erfolgten Einstellungen entfiel auf Frauen. Insgesamt entfiel rund die Hälfte der im letzten Jahr neu besetzten Stellen auf Frauen. Deren Anteil an den Einstellungen entsprach damit ihrem Beschäftigtenanteil (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Einstellungen nach Branchen			
<i>in %</i>	Anteil Branche an Einstellungen	Einstellungsrate**	Frauenanteil an Einstellungen
Verarbeitendes Gewerbe	10	3	31
Baugewerbe	5	5	5
Handel und Reparatur	14	5	60
Verkehr, Information und Kommunikation	8	5	35
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	1	3	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen	35	13	47
Erziehung und Unterricht*	3	4	66
Gesundheits- und Sozialwesen	11	5	79
Übrige Dienstleistungen	9	8	70
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	3	2	66
Durchschnitt NRW	-	5	42

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Die Angaben beziehen sich auf Einstellungen im ersten Halbjahr. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Einstellungsrate = Einstellungen im ersten Halbjahr/Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres.

Der Frauenanteil an den neu eingestellten Arbeitskräften war vor allem in jenen Branchen besonders hoch, die durch überdurchschnittlich hohe Frauenanteile an den Beschäftigten charakterisiert sind. Im Gesundheits- und Sozialwesen waren beispielsweise rund vier Fünftel aller eingestellten Arbeitskräfte weiblich, was nahezu dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten in dieser Branche entspricht. Im Baugewerbe, der Branche mit dem geringsten Frauenanteil war auch der entsprechende Anteil bei den Einstellungen geringer als in allen anderen Branchen. Die Geschlechterstruktur der eingestellten Arbeitskräfte spiegelt somit annähernd die Struktur der Beschäftigten wider.

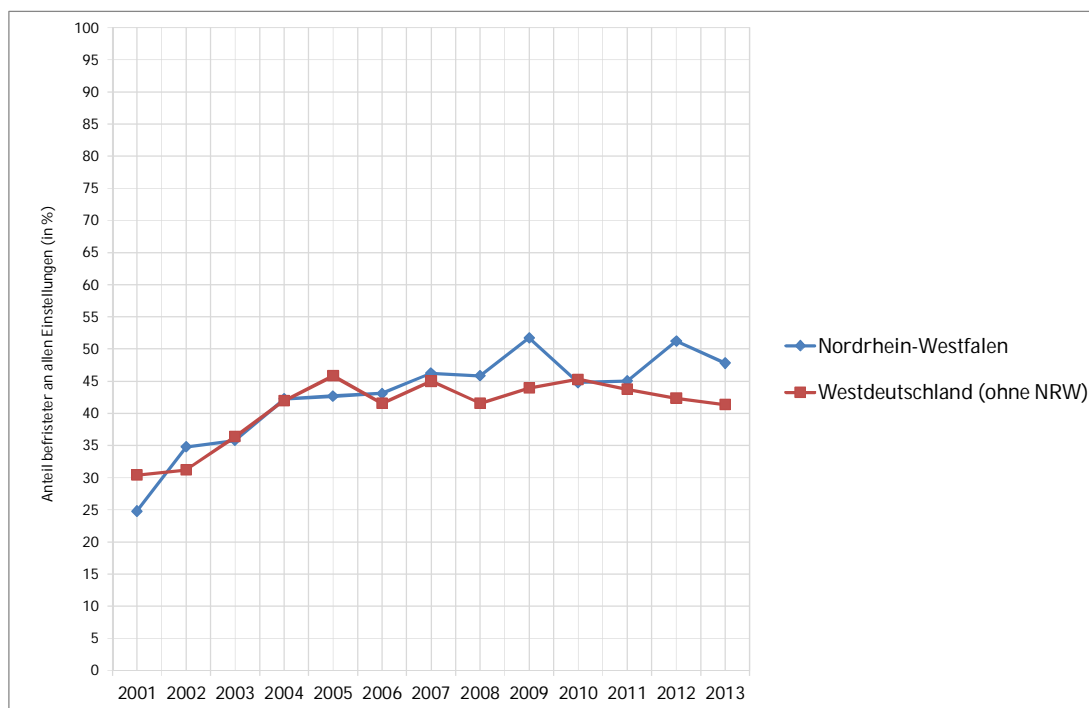
Mit der Einstellungsrate, welche die Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Branchen berücksichtigt, lässt sich beurteilen, in welchen Bereichen der Wirtschaft besonders viele Einstellungen erfolgten. Auch hier stehen die Unternehmensnahen Dienstleistungen an der Spitze. Mit 13 % fiel die Einstellungsrate mehr als doppelt so hoch aus wie im Durchschnitt. Der Anteil dieser Branche an den vorgenommenen Einstellungen lag dementsprechend deutlich über deren Beschäftigtenanteil. Diese Branche hat somit nicht nur absolut betrachtet, sondern auch unter Berücksichtigung ihres hohen Anteils an der Gesamtbeschäftigung überdurchschnittlich häufig neue Arbeitskräfte eingestellt. Auf dem zweiten Rang folgen die Übrigen Dienstleistungen mit einer Quote in Höhe von 8 %. Bei den beiden genannten Branchen handelt es sich um die einzigen, in denen

der Anteil an den Einstellungen die jeweiligen Beschäftigtenanteile übertraf. In allen anderen Branchen entsprachen die Anteile einander bzw. lag der Einstellungsanteil unter dem Beschäftigtenanteil. Letzteres trifft z. B. für das Verarbeitende Gewerbe zu. Hier wurden zwar die viertmeisten Einstellungen vorgenommen, die nur sehr geringe Einstellungsquote in Höhe von 3 % zeigt aber an, dass der Anteil an den Einstellungen deutlich unter dem Beschäftigungsanteil des Verarbeitenden Gewerbes liegt. Die Nachfrage nach Arbeitskräften war somit geringer als in anderen Branchen. Dies könnte möglicherweise auch damit zusammenhängen, dass ein Teil der Arbeitskräftenachfrage des Verarbeitenden Gewerbes anderen Bereichen der Wirtschaft zugerechnet wird. Hiermit ist vor allem die Nutzung von Leiharbeitskräften angesprochen. Diese werden überwiegend in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes eingesetzt, werden bei der Ermittlung der Einstellungen aber den Unternehmensnahen Dienstleistungen zugerechnet, da diese auch Betriebe der Arbeitnehmerüberlassung umfassen. Ein Teil des Einstellungsbedarfs im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen dürfte daher auch mit der Nachfrage von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes nach Leiharbeitskräften zusammenhängen.⁴

Befristete Einstellungen

Im letzten Jahr erhielt 52 % der neu eingestellten Arbeitskräfte einen unbefristeten und 48 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Betriebe haben damit weniger stark von befristeten Arbeitsverträgen Gebrauch gemacht als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum. Eine ähnliche Entwicklung war auch in anderen Regionen zu beobachten. Nach wie vor stellen die Betriebe in Nordrhein-Westfalen jedoch häufiger nur befristet ein als in den übrigen westdeutschen Bundesländern (vgl. Abbildung 5).

4 Nach Angaben des IAB-Betriebspanels wurden in 16 % aller nordrhein-westfälischen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes zum Stichtag 30.6.2013 Leiharbeitskräfte eingesetzt (30.6.2012: 19 %). Der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten (Beschäftigte plus eingesetzte Leiharbeitskräfte) betrug im Verarbeitenden Gewerbe zum Stichtag 30. 6. 2013 rund 4 % (30.6.2012: 5 %).

Abbildung 5: Entwicklung befristeter Einstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2001 bis 2013. Die Angaben beziehen sich jeweils auf Einstellungen im ersten Halbjahr.

Von allen befristeten Einstellungen entfiel etwas mehr als die Hälfte auf Frauen. Der Anteil von Frauen an den befristeten Einstellungen liegt um 5 Prozentpunkte über deren Anteil an der Gesamtzahl der Einstellungen im letzten Jahr. Frauen erhielten somit häufiger als Männer nur befristete Arbeitsverträge.

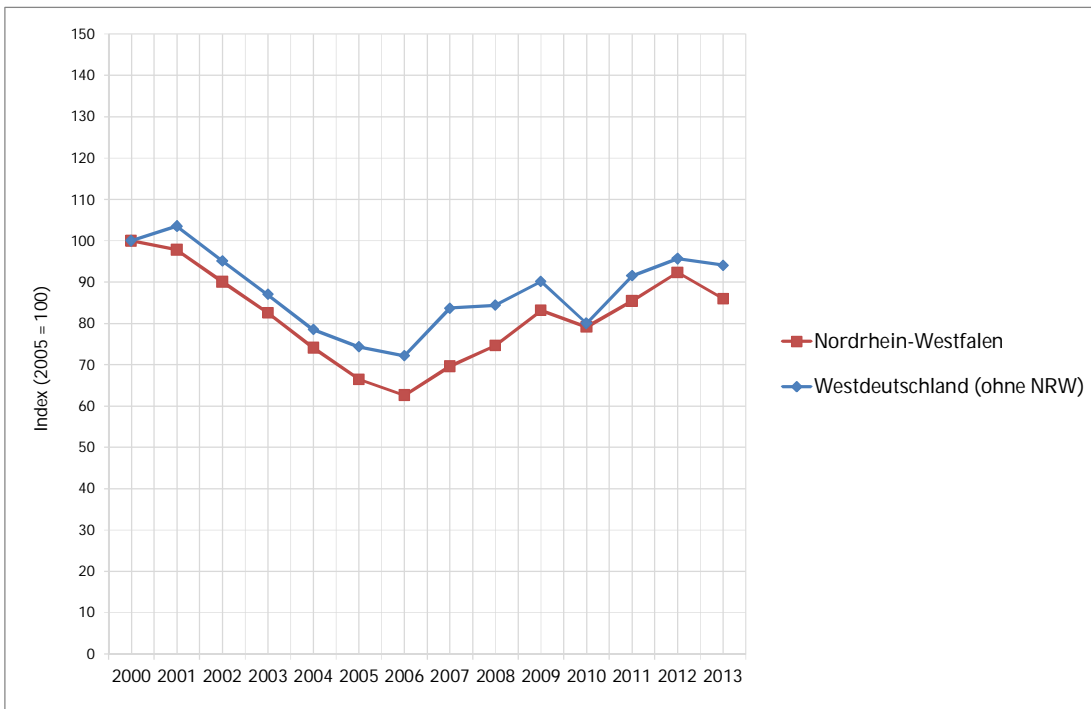
Der leichte Rückgang der Befristungsquote im letzten Jahr hängt vor allem mit der veränderten Nutzung solcher Verträge bei Mittel- und Großbetrieben zusammen. Diese sind erfahrungsgemäß die Hauptnutzer befristeter Verträge. Auf Betriebe dieser beiden Größenklassen entfielen zusammen rund 55 % der im letzten Jahr erfolgten Einstellungen. Bei Mittelbetrieben waren etwas mehr als die Hälfte, bei Großbetrieben fast zwei Drittel der Einstellungen befristet. Damit erhielten weniger der in Betrieben dieser Größenklassen neu eingestellten Arbeitskräfte nur einen befristeten Vertrag als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum. In Kleinst- und Kleinbetrieben lag der Gebrauch von befristeten Arbeitsverträgen demgegenüber unverändert auf dem Niveau des vorangegangenen Jahres. In Kleinstbetrieben war knapp jede vierte, in Kleinbetrieben 40 % aller Einstellungen befristet.

Die Mehrheit der im letzten Jahr durch die vorgenommenen Neueinstellungen besetzten Arbeitsplätze erforderte eine Berufsausbildung oder setzte einen

akademischen Abschluss voraus. Von allen realisierten Einstellungen entfielen mehr als die Hälfte auf solche qualifizierten Tätigkeiten. Von diesen entfiel wiederum rund ein Fünftel auf Arbeitsplätze für akademisch qualifizierte Fachkräfte. Der auf einfache Tätigkeiten entfallende Anteil von Neueinstellungen war mit 42 % deutlich kleiner, war aber fast doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil von Beschäftigten mit solchen Tätigkeiten. Die erhebliche Diskrepanz zwischen den Beschäftigten- und Einstellungsanteilen spricht dafür, dass Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeitsanforderungen häufiger neu besetzt werden als jene, die bestimmte Qualifikationen voraussetzen. Insofern weisen Einfacharbeitsplätze eine geringere Stabilität auf als Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte. Mit den vorliegenden Daten lässt sich allerdings nicht klären, ob dies auf eine höhere Fluktuationsbereitschaft der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zurückzuführen ist, oder auf eine von vornherein zeitlich befristete Anlage solcher Beschäftigungsverhältnisse.

2.4 Personalabgänge

Im letzten Jahr wurden in etwas mehr als jedem vierten Betrieb bestehende Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst. Damit gab es im letzten Jahr genauso viele Betriebe mit Abgängen wie Betriebe mit Zugängen. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist der Anteil von Betrieben mit Personalabgängen genau wie im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer leicht gesunken. Der Rückgang betrug wie bei den einstellenden Betrieben rund 2 Prozentpunkte. Mit der gegenüber dem Vorjahr gesunkenen Zahl von Betrieben mit Abgängen sind zugleich auch weniger Beschäftigte aus ihren Betrieben ausgeschieden (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Entwicklung der Personalabgänge

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2013. Die Angaben beziehen sich jeweils auf Personalabgänge im ersten Halbjahr.

Insgesamt schieden in der ersten Hälfte des letzten Jahres fast 400 Tsd. Beschäftigte aus ihren Betrieben aus. Die höchste Zahl von Personalabgängen entfiel erwartungsgemäß auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen, der drittgrößten Branche Nordrhein-Westfalens. Auf diesen Bereich der Wirtschaft entfiel rund ein Drittel aller erfolgten Personalabgänge. Rund 40 % dieser Abgänge entfielen auf Frauen. Damit lag der Anteil an Abgängen deutlich über dem Anteil dieser Branche an den Beschäftigten. Dies drückt sich in einer überdurchschnittlich hohen Abgangsrate, welche die Zahl der Abgänge zur Zahl der Beschäftigten in Beziehung setzt, aus. Mit 12 % ist diese mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. In der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen sind somit überdurchschnittlich viele Beschäftigte aus ihren Betrieben ausgeschieden. Überdurchschnittlich viele Abgänge, gemessen am Beschäftigtenbestand, gab es nur noch in den beiden Branchen Verkehr, Information und Kommunikation sowie Übrige Dienstleistungen. In ersterer schieden vorwiegend Männer, in letzterer überwiegend Frauen aus. In allen anderen Branchen war die Abgangsrate deutlich niedriger. Am niedrigsten war sie im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Hier war die Abgangsrate noch nicht einmal halb so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Personalabgänge nach Branchen			
<i>in %</i>	Anteil Branche an Abgängen	Abgangsrate**	Frauenanteil an Abgängen
Verarbeitendes Gewerbe	10	3	28
Baugewerbe	5	5	8
Handel und Reparatur	13	4	54
Verkehr, Information und Kommunikation	9	6	15
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	1	2	55
Unternehmensnahe Dienstleistungen	35	12	40
Erziehung und Unterricht*	3	3	64
Gesundheits- und Sozialwesen	11	4	78
Übrige Dienstleistungen	7	6	68
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	3	2	46
Durchschnitt NRW	-	5	43

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Die Angaben beziehen sich auf Abgänge im ersten Halbjahr. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Abgangsrate = Abgänge im ersten Halbjahr/Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres.

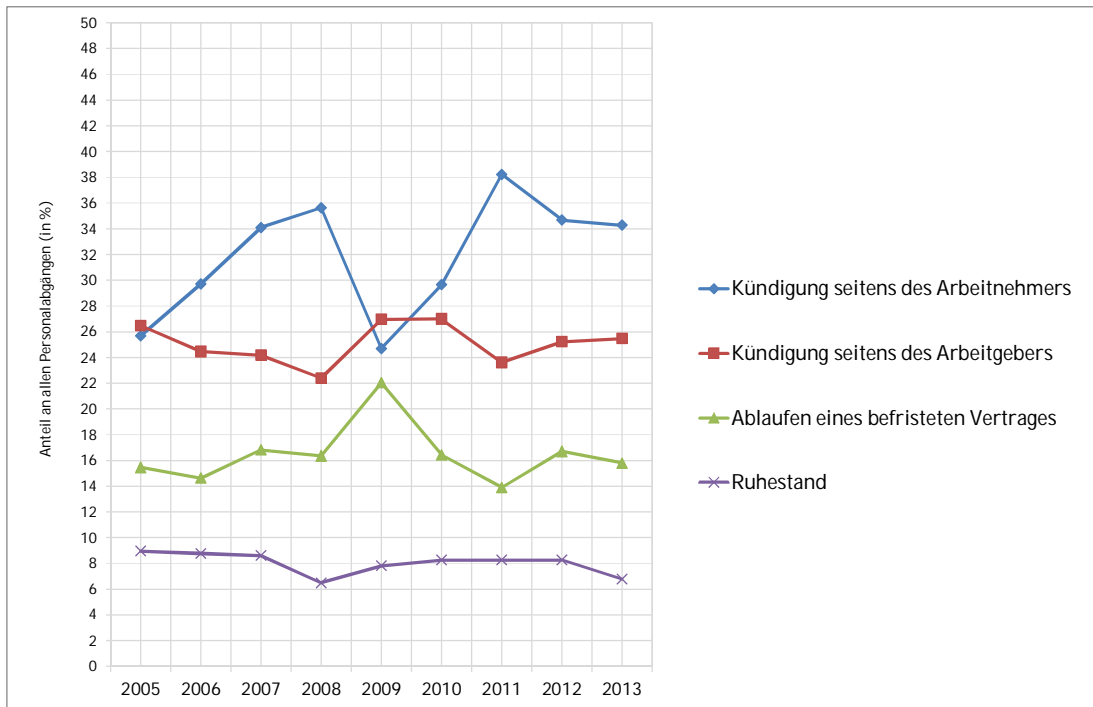
Ähnlich wie bei den Personaleinstellungen entspricht die Geschlechterstruktur der Personalabgänge annähernd der Beschäftigungsstruktur. In frauendominierten Branchen, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen, war der Frauenanteil unter den ausgeschiedenen Beschäftigten sehr hoch, der Männeranteil entsprechend niedrig. In männerdominierten Branchen, wie z. B. dem Baugewerbe, war es genau umgekehrt.

Personalabgangsgründe

Die Struktur der Abgangsgründe entspricht im Wesentlichen jener des vorangegangenen Jahres. Auch im letzten Jahr dominierten arbeitnehmerseitig veranlasste Kündigungen. Etwa jeder dritte Personalabgang war hierauf zurückzuführen. Gegenüber dem vorangegangenen Jahr ist der Anteil solcher Abgänge jedoch geringfügig gesunken. Deutlich weniger Abgänge waren demgegenüber durch Kündigungen der Arbeitgeber bedingt. Zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre lagen beide Abgangsgründe noch gleichauf. Parallel zur verbesserten konjunkturellen Situation sind arbeitnehmerseitig veranlasste Kündigungen von Jahr zu Jahr gestiegen. Diese Entwicklung wurde lediglich von der weltweiten Finanzkrise unterbrochen. So gab es im Jahr 2009 mehr arbeitgeber- als arbeitnehmerseitige Kündigungen. Weitere Abgänge hingen mit dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge sowie mit Austritten infolge

des Erreichens der gesetzlichen Rentenaltersgrenze zusammen. Bei einer günstigen konjunkturellen Situation und entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten infolge einer erhöhten Arbeitskräftenachfrage trennen sich Arbeitgeber offensichtlich weniger häufig von ihren Beschäftigten als in konjunkturell schwächeren Phasen, während zugleich immer mehr Beschäftigte ihren Betrieb freiwillig verlassen. Dass der Anteil arbeitnehmerseitiger Kündigungen im letzten Jahr gesunken, der Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen dagegen gestiegen ist, bestätigt – ebenso wie die nachlassenden Einstellungsaktivitäten der Wirtschaft – die jüngste Abschwächung der bisherigen positiven Entwicklung (vgl. Abbildung 7).⁵

Abbildung 7: Entwicklung ausgewählter Personalabgangsgründe



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2005 bis 2013. Die Angaben beziehen sich jeweils auf Personalabgänge im ersten Halbjahr.

Aus Sicht der betroffenen Betriebe bedeuten Personalfluktuationen in der Regel zusätzliche Aufwendungen, da das ausgeschiedene Personal ersetzt werden muss und entsprechende Suchaktivitäten eingeleitet werden müssen. Sofern sich diese Bemühungen auf den externen Arbeitsmarkt richten, hat dies stets eine Erhöhung der Gesamtnachfrage zur Folge. Ein erheblicher Teil des jüngst beobachteten Arbeitskräftebedarfs in Nordrhein-Westfalen dürfte folglich auch

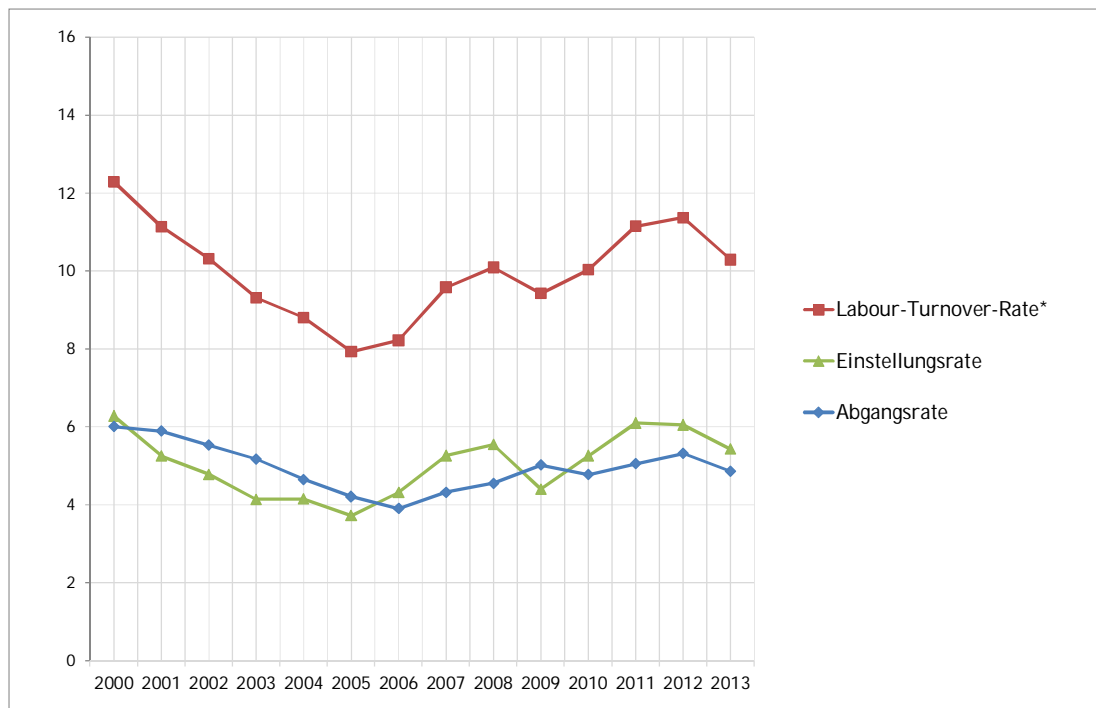
⁵ Andere, hier nicht beschriebene Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses waren Abgänge nach dem Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses, einvernehmliche Auflösungen, Versetzungen in einen anderen Betrieb des Unternehmens.

mit der vergleichsweise hohen Zahl von freiwilligen Abgängen zusammenhängen. Dies macht zugleich deutlich, dass es neben der Gewinnung von neuen Mitarbeitern immer wichtiger wird, bereits vorhandenes Personal in den Betrieben zu halten.

2.5 Effekte aus Einstellungen und Abgängen

Der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen war in den letzten Jahren durch eine vergleichsweise hohe Dynamik geprägt. Dies wird durch die Entwicklung der sogenannten Labour-Turnover-Rate, welche die Summe der Personalbewegungen darstellt, belegt. Diese zeigt an, wie viel Personal – gemessen am Beschäftigtenbestand – innerhalb eines bestimmten Zeitraumes bewegt bzw. umgeschlagen wird. Je größer dieser Umschlag ist, umso höher ist die Beschäftigungsdynamik, wobei diese sowohl mit einem Aufbau von Beschäftigung einhergehen kann, als auch lediglich ein Ausdruck für eine geringe Beschäftigungsstabilität und eine hohe Fluktuation sein kann (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Entwicklung der Einstellungs-, Abgangs- und Labour-Turnover-Rate

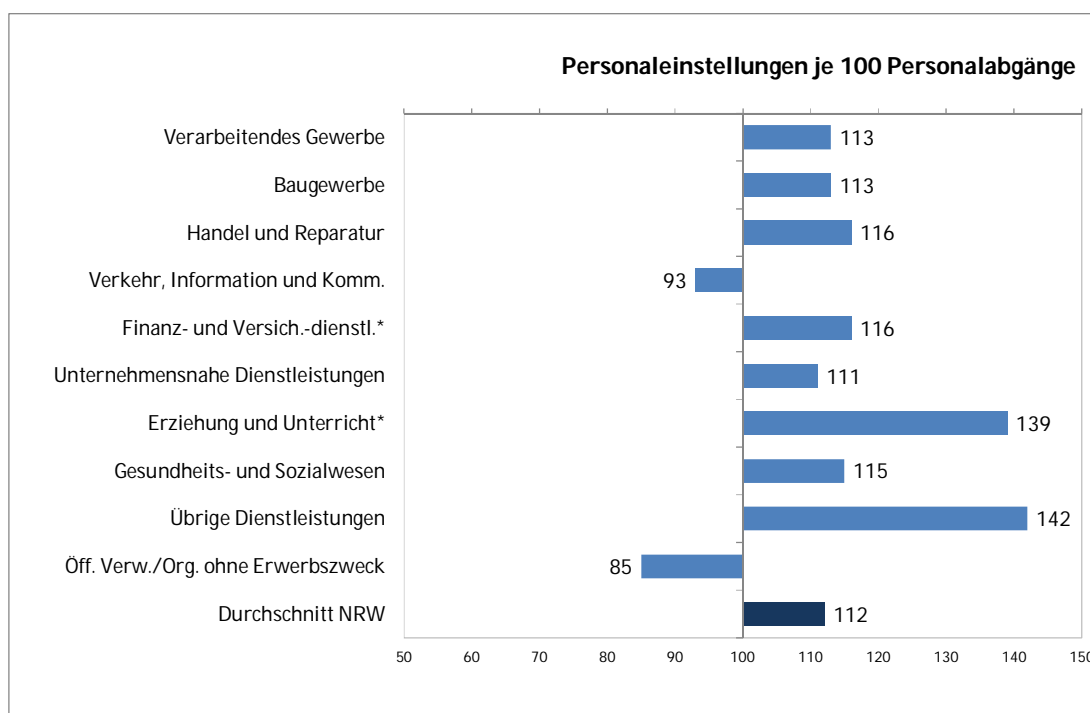


Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2001 bis 2013. Die Angaben beziehen sich jeweils auf Personaleinstellungen und Personalabgänge im ersten Halbjahr. * Labour-Turnover-Rate = Einstellungsrate + Abgangsrate.

Im letzten Jahr hat sich die Dynamik leicht abgeschwächt. Es gab weniger Einstellungen und Abgänge. Wie in den Jahren zuvor lag die Zahl der erfolgten Ein-

stellungen wiederum über der Zahl der Abgänge. Im Ergebnis entstanden auch im letzten Jahr wieder zusätzliche Arbeitsplätze. Der Stellenzuwachs erreichte allerdings nicht ganz das Niveau des vorangegangenen Jahres. Dahinter verbergen sich unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. In der Mehrheit der Branchen entstanden im Saldo aus Einstellungen und Abgängen zusätzliche Arbeitsplätze, der Zuwachs war jedoch unterschiedlich hoch (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Relation aus Einstellungen und Abgängen nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Die Angaben beziehen sich jeweils auf Personaleinstellungen und Personalabgänge im ersten Halbjahr. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

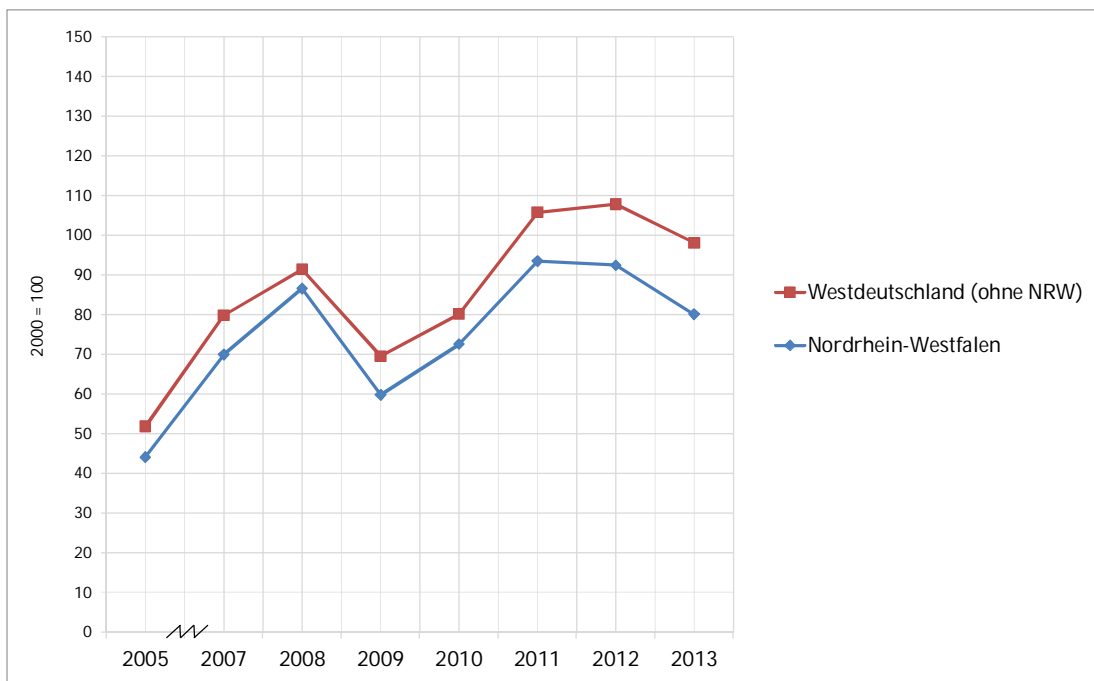
Die Unternehmensnahen Dienstleistungen und die Übrigen Dienstleistungen wiesen, wie weiter oben bereits dargestellt, die höchsten Einstellungs- wie auch die höchsten Abgangsraten und damit die größte Beschäftigungsdynamik von allen Branchen auf. In beiden Branchen verband sich diese hohe Dynamik mit einem Aufbau von zusätzlichen Arbeitsplätzen. Bei den Übrigen Dienstleistungen fiel der relative Zuwachs jedoch deutlich höher aus. In keiner anderen Branche war der Saldo aus Einstellungen und Abgängen günstiger.

3 Entwicklung des Fachkräftebedarfs

3.1 Fachkräftebedarf

Im letzten Jahr wurden deutlich weniger Fachkräfte⁶ nachgefragt als im vorangegangenen Jahr. Damit setzte sich der Mitte der 2000er Jahre einsetzende Trend einer stetig steigenden Nachfrage⁷ der Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften nicht fort. Bis zum Jahr 2011 nahm diese nahezu kontinuierlich zu. Diese Entwicklung wurde lediglich im Jahr 2009 infolge der weltweiten Finanzkrise kurz unterbrochen (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung des Fachkräftebedarfs (2000 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2013. Für das Jahr 2006 liegen keine Daten vor. Die Angaben beziehen sich jeweils auf den Bedarf an Fachkräften im ersten Halbjahr.

Im Gegensatz zur Entwicklung in den übrigen westdeutschen Bundesländern waren in Nordrhein-Westfalen bereits 2012 erste Zeichen für eine Abschwächung zu beobachten. Während die Nachfrage in anderen Bundesländern noch

6 Im vorliegenden Bericht gelten als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der Arbeitgeber eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

7 Die Nachfrage wird hier definiert als die Summe aus der Zahl der realisierten Einstellungen im ersten Halbjahr und der Zahl der bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal unbesetzt gebliebenen Stellen.

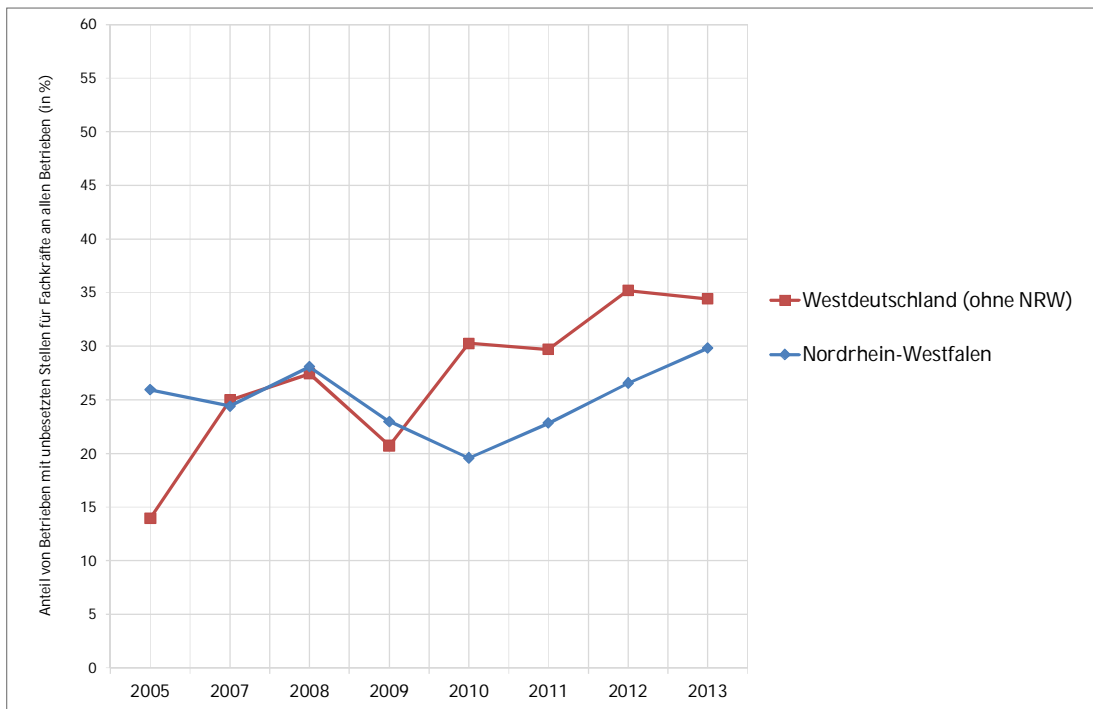
zunahm, fiel sie in Nordrhein-Westfalen bereits geringfügig unter das Niveau des vorangegangenen Jahres.

Hinter der rückläufigen Nachfrage verbirgt sich eine geringere Zahl von Betrieben mit Fachkräftebedarf. Im letzten Jahr fragten rund 12 % weniger Betriebe Fachkräfte nach als im Vorjahr. Insgesamt hatte nur noch knapp ein Viertel der nordrhein-westfälischen Betriebe einen Bedarf an Fachkräften. In den beiden Jahren davor waren es jeweils deutlich mehr als ein Viertel aller Betriebe. In den übrigen westdeutschen Bundesländern fiel der Rückgang etwas weniger kräftig aus.

Von den Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im letzten Jahr vor allem Arbeitskräfte für Tätigkeiten gesucht, die einen Berufsabschluss voraussetzen. Diese machten mehr als 80 % der gesamten Nachfrage nach Fachkräften aus. Für das übrige rund ein Fünftel der zu besetzenden Fachkräftestellen wurden Bewerber mit einem akademischen Abschluss gesucht. Die Struktur der nachgefragten Fachkräfte entsprach damit nahezu exakt jener der übrigen westdeutschen Bundesländer.

3.2 Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs

Die Befunde der aktuellen Befragung zeigen zwar, dass sich die Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen nach wie vor auf ein breites Angebot an qualifiziertem Personal stützen kann, insgesamt konnten mehr als zwei Drittel aller Betriebe mit Fachkräftebedarf diesen durch die vorgenommenen Personaleinstellungen vollständig decken. Dies spricht einerseits für das regionale Angebot an Fachkräften. Andererseits ist es einer nennenswerten Zahl von Betrieben nicht oder nur teilweise gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Mit 30 % gaben im letzten Jahr mehr Betriebe als im Jahr zuvor an, alle oder einen Teil der angebotenen Stellen für Fachkräfte nicht besetzt zu haben. Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer fiel der entsprechende Anteil jedoch noch höher aus als in Nordrhein-Westfalen. Die Entwicklung verläuft aber in allen Bundesländern in die gleiche Richtung: Von Stellenbesetzungsproblemen sind zwar nach wie vor nicht alle, aber ein immer größerer Teil der Betriebe betroffen (vgl. Abbildung 11).

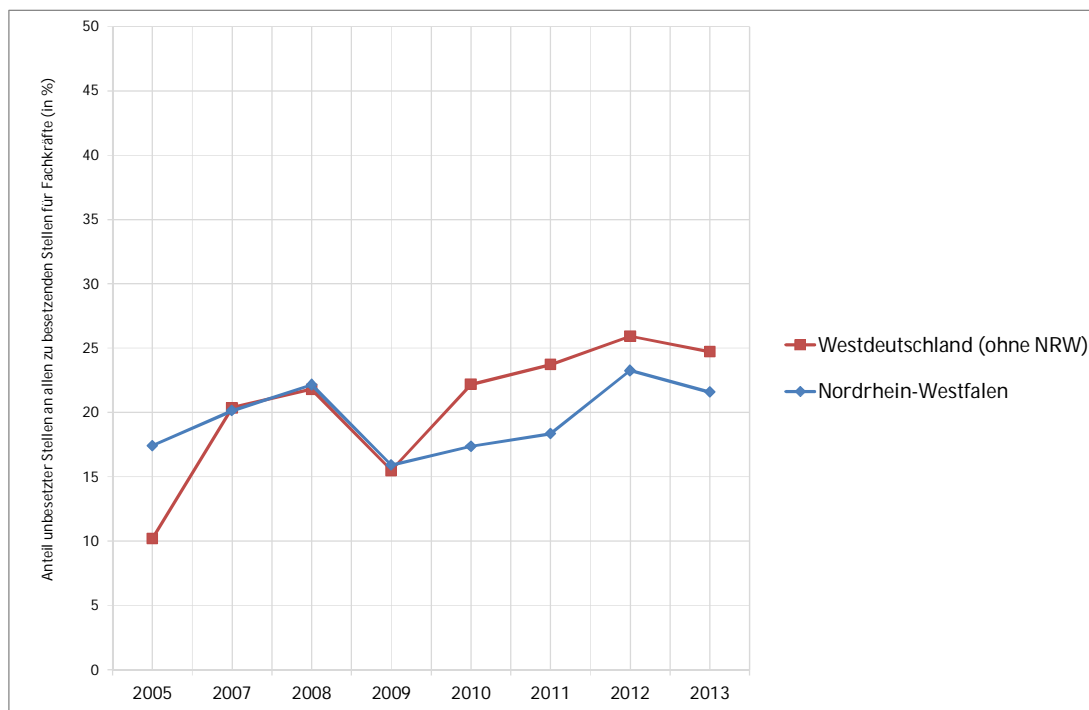
Abbildung 11: Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2005 bis 2013. Für das Jahr 2006 liegen keine Daten vor. Die Angaben beziehen sich jeweils auf den Bedarf an Fachkräften im ersten Halbjahr.

Im Hinblick auf die Nichtbesetzungsquote – definiert als Anteil nicht besetzter Stellen für Fachkräfte an allen für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätzen (vollzogene Einstellungen plus unbesetzt gebliebene Stellen) - zeigt sich folgendes Bild: Mehr als ein Fünftel aller im ersten Halbjahr des letzten Jahres angebotenen Fachkräftestellen war zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal unbesetzt (22 %). Damit konnte ein fast ebenso großer Teil der Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden wie im Jahr zuvor (23 %). Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer war der Anteil unbesetzter an allen angebotenen Stellen für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss voraussetzen, etwas höher als in Nordrhein-Westfalen. Der in dieser Hinsicht bereits im vorletzten Jahr bestehende Abstand zwischen Nordrhein-Westfalen und den übrigen westdeutschen Bundesländern hat sich jedoch nicht verändert, da auch dort keine weitere Steigerung stattfand. Bis zum Jahr 2009 waren die Nichtbesetzungsquoten noch identisch. In den Folgejahren war der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen in den übrigen westdeutschen Bundesländern stets etwas höher als in Nordrhein-Westfalen. Ungeachtet der vorhandenen Besetzungsprobleme ist es nordrhein-westfälischen Betrieben somit bislang etwas besser als Betrieben in anderen Regionen gelungen, ihren Fachkräft-

tebedarf über die Einstellung von qualifizierten Arbeitskräften zu decken (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen



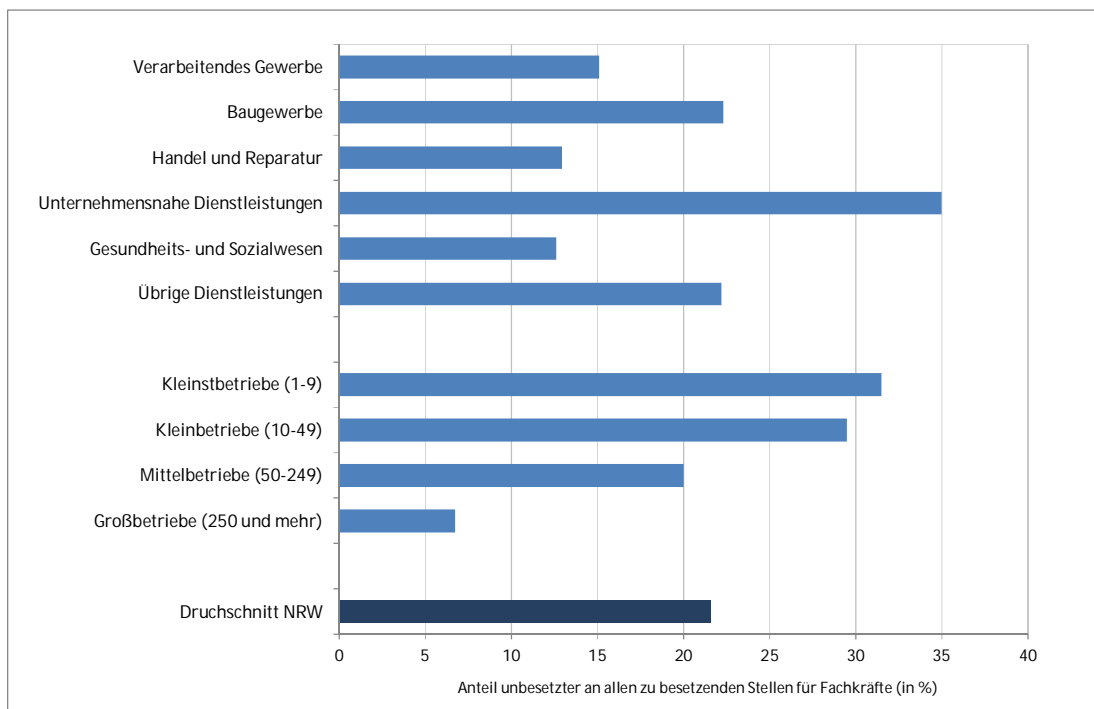
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2005 bis 2013. Für das Jahr 2006 liegen keine Daten vor. Die Angaben beziehen sich jeweils auf den Bedarf an Fachkräften im ersten Halbjahr.

Die Befunde der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass die Herausforderungen bei der Besetzung von Stellen gegenüber dem Vorjahreszeitraum, bei insgesamt leicht gesunkener Gesamtnachfrage, unverändert hoch sind. Von Besetzungsproblemen sind etwas mehr Betriebe als im Vorjahreszeitraum betroffen und das Ausmaß der Probleme – gemessen am Anteil unbesetzter Stellen – ist unverändert hoch. Ein erheblicher Teil der vorhandenen Potenziale zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und wirtschaftlichem Wachstums konnte somit nicht ausgeschöpft werden.

Wie die folgenden Ausführungen belegen, waren die einzelnen Bereiche der Wirtschaft Nordrhein-Westfalens unterschiedlich erfolgreich bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs. Am erfolgreichsten waren die Betriebe der Branchen Handel und Reparatur sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Hier blieben anteilig weniger angebotenen Stellen unbesetzt als im Durchschnitt. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist es den Betrieben vergleichsweise gut gelungen, den bestehenden Bedarf an Fachkräften zu decken. Auf das Verarbeitende Gewerbe entfiel allerdings nur rund ein Zehntel des Gesamtbedarfs an Fachkräften im

beobachteten Zeitraum. In dieser Hinsicht bedeutsamer war die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen, auf die jede dritte und damit dreimal so viele zu besetzende Stellen entfielen wie im Verarbeitenden Gewerbe. In keiner anderen Branche war der Anteil an der Gesamtnachfrage nach Fachkräften höher. Die Unternehmensnahen Dienstleistungen bestimmten damit wesentlich die Nachfrageentwicklung auf dem nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt. Sie verzeichneten zugleich auch die mit Abstand höchste Nichtbesetzungsquote aller Branchen: rund eine von drei angebotenen Stellen für Fachkräfte konnte hier nicht besetzt werden (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen



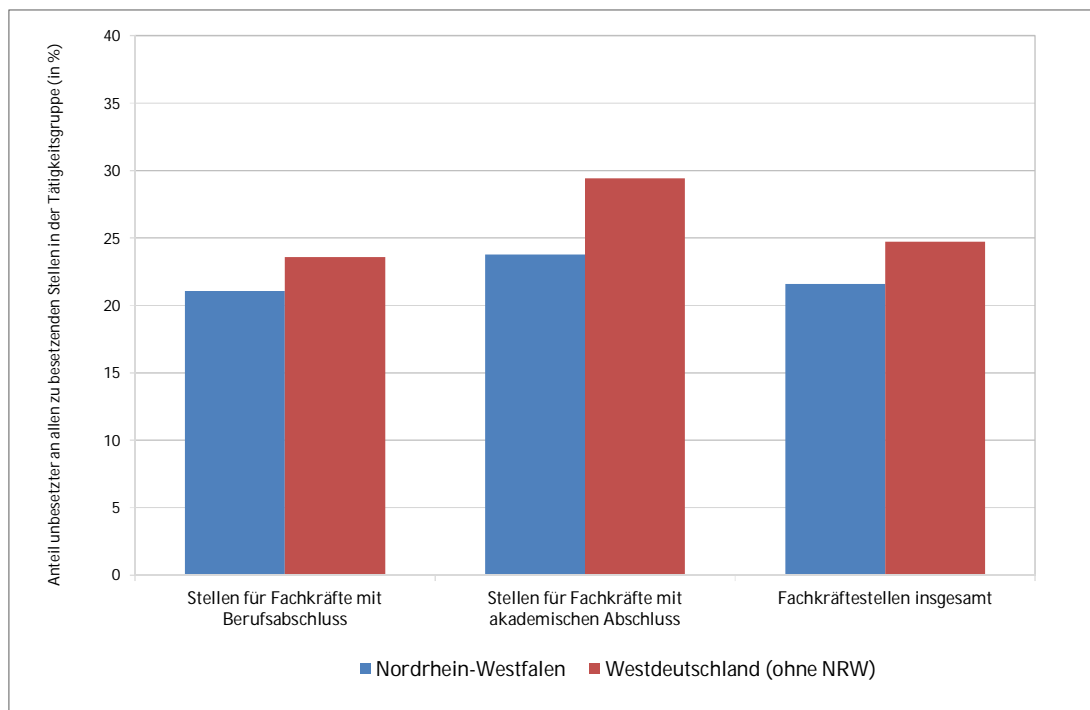
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Der Blick auf die Situation in den einzelnen Größenklassen zeigt, dass es größeren Betrieben deutlich besser als kleineren Betrieben gelungen ist, angebotene Stellen zu besetzen. In Nordrhein-Westfalen stellten Kleinstbetriebe 15 %, Großbetriebe 24 % aller im letzten Jahr angebotenen Stellen für Fachkräfte. Während letztere ihren Bedarf an Fachkräften durch die vollzogenen Einstellungen nahezu vollständig decken konnten, blieb bei Kleinstbetrieben fast jede dritte angebotene Stelle unbesetzt.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen weiterhin, dass die anhaltend schwierige Fachkräftesituation in Teilbereichen der Wirtschaft zu annähernd

gleichen Teilen auf die beiden unterschiedenen Tätigkeits- bzw. Qualifikationsgruppen zurückzuführen sind. In Nordrhein-Westfalen blieben 21 % aller Stellen für Arbeitskräfte mit Berufsausbildung und 24 % aller Stellen für Arbeitskräfte mit akademischem Abschluss unbesetzt (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Nichtbesetzungsquote nach Tätigkeitsgruppe



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer war die Situation ähnlich. Die Nichtbesetzungsquoten waren allerdings in beiden unterschiedenen Tätigkeitsgruppen höher als in Nordrhein-Westfalen. Bei Stellen für Fachkräfte mit Berufsausbildung betrug die Differenz rund 3 Prozentpunkte, bei akademisch qualifizierten Fachkräften rund 5 Prozentpunkte.

Ein erheblicher Teil der Nachfrage nach akademisch qualifizierten Fachkräften ging von Großbetrieben aus. Auf diese entfielen nur 24 % aller zu besetzenden Fachkräftestellen, aber mit 45 % fast die Hälfte aller Stellen für Fachkräfte mit akademischem Abschluss. Demgegenüber richtete sich die Nachfrage von Kleinbetrieben, auf die insgesamt 15 % der gesamten Fachkräftenachfrage entfielen, in überdurchschnittlich hohem Maße auf Fachkräfte mit Berufsausbildung. Der Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an allen angebotenen Stellen für akademisch qualifizierte Fachkräfte war mit lediglich 6 % noch nicht einmal halb so groß wie ihr Anteil an der Gesamtnachfrage (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Struktur der Fachkräftenachfrage			
<i>in %</i>	Anteil der Betriebsgrößenklasse an der Nachfrage		
	Fachkräfte insgesamt	Fachkräfte mit Berufsausbildung	Fachkräfte mit akademischem Abschluss
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	15	17	6
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	33	35	21
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	28	28	27
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	24	20	45

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Der Blick auf die Besetzungserfolge macht deutlich, dass Großbetriebe sowohl bei Fachkräften mit Berufsausbildung als auch akademisch qualifizierten Fachkräften erfolgreicher waren als Betriebe der anderen Größenklassen. Gemeinsam ist allen Betrieben, egal ob groß oder klein, dass es offensichtlich schwieriger war, den Bedarf an akademisch qualifizierten Fachkräften zu decken, als die Nachfrage nach Fachkräften mit Berufsausbildung (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen			
<i>in %</i>	Fachkräfte insgesamt	Fachkräfte mit Berufsausbildung	Fachkräfte mit akademischen Abschluss
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	32	29	66
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	29	27	45
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	20	20	22
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	7	5	10
Durchschnitt NRW	22	21	24

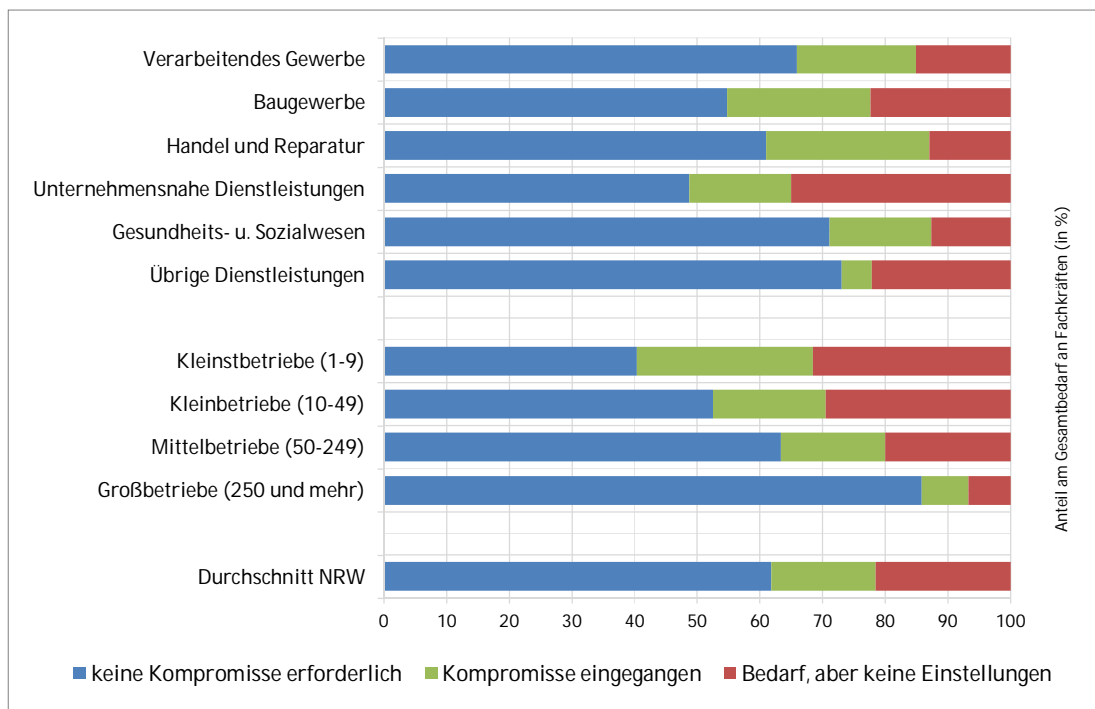
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Obwohl auch im letzten Jahr keine wesentliche Entspannung bei der Deckung des Fachkräftebedarfs eingetreten ist, und das bei insgesamt leicht rückläufiger Gesamtnachfrage, konnte doch die große Mehrheit der Betriebe ihren Bedarf durch die vorgenommenen Einstellungen nach wie vor decken. Wie die folgenden Befunde zeigen, mussten dabei jedoch in nicht wenigen Fällen Kompromisse eingegangen werden. Diese wurden z. B. dann gemacht, wenn vorhandene Bewerber nicht den Vorstellungen der Betriebe entsprachen, etwa hinsichtlich der geforderten Qualifikationen. Kompromisse wurden auch gemacht, wenn Arbeitgeber und Bewerber unterschiedliche Vorstellungen bei Verdienst- oder Arbeitszeitstrukturen hatten. Den Ergebnissen der Befragung zufolge konnten fast

zwei Drittel des Fachkräftebedarfs (Einstellungen plus unbesetzte Stellen) durch die vorgenommenen Einstellungen gedeckt werden, ohne dass die einstellenden Betriebe hierbei Abstriche machen mussten. Bei fast einem Fünftel (17 %) konnte der Bedarf nur gedeckt werden, indem die Arbeitgeber zu Kompromissen bereit waren. Dies entspricht einem Anteil von 21 % - bezogen auf alle vollzogenen Einstellungen. Damit sind anteilig ungefähr genauso viele Einstellungen mit Kompromissen vollzogen worden wie vor fünf Jahren, als diese Informationen letztmalig erhoben wurden. Etwas mehr als ein Fünftel (22 %) der Nachfrage nach Fachkräften im letzten Jahr konnte überhaupt nicht gedeckt werden. Die vorliegenden Daten geben leider keine Auskunft über die möglichen Ursachen der Nichtbesetzung. Es lässt sich somit nicht beantworten, ob diese Stellen unbesetzt blieben, weil es den Betrieben an der Bereitschaft mangelte, Kompromisse einzugehen, oder ob es generell an Bewerbern mangelte.

Die weitere Differenzierung der Befunde zeigt, dass sich der Arbeitsmarkt für Betriebe der Wirtschaft Nordrhein-Westfalens derzeit ganz unterschiedlich darstellt (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Struktur der Fachkräftebedarfsdeckung nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Während größere Betriebe, von Ausnahmen abgesehen, offensichtlich keine nennenswerten Schwierigkeiten haben, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken,

müssen kleinere Betriebe zu Zugeständnissen bereit sein, um die angebotenen Stellen überhaupt besetzen zu können. Kleinstbetrieben ist es nur für knapp drei Viertel der zu besetzenden Stellen gelungen, überhaupt Bewerber zu finden. In vielen Fällen entsprachen diese nicht den Vorstellungen der Betriebe. So war die Deckung von mehr als einem Viertel der Nachfrage nach Fachkräften nur möglich, weil die betroffenen Betriebe bereit waren, Abstriche von ihren ursprünglichen Ansprüchen zu machen. Trotz der überdurchschnittlich hohen Kompromissbereitschaft von Kleinstbetrieben konnte ein Drittel der vorhandenen Nachfrage nicht gedeckt werden. Ganz anders stellt sich dagegen die Situation von Großbetrieben dar. Trotz der bereits partiell auftretenden Schwierigkeiten ist es ihnen auch im letzten Jahr gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften nahezu vollständig zu decken. Nur in Ausnahmefällen mussten dabei Kompromisse eingegangen werden; fast immer entsprachen die eingestellten Bewerber den Anforderungen.

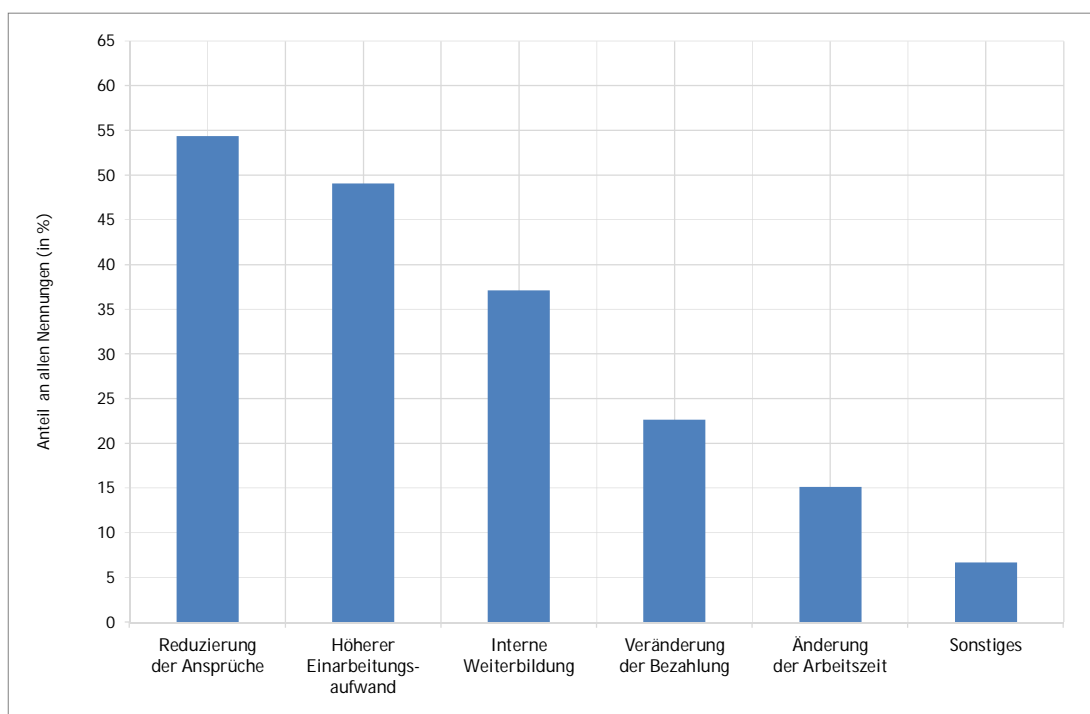
Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen den einzelnen Branchen. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Übrigen Dienstleistungen konnten jeweils mindestens zwei Drittel ihres Fachkräftebedarfs decken, ohne dabei Kompromisse hinsichtlich der geforderten Qualifikationen oder bei der Bezahlung eingehen zu müssen. Im Hinblick auf die Übrigen Dienstleistungen fällt auf, dass es kaum Einstellungen mit Kompromissen gab. Hier wurde entweder ein passender Bewerber eingestellt oder die Stelle blieb unbesetzt. Im Baugewerbe und im Handel erfolgten demgegenüber überdurchschnittlich viele Einstellungen mit Kompromissen. Dies betraf jeweils rund ein Viertel des gesamten Bedarfs an Fachkräften. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen, der Branche mit der zahlenmäßig größten Nachfrage aller Branchen, konnten nur für die Hälfte der zu besetzenden Fachkräftestellen passende Bewerber gefunden werden. Bei der anderen Hälfte mussten die einstellenden Betriebe Abstriche machen oder konnten die angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzen.

Art der Kompromisse

Diejenigen Betriebe, die bei der Einstellung Kompromisse eingegangen sind, wurden zusätzlich nach der Art der eingegangenen Kompromisse gefragt. Informationen hierzu liegen ausschließlich für die Betriebsebene vor. Damit kann gezeigt werden, welche Arten von Kompromissen von den Betrieben häufiger genutzt wurden als andere. Mit den vorliegenden Daten ist es allerdings nicht möglich, die Struktur der Kompromissformen auf die eingestellten Fachkräfte zu übertragen. Es lässt sich somit nicht sagen, bei wie vielen der betreffenden

Fachkräfte z. B. Abstriche bei der Qualifikation gemacht wurden. Insgesamt gab etwas mehr als jeder dritte Betrieb, der im letzten Jahr Fachkräfte neu eingestellt hat, an, bei mindestens einer der vorgenommenen Einstellungen Kompromisse eingegangen zu sein. Dies betraf insgesamt, wie oben dargestellt, durchschnittlich 17 % des gesamten Bedarfs an Fachkräften (Einstellungen plus unbesetzte Stellen) bzw. 21 % aller Fachkräfteeinstellungen. Mehr als die Hälfte der Betriebe war bereit, aufgrund der geringeren fachlichen Qualifikation der Bewerber ihre Ansprüche zu reduzieren (vgl. Abbildung 16).⁸

Abbildung 16: Art der eingegangenen Kompromisse bei Einstellungen von Fachkräften



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr. Mehrfachnennungen möglich.

Fast ebenso viele Betriebe waren bereit, einen höheren Einarbeitungsaufwand als üblich zu akzeptieren. In diesem Zusammenhang sind auch betriebsinterne Weiterbildungsaktivitäten zu betrachten, mit denen fehlende fachliche Qualifikationen ausgeglichen wurden. Erst an vierter Stelle standen finanzielle Aspekte: Etwas mehr als jeder fünfte Betrieb gab an, Zugeständnisse hinsichtlich der Bezahlung gemacht zu haben. Anpassungen der Arbeitszeitvorstellungen waren

⁸ Informationen zur Art der eingegangenen Kompromisse liegen ausschließlich für die Betriebsebene vor. Damit kann gezeigt werden, welche Kompromissarten von den Betrieben häufiger genutzt wurden als andere. Mit den vorliegenden Daten ist es allerdings nicht möglich, die Struktur der Kompromissformen auf die eingestellten Fachkräften zu übertragen. Es lässt sich somit nicht sagen, bei wie vielen der betreffenden Fachkräfte z.B. Abstriche bei der Qualifikation gemacht wurden.

demgegenüber weniger verbreitet. Im Vergleich zu den Befragungsergebnissen aus dem Jahr 2008, als diese Informationen letztmalig erhoben wurden, gab es sowohl in der Häufigkeit als auch in der Rangfolge der eingegangenen Kompromisse keine wesentlichen Veränderungen – abgesehen von den beiden häufigsten Kompromissarten „Reduzierung der Ansprüche“ und „Höherer Einarbeitungsaufwand“, welche beide die Plätze miteinander getauscht haben. Im Vergleich zur Befragung vor fünf Jahren ist der Anteil der Betriebe, die bereit waren, ihre Ansprüche zu reduzieren, deutlich gestiegen. Die Zahl der Betriebe mit höherem Einarbeitungsaufwand blieb dagegen annähernd stabil. Mit den vorhandenen Daten lässt sich leider nicht erklären, warum z. B. bei Verdienstfragen keinerlei Veränderungen festzustellen waren. Dies könnte sowohl mit einem geringen Maß an Diskrepanz zwischen Betrieben und Bewerbern und damit weniger Anlass zu Kompromissen zusammenhängen, wie auch möglicherweise mit einer nur eingeschränkten Bereitschaft der Betriebe, an dieser Stelle Abstriche zu machen. Die Daten zeigen jedoch, dass es für die Betriebe insgesamt wesentlich aufwändiger geworden ist, Stellen für Fachkräfte zu besetzen und damit ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, als noch vor einigen Jahren.

4 Betriebliche Ausbildung

4.1 Betriebliche Ausbildungsbasis und Ausbildungsbeteiligung

Die betriebliche Ausbildung ist eine wesentliche Säule der Fachkräftesicherung. Die Möglichkeiten der Betriebe, ihren Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, werden neben dem Angebot an ausbildungsinteressierten Schulabgängern von bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen beeinflusst. Um überhaupt ausbilden zu dürfen, müssen persönlich und fachlich geeignete Ausbilder in den Betrieben vorhanden sowie der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein. In Nordrhein-Westfalen verfügen rund 6 von 10 Betrieben eigenen Angaben zufolge über diese Voraussetzungen. Die betriebliche Ausbildungsbasis ist damit ähnlich groß wie im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer.

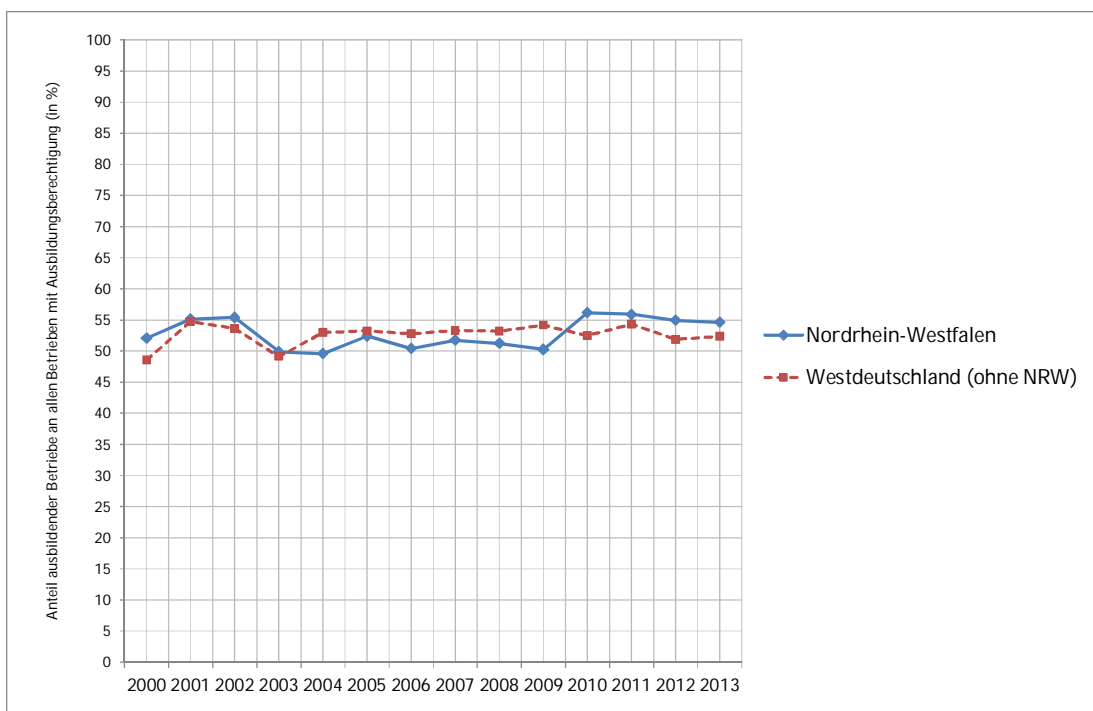
Ein Blick auf die Ausbildungsvoraussetzungen in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft macht deutlich, dass die Möglichkeiten, Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung zu decken, unterschiedlich verteilt sind. Auf der einen Seite stehen Branchen wie das Verarbeitende Gewerbe und Erziehung und Unterricht, in denen jeweils fast drei Viertel aller Betriebe ausbildungsberechtigt sind. Auf der anderen Seite stehen Branchen wie Verkehr, Information und Kommunikation sowie Übrige Dienstleistungen, in denen jeweils gerade gut ein Drittel der Betriebe über die Ausbildungsvoraussetzungen verfügt. Diese Unterschiede dürften u. a. mit der spezifischen Betriebsgrößenstruktur in den einzelnen Branchen zusammenhängen. Die Befunde der Befragung hierzu belegen, dass die Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen der Ausbildungsvoraussetzungen mit der Größe eines Betriebes steigt. In der Gruppe der Kleinstbetriebe erfüllt die Hälfte die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. In der Gruppe der Kleinbetriebe sind bereits rund drei Viertel ausbildungsberechtigt. Bei Mittel- und Großbetrieben erfüllen nahezu alle Betriebe die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Dieser Zusammenhang zeigt sich sowohl für Nordrhein-Westfalen als auch im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. In Branchen mit einer höheren Zahl von Großbetrieben bestehen somit in der Regel bessere Voraussetzungen, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, als in stärker kleinbetrieblich strukturierten Branchen, wo die Basis deutlich schmäler ist.

Auskunft darüber, wie stark die vorhandene Ausbildungsbasis tatsächlich genutzt wird, gibt die Ausbildungsbeteiligung. Diese informiert über die Breite der betrieblichen Ausbildung und macht damit auch deutlich, in welchen Bereichen der Wirtschaft bestehende Potenziale ungenutzt bleiben. Im letzten Jahr bildete

etwas mehr als die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Nordrhein-Westfalen aus. Dies sind 32 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen (Westdeutschland ohne NRW: 30 %). Die Ausbildungsbeteiligung fiel damit etwas höher aus als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer.

Der Blick auf die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung zeigt, dass sich in jedem Jahr, ungeachtet der konjunkturellen Schwankungen, mindestens die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung beteiligte. Die Ausbildungsbeteiligung ist somit über die Jahre hinweg relativ stabil (vgl. Abbildung 17).⁹

Abbildung 17: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung



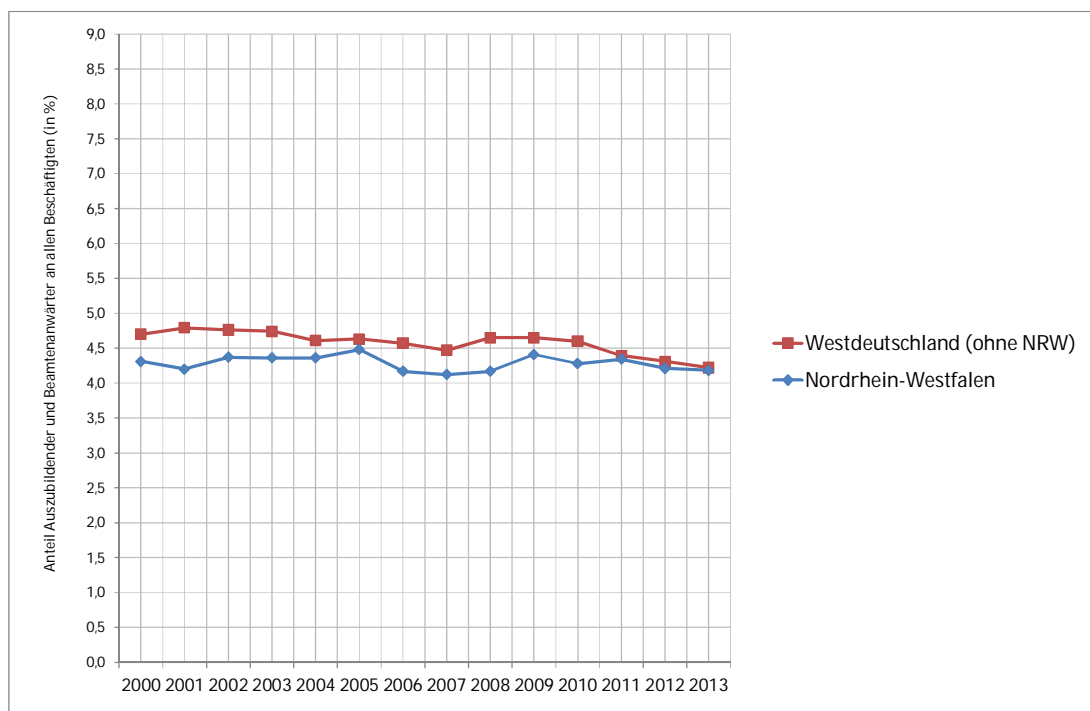
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2013. Ausbildungsbeteiligung = Anteil der ausbildenden an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

Seit 2010, als der Anteil auf rund 55 % anstieg, bilden in Nordrhein-Westfalen anteilig jedes Jahr mehr Betriebe aus als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Bei vergleichbarer Ausbildungsbasis werden die vorhandenen Potenziale somit etwas besser genutzt als in anderen Regionen.

⁹ Die Definition von Ausbildungsbetrieben ist im Rahmen des vorliegenden Berichts relativ weit gefasst. Als Ausbildungsbetriebe gelten alle Betriebe, für die mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Stichtag der Befragung, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres.

Die einzelnen Branchen der Wirtschaft Nordrhein-Westfalens beteiligten sich im letzten Jahr unterschiedlich stark an der Ausbildung. Das Spektrum erstreckte sich von den Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen, in denen jeweils nur rund 4 von 10 ausbildungsberechtigten Betrieben ausbildeten, bis hin zum Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck mit einer Beteiligung von fast drei Vierteln. Die durchschnittliche Ausbildungsquote, welche den Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten angibt, lag zum Stichtag der aktuellen Befragung bei rund 4 % und entsprach damit dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Die Schwankungsbreite bei der Ausbildungsquote ist ähnlich wie bei der Ausbildungsbeteiligung relativ klein. In den letzten Jahren lag diese stets zwischen 4 und 5 % (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung der Ausbildungsquote



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2013. Ausbildungsquote = Anteil der Auszubildenden und Beamtenanwärter an der Gesamtbeschäftigung.

Bei Vergleichen der ermittelten Quoten mit anderen Datenquellen ist zu beachten, dass im vorliegenden Bericht als Beschäftigte sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte verstanden werden. Darüber hinaus werden als Auszubildende sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärter verstanden. Da sich die Ausbildungsquoten auf Beschäftigtenzahlen beziehen, und letztere im Verlauf der letzten Jahre konjunkturell bedingten Schwankungen unterlagen, können sich mit stabilen Quoten zudem

durchaus unterschiedliche Ausbildungszahlen verbinden. Nach Angaben des Bundesinstituts für berufliche Bildung ging das bei der Bundesagentur für Arbeit registrierte Ausbildungsplatzangebot in Nordrhein-Westfalen um 2,5 % gegenüber dem Vorjahresangebot zurück. Die Zahl der registrierten Ausbildungsplatzbewerber war zwar ebenfalls kleiner als im Vorjahr, der Rückgang fiel jedoch mit -0,6 % weniger stark aus. Im Ergebnis hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation von 88,5 auf 86,8 verringert.¹⁰ Auf 100 Ausbildungsplatzbewerber kamen demnach rund 87 Ausbildungsplätze. Umgekehrt: Auf 100 Ausbildungsplätze kamen 115 Bewerber. Aus betrieblicher Perspektive hat sich die Situation damit rein rechnerisch verbessert, da eine größere Zahl von Bewerbern pro Ausbildungsplatz verfügbar war als im Vorjahr.

Die meisten Auszubildenden wurden im letzten Jahr im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel ausgebildet. Beide Branchen stellten zusammen 4 von 10 Ausbildungsplätzen. Die beiden genannten Branchen sind damit nicht nur die größten Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen, sondern auch die größten Ausbilder. Die ermittelten Anteilswerte lassen für sich noch keine Aussagen darüber zu, ob die Ausbildungsleistungen als besonders hoch oder eher gering einzustufen sind. Da die Anteile der einzelnen Branchen an den Beschäftigten unterschiedlich hoch sind, ist es notwendig, diese bei der Bewertung der ermittelten Auszubildendenanteile zu berücksichtigen. Aus der Gegenüberstellung beider Kenngrößen lässt sich die Ausbildungsquote ermitteln. Danach liegt der Anteil des Handels an den Auszubildenden über dem Anteil an den Beschäftigten. Im Falle des Verarbeitenden Gewerbes sind beide Anteile identisch. Im Ergebnis ist die Ausbildungsquote im Handel mit rund 5 % etwas höher als im Verarbeitenden Gewerbe. Erstere Branche bildet somit überdurchschnittlich stark aus. Die Ausbildungsleistungen der letzteren entsprechen dem Durchschnitt. Auf dem dritten Platz, gemessen am Anteil an den Auszubildenden, rangiert das Gesundheits- und Sozialwesen. Die mit Abstand größten Ausbildungsleistungen – relativ betrachtet – hat wie bereits in den Vorjahren das Baugewerbe erbracht. Dessen Anteil an den Auszubildenden liegt deutlich über dem Beschäftigtenanteil, was sich in einer Ausbildungsquote in Höhe von 7 % widerspiegelt (vgl. Tabelle 13).

¹⁰ Vgl. Bundesinstitut für berufliche Bildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Berlin, April 2014.

Tabelle 13: Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen		
<i>in %</i>	Anteil an allen Auszubildenden	Ausbildungsquote
Verarbeitendes Gewerbe	20	4
Baugewerbe	8	7
Handel und Reparatur	20	5
Verkehr, Information und Kommunikation	5	3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	4	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	3
Erziehung und Unterricht*	5	6
Gesundheits- und Sozialwesen	14	4
Übrige Dienstleistungen	5	3
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck	6	3
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	15	4
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	30	4
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	26	4
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	30	4

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Stichtag: 30.6.

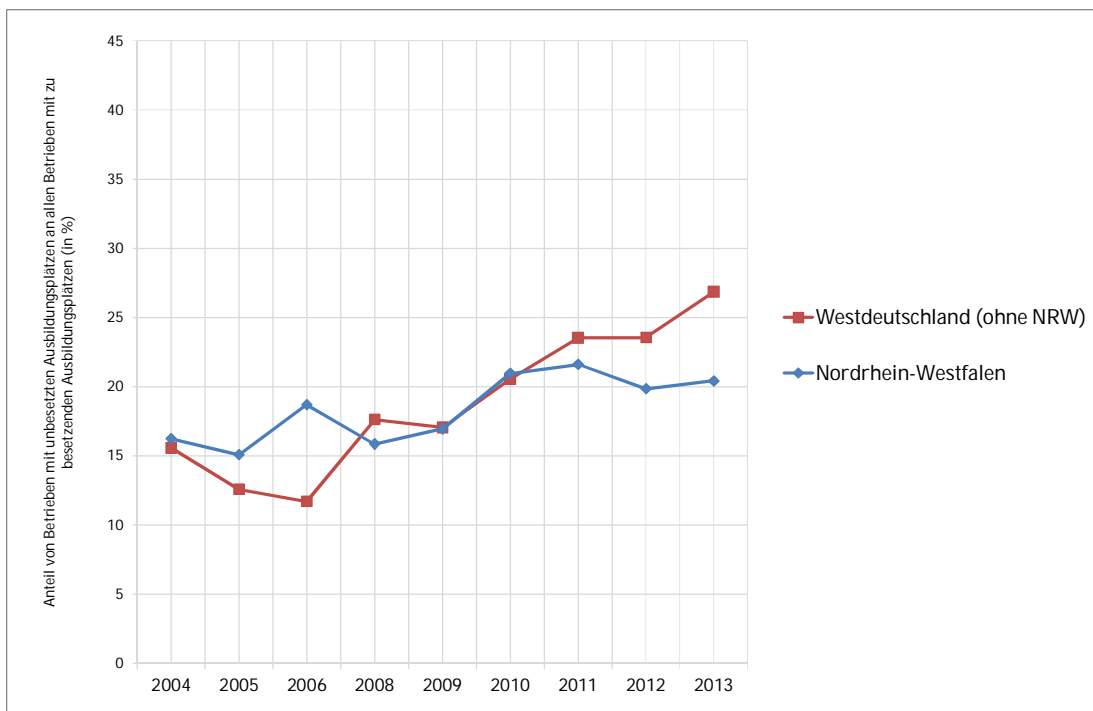
Bei einem Blick auf die Betriebsgrößenklassen ist zu erkennen, dass die jeweiligen Auszubildendenanteile den Anteilen an den Beschäftigten nahezu exakt entsprechen. Unter Berücksichtigung der unterschiedlich hohen Anteile der einzelnen Größenklassen an den Beschäftigten sind die erbrachten Ausbildungsleistungen daher als gleichwertig zu beurteilen.

4.2 Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Im letzten Jahr gab jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb an, für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2012/2013 neue Ausbildungsplätze angeboten zu haben. In jedem fünften dieser Betriebe blieben einer oder mehrere der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Damit gab es genauso viele Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen wie im vorangegangenen Befragungsjahr. Im Gegensatz zu Nordrhein-Westfalen nahm in den übrigen westdeutschen Bundesländern der Anteil von Betrieben mit Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu. Zudem waren mit einem Anteil von durchschnittlich 27 % deutlich mehr Betriebe mit unbesetzten Aus-

bildungsplätzen konfrontiert als in Nordrhein-Westfalen. Aus der Sicht ausbildungsbereiter Betriebe war die Situation in Nordrhein-Westfalen damit günstiger als in den übrigen westdeutschen Bundesländern. Im Vergleich zur Situation zu Beginn des konjunkturellen Aufschwungs Mitte der 2000er Jahre ist es aber auch in Nordrhein-Westfalen schwerer geworden, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu sichern, wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre belegt (vgl. Abbildung 19).

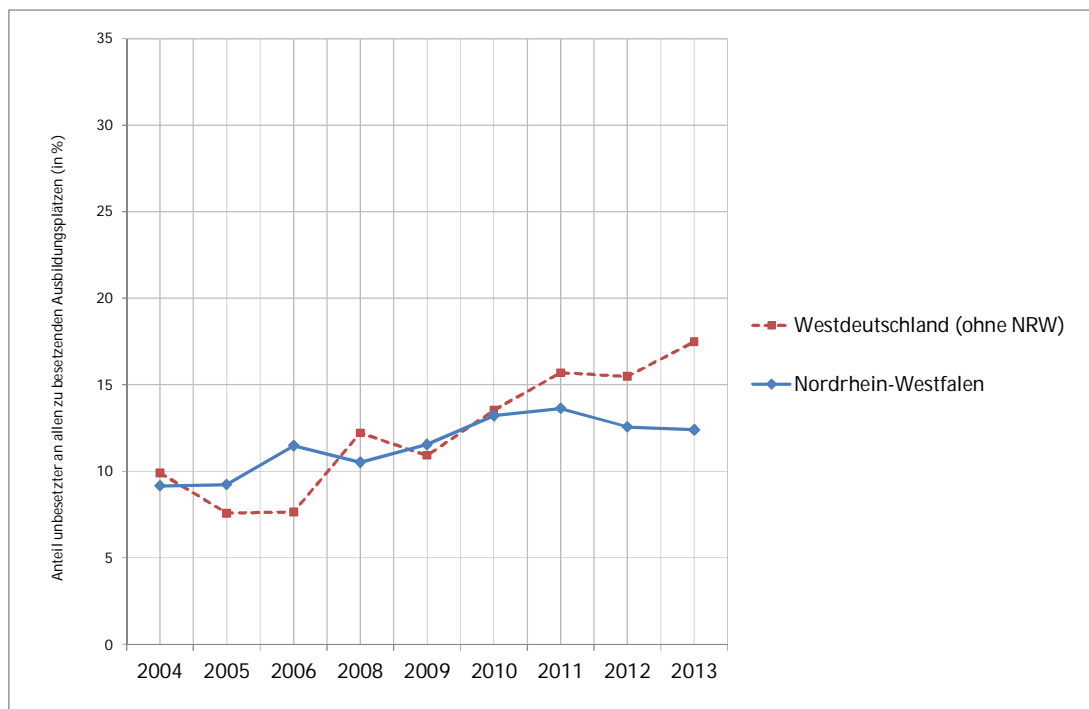
Abbildung 19: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2004 bis 2013.

Von allen in Nordrhein-Westfalen neu angebotenen Ausbildungsplätzen blieben rund 12 % unbesetzt. Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungsjahr konnte damit ein annähernd gleich großer Teil des verfügbaren Angebots nicht besetzt werden. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass im vorliegenden Bericht das betriebliche Ausbildungsplatzangebot alle in den befragten Betrieben zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze umfasst, und zwar unabhängig davon, ob diese bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wurden.

Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer blieben anteilig mehr Ausbildungsplätze unbesetzt. Zudem ist dort die Nichtbesetzungsquote, anders als in Nordrhein-Westfalen, gestiegen. Auch hieran zeigt sich, dass die Möglichkeiten für ausbildungsinteressierte Betriebe in Nordrhein-Westfalen etwas günstiger waren als in anderen Bundesländern (vgl. Abbildung 20).

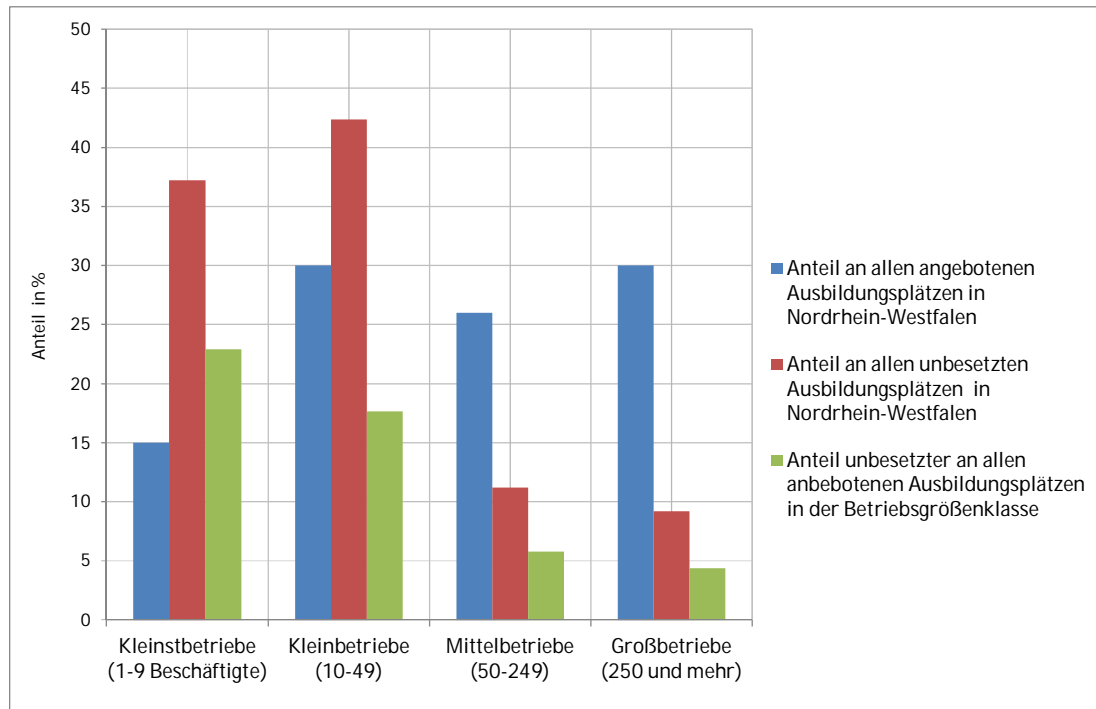
Abbildung 20: Unbesetzte Ausbildungsplätze

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2004 bis 2013.

Einen deutlichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, ob ein angebotener Ausbildungsplatz besetzt werden konnte, hatte nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung vor allem die Größe des Ausbildungsbetriebes. So sinkt der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze mit der Betriebsgröße. Während Mittel- und Großbetriebe, wie bereits im vorangegangenen Befragungsjahr, nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, blieb bei Kleinst- und Kleinbetrieben wiederum ein nennenswerter Anteil von Ausbildungsplätzen unbesetzt. Kleinst- und Kleinbetriebe stellten zusammen 45 % der angebotenen Ausbildungsplätze, aber rund 80 % aller unbesetzten Ausbildungsplätze, wobei Kleinstbetriebe besonders große Schwierigkeiten hatten. Trotz der aus Sicht der Betriebe leicht verbesserten Situation blieb dort fast jeder vierte Ausbildungsplatz unbesetzt. Damit wurde wiederum ein nennenswerter Teil des vorhandenen Angebotspotenzials nicht ausgeschöpft. Probleme und Risiken bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen waren damit auch im letzten Jahr ungleich zwischen den Anbietern von Ausbildungsplätzen verteilt. Diese konzentrierten sich zum wiederholten Male auf kleinere Betriebe. Diese Spaltung des Ausbildungsmarktes in erfolgreiche und weniger erfolgreiche Ausbildungsplatzanbieter birgt das Risiko, dass sich die betreffenden Betriebe wegen anhaltender Erfolglosigkeit dauerhaft von ihrem Ausbildungswunsch verabschieden. Dies wäre angesichts des drohenden Fachkräftemangels, von dem gerade auch die mittlere

Qualifikationsebene - Facharbeiter und Fachangestellte - betroffen ist, eine sehr ungünstige Entwicklung (vgl. Abbildung 21).

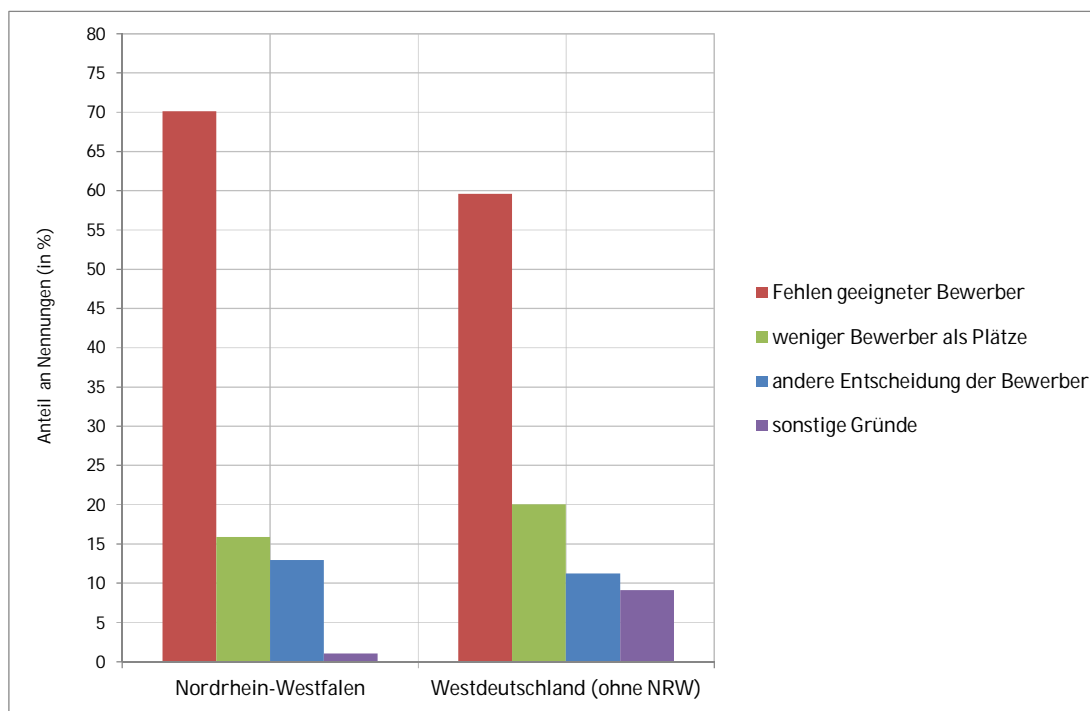
Abbildung 21: Angebotene und unbesetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013.

Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze

Rund jeder fünfte Betrieb, der neue Ausbildungsplätze für das zurückliegende Ausbildungsjahr angeboten hatte, konnte einen oder mehrere dieser Plätze nicht besetzen. Die Daten der aktuellen Befragung belegen, dass ganz überwiegend Passungsprobleme ursächlich waren für die beobachteten Probleme. Bei fast drei Vierteln der betroffenen Betriebe blieben Ausbildungsplätze unbesetzt, weil die vorhandenen Bewerber nicht den Ansprüchen der Betriebe genügten. Andere mögliche Gründe, wie z. B. fehlende Bewerbungen oder Absagen von Bewerbern, spielten demgegenüber kaum eine Rolle. Insofern bestätigen die Befragungsergebnisse auch die jüngste Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt in Nordrhein-Westfalen, der zuletzt durch einen Überhang an Bewerbern gekennzeichnet war. Ausbildungsplätze blieben somit überwiegend nicht aufgrund eines etwaigen Mangels an Bewerbern unbesetzt, sondern in erster Linie wegen der Diskrepanz zwischen betrieblichen Anforderungen und den Voraussetzungen der Bewerber, die zumindest rein quantitativ in ausreichender Zahl zur Verfügung standen (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Im Falle von mehr als einem unbesetzten Ausbildungsplatz wichtigster bzw. häufigster Grund.

Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer wurde die Nichtbesetzung ebenfalls mehrheitlich mit der unzureichenden Eignung der Bewerber begründet. Hier wie dort bemängelten die Betriebe vor allem die fehlende schulische Vorbildung. Fast 40 % der Betriebe in Nordrhein-Westfalen, die einen oder mehrere Bewerber abgelehnt hatten, nannten dies als wichtigsten bzw. häufigsten Grund. An zweiter und dritter Stelle der Ablehnungsgründe folgten fehlende soziale Kompetenzen sowie Diskrepanzen zwischen berufsspezifischen Anforderungen einerseits und individuellen Voraussetzungen der Bewerber andererseits. Beide Gründe wurden annähernd gleich häufig genannt (21 bzw. 19 %). Bei einer fehlenden berufsspezifischen Eignung handelt es sich definitionsgemäß nicht um eine generell mangelnde Ausbildungseignung, sondern diese hängt mit den spezifischen Anforderungen der jeweiligen Ausbildungsberufe zusammen.¹¹ In der Folge entstehen auch hier Passungsprobleme. Die nennenswerte Zahl von Nennungen an dieser Stelle könnte zugleich ein Indiz dafür sein, dass die Chancen eines Teils der Bewerber durch eine noch umfänglichere

¹¹ Mit dem Begriff „berufsspezifische Anforderungen“ wird der Aspekt der Eignung für konkrete Ausbildungsberufe erfasst. Die Berufseignung wird unterschieden von der allgemeinen, berufsunspezifischen Ausbildungseignung bzw. Ausbildungsreife (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Berlin, 2006, S. 15).

und zielgerichtete Aufklärung über die konkreten Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsberufen verbessert werden könnten.

4.3 Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

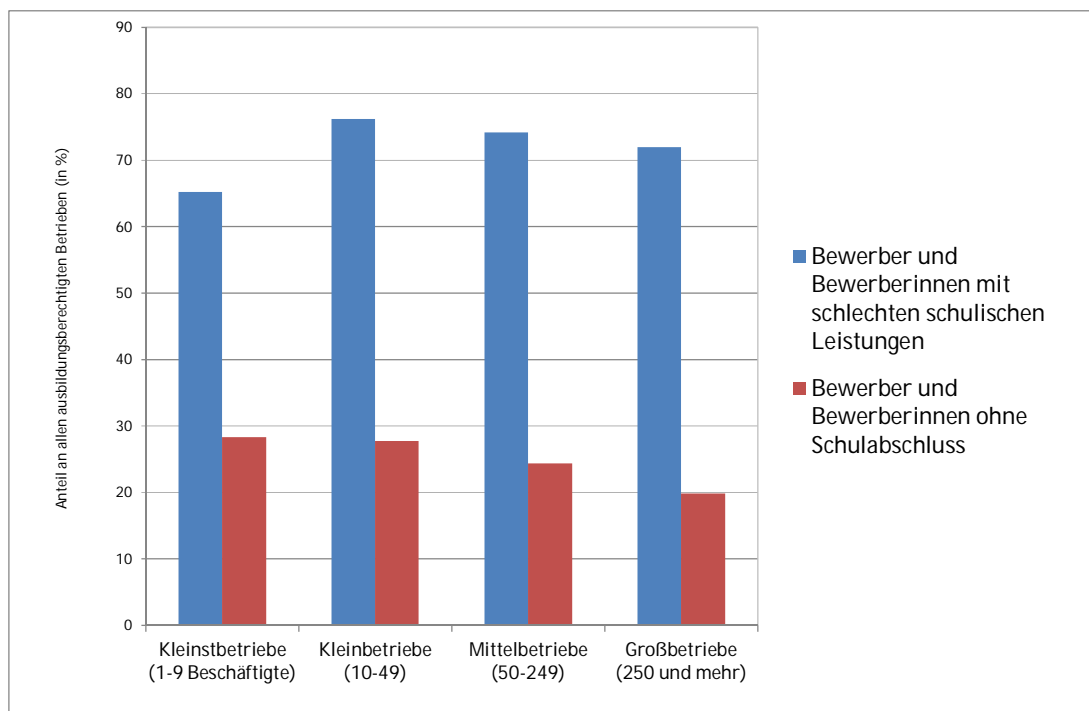
Vor dem Hintergrund bundesweit zunehmender Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen wird Betrieben empfohlen, die Strategien zur Rekrutierung ihrer künftigen Fachkräfte auszuweiten und sich bspw. verstärkt den leistungsschwächeren Schulabgängern und Schulabgängerinnen zuzuwenden.¹² In der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurde daher gefragt, unter welchen Voraussetzungen Betriebe bereit wären, auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen bzw. Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass ein Teil der Betriebe grundsätzlich bereit ist, Abstriche zu machen, dabei aber deutlich zwischen Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen und solchen ohne Schulabschluss unterscheidet. Mehr als zwei Drittel aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Nordrhein-Westfalen wären unter Umständen bereit, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen. Im Hinblick auf Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss ist die Bereitschaft deutlich kleiner. Drei Viertel aller Betriebe lehnen solche Bewerber und Bewerberinnen grundsätzlich ab. Gerade einmal ein Viertel aller ausbildungsberechtigten Betriebe würde auch diese Bewerber und Bewerberinnen unter Umständen berücksichtigen. Die Befunde der Befragung bestätigen damit die Erfahrungen, wonach Jugendliche ohne Schulabschluss deutlich geringere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt haben als ihre besser aufgestellten Mitbewerber. Aus Sicht der meisten Betriebe dürfte sich an dieser Situation kurz- bis mittelfristig vermutlich auch nichts ändern, da die reine Zahl der Bewerber und Bewerberinnen offensichtlich nach wie vor groß genug ist, um auf diese Gruppe verzichten zu können.

Der regionale Vergleich zeigt, dass die Kompromissbereitschaft der Wirtschaft Nordrhein-Westfalens insgesamt etwas geringer ausgeprägt ist als in anderen Regionen. Dies betrifft sowohl Bewerber und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen als auch Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss und dürfte vermutlich auch damit zusammenhängen, dass es den ausbildungsbereiten Betrieben in Nordrhein-Westfalen bislang besser als Betrie-

¹² Vgl. z. B. Bundesinstitut für berufliche Bildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Berlin, 2014.

ben in anderen Regionen gelungen ist, für angebotene Ausbildungsplätze geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu finden (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Berücksichtigung von Bewerbern und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen und Bewerbern ohne Schulabschluss

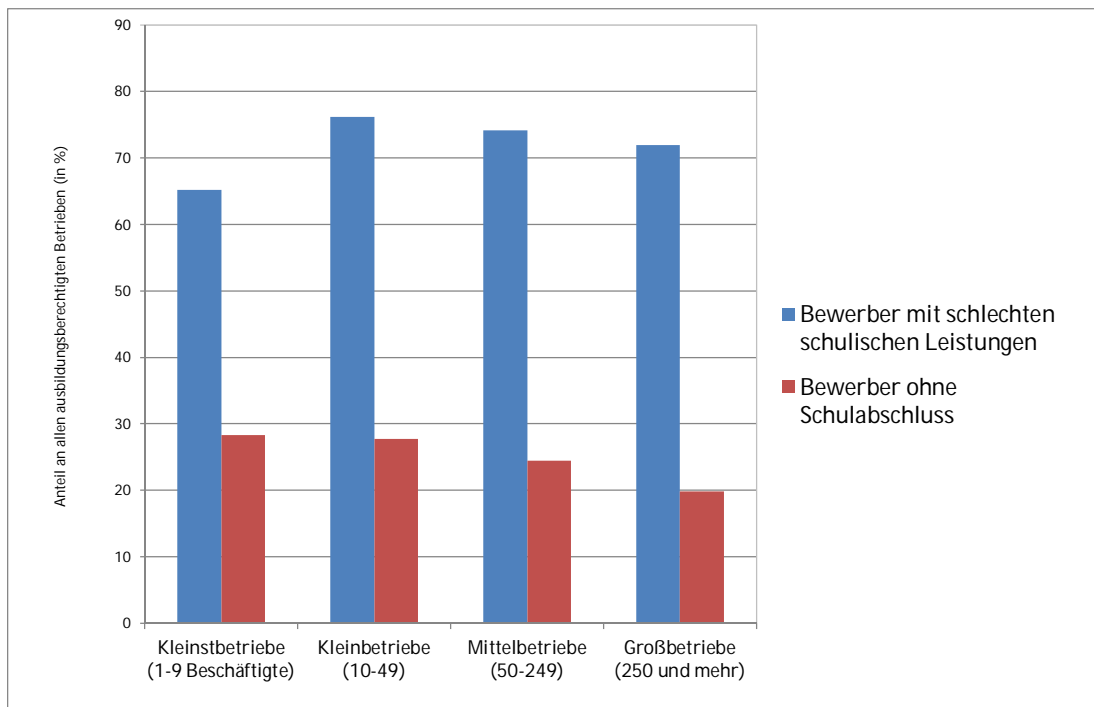


Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013.

Da Besetzungsprobleme stark mit der Größe eines Betriebes zusammenhängen, stellt sich die Frage, ob kleinere Betriebe möglicherweise kompromissbereiter sind als größere Betriebe. Wie oben dargestellt, konzentrierten sich Besetzungsprobleme in Nordrhein-Westfalen auf die Gruppe der Kleinst- und Kleinbetriebe. Der Blick auf die Kompromissbereitschaft in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass in jeder der vier hier ausgewiesenen Gruppen mindestens rund zwei Drittel der Betriebe unter Umständen bereit wären, Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen. Anders als erwartet, sind die Chancen für Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen in kleineren Betrieben nicht größer als in beschäftigungsstärkeren Betrieben. Großbetriebe, die zuletzt nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, sind sogar durchschnittlich kompromissbereiter als Kleinstbetriebe. Fast drei Viertel der Großbetriebe wären bereit, Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen, aber „nur“ rund zwei Drittel der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe.

Im Hinblick auf Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss liegt der entsprechende Anteilswert dagegen in keiner einzigen Betriebsgrößenklasse über 30 %. Im Unterschied zu Bewerbern und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen gibt es hier den erwarteten Betriebsgrößeneffekt. So sinkt die Kompromissbereitschaft gegenüber dieser Bewerbergruppe mit der Betriebsgröße. Lediglich einer von fünf Großbetrieben wäre unter Umständen bereit, auch solche Bewerber und Bewerberinnen zu berücksichtigen. Demgegenüber wären hierzu fast 30 % der Kleinstbetriebe bereit (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Berücksichtigung von Bewerbern und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen und Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss nach Betriebsgrößenklassen

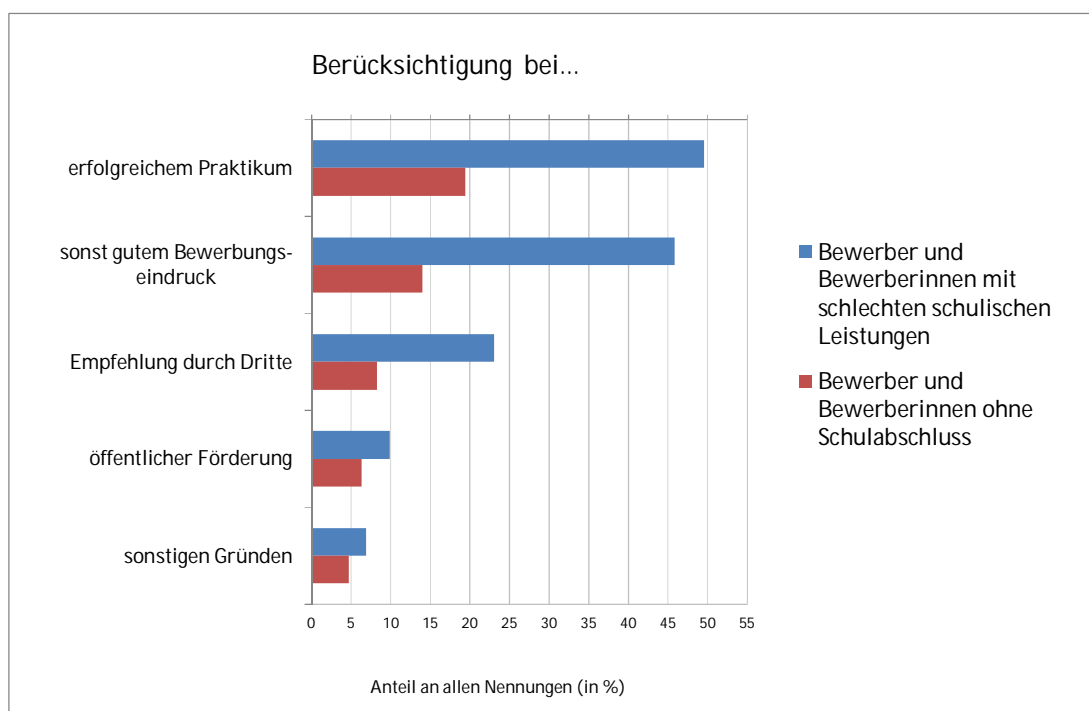


Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013.

Ob Betriebe Bewerber und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen berücksichtigen, hängt von bestimmten Voraussetzungen ab. Etwa die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe würde ihre Bereitschaft daran knüpfen, dass die Bewerber und Bewerberinnen ihre Fähigkeiten vorher in einem Praktikum erfolgreich unter Beweis stellen. Fast genauso viele Betriebe wären bereit, Bewerber und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen, wenn diese im Bewerbungsgespräch einen ansonsten guten Eindruck hinterlassen. Empfehlungen durch Dritte würden die Chancen dieser Gruppe von Bewerbern und Bewerberinnen ebenfalls erhöhen, sind aber gegenüber den bereits genannten Voraus-

setzungen weniger bedeutsam. Betriebe wollen sich somit überwiegend einen persönlichen Eindruck von ihren potenziellen Auszubildenden verschaffen. Die Bereitstellung von Fördermitteln, wie z. B. Einstellungszuschüssen, würde die große Mehrheit der ausbildungsberechtigten Betriebe demgegenüber nur in seltenen Fällen dazu bewegen, solchen Bewerbern und Bewerberinnen eine Chance zu geben (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen und Bewerbern und Bewerberinnen ohne Schulabschluss



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013.

Während zahlreiche Betriebe grundsätzlich bereit wären, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Bewerber mit schlechteren schulischen Leistungen in Betracht zu ziehen, besteht eine erhebliche Skepsis gegenüber Bewerbern ohne Schulabschluss. Für eine Berücksichtigung wären auch hier vor allem ein erfolgreich absolviertes Praktikum oder ein ansonsten guter Eindruck im Bewerbungsgespräch entscheidend. Öffentliche Förderung würde kaum einen Betrieb dazu bewegen, auch Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen.

Praktika und Berufsorientierungsangebote als zusätzliche betriebliche Strategien zur Gewinnung von Nachwuchskräften

Angesichts der Schwierigkeiten eines Teils der Betriebe bei der Gewinnung von Jugendlichen für die eigene Ausbildung und damit der Sicherung des Fachkräftenachwuchses, kann die Berücksichtigung leistungsschwächerer Bewerber eine Möglichkeit sein, drohenden Engpässen vorzubeugen. Maßnahmen, die potenzielle Bewerber frühzeitig an den Betrieb binden, können eine weitere Option darstellen. Betriebe können hierfür z. B. Praktika anbieten oder an Informationsveranstaltungen zur Berufsorientierung teilnehmen. Diese richten sich in der Regel an Schüler der Abgangs- und Vorabgangsklassen, und zwar unabhängig von deren schulischer Vorbildung, und sollen diesen praktische Einblicke in die Berufswelt ermöglichen und damit deren Berufswahl unterstützen. Für Betriebe sind solche Praktika vor allem auch eine Möglichkeit, um potenzielle Bewerber kennenzulernen. Für Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen sind Praktika, wie weiter oben dargestellt, sogar oftmals notwendige Voraussetzung, um bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen überhaupt berücksichtigt zu werden. Dies setzt allerdings auch voraus, dass solche Praktikumsmöglichkeiten in den Betrieben angeboten werden.

Wie die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, gibt es in der nordrhein-westfälischen Wirtschaft offensichtlich ein breites Angebot an entsprechenden Möglichkeiten für Schüler. Fast drei Viertel der ausbildungsberechtigten Arbeitgeber gaben an, dass es im eigenen Betrieb grundsätzlich möglich sei, ein Praktikum zu absolvieren. Angesichts der umfangreicheren personellen Ressourcen größerer Betriebe ist es nicht überraschend, dass der Anteil von Betrieben mit Praktikumsmöglichkeiten mit der Betriebsgröße zunimmt. Demnach besteht in fast 90 % aller Klein-, Mittel- und Großbetriebe die Möglichkeit, ein Praktikum zur Berufsorientierung zu absolvieren. Gleichwohl wäre auch bei Kleinstbetrieben immerhin noch weit mehr als die Hälfte bereit, Praktikumsplätze anzubieten. Im Hinblick auf die Möglichkeiten in den einzelnen Branchen bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede. Das Spektrum reicht von den Wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, in denen rund sieben von 10 Betrieben Praktikumsplätze anbieten könnten, bis hin zu Branchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen, wo in nahezu 80 % der Betriebe entsprechende Möglichkeiten vorhanden sind (vgl. Tabelle 14).¹³

¹³ Die Frage lautete: Beteiligt sich Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle an Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Schülerinnen und Schüler (z. B. Girls Day, Boys Day, Ausbildungsmessen, Infoveranstaltungen in Schulen)? Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle für Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Praktika zur Berufsorientierung zu absolvieren?

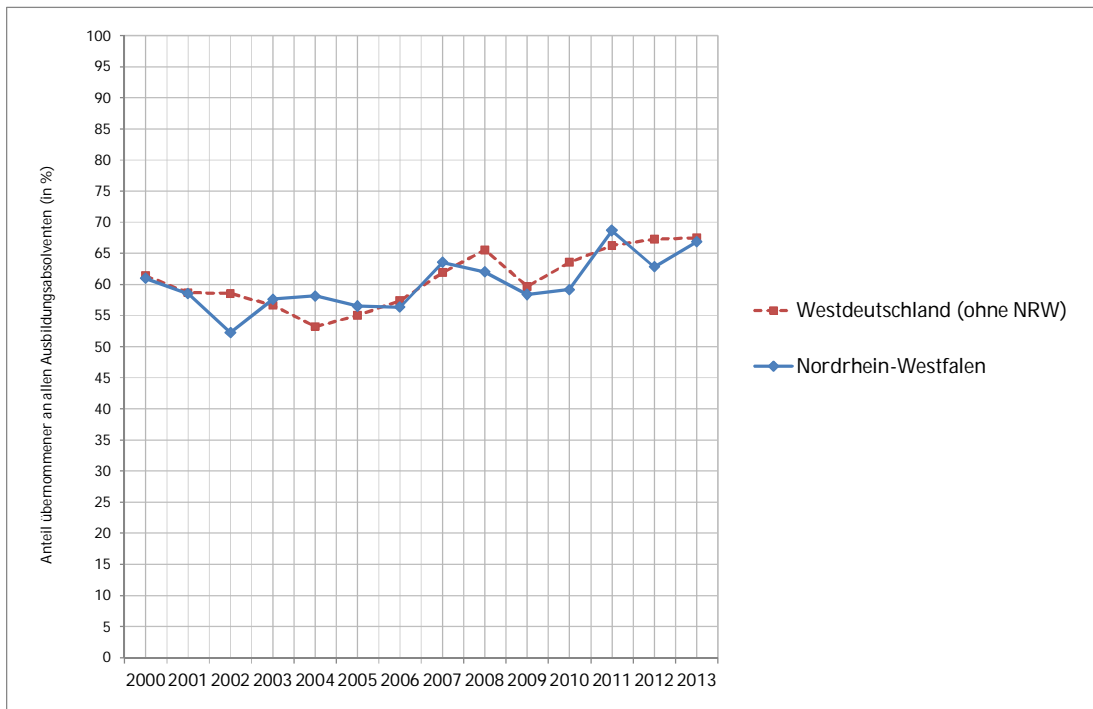
Tabelle 14: Betriebe mit Berufsorientierung/-vorbereitung und mit Praktika für Schüler und Schülerinnen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen		
<i>in %</i>	Betriebe mit Berufsorientierung/-vorbereitung	Betriebe mit Praktika für Schüler
Verarbeitendes Gewerbe	47	80
Baugewerbe	29	71
Handel und Reparatur	36	66
Verkehr, Information und Kommunikation	33	61
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	41	71
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	67
Erziehung und Unterricht*	50	57
Gesundheits- und Sozialwesen	29	78
Übrige Dienstleistungen	43	77
Öffentliche Verw./Org. ohne Erwerbszweck	45	71
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	25	63
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	45	80
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	66	85
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	87	93
Durchschnitt NRW	35	70

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Vergleich zum sehr breiten betrieblichem Angebot an Praktikumsmöglichkeiten ist die Teilnahme an Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Schüler, wie z. B. Girls Day, Boys Day, Ausbildungsmessen oder Informationsveranstaltungen in Schulen, weniger verbreitet. Gleichwohl hat sich mehr als jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb schon einmal an solchen Veranstaltungen beteiligt.

4.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Im letzten Jahr wurden gut zwei Drittel der Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Die Übernahmequote ist damit gegenüber dem Vorjahr gestiegen und entsprach im letzten Jahr annähernd dem Durchschnittsniveau der übrigen westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Entwicklung der Übernahmequote

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013.

In Nordrhein-Westfalen wurden damit zwar annähernd gleich viele Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen, im Falle einer Übernahme erhielten sie aber viel häufiger als in anderen Bundesländern nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Von allen Ausbildungsabsolventen im letzten Jahr wurden rund 25 % in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Demgegenüber erhielten mit 41 % deutlich mehr Absolventen lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer war der Anteil unbefristet übernommener Absolventen dagegen deutlich größer als der Anteil jener, die in ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverhältnis einmündeten (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Verbleib der Absolventen

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Rundungsdifferenzen möglich.

Es lässt sich festhalten: Das Interesse der nordrhein-westfälischen Wirtschaft an der Sicherung des Fachkräftenachwuchses zeigt sich in einer relativ breiten Ausbildungsbeteiligung. Hierzu trägt sicherlich bei, dass die Mehrheit der Betriebe theoretisch über die Möglichkeiten verfügt, benötigten Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden. In dieser Hinsicht benachteiligt sind vor allem Kleinstbetriebe, von denen viele formal nicht berechtigt sind, selbst auszubilden. Und jene Kleinstbetriebe, die über die formalen Voraussetzungen verfügen und Ausbildungsplätze anbieten, haben häufiger als größere Betriebe Probleme, diese auch zu besetzen. Die Chancen und Risiken, durch eigene Ausbildung den Bedarf an Fachkräften zu decken, sind somit ungleich verteilt.

4.5 Fachkräftebedarf und betriebliches Ausbildungsverhalten

Die Befunde der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass die Herausforderungen bei der Besetzung von Stellen unverändert hoch sind. Im letzten Jahr konnte fast jeder dritte Betrieb mit Fachkräftebedarf alle oder einen Teil der angebotenen Stellen für Fachkräfte nicht besetzen. Mehr als ein Fünftel aller im ersten Halbjahr des letzten Jahres angebotenen Fachkräftestellen war zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal unbesetzt. Damit konnte ein erheblicher Teil

der vorhandenen Potenziale zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und wirtschaftlichem Wachstums in Nordrhein-Westfalen nicht ausgeschöpft werden.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung soll im Folgenden untersucht werden, ob Betriebe angesichts drohender Fachkräftengpässe ihr Ausbildungsverhalten verändert haben. So kann angenommen werden, dass antizipierte Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs über Einstellungen, etwa in Folge ungünstiger Angebotssituationen auf berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten Betriebe dazu bewegen können, sich verstärkt der eigenen Ausbildung zu widmen. Diese kann dazu beitragen, möglichen Fachkräftengpässen aktiv vorzubeugen. Hierzu werden der Panelcharakter der Befragung genutzt und sogenannte Längsschnittanalysen durchgeführt. Diese ergänzen die für den vorliegenden Bericht verwendeten, standardmäßigen Querschnittsanalysen, und erlauben es die Entwicklung von Ausbildungsaktivitäten für einen ausgewählten Zeitraum auf der Ebene der einzelnen Betriebe darzustellen.

Angaben zu betrieblichen Ausbildungsaktivitäten liegen, da zum jährlichen Standardbefragungsprogramm gehörend, für jedes Jahr vor. Betriebliche Einschätzungen zur Entwicklung der Fachkräftesituation werden dagegen nur in größeren zeitlichen Abständen erhoben, zuletzt im Jahr 2011. In dieser Befragung wurde ermittelt, ob die Betriebe in den kommenden Jahren einen Bedarf an Fachkräften haben und ob sie bei der Deckung dieses Bedarfs mit Schwierigkeiten rechnen. Darüber hinaus wurden die Betriebe gefragt, welche Bedeutung sie einzelnen Strategien zur Deckung des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften beimessen. Für die nachfolgende Untersuchung steht vor allem die „Verstärkung der Ausbildungsaktivitäten“ als eine mögliche betriebliche Fachkräftesicherungsstrategie im Fokus.

Bevor im Folgenden geprüft wird, wie sich die Ausbildungsaktivitäten in Betrieben mit Fachkräftebedarf sowie in Betrieben mit erwarteten Engpässen in den letzten Jahren entwickelt haben, werden zunächst einige Hinweise auf die Datenbasis vorangestellt.

Datengrundlage für Längsschnittanalysen

Für Längsschnittanalysen werden von TNS Infratest Sozialforschung verschiedene Datensätze zur Verfügung gestellt. Für Auswertungen bis zum Befragungsjahr 2013 liegen aktuell vier Paneldatensätze vor (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Paneldatensätze und Zahl der auswertbaren Panelfälle (ungewichtet)					
Panelzeitraum	Gesamt	Davon:			
		NRW		Übriges Bundesgebiet	
	abs.	abs.	in %	abs.	in %
2003-2013	11.963	1.217	10,2	10.746	89,8
2007-2013	12.190	1.211	9,9	10.979	90,1
2009-2013	12.640	1.242	9,8	11.398	90,2
2012-2013	14.119	1.412	10,0	12.707	90,0

Quelle: IAB-Betriebspanel. Längsschnittdatensätze 2003-2013, 2007-2013, 2009-2013 und 2012-2013.

Für die Zwecke der folgenden Untersuchungen wurde der Paneldatensatz für den Zeitraum von 2009 bis 2013 ausgewählt. Dieser Datensatz umfasst insgesamt fünf Befragungswellen und damit einen ausreichend großen Zeitraum für die Erfassung möglicher Veränderungen im Ausbildungsverhalten der Betriebe (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Datenbasis für Längsschnittanalysen im Zeitraum von 2009 bis 2013				
	Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungen im Zeitraum von 2009-2013		Davon: Betriebe mit vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus im Zeitraum 2009-2013	
	abs.	in %	abs.	in %
NRW	1.242	9,8	730	9,4
Übriges Bundesgebiet	11.398	90,2	7.041	90,6
Gesamt	12.640	100,0	7.771	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2007-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.

Für den gewählten Zeitraum stehen Daten von insgesamt 12.640 Betrieben, davon 1.242 nordrhein-westfälischen Betrieben zur Verfügung, Dies entspricht einem Anteil Nordrhein-Westfalens von 9,8 % aller für Längsschnittanalysen zur Verfügung stehenden Betriebe. Von diesen Betrieben liegen für 7.771 Betriebe Datensätze mit vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus in jedem der ausgewählten Jahre vor. Für Nordrhein-Westfalen stehen entsprechende Daten von insgesamt 730 Betrieben zur Verfügung.

Methodischer Hinweis zur Vergleichbarkeit der Ergebnisse

Für die Durchführung einer Längsschnittanalyse können nur diejenigen Betriebe herangezogen werden, für die in jedem Jahr vollständige Angaben zu den betreffenden Fragen vorliegen. Betriebe, die in den betrachteten Jahren mindestens eine der relevanten Fragen nicht beantwortet haben, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Die resultierende betriebliche Datenbasis ist daher deutlich kleiner als die Basis der jährlichen Querschnittsanalysen. Die ermittelten Ergebnisse der Längsschnittanalyse sind somit nicht direkt mit den Ergebnissen zu Ausbildungsfragen der Querschnittuntersuchung, wie sie weiter oben im Bericht präsentiert wurden, vergleichbar.

Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung im Zeitraum von 2009 bis 2013

Von den für Auswertungen zur Verfügung stehenden Betrieben in Nordrhein-Westfalen (= Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungen im Zeitraum von 2009 bis 2013 und Angaben zum Ausbildungsstatus in allen Jahren) waren im hier betrachteten Ausgangsjahr 2009 hochgerechnet 67 % ausbildungsberechtigt. Demgegenüber waren 37 % nicht berechtigt, selbst auszubilden. Im Jahr 2013 waren 64 % der betrachteten nordrhein-westfälischen Betriebe ausbildungsberechtigt gegenüber 36 % nicht ausbildungsberechtigten. Damit ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betriebe in der Gruppe der Panelbetriebe um drei Prozentpunkte innerhalb von fünf Jahren gesunken. Die tatsächliche Ausbildungsbeteiligung entwickelte sich wie folgt: Im Jahr 2009 bildeten 37 % der nordrhein-westfälischen Panelbetriebe aus. Weitere 29 % verfügten über eine Berechtigung, bildeten aber nicht aus. Die übrigen 34 % verfügten nicht über die Voraussetzungen für eine Ausbildung. Im Jahr 2013 bildeten 38 % der nordrhein-westfälischen Betriebe aus. 27 % verfügten über eine Berechtigung, bildeten aber nicht aus. Die übrigen 36 % verfügten nicht über die Voraussetzungen für eine Ausbildung. Der Vergleich zeigt, dass der Anteil von ausbildenden Betrieben im Verlauf von fünf Jahren geringfügig gestiegen ist.

Blickt man auf die Entwicklung der einzelnen Betriebe ist zu sehen, dass sich der Ausbildungsstatus bei rund drei Viertel der Betriebe (74 %) zwischen den Jahren 2009 und 2013 nicht verändert hat – in der nachfolgenden Tabelle 17 grau hervorgehoben.

Tabelle 17: Ausbildungsstatus der Betriebe in den Jahren 2009 und 2013					
		Ausbildung 2013			
		Bildet aus	Bildet nicht aus	keine Berechtigung	Gesamt
Ausbildung 2009	Bildet aus	28	5	4	37
	Bildet nicht aus	8	18	4	29
	keine Berechtigung	2	4	28	34
	Gesamt	38	27	36	100

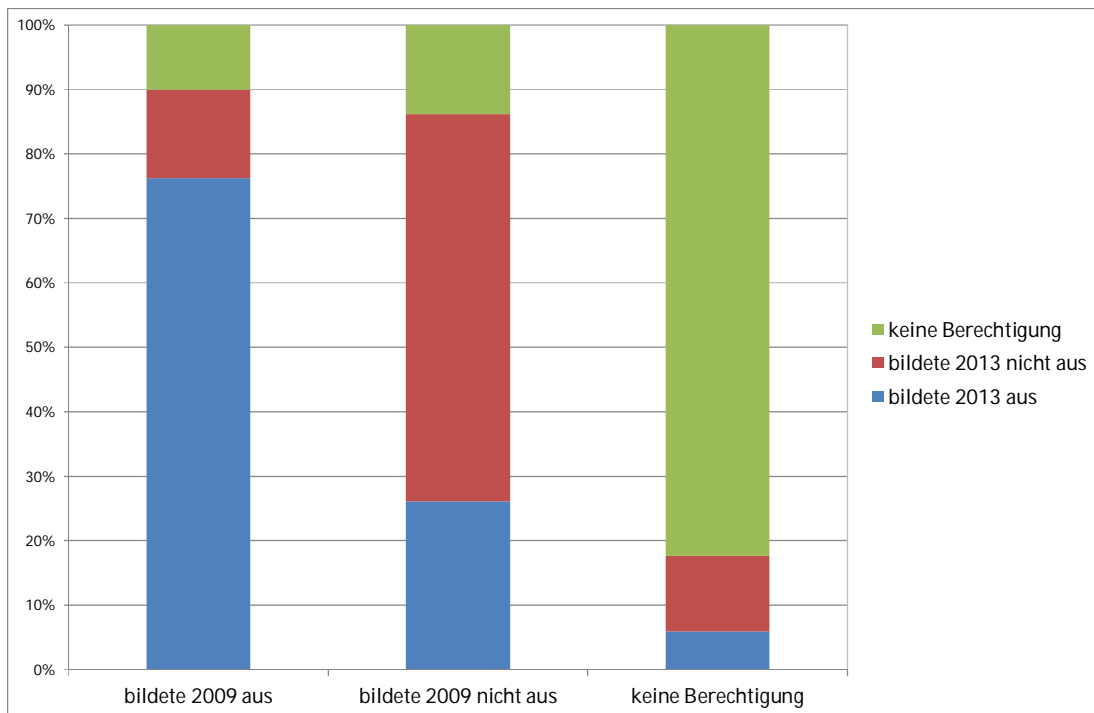
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.

Insgesamt 28 % aller Betriebe bildeten sowohl 2009 als auch 2013 aus. Diese Betriebe bilden den aktiven Kernbereich. Daneben war fast ein Fünftel der Betriebe in beiden Jahren zwar ausbildungsberechtigt, bildete aber in keinem der beiden hier betrachteten Jahre aus (18 %). Weitere 28 % waren sowohl 2009 als auch 2013 nicht ausbildungsberechtigt und bildeten dementsprechend auch nicht aus.

Die Struktur der erfolgten Statuswechsel auf der einzelbetrieblichen Ebene stellt sich – ausgehend vom Status im Jahr 2009 – wie folgt dar:

- Von allen Betrieben, die im Jahr 2009 ausbildeten, beteiligten sich rund drei Viertel (76 %) auch im Jahr 2013 an der Ausbildung. 14 % bildeten zwar 2009 noch aus, aber nicht mehr im Jahr 2013. Die übrigen 10 % der ehemals ausbildenden Betriebe sind mittlerweile nicht mehr ausbildungsberechtigt.
- Von allen Betrieben, die im Jahr 2009 ausbildungsberechtigt waren, aber nicht ausbildeten, beteiligte sich im Jahr 2013 rund jeder vierte (26 %) an der Ausbildung. 60 % bildeten auch im Jahr 2013 nicht aus. Die übrigen 14 % sind mittlerweile nicht mehr ausbildungsberechtigt.
- Von allen Betrieben, die im Jahr 2009 nicht ausbildungsberechtigt waren, beteiligten sich im Jahr 2013 rund 6 % an der Ausbildung. 12 % sind mittlerweile ausbildungsberechtigt, bilden aber nach wie vor nicht aus. Die übrigen 82 % waren auch im Jahr 2013 nicht ausbildungsberechtigt (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Ausbildungsstatus der Betriebe in den Jahren 2009 und 2013 - ausgehend vom Status im Jahr 2009

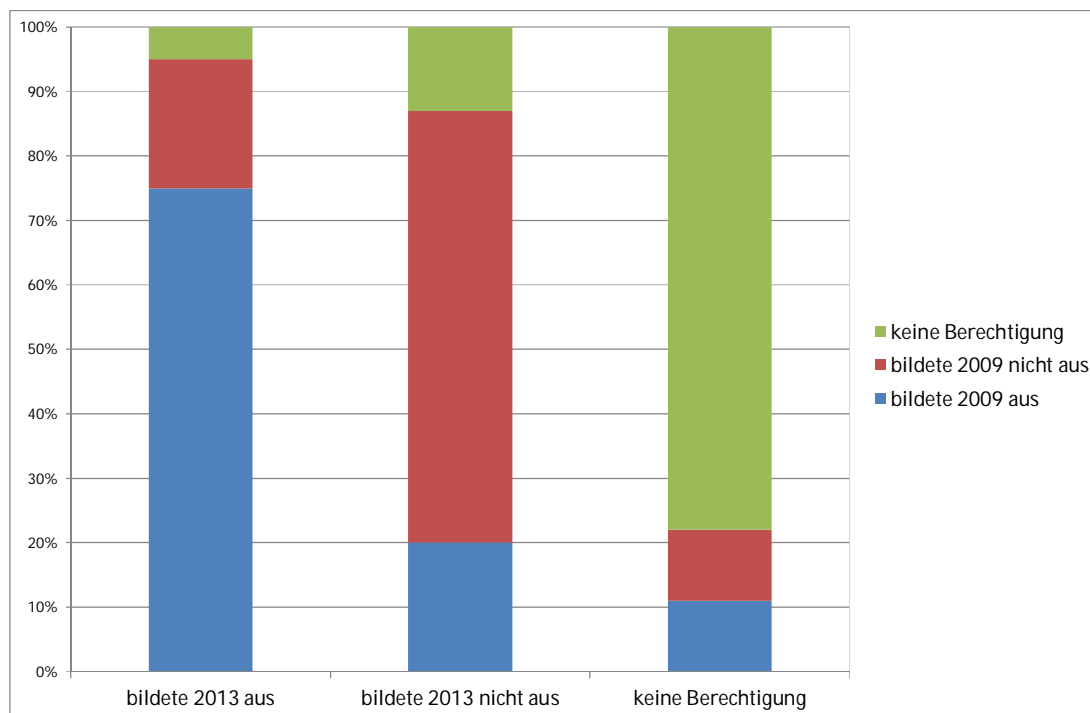


Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.

Bei einer vom Status im Jahr 2013 ausgehenden Betrachtung ergibt sich folgendes Bild:

- Von allen Betrieben, die im Jahr 2013 ausbildeten, beteiligten sich drei Viertel (75 %) bereits im Jahr 2009 an der Ausbildung. 20 % waren zum damaligen Zeitpunkt zwar ausbildungsberechtigt, bildeten aber nicht aus. Die übrigen 5 % waren damals noch nicht ausbildungsberechtigt.
- Von allen Betrieben, die im Jahr 2013 ausbildungsberechtigt waren, aber nicht ausbildeten, beteiligten sich im Jahr 2009 noch 20 % an der Ausbildung. 67 % bildeten auch 2009 schon nicht aus. 13 % waren zum damaligen Zeitpunkt noch nicht ausbildungsberechtigt.
- Von allen Betrieben, die im Jahr 2013 nicht ausbildungsberechtigt waren, beteiligten sich 11 % im Jahr 2009 an der Ausbildung. Weitere 11 % waren zum damaligen Zeitpunkt zwar ausbildungsberechtigt, bildeten aber nicht aus. Die übrigen 78 % waren auch im Jahr 2009 nicht ausbildungsberechtigt (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Ausbildungsstatus der Betriebe in den Jahren 2009 und 2013 - ausgehend vom Status im Jahr 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2007-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.

Es konnte gezeigt werden, dass das einzelbetriebliche Ausbildungsverhalten der großen Mehrheit der Betriebe im betrachteten Zeitraum von fünf Jahren relativ stabil ist. Wer schon in früheren Jahren ausgebildet hat, bildete auch im letzten Jahr aus. Wer früher nicht ausgebildet hat, bildet auch heute nicht aus. Es ist auch sehr selten, dass Betriebe im Verlauf von wenigen Jahren eine Ausbildungsberechtigung erlangen, wenn sie zuvor nicht ausbildungsberechtigt waren. Dennoch ist das Ausbildungsverhalten der Betriebe nicht statisch. Um einen festen, relativ großen Kern von Betrieben mit einem stabilen Status, gibt es einen Randbereich von Betrieben mit wechselnden Zuständen, gibt es zahlreiche Betriebe, die ihren Ausbildungsstatus im Zeitverlauf wechseln. Die Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel dürfte zudem mit der betrachteten Zeitspanne steigen: Je länger der gewählte Untersuchungszeitraum, umso wahrscheinlicher ist es, einen Statuswechsel zu beobachten, was durch die nachfolgenden Ausführungen belegt wird.

Betriebliche Ausbildungsverläufe

Für jeden der untersuchten Betriebe liegen für jedes Befragungsjahr Angaben zum Ausbildungsstatus vor. In der Zusammenfassung der jeweiligen Zustände




lässt sich für jeden einzelnen Betrieb ein Ausbildungsverlauf bzw. eine Sequenz über den gesamten Zeitraum von fünf Jahren abbilden. Dieses Vorgehen erlaubt eine noch präzisere Nachzeichnung des einzelbetrieblichen Ausbildungsverhaltens. Es liefert insbesondere Erkenntnisse zu den Verläufen der Statuswechsler, da ersichtlich wird, auf welchen Wegen sie von Status X im betrachteten Ausgangsjahr 2009 in den Status Y im Abschlussjahr 2013 gewechselt sind. Für den hier betrachteten Zeitraum von fünf Jahren ließen sich 81 verschiedene Verläufe beobachten (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Ausbildungsstatus der Betriebe in den Jahren 2009 bis 2013 (Verlaufssequenzen)						
Lfd. Nr.	Anteil an Betrieben (in %)	2009	2010	2011	2012	2013
1	25,71	A	A	A	A	A
2	24,38					
3	13,07					
4	3,37		A	A	A	A
5	2,51	A	A	A	A	
6	1,89				A	A
7	1,67					
8	1,47					
9	1,43			A	A	A
10	1,36	A	A			
11	1,32					
12	1,19					
13	1,06	A	A	A		A
14	1,06	A	A			
15	0,90					
16	0,83					
17	0,83	A	A	A		
18	0,81					
19	0,78					
20	0,75					
21	0,72					
22	0,71					
23	0,66					
24	0,65	A				
25	0,56					
26	0,55	A				
27	0,45					A
28	0,45	A	A			
29	0,44					
30	0,38			A		
31	0,37	A		A	A	A
32	0,35					
33	0,35	A		A		A
34	0,35	A		A		
35	0,34		A	A	A	A
36	0,34		A	A	A	

Tabelle wird auf der nächsten Seite fortgesetzt

Fortsetzung der Tabelle

37	0,33					A
38	0,33	A		A		
39	0,31				A	A
40	0,30	A	A	A	A	
41	0,30		A			
42	0,29		A			
43	0,28	A	A		A	A
44	0,28					A
45	0,23	A			A	A
46	0,21				A	
47	0,21	A				
48	0,21					
49	0,21				A	A
50	0,19					A
51	0,18			A		A
52	0,18		A	A		
53	0,16					A
54	0,13		A		A	A
55	0,12					
56	0,11		A			A
57	0,11					
58	0,11		A	A		
59	0,10	A	A	A	A	
60	0,09	A				
61	0,08					
62	0,07	A				
63	0,07			A	A	
64	0,07					
65	0,07				A	A
66	0,07	A	A			A
67	0,06	A		A	A	A
68	0,06					
69	0,06			A		
70	0,06			A	A	A
71	0,05					
72	0,04					
73	0,04					A
74	0,03				A	A
75	0,03	A	A			
76	0,03					
77	0,03	A	A	A		
78	0,03	A	A		A	A
79	0,02			A	A	A
80	0,01	A	A	A		
81	0,01				A	

	A	Betrieb bildet aus (Ausbildung)
		Betrieb ist ausbildungsberechtigt, bildet aber nicht aus (keine Ausbildung)
		Betrieb ist nicht ausbildungsberechtigt (keine Berechtigung)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.

Mit einem Anteil von rund 26 % ist die Sequenz „Ausbildung – Ausbildung – Ausbildung – Ausbildung – Ausbildung“ am häufigsten. Betriebe mit dieser

Sequenz haben somit in jedem der betrachteten fünf Jahre ausgebildet. Weitere 24 % waren durchgehend nicht ausbildungsberechtigt (Sequenz „keine Berechtigung – keine Berechtigung – keine Berechtigung – keine Berechtigung – keine Berechtigung“). Rund 13 % aller Betriebe waren in allen fünf Jahren zwar ausbildungsberechtigt, bildeten aber nicht aus (Sequenz „keine Ausbildung – keine Ausbildung – keine Ausbildung – keine Ausbildung – keine Ausbildung“). Auf diese drei Sequenzen bzw. Statusverläufe entfallen rund zwei Drittel aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen.

Das restliche Drittel der Betriebe verteilt sich auf 78 verschiedene Verläufe. Betriebe dieser Gruppe haben im Verlauf der betrachteten fünf Jahre mindestens einmal ihren Ausbildungsstatus geändert. Hier finden sich sowohl Betriebe, die im beobachteten Zeitraum mit der Ausbildung begonnen haben als auch Betriebe, die sich aus der Ausbildung zurückgezogen haben. Die häufigste Sequenz in dieser Gruppe der Statuswechsler ist die Sequenz „keine Ausbildung – Ausbildung – Ausbildung – Ausbildung – Ausbildung“. Hierbei handelt es sich um Betriebe, die im Jahr 2009 ausbildungsberechtigt waren, aber von ihrer Berechtigung noch keinen Gebrauch machten, und ab dem Jahr 2010 dann dauerhaft ausbildeten.

In 55 der insgesamt 81 Verläufe beteiligten sich Betriebe in mindestens einem Jahr an der Ausbildung. Auf diese Verläufe entfallen 49 % aller Betriebe. Fast jeder zweite Betrieb in Nordrhein-Westfalen hat somit mindestens einmal im beobachteten Zeitraum von 2009 bis 2013 ausgebildet (im Sinne der im IAB-Betriebspanel verwendeten Definition).

Fachkräftebedarf und personalpolitische Strategien zur Bedarfsdeckung

Im Jahr 2011 wurden die Betriebe nach ihrem künftigen Bedarf an Fachkräften gefragt. Die entsprechende Frage lautete: „Erwarten Sie, dass in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzt werden müssen? Mit Fachkräften meinen wir Beschäftigte für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern.“ Von den befragten Panelbetrieben in Nordrhein-Westfalen mit vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus in jedem dieser Jahre gaben 24 % an, dass in ihrem Betrieb in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzt werden müssen. 56 % hatten keinen Bedarf, 17 % konnten hierzu keine Auskunft geben, in 3 % der Fälle traf die Frage nicht zu, da die betreffenden Betriebe keine Fachkräfte beschäftigten. Im Anschluss wurden alle Betriebe mit Fachkräftebedarf gefragt, ob sie bei der Deckung dieses Bedarfs mit Schwierigkeiten rechnen. Die entsprechende

Frage lautete: „Wenn Sie an die in den nächsten beiden Jahren anstehenden Stellenbesetzungen für Fachkräfte denken: Erwarten Sie Probleme, geeignete Bewerber zu finden? Und wenn ja, betrifft das eher einzelne Stellen oder alle zu besetzenden Stellen für Fachkräfte?“ Zwei Drittel der Betriebe mit erwartetem Bedarf an Fachkräften (66 %) gingen zum damaligen Befragungszeitpunkt davon aus, dass es problematisch werden wird, für die zu besetzenden Stellen geeignete Bewerber zu finden. 35 % erwarteten diese Probleme für alle und 31 % für einen Teil der künftigen zu besetzenden Stellen. 29 % der Betriebe erwarteten keine Probleme bei der Deckung ihres Bedarfs. Die übrigen 4 % konnten zum damaligen Zeitpunkt noch nicht einschätzen, ob es Probleme geben könnte. Die Differenzierung der Ergebnisse nach der Betriebsgröße zeigt, dass kleine und mittlere Betriebe überdurchschnittlich häufig mit Problemen bei der Stellenbesetzung rechneten. 71 bzw. 75 % der Betriebe mit geplanten Stellenbesetzungen erwarteten Probleme. Bei Kleinstbetrieben betrug der Anteil demgegenüber nur 37 %, bei Großbetrieben 53 %.

Die Betriebe wurden ebenfalls danach gefragt, welche personalpolitischen Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs bei ihnen eine Rolle spielen würden. Die Frage lautete: „Welche Bedeutung haben die folgenden Strategien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?“ Hierzu wurden verschiedene Maßnahmen, angefangen der eigenen betrieblichen Ausbildung über den Einsatz von Leiharbeitskräften bis hin zu Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vorgegeben. Im Hinblick auf die Einschätzung der betrieblichen Ausbildung als Mittel zur Deckung von Fachkräftebedarf ergibt sich folgendes Bild: Die eigene betriebliche Ausbildung ist für rund drei Viertel der nordrhein-westfälischen Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf von Bedeutung, um diesen zu decken. Für rund ein Viertel der Betriebe mit Bedarf spielt die eigene Ausbildung demgegenüber keine Rolle bei der Deckung des Fachkräftebedarfs.¹⁴ Für einen nennenswerten Teil der Betriebe hat die eigene Ausbildung somit keine Bedeutung bei der Fachkräftesicherung. Dies mag plausibel erscheinen, sofern bei der Deckung des Bedarfs keine Schwierigkeiten von den Betrieben erwartet werden, etwa weil das verfügbare Angebot an Fachkräften auf den regionalen Arbeitsmärkten als gut eingeschätzt wird. In jenen Fällen allerdings, in denen mit Schwierigkeiten bei der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs gerechnet wird, wäre ein deutlich höherer Anteil von Betrieben zu erwarten, die ihre Ausbildungsaktivitäten intensivieren wollen. Mit der eigenen

14 Die antwortenden Betriebe konnten angeben, ob die Bedeutung der jeweiligen Strategie für sie hoch oder gering ist oder gar keine Bedeutung hat. Die beiden Antwortkategorien: „hoch“ und „gering“ wurden für die Zwecke des vorliegenden Berichts zusammengefasst.

betrieblichen Ausbildung wäre es möglich, antizipierte Schwierigkeiten bei der externen Beschaffung von Fachkräften vorzubeugen und mögliche Fachkräftengpässe zu vermeiden. Der Anteil von Betrieben, die auf die eigene Ausbildung setzen, fällt allerdings nicht höher aus als in jener Gruppe von Betrieben, in der keine Probleme bei der Bedarfsdeckung erwartet werden: Mit 72 bzw. 74 % sind beide Werte annähernd identisch (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Bedeutung von betrieblicher Ausbildung als Mittel zur Deckung des Fachkräftebedarfs nach Bedarfstyp		
<i>in %</i>	Betriebliche Ausbildung....	
	hat eine Bedeutung	hat keine Bedeutung
Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	73	26
<i>Davon:</i>		
- <i>erwarten Probleme für einzelne/alle Stellen</i>	72	27
- <i>erwarten keine Probleme</i>	74	25
- <i>kann ich noch nicht sagen</i>	*	*
Betriebe ohne Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	38	62

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus. *Fallzahl zu gering.

Für Betriebe ohne Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren spielt die eigene betriebliche Ausbildung dagegen erwartungsgemäß mehrheitlich keine Rolle (62 %). Lediglich 38 % gaben an, dass die eigene betriebliche Ausbildung von Bedeutung sei, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken.

Zahlreiche Betriebe mit Fachkräftebedarf setzen auf mehrere Instrumente und Strategien, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken und Engpässe zu vermeiden. Betriebe, die ihre Ausbildungsaktivitäten forcieren wollen, nutzen in der Regel auch noch andere Strategien, wie z. B. Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Demgegenüber beschränkt sich ein Teil der Betriebe auf einige wenige Strategien oder gar nur ein einzelnes Instrument, bildet also beispielsweise nur die vorhandenen Beschäftigten fort, verzichtet aber auf eine eigene betriebliche Ausbildung. Für rund zwei Drittel derjenigen Betriebe mit Fachkräftebedarf, die der eigenen betrieblichen Ausbildung keine Bedeutung beimessen, ist die Forcierung der Fort- und Weiterbildung bedeutsam, um den erwarteten Bedarf an Fachkräften zu decken. Mehr als die Hälfte der an Ausbildung nicht interessierten Betriebe mit Bedarf beabsichtigt, ältere Fach-

kräfte länger im Betrieb zu beschäftigen. Und jeweils fast die Hälfte dieser Betriebe setzt auf die Verbesserung der betrieblichen Arbeitsbedingungen und ist bereit, im Wettbewerb um benötigte Fachkräfte höhere Löhne zu zahlen.

Die gewählte Strategie bei der Deckung des Bedarfs an Fachkräften, insbesondere die Entscheidung für oder wider die eigene Ausbildung hängt möglicherweise auch mit dem Vorhandensein der entsprechenden Ausbildungsvoraussetzungen zusammen. Im Folgenden wird daher geprüft, ob die Betriebe mit zukünftigem Bedarf an Fachkräften zum damaligen Zeitpunkt überhaupt in der Lage wären, diesen Bedarf durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu decken. Darüber hinaus wird geprüft, in welchem Maße vorhandene Voraussetzungen genutzt wurden, d. h. sich an Ausbildung beteiligt wurde.

Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung von Betrieben mit Fachkräftebedarf

Rund zwei Drittel der Betriebe waren zum Zeitpunkt der damaligen Befragung im Jahr 2011 eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt (66 %). Von allen Betrieben mit erwartetem Fachkräftebedarf waren 81 % ausbildungsberechtigt (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Ausbildungsvoraussetzungen von Betrieben im Jahr 2011 nach Bedarfstyp		
<i>in %</i>	ausbildungsbe- rechtigt 2011	nicht ausbil- dungsberechtigt 2011
Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	81	19
<i>Davon:</i>		
- <i>erwarten Probleme für einzelne/alle Stellen</i>	80	20
- <i>erwarten keine Probleme</i>	82	18
- <i>kann ich noch nicht sagen</i>	-	-
Betriebe ohne Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	63	37
Gesamt	66	34

Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.

Für die große Mehrheit der Betriebe mit Bedarf an Fachkräften bestanden somit rein formal gute Voraussetzungen, um diesen durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu decken. Der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe ist bei Betrieben mit erwarteten Problemen hinsichtlich der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs ähnlich groß wie bei Betrieben ohne Probleme. Demgegenüber verfügten

nur knapp zwei Drittel der Betriebe ohne Fachkräftebedarf über die erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen (63 %). Betriebe mit zukünftigem Bedarf an Fachkräften waren damit in deutlich höherem Maße als Betriebe ohne Bedarf in der Lage, diesen durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu decken.

Der Vergleich mit den weiter oben präsentierten Ergebnissen zur Bedeutung von Ausbildung zeigt, dass die Zahl der Betriebe mit erwarteten Problemen, für die die eigene Ausbildung ein wirksames Mittel zur Bedarfsdeckung darstellt, (72 %) kleiner ist als die Zahl der Betriebe mit erwarteten Problemen und Ausbildungsberechtigung (80 %). Ein Teil der Betriebe setzt also trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung auf alternative Strategien, um den erwarteten Problemen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs vorzubeugen. Bei deutlich mehr Betrieben dürfte der Verzicht auf eine eigene Ausbildung jedoch in erster Linie mit den fehlenden Voraussetzungen zusammenhängen. So sind 20 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf und erwarteten Schwierigkeiten nicht ausbildungsberechtigt.

Wie der Blick auf die Ausbildungsvoraussetzungen gezeigt hat, verfügen die meisten Betriebe mit erwartetem Bedarf über die Voraussetzungen, um selbst auszubilden. Im Folgenden wird geprüft, ob diese Betriebe zum damaligen Zeitpunkt ausbildeten und wie sich die Ausbildungsleistungen in den beiden folgenden Jahren entwickelt haben (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben im Jahr 2011 nach Bedarfstyp		
<i>in %</i>	bildet aus	bildet nicht aus
Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	74	26
<i>Davon:</i>		
- <i>erwarten Probleme für einzelne/alle Stellen</i>	80	20
- <i>erwarten keine Probleme</i>	62	38
- <i>kann ich noch nicht sagen</i>	-	-
Betriebe ohne Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	48	52
Gesamt	58	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.

Den Ergebnissen der Befragung zufolge bildeten im Befragungsjahr 2011 drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe mit Fachkräftebedarf aus.¹⁵ Die Ausbildungsbeteiligung dieser Gruppe lag damit deutlich über jener von Betrieben, die für die nächsten zwei Jahre keinen Bedarf an Fachkräften hatten (48 %). Betriebe mit Bedarf und erwarteten Problemen, diesen zu decken, bildeten dabei deutlich häufiger als jene Betriebe, die keine Probleme erwarteten.

Die Ergebnisse haben verdeutlicht, dass die große Mehrheit der Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf von ihren Möglichkeiten einer eigenen Ausbildung Gebrauch macht. In welcher Intensität dies erfolgt, wird nachfolgend dargestellt.

Entwicklung der Ausbildungsleistungen

In der folgenden Tabelle 22 ist die Entwicklung der Ausbildungsquote dargestellt. Diese stellt den Anteil der Auszubildenden an der Zahl der Beschäftigten dar und ist damit zugleich ein Maß für die Intensität der betrieblichen Ausbildungsaktivitäten. Im Zeitraum von 2011 bis 2013 hat sich diese in rund zwei Drittel der Betriebe verändert (67 %). Konstante Ausbildungsquoten waren demgegenüber bei 33 % der Betriebe zu beobachten. In jenen Fällen, in denen Veränderungen stattfanden, sind die Ausbildungsquoten mehrheitlich gesunken (44 %). Nur in knapp jedem vierten Betrieb ist sie dagegen gestiegen (23 %). Die Tendenz, wonach mehr Betriebe mit gesunkener als mit gesteigener Ausbildungsquote zu beobachten waren, findet sich in allen Betriebsgruppen. In der Gruppe der Betriebe mit Bedarf an Fachkräften beträgt der Anteil von Fällen mit steigender Ausbildungsquote 22 %. Der Anteil fiel damit überraschenderweise niedriger aus als in Betrieben ohne Fachkräftebedarf (27 %). Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Mehrheit der Betriebe ohne Bedarf, wie bereits weiter oben dargestellt, nicht ausbildet. Betriebe, die Probleme erwarteten, hatten etwas häufiger steigende Ausbildungsquoten als Betriebe ohne erwartete Probleme. Bei ersteren betrug der entsprechende Anteil 24 %, bei letzteren nur 21 %. Am höchsten war der Anteil von Fällen mit einer rückläufigen Ausbil-

15 Als Ausbildungsbetriebe gelten im Rahmen des vorliegenden Berichts alle Betriebe, für die mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Stichtag 30.06., Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Demnach als Ausbildungsbetrieb auch diejenigen Betriebe gezählt, die keine Auszubildenden zum Stichtag der Befragung ausbilden, sofern für sie mindestens eines der anderen Merkmale zutrifft.

dungsquote bei Betrieben, die keine Probleme bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs erwarteten: In fast zwei Drittel dieser Betriebe ist die Ausbildungsquote im beobachteten Zeitraum gesunken.

Tabelle 22: Entwicklung der Ausbildungsquote in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013 nach Bedarfstyp			
<i>in %</i>	gestiegen	konstant	gesunken
Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	22	46	32
<i>Davon:</i>			
- <i>erwarten Probleme für einzelne/alle Stellen</i>	24	34	42
- <i>erwarten keine Probleme</i>	21	17	62
- <i>kann ich noch nicht sagen</i>	*	*	*
Betriebe ohne Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	27	31	42
Gesamt	23	33	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.
*Fallzahl zu gering.

Die beschriebene Tendenz auf der einzelbetrieblichen Ebene wird durch die Veränderung der durchschnittlichen Ausbildungsquote, welche im hier betrachteten Zeitraum deutlich gesunken ist, bestätigt (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsquote in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013 nach Bedarfstyp			
<i>in %</i>	Ausbildungsquote (Durchschnitt)		
	2011	2012	2013
Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	12	8	7
<i>Davon:</i>			
- <i>erwarten Probleme für einzelne/alle Stellen</i>	12	7	6
- <i>erwarten keine Probleme</i>	14	10	8
- <i>kann ich noch nicht sagen</i>	*	*	*
Betriebe ohne Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	14	12	10
Gesamt	13	9	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.
*Fallzahl zu gering.

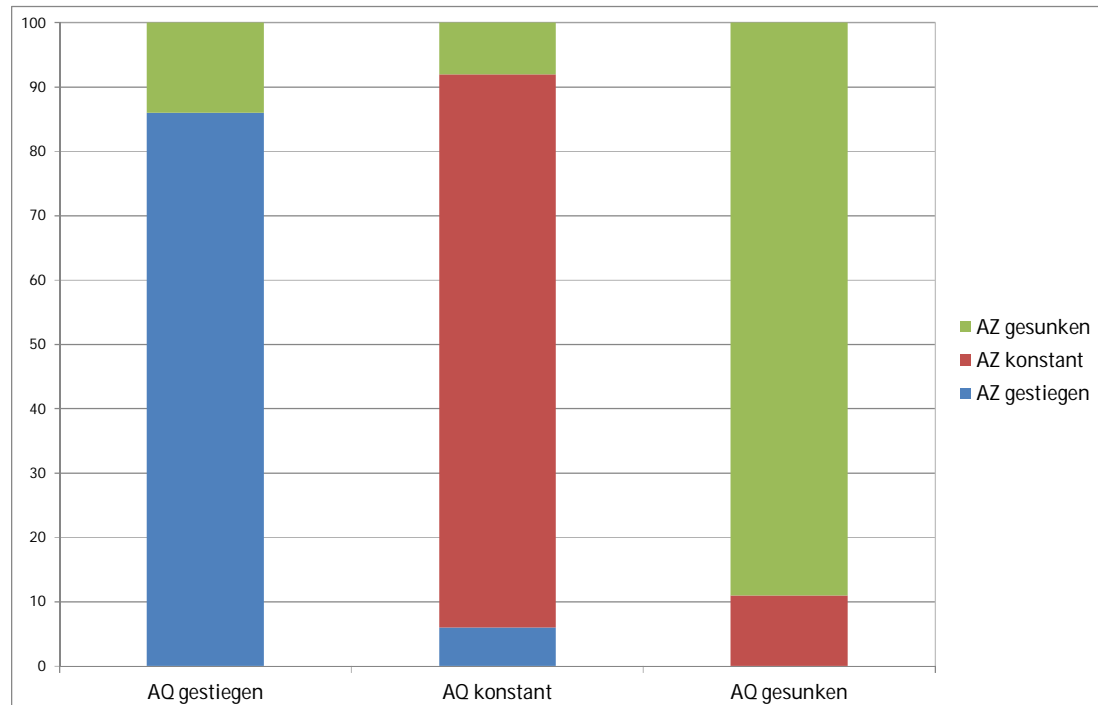
Lag die Ausbildungsquote im Jahr 2011 in den ausbildenden Betrieben noch bei durchschnittlich 13 %, betrug sie zwei Jahre später nur noch 8 %. Es wurden somit anteilig weniger Auszubildende ausgebildet als im Ausgangsjahr. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass im betrachteten Zeitraum die Gesamtbeschäftigung in den Betrieben tendenziell gestiegen ist. Rückläufige Ausbildungsquoten müssen daher nicht zwangsläufig auch rückläufige Auszubildendenzahlen bedeuten. In Betrieben, die die Absicht hatten, in den folgenden zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu zu besetzen, betrug die durchschnittliche Ausbildungsquote im Ausgangsjahr 12 %. Sie war damit überraschenderweise etwas niedriger als in Betrieben ohne Fachkräftebedarf (14 %), wobei Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Bedarfsdeckung durchschnittlich etwas niedrigere Ausbildungsquoten aufweisen als jene Betriebe, die keine Probleme erwarteten. Die Tendenz rückläufiger Ausbildungsquoten zeigt sich in allen Betriebsgruppen. Bei Betrieben mit erwarteten Problemen bei der Deckung des Bedarfs an Fachkräften war der Rückgang besonders auffällig; hier hat sich die Quote innerhalb von nur drei Jahren halbiert.

Warum die Intensität der Ausbildung gerade in Betrieben mit erwarteten Problemen bei der Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften lässt sich nicht mit Sicherheit beantworten. Die Tatsache, wonach zu Beginn des Beobachtungszeitraums bereits mit künftigen Problemen bei der Bedarfsdeckung gerechnet wurde, hätte eher eine Intensivierung der Ausbildungsaktivitäten erwarten lassen. Möglicherweise ist die rückläufige Intensität jedoch lediglich ein Indiz für generelle schwierigere Bedingungen in den betroffenen Betrieben. So könnte die Verringerung der Ausbildungsaktivitäten auch mit weniger erfolgreichen Versuchen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zusammenhängen. Es könnte jedoch auch sein, dass der Bedarf an Fachkräften bei Betrieben mit rückläufiger Ausbildungsintensität überwiegend über verstärkte Neueinstellungen von externen Fachkräften gedeckt wurde. Intensivierte Einstellungsaktivitäten und Beschäftigungsaufbau bei gleichzeitig unveränderten Ausbildungsleistungen würden sich rein rechnerisch mindernd auf die Ausbildungsquote auswirken. Eine sinkende Ausbildungsquote wäre dann weniger Ergebnis gesunkener Ausbildungszahlen, als vielmehr eine Folge von Beschäftigungswachstum. Es wird daher folgend untersucht, wie sich die durchschnittliche Zahl der Auszubildenden in den ausbildenden Betrieben entwickelt hat.

Die Ergebnisse der Befragungen belegen, dass eine Erhöhung der Auszubildendenquote fast immer auch zu einer Erhöhung der Zahl der Auszubildenden geführt hat: In 86 % aller Fälle, in denen die Betriebe drei Jahre später eine höhere Ausbildungsquote auswiesen, gab es auch mehr Auszubildende (Stichtag: jeweils 30.6.). Mit der Erhöhung der Intensität der Ausbildung hat sich somit auch

die Quantität, sprich die Zahl der Auszubildenden erhöht. In diesen Fällen ist sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch die der Auszubildenden innerhalb von drei Jahren gestiegen, wobei letztere stärker stieg als erstere. In weiteren 14 % der Betriebe gab es eine gegenläufige Entwicklung, ist die Ausbildungsquote gestiegen und die Auszubildendenzahl gesunken. In diesen Fällen ist die Zahl der Beschäftigten im selben Zeitraum noch stärker gesunken als die Zahl der Auszubildenden. Hinter steigenden Ausbildungsquoten können sich somit ganz unterschiedliche Entwicklungen verbergen. Gleichwohl bilden Betriebe mit gesteigener Ausbildungsquote in der überwiegenden Zahl der Fälle auch mehr Auszubildende aus als drei Jahre zuvor. In Betrieben, in denen sich die Ausbildungsquote im Zeitraum von 2011 bis 2013 nicht veränderte, blieb in der überwiegenden Zahl der beobachteten Fälle auch die Zahl der Auszubildenden konstant (86 %). In Betrieben mit gesunkener Ausbildungsquote hat sich in 89 % der Fälle auch die Auszubildendenzahl verringert. In 11 % der Betriebe blieb die Zahl der Auszubildenden trotz rückläufiger Quote konstant. In diesen Fällen wurde im Zeitraum von 2011 bis 2013 Beschäftigung aufgebaut, was sich im Ergebnis mindernd auf die Ausbildungsquote auswirkte (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden und Entwicklung der Ausbildungsquote in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum, vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus (AQ = Ausbildungsquote, AZ = Zahl der Auszubildenden).

Es konnte gezeigt werden, dass eine Veränderung der Ausbildungsquote in der Regel zu einer Veränderung der Auszubildendenzahl führt, wobei die Richtung gewöhnlich identisch ist: Steigende Ausbildungsquoten gehen einher mit steigenden Auszubildendenzahlen, sinkende Ausbildungsquoten mit sinkenden Ausbildungszahlen. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis sowie der oben dargestellten Ergebnisse zur Entwicklung der Ausbildungsquote ist es daher nicht überraschend, dass es mehr Betriebe mit sinkender als mit steigender Auszubildendenzahl gab, wobei Unterschiede in Abhängigkeit vom Bedarfstyp bestehen. In mehr als drei Viertel der Betriebe mit Fachkräftebedarf (79 %) hat sich die Zahl der Auszubildenden verändert, aber nur in 62 % der Betriebe ohne Bedarf. Bei Betrieben mit künftigem Fachkräftebedarf stand die Veränderung überraschenderweise öfter in Zusammenhang mit einer Verringerung als mit einer Erhöhung der Auszubildendenzahl. In nur 36 % aller Betriebe mit Bedarf war die Zahl der Auszubildenden im Jahr 2013 höher als im Jahr 2011, in 43 % der Fälle dagegen niedriger. Der Bedarf an Fachkräften ist in diesen Fällen möglicherweise über Einstellungen qualifizierter Arbeitskräfte oder Weiterbildung der vorhandenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gedeckt worden als über den Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen. In Betrieben ohne Bedarf fielen beide Anteile noch kleiner aus: In 21 % der Fälle stieg die Zahl der Auszubildenden im betrachteten Zeitraum, in 35 % sank sie (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013 nach Bedarfstyp (jew. 30.6.)			
<i>in %</i>	gestiegen (> +5 %)	konstant (-5 bis +5 %)	gesunken (> -5 %)
Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	27	23	50
<i>Davon:</i>			
- <i>erwarten Probleme für einzelne/alle Stellen</i>	28	27	45
- <i>erwarten keine Probleme</i>	21	15	64
- <i>kann ich noch nicht sagen</i>	*	*	*
Betriebe ohne Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	27	38	35
Gesamt	22	37	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.
*Fallzahl zu gering.

Die beschriebene Tendenz auf der einzelbetrieblichen Ebene, wonach es mehr Betriebe mit gesunkenen Ausbildungszahlen gab als solche, in denen diese Zahl gestiegen ist, wird durch die folgenden Ergebnisse zur Entwicklung der durchschnittlichen Auszubildendenzahlen teilweise bestätigt (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Entwicklung der durchschnittlichen Zahl der Auszubildenden in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013 nach Bedarfstyp			
	Auszubildende (Durchschnitt)		
	2011	2012	2013
Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	4,2	3,6	3,8
<i>Davon:</i>			
- <i>erwarten Probleme für einzelne/alle Stellen</i>	3,5	3,2	3,3
- <i>erwarten keine Probleme</i>	5,3	4,2	4,0
- <i>kann ich noch nicht sagen</i>	*	*	*
Betriebe ohne Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren	1,5	1,4	1,2
Gesamt	2,4	2,1	2,1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum und vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.
*Fallzahl zu gering.

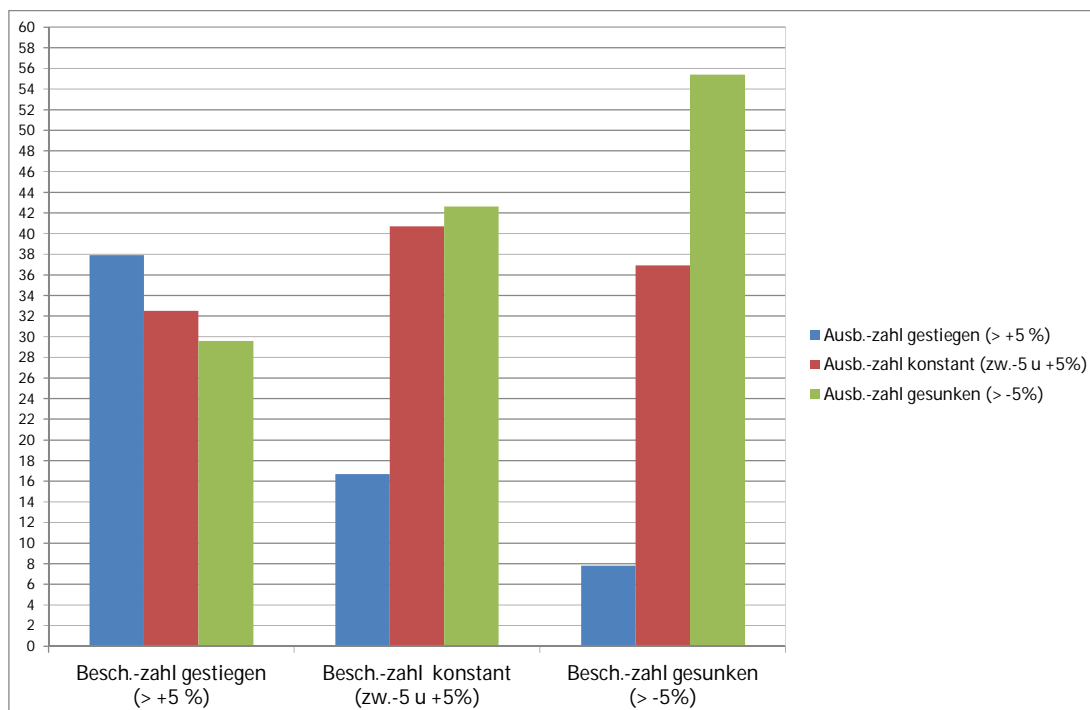
Im Ausgangsjahr hatten die Betriebe im Durchschnitt rund 2,4 Auszubildende. Zwei Jahre später betrug der Wert 2,1. Am stärksten fiel der Rückgang bei denjenigen Betrieben mit Fachkräftebedarf aus, die davon ausgingen, diesen ohne Probleme decken zu können. Im Jahr 2011 hatten diese Betriebe durchschnittlich 5,3 Auszubildende, zwei Jahre später nur noch 4,0 Auszubildende. Generell fällt auf, dass Betriebe mit Bedarf durchschnittlich mehr Auszubildende haben als Betriebe ohne Bedarf. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass Bedarfsbetriebe in der Regel eine höhere Zahl von Beschäftigten und damit auch mehr Auszubildende aufweisen.

Beschäftigungsentwicklung in ausbildenden Betrieben

Betriebe mit Beschäftigungswachstum im Zeitraum von 2011 bis 2013 haben überdurchschnittlich häufig auch zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. In 38 % aller gewachsenen Betriebe hat sich die Zahl der Ausbildungsplätze im betrachteten Zeitraum erhöht. In 30 % der Wachstumsbetriebe wurden demgegenüber Ausbildungsplätze abgebaut. In den übrigen Betrieben mit Beschäftigungswachstum blieb die Zahl der Auszubildenden konstant. Bei Betrieben mit konstanter Beschäftigtenzahl wurden in 17 % aller Fälle mehr Auszubildende im Jahr 2013 ausgebildet als im Jahr 2011. In 41 % der Betriebe blieb die Auszubildendenzahl konstant. In ähnlich vielen Betrieben ist sie dagegen gesunken (43 %). In Betrieben mit Beschäftigungsabbau ist überwiegend auch die Zahl der Auszubildenden gesunken. In 55 % aller Betriebe mit rückläufiger Beschäftigung ist die Auszubildendenzahl ebenfalls gesunken. In 37 % der Fälle wurde

zwar Beschäftigung abgebaut, die Zahl der Auszubildenden blieb jedoch konstant. In wenigen Ausnahmefällen ist die Auszubildendenzahl sogar gestiegen (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Entwicklung von Beschäftigten- und Auszubildendenzahl in ausbildenden Betrieben im Zeitraum von 2011 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Längsschnittdatensatz 2009-2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Teilnahme an allen Befragungswellen im Zeitraum, vollständigen Angaben zum Ausbildungsstatus.

Es lässt sich festhalten: Auf der Basis von Längsschnittanalysen wurde die Entwicklung des Ausbildungsverhaltens auf der Ebene der einzelnen Betriebe untersucht und geprüft, ob Betriebe angesichts eines erwarteten Bedarf an Fachkräften ihr Ausbildungsverhalten verändert haben. In dieser Hinsicht konnte zunächst gezeigt werden, dass die eigene betriebliche Ausbildung von der großen Mehrheit der Betriebe mit Fachkräftebedarf als bedeutsames Instrument der Fachkräftesicherung bewertet wird. In der großen Mehrheit verfügen diese Betriebe auch über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden und damit ihren Fachkräftebedarf decken zu können. Betriebe, die einen Bedarf an Fachkräften erwarten, machen von ihren Möglichkeiten in der Regel auch Gebrauch und bilden mit höherer Wahrscheinlichkeit aus als Betriebe ohne Bedarf, wobei die eigene Ausbildung oftmals parallel zu anderen Instrumenten genutzt wird. Überraschenderweise führen erwartete Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs nicht wesentlich häufiger zu einer Intensivierung der Ausbildungsleistungen bei den betroffenen Betrieben als bei Betrieben, die keine

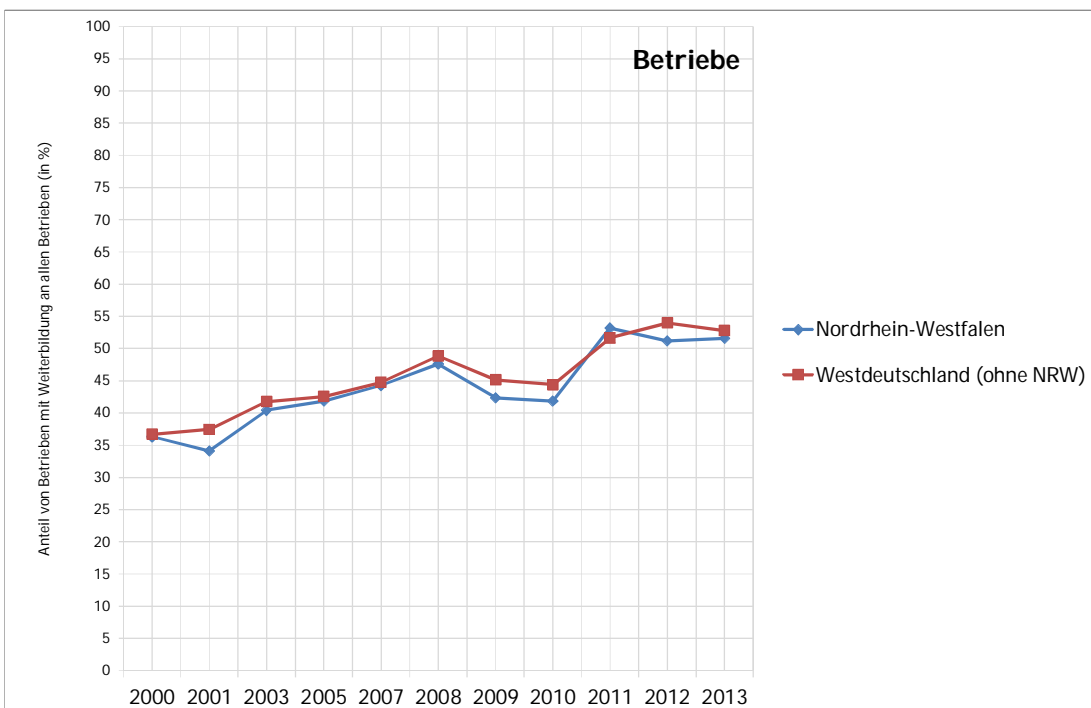
Probleme bei der Bedarfsdeckung erwarten. Dies könnte ein Indiz für generelle Nachteile dieser Betriebe im Wettbewerb um potenzielle (Ausbildungsplatz-) Bewerber und Bewerberinnen hindeuten, könnte aber auch mit der bewussten Nutzung von Alternativen zusammenhängen. So gab ein kleiner Teil der Betriebe mit Fachkräftebedarf an, bewusst auf andere Strategien und Instrumente zu setzen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken, insbesondere auf eine forcierte Fort- und Weiterbildung der vorhandenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

5 Betriebliche Weiterbildung

5.1 Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung

Neben der betrieblichen Ausbildung gehört die betriebliche Weiterbildung zu den wichtigsten Strategien, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass diese Möglichkeit der Personalentwicklung von zahlreichen Betrieben genutzt wird (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Betriebe mit Weiterbildung, 2000 bis 2013



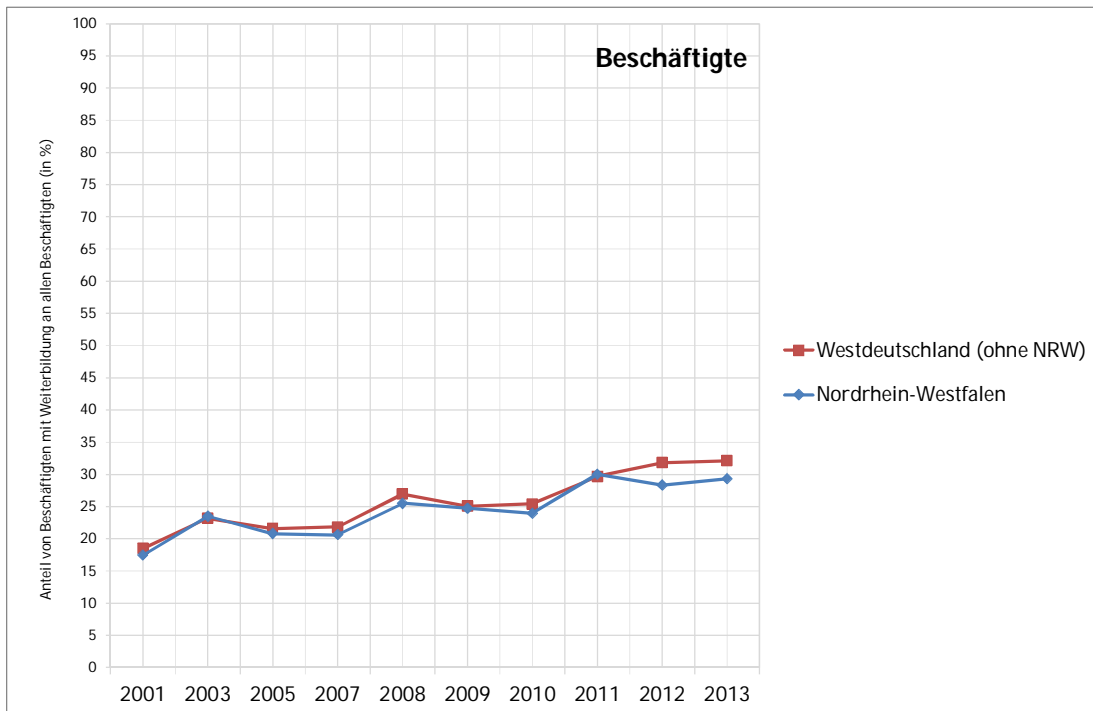
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Wellen 2000 bis 2013. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr. Für die nicht ausgewiesenen Jahre liegen keine Daten vor.

Mit zuletzt 52 % beteiligte sich zum dritten Mal in Folge mehr als die Hälfte aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen an Weiterbildung.¹⁶ Die Weiterbildungsbeteiligung entspricht damit ungefähr dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Mit der breiteren betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung wurden auch immer mehr Beschäftigte weitergebildet. So ist die Weiterbildungs-

¹⁶ Bei Vergleichen der präsentierten Befunde mit Ergebnissen anderer Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das jeweils erste Halbjahr eines Befragungsjahres erhoben werden.

quote, definiert als Anteil der Beschäftigten, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an allen Beschäftigten, in den letzten rund 10 Jahren deutlich gestiegen. Diese Entwicklung erfolgte in drei Phasen (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Beschäftigte mit Weiterbildungsmaßnahmen, 2001 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Wellen 2001 bis 2013. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr. Für die nicht ausgewiesenen Jahre liegen keine Daten vor.

Die erste Phase begann im Jahr 2003 und war bestimmt durch einen deutlichen Anstieg der Weiterbildungsquote, welche erstmals über die 20-%-Marke stieg. Bis zum Jahr 2007 lag die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten stabil über diesem Wert. Die zweite Phase setzte im Jahr 2008, unmittelbar vor dem Beginn der weltweiten Finanzkrise, mit dem erstmaligen Überschreiten der 25-%-Marke ein. Diese Phase erstreckte sich bis zum Jahr 2010. Im Jahr 2011 begann die dritte Phase. In diesem Jahr lag der Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildung erstmals bei 30 %. Dieser Wert wurde im letzten Jahr nur knapp verfehlt, bedeutet mit 29 % aber eine geringfügige Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Mit der jüngst wieder leicht gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist somit auch der Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildung wieder gestiegen. Wie bereits im Jahr zuvor liegt dieser jedoch geringfügig unter dem Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer.

Bei der Weiterbildung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Im Gesundheits- und Sozialwesen beteiligten sich anteilig die meisten Betriebe an Weiterbildung. Hier unterstützten 85 % der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In den Branchen Erziehung und Unterricht sowie Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck war die Weiterbildungsbeteiligung ebenfalls überdurchschnittlich hoch: Hier gab es in jeweils rund drei Vierteln der Betriebe Weiterbildungsangebote. Schlusslicht sind die Übrigen Dienstleistungen, in denen mit rund einem Viertel deutlich weniger Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt haben (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildung nach Branchen		
<i>in %</i>	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
Verarbeitendes Gewerbe	40	27
Baugewerbe	33	22
Handel und Reparatur	51	27
Verkehr, Information und Kommunikation	54	25
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	74	49
Unternehmensnahe Dienstleistungen	56	27
Erziehung und Unterricht*	77	36
Gesundheits- und Sozialwesen	85	42
Übrige Dienstleistungen	27	15
Öffentliche Verwaltung/Org. ohne Erwerbszweck	78	26
Durchschnitt NRW	52	29

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Welle 2013. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Die beobachteten Unterschiede korrespondieren mit der bereits weiter oben beschriebenen Struktur der Arbeitsplätze. So ist in der Branche Übrige Dienstleistungen die Hälfte der Beschäftigten - und damit mehr als doppelt so viele wie im Durchschnitt Nordrhein-Westfalens (23 %) - auf Arbeitsplätzen tätig, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist. Im Gesundheits- und Sozialwesen trifft dies nur für 17 %, im Bereich Erziehung und Unterricht für 10 % und im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck sogar für nur 7 % der Beschäftigten zu. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens dürfte neben den spezi-

fischen Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten auch mit bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung in diesen Bereichen zusammenhängen.¹⁷

Eine vergleichsweise breite betriebliche Beteiligung führt in der Regel dazu, dass insgesamt auch mehr Beschäftigte weitergebildet werden. So wurden in der weiterbildungsaktivsten Branche, dem Gesundheits- und Sozialwesen 42 % aller Beschäftigten von ihren Betrieben beim Erwerb neuer beruflicher bzw. betrieblicher Kenntnisse und Fähigkeiten unterstützt. Nur in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen war der Anteil noch höher. Der ermittelte Wert ist hier jedoch aufgrund der relativ geringen Stichprobenfallzahl nur eingeschränkt statistisch belastbar. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, dem Schlusslicht bei den Weiterbildungsaktivitäten, wurden demgegenüber anteilig nicht einmal halb so viele Beschäftigte von den Betrieben unterstützt (15 %) wie im Gesundheits- und Sozialwesen. Die beschriebenen Zusammenhänge waren auch in anderen Bundesländern zu beobachten. Auch hier spiegelt sich die breite betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in einzelnen Bereichen der Wirtschaft überwiegend auch auf der Beschäftigtenebene wider.

Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt neben der Branche und den damit verbundenen spezifischen qualifikatorischen Anforderungen auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen		
<i>in %</i>	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	42	25
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	67	29
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	89	30
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	97	32
Durchschnitt NRW	52	29

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Welle 2013. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

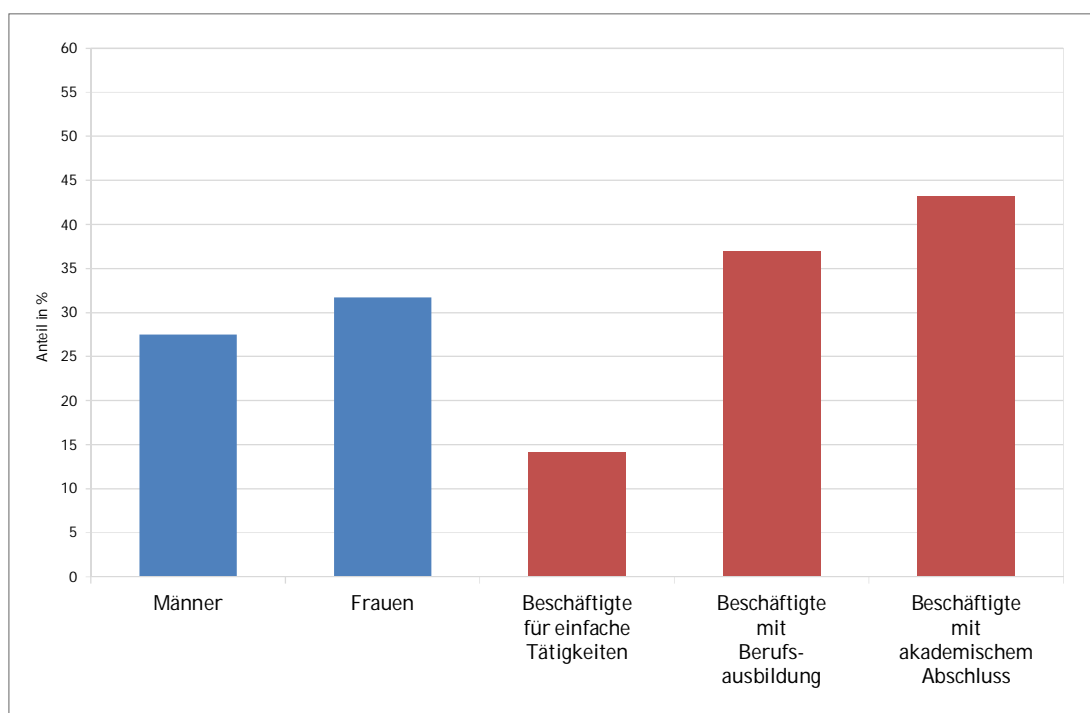
17 Für zahlreiche Berufsgruppen des Gesundheits- und Sozialwesens gibt es eine Fortbildungspflicht. Exemplarisch sei hier auf die Berufsgruppe der Rettungssanitäter verwiesen. Nach RettG NRW §5 Abs.5 unterliegt das Rettungsfachpersonal einer mindestens 30 stündigen, jährlichen Fortbildungspflicht (vgl. Gesetz über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmen – RettG NRW).

Der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten nimmt mit der Beschäftigtenzahl zu. In Nordrhein-Westfalen waren nahezu alle Großbetriebe und Mittelbetriebe weiterbildungsaktiv und über zwei Drittel aller Kleinbetriebe, dagegen nur 42 % der Kleinstbetriebe. Der ermittelte Zusammenhang ist keine Besonderheit der nordrhein-westfälischen Wirtschaft, sondern lässt sich ebenso in anderen Bundesländern und Regionen beobachten. Die unterschiedlich breite Weiterbildungsbeteiligung auf der Betriebsebene spiegelt sich auf der Beschäftigtenebene wider. So wurden in größeren Betrieben anteilig mehr Beschäftigte weitergebildet als in kleineren Betrieben.

5.2 Struktur der weitergebildeten Beschäftigten

Im letzten Jahr waren 52 % der Teilnehmenden an betrieblichen Qualifizierungen männlich und 48 % weiblich. Der Anteil der Männer an den weitergebildeten Beschäftigten lag damit unter, der Anteil der Frauen über ihrem Anteil an den Beschäftigten. Demzufolge fielen die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern unterschiedlich hoch aus (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Weiterbildungsquote nach Geschlecht und Tätigkeitsgruppe



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

Erhebliche Unterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung bestehen zwischen den Beschäftigten der einzelnen Tätigkeitsgruppen. Beschäftigte mit Tätigkei-

ten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung erfordert, partizipierten weit stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben. Bei letzteren wurden nur 14 % weitergebildet, während die entsprechenden Anteile bei den beiden anderen Gruppen mehr als doppelt so hoch waren.

In der Mehrheit der Betriebe findet Weiterbildung während der Arbeitszeit statt. So gaben rund zwei Drittel der weiterbildungsaktiven Betriebe für das letzte Jahr an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise freizustellen. Nur in wenigen Fällen ist es üblich, dass der Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen ganz außerhalb der Arbeitszeiten stattfindet. Die Wahrscheinlichkeit, für die Teilnahme an einer Weiterbildung freigestellt zu werden, variiert auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. In rund drei Vierteln der weiterbildungsaktiven Großbetriebe werden die Beschäftigten normalerweise während der Arbeitszeit weitergebildet, aber nur bei rund 60 % der Kleinstbetriebe. Hier ist es in vielen Fällen üblich, dass sich die Arbeitnehmer auch in ihrer Freizeit weiterbilden. Betriebe, in denen die Teilnahme an Weiterbildung ausschließlich außerhalb der Arbeitszeiten stattfindet, bilden jedoch in allen Größenklassen nur eine Minderheit. An den Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung, wie z. B. Kursgebühren oder Reisekosten, müssen sich die Beschäftigten nur selten beteiligen. Lediglich 10 % aller Betriebe gaben an, dass Kosten von den Beschäftigten normalerweise vollständig übernommen werden.

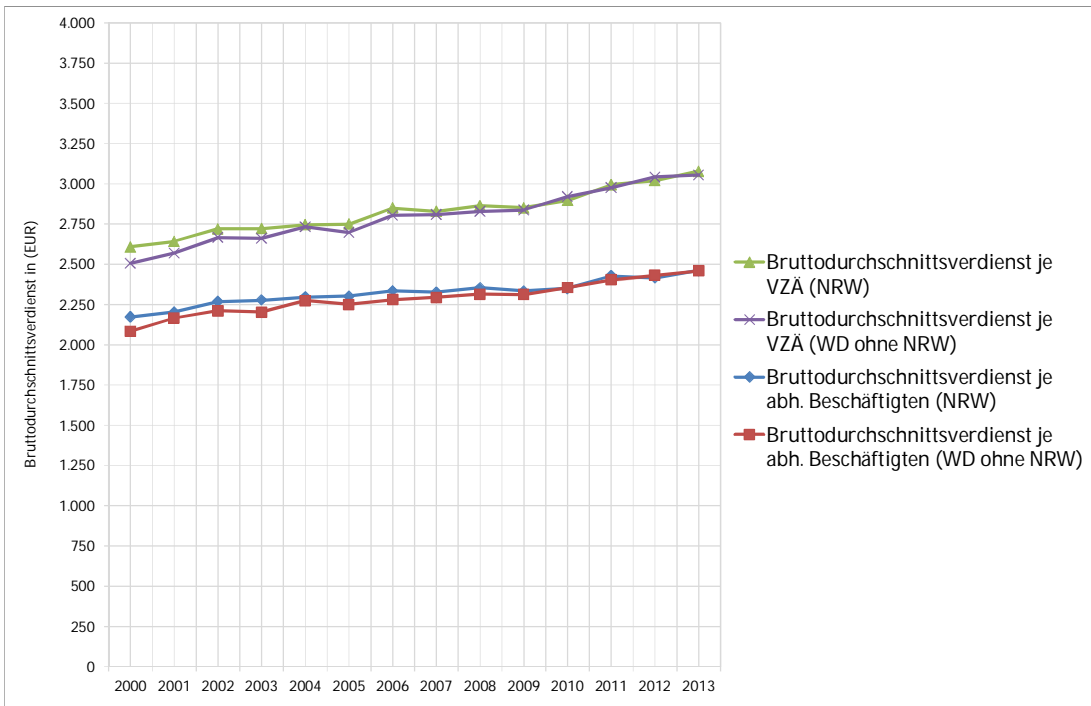
Fazit: Die Befunde der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass betriebliche Weiterbildungsaktivitäten als eine weitere wichtige Säule der Fachkräftesicherung im Vergleich zu früheren Jahren immer mehr zunehmen. Hierbei gibt es aber erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft, die u. a. mit der qualifikationsspezifischen Anforderungsstruktur der Arbeitsplätze zusammenhängen. So ist Weiterbildung in Bereichen mit vergleichsweise anspruchsvollen Arbeitsplätzen deutlich verbreiteter als in Bereichen mit hohen Anteilen von Einfacharbeitsplätzen. Hierzu passt der Befund, wonach die betrieblichen Aufwendungen vorwiegend auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit qualifikatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, während An- und Ungelernte eher selten weitergebildet werden.

6 Löhne und Tarifbindung

6.1 Löhne

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird exemplarisch für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres die Bruttolohn- und Gehaltssumme der Betriebe erhoben. Für die Berechnung von Durchschnittslöhnen stehen die Angaben der Betriebe zur Gesamtlohnsumme sowie die Zahl der Beschäftigten zur Verfügung. Danach betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst in Nordrhein-Westfalen im letzten Jahr über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.460 Euro je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung des Bruttodurchschnittsverdienstes



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2013. Basis: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; je abhängig Beschäftigten.

In die Berechnung des Durchschnittsverdienstes fließen auch die Löhne und Gehälter von Teilzeitbeschäftigten ein. Ein hoher Anteil von Teilzeitkräften an den Gesamtbeschäftigten wirkt sich mindernd auf die ermittelte Höhe des monatlichen Durchschnittsverdienstes aus. Rechnet man daher Löhne und Gehälter unter Beachtung der in den einzelnen Branchen unterschiedlich hohen Anteile von Teilzeitbeschäftigten auf so genannte Vollzeitäquivalente (VZÄ) um, so ergeben sich in der Regel höhere Durchschnittslöhne und -gehälter. Dabei gilt: Je

höher der Anteil von Teilzeitbeschäftigten, umso größer die resultierende Differenz zwischen ursprünglich ermittelten Bruttodurchschnittsverdiensten einerseits und Löhnen und Gehältern auf Basis von Vollzeitäquivalenten andererseits. Der Ausweis von Löhnen in Vollzeitäquivalenten erfolgt somit, um die in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich hohen Teilzeitbeschäftigtenanteile zu berücksichtigen. Auf letzterer Berechnungsgrundlage betrug der durchschnittliche Verdienst rund 3.080 Euro je Vollzeitäquivalent. Der Durchschnittsverdienst in Nordrhein-Westfalen entsprach sowohl mit als auch ohne Berücksichtigung der spezifischen Teilzeitanteile dem Niveau der übrigen westdeutschen Bundesländer. Gegenüber dem Vorjahr ist der Durchschnittsverdienst leicht gestiegen. Mit rund 2 % fiel die Steigerung in NRW etwas kräftiger aus als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländern (Basis: Vollzeitäquivalente). Für Vergleiche der hier ermittelten Ergebnisse mit den Befunden anderer Untersuchungen ist zu berücksichtigen, dass als Bezugspunkt für die Ermittlung des durchschnittlichen Monatsverdienstes der Monat Juni ausgewählt wurde. Darüber hinaus sei nochmals auf die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels hingewiesen (alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Andere Untersuchungen, wie zum Beispiel die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes, erfassen nur Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten sowie ausgewählte Wirtschaftsbereiche (Produzierendes Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe).

Die höchsten Bruttodurchschnittslöhne und -gehälter werden im Verarbeitenden Gewerbe gezahlt, gefolgt von den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Überdurchschnittliche Verdienste werden neben den genannten Branchen auch im Bereich Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck erzielt (Basis: Beschäftigte). Am Ende der Skala stehen die Übrigen Dienstleistungen. Hier betragen die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter lediglich rund die Hälfte des Durchschnittsverdienstes in Nordrhein-Westfalen. Die beobachteten Differenzen dürften u. a. mit den unterschiedlich hohen Anteilen von Teilzeitbeschäftigten und geringfügig beschäftigten Arbeitskräften in den einzelnen Branchen zusammenhängen. Ein hoher Anteil von Beschäftigten dieses Typs wirkt sich unter ansonsten gleichen Bedingungen mindernd auf die Durchschnittsverdienste aus. Teilzeitbeschäftigung ist wiederum in arbeitsintensiven und durch personennahe Dienstleistungen geprägten Wirtschaftsbereichen, wie z. B. Übrige Dienstleistungen oder Gesundheits- und Sozialwesen, verbreiteter als in kapitalintensiven Branchen (z. B. Verarbeitendes Gewerbe). Bei einer Betrachtung auf Basis von sogenannten Vollzeitäquivalenten, also unter Berücksichtigung des jeweiligen Anteils von Teilzeitbeschäftigten und ge-

ringfügig Beschäftigten in den einzelnen Branchen, verringern sich die beobachteten Unterschiede, da die Durchschnittsverdienste in teilzeitstarken Branchen ansteigen. Die Grundstruktur bleibt allerdings unverändert. Die Übrigen Dienstleistungen bleiben am unteren Ende der Skala. Die Durchschnittsverdienste in dieser Branche liegen um rund 40 % unter dem Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Damit verdienen Beschäftigte in den Übrigen Dienstleistungen am wenigsten.

Tabelle 28: Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen		
<i>in %</i>	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt (Basis: Beschäftigte)	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt (Basis: VZÄ)**
	Durchschnittsverdienst = 100	
Verarbeitendes Gewerbe	138	122
Baugewerbe	96	91
Handel und Reparatur	83	88
Verkehr, Information und Kommunikation	100	96
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	124	122
Unternehmensnahe Dienstleistungen	91	92
Erziehung und Unterricht*	95	98
Gesundheits- und Sozialwesen	84	94
Übrige Dienstleistungen	49	61
Öffentliche Verwaltung/ Org. ohne Erwerbszweck	109	104
Durchschnitt NRW	2.460	3.080

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Basis: Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; je abhängig Beschäftigten. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. **Vollzeitäquivalente.

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße auf die Höhe des Durchschnittsverdienstes bestätigt sich der bereits in den Vorjahren beobachtete Zusammenhang, wonach größere Betriebe im Durchschnitt höhere Löhne und Gehälter zahlen als kleinere Betriebe. In Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten lagen die Durchschnittsverdienste um rund ein Viertel über dem Durchschnitt. Beschäftigte in Kleinstbetrieben verdienen dagegen nur rund zwei Drittel des Durchschnittslohns in Nordrhein-Westfalen. Bei Berücksichtigung des stärkeren Gebrauchs von Teilzeitbeschäftigung in kleineren Betrieben und der entsprechenden Umrechnung auf Vollzeitäquivalente verringern sich die Abstände zwischen kleineren und größeren Betrieben, sind aber nach wie vor beachtlich (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 29: Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen		
	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt (Basis: Beschäftigte)	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt (Basis: VZÄ)*
	Durchschnittsverdienst = 100	
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	66	77
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	89	91
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	100	97
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	123	117
Durchschnitt NRW	2.460	3.080

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. Basis: 30.6. Stichtag: Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; je abhängig Beschäftigten. *Vollzeitäquivalente.

Ungeachtet der vielfältigen Ursachen für die beobachteten Verdienstunterschiede gehen die Betriebe der einzelnen Branchen und Größenklassen damit mit unterschiedlichen Voraussetzungen in den Wettbewerb um Ausbildungsplatzbewerber wie auch qualifizierte Fachkräfte. Aus der Perspektive eines Betriebes sind Löhne und Gehälter zwar stets Kostenfaktoren und so betrachtet scheinen geringere Arbeitskosten eher von Vorteil. Gegenüber nachgefragten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt üben sie jedoch zugleich auch eine Signalfunktion aus, welche über die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb wie auch als Arbeitgeber mit entscheidet. Dies macht sich insbesondere dann bemerkbar, wenn sich die Angebotsverhältnisse auf den Teilarbeitsmärkten zu Gunsten der Arbeitskraft anbietenden verschieben. Letztlich könnte dies auch ein Grund dafür sein, warum Betriebe einzelner Bereiche mit größeren Schwierigkeiten bei der Besetzung von freien Stellen zu kämpfen haben als Betriebe in anderen Bereichen der Wirtschaft.

Gewinn- und Kapitalbeteiligung

Neben einem festen Arbeitsentgelt besteht für Betriebe die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter am Gewinn bzw. Erfolg oder am Kapital des Unternehmens zu beteiligen, um damit zusätzliche Arbeitsanreize zu schaffen.¹⁸ Wie die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, ist der Gebrauch solcher Optionen in Nordrhein-Westfalen wie auch in anderen Regionen bislang kaum verbreitet. Gewinnbeteiligungen gibt es bislang nur in rund einem von 14 Betrieben, bei allerdings unterschiedlich starker Nutzung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Wäh-

¹⁸ Vgl. Bellmann, L.; Möller, I.: Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung – Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung. In: IAB-Kurzbericht, 17/2011.

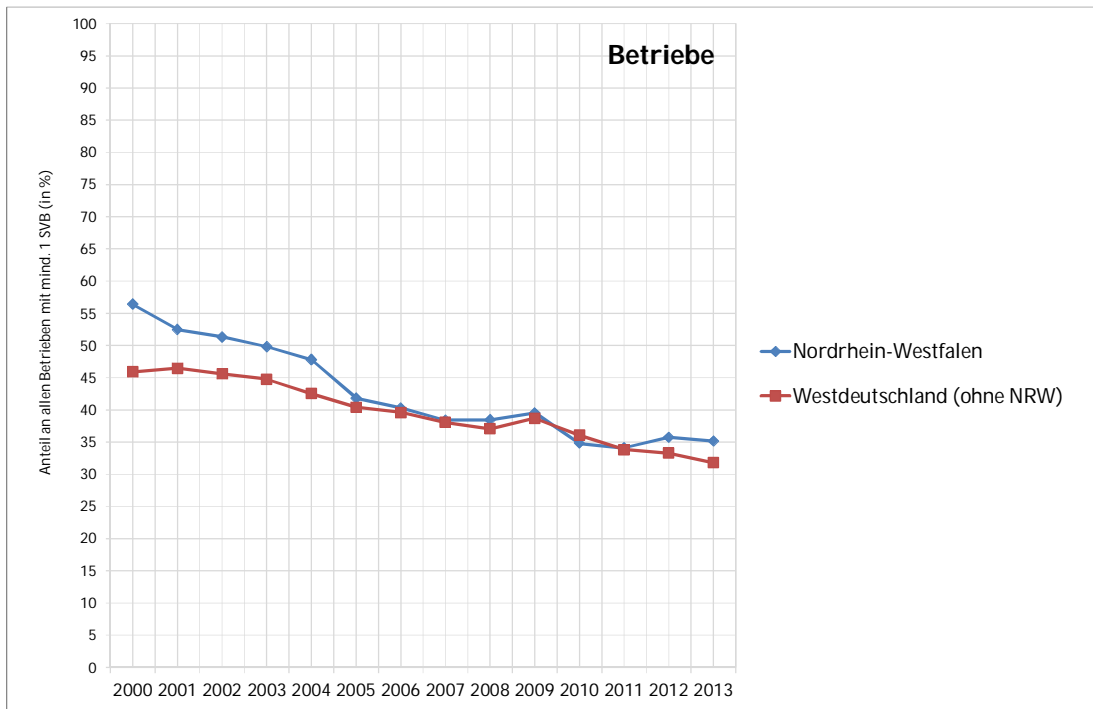
rend kaum ein Kleinst- oder Kleinbetrieb hiervon Gebrauch macht, gibt es in immerhin mehr als jedem vierten Großbetrieb entsprechende Instrumente. Im Hinblick auf Kapitalbeteiligungen sind die Nutzerbetriebe hingegen kaum messbar. In nur rund einem von 100 Betrieben in Nordrhein-Westfalen wie auch im Durchschnitt Westdeutschlands gibt es entsprechende Möglichkeiten.

6.2 Tarifbindung

Das System der Lohnfindung ist geprägt von überbetrieblichen Verbands- oder Flächentarifverträgen, die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenweit ausgehandelt werden. Löhne und Arbeitsbedingungen können aber auch auf Betriebsebene (Haus-, Firmentarifverträge) oder in individuellen Arbeitsverträgen geregelt werden. Die besondere Bedeutung tarifvertraglicher Regelungen im deutschen Arbeitsrecht kommt in ihrem Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen zum Ausdruck. So können Regelungen in Tarifverträgen auch als Mindestarbeitsbedingungen interpretiert werden, die von tarifgebundenen Betrieben nicht unterschritten werden dürfen. Eine zunehmende Herausforderung besteht jedoch in der von Jahr zu Jahr abnehmenden Tarifbindung, wodurch sich die Aushandlung von Löhnen und Gehältern immer mehr auf die einzelbetriebliche Ebene verlagert. Als eine der Folgen dieser Entwicklung wird die Ausweitung von Niedriglohnbereichen betrachtet. Letztlich hat dies dazu geführt, dass Forderungen nach einer Ausweitung des Arbeitnehmerentendegesetzes sowie einer Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns an Bedeutung gewannen.

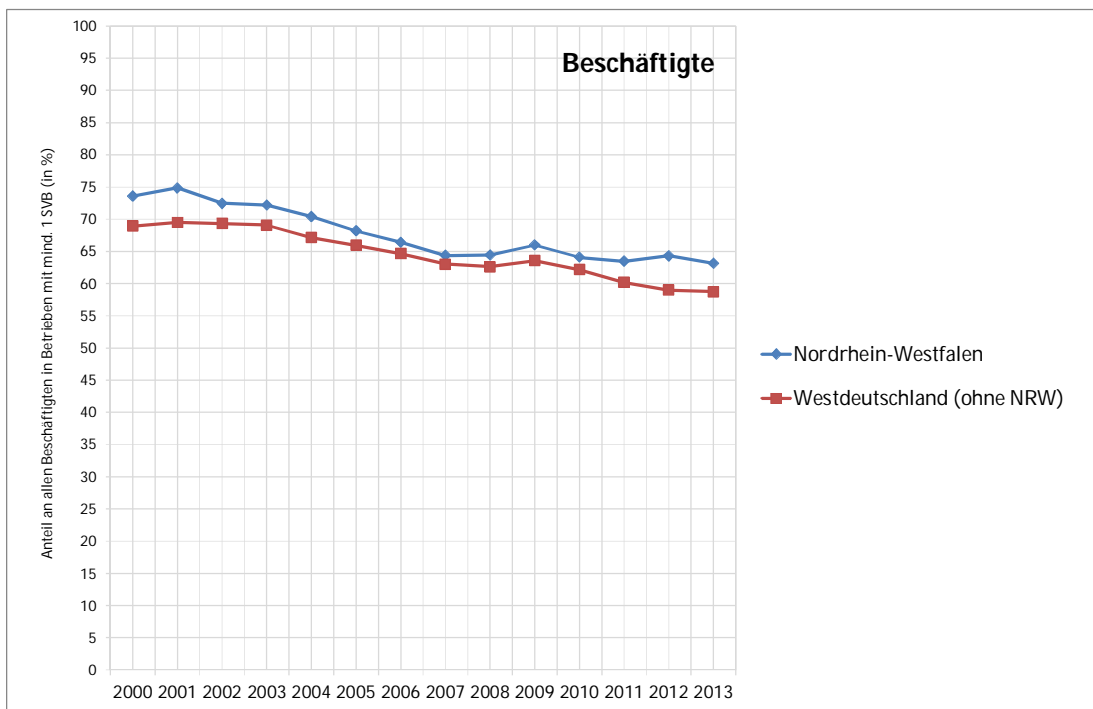
Die jüngste Befragung zeigt, dass sich der in den letzten Jahren beobachtete Abwärtstrend auch im letzten Jahr fortgesetzt hat. Nur noch rund jeder dritte Betrieb ist durch einen Branchen- oder Haustarifvertrag gebunden. Die beobachtete Entwicklung lässt sich auch in anderen Bundesländern beobachten. Im Durchschnitt Westdeutschlands sind anteilig noch weniger Betriebe tarifgebunden als in Nordrhein-Westfalen. Der Unterschied ist aber nicht mehr so groß wie noch Anfang der 2000er Jahre, als die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen noch um 10 Prozentpunkte über der der übrigen westdeutschen Bundesländer lag. Mit dem stetigen Rückzug zahlreicher Betriebe aus dem Tarifvertragssystem unterliegen auch immer weniger Beschäftigte entsprechenden Regelungen. Noch Anfang der 2000er Jahre waren rund drei Viertel aller Beschäftigten tariflich gebunden. Mittlerweile arbeitet über ein Drittel der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Betrieben, in denen weder ein Branchen- noch ein Haustarifvertrag gelten (vgl. Abbildung 36 und Abbildung 37).

Abbildung 36: Betriebe mit Tarifbindung



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2013.

Abbildung 37: Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2013.

Eine Betrachtung der Tarifbindung in einzelnen Branchen zeigt folgende Zusammenhänge: Die größte Reichweite von Tarifverträgen besteht im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck. Dort unterliegen mehr als die Hälfte der Betriebe sowie nahezu alle Beschäftigten tarifvertraglichen Regelungen (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 30: Tarifbindung nach Branchen		
<i>in %</i>	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
Verarbeitendes Gewerbe	36	67
Baugewerbe	59	78
Handel und Reparatur	32	44
Verkehr, Information und Kommunikation	30	52
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	52	87
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	49
Erziehung und Unterricht*	52	76
Gesundheits- und Sozialwesen	38	70
Übrige Dienstleistungen	30	53
Öffentliche Verwaltung/ Org. ohne Erwerbszweck	55	94
Durchschnitt NRW	35	63

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013. *Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Eine überdurchschnittlich hohe Tarifgebundenheit besteht auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe sowie in den beiden Branchen Gesundheits- und Sozialwesen und Erziehung und Unterricht. Bei letzterer Branche ist die zu Grunde liegende Stichprobenfallzahl jedoch vergleichsweise klein, so dass der ermittelte Wert nur eingeschränkt belastbar ist. Dies gilt ebenso für die Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, in der eine noch höhere Tarifbindung beobachtet wurde. Eine demgegenüber niedrige Tarifbindung ist vor allem für beschäftigungspolitisch bedeutende Teile des Dienstleistungssektors charakteristisch. Die vergleichsweise niedrigere Tarifbindung geht hier einher mit einem hohen Gewicht von Beschäftigtengruppen, die traditionell weniger häufig gewerkschaftlich organisiert sind (Angestellte, Akademiker). So sind beispielsweise in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen lediglich 17 % aller Betriebe tariflich gebunden. In keiner anderen Branche ist der tarifliche Deckungsgrad – bezogen auf die Betriebe – niedriger. Da in den tarifgebundenen Betrieben jedoch gut die Hälfte aller Beschäftigten dieser Branche

tätig ist, fällt der beschäftigungsbezogene Deckungsgrad deutlich höher aus als der betriebsbezogene. Gleichwohl lag auch ersterer deutlich, und zwar um mehr als 10 Prozentpunkte, unter dem Durchschnittswert für Nordrhein-Westfalen. Ähnlich niedrig ist die Tarifbindung in den Übrigen Dienstleistungen. Aber auch hier unterliegt noch etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tarifvertraglichen Regelungen. In der Branche Handel/Reparatur ist dagegen nur noch eine Minderheit tarifgebunden. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten wird demgegenüber nicht von Tarifverträgen erfasst. Erwartungsgemäß steigt der Anteil von tarifgebundenen Betrieben mit der Größe. So gilt in mehr als 80 % aller Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten ein Tarifvertrag. Dagegen waren bei Mittelbetrieben nur noch zwei Drittel tariflich gebunden. Bei Kleinbetrieben sinkt die Tarifbindung bereits unter die 50-%-Marke, bei Kleinstbetrieben ist sogar nur noch ein Viertel der Betriebe tarifgebunden (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 31: Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen		
<i>in %</i>	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	27	31
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	47	48
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	68	71
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	82	87
Durchschnitt NRW	35	63

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2013.

Wenngleich immer weniger Betriebe tarifvertraglichen Regelungen unterliegen, orientieren sich nach wie vor zahlreiche nicht tarifgebundene, überwiegend kleinere Betriebe bei der Ausgestaltung von Löhnen und Gehältern an bestehenden Branchentarifverträgen. Dies traf im letzten Jahr auf rund ein Viertel aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen zu.

Anhang

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2008. Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die Branchen aus dem Fragebogen wurden für die Auswertung wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Branche und Schlüssel-Nr. lt. Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
Energie- und Abfallwirtschaft	02 Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden 03 Energie- u. Wasserversorg.; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung
Verarbeitendes Gewerbe	04 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln 05 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen 06 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen 07 Herst. von chem. u. pharmazeut. Erzeugnissen, Kokerei u. Mineralölverarb. 08 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren 09 Herstellung von Glas und Keramik; Verarbeitung von Steinen und Erden 10 Metallerzeugung und -bearbeitung 11 Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau 12 Herst. von Datenverarbeitungsgeräten, elektron. und optischen Erzeugnissen 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen 14 Maschinenbau 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, sonstiger Fahrzeugbau 16 Herst. von Möbeln und sonstigen Waren (z. B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien) 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen
Baugewerbe	18 Hoch- und Tiefbau 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation u. sonstiges Ausbaugewerbe
Handel und Reparatur	20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur 21 Großhandel und Handelsvermittlung 22 Einzelhandel, Tankstellen
Verkehr, Information u. Kommunikation	23 Verkehr und Lagerei (auch Parkhäuser, Post-, Kurier- und Expressdienste 24 Information und Kommunikation (Verlagswesen; Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen; Rundfunkveranstalter; Telekommunikation und IT-Dienstleistungen)
Finanz- u. Versich.-dls.	26 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
Unternehmensnahe Dienstleistungen ¹⁹	27 Grundstücks- und Wohnungswesen 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung 29 Verwaltung u. Führung von Unternehmen u. Betrieben; Unternehmensberatung 30 Architektur- und Ing.-büros; techn., physikalische und chemische Untersuchung 31 Forschung und Entwicklung 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung 33 Veterinärwesen 34 Vermietung von beweglichen Sachen 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen
Erziehung und Unterricht	37 Erziehung und Unterricht
Gesundheits- u. Sozialw.	38 Gesundheits- und Sozialwesen
Übrige Dienstleistungen	25 Beherbergung und Gastronomie 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern 41 Sonstige, überwieg. pers. Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna)
Öffentliche Verwalt./Org. ohne Erwerbszweck	42 Interessenvertretungen, Verbände, kirchl. u. sonstige religiöse Vereinigungen 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

19 Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 08 lautet die exakte Bezeichnung für diesen Bereich der Wirtschaft: Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen (Abschnitt M, 69-75). Aus pragmatischen Gründen wird im Bericht der Begriff „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ verwendet.

Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des jeweiligen Erhebungsjahres laut Frage 1 des Fragebogens. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet:

Bezeichnung	Anzahl Beschäftigte*
Kleinstbetriebe	< 10
Kleinbetriebe	10 bis 49
Mittlere Betriebe	50 bis 249
Großbetriebe	ab 250

*Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also z. B. auch Beamte, geringfügig Beschäftigte, tätige Inhaber oder mithelfende Familienangehörige erfasst.

Herausgeber
Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mais.nrw.de

www.mais.nrw.de

Bearbeitung:
Marek Frei, Vera Dahms, Simone Prick (SÖSTRA)

Datenerhebung:
TNS Infratest Sozialforschung

Titel
Lüdicke-Concepts, Frechen

Foto
istockphoto/bitbeerdealer

Druck
Hausdruck

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, Dezember 2014

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mais.nrw.de
www.mais.nrw.de