

Winand Kau

## Betriebliche Ausbildungsleistungen im Spiegel der Beschäftigtenstatistik

Die neuen Ausbildungsverträge und das Ausbildungsplatzangebot geraten alljährlich bei der Diskussion des Berufsbildungsberichtes in politische Turbulenzen. Die Arbeitgeberseite verweist darauf, daß die betrieblichen Ausbildungsleistungen in den achtziger Jahren beträchtlich gesteigert worden sind. Die Gewerkschaften beklagen die hohe Zahl der Jugendlichen (80 bis 90 Tsd.), die Jahr für Jahr ohne Ausbildungsplatz bleiben. Es gebe zu viele Betriebe, die nicht ausbilden, obwohl sie es könnten.

Der letzte Punkt bedarf der Überprüfung. Doch dies ist nicht so einfach. Denn die Frage besteht aus zwei Teilen: Wieviel Prozent der Betriebe bilden aus und wieviel Prozent der nicht ausbildenden sind ausbildungsfähig? Schon der erste Teil ist problematisch, weil die Arbeitsstättenzählung, die für die Beantwortung am besten geeignet wäre, frühestens Ende 1988 zur Verfügung steht und Stichprobenerhebungen nach aller Erfahrung durch Überrepräsentierung der Ausbildungsbetriebe stark verzerrt sind. Eine neue Datenquelle, über die nachfolgend berichtet wird, ist die Beschäftigtenstatistik. Doch auch diese hat – dies sei vorweggenommen – gravierende Nachteile.

Der zweite Teil der Frage – nach den potentiell ausbildungsfähigen Betrieben – ist sogar besonders kompliziert. Hinter dem Merkmal: „nicht ausbildend, aber ausbildungsfähig“ können sich die unterschiedlichsten Tatbestände verbergen. Beispiele: Ein Handwerksmeister mit einem Lehrling, den er aus wirtschaftlichen Gründen nach Ausbildungsende nicht übernehmen kann, beschließt, mit der Ausbildung eine gewisse Zeit zu pausieren. Ein anderer Betrieb sucht einen männlichen Hauptschulabsolventen, findet aber keinen. Bei einem dritten Betrieb scheitert die Ausbildung an der nach Art und Einrichtung fehlenden Eignung (§ 22 Berufsbildungsgesetz). Ein vierter Betrieb schließlich ist voll ausbildungsfähig, deckt seinen Fachkräftebedarf jedoch gänzlich auf dem Arbeitsmarkt. Die Typologie ist nicht vollständig, sie zeigt jedoch, worauf es ankommt.

Zur mobilisierbaren Ausbildungsreserve gehört genaugenommen nur der vierte Betriebstyp. Der erste bildet aus wirtschaftlichen Gründen, der zweite wegen des Bildungsverhaltens der Jugendlichen und der dritte aus gesetzlichen Gründen nicht aus. Um den vierten zu finden, müßten alle Betriebe eines Kammerbezirks durch eine gezielte, persönlich vor Ort durchgeführte Befragung erfaßt werden. Das ist nur in Einzelfällen möglich. Im neuen Berufsbildungsbericht wird z. B. eine solche Untersuchung aus dem IHK-Bezirk Münster skizziert<sup>\*)</sup>. Ein repräsentativer Überblick über das gesamte Bundesgebiet würde einen prohibitiv hohen Aufwand erfordern. Man muß sich infolgedessen mit der Antwort auf die erste Teilfrage (wieviel Prozent der Betriebe bilden aus) und den Daten der Beschäftigtenstatistik zufriedengeben.

In der Beschäftigtenstatistik werden die Auszubildenden gesondert erfaßt. Ausbildungsbetrieb ist folglich jeder Betrieb, der Auszubildende beschäftigt. Da die Beschäftigtenstatistik nach einer großen Zahl von regionalen, betriebsgrößen-, berufs- und wirtschaftszweigspezifischen Merkmalen gegliedert ist, böte sich für das betriebliche Ausbildungsverhalten an sich ein umfassendes sekundärstatistisches Analysefeld.

Der Betrieb im Sinne der Beschäftigtenstatistik stimmt jedoch leider nicht mit der Betriebsdefinition der Wirtschaftsstatistik überein. Die Betriebsnummernstellen der Arbeitsämter legen fest, was ein „Betrieb“ ist. Dabei gehen sie nach der von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebenen Arbeitsanleitung zur Aktualisierung der „zentralen Betriebsdatei“ vor. Oberstes Ziel dieser „Betriebsbildung“ ist zwar eine zutreffende regionale und wirtschaftsfachliche Zuordnung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Aber im Rahmen dieser Generaldefinition können je nach den Bedürfnissen der Arbeitgeber und Krankenkassen fiktive Betriebe (z. B. durch Zusammenfassung gleichartiger Betriebe einer Handelskette oder durch Aufgliederung eines Großbetriebes) gebildet werden. Das Ausmaß dieser „Fiktionen“ ist – so muß man zumindest annehmen – aufgrund der Abdingbarkeit mit den Arbeitgebern und Krankenkassen regional verschieden, möglicherweise vor allem in den Großstädten konzentriert. Man kann jedoch davon ausgehen, daß einmal getroffene Zuordnungen festgehalten werden.

Hinzu kommen noch weitere Nachteile. Die Beschäftigtenstatistik erfaßt nur die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und nicht auch die Selbständigen und Beamten. Strukturkennziffern, wie der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben, fallen dadurch bei Kleinbetrieben zu hoch aus. Ferner sind in den Auszubildenden der Beschäftigtenstatistik im Gegensatz zur Berufsbildungsstatistik auch Praktikanten, Volontäre und teilweise Krankenpflegeschüler enthalten. Die Zahl der Auszubildenden ist dadurch in der ersteren um etwa 15 bis 20 Prozent größer als in der letzteren. Bekanntlich gibt es viele Betriebe, die als „Auszubildende“ nur Praktikanten beschäftigen. Das prozentuale Gewicht der Ausbildungsbetriebe wird folglich auch durch diesen Effekt nach oben verschoben.

Analysen der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft mit den Mitteln der Beschäftigtenstatistik müssen daher zwangsläufig unter dem Vorbehalt dieser Restriktionen stehen. Dies bedeutet:

Der Ausweis absoluter Betriebszahlen ist sinnlos. Statt dessen kann man Strukturquoten, wie z. B. der prozentuale Anteil der Ausbildungsbetriebe, an allen Betrieben (Kurzbezeichnung: Betriebsquote) oder die Zahl der Auszubildenden je Ausbildungsbetrieb (Kurzbezeichnung: Ausbildungsintensität) bilden. Dann stehen die definitorischen Besonderheiten der Beschäftigtenstatistik gewissermaßen im Zähler und im Nenner und gleichen sich zum Teil wieder aus. Die Quotenbildung empfiehlt sich auch aufgrund von theoretischen Überlegungen. Denn das Ausbildungsplatzangebot wächst mit der Betriebsquote und Ausbildungsintensität und umgekehrt.

Die empirisch besten Aussagen liefert die Beschäftigtenstatistik auf der Ebene der Veränderungen. Man weiß zwar nicht mit letzter Sicherheit, welche Ausprägungen die Strukturquoten in der Wirklichkeit haben (bzw. wie groß die Verzerrung der errechneten Strukturquoten ist). Aber man kann zuverlässig sagen, ob sie im Zeitablauf gestiegen oder gesunken sind.

Die folgende Tabelle basiert auf diesen Überlegungen. Die betriebliche Ausbildungsbereitschaft wurde mit den schon genannten Strukturkennziffern „Betriebsquote“ und „Ausbildungsintensität“ – je einmal nach dem Betriebs- und dem Beschäftigtenkonzept (vgl. die Kopfzeile der Tabelle) – dargestellt. Außerdem wurde die mittlere Betriebsgröße der ausbildenden und nicht ausbildenden Betriebe berechnet. Die Stichjahre für den Zeitvergleich sind 1983 und 1985.

<sup>\*)</sup> Danach bildet etwa ein Drittel aller dort eingetragenen IHK-Betriebe aus. Dies entspricht mehr als 80% aller ausbildungsfähigen Betriebe. Rund 6% der IHK-Betriebe bilden demnach nicht aus, obwohl sie ausbildungsfähig sind. Berufsbildungsbericht 1987, Kap. 1.1.5.

**Indikatoren des betrieblichen Ausbildungsverhaltens nach siedlungsstrukturell gegliederten Arbeitsamtsbezirken und nach Beschäftigten-  
größenklassen (jeweils in gewogenen Mittelwerten)**

	Betriebsquote (%)				Ausbildungsintensität				mittlere Betriebsgröße in Beschäftigten			
	Ausbildungs- betriebe zu Betriebe insgesamt (1)		Beschäftigte in Ausbildungs- betrieben zu Beschäftigte insgesamt (2)		Auszubildende je Ausbildungs- betrieb (1)		Auszubildende je 100 Beschäftigte in Ausbildungs- betrieben (2)		ausbildende Betriebe		nicht ausbildende Betriebe	
	1983	1985	1983	1985	1983	1985	1983	1985	1983	1985	1983	1985
<b>Arbeitsamtsbezirke:</b>												
Großstädte	29,2	30,8	72,1	74,7	4,7	4,8	11,2	11,6	42,3	41,2	6,7	6,2
Mittelstädte	37,5	38,5	74,5	76,6	3,7	3,8	14,2	14,6	26,1	26,1	5,3	5,0
ländliche Regionen	39,1	39,6	72,6	75,2	3,3	3,4	15,9	15,9	20,9	21,5	5,1	4,6
<b>Beschäftigtengrößenklassen:</b>												
unter 20 Beschäftigte	31,3	32,2	45,9	47,4	2,0	2,0	33,7	33,5	6,0	5,9	3,2	3,1
20 – 49 Beschäftigte	61,1	64,7	61,7	65,4	5,1	5,2	16,7	16,9	30,5	30,5	29,8	29,6
50 – 199 Beschäftigte	72,5	76,4	74,4	78,3	9,8	10,4	10,3	11,0	94,7	94,7	86,2	85,3
200 – 499 Beschäftigte	87,4	89,6	87,8	90,2	25,2	27,5	8,2	9,0	306,2	306,2	293,3	287,2
500 und mehr Beschäftigte	93,7	95,0	95,5	96,6	96,1	100,1	6,9	7,2	1399,6	1389,8	982,0	938,4
Bundesgebiet insgesamt	34,8	36,0	73,2	75,6	3,9	4,0	13,2	13,5	29,9	29,8	5,8	5,4

(1) Betriebskonzept, (2) Beschäftigtenkonzept

Quelle: Beschäftigtenstatistik; Sonderauswertung der Bundesanstalt für Arbeit

Die obere Tabellenhälfte weist diese Strukturquoten in der Gliederung großstädtische, mittelstädtische und ländliche Arbeitsamtsbezirke aus. Der prozentuale Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben (Betriebsquote nach dem Betriebskonzept) ist im Bundesdurchschnitt von 34,8 Prozent auf 36,0 Prozent, die Betriebsquote nach dem Beschäftigtenkonzept von 73,2 Prozent auf 75,6 Prozent gestiegen. Nur jeder dritte Betrieb war folglich ein Ausbildungsbetrieb, aber drei Viertel der Beschäftigten entfallen auf Ausbildungsbetriebe. Der Anstieg der beiden Betriebsquoten um gut 3 Prozent korrespondiert mit der Zunahme des Ausbildungsplatzangebotes zwischen 1983 und 1985 um 3,3 Prozent. Die Bewegungsrichtung der Strukturquoten gilt nicht nur für den Bundesdurchschnitt. Sie ist – nur von wenigen Ausnahme abgesehen – in allen Arbeitsamtsbezirken anzutreffen.

Die Betriebsquote zeigt ein klares räumliches Verteilungsmuster. Der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben ist in den großstädtischen Arbeitsamtsbezirken mit 29,2 Prozent am kleinsten. Der Grund dafür dürfte in der großen Zahl der Kleingewerbetreibenden zu suchen sein, die in der weit überwiegenden Mehrzahl nicht ausbilden. Je geringer der Verstädterungsgrad des Arbeitsamtsbezirkes ist, um so mehr steigt die handwerkliche Prägung des verarbeitenden Gewerbes und um so mehr nimmt der Ausbildungsbetriebsanteil zu.

Beispiel für 1985:

<b>Großstädte:</b>	Berlin	21 %
	München	25 %
	Frankfurt	25 %
	Hamburg	26 %
	Stuttgart	28 %
<b>ländliche Gebiete:</b>	Lörrach	43 %
	Saarlouis	44 %
	Vechta	47 %
	Leer	49 %
	Nordhorn	51 %

„Fiktive“ Betriebe, im Sinne der zentralen Betriebsdatei in der Beschäftigtenstatistik, dürften vor allem in den Großstädten überrepräsentiert sein.

Der Anteil der Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben an allen Beschäftigten (Betriebsquote nach dem Beschäftigtenkonzept) variiert dagegen nicht mit der Siedlungsstruktur der Arbeitsamtsbezirke. Er schwankt in allen drei Gebietsgruppen zwischen 65 Prozent und 80 Prozent. Auch dieser Befund ist leicht zu verstehen. Denn mit dem Grad der Verstädterung wächst wegen der Großunternehmen die durchschnittliche Betriebsgröße und sinkt der Ausbildungsbetriebsanteil. Beide Effekte wirken sich daher kompensierend aus.

Die betriebliche Ausbildungsbereitschaft spiegelt sich aber nicht nur in der Betriebsquote. Sie wächst auch mit der Zahl der Auszubildenden je Ausbildungsbetrieb (Ausbildungsintensität nach dem Betriebskonzept). Da die Ausbildungsintensität letztlich eine Folge der Betriebsgrößenverhältnisse ist, weisen die großstädtischen Bezirke den höchsten und die ländlichen Gebiete den kleinsten Intensitätswert aus. Im Bundesdurchschnitt ist die Zahl der Auszubildenden je Ausbildungsbetrieb von 3,9 auf 4,0 – also deutlich schwächer als die Betriebsquote – gestiegen. Der Angebotsanstieg zwischen 1983 und 1985 ist deshalb in erster Linie auf das wachsende Gewicht der Ausbildungsbetriebe und nicht so sehr auf die Vermehrung der Auszubildenden je Ausbildungsbetrieb zurückzuführen.

Die Ausbildungsintensität nach dem Beschäftigtenkonzept variiert reziprok zu der nach dem Betriebskonzept, weil der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten in den Kleinbetrieben wesentlich größer als in den Großbetrieben ist. Der Grund dafür sind die unterschiedlichen Methoden und Kosten der Ausbildungsvermittlung; Ausbildung am Arbeitsplatz und kostengünstiger beim kleinen, Ausbildung in der Lehrwerkstatt und teurer beim großen Betrieb.

Die dritte Strukturquote: „durchschnittliche Betriebsgröße“ kann nicht nur auf die auszubildenden, sondern auch auf die

nicht ausbildenden Betriebe angewendet werden. Dabei zeigt sich, daß die letzteren zum größten Teil kleine Betriebe sind. Die bundesdurchschnittliche Größe der Ausbildungsbetriebe lag bei etwa 30 Beschäftigten (41 in Großstadtbezirken, 26 in mittelstädtischen und 21 in ländlichen Gebieten). Die durchschnittliche Größe der nicht ausbildenden Betriebe erreichte etwa 5 bis 6 Beschäftigte. Aus diesen Proportionen kann man entnehmen, daß die mobilisierbare Zahl der Ausbildungsbetriebe nicht sehr groß sein kann. Denn die Kleinbetriebe sind in der Regel nicht ausbildungsberechtigt bzw. -fähig.

Die untere Tabellenhälfte umschließt den gleichen Strukturquotensachverhalt in der Gliederung nach fünf Betriebsgrößenklassen: unter 20 Beschäftigte; von 20 bis 49 Beschäftigte; von 50 bis 199 Beschäftigte; von 200 bis 499 Beschäftigte sowie 500 und mehr Beschäftigte. Der Ausbildungsbetriebsanteil steigt in beiden Varianten mit wachsender Betriebsgröße rasch an. Schon bei der mittleren Betriebsgröße von 50 bis 199 Beschäftigten waren 1985 mehr als drei Viertel aller Betriebe Ausbildungsbetriebe. Bei den Großbetrieben sind Nicht-Ausbildungsbetriebe die große Ausnahme.

Die Ausbildungsintensität nach dem Beschäftigungskonzept sank 1985 von 34 Prozent bei den Betrieben unter 20 Beschäftigten auf etwa 7 Prozent, bei den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ab. Hier wird die oben genannte Quotenverzerrung besonders deutlich. Hätte man statt der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten die Erwerbstätigen zur Quotenbildung heranziehen können, dann wäre das Gefälle nicht so steil verlaufen.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Die Betriebsdateien in der Beschäftigtenstatistik können mit einigen Einschränkungen in der regionalen Aufschlüsselung als Analyseinstrument für das betriebliche Ausbildungsverhalten herangezogen werden. Die Einschränkungen beziehen sich einmal auf die unbekanntere regionale Verteilung der „fiktiven“ Betriebe. Man kann lediglich vermuten, daß vor allem die großstädtischen Bezirke von diesem Verzerrungsfaktor betroffen sind. Die Beschränkung der Beschäftigtenstatistik auf die sozialversicherungspflichtigen Personen führt andererseits zu einer Überzeichnung der Strukturquoten von kleinen Betrieben. Dagegen können die zeitlichen Veränderungen der Indikatoren zuverlässig ermittelt werden.

---

## AUS DER ARBEIT DES BIBB

---

Rolf Jansen

### **Informationen zum Forschungsprojekt 1.063: Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen – Eine Wiederholungsuntersuchung der BIBB/IAB-Erhebung von 1979**

#### **Zur Vorgeschichte des Projekts**

Im Jahre 1979 hat das Bundesinstitut gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) eine breit angelegte repräsentative Erhebung bei rund 30.000 deutschen Erwerbspersonen (ohne Personen in Ausbildung) durchgeführt. Es ging darum, detaillierte Informationen über das Qualifikationsprofil und Eckdaten über den beruflichen Werdegang der Erwerbsbevölkerung und über die organisatorischen Rahmenbedingungen, Arbeitsmittel, Tätigkeiten, Qualifikations- und Belastungsanforderungen ihrer Arbeitsplätze zu gewinnen. Die Erhebung erlaubte es, vielfältige Informationsbedürfnisse der Qualifikations- und Berufsbildungsforschung des BIBB als auch der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des IAB der Bundesanstalt für Arbeit abzudecken. Über die vom Bundesinstitut vorgelegten Analysen informiert die Liste der Veröffentlichungen im Anhang.

Fünf Jahre nach dieser Erhebung wurde mit der Planung für eine Neuauflage begonnen. Auch wenn in der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit nach wie vor ein großes Interesse an den Informationen aus dem Jahre 1979 besteht – der Datensatz wurde dem Zentralarchiv für empirische Sozialforschung an der Universität Köln für sekundäranalytische Zwecke zur Verfügung gestellt –, so war doch zu vermuten, daß diese Daten die Arbeits- und Berufswelt Mitte der 80er Jahre nicht mehr hinreichend genau widerspiegeln. Durch eine Wiederholung der Erhebung

von 1979 sollte nicht nur der Bedarf nach aktuellen repräsentativen Daten abgedeckt werden, gleichzeitig sollte auf dem Weg des Zeitvergleichs dem strukturellen Wandel bei Bildung, Technik und Arbeit nachgespürt werden.

Wegen des sich ergänzenden, zum Teil überschneidenden Informationsbedarfs und aus Kostengründen wurde wiederum eine gemeinsame Erhebung mit dem IAB durchgeführt. Die erneute Kooperation mit dem IAB bot die Möglichkeit, wiederum eine genügend große Stichprobe zu ziehen, um auch noch bei bildungspolitisch interessanten Teilgruppen statistisch aussagefähige Ergebnisse zu erhalten. Allerdings war es dem Bundesinstitut nicht möglich, die erforderlichen Mittel aus den Haushaltsansätzen für Auftragsforschung aufzubringen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Untersuchung für die arbeitsweltbezogene Sozialforschung hat sich der Bundesminister für Forschung und Technologie bereit erklärt, die Erhebung finanziell zu fördern.

#### **Ziele und Anlage der Untersuchung**

Hauptziele bei der Konzeption und Analyse der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86 sind:

- aktuelle repräsentative empirische Daten über den Qualifikationsstand und die Beschäftigungssituation der deutschen Erwerbsbevölkerung vorzulegen,