

ARBEITSPAPIER 1991-1

**BETRIEBLICHE AUSBILDUNG "ÜBER BEDARF"
UND ARBEITSMARKTCHANCEN - EMPIRISCHE
ERGEBNISSE UND EIN HUMANKAPITALTHEO-
RETISCHER ANSATZ**

RENATE NEUBÄUMER

Impressum

Herausgeber: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Anschrift: Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen/
Institut Arbeit und Technik
Florastr. 9
4650 Gelsenkirchen 1

Druck: Hausdruckerei der Universität-Gesamthochschule Paderborn
Warburger Str. 100
4790 Paderborn

* Für wertvolle Kommentare und Anregungen möchte ich Herrn Dr. Mendius vom ISF München und Herrn Dr. Blaschke sowie den Mitarbeitern des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsfor-
schung danken.

Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung
(SAMF) e.V.

ISSN 0176-8263

Editorial

Der Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) will zu einer integrativen und interdisziplinären Arbeitsmarktforschung beitragen, die den Nachteilen der weit fortgeschrittenen wissenschaftlichen Arbeitsteilung in unterschiedliche Fachdisziplinen und Einzeltheorien gegensteuert. Wesentliche Anstöße für diese Programmatik sehen wir in den seit einiger Zeit zunehmenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsproblemen in westlichen Industriegesellschaften sowie in der These, daß der Steuerungsmechanismus Preis für Arbeitsmarktprozesse an Bedeutung verliert. Vor diesem Hintergrund ist die orthodoxe Theorie des Arbeitsmarktes nur begrenzt tauglich. Der Bedeutungsverlust des Steuerungsmechanismus Preis sowie die ökonomische, soziale, politische und rechtliche Entwicklung des Beschäftigungssystems werfen für die Arbeitsmarktforschung verschiedene wichtige Fragestellungen auf: Welches sind die wesentlichen Bestimmungsgründe der Entwicklung von Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt, welche Steuerungsmechanismen übernehmen auf welchen Arbeitsmärkten die notwendigen Koordinationsaufgaben und wie lassen sich Bestimmungsgründe und Steuerungsmechanismen so beeinflussen, daß die sozialen und ökonomischen Arbeitsmarktergebnisse für eine möglichst große Zahl von Menschen akzeptabel sind?

Der Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) ist ein Zusammenschluß von Arbeitsmarktforscherinnen und Arbeitsmarktforschern verschiedener Fachdisziplinen, der forschungsgenerierende und -koordinierende Funktionen wahrnimmt.

Die Verantwortung für den Inhalt der Arbeitspapiere trägt jeweils die Autorin / der Autor.

**Mitglieder des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung
(SAMF)**

BERLIN: Hans Peter Blossfeld, Michael Bolle, Christoph Büchtemann, Knuth Dohse, Rüdiger Dragendorf, Helga Foster, Michael Fritsch, Jürgen Gabriel, Sabine Gensior, Beate Kraus, Friederike Maier, Bernd Reissert, Ronald Schettkat, Günther Schmid, Frank Stille; **BERN:** Andreas Diekmann; **BONN:** Peter Joachim; **BREMEN:** Rainer Dombois, Birgit Geißler, Heiner Heseler, Karl Hinrichs, Helga Krüger, Claus Offe, Martin Osterland, Birgit Pfau-Effinger, Susanne Schunter-Kleemann; **DARMSTADT:** Ekkehart Schlicht, Rudi Schmiede; **DORTMUND:** Axel Deeke, Gudrun Richter-Witzgall; **DÜSSELDORF:** Wilhelm Adamy, Gerhard Bosch, Andrea Hellmich, Gudrun Linne, Hartmut Seifert; **FRANKFURT:** Eva Brumlop, Alfons Schmid, Edwin Schudlich; **GELSENKIRCHEN:** Reinhard Doleschal, Wilhelm Peters; **GENF:** Werner Sengenberger; **GÖTTINGEN:** Frank Gerlach, Karin Gottschall; **HAMBURG:** Ulrich Mückenberger, Hans-Günther Ritz, Eberhard Seifert, Bernd Georg Spiess; **HANNOVER:** Eberhard Dorndorf, Knut Gerlach, Olaf Hübler; **HEIDELBERG:** Christiane Schiersmann; **KASSEL:** Volker Teichert; **KÖLN:** Carola Möller; **KONSTANZ:** Berndt Keller; **MAASTRICHT:** Arndt Sorge; **MARBURG:** Hanns-Georg Brose, Stephan Voswinkel; **MÜNCHEN:** Hermann Biehler, Joachim Fischer, Christoph Köhler, Margarete Landenberger, Lothar Lappe, Burkart Lutz, Hans Gerhard Mendius, Peter Preisendörfer, Rainer Schultz-Wild, Klaus Semlinger, Stefanie Weimer; **NÜRNBERG:** Lutz Bellmann, Christian Brinkmann, Friedrich Buttler, Jürgen Kühl; **OLDENBURG:** Alexander Krafft, Gerd Vonderach; **OSNABRÜCK:** Gabriele Winter; **PADERBORN:** Wolfgang Brandes, Peter Liepmann, Bernd Mettelsiefen, Bernd Rahmann; **SCHWEINFURT:** Hanns Pirriem; **TRIER:** Uschi Backes-Gellner, Dieter Sadowski; **TÜBINGEN:** Christoph Deutschmann; **WIEN:** Ernst Fehr.

Wissenschaftlicher Sekretär: Wilhelm Peters
Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen/
Institut Arbeit und Technik
Florastr. 9
4650 Gelsenkirchen 1
Telefon: 0209/40805-28/48

(Bestellungen von Arbeitspapieren bitte an diese
Adresse richten)

GLIEDERUNG

I. Einleitung und Übersicht

II. Empirischer Teil

1. Methodische Vorbemerkungen und Begriffsabgrenzungen

2. Empirische Ergebnisse

2.1 Ausbildung "über und unter Bedarf"

2.2 Die Größe des Ausbildungsbetriebes und die Qualität der Ausbildung

2.3 Kosten der betrieblichen Berufsausbildung

2.4 Auswirkungen der Fluktuation und Mobilität auf den Qualifikationserhalt und den beruflichen Status

2.5 Ausbildung "über Bedarf" und Arbeitsmarktrisiken

2.6 Unterschiede im Einkommen und den Arbeitsbedingungen

TABELLEN- UND GRAPHIKVERZEICHNIS

- Tab. 1: Untersuchungen, auf denen der empirische Teil basiert
- Tab. 2: Die Abgrenzung der Wirtschaftsabteilungen
- Tab. 3: Übersicht der Ausbildungsbereiche
- Tab. 4: Ausbildung "über und unter Bedarf" nach Berufen
- Tab. 5: Ausbildung "über und unter Bedarf" nach Wirtschaftsabteilungen
- Tab. 6: Das Fluktuations- und Mobilitätsverhalten von Lehrabsolventen 1979 und 1984
- Tab. 7: Beschäftigte und Ausgebildete nach der Betriebsgröße 1979
- Tab. 8: Mängel und Störfaktoren in der betrieblichen Ausbildung nach der Betriebsgröße
- Tab. 9: Anteil der Ausbildungsabrecher nach der Betriebsgröße und der Schulart bzw. dem Schulabschluß
- Tab. 10: Ausbildungskosten und -erträge nach Ausbildungsbereichen 1980
- Tab. 11: Ausbildungskosten und -erträge nach Ausbildungsberufen 1980
- Tab. 12: Verbleibsquoten im Ausbildungsberuf und -betrieb nach Wirtschaftsabteilungen
- Tab. 13: Das Fluktuations- und Mobilitätsverhalten von Lehrabsolventen im Zeitablauf Juni 1979 - Dezember 1984
- Tab. 14: Verwertbarkeit der betrieblichen Berufsausbildung nach Wirtschaftsbereichen
- Tab. 15: Der Verbleib von Absolventen einer Facharbeiterausbildung, die später als Hilfsarbeiter oder Angelernte tätig waren, nach Berufsabschnitten
- Tab. 16: Verbleibsquoten im Ausbildungsberuf und Hilfsarbeiterquoten für Facharbeiterberufe
- Tab. 17: Arbeitslosenquoten nach Abschluß der Berufsausbildung nach Fluktuation, beruflicher Mobilität und beruflichem Status 1984

III. Die Anwendung des Humankapitalansatzes auf das duale Ausbildungssystem der Bundesrepublik

1. Grundlegende Aussagen
2. Die Anwendung auf den Ausbildungsstellenmarkt
 - 2.1 Das Grundmodell
 - 2.2 Der Zwei-Sektoren Ansatz
 - 2.3 Abweichungen vom neoklassischen Modell
 - 2.3.1 Wettbewerbsbeschränkungen am Güter- und Arbeitsmarkt
 - 2.3.2 Rationierung am Arbeitsmarkt und am Markt für Ausbildungsstellen

IV. Schluß

1. Zusammenfassung
2. Ausblick

Tab. 18: Ausbildung "über und unter Bedarf" sowie Arbeitslosigkeitsrisiko und Einkommen nach Berufen

Tab. 19: Einkommen von Absolventen einer Facharbeiterausbildung 1979 nach Geschlecht und beruflichem Status 1980 und 1984

Tab. 20: Ausbildung "über und unter Bedarf" sowie Einkommen und Arbeitsbedingungen nach Wirtschaftsabteilungen

Tab. 21: Arbeitsplätze mit belastenden Arbeitsanforderungen nach Wirtschaftsabteilungen

Tab. A im Anhang: Ausbildung "über und unter Bedarf" sowie Verbleibsquoten und Einkommen nach Wirtschaftsgruppen

Graphik 1: Beschäftigungsentwicklung bei Fach- und Hilfsarbeitern nach beruflicher Qualifikation 1980-1988

Graphik 2: Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes und Betriebsgrößenstruktur

I. Einleitung und Übersicht

Die achtziger Jahre waren durch einen in der früheren Bundesrepublik einmaligen **Ausbildungsrekord** gekennzeichnet: Zwischen 1980 und 1989 schlossen 6,2 Mio. junge Menschen erfolgreich ihre Berufsausbildung ab.¹ Berücksichtigt man, daß von den Lehrabsolventen rund 15% eine andere Ausbildung anschlossen², so ist dadurch die Zahl der **beruflich Qualifizierten** um **5,3 Mio.** gestiegen, allein die Zahl der **Facharbeiter** hat um **über 3 Mio.** zugenommen.

Allerdings übten viele Jugendlichen anschließend keine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung aus und vergaben damit die Chance, die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten durch ein training on-the-job zu vertiefen und auszubauen. Auch wenn mancher vor allem aus finanziellen Gründen in eine Hilfsarbeiter- oder Anlern Tätigkeit wechselte, so mangelte es doch vielen an der Möglichkeit, eine ihrer beruflichen Qualifikation entsprechende Stelle zu finden.

Dafür sprechen zunächst Fortschreibungen der Qualifikationsstruktur für 1982 bis 1990, d.h. einen ähnlich abgegrenzten Zeitraum.³ Berücksichtigt man nur die Zunahme von Tätigkeiten mit vergleichsweise höheren Qualifikationsanforderungen, so müßte der Anteil von Arbeitsplätzen, die einen Lehrabschluß erfordern, stagniert haben.⁴ Trägt man zusätzlich der Tatsache Rechnung, daß die Arbeitgeber gleiche Tätigkeitspositionen zunehmend mit höher qualifizierten Arbeitskräften besetzen, so müßte sich der Anteil von beruflich qualifizierten um etwa 3 1/2 Prozentpunkte erhöht haben⁵; das entspricht bei heutigen Erwerbstätigenzahlen einer Zunahme von etwa 1 Mio. Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung erfordern. Auch wenn man berücksichtigt, daß Arbeit-

1 Vgl. HENNIGES, H. VON, Fachkräfteangebot und Fachkräfteeinsatz im Arbeiterbereich in den 80er Jahren, IAB-Kurzbericht vom 28.12.1989, S. 3. Die Zahl der Lehrabschlußprüfungen zwischen 1980 und 1988 wurde um den Wert für 1989 ergänzt.

2 Schätzung des IAB. Vgl. EBENDA, S. 1 f.

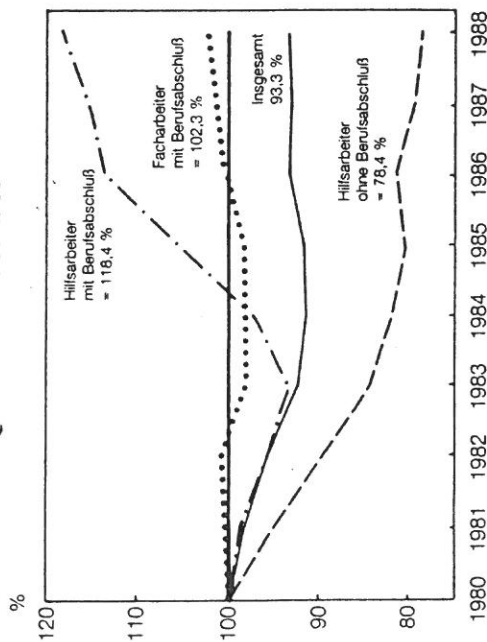
3 Vgl. ROTHKIRCH, CH. VON, WEIDIG, I., Zum Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen bis zum Jahre 2000, BeitrAB 95, Nürnberg 1986. Vgl. auch STOOß, F., WEIDIG, I., Der Wandel der Tätigkeitsfelder und -profile bis zum Jahre 2010, in: MittAB 1/1990, S. 34 ff. Diese neue IAB/Prognos-Projektion bildet bei den Qualifikationsanforderungen allerdings keine Kategorien "ohne Berufsausbildung" und "mit Berufsausbildung" mehr.

4 Vgl. ROTHKIRCH, WEIDIG (1986), S. 20 f. und 28, Status-Quo-Projektion. Danach hätte der Anteil von Stellen mit Berufsausbildung um 0,1 Prozentpunkte zugenommen und der von Arbeitsplätzen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluß um knapp einen Prozentpunkt; bei Stellen ohne Berufsausbildung wäre ein Rückgang um einen Prozentpunkt zu verzeichnen gewesen.

5 Dieser Verhaltensannahme wurde mit der Global-Trend- und der Tätigkeits-Trend-Projektion Rechnung getragen, die zum Ergebnis einer Anteilsausweitung bei den beruflich Qualifizierten von 3,7 bzw. 3,3 Prozentpunkten kommen. Vgl. EBENDA, S. 21 f. und 28.

nehmer aus dem Erwerbsleben ausscheiden und dadurch qualifizierte Stellen frei werden, so ist die Zahl der Ausgebildeten deutlich stärker gestiegen als die entsprechender Stellen.

Graphik 1: Beschäftigungsentwicklung bei Fach- und Hilfsarbeitern nach beruflicher Qualifikation 1980-1988



Quelle: DGB-Berechnung aufgrund der Beschäftigtenstatistik⁶.

In die gleiche Richtung weist die tatsächliche Entwicklung in den Arbeiterberufen: Seit 1980 ist die Zahl der in der Bundesrepublik als Facharbeiter eingruppierten Arbeitskräfte leicht gesunken⁷, bei denjenigen mit Berufsausbildung hat sie bis 1988 nur um 2,3% zugenommen (Graphik 1). Dagegen hat sich die Zahl der als Hilfsarbeiter beschäftigten Fachkräfte in den achtziger Jahren um 18,4% erhöht; gleichzeitig wurden Arbeitsplätze für An- und Ungelernte in starkem Maße abgebaut (-21,6%). Betroffen von einer nicht ihrer Berufsausbildung entsprechenden Tätigkeit sind nicht überwiegend Ältere, etwa weil ihre Qualifikation durch den technischen Fortschritt entwertet wurde, sondern Jungendliche bis zu 25 Jahren, deren Lehrabschluß noch nicht lange zurückliegt.

⁶ Vgl. ADAMY, W., BOSCH, G., Arbeitsmarktprojektion - Wegweiser für Beschäftigungspolitik?, in: MitAB 1/1990, S. 111 ff., hier S. 118.
⁷ Vgl. EBENDA, S. 118.

Von ihnen hat jeder Dritte der als Hilfsarbeiter Tätigen eine abgeschlossene Berufsausbildung (315 000).⁸

Die Suche nach den Ursachen dieser Entwicklung lenkt den Blick auf die zum Teil recht beachtlichen Unterschiede zwischen den in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen und Berufen Ausgebildeten und den dort später Beschäftigten.⁹ So absolvieren beispielsweise im Handel und im Baugewerbe weit mehr Jugendliche eine Lehre als dort später berufstätig sind - sei es, weil sich ihnen in diesen Wirtschaftsbereichen kein Arbeitsplatz bietet, sei es, weil Einkommen und Arbeitsbedingungen in anderen Wirtschaftsbereichen attraktiver sind. Das gleiche gilt für eine Reihe von Ausbildungsberufen, wie Einzelhandelskaufmann, Kraftfahrzeugmechaniker oder Friseurin. Wir sprechen für diese Wirtschaftsbereiche und Berufe von Ausbildung "über Bedarf"¹⁰, die hier im Mittelpunkt steht.

Im empirischen Teil wird zunächst analysiert, inwieweit sich zwischen einer solchen Ausbildung "über Bedarf" und der Qualität und den Kosten der Ausbildung, der Gefahr der "Dequalifizierung" und des "beruflichen Abstiegs" sowie Arbeitsmarktrisiken und -chancen ein Zusammenhang herstellen läßt. Dabei wird deutlich, daß dem Ausbildungsplatz zentrale Bedeutung für den "Einstieg in das Berufsleben" zukommt. Er hat für die spätere Erwerbsbiographie der Jungendlichen weitreichende Konsequenzen.

Der theoretische Teil leitet dann auf der Basis eines am Humankapitalansatz orientierten Zwei-Sektoren-Modells ab, daß Ausbildung "über bzw. unter Bedarf" mit ökonomisch rationalem Verhalten vereinbar ist. Dies gilt besonders, wenn von der Annahme vollkommener Arbeits- (und Güter-)märkte abgerückt wird und sich bei gleicher Qualifikation die Arbeitsplätze hinsichtlich des erzielbaren Einkommens, der Arbeitsbedingungen und der Weiterbildungsaufstiegsmöglichkeiten unterscheiden. Schließlich wird analysiert, wie sich demographische Schwankungen auf den Ausbildungsstellenmarkt auswirken, wie

⁸ Vgl. HENNINGES (1989), S. 5.

⁹ Diese Unterschiede lassen sich aus IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung ablesen, bei der für die Lehrabsolventen eines bestimmten Jahres ermittelt wurde, in welchen Berufen und Wirtschaftsbereichen sie später beschäftigt waren. Vgl. HOFBAUER, H., NAGEL, E., Mobilität nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, in: MitAB 1/1987, S. 45 ff.
¹⁰ Der Begriff "Ausbildung über Bedarf" beinhaltet hier keinerlei Wertung und wird aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive gesehen. Zur Begriffsabgrenzung vgl. Abschnitt II.1.

zum Beispiel beim "Wandel vom Stellenanbietermarkt zum Bewerbermarkt"¹¹, der sich in den letzten Jahren vollzogen hat.

II. Empirischer Teil

1. Methodische Vorbemerkungen und Begriffsabgrenzungen

Untersuchungen, die dem empirischen Teil zugrundeliegen

Um ein möglichst vielschichtiges und umfassendes Bild zu erhalten, haben wir eine Reihe von Untersuchungen herangezogen¹², die sich hinsichtlich der Methodik und der Abgrenzung der Grundgesamtheit zum Teil erheblich unterscheiden. Daher geben wir zu Anfang einen Überblick über Erhebungseinheiten, -merkmale und -zeitpunkte dieser Untersuchungen (Tab. 1) und weisen auf wesentliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin.

Im Mittelpunkt steht die **IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung**. Dort wurde der Berufsweg aller Lehrabsolventen der Jahre 1979 und 1984, die am 31.12.1984 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und somit in der Beschäftigtenstatistik erfaßt waren, nachvollzogen (Längsschnittbetrachtung). Ausgeschlossen wurden damit diejenigen, die Ende 1984 arbeitslos waren oder aus anderen Gründen keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen (z.B. Weiterbildung, Ausscheiden aus dem Erwerbsleben)¹³. Unsere Analyse basiert auf Lehrabsolventen des Jahres 1979, deren Berufsabschluß zum Erhebungszeitpunkt im Durchschnitt 4 1/2 Jahre zurücklag. Nur wenn für sie keine Daten vorlagen, wurde auf Ergebnisse für Ausgebildete des Jahres 1984 zurückgegriffen. Dabei bereitet Probleme, daß nur für diejenigen Ausbildungsberufe Ergebnisse vorliegen, für die eine Mindestzahl von Jugendlichen (i.d.R. 1000) ausgebildet wurde. Berufe, in denen viele Fachkräfte beschäftigt werden, für die es jedoch

¹¹ SACHVERSTÄNDIGENRAT ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG, Jahresgutachten 1989/90, Ziffer 111.

¹² Hinzu kommen Angaben aus dem Berufsbildungsbericht sowie der amtlichen Statistik. Vgl. DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT, (HRSG.), Berufsbildungsbericht (jährlich), Bad Honnef und STATISTISCHES BUNDESAMT, Fachserie 11, Reihe 3: Berufliche Bildung (jährlich), Wiesbaden.

¹³ Dies gilt etwa für ein Viertel der Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung (vgl. Tab. 6).

kaum Ausbildungsplätze gibt, können somit nicht analysiert werden. Zudem ist dadurch bei der Betrachtung nach Berufen die Zahl der Ausgebildeten deutlich größer als die der Beschäftigten. Aus dieser Untersuchung stammen vor allem die Daten zur Mobilität und Fluktuation nach Berufen, Wirtschaftsgruppen und -abteilungen, die es ermöglichen, den Zusammenhang zwischen Ausbildung "über oder unter Bedarf" und dem späteren beruflichen Status, den Arbeitslosenquoten und dem Arbeitsentgelt zu analysieren.

Bei der **IAB-Längsschnittuntersuchung zum Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem** ist die Grundgesamtheit ähnlich abgegrenzt, sieht man davon ab, daß die Sozialversicherungspflicht keine Rolle spielt. Jugendliche, die 1977 die Abschlußklassen allgemeinbildender Schulen verlassen hatten, dürften in vielen Fällen ihre berufliche Ausbildung 1980, d.h. ein Jahr später als in der anderen IAB-Untersuchung, abgeschlossen haben.¹⁴ Ihr Erfolg und Mißerfolg bei der Ausbildungsplatzsuche sowie ihre Flexibilitätsbereitschaft dürfte im ganz ähnlicher Weise für die Absolventen des Jahres 1979 gelten.

Auch die beiden Querschnittsuntersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) beziehen sich auf **Auszubildende**. Bei der Untersuchung zu den **Kosten und Erträgen der betrieblichen Ausbildung 1980** werden mit der Ausbildung betraute Personen in den Unternehmen (Inhaber, Ausbilder, Mitarbeiter) befragt, so daß deren subjektive Normvorstellungen, wie eine Berufsausbildung sein sollte, in die Ermittlung der Kosten und Erträge einfließen. Ähnlich wird bei der Untersuchung zum **Übergang in eine duale Ausbildung** die **Ausbildungsqualität** von den Auszubildenden beurteilt und unterliegt deren Wertung.¹⁵

Im Unterschied zu allen anderen Erhebungen bezieht sich die **BIBB-IAB-Untersuchung zum Berufsverlauf und der Qualifikationsstruktur** nicht auf Auszubildende, sondern auf **alle deutschen Erwerbspersonen**. Sie ermöglicht allgemeine Aussagen über die Struktur der Beschäftigten und der Ausgebildeten in der Bundesrepublik sowie über unterschiedliche Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Berufen und Wirtschaftsbereichen, die Einfluß auf das längerfristige Mobilitäts- und Fluktuationsverhalten haben.

¹⁴ Rund die Hälfte der Auszubildenden eines Schulabgängerjahrgangs mündet direkt nach Abschluß der allgemeinbildenden Schule in eine betriebliche Ausbildung ein. Vgl. BRANDES, H., BROSI, W. H., MENK, A., Wege in die berufliche Bildung von Lehrlingen in fünf Bundesländern 1983 und 1984, in: MITTAB 2/1986, S. 287 ff., hier S. 287. Bei zweijähriger Ausbildung ist auch 1979 ein Abschluß möglich.

¹⁵ Daß die Erhebung zu einem etwas späteren Zeitpunkt erfolgte, dürfte zu keiner wesentlich anderen Einschätzung der Ausbildungsbedingungen geführt haben.

Tab. 1: Untersuchungen, auf denen der empirische Teil basiert

Untersuchung durchgeführt von	Untersuchungsgegenstand und Art der Erhebung	Erhebungseinheiten
IAB*	Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung; Auswertung der Beschäftigten- und der Leistungsempfängerstatistik*	Absolventen einer beruflichen Ausbildung 1979 und 1984, die am 31.12.1984 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (rund 382 000 bzw. 420 000)
IAB*	Längsschnittuntersuchung zum Übergang vom Bildungssystem; wiederholte schriftliche Befragung	<ul style="list-style-type: none"> Schüler der 9. Klasse allgemeinbildender Schulen 1977 (Stichprobe von rund 63 000) Absolventen/Abgänger aus Abschlußklassen allgemeinbildender Schulen 1977 (Stichprobe von rund 33 000)
IAB und BIBB*	Untersuchung zum Berufsverlauf und der Qualifikationsstruktur deutscher Erwerbspersonen; mündliche Befragung	Deutsche Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 65 Jahren (ohne Soldaten und Auszubildende) 1979 (1985) (Stichprobe von 30 000 bzw. rund 20 000)
BIBB*	Untersuchung zum Übergang in eine duale Ausbildung und zur Ausbildungsqualität; mündliche Befragung	Auszubildende ab dem 2. Lehrjahr 1985 (Stichprobe von rund 1 000)
BIBB*	Untersuchung zu den Kosten und Erträgen der betrieblichen Berufsausbildung; kombiniert schriftliche und mündliche Befragung	Ausbildungsbetriebe (Stichprobe von 2 141); damit werden 45 wichtige Ausbildungsberufe mit rund 3/4 aller Auszubildenden erfaßt

Fortsetzung Tab. 1

Erhebungsmerkmale (Themenbereiche)	Erhebungszeitpunkt(e)
Daten zur Mobilität nach Berufen, Wirtschaftsgruppen und Wirtschaftsabteilungen (Ausbildung "über und unter Bedarf"); beruflicher Status, Arbeitslosenquoten der Ausgebildeten, Bruttoverdienste	(1975f) 1984
Berufswahl (einschließlich <ul style="list-style-type: none"> Bewerbungsverhalten und -erfolg, Flexibilitätsbereitschaft, Einstellung zum Beruf; Berufsausbildung, Verwertbarkeit der beruflichen Qualifikation; Beschäftigung	1977 (Rücklaufquote (RQ) \approx 80%) 1980/1981 (RQ knapp 75%) 1985/1986f (RQ knapp 60%)
Allgemeine und berufliche Bildung; Daten zur Erwerbsbiographie und zur ausgeübten Tätigkeit <ul style="list-style-type: none"> belastende Arbeitsanforderungen, Weiterbildungsbeteiligung, Berufszufriedenheit Bewerbungsverhalten; Berufswahl; Zufriedenheit mit der Berufswahl und der Ausbildung; Mängel der Ausbildung	1979 1985 (Wiederholungsuntersuchung) 1985
Kosten, Ausbildungsvergütung und Erträge der betrieblichen Berufsausbildung Struktur der Ausbildungskosten Ausbildung an verschiedenen Lernorten	1980 (RQ \approx 65%)

Anmerkungen zu Tab. 1

- A Vgl. HOFBAUER, H., NAGEL, E., Mobilität nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, in: MittAB 1/1987, S. 45 ff.
- B Hier wird eine weitere Untersuchung des IAB herangezogen, die auf der Beschäftigtendatei basiert. Vgl. CRAMER, U., Zur Stabilität von Beschäftigung - Erste Ergebnisse der IAB-Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik, in: MittAB 2/1986, S. 243 ff.
- C Vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, (HRSG.), Netto-kosten der betrieblichen Berufsausbildung, Berlin, Bonn 1983.
- D Vgl. STEGMANN, H., Die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen - Konzepte, empirische Daten, Argumente, in: MatAB 6/1980 und 22. Arbeitsbericht des IAB (1988), S. 84 ff.
- E Hinzu kamen zwischenzeitliche Erhebungen bei Teilgruppen.
- F Vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, (HRSG.), Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1981.
- G Vgl. HECKER, U., Betriebliche Ausbildung: Berufszufriedenheit und Probleme, Eine bundesweite Repräsentativbefragung von Auszubildenden ab dem 2. Lehrjahr, Berlin, Bonn 1989.

Ausbildung "über oder unter Bedarf"

Diese Begriffe knüpfen an der Beobachtung an, daß **gesamtwirtschaftlich gesehen die Struktur der Ausgebildeten** nach Wirtschaftsbereichen und Berufen nicht mit der **Qualifikationsstruktur** ihrer späteren **Arbeitsplätze** übereinstimmt.¹⁶ Entsprechend gibt es Wirtschaftsbereiche und Berufe, in denen mehr Jugendliche beruflich qualifiziert werden (müssen) als später beschäftigt werden (können). Diesen Fall bezeichnen wir als Ausbildung "über Bedarf" ohne damit eine Wertung zu verbinden und/oder eine Aussage darüber zu machen, warum ein einzelner Betrieb mehr Leute ausbildet als zur Deckung seines Personalbedarfs nötig sind. Das Unternehmen kann seinen Bedarf falsch vorausgeschätzt haben oder aus gesellschaftspolitischer Verantwortung handeln; es kann nur die besten Absolventen auswählen wollen oder umgekehrt nicht in der Lage sein, die Ausgebildeten "zu halten", und es kann schließlich Lehrlinge als "billige Arbeitskräfte nutzen".

Eine **Operationalisierung** wird anhand der IAB-Untersuchung über Berufsvverläufe nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung vorgenommen. Wir sprechen von **Ausbildung "über Bedarf"**, wenn die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die 1979 ihre **Ausbildung erfolgreich beendet** hatten, **größer** ist als die Zahl der 1984 in diesem Beruf oder dieser Wirtschaftsgruppe bzw. -abteilung **Beschäftigten**. Im umgekehrten Fall sprechen wir von **Ausbildung "unter Bedarf"**.¹⁷

Zudem läßt sich an **über- bzw. unterdurchschnittlichen Nachwuchsquoten** ablesen, inwieweit in einzelnen Berufen "über den Bedarf" an Fachkräften hinaus ausgebildet wird bzw. die Ausbildungsleistung "zu gering" ist. Für die einzelnen Berufe wird zunächst die Nachwuchsquote berechnet¹⁸, d.h. für ein bestimmtes Jahr wird die Zahl der Ausbildungsabsolventen zur Zahl der Fachkräfte in Relation gesetzt. Dabei wird anstelle der Nachwuchszahlen eines Jahres ein 3-Jahres-Durchschnitt verwandt, um die z.T. sehr starken jährlichen Schwankungen der Absolventenzahlen in den einzelnen Ausbildungsberufen zu eliminieren; beispielsweise wird für 1982 ein Durchschnitt der Jahre 1981 bis 1983

¹⁶ Wie in der Einleitung gezeigt wurde, setzen viele der späteren Arbeitsplätze von Lehrabsolventen keine Berufsausbildung voraus.

¹⁷ Hier steht weniger die Mobilität zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen bzw. Wirtschaftsabteilungen im Vordergrund als Ausbildung "über oder unter Bedarf". Entsprechend verzichten wir auf eine detaillierte Analyse der Wanderungsbewegungen zwischen den verschiedenen Wirtschaftsabteilungen und Berufen.

¹⁸ Zur Berechnung von Nachwuchsquoten vgl. CHABERNY, A., Ausbildungsberufe auf dem Prüfstand, in: MatAB 3/1986, S. 4.

berechnet. Aus dem Vergleich mit der Wachstumsquote aller Berufe¹⁹ ergibt sich dann, inwieweit über- oder unterdurchschnittlich ausgebildet wird.

Um zu messen, inwieweit zwischen einer Ausbildung "über oder unter Bedarf" in den verschiedenen Berufen und anderen Merkmalen, wie Einkommen oder Arbeitslosenquote, ein **Zusammenhang** besteht, werden Korrelationskoeffizienten berechnet. Dabei wird mit den anteiligen Ausgebildeten- oder Beschäftigtenzahlen der verschiedenen Berufe (Wirtschaftsabteilungen oder -gruppen) gewichtet, denn als Einheit interessiert der einzelne Arbeitnehmer, zwischen dessen Ausbildung in einem bestimmten Beruf mit hoher bzw. niedriger Ausgebildetenzahl und seinem späteren Einkommen ein Zusammenhang vermutet wird.

Der **gewichtete lineare Korrelationskoeffizient** wird nach folgender Formel berechnet:

$$r(x,y) = \frac{\sum_{i=1}^n f_i (x_i - x_M)(y_i - y_M)}{\sqrt{\sum_{i=1}^n f_i (x_i - x_M)^2 \sum_{i=1}^n f_i (y_i - y_M)^2}}$$

mit $r(x,y)$ = gewichteter linearer Korrelationskoeffizient
zwischen den Merkmalen x und y
 n = Anzahl der betrachteten Berufe
(Wirtschaftsbereiche)
 f_i = Anteil der im i -ten Beruf Ausgebildeten/Beschäftigten an allen Ausgebildeten/Beschäftigten in den betrachteten Berufen
(Wirtschaftsbereichen)
 x_i, y_i = i -te Ausprägung des ersten bzw. zweiten Merkmals
 x_M, y_M = gewichteter Mittelwert des ersten bzw. zweiten Merkmals.

Dabei reagieren die Ergebnisse wenig sensibel darauf, ob mit den Anteilen der Ausgebildeten oder der Beschäftigten gewichtet wird. Stärker wirkt sich aus, wenn man einzelne "atypische" Berufe aus der Berechnung ausschließt. Entsprechend dürfte für die Ergebnisse eine Rolle spielen, wenn Berufe fehlen, für die bei einzelnen Merkmalen keine Daten vorliegen; allerdings ist der Anteil der in diesen Berufen Ausgebildeten/Beschäftigten gering, so daß sie nur mit einem geringen Gewicht in die Berechnung eingehen würden.

¹⁹ Um zu berücksichtigen, daß nur in einem Teil der Berufsordnungen eine betriebliche Ausbildung erfolgt und somit für andere Berufe mitausgebildet wird, wurde die durchschnittliche Wachstumsquote entsprechend nach oben korrigiert. Vgl. EBENDA, S. 4.

Weitere Abgrenzungen und Begriffe

Die Betrachtung erfolgt hier schwerpunktmäßig nach Berufen und Wirtschaftsabteilungen. Dabei bereitet die Klassifikation nach **Berufen** keine Probleme. Sie basiert auf den Berufsgruppen ("2-Steller") und den Berufsordnungen ("3-Steller") der amtlichen Statistik, die allen hier herangezogenen Untersuchungen zugrundeliegen.

Dagegen finden **Wirtschaftsabteilungen**, die sich durch die Zusammenfassung von Wirtschaftsgruppen ergeben (vgl. Tab. 2), nur in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigtenstatistik Anwendung. Die Berufsbildungsstatistik (BIBB, Statistisches Bundesamt) knüpft an **Ausbildungsbereiche** an, die auf die historisch gewachsene Mitgliedschaft der Ausbildungsbetriebe in den verschiedenen Kammern (z.B. Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer) zurückgehen; Probleme bereitet dabei vor allem, daß hinsichtlich der Ausbildung (und auch der Größe der Ausbildungsbetriebe) so heterogene Bereiche, wie der Handel, das Verarbeitende Gewerbe und Banken und Versicherungen zusammengefaßt sind.

Schließlich seien noch einige in der Arbeit gebrauchten **Begriffe** näher erläutert: Unter "**Flexibilitätsbereitschaft**" verstehen wir, "wenn eine Person bereit ist, einen Ausbildungsplatz für einen Beruf einzunehmen, der nicht ihrem (Berufs)wunsch entspricht"²⁰. Damit bleibt die Anpassungsbereitschaft hinsichtlich anderer Merkmale der Lehrstelle, wie der Region, dem Wirtschaftsreich oder der Betriebsgröße, ausgeklammert.²¹

²⁰ ROPPELT, G., Flexibilitätsbereitschaft bei der Bewerbung um betriebliche Ausbildungsplätze, in: MittAB 2/1981, S. 139 ff., hier S. 139.

²¹ Die Flexibilitätsbereitschaft bei der Wahl eines Ausbildungsberufes wird bei ROPPELT (1981) untersucht sowie bei SCHÖBER, K., KLING, M., Lehrstellensuche '83: Frühzeitig versorgte und nicht vermittelte Bewerber, Bericht über eine Untersuchung im Arbeitsamtbezirk Hannover im Berichtsjahr 1982/83, in: MittAB 4/1984, S. 474 ff. Zur Anpassungsbereitschaft hinsichtlich anderer Merkmale der Lehrstelle, wie der Region, dem Wirtschaftsreich etc., liegen keine empirischen Ergebnisse vor.

Tab. 2: Die Abgrenzung der Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftsabteilung	Nummer der Wirtschaftsgruppe
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung, Fischerei	00-03
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	04-08
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Bau)	09-58
Baugewerbe	59-61
Handel	62
Verkehr, Nachrichtenvermittlung	63-68
Kreditinstitute, Versicherungen	69
Dienstleistungen, soweit sonst nicht genannt	70-86
Organisationen ohne Erwerbscharakter	87-90
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	91-94
Sonstige	

Tab. 3: Übersicht der Ausbildungsbereiche²²

Ausbildungsbereiche	Anmerkungen
Industrie und Handel	Einschließlich Energie und Bergbau, Banken und Versicherungen
Handwerk	
Landwirtschaft	
Freie Berufe	Ohne diejenigen Ausbildungsverträge, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert sind
Öffentlicher Dienst	
Hauswirtschaft	Nur im städtischen Bereich
Seeschifffahrt	

Ein "Verlust des beruflichen Status" oder "ein beruflicher Abstieg" wird formal daran festgemacht, daß Facharbeiter eine Hilfsarbeiter- oder Anlernertätigkeit ausüben oder in Angestelltenberufen Ausgebildete später als "ausführende Tätigkeit" (z.B. Bürobote, Postverteiler) oder als Arbeiter ohne qualifizierte Tätigkeit beschäftigt sind.²³ In diesen Fällen liegt nahe, daß die während der Lehre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht oder zumindest kaum angewandt und damit auch nicht vertieft und ausgebaut werden können, sondern letztlich verloren gehen. Deshalb sprechen wir in diesem Zusammenhang auch von "Dequalifizierung".

²² Vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT, Fachserie 11, Reihe 3.
²³ Vgl. CHABERNY (1986), S. 9.

2. Empirische Ergebnisse

2.1 Ausbildung "über und unter Bedarf"

In der Bundesrepublik gibt es eine Reihe von Berufen, Wirtschaftsgruppen und Wirtschaftsabteilungen, in denen die Zahl der Ausgebildeten weit größer ist als die der später Beschäftigten, so daß für viele Jugendliche ein Wechsel des Betriebes und/oder des Berufes bereits "vorprogrammiert" ist. So waren bereits Ende 1979, dem Jahr, in dem sie ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen hatten, 22% der Absolventen nicht mehr im Ausbildungsberuf tätig; 5 Jahre später hatte sich dieser Anteil auf 41% erhöht.²⁴

"Über Bedarf" ausgebildet wird vor allem im Handel, wo rund jeder siebte Lehrabsolvent des Jahres 1979 keine Beschäftigung fand, und im Baugewerbe, wo fast jeder fünfte Ausgebildete nicht unterkam oder auf eigenen Wunsch den Wirtschaftsbereich wechselte²⁵ (Tab. 5). Bei den Berufen sind es Einzel- und Großhandelskaufleute, die im erlernten Beruf keine Anstellung finden oder anstreben (rund 60%), sowie Kraftfahrzeugmechaniker²⁶ (58%) und Ausgebildete typischer Frauenberufen (Hauswirtschaftlerinnen, Friseurinnen und Arzthelferinnen) (Tab. 4); sie sind später nicht selten als Hilfsarbeiter oder Angelernte tätig (knapp 15%)²⁷. Demgegenüber gibt es eine Reihe von Berufen, in denen "unter Bedarf" ausgebildet wird (z.B. Berufskraftfahrer, Bank- und Versicherungskaufmann, Chemiefacharbeiter) oder gar keine Ausbildungsleistung erbracht wird²⁸ sowie Wirtschaftsabteilungen, bei denen die Nachwuchskräfte nicht ausreichen, um den Bedarf an Beschäftigten zu decken, wie bei den Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträgern (fast 10 000 Ausgebildete "zu wenig") sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe mit einem Minus von fast 4 500 Absolventen (Tab. 5).

²⁴ Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 50.

²⁵ Entscheidend dafür ist, daß das Ausba- und Bauhilfsgewerbe "über Bedarf" ausgebildet, während im Bauhauptgewerbe die Zahl der Nachwuchskräfte unter der der Beschäftigten liegt. Vgl. Tab. A im Anhang (Ausgebildete und Beschäftigte nach Wirtschaftsgruppen).

²⁶ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden im Text nur männliche Berufsbezeichnungen verwendet, sofern es sich nicht um typische Frauenberufe handelt.

²⁷ Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 50 und eigene Berechnungen. Hinzu kommen 3,5% deren Verbleib nicht bekannt ist bzw. die als Teilzeitbeschäftigte oder Heimarbeiter tätig sind. Betrachtet man nur die Absolventen einer betrieblichen Ausbildung für Arbeiterberufe, so liegt der Anteil der späteren Hilfsarbeiter bzw. Angelernten mit 22% noch deutlich höher.

²⁸ Von den 335 Berufsordnungen wird nur in etwas mehr als der Hälfte (183) ausgebildet. Vgl. CHABERNY (1986), S. 4.

Tab. 4: Ausbildung "über und unter Bedarf" nach Berufen

Berufsordnung	Ausgebildete (1979)	Beschäftigte (1984)*	Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigt absolut	in % der Ausgeb.	Verbleibsquote in Ausgeb.
1	2	3	4	5	6
Einzel-, Großhandelskaufm., (-kauffrau)	23650	9634	14116	60	26
Kraftfahrzeugmechaniker(in)	18244	7700	10544	58	38
(Zahn-) Arzthelfer(in)	14540	10209	4331	30	68
Friseur(in)	8548	4556	3992	47	52
Hauswirtschaftler(in)	5155	1218	3937	76	20
Elektroinstallateur(in)	12071	8716	3355	28	60
Maschinenschlosser(in)	8365	5814	2551	31	41
Gas- und Wasserinstallateur(in)	6821	4398	2423	36	56
Bäcker(in)	3810	2191	1619	58	35
Malerin und Lackierer(in)	5036	2932	2104	41	55
Mechaniker(in), Feilezurichter(in)	3666	1942	1724	50	31
Tischler(in), Holzmechaniker(in)	7603	5759	1844	24	57
Fleischer(in)	4280	2466	1814	38	58
Verkäufer(in)	21417	19883	1534	7	53
Werkzeugmacher(in)	4930	3321	1309	31	51
Apothekenhelfer(in)	2733	1313	1420	52	47
Fachgeh. wirt.- u. steuerber. Berufen	3862	2466	1396	36	50
Radio- und Fernstechniker(in)	2374	991	1383	58	37
Landmaschinenmechaniker(in)	1965	698	1267	64	25
Naurer	5351	4122	1229	23	65
Bekleidungs Schneider(in)	1796	691	1105	62	30
(Bau-) Schlosser(in)	4143	3065	1078	26	38
Technischer Zeichner(in)	4388	3552	834	19	72
Landwirt(in)	4103	3415	688	17	61
Fachgenieffe(-geniiffin) im Gastgewerbe	1414	794	620	44	12
Druggist(in)	905	296	609	67	26
Nachrichtentechniker(in)	2556	1959	597	23	39
Speditionskaufmann(-kauffrau)	2221	1461	760	34	54
Feinmechaniker(in)	1501	1001	500	33	45
Betriebsschlosser(in)	3936	3438	498	13	40
Bärtner(in)	2577	2103	474	18	64
Buchhändler(in)	979	553	426	44	45
Konditor(in)	1403	1002	401	29	34
Schauerbegestalter(in)	899	544	355	39	50
Drucker(in)	715	393	322	45	45
Zimmerer	2025	1766	259	13	66

Fortsetzung Tab. 4

Berufsausbildung	Ausgebildete (1979)	Beschäftigte (1984)*	Mehr (+) oder weniger (-) als beschäftigt absolut	5	6
Drehern(in) (Eisen und Metall)	2505	2271	234	9	52
Bekleidungslehrling(in), -fertiger(in)	2386	2154	232	10	53
Raumausstatter(in)	790	563	227	29	51
Florist(in)	1033	813	220	21	66
Augenoptiker(in)	978	794	184	19	77
Fernmeldehandwerker(in)	743	569	174	23	45
Bürokaufm.-stffr., -in, Industriekfm(-kffr.)	43799	43649	150	0	62
Chemielaborant(in)	1529	1406	123	8	77
Karosseriebauer(in), Klempner(in)	1182	1080	102	9	42
Kochk(och)in	3017	2918	99	3	62
Beton- und Stahlbetonbauer	932	964	-32	-3	50
Zantechniker(in)	1620	1724	-104	-6	89
Dachdecker	920	1164	-244	-27	80
Stahlbauschlossler(in)	1158	1414	-256	-22	41
Berg- und Maschinenmann	835	1186	-351	-42	54
Versicherungskaufmann(-kauffrau)	2000	2581	-581	-34	79
Keilner(in)	572	1419	-847	-148	37
Chemiefacharbeiter(in)	812	2291	-1479	-182	65
Bankkaufmann(-kauffrau)	10668	12194	-1526	-14	87
Berufskraftfahrer(in)	3270	8850	-5580	-171	68
Insgesamt	280829	216174	64655	23	531

Gewichteter Korrelationskoeffizient¹:

r (Ausbildung über/unter Bedarf, Verbleib im Ausbildungsberuf) = -0,40

* Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.1984, die 1979 ihre Ausbildung erfolgreich beendet hatten.

1 Für diesen Beruf ausgebildet (1979) und darin tätig (1984).

2 Gewichteter Durchschnitt.

3 Die Indizes geben jeweils an, zwischen welchen beiden Merkmalen ein gewichteter Korrelationskoeffizient berechnet wurde.

Quelle: IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung (Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 50)

Tab. 5: Ausbildung "über und unter Bedarf" nach Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftsabteilung	Ausgebildete (1979)	Beschäftigte* (1984)	Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigt absolut	4	5
1	2	3	4	5	
Handel	65388	56229	9159	16,3	
Baugewerbe	28020	22838	5182	22,7	
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Bau)	116158	113402	2756	2,4	
Dienstleistungen, soweit sonst nicht genannt	50810	48215	2595	5,4	
Land- und Forstw., Tierhaltung, Fischerei	7659	5739	1920	33,5	
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2197	3792	-1595	-42,1	
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	3379	5413	-2034	-37,6	
Verkehr, Nachrichtenvermittlung	7564	11498	-3934	-34,2	
Kreditinstitute, Versicherungen	13272	17666	-4394	-24,9	
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	6200	15855	-9655	-60,9	
Insgesamt	300647	300647	0	0	

* Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.1984, die 1979 ihre Ausbildung erfolgreich beendet hatten.

Quelle: IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung (Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 66)

Tab. 6: Das Fluktuations- und Mobilitätsverhalten von Lehrabsolventen 1979 und 1984

Berufliche Situation	Absolventen 1979 Berufliche Situation am 31.12.1979		Absolventen 1984 Berufliche Situation am 31.12.1984	
	absolut	%	absolut	%
Betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen	461 202	100	556 892	100
davon				
Arbeitslos	11 966	3	49 351	9
Aus anderen Gründen nicht sozialversicherungsspflichtig beschäftigt	97 894	21	87 852	16
Sozialversicherungsspflichtig beschäftigt	351 342	76	419 689	75
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt	351 342	100	419 689	100
davon				
Nicht mehr im Ausbildungsberuf (2-Steller) tätig	79 236	17	89 721	16
Nicht mehr im Ausbildungsberuf tätig	134 916	29	154 110	28
davon Nicht mehr in der Wirtschaftsgruppe des Ausbildungsbetriebes tätig	77 388	17	86 074	15

* Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.1979 bzw. am 31.12.1984, die jeweils in diesem Jahr ihre Ausbildung erfolgreich beendet hatten

° Ohne "nicht bekannt"

Quelle: IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung (Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 47.)

Solche Diskrepanzen zwischen Ausbildung und späterer Beschäftigung und - eng damit verknüpft - Mobilitäts- und Fluktuationsprozesse zwischen Berufen, Betrieben und Wirtschaftsgruppen lassen sich längerfristig beobachten²⁹ und werden nur wenig durch die allgemeine Arbeitsmarktlage und die überwiegend demographisch bedingten Knappheitsverhältnisse am Ausbildungsstellenmarkt beeinflusst. So zeigte sich zwischen 1979, als bei günstiger Beschäftigungssituation ein Überschub an Ausbildungsstellen bestand, und 1984, als ein Lehrstellenmangel mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit einherging, kaum eine Veränderung im Mobilitäts- und Fluktuationsverhalten: Der Anteil der Lehrabsolventen, die nicht mehr im Ausbildungsberuf, nicht mehr im Ausbildungsbetrieb oder nicht mehr in der Wirtschaftsgruppe des Ausbildungsbetriebes tätig waren, erwies sich als nahezu konstant (Tab. 6). Allerdings ist der Anteil der Jugendlichen, die nach Abschluß ihrer Berufsausbildung arbeitslos waren, von 3% auf 9% gestiegen.

In die gleiche Richtung weist die Entwicklung der Nachwuchsquoten³⁰ für die verschiedenen Ausbildungsberufe zwischen 1976 und 1982. Nahezu bei allen Berufsordnungen, in denen zu Beginn des betrachteten Zeitraums überdurchschnittlich ausgebildet worden war, galt das auch 1982, und für mehr als die Hälfte der Lehrberufe mit unterdurchschnittlicher Ausbildungsleistung lag auch 1982 die Nachwuchsquote noch unter dem Durchschnitt. Trotz der starken Ausweitung des Lehrstellenangebots hat sich das typische Ausbildungsverhalten nicht grundlegend verändert.³¹

Eine Ausbildung "über oder unter Bedarf" läßt sich weniger auf die Berufswünsche der Jugendlichen als auf das Ausbildungsstellenangebot der Betriebe zurückführen. Im Vergleich zur Bewerberzahl knapp sind Lehrstellen vor allem in jenen Berufs- und Wirtschaftsbereichen, die "unter Bedarf" ausbilden. So überstieg in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen die Zahl der Bewerber die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen nicht nur in Zeiten eines allgemei-

²⁹ Vgl. dazu die länger zurückliegenden Untersuchungen von HOFBAUER, H., STOOß, F., Defizite und Überschüsse an betrieblichen Ausbildungsplätzen nach Wirtschafts- und Berufsgruppen, in: MittAB 2/1975, S. 101 ff. sowie von HOFBAUER, H., Berufsverlauf nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, in: MittAB 3/1983, S. 211 ff.

Nachwuchsquote = Zahl der Absolventen / Zahl der Fachkräfte vgl. Abschnitt II.1.

³¹ Vgl. CHABERNY (1986), S. 4 und 11.

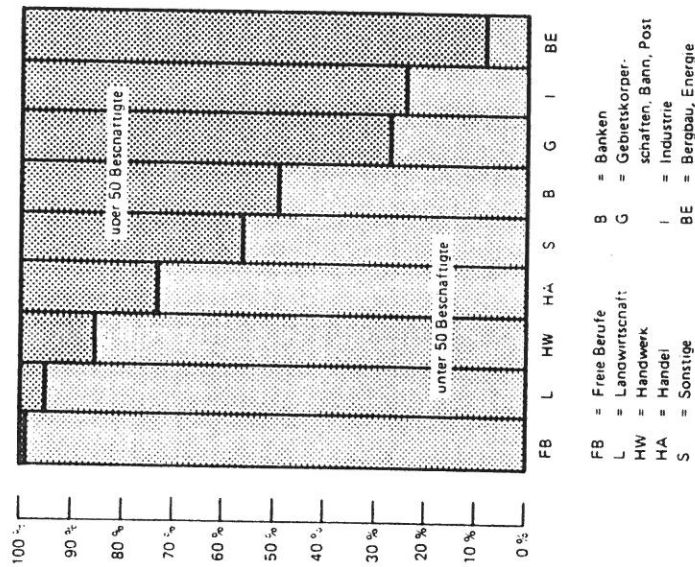
nen Lehrstellenmangels deutlich³², auch nach der Entspannung der Situation am Ausbildungsstellenmarkt waren und sind hier Lehrstellen weiterhin knapp. Dagegen besteht in Bereichen, die "über Bedarf" ausbilden, inzwischen ein starker Bewerbermangel.

Wie verschiedene Untersuchungen belegen, reagieren die meisten Jugendlichen auf Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz, indem sie ihren Berufswunsch den vorhandenen Lehrstellen anpassen³³. Bei Absagen zeigen sie eine hohe Flexibilitätserbereitschaft³⁴, indem sie sich für verschiedenartige Berufe bewerben. Entsprechend gelang es in Zeiten eines Ausbildungsplatzmangels nur rund der Hälfte der Jugendlichen, in ihrem Wunschberuf eine betriebliche Ausbildung zu beginnen.

2.2 Die Größe des Ausbildungsbetriebes und die Qualität der Ausbildung

Während bei Großunternehmen die Zahl der Beschäftigten die Zahl der Lehrabsolventen deutlich übersteigt, bilden zahlreiche Klein- und Mittelbetriebe, wie sie sich im Handwerk, dem Handel und den 'freien Berufen' konzentrieren, über den eigenen Bedarf hinaus aus (Graphik 2).

Graphik 2: Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes und Betriebsgrößenstruktur



Quelle: Repräsentative Erhebung des BIBB und des IAB³⁵ bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik

Knapp zwei Drittel aller betrieblich ausgebildeten Erwerbstätigen haben ihre Lehre in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten abgeschlossen, von den zwischen 1970 und 1979 Ausgebildeten waren es immerhin noch 60%³⁶. Demgegenüber entfallen nur 42% der abhängigen Erwerbstätigen auf Betriebe dieser Größenklassen (Tab. 7).

³⁵ Vgl. BIBB, IAB (1981), S. 23. Die Einteilung in Wirtschaftsbereiche lehnt sich an den Ausbildungsbereichen an. Vgl. Abschnitt II.1.
³⁶ Eine repräsentative Befragung von Auszubildenden 1985 führte zum gleichen Ergebnis hinsichtlich der Betriebsgrößenstruktur der Ausbildungsbetriebe. Vgl. HECKER (1989), S. 32.

³² Vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHTE verschiedener Jahre. Dabei sind allerdings Unterschiede im Meldeverhalten zu bedenken. Die Unternehmen dürften aufgrund der gegebenen Nachfrage attraktive Stellen weniger häufig melden als Ausbildungsplätze, deren Besetzung ihnen schwerer fällt. Für die Jugendlichen liegt nahe, daß sie verstärkt die Berufsberatung in Anspruch nehmen, wenn sie in Berufen mit knappen Lehrstellen Schwierigkeiten erwarten oder vorfinden. Sie werden allerdings darauf verzichten, wenn zu erwarten ist, daß sie bestimmte Ausbildungsplätze nicht über das Arbeitsamt erhalten.

³³ Vgl. SCHÖBER, KLING (1984) und ROPPELT (1981). Auch Seifert verweist auf statistische Erhebungen, wonach zwischen den Ausbildungswünschen und der Anzahl der in den verschiedenen Ausbildungsberufen verfügbaren sowie der schon besetzten Ausbildungsplätze ein deutlicher Zusammenhang feststellbar ist. Vgl. SEIFERT, K.-H., Die Bedeutung der Beschäftigungsaussichten im Rahmen des Berufswahlprozesses - Kurzfassung, in: MittAB 1/1982, S. 78 ff., hier S. 79.

³⁴ Zur Begriffsabgrenzung vgl. Abschnitt II.1.

Tab. 7: Beschäftigte und Ausgebildete nach der Betriebsgröße 1979

Betriebsgröße	Abhängige Erwerbstätige nach der Größe des Beschäftigungsbetriebes in %	Betrieblich ausgebildete Erwerbstätige nach der Größe des Ausbildungsbetriebes in %	
		Insgesamt	Lehrabschlussjahr 1970-1979
bis 9 Beschäftigte	17	38	33
10-59 Beschäftigte	23	25	27
50-99 Beschäftigte	11	9	9
100 und mehr Beschäftigte unbekannt	45	27	30
	4	1	1
Gesamtzahl in Tsd.	18 691	13 151	3 589

* Deutsche Erwerbstätige ohne Soldaten und Auszubildende

Quelle: Repräsentative Erhebung des BIBB und des IAB³⁷ bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik (Vgl. BIBB, IAB (1981), S. 12 und 22.)

Der zahlenmäßige Schwerpunkt der beruflichen Ausbildung liegt im Handwerk, auf das 39% aller Auszubildenden bei einem Anteil von 17% an den Beschäftigten entfallen³⁸, und bei Kleinbetrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern. Sie beschäftigen in 64% der Fälle zwei oder mehr Lehrlinge³⁹ und stellen besonders Jugendliche mit geringer schulischer Vorbildung ein.

³⁷ Vgl. BIBB, IAB (1981), S. 12 und 22.

³⁸ Vgl. EBENDA, S. 20 f.

³⁹ Vgl. HECKER (1989), S. 34. Der Prozentsatz bezieht sich auf die Fälle, in denen eine Angabe erfolgte.

In kleinen und mittleren Betrieben sind wesentlich häufiger als in Großbetrieben **problematische Ausbildungsbedingungen** anzutreffen, wie aus einer bundesweiten Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung hervorgeht (Tab.8). Die Auszubildenden fühlen sich häufiger "als billige Arbeitskraft ausgenutzt", müssen mehr Überstunden leisten und werden verstärkt zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen. Auch Inhalt und Qualität der Lehre werden schlechter eingestuft, insbesondere die Ausbildungsplanung, die Abstimmung mit der Berufsschule und die Modernität der vermittelten Qualifikation.

Eng damit verknüpft geben 24% bzw. 28% der Jugendlichen in Klein- und Mittelbetrieben an, schon einmal ernsthaft an den Abbruch der Ausbildung gedacht zu haben; bei Großbetrieben gilt das nur für 15%⁴⁰. Entsprechend läßt sich zwischen der Größe des Ausbildungsbetriebes und der Abbrecherquote eine negative Korrelation beobachten, selbst wenn man nach schulischer Vorbildung getrennte Quoten berechnet (Tab. 9).

⁴⁰ Vgl. EBENDA, S. 87 und 90. Dabei läßt sich zeigen, daß ein enger Zusammenhang mit den in Tab. 8 aufgeführten Mängeln der betrieblichen Ausbildung besteht.

Tab. 8: Mängel und Störfaktoren in der betrieblichen Ausbildung nach der Betriebsgröße

Frage: Reden wir jetzt wieder über ihre Ausbildung. Ich lese Ihnen einige Punkte vor. Sagen Sie mir bitte, ob diese Aussage für Ihre Ausbildung stimmt oder nicht stimmt.	Angaben seitens der Auszubildenden * in % nach der Betriebsgröße		
	Zahl der Beschäftigten bis 9	10-99	100 und mehr
Aussage			
- Man wird als Auszubildender als billige Arbeitskraft ausgenutzt	45	46	26
- Die Ausbildung im Betrieb ist mit dem Unterricht in der Berufsschule gar nicht abgestimmt	43	43	32
- Meine Arbeit ist körperlich sehr anstrengend	47	37	30
- Ich muß Überstunden machen	45	46	26
- Ich habe kaum Chancen, nach der Prüfung in meinem Ausbildungsbetrieb in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden	37	37	22
- Was ich in der betrieblichen Ausbildung lerne, ließe sich auch in viel kürzerer Zeit bewältigen	32	32	32
- Der Chef bestimmt alles, wir können überhaupt nicht mitbestimmen	27	36	25
- Ich muß viele Arbeiten tun, die nicht zur Ausbildung gehören	33	34	17
- Die Ausbildung erfolgt ohne klaren Ausbildungsplan	25	29	11
- Ich habe keine Möglichkeit, mich mit modernen Arbeitstechniken vertraut zu machen	22	21	10
- Die fachliche Ausbildung ist nicht gut	15	21	9

* Auszubildende ab dem 2. Lehrjahr 1985

Quelle: BIBB-Projekt Jugend, Ausbildung und Beruf 1985 (Vgl. HECKER (1989), S. 77.)

Tab. 9: Anteil der Ausbildungsabbrecher⁰ nach der Betriebsgröße und der Schulart bzw. dem Schulabschluß

Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebes	Anteil der Ausbildungsabbrecher an allen Auszubildenden		
	Insgesamt	davon nach Schulart/Schulabschluß	Realschule
1-Mann-Betrieb	6,1	(16,8)	4,8
2-4 Besch.	5,2	14,7	4,4
5-9 Besch.	4,6	11,8	3,4
10-49 Besch.	3,7	9,7	3,2
50-99 Besch.	3,4	(14,0)	2,4
100-499 Besch.	2,5	8,5	2,4
500 und mehr Besch.	1,2	-	1,4

⁰ Anteil der Jugendlichen, die ihre betriebliche Berufsausbildung abgebrochen haben, an den Jugendlichen, die eine solche Ausbildung begonnen hatten (Schulentiassene 1977)

* Sonderschule für Lernbehinderte

Quelle: IAB-Längsschnittuntersuchung "Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem" (Vgl. KECK (1984), S. 252.)

Da kleine und mittlere Unternehmen im Handel und besonders im Handwerk stark vertreten sind, besteht gleichzeitig ein enger Zusammenhang zwischen Ausbildungsbereich sowie Ausbildungszufriedenheit und -qualität⁴², der sich

⁴¹ Zur Berechnung der Abbrecherquoten im einzelnen vgl. S. 248.
⁴² Vgl. HECKER (1989), S. 60, 63 und 75.

auch in einem geringeren Anteil bestandener Prüfungen im Handwerk (85% gegenüber 91% bis 95% in anderen Ausbildungsbereichen) niederschlägt⁴³.

2.3 Kosten der betrieblichen Berufsausbildung

Zwischen Ausbildung "über Bedarf", der Größe des Ausbildungsbetriebes und den Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung läßt sich ein Zusammenhang herstellen.

Tab.10: Ausbildungskosten und -erträge* nach Ausbildungsbereichen 1980

Ausbildungsbereich	Bruttokosten	Erträge	Nettokosten	Kostenbestandteile	fachtheor. Unterr.	
				Ausbildungs- verg.	Lehr- werk- statt	
Industrie und Handel	19442	6995	12447	6782	1649	766
Handwerk	14513	6564	7949	5107	200	86
Freie Berufe	17512	6236	11276	5802	-	126
Öffentlicher Dienst	23689	3733	19956	7333	5031	2134
Landwirtschaft	13825	10181	3644	6125	-	173
Insgesamt	17043	6754	10289	5954	913	430

* Die Angaben erfolgen pro Auszubildenden und Jahr und wurden über alle Ausbildungsbereiche gemittelt.

Quelle: BIBB-Untersuchung zu den Kosten und Erträgen der betrieblichen Berufsausbildung (Vgl. BIBB (1983), S. III und 53.)

⁴³ Vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT, Fachserie 11, Reihe 3. Dabei ist allerdings die schlechtere schulische Vorbildung im Handwerk zu bedenken.

Die Kostenangaben umfassen nur die betrieblichen Kosten der Ausbildung und keine Kosten, die den Auszubildenden in Form entgangener Bruttoeinkommen entstehen - die Ausbildungsvergütung liegt i.d.R. deutlich niedriger als das Einkommen gleichaltriger Vollerwerbstätiger - sowie dem Staat für das Berufsschulwesen und durch niedrigere Steuern der Unternehmen und der Auszubildenden.⁴⁴ Kosten und Erträge wurden auf der Basis von Befragungsergebnissen bei Ausbildungsbetrieben ermittelt und werden damit von den Normvorstellungen der Befragten hinsichtlich dessen, wie die Ausbildung sein sollte, beeinflusst. Das BIBB vermutet, daß die Zeit - und damit die Kosten - für die Unterweisung durch das Ausbildungspersonal eher überschätzt und die produktiven Zeiten der Lehrlinge - und damit ihre Erträge - eher unterschätzt werden, so daß insgesamt die Nettokosten niedriger ausgefallen sein dürften. Dies spielt hier nur insoweit eine Rolle, als davon auch die Kostenunterschiede zwischen Ausbildungsbereichen und -berufen betroffen sein können, die im Zusammenhang mit Ausbildung "über und unter Bedarf" eine Rolle spielen.

Zunächst ergibt die Betrachtung nach Ausbildungsbereichen, daß die Nettokosten im Handwerk (knapp 8 000 DM) und vor allem in der Landwirtschaft (3 600 DM) deutlich unter dem Durchschnitt aller Bereiche (10 300 DM) liegen (Tab. 10).⁴⁵ Neben der niedrigen Ausbildungsvergütung ist dies im wesentlichen darauf zurückzuführen, daß im Handwerk, den Freien Berufen und der Landwirtschaft kaum Kosten in Lehrwerkstätten und beim fachtheoretischen Unterricht anfallen (Tab. 10)⁴⁶. Diese Lernorte sind fast ausschließlich bei öffentlichen Arbeitgebern und in größeren Betrieben anzutreffen, so daß im öffentlichen Dienst und der Industrie die entsprechenden Kosten mit knapp 7 200 DM bzw. 2 400 DM kräftig zu Buche schlagen. Dabei ist zu bedenken, daß im Ausbildungsbereich "Industrie und Handel" Betriebe ganz unterschiedlicher Größe (und Branchen) mit stark abweichenden Ausbildungskosten zusammengefaßt sind: In überwiegend kleinen und mittleren Handelsbetrieben liegen die Kosten niedrig, wie der Beruf des Verkäufers verdeutlicht (Nettokosten 8 400 DM, davon knapp 900 DM für Lehrwerkstätte und fachtheoretischen Unterricht); dagegen entstehen in mittleren und großen Indu-

⁴⁴ Vgl. MÄDING, H., Fondsfinanzierte Berufsausbildung, in: DEUTSCHER BILDUNGSRAT (HRSG.), Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 19, Stuttgart 1971, S. 41 ff. Steuerersparnisse der ausbildenden Unternehmen wurden bei der Schätzung der betrieblichen Kosten nicht berücksichtigt.

⁴⁵ Bei den relativ hohen Ausbildungskosten in den Freien Berufen ist zu bedenken, daß sich die Kosten der Ausbilder (Fachkräfte oder Inhaber) aus einer Mengen- und einer Preiskomponente ergeben, d.h. die Höhe ihres Einkommens eine Rolle spielt. Vgl. MÄDING (1971), S. 69.

⁴⁶ Vgl. BIBB (1983), S. 39. Im Handwerk kommt allerdings überbetrieblichen Ausbildungsstätten erhebliche Bedeutung zu, die in erster Linie von Kammern, Kreishandwerkschaften und Innungen organisatorisch und finanziell getragen werden.

Tab. 11: Ausbildungskosten und -erträge nach Ausbildungsberufen 1980

Berufsordnung	Ausbildung				
	Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigt	Brutto-kosten	Erträge	Netto-kosten	Aus-bildungs-vergütung
1	2	3	4	5	5
Einzel-, Großhandelskaufm.-kauffr. (j)	14116	13528	3441	5087	6951
Kraftfahrzeugmechaniker(in)	10544	14754	5291	9463	4857
(Zahn-)Arztgehilfin(e)	4331	18600	6900	11700	6300
Friseur(in)	3992	11433	3966	7467	3044
Elektroinstallateur(in)	3355	13211	6545	6666	4331
Maschinenschlossler(in)	2551	19382	5453	13959	6231
Gas- und Wasserinstallateur(in)	2423	15695	6177	9518	5117
Bäcker(in)	2191	14453	7694	6759	5340
Malerin und Lackierer(in)	2104	14622	9492	5130	5088
Mechaniker(in), Feilzürichter(in)	1924	22536	4836	17700	6456
Tischler(in), Holzmechaniker(in)	1844	13759	7410	6349	5272
Fleischer(in)	1634	15237	7597	8240	5942
Verkäufer(in)	1534	14000	7000	7000	5510
Werkzeugmacher(in)	1509	23743	5654	18089	6385
Apothekenhilfer(in)	1420	12505	6637	5868	5489
Facengen. wirt.-u. steuerber. Berufen	1376	19614	5748	13866	5854
Radio- und Fernsachtechniker(in)	1383	12349	5829	6520	4205
Landmaschinenmechaniker(in)	1257	11899	6023	5876	3990
Maurer	1229	19465	7295	12170	9591
Bekleidungs Schneider(in)	1105	19640	6115	13525	6948
(Bau-) Schlosser(in)	1078	14677	7158	7519	5095
Technische(r) Zeichner(in)	834	19884	5152	14732	5929
Landwirt(in)	688	15525	10809	4716	6946

Fortsetzung Tab. 11

Berufsordnung	Ausbildung				
	Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigt	Brutto-kosten	Erträge	Netto-kosten	Aus-bildungs-vergütung
1	2	3	4	5	5
Fachgehilf(-gehilfin) im Gastgewerbe	620	16958	8430	8528	6511
Speditionskaufmann(-kauffrau)	560	20368	9157	11211	7064
Betriebschlossler(in)	498	26257	6332	19925	7807
Gärtner(in)	474	11858	9453	2405	5175
Drucker(in)	322	24438	7445	16993	7132
Ziameier	259	20258	7327	12731	9892
Dreher(in) (Eisen und Metall)	234	30698	5720	24978	6697
Fernmeldehelfer(in)	174	25945	764	25201	6480
Bürokaufm.-kffr., Industriekf.-kffr.)	150	21998	3213	13785	7124
Chemielaborant(in)	123	27101	5234	21867	7214
Koch/Köchin	99	16553	8130	8423	5779
Zahntechniker(in)	-104	18685	6399	12287	3754
Versicherungskaufmann(-kauffrau)	-681	20368	9157	11211	7064
Bankkaufmann(-kauffrau)	-1526	22563	6117	16446	8624
Insgesamt	59344	17043	6754	10289	5954

Gewichteter Korrelationskoeffizient¹
r (Ausbildung über/unter Bedarf, Nettoausbildungskosten) = -0,46

* Die Angaben erfolgen pro Auszubildenden und Jahr und wurden über alle Ausbildungsberufe gemittelt.

¹ Die Kosten und Erträge beziehen sich auf die Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann, während für den Vergleich von Auszubildenden und Beschäftigten nur Zahlen für Einzel- und Großhandelskaufleute vorliegen.

² Durchschnitte.

³ Etwas abweichende Abgrenzung.

⁴ Die Gewichtung erfolgte hier mit Auszubildeten und nicht mit Beschäftigten wie bei den anderen Korrelationskoeffizienten.

Quelle: BIBB-Untersuchung zu den Kosten und Erträgen der betrieblichen Berufsausbildung (Vg. BIBB (1983), S III und S. 90 f.)

strüunternehmen erhebliche Kosten, beispielsweise für die Ausbildung eines Werkzeugmachers gut 18 000 DM, wovon alleine 7 000 DM in der Lehrwerkstatt anfallen.

Entsprechend macht die Betrachtung nach Berufen den Zusammenhang zwischen Ausbildungskosten, Betriebsgröße und Ausbildung "über Bedarf" noch deutlicher (Tab. 11). Daß die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte die der beschäftigten deutlich übersteigt, geht in der Mehrzahl der Berufe mit einer Lehre in kleinen und mittleren Betrieben und niedrigen Kosten einher, vor allem bei der Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann, bei den typischen Frauenberufen⁴⁷ sowie bei der Mehrzahl der Handwerksberufe (nur Bauberufe, wie Maurer und Zimmerer sind hier ausgenommen). Eine relativ hohe Ausbildungsleistung wird trotz hoher Kosten nur in wenigen Facharbeiterberufen (Maschinenschlosser, Mechaniker, Werkzeugmacher) erbracht; die Lehre erfolgt hier fast ausschließlich in größeren oder zumindest mittleren Industriebetrieben. Ansonsten sind hohe Ausbildungskosten in größeren Unternehmen i.d.R. auch mit "zu niedrigen" Auszubildendenzahlen verknüpft, wie die Berufe Dreher, Fernmeldehandwerker, Chemielaborant und Bankkaufmann belegen. Insgesamt besteht zwischen Ausbildung "über Bedarf" und den Ausbildungskosten ein relativ enger Zusammenhang, der auch in einer negativen Korrelation von -0,46 zum Ausdruck kommt.

2.4 Auswirkungen der Fluktuation und Mobilität auf den Qualifikationserhalt und den beruflichen Status

Ausbildung "über oder unter Bedarf" bedeutet, daß häufig ein Wechsel des Ausbildungsberufes und/oder -betriebes erforderlich wird. So waren von den Jugendlichen, die 1979 eine Berufsausbildung mit Erfolg abgeschlossen hatten, fünf Jahre später noch 59% in ihrem erlernten Beruf tätig und von den Lehrlärsolventen 1984⁴⁸ hatten bereits zum Jahresende mehr als die Hälfte den Ausbildungsbetrieb - gewollt oder ungewollt - verlassen; ihre Verbleibsquote lag bei durchschnittlich 48%.

⁴⁷ Zu den relativ hohen Ausbildungskosten von Fachhilfen in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen sowie von Arzthelferinnen sei nochmals auf die Preiskomponente bei den Kosten der Ausbilder, d.h. deren Einkommen, verwiesen.

⁴⁸ Nach Wirtschaftsgruppen und -abteilungen getrennte Verbleibsquoten im Ausbildungsbetrieb liegen nur für Jugendliche vor, die 1984 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatten.

Tab. 12: Verbleibsquoten im Ausbildungsberuf und -betrieb nach Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftsabteilung	Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigt	Absolventen 1979 Verbleibsquote in Ausbildungsberuf ¹ in %	Absolventen 1984 Verbleibsquote in Ausbildungsberuf ¹ in %
1	2	3	4
Handel	9156	52	50
Baugewerbe	5182	65	45
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Bau)	2756	59	51
Dienstleistungen, soweit sonst nicht genannt	2595	62	38
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung, Fischerei	1920	33	26
Organisationen ohne Erwerbscharakter	-1595	49	(15) ²
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	-2034	64	57
Verkehr, Nachrichtenvermittlung	-3934	61	50
Kreditinstitute, Versicherungen	-4394	86	68
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	-9655	86	(72) ³
Insgesamt	0	59	48

Gewichteter Korrelationskoeffizient:

$$r \text{ (Ausbildung über/unter Bedarf, Verbleib in Ausbildungsberuf)} = -0,66^4$$

¹ Für diesen Beruf 1979 ausgebildet und darin am 31.12.1984 tätig.

² Für diesen Betrieb 1984 ausgebildet und darin am 31.12.1984 tätig.

³ Ungenaue Werte, da nur für wenige Wirtschaftsgruppen dieser Wirtschaftsabteilung Werte vorliegen.

⁴ Ein gewichteter Korrelationskoeffizient zwischen Ausbildung "über Bedarf" und dem Verbleib im Ausbildungsbetrieb wurde nicht berechnet, weil für einige Wirtschaftsabteilungen nur bedingt aussagefähige Quoten vorliegen.

Quelle: IAB-Längsschnittuntersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung (Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S 62 f. und 67 f.)

Wie Tab. 12 zeigt, lagen in Wirtschaftsabteilungen, die "unter Bedarf" ausbilden, diese Verbleibsquoten zum Teil erheblich höher, insbesondere bei den Gebietskörperschaften sowie bei Banken und Versicherungen; Fluktuation und berufliche Mobilität sind hier häufig weder notwendig, noch werden sie von den Jugendlichen angestrebt. Für Wirtschaftsabteilungen, die weit mehr Fachkräfte ausbilden als beschäftigen, ergibt sich kein so eindeutiges Bild. Im Handel gehen zwar überdurchschnittlich viele in einen anderen Beruf, aber der Anteil der Betriebswechsler liegt noch unter dem Durchschnitt; im Baugewerbe steht dagegen einer niedrigen Verbleibsquote im Ausbildungsbetrieb ein überdurchschnittliches Festhalten am erlernten Beruf gegenüber. Insgesamt belegt eine negative Korrelation von $r = -0,66$, daß zwischen einer wirtschaftsbereichsabhängigen Ausbildung "über Bedarf" und einer geringen Verbleibsquote im Ausbildungsberuf ein deutlicher Zusammenhang besteht⁴⁹.

Ähnlich läßt sich ablesen, daß die Chance und/oder der Wunsch, den erlernten Beruf auch auszuüben, geringer ist, wenn die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte die der später beschäftigten deutlich übersteigt. Dies gilt für Einzel- und Großhandelskaufleute sowie für Kraftfahrzeugmechaniker, die mit einer "zu hohen" Ausbildungsleistung von rund 14 000 bzw. 10 500 an der Spitze stehen. Dagegen liegt bei Arzt- und Zahnarzthelferinnen sowie in bestimmten Handwerksberufen (Elektro- sowie Gas- und Wasserinstallateur, Maler, Tischler) die Verbleibsquote im Ausbildungsberuf "atypisch" hoch. Insgesamt ergibt sich ein negativer Korrelationskoeffizient von $r = -0,60$.

Dabei konzentriert sich die Mobilität und Fluktuation vor allem auf die ersten Wochen nach Abschluß der Berufsausbildung. In vielen kleinen und mittleren Unternehmen, die meist mehr Arbeitnehmer ausbilden als sie später beschäftigen, erhalten die Jugendlichen kein Übernahmeangebot und/oder wollen von sich aus den Betrieb verlassen.⁵⁰ Entsprechend sind bereits nach einem halben Jahr knapp 40% nicht mehr im Ausbildungsbetrieb tätig und jeder Fünfte arbeitet nicht mehr im erlernten Beruf (Tab. 13).

⁴⁹ Für Wirtschaftsgruppen erhält man einen nicht ganz so engen Zusammenhang zwischen der Ausbildung "über bzw. unter Bedarf" und dem Verbleib im Ausbildungsbetrieb. Der Korrelationskoeffizient beträgt hier $-0,55$. Vgl. Tab. A im Anhang.

⁵⁰ Vgl. STEGMANN, H., KRAFT, H., Vom Ausbildungs- zum Arbeitsvertrag - Übernahmeangebot, beachtlicher Betriebswechsel sowie tatsächliches Übergangsverhalten nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, in: MittAB 3/1983, S. 235 ff., hier S. 240 f.

Tab. 13: Das Fluktuations- und Mobilitätsverhalten von Lehrabsolventen* im Zeitablauf Juni 1979 - Dezember 1984

Beobachtungszeitpunkte	Anteile in %		Veränderungen der Anteile			
	Nicht mehr im Ausbildungsberuf	Nicht mehr im Ausbildungsberuf	Ins-gesamt	Pro Quartal	Ins-gesamt	Pro Quartal
30. 6.1979	-	-	+22	+11	+38	+19
31.12.1979	22	38	+13	+1,08	+25	+2,08
31.12.1982	35	63	+6	+0,75	+6	+0,75
31.12.1984	41	69				

* Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die 1979 ihre Ausbildung erfolgreich beendet hatten

Quelle: IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung (Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 50.)

Ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes oder -berufes ist nicht von vornherein negativ zu werten, sondern kann auch Ausdruck einer hohen Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft und verbesserter beruflicher Aufstiegschancen sein. Der neue Arbeitsplatz kann die Möglichkeiten bieten, die während der Lehre erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht nur anzuwenden, sondern noch auszubauen und dem technischen Fortschritt anzupassen. In der Mehrzahl der Fälle droht bei einem Wechsel jedoch eine "Dequalifizierung", ein "beruflicher Abstieg" und ein höheres Arbeitsloskeitsrisiko.

So kommt dem Verbleib im Ausbildungsbetrieb entscheidende Bedeutung für den Qualifikationserhalt zu, wie die IAB-Längsschnittuntersuchung zum Übergang vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem zeigt (Tab. 14). Von den befragten Lehrabsolventen, die noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren, gab nur jeder Elfte an, von den während der Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten "nur wenig, sehr wenig oder nichts" verwenden zu

können; bei nicht mehr im Ausbildungsbetrieb Arbeitenden lag der entsprechende Anteil mit knapp 24% fast dreimal so hoch.⁵¹

Tab. 14: Verwertbarkeit der betrieblichen Berufsausbildung nach Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes	Antwortmöglichkeiten: sehr viel viel einiges wenig sehr wenig oder nichts			Insgesamt
	Noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt	Nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt	Anteil derjenigen, die angeben, "wenig" oder "sehr wenig oder nichts" verwenden zu können, in %	
Handwerk	4	23		10
Industrie	16	29		19
Handel	9	31		16
Freie Berufe	9	17		13
Öffentlicher Dienst	14	17		15
Landwirtschaft	1	(14)		7
Sonstige Bereiche	8	(24)		15
Insgesamt	9	24		14

* Befragt wurden Schulabgänger von 1977 aus allgemeinbildenden Schulen des Sekundarbereichs I, die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen hatten und zu diesem Zeitpunkt erwerbstätig waren.

Quelle: IAB-Längsschnittuntersuchung zum Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem (Vgl. STEGMANN, KRAFT (1983), S. 246.)

51 Anhand der vorliegenden Daten ist keine Aussage darüber möglich, inwieweit sich die Qualifikation nur deshalb nach einem Betriebswechsel nicht anwenden läßt, weil danach eine berufsfremde Tätigkeit ausgeübt wird.

Dabei fällt auf, daß die im Handwerk und im Handel erworbene Qualifikation, die sich im Ausbildungsbetrieb sehr gut bzw. durchschnittlich anwenden läßt, durch einen Wechsel besonders stark entwertet wird; in beiden Fällen nimmt der Anteil derer, der seine Kenntnisse aufgrund der Berufsausbildung als "nur wenig oder gar nicht" brauchbar einstuft, durch einen Wechsel um mehr als 20 Prozentpunkte zu.⁵² Das legt nahe, daß in diesen Ausbildungsbereichen, in denen die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte die der beschäftigten deutlich übersteigt, eine stärker betriebspezifische Qualifikation vermittelt wird.

Ein Ausschneiden aus dem erlernten Beruf bedeutet in vielen Fällen, daß die vorangegangene Ausbildung entwertet wird. Dies liegt besonders nahe, wenn anschließend eine Anlern- oder Hilfsarbeiterstätigkeit ausgeübt wird, bei der sich die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht oder nur in geringem Ausmaß anwenden lassen. Wir werten daher einen hohen Anteil von Hilfsarbeitern an den nicht mehr im Ausbildungsberuf Tätigen als Maßstab für einen geringen Qualifikationserhalt. Aus Tab. 15 wird deutlich, daß Ausbildung "über Bedarf" bei vielen Facharbeiterberufen die Gefahr einer späteren "Dequalifizierung" in sich birgt: 60% der Kraftfahrzeugmechaniker, die nicht mehr im erlernten Beruf sind, arbeiten als Hilfsarbeiter oder Angelernte; bei den typischen Frauenberufen Friseurin und Hauswirtschafterin sind es sogar 91% bzw. 86%. Allerdings läßt Ausbildung "über Bedarf" - und eng damit verknüpft - ein Berufswechsel nicht in jedem Fall auf eine ausbildungsfremde Tätigkeit schließen. Vor allem in einer Reihe von Facharbeiterberufen - Maschinenschlossler, Mechaniker, Teilezurichter und Werkzeugmacher - werden Fertigkeiten und Kenntnisse erworben, die sich ähnlich gut in verwandten Berufen anwenden lassen. Entsprechend ist die Mobilität zwischen diesen Berufen auch sehr hoch. Umgekehrt werden in einigen Berufen, in denen die Zahl der Ausgebildeten kleiner als die der Beschäftigten ist (Zahntechniker, Kellner), sehr berufs-spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten erworben, die im neuen Beruf nur in Ausnahmefällen eine Facharbeiterfähigkeit ermöglichen (86% bzw. 67% Hilfsarbeiteranteil). Insgesamt ergibt sich kein einheitliches Bild, was den Zusammenhang zwischen Ausbildung "über Bedarf" nach Berufen und "Dequalifizierung" betrifft; dies spiegelt sich auch in einer sehr niedrigen Korrelation mit dem Hilfsarbeiteranteil nach einem Berufswechsel ($r = 0,18$) wider.

52 Allerdings lassen sich im Handwerk erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten selbst nach einem Betriebswechsel noch besser anwenden als in der Industrie, bei der von den Ausgebildeten die Verwertbarkeit insgesamt niedrig eingeschätzt wird.

Tab. 15: Der Verbleib von Absolventen einer Facharbeiterausbildung, die später als Hilfsarbeiter oder Angelernte tätig waren, nach Berufsabschnitten

Kennziffern	Bezeichnung	Anteile an allen Absolventen einer Facharbeiterausbildung 1979, die am 31.12.1984 als Hilfsarbeiter oder Angelernte tätig waren, in %
71-73	Verkehrsberufe	22
32	Montierer(in)	9
14-15	Chemiearbeiter(in), Kunststoffarbeiter(in)	7
19-24	Metallerzeuger(in) und -bearbeiter(in)	7
92-93	Allgem. Dienstleistungsberufe (Hausw.- und Reinigungsberufe)	6
44-47	Bauberufe	5
52	Warenprüfer(in) Versandfertigmacher(in),	5
	ZWISCHENSUMME	61
	Übrige 25 Berufsabschnitte	39
	INSGESAMT	100

Quelle: IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung (Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 55.⁵³)

Inwieweit besteht nun ein allgemeiner Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten nach Wirtschaftsgruppen und Berufen und der Gefahr, den mit der Ausbildung erworbenen **beruflichen Status zu verlieren**, d.h. bei einer Ausbildung in einem Arbeiterberuf später eine Tätigkeit als Hilfsarbeiter oder Angelernter auszuüben?⁵⁴

Von den Absolventen einer Facharbeiterausbildung 1979 hatten bis zum Jahresende, d.h. bis zu einem halben Jahr nach Abschluß ihrer Ausbildung, 16% in eine Anlern- oder Hilfsarbeitertätigkeit gewechselt.⁵⁵ Von einem solchen "beruflichen Abstieg" waren Lehrabsolventen, die die **Wirtschaftsgruppe verließen**, mit 39% weit überdurchschnittlich betroffen. Wie Beobachtungen Ende 1984 zeigen, war dieser Verlust des Facharbeiterstatus nicht vorübergehend, sondern erwies sich von Dauer und führte zu einer Entwertung der Ausbildung.⁵⁶

Ähnlich läßt sich ein Zusammenhang zwischen "nicht bedarfsgerechter" Ausbildung nach Berufen und Statusverlust aufgrund folgender Tatsache herstellen: Von den Jugendlichen, die 1979 eine Facharbeiterausbildung abgeschlossen hatten und fünf Jahre später als Hilfsarbeiter bzw. Angelernte tätig waren, arbeitete der überwiegende Teil (61%) in nur sieben Berufsabschnitten, in denen jeweils wesentlich mehr Arbeitnehmer beschäftigt sind, als für sie ausgebildet wurden (Tab. 15); der Ausgleich zwischen Berufen, in denen "zu viel" bzw. "zu wenig" ausgebildet wird, geht in zahlreichen Fällen mit einem "beruflichen Abstieg" einher.

Für einzelne Berufe liegen Hilfsarbeiterquoten nur für Absolventen einer Facharbeiterausbildung 1984 zum Ende des gleichen Jahres vor, d.h. sie zeigen nur den "beruflichen Abstieg" relativ kurze Zeit nach Abschluß der Ausbildung (Spalte 6). Um auch den Statusverlust 5 Jahre nach dem Berufsabschluß analysieren zu können, haben wir als Ersatzgröße den Anteil der nicht mehr im Ausbildungsberuf tätigen Hilfsarbeiter 1984 an allen Ausgebildeten 1979 berechnet (Spalte 5); dabei bleibt der Anteil der 1979 Ausgebildeten unberücksichtigt, die trotz des Verbleibs im erlernten Beruf nur eine Anlern- oder Hilfsarbeitertätigkeit verrichten.

⁵³ Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 55. Aus der Aufstellung dort wurde der Berufsabschnitt "Schlosser, Mechaniker und zugehörige Berufe" herausgenommen, in dem weit "über Bedarf" ausgebildet wurde. Es war statistisch nicht möglich, für alle Berufsabschnitte zu berechnen, inwieweit die Zahl der Beschäftigten die der Ausgebildeten übersteigt. Für Berufe mit weniger als 1 000 Ausgebildeten liegen keine Angaben vor, beispielsweise für die gesamten Berufsabschnitte der "Montierer(in)" und der "Warenprüfer(in) und Versandfertigmacher(in)".

⁵⁴ Zur Begriffsabgrenzung vgl. Abschnitt II.1. Aus statistischen Gründen wird hier nur der Statusverlust bei Facharbeitern analysiert.

⁵⁵ Vgl. HOFBAUER; NAGEL (1987), S. 54. Für Absolventen einer Facharbeiterausbildung im Jahre 1984 ergibt sich ein ähnliches Bild, wenn auch bei einer allgemein höheren Hilfsarbeiterquote, die in Zusammenhang mit der höheren Arbeitslosigkeit gesehen werden muß.
⁵⁶ Vgl. EBENDA, S. 54.

Tab. 16: Verbleibsquoten im Ausbildungsberuf und Hilfsarbeiterquoten für Facharbeiterberufe

Berufsortnung	Absolventen 1979*				Absolventen 1984*			
	2	3	4	5	6	7	8	9
	Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigt in X	Verbl.-quote in Ausb.beruf am 31.12.1984	Hilfsarb.Quote der nicht alle Beschäftigten am 31.12.1984	Hilfsarb.Quote der nicht alle Beschäftigten am 31.12.1984	Hilfsarb.Quote aller Beschäftigten am 31.12.1984			
1								
Kraftfahrzeugmechaniker(in)	10544	38	60	37	29			
Friseur(in)	3992	51	91	45	17			
Haushaltsarbeiter(in)	3937	18	88	71	38			
Elektroninstallateur(in)	3355	61	53	21	14			
Maschinenschlosser(in)	2551	41	35	21	20			
Gas- und Wasserinstallateur(in)	2423	56	53	24	14			
Bäcker(in)	2191	35	64	41	20			
Maler(in) und Lackierer(in)	2104	35	64	41	20			
Mechaniker(in), Feilzüricher(in)	1924	31	45	31	22			
Fischer(in), Holzmechaniker(in)	1844	67	60	20	11			
Flieser(in)	1634	58	74	31	15			
Werkzeugmacher(in)	1509	51	39	19	16			
Radio- und Fernsehtechniker(in)	1383	36	39	38	13			
Landmaschinenmechaniker(in)	1267	25	41	31	24			
Maurer	1229	66	53	22	9			
Bekleidungs Schneider(in)	1105	30	64	45	18			
(Bad-) Schlosser(in)	1078	39	36	22	17			
Fachhilfer(-gehilfin) in Gastgewerbe	620	13	76	66	21			
Maschinenführer(in), -führerin	597	39	45	28	11			
Feinmechaniker(in)	500	45	39	21	9			
Betriebschlosser(in)	498	42	32	19	23			
Gärtner(in)	474	45	70	24	20			
Konditor(in)	401	34	65	43	18			
Drucker(in)	322	45	26	14	5			
Zimmerer	259	66	54	18	7			
Dreher(in) (Eisen und Metall)	234	52	42	20	20			
Bekleidungsnaher(in), -fertiger(in)	232	53	75	36	19			
Baumausstatter(in)	227	52	69	33	12			
Florist(in)	220	68	75	24	14			

Fortsetzung Tab. 16

Berufsortnung	Absolventen 1979*				Absolventen 1984*			
	2	3	4	5	6	7	8	9
	Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigt in X	Verbl.-quote in Ausb.beruf am 31.12.1984	Hilfsarb.Quote der nicht alle Beschäftigten am 31.12.1984	Hilfsarb.Quote der nicht alle Beschäftigten am 31.12.1984	Hilfsarb.Quote aller Beschäftigten am 31.12.1984			
1								
Augenoptiker(in)	184	79	78	16	5			
Fernmeldehandwerker(in)	174	45	60	33	12			
Karosseriebauer(in), Klempner(in)	102	42	46	27	19			
Kochkoch(in)	99	63	70	26	19			
Beton- und Stahlbetonbauer	-32	50	52	26	7			
Zahntechniker(in)	-104	89	86	9	6			
Dachdecker	-244	80	63	12	8			
Stahlbauschlosser(in)	-256	41	44	26	16			
Berg- und Maschinenmann	-351	57	61	26	34			
Kellner(in)	-847	38	67	41	21			
Chemiefacharbeiter(in)	-1479	67	45	15	10			
Berufskraftfahrer(in)	-5580	69	51	16	44			
Insgesamt	40320	50	57	29	18			

Gewichtete Korrelationskoeffizienten:

- r (Ausb. über/unter Bedarf, Verbleib im Ausbildungsberuf) = -0,44
- r (Ausb. über/unter Bedarf, Hilfsarbeiterquote beim Verlassen des Ausbildungsberufes) = 0,18
- r (Ausb. über/unter Bedarf, Hilfsarbeiterquote an allen Ausgeb. 1979) = 0,47
- r (Ausb. über/unter Bedarf, Hilfsarb.Quote an allen Ausgeb. 1984 ohne Berufskraftf.) = 0,54

- * Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.1984, die 1979 eine Facharbeiterausbildung erfolgreich beendet hatten.
- * Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.1984, die 1984 eine Facharbeiterausbildung erfolgreich beendet hatten.
- * Unter Berücksichtigung von Berufskraftfahrern, die einen für Ausbildung "unter Bedarf" atypisch hohen Hilfsarbeiteranteil haben und auch noch mit einem hohen Gewicht in die Berechnung eingehen, ergibt sich kein Korrelationszusammenhang.

Quelle: IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung (Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 55 ff.)

Entsprechend läßt sich auch für eine Reihe von Berufen längerfristig eine Beziehung zwischen Ausbildung "über Bedarf" und der Gefahr eines "beruflichen Abstiegs" feststellen. So liegt beispielsweise für Kraftfahrzeugmechaniker, von denen immerhin rund 10 500 Jugendliche mehr ausgebildet als später beschäftigt werden, der Anteil der als Hilfsarbeiter oder Angelernten tätigen mit 37% deutlich über dem Durchschnitt von 29%; bei Friseurinnen und Hauswirtschaftlerinnen, die ebenfalls "über Bedarf" ausgebildet werden, ist er mit 45% bzw. 71% sogar noch deutlich höher. Ausgenommen sind wieder technisch orientierte Berufe sowie bestimmte Facharbeiterberufe, in denen zwar die Zahl der Lehrlinge die der später Beschäftigten deutlich übersteigt, aber dennoch viele Ausgebildete in ihrem erlernten Beruf bleiben (z.B. Elektro- und Gas- und Wasserinstallateure) und/oder die erworbene Qualifikation in verwandten Berufen anwenden können und dort als Fachkräfte beschäftigt sind (z.B. Maschinenschlosser, Mechaniker). Insgesamt ergibt sich zwischen Ausbildung "über Bedarf" und längerfristigem Statusverlust eine Korrelation von 0,47.

Abweichend davon läßt sich zwischen dem Ausbildungsverhalten und der beruflichen Stellung kurze Zeit nach der Lehre kein eindeutiger Zusammenhang belegen. Dies ist zunächst darauf zurückzuführen, daß bei einigen Berufen der Statusverlust noch nicht in den ersten Monaten nach dem Lehrabschluß, sondern erst später erfolgt; so liegt beispielsweise bei Friseurinnen die Hilfsarbeiterquote zum Ende des Ausbildungsjahres noch sehr niedrig (17% im Vergleich zu 45% fünf Jahre später) und auch bei Radio- und Fernsehtechnikern (13% im Vergleich zu 39%). Schwere rieht, daß für Berufskraftfahrer, bei denen die Zahl der Ausgebildeten die der später Beschäftigten bei weitem am stärksten unterschreitet (um rund 5 600 oder 170%)⁵⁷, die Hilfsarbeiterquote nach Abschluß der Ausbildung mit 44% am höchsten liegt. Der Grund ist, daß sie im erlernten Beruf oft als Angelernte oder Hilfsarbeiter beschäftigt (und bezahlt) werden. Die Ausbildung "unter Bedarf" sichert hier zwar den meisten Lehrabsolventen einen Verbleib im Ausbildungsberuf, aber nicht den Erhalt des Facharbeiterstatus. Schließt man diesen "atypischen Beruf" bei der Berechnung des Korrelationskoeffizienten aus, so läßt sich auch kurzfristig ein Zusammenhang zwischen Ausbildung "über Bedarf" und "beruflichem Abstieg" belegen ($r = 0,54$).

57 Die geringe Zahl Ausgebildeter bei Berufskraftfahrern ist weniger Ausdruck guter Arbeitsmarktchancen und eines begrenzten Marktzutritts als Ergebnis der Tatsache, daß dieser Beruf erst ab einem Alter von 21 Jahren ausgeübt werden kann.

2.5 Ausbildung "über Bedarf" und Arbeitsmarktrisiken

Fluktuation und berufliche Mobilität und - eng damit verknüpft - der Verzicht auf den Facharbeiterstatus geht mit einem höheren Arbeitsmarktrisiko einher (Tab. 17). So führt das Ausscheiden aus dem erlernten Beruf zu einer Verdoppelung der Arbeitslosenquote kurz nach der Ausbildung, beim Wechsel in eine Hilfsarbeiter- oder Anlernertätigkeit liegt sie zweieinhalb mal so hoch.

Für zahlreiche Berufe, in denen weit "über Bedarf" ausgebildet wird, ist die Gefahr von Arbeitslosigkeit sowohl unmittelbar nach der Ausbildung als auch längerfristig deutlich höher, wie die Arbeitslosenquoten für Kraftfahrzeugmechaniker sowie typische Frauenberufe (Friseurin, Hauswirtschaftlerin und Arzthelferin) belegen (Tab. 18). Umgekehrt geht Ausbildung "unter Bedarf" bei Bank- und Versicherungskaufleuten sowie Chemiefacharbeitern mit sicheren Arbeitsplätzen einher. Indes reicht das Verhältnis von ausgebildeten und beschäftigten Arbeitnehmern nicht aus, um die Arbeitsmarktchancen in den verschiedenen Ausbildungsberufen allgemeingültig beurteilen zu können. In bestimmten Facharbeiterberufen, die insbesondere in der Industrie anzutreffen sind, wie Mechaniker und Werkzeugmacher, sind trotz überdurchschnittlicher Ausbildungsleistung die Beschäftigungschancen gut, während Berufskraftfahrer nicht von der geringen Zahl Ausgebildeter profitieren⁵⁸. Entsprechend läßt sich zwischen Ausbildung "über Bedarf" und Arbeitslosigkeit - sowohl im Anschluß an die Ausbildung als auch auf Dauer - nur eine schwache Korrelation (0,31 bzw. 0,42) beobachten.

58 In Abschnitt II.2.4 wurde ausgeführt, warum der Beruf des Kraftfahrers "atypisch" für Ausbildung "unter Bedarf" ist.

Tab. 17: Arbeitslosenquoten* nach Abschluß der Berufsausbildung nach Fluktuation, beruflicher Mobilität und beruflichem Status 1984

Merkmale/Ausprägungen	Arbeitslosenquote in %
Berufliche Mobilität Vor der Arbeitslosigkeit bzw. am 30.9.1984 noch im Ausbildungsberuf tätig?	
. Ja	7,1
. Nein	14,3
Fluktuation Vor der Arbeitslosigkeit bzw. am 30.9.1984 noch im Ausbildungsbetrieb tätig?	
. Ja	4,7
. Nein, aber noch in der gleichen Wirtschaftsgruppe	13,1
. Nein und auch nicht mehr in der gleichen Wirtschaftsgruppe	19,4
Beruflicher Status vor der Arbeitslosigkeit bzw. am 30.9.1984	
. Hilfs- bzw. angeleiteter Arbeiter	18,3
. Facharbeiter	7,1
. Angestellter	5,7
Insgesamt	8,6

* Arbeitslosenquoten am 30.9.1984 bei Personen, die im Jahre 1984 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben

Quelle: IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung
Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 51.

Weiteren Aufschluß über das Arbeitsmarktrisiko gibt der Anteil stabiler Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen⁵⁹. Damit wird erfaßt, inwieweit in diesem Beruf oder Wirtschaftsbereich eine lückenlose, dauerhafte Beschäftigung gewährleistet ist und nicht die Gefahr von Mehrfacharbeitslosigkeit besteht, d.h. häufigen, oft sehr kurzen Arbeitslosigkeitsphasen. Entsprechend kommen die guten Beschäftigungschancen, die in bestimmten Facharbeiterberufen - zum großen Teil trotz Ausbildung "über Bedarf" - gegeben sind, in einem hohen Anteil stabiler Arbeitsplätze zum Ausdruck; er liegt z.B. bei Schlossern mit 64%, bei Elektrikern mit 61,7% und bei Metallberufen mit 60,3% deutlich über dem Durchschnitt von 52,3%. Ansonsten bietet vor allem die Ausbildung in technisch-orientierten Berufen (Ingenieure 69,6% und Techniker 71,8%) sowie im kaufmännisch-organisatorischen Bereich (Bankkaufmann 74,6% und EDV-Fachmann 71,2%) dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse.⁶⁰ Dabei vermittelte Spezialkenntnisse und -fertigkeiten werden vor allem in stabilen Wirtschaftsbereichen benötigt, d.h. von Wirtschaftsteilungen, die von saisonalen und konjunkturellen Nachfrageschwankungen weitgehend unabhängig sind, wie Banken und Versicherungen, der Öffentliche Bereich und der Energiesektor (Tab. 20), und/oder Bereichen, in denen sich große, kapitalkräftige Unternehmen konzentrieren, wie z.B. der Chemieindustrie, dem Maschinen- und Straßenfahrzeugbau und der Metallzeugung. Dabei handelt es sich überwiegend um Wirtschaftsabteilungen (und -gruppen)⁶¹, die weniger Fachkräfte ausbilden als sie beschäftigen; entsprechend ergibt sich zwischen Ausbildung "über Bedarf" und dem Anteil stabiler Beschäftigungsverhältnisse eine negative Korrelation ($r = -0,44$).

59

Die Untersuchung erfolgte für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte für einen Zeitraum von 6 Jahren (1976-1981). Die Zuordnung nach Beruf bzw. Wirtschaftsbereichen wurde nach dem vom Arbeitnehmer zuletzt ausgeübten Beruf bzw. dem beim Beschäftigten zuletzt vorgefundenen Wirtschaftsbereich vorgenommen. Zur genauen Abgrenzung und den methodischen Problemen vgl. CRAMER (1986), S. 248 ff.

60

Vgl. EBENDA, S. 250. Eine tabellarische Darstellung des Anteils stabiler Beschäftigungsverhältnisse nach Berufen sowie die Berechnung des Korrelationskoeffizienten mit Ausbildung "über Bedarf" war nicht möglich, weil nur Angaben für Berufsabschnitte vorlagen. Die Anwendung dieser Durchschnitte hätte u.U. zu falschen Ergebnissen geführt, denn dabei werden Kraftfahrzeugmechaniker mit hohem Arbeitsmarktrisiko mit typischen Facharbeiterberufen (Mechaniker und Schlosser) zusammengefaßt, bei denen trotz Ausbildung "über Bedarf" die Arbeitslosigkeit niedrig ist, und die Stabilität hoch sein dürfte. Ähnlich verhält es sich bei Radio- und Fernsehtechnikern, die zu den Elektrikern gezählt werden. Auch die verschiedenen Bauberufe sind hinsichtlich der Ausbildungsleistung und der Arbeitsmarktchancen sehr unterschiedlich.

61

Vgl. Tab. A im Anhang. Die Wirtschaftsgruppen "Herstellung von Kraftwagen" sowie "Chemische Industrie" bilden deutlich "unter Bedarf" aus.

Tab. 18: Ausbildung "über und unter Bedarf" sowie Arbeitslosigkeitsrisiko und Einkommen nach Berufen

Berufsordnung	Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigt		Arbeitslosenquote in %		Bruttoarbeitsentgelt der Absolventen ³
	2	3	4	5	
Einzel- (Großhandelskaufm.-kauffrau)	14116	6,6	12	2737	
Kraftfahrzeugmechaniker(in)	10544	15,5	10,8	2593	
(Zahn-)Arzt/Heifer(in)	4331	12,9	16,7	2180	
Friseur(in)	3992	17,4	15	1533	
Hauswirtschaftler(in)	3927	21,2	9,6	2327	
Elektroinstallateur(in)	3355	8,3	6,1	-	
Maschinenschlossler(in)	2551	4,5	11,4	3137	
Gas- und Wasserinstallateur(in)	2423	8,3	8,2	2908	
Bäcker(in)	2191	15	24,3	2456	
Maler(in) und Lackierer(in)	2104	10,3	8,8	2756	
Mechaniker(in), Feilzrichter(in)	1924	5,8	4,1	2875	
Tischler(in), Holzmechaniker(in)	1844	10,2	8,6	2820	
Feischler(in)	1634	10,1	9,3	2655	
Verkäufer(in)	1534	10,8	7,5	2085	
Werkzeugmacher(in)	1509	2,3	5,2	3100	
Boothekener(in)	1420	17,1	22,1	1945	
Fachgen. wirt.- u. steuerber. Berufen	1396	4,8	9,4	2677	
Radio- und Fernsehtechniker(in)	1383	10,7	16,6	-	
Landmaschinenmechaniker(in)	1267	7,8	21,8	-	
Mauer	1229	12,7	9,9	2970	
Bekleidungsneider(in)	1105	12,9	19,5	-	
(Bau-) Schlosser(in)	1078	8,8	4,3	2851	
Technischer Zeichner(in)	834	7,5	16,2	2792	
Landwirt(in)	688	2,6	1,4	-	
Fachgehilfen(-gehilfin) in Gastgewerbe	620	11,6	-	-	
Drogist(in)	609	6,5	-	-	
Nachrichtentechniker(in)	597	3,7	7,2	3027	
Spezialaufmann(-kauffrau)	560	4,6	6,8	2947	
Feinmechaniker(in)	500	3,3	9,8	-	
Betriebschlossler(in)	498	4,8	8	3137	
Gärtner(in)	474	13,6	5	2409	
Buchhändler(in)	426	6,1	14,1	-	
Konditor(in)	401	16,3	6,7	-	
Schauerbegeister(in)	355	14,7	-	-	
Drucker(in)	322	5,9	-	-	
Zienerer	259	6,2	8,7	2866	
Dreher(in) (Eisen und Metall)	234	4,8	7,4	3138	
Bekleidungsneider(in), -fertiger(in)	222	5,4	20,1	1973	
Paumausstatter(in)	227	16,7	7,3	-	

Fortsetzung Tab. 18

Berufsordnung	Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigt		Arbeitslosenquote in %		Bruttoarbeitsentgelt der Absolventen ³
	2	3	4	5	
Florist(in)	220	7,6	10,1	-	
Augenoptiker(in)	184	4,8	-	2985	
Fernsehdrehwerker(in)	174	10,3	2,8	-	
Bürokaufm.-(-kffr.-), Industriekaufm.-(-kffr.-)	150	6,6	4,2	2652	
Chemielaborant(in)	123	3,2	6,0	3283	
Karosseriebauer(in), Klempner(in)	102	9,5	3,4	3081	
Koch(köchin)	99	11,1	6,6	2368	
Beton- und Stahlbetonbauer	-32	9,8	5,9	-	
Zahntechniker(in)	-104	4,6	9,5	3322	
Dachdecker	-244	5,3	5,4	2942	
Stalbauerschlossler(in)	-256	8,5	8	3126	
Berg- und Maschinenmann	-351	1,7	16,4	3445	
Versicherungsaufmann(-kauffrau)	-347	2,9	2,6	3346	
Keilner(in)	-1479	19,2	4,7	2130	
Chemiefacharbeiter(in)	-1479	1,7	-	3135	
Bankaufmann(-kauffrau)	-1226	1	3,5	3063	
Berufskraftfahrer(in)	-530	9,2	-	2844	
Insgesamt	64655	8,6	8,1*	2702	
			Männer	2913	
			Frauen	2363	

Gewichtete Korrelationskoeffizienten:

r (Ausbildung über/unter Bedarf, Arbeitslosenquote Absolventen) = 0,31

r (Ausbildung über/unter Bedarf, Arbeitslosenquote Fachkräfte) = 0,42

r (Ausbildung über/unter Bedarf, Bruttoarbeitsentgelt) = -0,18

* Arbeitslosenquoten am 30.9.1984 bei Personen, die im Jahre 1984 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben.

** Arbeitslosenquoten am 30.9.1984/85 (Durchschnitt) aller Fachkräfte.

3 Durchschnittliches monatliches Bruttoarbeitsentgelt im Jahre 1984 bei Personen, die im Jahre 1979 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben.

• Mit Beschäftigten gewichteter Durchschnitt.

Quelle: IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung

(Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 69.)

September-Strukturerhebung der Bundesanstalt für Arbeit und Mikrozensus

(Vgl. CHABERNY (1986), S. 13 und HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 52 f.)

Erläuterungen zu Tabelle 18

In Spalte 3 sowie in Tab. 17 wurden die Arbeitslosenquoten von **Ausgebildeten** rund 3 Monate nach ihrem Lehrabschluss berechnet, der bei dreijährigen Ausbildungsgängen im Juni erfolgt.⁶² Damit wird das Risiko erfaßt, bereits kurze Zeit nach dem Berufsabschluß den Arbeitsplatz zu verlieren. Dagegen geben die Arbeitslosenquoten in Spalte 4 wieder, inwieweit mit bestimmten Ausbildungsberufen auf längere Sicht eine höhere Erwerbslosigkeit einhergeht. Bei ihrer Berechnung wird die Zahl der **Arbeitslosen** in den verschiedenen Ausbildungsberufen zur Zahl der beschäftigten und arbeitslosen **Fachkräfte** in Relation gesetzt. Um Überschneidungen mit Arbeitslosen nach Abschluß der Berufsausbildung zu vermeiden, werden nur Arbeitslose, die älter als 25 Jahre sind, berücksichtigt.⁶³

Insgesamt ist allerdings zu fragen, inwieweit Ausbildung "unter Bedarf" "Ursache" für bessere Arbeitsmarktchancen ist, oder ob nicht die Wirtschaftsbereiche, die neben sicheren Arbeitsplätzen, höhere Einkommen, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Weiterbildungs- und Aufstiegschancen bieten, es "sich leisten können", weniger Fachkräfte als benötigt auszubilden und stattdessen Ausgebildete anderer Wirtschaftsbereiche - oft als Angelernte oder Hilfsarbeiter - einzustellen. Dann wären "unattraktive" Wirtschaftsbereiche gezwungen, "über Bedarf" auszubilden, um einen Fachkräftemangel zu vermeiden.

2.6 Unterschiede im Einkommen und den Arbeitsbedingungen

Inwieweit können zudem unterschiedliche Verdienstmöglichkeiten als eine Ursache für den Wechsel des Ausbildungsberufes und/oder der Wirtschaftsgruppe des Ausbildungsbetriebes gesehen werden?

Damit der Zusammenhang zwischen Einkommenshöhe und Mobilität - und eng damit verknüpft - Ausbildung "über Bedarf" nicht durch die großen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede "verwischt" wird, ist bei der Betrachtung zwischen Männern und Frauen zu differenzieren. Schlecht bezahlt wird vor allem in den typischen **Frauenberufen** (Friseurin, Verkäuferin, Arzt- und Apothekenhelferin) und zwar auch im Vergleich zum durchschnittlichen Ar-

⁶² Zur genaueren Berechnung, die auf Daten der Leistungsempfänger-Datei basiert, vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 50 f.

⁶³ Zur genaueren Berechnung vgl. CHABERNY (1986), S. 7. Die Arbeitslosenzahlen wurden als Durchschnitt der Jahre 1984 und 1985 aus der September-Strukturerhebung der Bundesanstalt für Arbeit ermittelt, die Zahl der Fachkräfte basiert auf dem Mikrozensus 1982.

beitsentgelt aller weiblichen Ausgebildeten 1984 von rund 2 360 DM (Tab. 20).⁶⁴ Ein Wechsel des Berufes lohnt daher selbst dann, wenn damit ein "beruflicher Abstieg" verbunden ist. Im Jahr nach der Ausbildung geht der Übergang in eine Hilfsarbeiter- oder Anlernertätigkeit mit einem durchschnittlich um 20% höheren Einkommen einher, 4 Jahre später sind es immer noch 10% mehr (Tab. 19).⁶⁵ Ein Hauptgrund dürfte sein, daß damit häufig ein Wechsel in eine Wirtschaftsabteilung mit höherem Durchschnittseinkommen gelingt, zu Banken, Versicherungen, Unternehmen im Bereich der Energiewirtschaft oder den Gebietskörperschaften und der Sozialversicherung (Tab. 20). In all diesen Wirtschaftsabteilungen liegt die Zahl der Ausgebildeten deutlich unter der der Beschäftigten, so daß eine hohe negative Korrelation von -0,65 zwischen Ausbildung "über Bedarf" und dem Bruttoarbeitsentgelt von Frauen nicht überrascht.

Tab. 19: Einkommen von Absolventen einer Facharbeiterausbildung 1979* nach Geschlecht und beruflichem Status 1980 und 1984

Beruflicher Status	Durchschnittliches monatliches Brutto-Arbeitsentkommen in DM			
	1980		1984	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Hilfs- bzw. ange-lernite Arbeiter	2191,-	1578,-	2737,-	2018,-
Facharbeiter	2106,-	1319,-	2847,-	1826,-
Angestellte	1987,-	1511,-	2805,-	2182,-
Insgesamt	2001,-	1368,-	2806,-	1947,-

* Personen, die 1979 eine Facharbeiterausbildung abgeschlossen hatten, danach unter 20 Jahre alt waren und keine weitere Berufsausbildung absolviert hatten.

Quelle: IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung (Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 54.)

⁶⁴ Die genaue Abgrenzung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts erfolgt in den Erläuterungen nach Tab. 20.

⁶⁵ In Tab. 19 wird im Unterschied zu Tab. 18 und Tab. 20 nur das Einkommen von Absolventen einer Facharbeiterausbildung (und nicht von Ausgebildeten in Angestelltenberufen) erfaßt, das im Durchschnitt niedriger liegt.

Für Männer ergibt sich kein so eindeutiger Zusammenhang. Bei ihnen kommt der Ausbildung in bestimmten Berufsgruppen entscheidende Bedeutung für die Höhe des Arbeitsentgelts zu. Zwar verdienen Kraftfahrzeugmechaniker, und die Ausgebildeten weiterer Handwerksberufe (z.B. Bäcker, Fleischer), bei denen die Zahl der Beschäftigten deutlich unter der der Ausgebildeten liegt, deutlich schlechter als der Durchschnitt der männlichen Beschäftigten mit rund 2 900 DM (Tab. 20), aber trotz Ausbildung "über Bedarf" wird in Bauberufen (Maurer, Bauschlosser) durchschnittlich bezahlt und in bestimmten Facharbeiterberufen (Maschinen- und Betriebsschlosser, Mechaniker und Werkzeugmacher) überdurchschnittlich. Diese Facharbeiter sind einerseits in Klein- und Mittelbetrieben gefragt, so daß ihr Verdienst dort deutlich über dem der übrigen Beschäftigten liegt, andererseits eröffnet ihre Ausbildung ihnen den Zugang zu einer **Facharbeiter**tätigkeit in den besser bezahlten Wirtschaftsgruppen, in denen die Ausbildungsleistung "unter Bedarf" liegt. Ein Korrelationskoeffizient von -0,48 läßt auf einen relativ engen Zusammenhang zwischen der **Einkommenshöhe** in den verschiedenen **Wirtschaftsgruppen** und **Ausbildung "über Bedarf"** schließen.

Allerdings liegen hier keine getrennten Ergebnisse für männliche und weibliche Ausgebildete vor. Das Korrelationsmaß könnte für Männer - ähnlich wie bei den Wirtschaftsabteilungen - deutlich geringer ausfallen. Zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt von Männern nach Wirtschaftsabteilungen und einer "zu hohen" Ausbildungsleistung ergibt sich statistisch nahezu kein Zusammenhang. Dies mag zum Teil darauf zurückzuführen sein, daß nur beim Einkommen in den verschiedenen Wirtschaftsabteilungen und nicht beim Verhältnis von Ausgebildeten zu Beschäftigten eine Trennung nach Männern und Frauen erfolgte. Größere Bedeutung hat, daß die Diskrepanz zwischen dem Durchschnittseinkommen von Männern und Frauen um so größer ausfällt, je mehr die Zahl der Ausgebildeten die der Beschäftigten übersteigt (Tab. 20).

Insgesamt dürften bessere Verdienstmöglichkeiten die Fluktuation von Wirtschaftsbereichen, die "über Bedarf" ausbilden, in solche mit "zu wenig" Lehrsolventen begünstigen. In die gleiche Richtung wirkt, daß die **Arbeitsbedingungen** in diesen Wirtschaftsabteilungen besser sind, d.h. insbesondere seltene **belastende Arbeitsanforderungen** auftreten, aber auch die Chancen für eine **berufliche Weiterbildung** besser sind und insgesamt die **Berufszufriedenheit** größer ist (Tab. 20).

Tab. 20: Ausbildung "über und unter Bedarf" sowie Einkommen und Arbeitsbedingungen nach Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftsabteilung	Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigte		Anteil stabiler Verhältnisse	Durchschn. monatliches Bruttoarbeitsentgelt in DM		Selbstständige in DM	Berufszufriedenheit	Weiterbildungsbeteiligung
	Männer	Frauen		Männer	Frauen			
Handel	9159	2755	47,2	2145	2145	sehr selten	91,3	15,3
Baugewerbe	5182	3220	46,3	2312	2312	hoch	93,3	19,5
Verarbeitendes Gewerbe	2756	3021	53,2	2461	2461	mittel	91,4	31,5
- ohne Bau:	2595	2710	42,2	2225	2225	sehr selten	92,2	24,2
- sonst nicht genannt	1920	1809	34,5	1568	1568	hoch	89,8	12,4
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung, Fischerei	-1595	2717	47,1	2240	2240	sehr selten	91,9	32,3
Organisations ohne Erwerbscharakter	-2034	3375	58,2	3028	3028	mittel	95,3	25,3
Energetischer, Wasserver- und Energieerzeugung, Verkehr, Nachrichtenvermittlung	-3934	2995	50,8	2592	2592	mittel	92,7	23,2
Kreditinstitute, Versicherungen	-4394	3289	58,8	2946	2946	sehr selten	94,3	35,5
Selbstständigerwerbende, Sozialversicherung	-9455	2643	60,3	2520	2520	sehr selten	92,8	25,3
Insgesamt	0	2912	52,3	2369	2369		92,1	19,7

Gewichtete Korrelationskoeffizienten:

- r (Ausbildung über/unter Bedarf, Stabilität der Beschäftigung) = -0,144
- r (Ausbildung über/unter Bedarf, Bruttoarbeitsentgelt Männer) = -0,14
- r (Ausbildung über/unter Bedarf, Bruttoarbeitsentgelt Frauen) = -0,57
- r (Ausbildung über/unter Bedarf, Berufszufriedenheit) = -0,48
- r (Ausbildung über/unter Bedarf, Weiterbildungsbeteiligung) = -0,64

¹ Bruttoarbeitsentgelt 1984 der Absolventen von 1979.

² Anteil der "sehr zufriedenen" oder "in großen und ganzen zufriedenen".

Quelle: IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung (Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 68)

• Auswertung einer Beschäftigtenstichprobe 1976-1981 (Vgl. CRAMER (1986), S. 250) (3)

• Repräsentative Erhebung des BIBB und des IAB bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik 1979 (Vgl. HENNINGES (1981) und BIBB, IAB (1981)) (6) - (8)

(2) + (4)

Die Höhe des Arbeitseinkommens wird hier am durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von Lehrabsolventen des Jahres 1979 gemessen, die am 31.12.1984 in Vollzeitarbeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Dieser Maßstab gibt keine generellen Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Berufen und Wirtschaftsbereichen wieder, sondern bleibt auf die Jugendlichen, die 1979 ihre Berufsausbildung abgeschlossen haben und 5 1/2 Jahre später noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, beschränkt. Dagegen werden die Arbeitsbedingungen anhand der Angaben aller Erwerbstätigen zu "belastenden Arbeitsanforderungen" an ihrem Arbeitsplatz, ihrer "Weiterbildungsbeteiligung" und ihrer "Berufszufriedenheit" im Jahre 1979 erfaßt; der Stabilitätsanteil bezieht sich auf alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Zeitraum 1976-1981.

Als belastende Arbeitsanforderungen wird hier zunächst körperliche Schwerarbeit verstanden, d.h. das Arbeiten in gebückter Körperhaltung und/oder das Tragen und Heben schwerer Lasten, sowie das Arbeiten unter belastenden Umwelteinflüssen (Staub/Rauch/Dämpfe; Nässe/Hitze/Zugluft; Lärm).⁶⁶ Ihre Bedeutung für die Entscheidung, den Arbeitsplatz und damit häufig auch den Beruf und/oder den Wirtschaftszweig zu wechseln, darf nicht unterschätzt werden. Die betroffenen Arbeitnehmer sehen die Gefahr von Gesundheitsschäden, die gerade auf Dauer mit solchen Arbeitsplätzen verbunden sind, und befürchten zudem, die Tätigkeit mit zunehmendem Alter nicht mehr ausüben zu können. Als belastend erweist sich zudem Nacht- und Schichtarbeit, die neben möglichen gesundheitlichen Folgen soziale Kontakte und eine gemeinsame Freizeitznutzung erschwert.

Der Anteil der Erwerbstätigen, die solchen belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, ist je nach Beruf⁶⁷ und Wirtschaftsabteilungen ganz unterschiedlich. In Tab. 21 haben wir das Ausmaß belastender Arbeitsanforderungen für die verschiedenen Wirtschaftsabteilungen zusammengestellt. Es zeigt sich, daß gerade in den Bereichen, die gute Arbeitsbedingungen bieten können, wenig Nachwuchskräfte ausgebildet werden (Tab. 20). Ausnahmen sind die Energiewirtschaft, die zwar keine so guten Arbeitsplätze, aber dafür die höchsten Einkommen bieten kann, sowie der Bereich Verkehr und Nachrichten, bei dem Ausbildung "unter Bedarf" allgemein keine so guten Stellen (auch hinsichtlich des Einkommens und der Beschäftigungssicherheit) eröffnet.

⁶⁶ Vgl. HENNINGES, H. VON, Arbeitsplätze mit belastenden Arbeitsanforderungen, in: MittAB 4/1981, S. 362 ff. Er wertet die Angaben deutscher Erwerbstätiger aus der BIBB/IAB-Untersuchung zu den verschiedenen Anforderungen ihres Arbeitsplatzes aus und faßt sie zu drei Gruppen belastender Arbeitsanforderungen zusammen, auf die hier zurückgegriffen wird. Vgl. auch BIBB, IAB (1981), S. 67 ff.

⁶⁷ Vgl. HENNINGES (1981), S. 377 ff. und BIBB, IAB (1981), S. 68 und 70.

Tab. 21: Arbeitsplätze mit belastenden Arbeitsanforderungen nach Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftsabteilung und Betriebsgröße	Belastende Arbeitsanforderungen			Nacht- oder Schichtarbeit %
	Körperliche Schwerarbeit %	Belastende Umgebungseinflüsse %		
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung, Fischerei	62 (häufig)	69 (häufig)		6 (selten)
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	29 (mittel)	53 (mittel)		19 (mittel)
davon . weniger als 50 Besch. . mehr als 50 Besch.	40 (häufig) 24 (selten)			12 (selten) 39 (häufig)
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Bau)	39 (mittel)	53 (mittel)		19 (mittel)
davon . weniger als 50 Besch. . mehr als 50 Besch.	40 (häufig) 24 (selten)			12 (selten) 24 (mittel)
Baugewerbe	62 (häufig)	69 (häufig)		6 (selten)
Handel		24 (selten)		6 (selten)
Verkehr, Nachrichtenvermittlung		53 (mittel)		19 (mittel)
davon . weniger als 50 Besch. . mehr als 50 Besch.				12 (selten) 39 (häufig)
Kreditinstitute, Versicherungen				(keine)
Dienstleistungen, soweit sonst nicht genannt	19 (selten)			19 (mittel)
davon . weniger als 50 Besch. . mehr als 50 Besch.				12 (selten) 24 (mittel)
Organisationen ohne Erwerbscharakter				
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung				

* Anteile deutscher Erwerbstätiger, die von den belastenden Arbeitsanforderungen häufig bzw. praktisch immer betroffen sind. (Dabei wurden 4 Kategorien "häufig", "mittel", "selten" und "keine" gebildet und für die betroffenen Wirtschaftsabteilungen ein gemeinsamer Durchschnitt angegeben.)

* Angaben erfolgen hier nur, sofern sich Unterschiede nach der Betriebsgröße ergeben.

Quelle: Repräsentative Erhebung des BIBB und des IAB bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik (Vgl. HENNINGES (1981), S. 366, 368 und 371.)

Die Weiterbildungsbeteiligung, d.h. die Teilnahme an beruflichen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in den letzten 5 Jahren, hängt sowohl von entsprechenden Angeboten des Arbeitgebers ab, berufliche Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen, als auch vom Interesse der Arbeitnehmer. Zudem spielt die schulische Vorbildung des Arbeitnehmers eine Rolle.⁶⁸ Vor diesem Hintergrund ist zu sehen, daß die Weiterbildungsmöglichkeiten in Wirtschaftsabteilungen, die weit weniger Fachkräfte ausbilden als sie beschäftigen, deutlich besser sind. Dies kommt in einer hohen negativen Korrelation zwischen Ausbildung "über Bedarf" und der Weiterbildungsbeteiligung zum Ausdruck ($r = -0,64$).

Schließlich wurden die Erwerbstätigen nach ihrer **Berufszufriedenheit** befragt. In Wirtschaftsabteilungen, die "unter Bedarf" ausbilden, war der Anteil derjenigen, die angaben "sehr zufrieden" oder "im großen ganzen zufrieden" zu sein, deutlich höher, was sich in einem Korrelationskoeffizienten von $-0,57$ widerspiegelt.

Insgesamt sind Arbeitsplätze in bestimmten Wirtschaftsabteilungen, wie Gebietskörperschaften, Banken und Versicherungen und Energiewirtschaft, attraktiver, was die Stabilität der Beschäftigung, die Verdienstmöglichkeiten, beladene Arbeitsanforderungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und die Berufszufriedenheit betrifft, und dürften von daher Mobilitäts- und Fluktuationsprozesse auslösen. Es verwundert daher nicht, daß sie "unter Bedarf" ausbilden und dafür Lehrabsolventen anderer Wirtschaftsabteilungen - häufig als Hilfsarbeiter oder Angelernte - einstellen. Umgekehrt "müssen" Wirtschaftsabteilungen mit weniger attraktiven Arbeitsplätzen, wie sie vor allem in Klein- und Mittelbetrieben zu finden sind, "über Bedarf" ausbilden. Die Ausbildungsbetriebe werden dann allerdings versuchen, die Kosten der Ausbildung möglichst niedrig zu halten und/oder durch die produktive Leistung der Auszubildenden zu decken. Diese Finanzierung der Ausbildung, die hier im weiteren als Humankapitalinvestition interpretiert wird, ist einer der zentralen Punkte des zweiten Teils, in dem Ausbildung "über Bedarf" aus theoretischer Sicht untersucht wird.

⁶⁸ Vgl. BIBB, IAB (1981), S. 39 ff.

III. Die Anwendung des Humankapitalansatzes auf das duale Ausbildungssystem der Bundesrepublik

1. Grundlegende Aussagen

Der Humankapitalansatz⁶⁹ schließt an die neoklassische Tradition an.⁷⁰ Entsprechend wird vollkommener Wettbewerb an allen Märkten unterstellt und - sowohl kurz- wie langfristig - die Existenz eines Konkurrenzgleichgewichts angenommen.

Das Konzept sieht neben Sachkapital "menschliche Ressourcen"⁷¹, d.h. Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Mitarbeitern, als weitere Form produktiven Kapitals. Dieses sogenannte "Humankapital"⁷² ist zum einen auf angeborene Talente, Erziehung u.ä. zurückzuführen, zum anderen auf Maßnahmen wie Schul- und Universitätsbesuch und training on-the-job.⁷³

⁶⁹ Die moderne Humankapitaltheorie geht auf eine Gruppe um Schultz zurück, zu der vor allem Becker, Mincer, Stigler und Oi gehören. Hier wird vor allem auf die Arbeiten von Becker zurückgegriffen. Vgl. BECKER, G. S., Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, in: Journal of Political Economy (Supplement) 70 (1962), S. 9 ff.; DERS., Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, National Bureau of Economic Research, New York 1964 und DERS., The Economic Approach to Human Behaviour, Chicago 1976 sowie die Arbeiten von SCHULTZ, T. W., Investment in Human Capital, in: American Economic Review 51 (1961), S. 1 ff.; DERS., Capital Formation in Education, in: Journal of Political Economy 68 (1960), S. 583 ff.; Oi, W. Y., Labor as a Quasi-fixed Factor, in: Journal of Political Economy 70 (1962), S. 539 ff. und MINCER, J., On-The-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications, in: Journal of Political Economy (Supplement) 70 (1962), S. 50 ff. Einen Überblick gibt der Aufsatz von BLAUG, M., The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey, in: Journal of Economic Literature (1976), S. 827 ff. sowie die Dissertation von KNECHT, R., Die Humankapitaltheorie als Ansatz zur Erklärung der personellen Einkommensverteilung, Dissertation, St. Gallen 1988.

⁷⁰ Die Ursprünge des Humankapitalansatzes reichen allerdings bis zu den Klassikern der ökonomischen Theorie zurück. Vgl. AXEL, L., WEISSHUHN, G., Ökonomie der Bildung und des Arbeitsmarktes, Hannover 1980 sowie PFRJEM, H., Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien, Frankfurt, New York 1979.

⁷¹ Vgl. KNECHT (1982), S. 62 f.3 und BECKER (1962).

⁷² Der Wert des Humankapitals ist weitgehend unabhängig von seiner Entstehung. Er wird durch die Organisation der Arbeit - und eng damit verknüpft - das Produktionsverfahren sowie die Nachfrage nach bestimmten Gütern und Dienstleistungen bestimmt. So können beispielsweise handwerkliche Fähigkeiten durch eine Automatisierung entwertet werden, oder weil die hergestellten Produkte am Markt weniger nachgefragt werden.

⁷³ Der Humankapitalbegriff wird von BECKER (1962, 1964) und insbesondere von STIGLITZER, G. J., Information in the Labor Market, in: Journal of Political Economy 70 (1962), S. 94 ff. auch auf Informationen über den Arbeitsmarkt und das ökonomische System ausgeweitet und bildet damit den Ausgangspunkt suchtheoretischer Ansätze. Einen noch weiter gefaßten Humankapitalbegriff verwendet WEISBROD, B. A., Education and Investment in Human Capital, in: Journal of Political Economy (Supplement) 70 (1962), S. 106 ff. und später SENGENBERGER, W., Arbeitsmarktstruktur und Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes, Frankfurt, München 1975 (2. Auflage 1978) sowie darauf aufbauende Segmentationsansätze.

Solche Qualifizierungsmaßnahmen werden als Humankapitalinvestitionen bezeichnet, denn sie sind nicht nur mit Kosten verbunden, sondern erhöhen auch die zukünftige Produktivität der Arbeitnehmer und damit ihre Einkommensaussichten: Investment in human capital "improve the physical and mental abilities of people and thereby raise real income prospects".⁷⁴

Auf Humankapitalinvestitionen lassen sich die Überlegungen der neoklassischen Investitionstheorie anwenden. Danach stimmen im langfristigen Konkurrenzgleichgewicht die Kosten der Investition und der Gegenwartswert ihrer Nettoerlöse überein:

$$K = \sum_{t=1}^n E_t : (1+i)^t$$

mit K = Kosten

E_t = Nettoerlöse der t-ten Periode ($t = 1, \dots, n$)

n = Zahl der Investitionsperioden

i = Abzinsungsfaktor.

Kurzfristig gilt das zunächst nur für die Grenzinvestitionen. Bei vollkommener Konkurrenz ändern sich dann die Preise an den Güter-, Geld- und Arbeitsmärkten solange, bis der Zusammenhang langfristig für alle Investitionen erfüllt ist.

Bei Qualifizierungsmaßnahmen ist zwischen dem Erwerb einer allgemeinen und einer spezifischen Qualifikation zu unterscheiden.⁷⁵ Eine allgemeine Qualifikation erhöht die Produktivität eines Arbeitnehmers für eine Vielzahl von Unternehmen und steht damit einem beliebigen Arbeitsplatzwechsel - wie ihn die Neoklassik unterstellt - nicht im Wege. Zu denken ist vor allem an Verfahrensregeln zur Anwendung abstrakten Wissens oder Problemlösungskennnisse sowie an Techniken und Fertigkeiten, die sich auf vielfältige Probleme und Sachverhalte anwenden lassen und damit bei ganz unterschiedlichen Arbeits- und Produktionsabläufen. Das Lernen erfolgt meist losgelöst von einer produktiven Tätigkeit.⁷⁶

⁷⁴ BECKER (1962), S. 9.

⁷⁵ Diese Unterscheidung geht auf BECKER (1962) zurück, der sie im Zusammenhang mit dem training on-the-job entwickelt hat.

⁷⁶ Vgl. WENGER, H., Segmentation am Arbeitsmarkt - Eine theoretische und empirische Untersuchung zu Formen und institutionellen Determinanten der Arbeitsmarktstruktur, Dissertation, München 1982, S. 29.

Dagegen führt eine spezifische Qualifikation nur in dem Betrieb (oder Beruf), in dem sie erworben wurde, zu einer höheren Produktivität. "(It) has no effect on the productivity of trainees that would be useful in many firms".⁷⁷ Sie ist in den meisten Fällen Ergebnis von Erfahrungslernen, das durch Mitarbeit im Unternehmen stattfindet und sich entsprechend auf einzelne, oft sehr spezielle Sachverhalte bezieht. Es handelt sich um Partialwissen, das an ganz bestimmte Organisationsstrukturen, Maschinen, Verfahren oder Produktionsabläufe gebunden ist. Entsprechend ist es i.d.R. in anderen Betrieben nicht anwendbar und wird bei einem Arbeitsplatzwechsel "zerstört". Das bedeutet aber, daß eine Bildung spezifischen Humankapitals nur bei einer längeren Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen ökonomisch sinnvoll ist. Der Zeithorizont für die Beschäftigung umfaßt dann mehr als eine Periode.⁷⁸

Während im Rahmen der Schul- und Universitätsausbildung nahezu ausschließlich eine allgemeine Qualifikation erworben wird, treten beim training on-the-job und ähnlich bei der beruflichen Ausbildung nur Mischformen beider Qualifikationsformen auf, d.h. die Produktivität steigt in allen Unternehmen, im Ausbildungsbetrieb jedoch i.d.R. stärker. Der Anteil spezifischer Qualifikation hat zum einen große Bedeutung für die Arbeitsmarktchancen bei einem Wechsel des Ausbildungsbetriebes und/oder -berufes, zum anderen für eine dauerhafte Beschäftigung im Unternehmen, die nicht losgelöst von der Finanzierung der Humankapitalinvestition gesehen werden kann.⁷⁹

⁷⁷ BECKER (1962), S. 17.

⁷⁸ Vgl. EBENDA, S. 11.

⁷⁹ Bei der Analyse wird neben kurz- und langfristigen Konkurrenzgleichgewicht von Risikoneutralität bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgegangen. Für eine technisch oder durch einen Nachfragerückgang bedingte Abwertung der Humankapitalinvestition sei bereits ein Risikoabschlag bei den Nettoerlösen berücksichtigt. Aufgrund eines vollkommenen Kapitalmarktes ist die Abdiskontierungsrate einheitlich; Liquiditätspräferenzen spielen keine Rolle.

2. Die Anwendung auf den Ausbildungsstellenmarkt

Das formale Instrumentarium des Humankapitalansatzes, das Becker⁸⁰ für das training on-the-job entwickelt hat, bietet einen analytischen Rahmen für die theoretische Auseinandersetzung mit der dualen Berufsausbildung in der Bundesrepublik.⁸¹

Unterschiede gegenüber dem training on-the-job ergeben sich vor allem daraus, daß ein Teil der Qualifizierung in der Berufsschule stattfindet und die pädagogische Aufgabe der Ausbildungsbetriebe betont wird. Dies schlägt sich in einer Reihe institutioneller Regelungen über Inhalte und Ablauf der Ausbildung nieder.

Analog werden bei einer beruflichen Ausbildung sowohl allgemeine wie betriebsspezifische Qualifikationen vermittelt. Dabei unterscheiden sich die verschiedenen Ausbildungsbetriebe und -berufe und auch Wirtschaftsgruppen stark hinsichtlich des Anteils spezifischer Qualifizierung und - eng damit verknüpft - der Verteilung der Ausbildungskosten auf Lehrlinge und Unternehmen sowie der Chancen, in einem anderen Unternehmen einen qualifizierten Arbeitsplatz zu erhalten.

2.1 Das Grundmodell

Da hier vor allem die längerfristige Entwicklung, insbesondere die schon seit langem zu beobachtende Ausbildung "unter oder über Bedarf", interessiert, argumentieren wir überwiegend vor dem Hintergrund des langfristigen Konkurrenzgleichgewichts der Neoklassik. Danach stimmen für eine betriebliche Ausbildung - wie für jede Humankapitalinvestition - Kosten und abgezinste Nettoerlöse überein:

⁸⁰ Vgl. BECKER (1962), S. 11.

⁸¹ Bereits seit Ende der 60er Jahre wird die betriebliche Berufsausbildung in der Bundesrepublik als Humankapitalinvestition interpretiert. Dabei stehen allerdings die betrieblichen Kosten im Vordergrund. Vgl. WINTERHAGEN, W. D., Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung - Eine wirtschaftstheoretische Analyse mit empirischen Daten zur Lehrlingsausbildung in der Industrie, 1. Aufl., Stuttgart 1969, MÄDING (1971) und SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION KOSTEN UND FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG, Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bielefeld 1974.

$$K = \sum_{t=1}^n E_t : (1+i)^t$$

mit K = Kosten

E_t = Nettoerlöse der t-ten Periode ($t = 1, \dots, n$)

n = Zahl der Investitionsperioden

i = Abzinsungsfaktor.

Kosten sollen nur während der Ausbildung, der Anfangsperiode 0, entstehen. Sie umfassen

- direkte Ausbildungskosten (K_{dir})⁸², wie Löhne und Gehälter für Ausbilder, die Minderung des Wertgrenzprodukts anderer Mitarbeiter sowie von Anlagen, Kosten für Lehrmaterialien oder Zuschüsse für Lehrwerkstätten (sie werden i.d.R. von den Unternehmen getragen);

- die Opportunitätskosten des Auszubildenden, d.h. die Verminderung seiner Arbeitsleistung (Wertgrenzprodukt) durch die Ausbildung in der Berufsschule⁸³ und im Unternehmen

$$GP_0 - GP_0^L = GP_0^-$$

mit GP_0^- = Wertgrenzprodukt ohne Ausbildung

in einer vergleichbaren Tätigkeit in Periode 0

GP_0^L = Wertgrenzprodukt mit Ausbildung in Periode 0⁸⁴

⁸² Die direkten Ausbildungskosten umfassen im Unterschied zu den betrieblichen Bruttokosten in der Abgrenzung des BIBB, wie sie dem empirischen Teil zugrundeliegen, nicht die Ausbildungsvergütung. Zudem werden bei Mitarbeitern (und Anlagen) nur die Opportunitätskosten berücksichtigt - d.h. wenn durch die Ausbildung weniger produziert werden kann -, weil nur sie das Entscheidungskalkül der Betriebe, mehr oder weniger auszubilden, beeinflussen. Dies ist ein Grund, warum die tatsächlichen Ausbildungskosten in vielen Berufen und Wirtschaftsbereichen niedriger liegen werden als die geschätzten des BIBB. Hinzu kommt, wie das BIBB vermutet, daß die Befragten aufgrund von Normvorstellungen, wie die Ausbildung sein sollte, die Zeit für die Unterweisung durch die Ausbilder überschätzen, was zu hohe Kosten zur Folge hätte. Vgl. BIBB (1983), S. 21 ff. und S. 47 ff.

⁸⁴ Allerdings besteht auch für Jugendliche, die keine Lehre absolvieren, eine Berufsschulpflicht. Das während der Ausbildung erbrachte Wertgrenzprodukt der Lehrlinge entspricht in etwa dem Ertrag der Ausbildung aus Sicht der Unternehmen im empirischen Teil, wenn man von der zu vermutenden Unterschätzung der produktiven Zeit der Auszubildenden absieht. Vgl. EBENDA, S. II.

GP_0^- = Minderung des Wertgrenzprodukts durch die Ausbildung in Periode 0;

- Kosten, die dem Auszubildenden durch die Entscheidung für einen weit von seinem Wohnort entfernten Ausbildungsplatz entstehen, wie Fahrtkosten oder Kosten einer auswärtigen Unterbringung;
- öffentliche Kosten, wie sie vor allem durch die Berufsschulausbildung entstehen.⁸⁵

Bleiben öffentliche Kosten sowie Aufwendungen des Auszubildenden für Fahrt und Unterbringung⁸⁶ unberücksichtigt, so ergeben sich Ausbildungskosten (K^L) in Höhe von

$$K^L = K^{dir} + GP_0^-.$$

Ihnen steht ein Nettoerlös (E^L) gegenüber, der dem Gegenwartswert des ausbildungsbedingten Produktivitätsanstieges während der Nutzungsdauer (n) der betrieblichen Ausbildung entspricht:

$$E^L = \sum_{t=1}^n \frac{E_t}{(1+i)^t} = \sum_{t=1}^n \frac{GP_t^L - GP_t}{(1+i)^t}$$

mit GP_t^L, GP_t = Wertgrenzprodukt des Arbeitnehmers in Periode t mit bzw. ohne Ausbildung.

Wir unterstellen eine einheitliche Nutzungsdauer und schreiben verkürzt⁸⁷:

$$E^L = GP^L - GP = GP^+$$

mit GP^L, GP = Gegenwartswert des Wertgrenzprodukts mit bzw. ohne Ausbildung

GP^+ = Gegenwartswert des Produktionsanstiegs durch die Ausbildung

⁸⁵ Steuerliche Überlegungen, die die Kosten des Staates und der Unternehmen beeinflussen, bleiben hier unberücksichtigt. Vgl. dazu MADING (1971), S. 41 ff.

⁸⁶ Ihnen kommt in anderem Zusammenhang, z.B. wenn es um die regionale Mobilität von Lehrstellensuchern geht, Bedeutung zu.

⁸⁷ Symbole ohne unteren Index stehen hier verkürzend für den Gegenwartswert.

Dabei ist zu berücksichtigen, daß sich die Erlöse der Humankapitalinvestition nur für einen bestimmten Prozentsatz der Arbeitnehmer realisieren lassen. Ein Teil der Jugendlichen wird die Ausbildung abbrechen oder anschließend - vorübergehend oder dauerhaft - aus dem Berufsleben ausscheiden.⁸⁸ Andere werden in andere Betriebe oder Berufe abwandern, weil sie im Ausbildungsbetrieb keine Stelle erhalten und/oder Einkommen und Arbeitsbedingungen in anderen Wirtschaftsbereichen besser sind. Bezeichnen wir mit P den Prozentsatz derjenigen, die im Ausbildungsbetrieb (oder -beruf) bleiben, und damit die Wahrscheinlichkeit, daß das höhere Grenzprodukt auch realisiert wird⁸⁹, so gilt:

$$E_r^+ = P * GP^+$$

mit E_r^+ = Gegenwartswert der realisierten Nettoerlöse im Zusammenhang mit der Ausbildung
 GP^+ = Gegenwartswert des Produktionsanstiegs durch die Ausbildung.

Im langfristigen Konkurrenzgleichgewicht gilt entsprechend:

$$K^L = P * GP^+ = E_r^+.$$

Demnach müssen für den einzelnen Auszubildenden (bei erfolgreicher Humankapitalinvestition) die Erlöse größer sein als die Kosten und damit den Verlust von Humankapital bei anderen Arbeitnehmern ausgleichen.

Bei der Aufteilung der Kosten und der Erlöse, die eng mit der Anwendbarkeit der Qualifikation verbunden ist, sind zwei Extremfälle denkbar.

Der Auszubildende trägt die Kosten und damit das Risiko der Ausbildung vollständig, wenn gilt:

$$GP_0^L = w_0^L + K^{dir},$$

⁸⁸ Von Arbeitnehmern, die im Laufe von 1984 ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, waren am Jahresende nur noch 75 % sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Als Gründe dafür sind neben Arbeitslosigkeit vor allem eine Beamtenfähigkeit, Fortbildung auf dem zweiten Bildungsweg, ein Studium sowie das Arbeiten im Haushalt zu nennen.

⁸⁹ Im Zwei-Sektoren-Modell wird später berücksichtigt, daß das Wertgrenzprodukt auch im "Zuwanderungsbetrieb" steigt oder zumindest steigen kann.

d.h. wenn die während der Lehre erbrachte Arbeitsleistung (GP_0^L) die Ausbildungsvergütung (w_0^L) und die direkten Kosten (K^{dir}) deckt. Dies ist um so eher zu erwarten, je häufiger der Lehrling unmittelbar an der Produktion beteiligt wird und je höher dabei seine Produktivität ist und je niedriger die Ausbildungsvergütung und die direkten Kosten ausfallen.

Für den Arbeitnehmer lohnt die Investition dann nur, wenn er die Nettoerlöse vollständig erwarten kann, d.h. sein späterer Lohn seinem ausbildungsbedingten höheren Wertgrenzprodukt entsprechen wird:

$$w^L - w^+ = GP^L - GP^+$$

mit w^L, w = Gegenwartswert des zukünftigen Lohnes
mit bzw. ohne Ausbildung

GP^L, GP = Gegenwartswert des zukünftigen Wertgrenzprodukts

mit bzw. ohne Ausbildung

w^+ = Gegenwartswert der zukünftigen Lohnsteigerung
durch die Ausbildung

GP^+ = Gegenwartswert des zusätzlichen zukünftigen
Wertgrenzprodukts durch die Ausbildung.

Ein solch höheres Einkommen läßt sich allerdings nur problemlos realisieren, wenn die erworbene Qualifikation in anderen Unternehmen gleichermaßen anwendbar ist und damit der höhere Lohn am Markt durchsetzbar ist. Denn erhöht ein Teil der Qualifikation nur die Produktivität im Ausbildungsbetrieb, so ist es für diesen ökonomisch rational, dem Arbeitnehmer in Zukunft einen Lohn zu bieten, der zwar über seinem Marktlohn liegt - so daß sich ein Anreiz zu bleiben ergibt -, aber unter seinem Wertgrenzprodukt im Betrieb. Aus Sicht des Auszubildenden ist eine vollständige Finanzierung daher nur rational, wenn es sich um eine **vollkommen allgemeine Qualifikation** handelt. Für die Unternehmen gilt: "Income maximizing firms in competitive labor markets would not pay the cost of general training and would pay trained persons the market wage."⁹⁰

⁹⁰ BECKER (1962), S. 16.

Umgekehrt trägt der **Betrieb** die Ausbildungskosten (einschließlich der Opportunitätskosten) vollständig, wenn er dem Lehrling den gleichen Lohn zahlt wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer ohne Qualifizierungsmaßnahme:

$$w_0^L = w_0$$

mit w_0^L = Ausbildungsvergütung

w_0 = Lohn bei einer vergleichbaren Tätigkeit ohne Lehre.

Aus Sicht des Unternehmens ist die Investition dann nur rentabel, wenn es die dadurch bedingte Produktivitätssteigerung später nicht im Lohn weitergeben muß, der Arbeitnehmer sich also mit dem gleichen Einkommen wie ohne Ausbildung "zufriedengibt":

$$w^L = w = GP < GP^L$$

mit w^L, w = Gegenwartswert des zukünftigen Lohnes
mit bzw. ohne Ausbildung

GP^L, GP = Gegenwartswert des zukünftigen Wertgrenzprodukts
mit bzw. ohne Ausbildung.

Dies ist allenfalls bei einer **vollkommen betriebspezifischen Qualifikation** der Fall, die am Markt kein höheres Einkommen ermöglicht. Damit ist allerdings nicht sichergestellt, daß der Ausgebildete längerfristig im Unternehmen bleibt, so daß die Erlöse der Humankapitalinvestition auch realisiert werden können. Dazu muß der Betrieb seinen Arbeitnehmer an den Erlösen (**und den Kosten**⁹¹) der spezifischen Qualifizierung beteiligen, indem es ihm in Zukunft einen höheren Lohn, bessere Sozialleistungen, gute Arbeitsbedingungen und/oder Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet.⁹² Ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis liegt dann in beiderseitigem Interesse: Die spezifisch Ausgebildeten können ein höheres Einkommen als am Markt erzielen, die Unternehmen ein Wertgrenzprodukt, das über dem von ihnen

⁹¹ Selbst wenn die Arbeitnehmer den größten Teil der Ausbildungskosten tragen, kann eine spezifische Qualifikation für sie sinnvoll sein. Die Erlöse aus der spezifischen Ausbildung müssen sich nur über ein höheres Einkommen realisieren lassen, d.h. die spezifische Qualifikation muß knapp sein, es darf nicht über Bedarf ausgebildet worden sein bzw. werden.

⁹² Zu Beteiligungsstrategien der Arbeitnehmer bei spezifischer Qualifikation vgl. PARSONS, D. O., Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates, in: Journal of Political Economy 80 (1972), S. 1120 ff. und HASHIMOTO, M., Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment, in: American Economic Review 71 (1981), S. 475 ff.

gezahlten Lohn liegt. Die Folge spezifischer Qualifikation (und nicht unbedingt unvollkommener Arbeitsmärkte⁹³) ist eine eingeschränkte Mobilität. Ein beliebiger Arbeitsplatzwechsel ist nicht mehr sinnvoll, denn dadurch würde auch volkswirtschaftlich gesehen - Humankapital "zerstört".

Selbst wenn der Lohn eines spezifisch ausgebildeten Mitarbeiters hinter der allgemeinen Einkommensentwicklung zurückbleibt, wird er nicht den Arbeitsplatz wechseln, solange sein Lohn noch über dem am Markt erzielbaren liegt und/oder er die Einkommenseinbuße als vorübergehend ansieht. Umgekehrt wird ein Unternehmen bei einem als vorübergehend eingestuftem Nachfragerückgang seine sehr spezifisch ausgebildeten Mitarbeiter i.d.R. nicht entlassen. Zunächst liegt ihr Wertgrenzprodukt um den periodisierten Finanzierungsbeitrag des Unternehmens über ihrem Lohn, so daß ihr Produktivitätsbeitrag nur bei einem starken Nachfrageeinbruch nicht mehr ihre Kosten deckt. Aber selbst dann kann eine Weiterbeschäftigung sinnvoll sein, um in Zukunft noch mögliche Erlöse der Humankapitalinvestition nicht zu verlieren.⁹⁴ Damit ist ein hoher Anteil spezifischer Ausbildung schon fast eine Garantie für ein stabiles Beschäftigungsverhältnis, vorausgesetzt die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten verlieren nicht durch den technischen und wirtschaftlichen Wandel ihren Wert.⁹⁵

Wovon hängt nun ab, ob die Unternehmen sehr spezifisch ausbilden und in vielen Fällen auch einen großen Teil der Ausbildungskosten übernehmen? Entscheidend ist zunächst, daß für eine hohe Produktivität in großem Ausmaß betriebspezifisches Wissen erforderlich ist. Dies trifft insbesondere für Großbetriebe zu, wenn Kenntnisse der Organisationsstruktur und des Informationssystems Bedeutung für einen reibungslosen Arbeitsablauf haben. Zudem lassen sich sehr spezielle Dienstleistungen (z.B. im EDV- oder Bankenbereich) nur anbieten, wenn das Unternehmen über entsprechend ausgebildete Mitarbeiter verfügt, oder Spezialmaschinen und hoch technisierte Produktionsverfahren setzen eine sehr spezifische Schulung voraus.

Hohe Investitionen in das Humankapital der Mitarbeiter⁹⁶ (und auch in Maschinen) lohnen sich jedoch nur, wenn der dadurch mögliche

⁹³ Allerdings tritt eine sehr spezifische Qualifikation bei unvollkommenen Güter- und Arbeitsmärkten eher auf, wie nachfolgend aufgezeigt wird.

⁹⁴ Vgl. OHASI, I., Wage Profiles, Layoffs and Specific Training, in: International Economic Review 24 (1983), S. 169 ff. und OI (1962).

⁹⁵ In diesem Fall kann allerdings betriebspezifisches Wissen die Umschulung erleichtern.

⁹⁶ Neben der beruflichen Ausbildung sind hier auch training on-the-job und Weiterbildungsmaßnahmen einzuordnen.

Produktivitätsanstieg sich dauerhaft realisieren läßt, d.h. die Nachfrage nach den Gütern und Diensten des Unternehmens sich stetig entwickelt. Damit kommt den Konkurrenzverhältnissen an den Gütermärkten Bedeutung zu. Eine spezifische Qualifikation bietet sich für Unternehmen insbesondere an, wenn ihre Nachfrage weitgehend unabhängig von saisonalen und/oder konjunkturellen Entwicklungen ist bzw. ihre Marktstellung zuläßt, derartige Nachfrageschwankungen auf andere Betriebe (oder Wirtschaftszweige) zu verlagern. Denkbar ist beispielsweise, daß der Teil der Produktpalette, der besonders konjunkturabhängig ist, bei anderen Firmen in Auftrag gegeben wird, oder daß zumindest das Risiko eines starken Lageraufbaus im Abschwung auf die Zulieferbetriebe verlagert wird. Von daher ist insbesondere in den Branchen mit einem hohen Anteil spezifischer Ausbildung und stabilen Arbeitsplätzen zu rechnen, in denen die Unternehmen groß sind, über eine stetige Nachfrage und/oder eine starke Marktstellung verfügen und einen hohen Spezialisierungsgrad aufweisen.

Schließlich kann es sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch aus Sicht der Arbeitnehmer ökonomisch sinnvoll sein, die Ausbildung spezifischer als für einen reibungslosen Arbeitsablauf erforderlich zu gestalten. Die Arbeitgeber können eine hohe Spezifität einsetzen, um die Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden, insbesondere wenn ihrer Tätigkeit große Bedeutung für das Funktionieren und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zukommt und/oder wenn die Ausbildung sehr teuer ist. Für die Arbeitnehmer bietet sich eine sehr spezifische Qualifikation an, um sich gegenüber unliebsamer Konkurrenz von außerhalb des Unternehmens "abzuschotten".

2.2 Der Zwei-Sektoren Ansatz

Wir erweitern die Betrachtung jetzt auf zwei Sektoren A und B, stellvertretend für zwei Ausbildungsberufe oder Wirtschaftsbereiche. Während in A "über Bedarf" ausgebildet wird, gibt es in B "zu wenige" Lehrlingsstellen.

Die Ausbildungskosten (K^L) setzen sich wieder aus direkten Kosten (K^{dir}) und Opportunitätskosten durch die während der Ausbildung entgangene Produktion (GP_0) zusammen und betragen entsprechend in A und B:

$$K_A^L = K_A^{dir} + GP_{0A}$$

$$K_B^L = K_B^{dir} + GP_{0B}$$

Diese Kosten können sehr unterschiedlich ausfallen, je nachdem, wieviel die Betriebe für Ausbilder, Lehrmaterialien, Lehrwerkstätten u.ä. aufwenden und inwieweit die Auszubildenden eine produktive Leistung erbringen⁹⁷.

Die Erlöse (E^L) der Humankapitalinvestition hängen zum einen davon ab, wie stark sich durch die Ausbildung die zukünftige Produktivität entweder im Ausbildungssektor oder in dem anderen Sektor steigern läßt. Dabei dürfte neben der Spezifität der Ausbildung für einen der beiden Berufe oder Wirtschaftsbereiche die Ausbildungsqualität eine Rolle spielen. Zum anderen hat Einfluß, mit welcher Wahrscheinlichkeit (P) sich das in den beiden Sektoren zusätzlich mögliche Wertgrenzprodukt (GP^+) auch realisieren läßt, d.h. inwieweit die Lehrabsolventen vorübergehend oder ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Weiterbildung, Hausfrauentätigkeit, Wehr- oder Ersatzdienst) und/oder in den anderen Beruf oder Wirtschaftsbereich wechseln.

$$E_A^L = (P_A * GP_A^+) + (P_{AB} * GP_{AB}^+)$$

$$E_B^L = (P_B * GP_B^+) + (P_{BA} * GP_{BA}^+)$$

Dabei steht der untere Index für folgende Fälle:

- A Ausbildung und Berufstätigkeit in A
- B Ausbildung und Berufstätigkeit in B
- AB Ausbildung in A, Berufstätigkeit in B
- BA Ausbildung in B, Berufstätigkeit in A

Auf die Mobilität zwischen den beiden Sektoren hat Einfluß,

- inwieweit im Ausbildungssektor überhaupt **ausreichend Arbeitsplätze** vorhanden sind;
- inwieweit die während der Ausbildung erworbene Qualifikation auch in dem anderen Sektor **anwendbar** ist und dort zu einer **höheren Produktivität** und einem **höheren Einkommen** führt;

⁹⁷ Vgl. die Ergebnisse im empirischen Teil II. 2.2 sowie SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION (1974), BIBB (1983) und WINTERHAGEN, W. D., Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung - Eine wirtschaftstheoretische Analyse mit empirischen Daten zur Lehrausbildung in der Industrie, 1. Aufl., Stuttgart 1969.

- inwieweit zwischen den Sektoren **allgemein Unterschiede** hinsichtlich der Einkommen, der freiwilligen sozialen Leistungen, der Arbeitsbedingungen und der Stabilität der Beschäftigung bestehen⁹⁸.

Anhand des dargestellten Zwei-Sektoren-Ansatzes werden im folgenden drei Fragen geklärt:

- Wann lohnt sich aus Sicht eines Unternehmens auszubilden?
- Wann ist ein Ausbildungsvertrag für einen Jugendlichen ökonomisch rational?
- Unter welchen Bedingungen ist längerfristig eine Ausbildung "über bzw. unter Bedarf" denkbar, selbst wenn es keine Marktvollkommenheiten gibt?

Die Sicht der Unternehmen

Wir betrachten zunächst einen Betrieb im Sektor A. Für ihn lohnt sich eine Humankapitalinvestition in einen Auszubildenden nur, wenn gilt:

$$P_A * (GP_A^L - w_A^L) \geq w_{0A}^L + K_A^{dir} - GP_{0A}^L$$

mit P_A = Wahrscheinlichkeit des Verbleibs im Betrieb

GP_A^L = Gegenwartswert des Wertgrenzprodukts mit Ausbildung

w_A^L = Gegenwartswert des Lohns mit Ausbildung

w_{0A}^L = Ausbildungsvergütung

K_A^{dir} = direkte Kosten der Ausbildung

GP_{0A}^L = während der Ausbildung erbrachtes Grenzprodukt.

Der erwartete Erlös durch ein Wertgrenzprodukt über dem Lohn muß größer bzw. gleich den Kosten sein, die dem Betrieb durch die Ausbildung entstehen⁹⁹.

⁹⁸ Generelle Unterschiede im Einkommen (einschließlich fringe benefits), die nicht nur Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und der Stabilität der Beschäftigung kompensieren, sind entsprechend den Annahmen des Modells - dauerhaft nicht möglich. Sie treten nur im Fall von Marktvollkommenheiten auf.

⁹⁹ Benötigt ein Betrieb für seine Produktion ein ausreichendes Fachkräftepotential, so kommt das in einem weit höheren Wertgrenzprodukt der Lehrabsolventen zum Ausdruck.

Das Unternehmen kann in Zukunft nicht mit hohen Erlössteigerungen rechnen, wenn sich die Produktivität seiner Arbeitnehmer durch die Ausbildung nur wenig erhöht und/oder das höhere Wertgrenzprodukt weitgehend im Lohn weitergegeben werden muß, weil andernfalls der Ausgebildete den Arbeitsplatz wechselt, so daß sich der höhere Erlös nicht realisieren läßt. Diese Gefahr besteht insbesondere bei einer **sehr allgemeinen Qualifikation** und wenn am Arbeitsmarkt ein **starker Wettbewerb** durch andere Unternehmen des gleichen oder des anderen Sektors herrscht¹⁰⁰. Schließlich kann ein hoher Anteil von Jugendlichen der Lehre eine weitere Ausbildung anschließen oder ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden. In all diesen Fällen wird der Betrieb nur ausbilden, wenn es ihm gelingt, die Kosten niedrig zu halten bzw. sie teilweise oder ganz auf den Auszubildenden zu verlagern. Dazu bietet sich an,

- eine geringe Ausbildungsvergütung zu bezahlen;
- hohe direkte Kosten für Ausbilder, Lehrwerkstätten zu vermeiden;
- den Auszubildenden in starkem Ausmaß an der Produktion zu beteiligen und damit sein Wertgrenzprodukt während der Lehre zu erhöhen.

Die beiden letztgenannten Maßnahmen werden in vielen Fällen zu Lasten der Ausbildungsqualität gehen. Dennoch ist es - auch aus Sicht der Arbeitnehmer in A - nicht sinnvoll, wenn die Ausbildungsbetriebe bei hoher Fluktuation nach B einen Teil der Ausbildungskosten übernehmen. Denn das lohnt sich nur, wenn dem bei den verbleibenden Arbeitnehmern ein entsprechender Erlös in Form eines Wertgrenzprodukts über dem Lohn gegenübersteht. Somit erzielen die im Ausbildungsbetrieb Verbleibenden ein niedrigeres Einkommen und bezahlen indirekt für die Ausbildung der "Abwanderer" mit. Der niedrigere Lohn würde zudem dazu beitragen, einen Arbeitsplatz in A (noch) unattraktiver zu machen und damit die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels nach B (P_{AB}) weiter erhöhen. Bei hoher Abwanderung aus dem Sektor A ist es somit für Unternehmen und Arbeitnehmer gleichermaßen ökonomisch rational, daß die **Auszubildenden die Kosten selbst tragen**.

Umgekehrt werden die Unternehmen einen großen Teil der Ausbildungskosten übernehmen und eine qualifizierte Ausbildung bieten, wenn sie dadurch in Zukunft eine hohe Produktivitätssteigerung erzielen können und diese nur zum Teil in einem höheren Lohn weitergeben müssen, weil kaum Abwanderung droht. Dies gilt insbesondere bei einer **sehr spezifischen Ausbildung**, die für große und/oder **hoch spezialisierte Unternehmen mit starker Marktstellung**

¹⁰⁰ Denkbar ist auch - bei vollkommenem Wettbewerb allerdings nur kurzfristig -, daß das Lohnniveau im Sektor B allgemein höher liegt.

¹⁰¹ lohnend ist, wie sie im Sektor B vermehrt anzutreffen sein dürften. In diesem Fall ähnelt der Arbeitsmarkt einem bilateralen Monopol, bei dem die Lohnfindung kaum noch vom Marktlohn abhängt.

Die Sicht der Auszubildenden

Einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb in A oder B abzuschließen ist für einen Jugendlichen nur ökonomisch rational, wenn gilt:

$$(P_A * w_A^+) + (P_{AB} * w_{AB}^+) \geq w_{0A} - w_{0A}^L$$

mit w_A^+, w_{AB}^+ = Gegenwartswert des bei einer Ausbildung in A erzielbaren Lohnzuwachses in A bzw. B

$w_{0A} - w_{0A}^L$ = Opportunitätskosten der Ausbildung in A

P_A, P_{AB} = Wahrscheinlichkeit, bei einer Ausbildung in A in A bzw. B eine Stelle zu bekommen

bzw.

$$(P_B * w_B^+) + (P_{BA} * w_{BA}^+) \geq w_{0B} - w_{0B}^L$$

mit w_B^+, w_{BA}^+ = Gegenwartswert des bei einer Ausbildung in B erzielbaren Lohnzuwachses in A bzw. B

$w_{0B} - w_{0B}^L$ = Opportunitätskosten der Ausbildung in B

P_B, P_{BA} = Wahrscheinlichkeit, bei einer Ausbildung in B in B bzw. A eine Stelle zu bekommen.

¹⁰¹ Vgl. Abschnitt III. 2.1.

Neben dem Lohnverzicht während der Ausbildung spielt eine Rolle, inwieweit in den beiden Sektoren bei einem Berufsabschluß ein höheres Einkommen gezahlt wird, und inwieweit sich dieser Vorteil auch realisieren läßt, d.h. wie groß die Wahrscheinlichkeiten sind, anschließend eine Stelle in A oder B zu erhalten.

Die Spezifität der Ausbildung hat auch aus Sicht des Arbeitnehmers wesentlichen Einfluß auf die Vorteilhaftigkeit der Humankapitalinvestition. Zusammen mit der Ausbildungsqualität entscheidet sie nicht nur darüber, in welchem Ausmaß seine zukünftige Produktivität in beiden Sektoren zunimmt und dort Lohnerhöhungsspielräume eröffnet, sondern auch inwieweit ein solch höheres Einkommen überhaupt durchsetzbar ist.

Im Fall einer vollkommen spezifischen Qualifizierung besteht keinerlei Anlaß für einen Lohnzuwachs außerhalb des Ausbildungssektors ($w_{AB}^+ = 0$ bzw. $w_{BA}^+ = 0$). Für einen Jugendlichen lohnt sich dann nur, die Kosten der Ausbildung teilweise oder ganz zu übernehmen, wenn sich dadurch seine Einkommensaussichten im Ausbildungsbetrieb oder -beruf deutlich verbessern und seine Chancen, dort einen Arbeitsplatz zu bekommen, gut sind, d.h. $P_A * w_A^+ \text{ bzw. } P_B * w_B^+$ muß ausreichend groß sein. Dies gilt nur, wenn die Unternehmen nicht wesentlich über ihren Bedarf hinaus ausbilden. Andernfalls ist die Wahrscheinlichkeit, übernommen zu werden, gering und aufgrund des Wettbewerbs zwischen den Lehrabsolventen läßt sich ein Lohn, der deutlich über dem Marktlohn ohne Ausbildung liegt, kaum durchsetzen. Allerdings liegt bei sehr spezifischer Qualifikation eine Ausbildung "über Bedarf" und damit eine geringe oder fehlende Kostenbeteiligung der Jugendlichen auch nicht im Interesse der Unternehmen. Sie müßten dann selbst den größten Teil der Kosten der Humankapitalinvestition tragen, denen zumindest teilweise keine Erlöse gegenüberstünden. Somit ist bei sehr spezifischer Qualifizierung eine nicht zu hohe Ausbildungsleistung für Unternehmen und Auszubildende gleichermaßen vorteilhaft. Berücksichtigt man noch die Unsicherheit über den zukünftigen Fachkräftebedarf, so überrascht im Sektor B mit hohem Anteil betriebsspezifischer Kenntnisse eine Ausbildung "unter Bedarf" nicht.

Läßt sich zumindest ein Teil der erworbenen Qualifikation auch auf Arbeitsplätzen des anderen Sektors nutzen und führt dort zu einem Lohnzuwachs von geringerem Ausmaß ($w_{AB}^+ < w_A^+$ bzw. $w_{BA}^+ < w_B^+$), so werden die Auszubildenden bereit sein, einen größeren Teil der Kosten zu übernehmen. Die Konkurrenz durch den anderen Sektor gibt ihnen dann die Gewähr, daß der Produktivitätsanstieg durch die Lehre zumindest zum Teil im

Lohn weitergegeben wird. Zudem eröffnet sich im Fall von Ausbildung "über Bedarf" die Möglichkeit, zumindest einen Teil der Ausbildungskosten wieder "hereinzuholen". Entspricht insgesamt die Kostenbeteiligung der Auszubildenden den realisierbaren Einkommenszuwächsen

$$w_{0A} - w_{0A}^L = (P_A * w_A^+) + (P_{AB} * w_{AB}^+),$$

so wird für diejenigen, die im Ausbildungssektor bleiben, ihr Erlös aus der Humankapitalinvestition größer als ihre Kosten sein, während für diejenigen, die den Ausbildungsberuf oder Wirtschaftsbereich wechseln müssen, sich die Ausbildung im nachhinein nicht ganz auszahlt. Zwischen den Lehrabsolventen besteht entsprechend ein Wettbewerb um die besseren Arbeitsplätze¹⁰².

Daß die mit der Ausbildung erzielbare Einkommenssteigerung in beiden Sektoren gleich groß ausfällt ($w_{AB}^+ = w_A^+$ bzw. $w_{BA}^+ = w_B^+$), läßt auf eine vollkommen allgemeine Qualifikation schließen. Die Jugendlichen sind dann gegenüber einem Stellenwechsel und damit auch gegenüber einer Ausbildung "über Bedarf" vollkommen indifferent und werden auch die Kosten der Lehre übernehmen (müssen).

Bei allgemeiner Qualifizierung ist sogar denkbar, daß durch einen Wechsel des Ausbildungsberufes oder Wirtschaftszweigs ein noch höheres Einkommen (einschließlich nicht monetärer Bestandteile) erzielbar ist ($w_{AB}^+ > w_A^+$). Zum einen kann die weit höhere Kapitalintensität in B einen stärkeren Produktivitätsanstieg durch eine allgemeine Qualifikation ermöglichen, zum anderen kann das Lohnniveau in B allgemein höher liegen. In diesem Fall ziehen die Lehrabsolventen in A einen Arbeitsplatz in B vor, und solange es dort offene Stellen gibt, müssen die Betriebe in A "über Bedarf" ausbilden, um ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte zu bekommen. Das setzt auf Dauer allerdings Marktunvollkommenheiten voraus¹⁰³, im langfristigen Konkurrenzgleichgewicht wird bei vergleichbarer Qualifikation ein einheitlicher Lohn gezahlt.

102 Im Fall der Ausbildung unter Bedarf entfällt ein solcher Wettbewerb nach Abschluß der Lehre. Sind die Einkommens- und Arbeitsbedingungen im Sektor B günstiger, so konkurrieren die Jugendlichen bereits vorher um die Ausbildungsplätze.

103 Dabei kann es sich auch um unvollkommene Informationen der Unternehmen über die trainability der Arbeitnehmer handeln. Der Erwerb einer allgemeinen Qualifikation dient dann als screening device.

Ausbildung "über und unter Bedarf" im langfristigen Konkurrenzgleichgewicht

Wann bildet selbst bei vollkommenem Wettbewerb ein Sektor (A) längerfristig "über Bedarf" aus?

Die gesamten Kosten der Ausbildung in A müssen dem Produktivitätsanstieg in B entsprechen¹⁰⁴:

$$K_A^{dir} + GP_{0A}^- = GP_{AB}$$

direkte Kosten entgangene Produktion zukünftig erwarteter
während der Ausbildung Produktivitätsanstieg in B.

Dazu muß zunächst die Lehre in A die Produktivität in B überhaupt erhöhen, d.h. es muß sich um eine ziemlich **allgemeine Ausbildung** handeln, bei der z.B. bestimmte "Schlüsselqualifikationen" vermittelt werden.

Darüber hinaus müssen die **Kosten**, die mit dem Erwerb dieser Kenntnisse verbunden sind, in A **niedriger** als in B ausfallen, wofür eine Reihe von Gründen denkbar ist. So können die Produktions- und Arbeitsvorgänge in den Betrieben von A weniger komplex sein, so daß die Lehrlinge sie schnell überschauen und mithelfen können. Zudem kann der Arbeitsanfall in A aufgrund saisonaler oder konjunktureller Schwankungen un stetig sein; "Leerzeiten" bei Mitarbeitern und Maschinen lassen sich dann für die Ausbildung nutzen, und umgekehrt können Auftragsspitzen durch die produktive Leistung der Lehrlinge abgedeckt werden. Beides trifft für Klein- und Mittelbetriebe sowie für bestimmte Branchen, die "über Bedarf" ausbilden, zu. Auf der anderen Seite kann es sich in B überwiegend um sehr kapitalintensive und störanfällige Produktionsprozesse handeln. Dann führt erhöhte Ausschußproduktion und/oder Schäden an den teuren Anlagen, oder ein Teil der Ausbildung muß auf Lehrwerkstätten verlagert werden. Zudem ist eine Schulung an Maschinen oder EDV-Anlagen der Unternehmen oft mit hohen Opportunitätskosten verbunden.

¹⁰⁴ Es wird davon abgesehen, daß Lehrsolvanten aus dem Erwerbsleben ausscheiden; für die über Bedarf Ausgebildeten soll $P_{AB} = 1$ gelten.

Darüber hinaus können **institutionelle Regelungen** (Ausbildungsverordnungen, Tarifverträge) verhindern, in B **zusätzliche Ausbildungsplätze** mit **niedrigeren Kosten** zu schaffen. Dabei handelt es sich allerdings um Marktvollkommenheiten, wie sie vollständiger Wettbewerb ausschließt.

Schließlich müssen die Auszubildenden die **Kosten der Humankapitalinvestition** vollkommen übernehmen und erhalten dafür später in gleichem Umfang einen höheren Lohn, der ihrem ausbildungsbedingten Produktivitätsanstieg entspricht:

$$K_A^{dir} + GP_{0A}^- = w_{AB} + GP_{AB}^{+105}$$

2.3 Abweichungen vom neoklassischen Modell

Welche Auswirkungen hat es nun auf die **duale Berufsausbildung**, wenn die Idealbedingungen vollkommener Konkurrenz nicht erfüllt sind?

Wir betrachten zunächst **dauerhafte Abweichungen** vom neoklassischen Modell, die auf unvollkommene Konkurrenz an den Gütermärkten und - eng damit verknüpft - an den Arbeitsmärkten zurückzuführen sind. Anschließend analysieren wir, wie sich **Arbeitslosigkeit** und - vor allem demographisch bedingte - **Ungleichgewichte** am Ausbildungsstellenmarkt auf das Verhalten von Unternehmen und Auszubildenden auswirken.

2.3.1 Wettbewerbsbeschränkungen am Güter- und Arbeitsmarkt

Empirisch lassen sich zwischen den Ausbildungsberufen sowie den Wirtschaftsbereichen deutliche Unterschiede hinsichtlich der Einkommen, der freiwilligen sozialen Leistungen, der Weiterbildungs- und Aufstiegschancen sowie der Stabilität der Beschäftigung beobachten. Wie wir gezeigt haben, gehen häufig in den Wirtschaftsbereichen und Berufen, in denen "über Bedarf" ausgebildet wird, größere Belastungen am Arbeitsplatz mit relativ niedrigen Verdiensten und höherem Arbeitsloskeitsrisiko einher¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Für die über Bedarf Ausgebildeten wird dabei vereinfachend $P_{AB} = 1$ unterstellt.
¹⁰⁶ Vgl. Abschnitt II. 2.5 und 2.6.

Zu fragen ist, warum solche Einkommensunterschiede (einschließlich nicht monetärer Bestandteile) längerfristig nicht verschwinden oder zumindest sehr klein werden. Entsprechend dem neoklassischen Modell müßten die höheren Verdienste zahlreiche Arbeitnehmer zum Wechsel in die attraktiveren Wirtschaftsbereiche veranlassen und dort zu Lohnsenkungen führen. Findet auf Dauer keine solche Angleichung zwischen den Sektoren statt, so ist von **Eintrittsschranken zum Arbeitsmarkt von B** auszugehen, die nicht unabhängig von **Wettbewerbsbeschränkungen am Gütermarkt** gesehen werden können. Überdurchschnittlich hohe Gewinne lassen sich auf Dauer nur erzielen, wenn nicht im Zusammenhang mit Mehrreinstellungen von Arbeitskräften die Produktion ausgeweitet wird, so daß kein "Druck auf die Preise" entsteht. Ein Teil der Rente wird dann in Form höherer Einkommen und besserer Arbeitsbedingungen an die Beschäftigten weitergegeben, die daher ihrerseits an einer Abschottung des Marktes interessiert sind. "Insider" und Unternehmen versuchen gemeinsam, den Zutritt für neue Arbeitnehmer zu erschweren und gleichzeitig nur solche Bewerber einzustellen, die die Gewinn- und Einkommensaussichten nicht durch eine zu geringe Qualifikation und/oder eine fehlende Motivation beeinträchtigen.

Welche Konsequenzen hat eine solche Arbeitsmarktsegmentation¹⁰⁷ für den Ausbildungsstellenmarkt?

Lehrstellen in B sind gesucht, weil diese Humankapitalinvestition den Jugendlichen einen hohen zukünftigen Erlös verspricht. Ein Berufsabschluß in B garantiert dort schon fast einen qualifizierten Arbeitsplatz und damit i.d.R. ein höheres Einkommen, gute Arbeitsbedingungen und ein geringes Entlassungsrisiko. Der hohen Nachfrage steht dauerhaft kein entsprechendes Angebot der Ausbildungsbetriebe in B gegenüber¹⁰⁸, der Marktzutritt ist beschränkt. Dies ist im Zusammenhang mit dem gemeinsamen Versuch von Unternehmen und im Unternehmen Beschäftigten zu sehen, sich längerfristig hohe Renten zu sichern. Einen Lehrvertrag erhält nur eine begrenzte Zahl von

107 Vgl. dazu SENGENBERGER, W., Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt, New York 1987, DERS., Arbeitsmarktsegmentation und Macht, in: BUTTLER, F., GERLACH, K., SCHMIEDE, R., (HRSG.), Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Neuere Beiträge zur institutionellen Arbeitsmarktanalyse, Frankfurt, New York 1987, S. 95 ff. und DERS., Arbeitsmarktstruktur und Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes, Frankfurt, München 1975 (2. Aufl. 1978) sowie BIEHLER, H., BRANDES, W., Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes, Frankfurt, New York 1981. Die Autoren setzen sich vor allem mit der Segmentierung an bundesdeutschen Arbeitsmärkten auseinander, für die die Trennung zwischen internen, berufsfachlichen und "Jedermanns"-Arbeitsmärkten kennzeichnend ist.
108 Vgl. dazu im empirischen Teil Abschnitt II. 2.1.

Jugendlichen, die in Zukunft ein hohes Grenzprodukt erwarten lassen¹⁰⁹ und denen Arbeitsplätze mit guten Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten weitgehend vorbehalten sind.

Weniger günstig sind die Chancen für Arbeitnehmer, die nach ihrer Ausbildung in A von einem Betrieb in B eingestellt werden, d.h. die Art des Lehrabschlusses trägt zur Segmentierung im selben Unternehmen bei. Dies gilt insbesondere, wenn sich die in A erworbenen Kenntnisse kaum oder gar nicht in B anwenden lassen, weil der Ausbildungsberuf nahezu nichts mit der späteren Tätigkeit zu tun hat. Die Betriebe in B werden sie dennoch Ungerelerten vorziehen und ihnen einen etwas höheren Lohn zahlen, wenn sie den Abschluß einer betrieblichen Ausbildung als Nachweis für eine bestimmte "soziale Qualifikation" werten, d.h. für eine positive Einstellung zur Arbeit und zum Beruf, für eine ausreichende Motivation und die Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten¹¹⁰. Angesichts unvollkommener Informationen über die Eigenschaften der Bewerber wird die berufliche Qualifizierung zum Auswahlkriterium oder zur "screening device".¹¹¹ Die Unternehmen sehen darin ein "Signal für eine nicht 'defizitäre' Arbeitsorientierung", an die sie die Erwartung von Verantwortungsbewußtsein, Arbeitsdisziplin und Loyalität knüpfen.¹¹² Entsprechend spielt ein erfolgreicher Lehrabschluß insbesondere eine Rolle, wenn anschließend ein training on-the-job stattfindet, für das der Betrieb ausbildbare, motivierte Mitarbeiter sucht.

Für Lehrabsolventen aus A kann ein solcher Wechsel nach B selbst dann lohnen, wenn durch die Ausbildung ihr Grenzprodukt dort nicht oder kaum gestiegen ist ($GP_{AB} \approx 0$). Die nicht qualifizierte Tätigkeit in B muß nur besser bezahlt sein als die Arbeit im erlernten Beruf ($w_{AB} > w_A$). Dies gilt - wie wir gezeigt haben¹¹³ - für Mädchen mit beruflicher Qualifikation: Sie erzielen ein höheres Durchschnittseinkommen, wenn sie eine Anlern- oder Hilfsarbeits-tätigkeit übernehmen, weil ihnen damit der Wechsel in besser bezahlte

109 Die Betriebe in B verwenden sehr viel Sorgfalt auf die Auswahl der Auszubildenden. Dabei spielen als Auswahlkriterien auch das Geschlecht, die Nationalität und der "familiäre Hintergrund" eine Rolle. Vgl. dazu Abschnitt IV. sowie HOHN, H.-W., WINDOLF, P., Arbeitsmarktchancen in der Krise: Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung - Eine empirische Untersuchung, Frankfurt 1984.
110 Vgl. BLASCHKE, D., Soziale Qualifikation am Arbeitsmarkt und im Beruf, in: MITTAB 4/1986, S. 536 ff., hier S. 537 ff.

111 Vgl. SPENCE, M., Market Signalling, Cambridge 1974; DERS., Competition in Salaries, Credentials, and Signalling Prerequisites for Jobs, in: Quarterly Journal of Economics 90 (1976), S. 51 ff. und ARROW, K. J., Higher Education as a Filter, in: Journal of Public Economics 2 (1973), S. 193 ff.

112 Vgl. HOHN, WINDOLF (1984), S. 99.
113 Vgl. Abschnitt II. 2.6.

Wirtschaftsbereiche gelingt. Der Wert der Ausbildung in A kann für einen Jugendlichen also im wesentlichen darin liegen, daß sich dadurch seine Wahrscheinlichkeit, einen allgemein besser bezahlten Arbeitsplatz in B zu bekommen, erhöht ("Eintrittskartenfunktion"). Entsprechend werden die Auszubildenden die Kosten der Lehre auch dann vollständig übernehmen, wenn die vermittelte Qualifikation nicht vollkommen allgemeiner Natur ist, und wenn sich beim Verbleib im Ausbildungsberuf die Humankapitalinvestition nicht ganz auszahlt, d.h. im nachhinein die Erlöse die Kosten nicht ganz decken. Letzteres wird durch die verbesserte Chance, in B ein hohes Einkommen zu erzielen, kompensiert.

Betriebe in A sehen sich schließlich angesichts der attraktiveren Arbeitsplätze in B und der damit verbundenen Abwanderung **gezwungen**, "über Bedarf" auszubilden und die Kosten dafür vollkommen auf die Jugendlichen zu verlagern. Dies geht oft mit einer schlechten Qualität der Ausbildung einher: Es mangelt an Ausbildungsplänen, die Jugendlichen werden häufiger zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen und/oder fühlen sich als "billige Arbeitskräfte ausgenutzt"¹¹⁴. Entsprechend sind die Abbrecherquoten in Klein- und Mittelbetrieben hoch.

Insgesamt sollte deutlich geworden sein, daß eine **Segmentation am Arbeitsmarkt** mit einer **Segmentation am Ausbildungsstellenmarkt** einhergeht. Bereits hier werden wesentliche Weichen für die späteren Arbeitsmarktchancen gestellt.

¹¹⁴ Vgl. Abschnitt II. 2.2.

2.3.2 Rationierung am Arbeitsmarkt und am Markt für Ausbildungsstellen

Arbeitslosigkeit, insbesondere bei Aushilfs- oder Anlernmöglichkeiten, wie sie üblicherweise von Jugendlichen ohne Berufsausbildung übernommen werden, hat Einfluß auf ihre Entscheidung, einen Ausbildungsvertrag abzuschließen oder nicht. Zum einen finden die Jugendlichen nur noch mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit (P_0^{UB}) einen der Lehre vergleichbaren Arbeitsplatz und der dort erzielbare Lohn (w_0^{UB}) fällt bei Unterbeschäftigung u.U. geringer aus. Entsprechend sinken die Opportunitätskosten der Ausbildung auf

$$(P_0^{UB} * w_0^{UB}) - w_0^L$$

mit P_0^{UB} = Wahrscheinlichkeit bei Unterbeschäftigung, einen der Ausbildung vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden
 w_0^{UB} = Lohn für eine der Ausbildung vergleichbare Tätigkeit bei Unterbeschäftigung.

Zum anderen steigen die Erlöse der Humankapitalinvestition, wenn davon nicht nur ein höherer Lohn, sondern auch eine größere Arbeitsplatzsicherheit erwartet werden kann, auf

$$(w^L * AS^L) - (w * AS); AS^L > AS$$

mit w^L, w = Gegenwartswert des zukünftigen Einkommens mit bzw. ohne Ausbildung

AS^L, AS = Arbeitsplatzsicherheit mit bzw. ohne Ausbildung.

Beides führt dazu, daß die Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung c.p. größer wird¹¹⁵ und daß auch vorher suboptimale Lehrstellen¹¹⁶ akzeptiert werden.

Aus Sicht der Unternehmen bietet sich zum einen die Möglichkeit, an die Lehrstellenbewerber strengere Maßstäbe anzulegen. Dies dürfte insbesondere für Betriebe im Bereich B gelten, die nur eine begrenzte Zahl von Aus-

¹¹⁵ Dies gilt gleichermaßen für den Erwerb einer allgemeinen Qualifikation, wie sie ein längerer oder erneuter Schulbesuch bietet. Davon haben in den letzten Jahren insbesondere Mädchen - allerdings wohl vor allem aufgrund ihrer schlechten Chancen am Ausbildungsstellenmarkt - Gebrauch gemacht. Vgl. BRANDES, BROSI, MENK (1986), S. 288 f.

¹¹⁶ Lehrstellen sind suboptimal, wenn die Ausbildungskosten höher sind als die abgezinnten Nettoerlöse aus dem höheren Wertgrenzprodukt; aus Sicht der Lehrlinge übersteigen (bei Vollbeschäftigung) die Opportunitätskosten der Ausbildung den damit erzielbaren zukünftigen Lohnzuwachs.

zubildenden einstellen und vor allem an einem stabilen Arbeitsverhalten, einer hohen "trainability" und loyalen Verhalten gegenüber dem Betrieb interessiert sind. Zum anderen lassen sich vorübergehend mit der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen Gewinne erzielen, d.h. das von ihnen erzielte Grenzprodukt (GP_0^L) ist höher als die Ausbildungsvergütung (w_0^L) und die direkten Kosten der Lehre (K^{dir}):

$$GP_0^L > w_0^L + K^{dir} \quad 117$$

Dies liegt insbesondere nahe, wenn Unternehmen im Bereich A, die bisher schon "über Bedarf" ausgebildet haben und entsprechend nicht an den Kosten der Lehre beteiligt waren, ihre Ausbildungskapazität noch ausweiten. Sie leisten damit allerdings einen Beitrag, den demographisch bedingten Mangel an Ausbildungsplätzen abzubauen.

Kehrt sich die Situation um, d.h. geht die Jugendarbeitslosigkeit zurück und tritt durch die geburtenstarken Jahrgänge bedingt ein Mangel an Lehrstellenbewerbern auf, so werden zunächst suboptimale Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt. Anschließend ist vorübergehend möglich, daß sich auch für Lehrstellen, bei denen die abgezinnten zukünftigen Nettoerlöse die Kosten decken würden, keine Bewerber mehr finden und die Betriebe u.U. bei der Ausbildung "drauflegen" müssen, um sich Nachwuchskräfte zu sichern. Bezieht man jetzt noch die Segmentation am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ein, so wird es sich dabei vor allem um die unattraktiven Plätze im Sektor A handeln.

Insgesamt ergibt die Analyse, daß auf bestimmte Unternehmen und Wirtschaftsbereiche nicht nur Schwankungen der Güternachfrage und damit einhergehende Probleme verlagert werden, sondern auch demographisch bedingte Schwankungen am Ausbildungsstellenmarkt.

117 Auf mittlere Sicht ist auch denkbar, daß die zukünftigen Erlöse in Form eines Grenzprodukts über dem Lohn höher als die Ausbildungskosten sind und damit die gesamte Humankapitalinvestition mit einem Gewinn für die Unternehmen verbunden ist.

I. Schluß

1. Zusammenfassung

Die empirischen Beobachtungen über die **duale Berufsausbildung** in der Bundesrepublik lassen sich in folgenden Thesen zusammenfassen:

- Es gibt Berufe, Wirtschaftsgruppen und Wirtschaftsabteilungen, in denen "über den Bedarf" an Fachkräften hinaus ausgebildet wird bzw. solche, in denen die Ausbildungsleistung darunter liegt. "Über Bedarf" ausgebildet wird vor allem im **Handel** und im **Baugewerbe** bzw. bei Einzel- und Großhandelskaufleuten, Kraftfahrzeugmechanikern sowie in typischen Frauenberufen. Dagegen liegt bei den **Gebietskörperschaften** und **Sozialversicherungsträgern** sowie bei **Banken** und **Versicherungen** und in Berufen, wie Chemiefacharbeiter, Bankkaufmann und Berufskraftfahrer, die Zahl der Ausgebildeten deutlich unter der der später Beschäftigten.
- Dabei handelt es sich um ein **längerfristig** zu beobachtendes Phänomen, das weit **weniger** durch die **Berufswünsche** der Jugendlichen als durch das **Ausbildungsstellenangebot** der Betriebe geprägt wird.
- Vor allem **Klein- und Mittelbetriebe**, wie sie sich im Handel und im Handwerk konzentrieren, bilden "über Bedarf" aus. Die **Qualität der beruflichen Ausbildung** dort wird von den Betroffenen schlechter beurteilt, ihre Ausbildungszufriedenheit ist geringer, und die Abbrecherquoten liegen höher als in Großunternehmen.¹¹⁸
- Die **betrieblichen Kosten der Ausbildung** sind in Berufen und Ausbildungsbereichen mit vielen Ausgebildeten sowie in kleinen und mittleren Unternehmen deutlich niedriger.
- Ausbildung "über Bedarf" bedeutet, daß viele Arbeitnehmer nach Abschluß ihrer Lehre (oder später) den Betrieb, die Wirtschaftsgruppe und/oder den Beruf wechseln müssen oder wollen. Damit geht häufig eine "Dequalifizierung" einher, wenn die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten

118 Dies ist allerdings zum Teil auch darauf zurückzuführen, daß diese Betriebe Jugendlichen mit schlechten schulischen Leistungen häufiger Ausbildungsstellen bieten.

nicht oder kaum angewandt und damit auch nicht erhalten und ausgebaut werden können, sowie ein **"beruflichen Abstieg"**, d.h. der Übergang in eine Hilfsarbeiter-, Anlern- oder einfache Angestelltentätigkeit. Ausgenommen davon sind Ausgebildete bestimmter Facharbeiterberufe, deren Qualifikation sich ähnlich gut in anderen Berufen anwenden läßt.

- Fluktuation und berufliche Mobilität, wie sie eine "nicht bedarfsgerechte" Ausbildung "erzwingt", geht häufig mit einem **höheren Arbeitslosigkeitsrisiko** einher, vor allem wenn dabei der Facharbeiterstatus aufgegeben wird.

- Das Verhältnis von ausgebildeten und beschäftigten Arbeitnehmern reicht indes nicht aus, um die **Arbeitsmarktchancen** in den verschiedenen **Ausbildungsberufen allgemeingültig** beurteilen zu können. Größere Bedeutung kommt der Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsgruppen zu:

- Bei **typischen Frauenberufen** kann ein enger Zusammenhang zwischen "zu vielen" Ausgebildeten und einem hohen Risiko der "Dequalifizierung" und Arbeitslosigkeit beobachtet werden, ähnlich wie bei **Kraftfahrzeugmechanikern**, dem ausbildungstärksten Männerberuf.

- Dagegen ist für Facharbeiterberufe, wie Mechaniker oder Werkzeugmacher, das Beschäftigungsrisiko trotz zum Teil hoher Ausgebildetenzahlen niedrig, weil ihre Fertigkeiten und Kenntnisse, die sie überwiegend in mittleren und größeren Industriebetrieben erworben haben, auch anderweitig gesucht sind.

- Die Ausbildung in einem **technischen** oder **kaufmännisch-organisatorischen** Beruf (z.B. Ingenieur, Techniker, Bank- und EDV-Fachmann) ist nahezu eine Gewähr für gute Arbeitsmarkt- und Berufschancen und trifft mit einem Mangel an Ausgebildeten zusammen.

- Ein besserer Indikator für das **Risiko zukünftiger Erwerbslosigkeit** ist die Relation von Ausgebildeten zu Beschäftigten in der **Wirtschaftsabteilung**, in der die Berufsausbildung absolviert wird: Eine Lehre in einer Wirtschaftsabteilung mit Ausbildung "unter Bedarf" ist fast schon eine Garantie für einen sicheren Arbeitsplatz, während Ausbildung "über Bedarf" ein hohes Beschäftigungsrisiko "mit sich bringt".

- Zu fragen ist allerdings, inwieweit eine "zu hohe" Ausbildungsleistung "Ursache" für schlechte Arbeitsmarktchancen ist oder ob nicht umgekehrt die Wirtschaftsbereiche über den eigenen Bedarf ausbilden müssen, die keine Beschäftigungssicherheit, nur mäßige Verdienstmöglichkeiten und wenig Weiterbildungs- und Aufstiegschancen bieten können. Zwischen Wirt-

schaftsabteilungen, die "unter Bedarf" und solchen, die "über Bedarf" ausbilden, besteht ein deutliches **Gefälle** hinsichtlich der **Stabilität der Arbeitsplätze, der Einkommen, des Ausmaßes belastender Arbeitsanforderungen** sowie der **Weiterbildungsbeteiligung** und der **Berufszufriedenheit**, das sicher nicht unerheblich zu Fluktuations- und Mobilitätsprozessen beiträgt.

- Ausbildung **"über Bedarf"** kann von daher nicht unabhängig von der **Struktur der Arbeits-** (und Güter-) **märkte** erklärt werden.

Das formale Instrumentarium des **Humankapitalansatzes** bietet den analytischen Rahmen für die **theoretische** Auseinandersetzung mit der **dualen Berufsausbildung in der Bundesrepublik**.

- Dabei kommt der Unterscheidung zwischen einer allgemeinen und einer berufs- (oder berufs-) spezifischen Qualifikation zentrale Bedeutung zu:

- Eine **allgemeine** Qualifikation erhöht die Produktivität eines Arbeitnehmers für eine Vielzahl von Unternehmen und steht damit einem beliebigen Arbeitsplatzwechsel nicht im Wege.

- Eine **spezifische** Qualifikation führt nur in dem Betrieb, in dem sie erworben wurde, zu einem Produktivitätsanstieg. Es handelt sich um Partialwissen, das an ganz bestimmte Organisationsstrukturen, Verfahren oder Maschinen gebunden ist.

- Bei **betrieblicher Ausbildung** treten nur **Mischformen** beider Qualifikationsformen auf, d.h. die Produktivität steigt in allen Unternehmen, im Ausbildungsbetrieb jedoch stärker.

- Eine **Ausbildungsinvestition** wird nur vorgenommen, wenn der Gegenwert ihrer erwarteten **Nettoerlöse** mindestens ihren **Kosten** entspricht.

- Auf Seiten der Unternehmen entstehen **direkte Ausbildungskosten** für Ausbilder, Lehrmaterialien, Zuschüsse zu Lehrwerkstätten (zu denen aus betriebswirtschaftlicher Sicht noch die Ausbildungsvergütung kommt), für die Auszubildenden **Opportunitätskosten**, weil ihre Arbeitsleistung durch die Ausbildung in der Berufsschule und im Unternehmen geringer ausfällt.

- **Nettoerlöse** fallen in späteren Perioden in Form eines ausbildungsbedingten höheren Grenzprodukts der Arbeit an.

- Bei der Aufteilung der Kosten (und damit des Risikos) der Humankapitalinvestition und ihrer Erlöse sind zwei Extremfälle denkbar, die eng mit der Art der Qualifizierung zusammenhängen.

- Der **Auszubildende** trägt die **Kosten vollständig**, wenn seine während der Lehre erbrachte Arbeitsleistung die direkten Ausbildungskosten und die Ausbildungsvergütung deckt. Für ihn lohnt sich die Investition dann nur, wenn er auch ihre **Nettoerlöse vollständig** erwarten kann, d.h. sein späterer Lohn seinem ausbildungsbedingt höheren Wertgrenzprodukt entsprechen wird. Dies ist **nur bei einer vollkommen allgemeinen Qualifikation** der Fall, die ihm ermöglicht, diesen grenzproduktorientierten Lohn gegebenenfalls außerhalb des Ausbildungsunternehmens durchzusetzen.
- Das **Unternehmen** übernimmt die **Kosten** (einschließlich der Opportunitätskosten) **vollständig**, wenn es dem Lehrling den gleichen Lohn zahlt wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer ohne Qualifizierungsmaßnahme. Die Investition ist dann nur rentabel, wenn der Betrieb die **ausbildungsbedingte Produktivitätssteigerung vollständig** erhält, d.h. nicht Teile davon in Form eines höheren Lohnes an die Arbeitnehmer weitergeben muß. Dies ist allenfalls bei einer **vollkommen betriebsspezifischen Qualifikation** der Fall. Um ein **dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis** zu erreichen und damit die Erlöse der Humankapitalinvestition auch realisieren zu können, wird das Unternehmen allerdings versuchen, den Lehrling an den Erlösen und der Finanzierung der Ausbildung zu beteiligen.

- Eine **sehr spezifische Qualifizierung** und damit die Übernahme eines großen Teils der Ausbildungskosten lohnt vor allem in Wirtschaftsbereichen, in denen die **Unternehmen groß** sind, über eine **stetige Nachfrage** und/oder eine **starke Marktstellung** verfügen und einen **hohen Spezialisierungsgrad** aufweisen.

Der allgemeine Ansatz wird auf **zwei Sektoren** erweitert, von denen der eine "über Bedarf" und der andere "unter Bedarf" ausbildet, und es werden u.a. folgende Ergebnisse abgeleitet:

- Bei einer **sehr spezifischen Qualifikation** liegt eine hohe Ausbildungsleistung weder im Interesse der Unternehmen noch in dem der Auszubildenden. Bei den Unternehmen stünden dann einem Teil ihrer Humankapitalinvestitionen keine Erlöse gegenüber. Zudem wären die Auszubildenden kaum bereit, sich an der Finanzierung (und damit auch den Erlösen) der Investition zu beteiligen; die Gefahr eines Arbeitsplatzwechsels und damit der "Zerstörung" des Humankapitals wäre groß. Unter Berücksichtigung der Unsicherheit über

den zukünftigen Fachkräftebedarf liegt bei einem hohen Anteil **betriebspezifischer Kenntnisse Ausbildung "unter Bedarf"** nahe.

- Ist die **Qualifikation partiell allgemeiner Art**, d.h. läßt sich zumindest ein Teil der Kenntnisse und Fertigkeiten auf Arbeitsplätzen des anderen Sektors nutzen, so werden sich die Auszubildenden auch bei **Ausbildung "über Bedarf"** an den **Kosten beteiligen**, weil die Konkurrenz durch den anderen Sektor ihnen die Gewähr gibt, daß der ausbildungsbedingte Produktivitätsanstieg zumindest teilweise im Lohn weitergegeben wird. Bei **unvollkommenen Märkten** eröffnet sich ihnen zudem die Chance eines Zutritts in Wirtschaftsbereiche mit höherem Einkommen und/oder besseren Arbeitsbedingungen.

- Bei **hoher Abwanderung** aus einem Sektor ist es für die Unternehmen und die verbleibenden Arbeitnehmer gleichermaßen rational, daß die **Auszubildenden die Kosten selbst** tragen. Dies ist i.d.R. nur möglich, wenn die Ausbildungsvergütung und die direkten Kosten für Ausbilder, Lehrwerkstätten u.ä. niedrig gehalten und die Auszubildenden in starkem Maße an der Produktion beteiligt werden, und geht u.U. zu **Lasten der Ausbildungsqualität**.

- Selbst bei **vollkommenem Wettbewerb** kann langfristig Ausbildung "über Bedarf" ökonomisch sinnvoll sein, wenn Arbeitsablauf und/oder Produktionsbedingungen sowie institutionelle Regelungen zu **niedrigeren Kosten** in dem Sektor führen, in dem die Ausbildung erfolgt, und die Lehrlinge die **Ausbildungskosten vollständig** tragen.

Abschließend wird analysiert, wie sich **Abweichungen vom neoklassischen Modell** auf den Ausbildungsstellenmarkt auswirken.

- **Unvollkommene Konkurrenz** an den **Gütermärkten** - und damit eng verknüpft - **Markteintrittsschranken an Arbeitsmärkten** führen zu Renten und **dauerhaften Einkommensunterschieden** zwischen den Wirtschaftsbereichen, einer **Segmentation des Arbeitsmarktes**.

- Entsprechend sind Ausbildungsplätze in Wirtschaftsbereichen (oder Berufen) mit günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gesucht. Die Auswahlkriterien für Lehrstellen dort sind mitentscheidend für die spätere Erwerbsbiographie der Jugendlichen.

- Der Wert einer Ausbildung in einem weniger attraktiven Wirtschaftsbereich kann auch darin gesehen werden, daß sie die Wahrscheinlichkeit erhöht, eine Stelle in hoch eingeschätzten Unternehmen und/oder Branchen zu bekommen ("**Eintrittskartenfunktion**"). Das kann selbst

dann gelten, wenn die erworbene berufliche Qualifikation in dem anderen Wirtschaftsbereich nicht oder kaum angewandt werden kann ("Dequalifizierung"), solange nur das Einkommen höher ist.

- Vor allem Betriebe, die nur schlechte Berufs- und Arbeitsmarktchancen bieten können, sehen sich angesichts der Abwanderung gezwungen, "über Bedarf" auszubilden und die Kosten dafür vollkommen auf die Jugendlichen zu verlagern.

■ **Jugendarbeitslosigkeit** und ein demographisch bedingter "Überschuß" an **Lehrstellenbewerbern** verändert die Kosten und die erwarteten Nettoerlöse der Jugendlichen derart, daß sie auch vorher suboptimale Ausbildungsplätze besetzen. Aus Sicht der Unternehmen eröffnen sich damit Gewinnmöglichkeiten bei der Ausbildung, die vor allem von Betrieben wahrgenommen werden, die bisher "über Bedarf" ausgebildet haben.

■ Umgekehrt führt eine **Bewerbermangel** zunächst dazu, daß suboptimale Lehrstellen nicht mehr besetzt werden können. Danach finden Betriebe auch für Ausbildungsplätze, bei denen die abgezinste Nettoerlöse die Kosten decken, keine Interessenten; dies gilt insbesondere für die weniger begehrten Lehrstellen.

■ Auf **bestimmte Wirtschaftsbereiche** werden somit nicht nur Schwankungen der Güternachfrage und damit einhergehende Probleme verlagert, sondern auch **demographisch bedingte Schwankungen am Ausbildungsstellenmarkt**.

2. Ausblick

Die Arbeit hat verdeutlicht, daß die **Verhältnisse am Ausbildungsstellenmarkt** sehr stark durch die **Wirtschaftsstruktur** geprägt werden, durch die Größe und Marktstellung der Unternehmen, ihre Produktions- und Arbeitsbedingungen, die Höhe ihrer Ausbildungskosten und schließlich die Einkommen und die Beschäftigungssicherheit, die sie bieten können. Es liegt daher nahe, diese **Segmentation des Ausbildungsstellenmarktes, die der Segmentation des Arbeitsmarktes** vorgelagert ist, zum **Gegenstand weiterer Forschung** zu machen. Sengenberger mißt dem dualen System der beruflichen Bildung zentrale Bedeutung für die Besonderheiten in der Segmentation des bun-

desdeutschen Arbeitsmarktes zu.¹¹⁹ Umgekehrt können und sollten die Verhältnisse am Ausbildungsstellenmarkt auch nicht unabhängig von dem ihm nachgelagerten Arbeitsmarkt gesehen werden. Häufig eröffnet "der Lehrschaftsbeschluß einen Aufstieg im innerbetrieblichen Arbeitsmarkt, der selbst mit hohem Qualifikationsniveau von außen nur schwer zugänglich ist." Damit verlagert sich "die Selektion ... zum wesentlichen auf Ausbildungsplätze für eine Lehre."¹²⁰

Aus diesem Grund sei abschließend darauf verwiesen, daß der "Marktzutritt" zu attraktiven Ausbildungsstellen **nicht allein** von der **Schulbildung** abhängt, an die der Humankapitalansatz vor allem anknüpft: "Die 'benefits of education' variieren in verschiedenen strukturellen Kontexten"¹²¹. Dies läßt sich zusammen mit unvollkommenen Informationen vor allem auf Traditionen, soziologische Einflüsse¹²³ belegen, spielen für die Auswahl von Lehrstellenempirische Ergebnisse¹²³ belegen, spielen für die Auswahl von Lehrstellenbewerbern zusätzlich das **Geschlecht**, die **Nationalität** und der "**familiäre Hintergrund**" eine Rolle.

Mädchen haben - trotz besserer schulischer Vorbildung¹²⁴ - deutlich schlechtere Zutrittschancen zu Ausbildungsstellen. Dies wird zum einen durch Ausschagen von Personalleitern, die für die Auswahl verantwortlich sind, belegt¹²⁵, zum

¹¹⁹ Dazu zählt er vor allem das Vorkommen von Stamm- und Randbelegschaften sowie das berufliche Segment. Vgl. SENGENBERGER (1987), S. 307.

¹²⁰ HOHN, WINDOLF (1984), S. 108.

¹²¹ MÜLLER, W., Mobilitätsforschung und Arbeitsmarkttheorie, in: KNEPEL, H., HUIJER, R., (HRSG.), Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1985, S. 17 ff., hier S. 19.

¹²² Neben der Segmentationstheorie beschäftigen sich Ansätze der indirekten Diskriminierung damit, daß der Zugang zu den "besseren" Arbeitsplätzen - oder Ausbildungsstellen - nicht für alle Gruppen gleichermaßen gegeben ist, sondern von nicht-ökonomischen Kriterien abhängt. Statistische Diskriminierung geht auf unvollkommene Informationen bei der Auswahl von neuen Mitarbeitern - oder Auszubildenden - zurück. Ersatzweise werden statistische Ergebnisse, beispielsweise über den Zusammenhang zwischen dem Beruf des Vaters und dem Abbruch der Ausbildung, benutzt, um auf die Eigenschaften des einzelnen Jugendlichen zu schließen. Als Ergebnis werden z.B. die Kinder von Ungelernten, die ihre Lehre nicht abbrechen würden, statistisch diskriminiert. Hinzu kommt Diskriminierung aufgrund von Traditionen und Institutionen, die bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern (und u.U. auch von Unternehmen) fördern, um anderen Arbeitnehmergruppen den Zutritt zu diesem (Ausbildungs-) Arbeitsmarkt zu erschweren. Eine knappe Übersicht zur Diskriminierung am Arbeitsmarkt geben SESSELMEIER, W., BLAUERMEL, G., Arbeitsmarkttheorien: Ein Überblick, Heidelberg 1990, S. 61 ff.

¹²³ Diesen Ergebnissen und den weiter unten dargestellten liegen vor allem Befragungen des BIBB und des IAB zum Bewerbungsverhalten von Jugendlichen und ihrem dabei erzielten Erfolg zugrunde sowie Angaben von Personalleitern zu Auswahlkriterien bei der Einstellung von Lehrstellenbewerbern. Vgl. HECKER (1989), ROPPELT (1981), SCHOBER, KLING (1984) sowie HOHN, WINDOLF (1984).

¹²⁴ Vgl. EBENDA, S. 24 sowie BRANDES, BROSI, MENK (1986), S. 288.

¹²⁵ Vgl. HOHN, WINDOLF (1984), S. 91 ff. und 110 ff.

anderen durch die offizielle Statistik nicht vermittelter Ausbildungsplatzsuchender¹²⁶ sowie durch Unterschiede im Bewerbungsverhalten. Weibliche Ausbildungsplatzsuchende müssen sich früher und vor allem häufiger bewerben, denn sie erhalten fast doppelt so viele Absagen wie Jungen¹²⁷. Entsprechend bleiben sie nicht auf bestimmte "Traumberufe" fixiert, sondern sind hinsichtlich der Anpassung ihrer Berufswünsche an erreichbare Lehrstellen flexibler als männliche Jugendliche¹²⁸. Ähnlich schlechte Chancen, einen "begehrten" Ausbildungsplatz zu erhalten, haben die Kinder von Ausländern, wie überhaupt der "familiäre Hintergrund" ein wichtiges Auswahlkriterium ist. So wird dem Beruf des Vaters und/oder die Firma, in der er beschäftigt ist, Bedeutung beigemessen,¹²⁹ was in deutlich mehr Absagen bei den Kindern von un- und angelernten Arbeitern zur Folge hat, während Selbständigenkinder sehr schnell einen Ausbildungsplatz finden.¹³⁰ Dabei mag auch eine Rolle spielen, daß immerhin 37% ihre Lehrstelle über persönliche Beziehungen von Eltern oder Bekannten erhalten.¹³¹ Schließlich führen Probleme in ihrer Familie, wie Trennung der Eltern oder Arbeitslosigkeit des Vaters, häufig dazu, daß Jugendlichen attraktive Ausbildungsstellen verschlossen bleiben.¹³²

Insgesamt sollte den Zutrittschancen zu den verschiedenen Ausbildungsmärkten mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, denn die Lehrstelle hat eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für die spätere Erwerbsbiographie. Bereits hier wird mit über die Verteilung von "Lebenslagen" entschieden, d.h. die materielle Ausstattung, die Sicherheit der Lebenshaltung, die Arbeitsfreude und die Selbstverantwortlichkeit bei der Arbeit.

¹²⁶ Vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHTE verschiedener Jahre.

¹²⁷ Vgl. HECKER (1989), S. 40 ff. Nur 15% der Jungen, aber 41% der Mädchen bewarben sich 10mal und öfter; durchschnittlich 7 Absagen bei männlichen Jugendlichen standen 13 Absagen bei weiblichen gegenüber. Zur Bedeutung persönlicher Kontakte bei der Lehrstellensuche vgl. auch NOLL, H.-H., Arbeitsplatzsuche und Stellenfindung - Überlegungen und Befunde zur Rationalität des Arbeitsmarkthaltens, in: KNEPEL, H., HUIJER, R., (HRSG.), Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1985, S. 275 ff., hier S. 296 ff.

¹²⁸ Vgl. ROPPELT (1981), S. 144.

¹²⁹ Vgl. HOHN, WINDOLF (1984), S. 109 ff.

¹³⁰ Vgl. ROPPELT (1981), S. 144.

¹³¹ Vgl. HECKER (1989), S. 53. Bei männlichen Jugendlichen sind es sogar 40% gegenüber 32% bei weiblichen.

¹³² Vgl. EBENDA, S. 101 f. und S. 110 ff.

Tab. A: Ausbildung "über und unter Bedarf" sowie Verbleibsquoten und Einkommen nach Wirtschaftsgruppen

Wirtschaftsgruppe des Ausbildungsbetriebes	Ausgebildete (1979)	Beschäftigte (1984)	Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als absolut in % der Ausgeb. 1979	5	6	7	Durchschnittl. monatl. Bruttoarbeitsentgelt in DM ^a für Ausgeb. 1979
1	2	3	4	5	6	7	8
Reparatur von Kraftfahrzeugen und Fahrrädern	16230	7010	9220	57	39	32	2637
Groß-, Einzel-, Versandhandel; Handelsvertretung	65390	56264	9126	14	50	57	2457
Ausbau- und Baunhilfsgewerbe	16193	9469	6724	42	41	44	2762
Friseur- und sonstige Körperpflegegewerbe	8539	4632	3907	46	38	52	1546
Rechts- und wirtsch.-beratung und -prüfung	9814	5962	3852	39	42	47	2623
Schlachtereien	6379	3680	2699	42	40	42	2388
Fleischverarbeitung	7734	5546	2188	28	43	43	2424
Herstellung von Nahrungsmitteln	8190	6295	1895	23	50	55	2027
Herstellung v. Holzbohlen, Holzkonstruktionen	11588	10011	1577	14	54	51	3098
Maschinenbau (ohne Büroaschinen, Zähler) und Gasstätten- und Beherbergungsgewerbe	7008	5591	1417	20	21	49	2157
Montage und Reparatur von Lüftungen, wärme- und gesundh.techn. Anlagen	4206	2800	1406	33	48	41	2888
Schlosserei, Schweißerei, Schleiferei, Schälerei	2840	1568	1272	45	50	33	2751
Bekleidungs- und Lederwaren	4569	3470	1099	24	54	50	2089
Mähereien	4359	3278	1081	25	25	56	1352
Landwirtschaft, Tierhaltung und -zucht	2867	1968	899	31	27	46	2193
Garten- und Weinbau	1309	585	724	55	15	17	-
Private Haushalte	16112	15707	405	3	46	70	2281
Gesundheits- und Veterinärwesen							

Fortsetzung Tab. A:

Wirtschaftsgruppe des Ausbildungsbetriebes	Ausgebildete (1979)		Beschäftigte (1984)		Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigt absolut		in % der Ausgeb. 1979		in % der Ausgeb. 1984		Noch in der Ausb.-betriebe		Noch in der Wirtschaftsg.-Ausb.-betriebe		Durchschn. monatl. Brutto- arbeitszeit in DM ^e für Ausgeb. 1979	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 Eisenbahnen	1224	986	238	19	-	50	-									
2 Eisen- und Stahl- erzeugung	2067	1898	169	8	55	55	3031									
3 Schiffsbau	738	596	142	19	44	49	-									
4 Stahl-, Leichtmetall- und Behälterbau	2548	2529	19	1	49	42	2962									
5 Unterrichtsmitteln, Bildungsstätten, Sport	901	926	-25	-3	17	20	-									
6 Biederer	1075	1121	-46	-4	62	45	3015									
7 Zimmerei	2718	2766	-48	-2	60	67	2885									
8 Dachdecker	1450	1513	-63	-4	21	22	2386									
9 Kinder-, Alters- u. ähnliche Heile	3793	3814	-111	-3	53	58	2965									
10 Fernmechanik, Optik	1695	1907	-262	-16	21	28	2556									
11 Schulen, wissenschaftl. Hochschulen	1236	1577	-341	-28	63	48	2432									
12 Sonst. Verarbeitung, Veredelung von Textilien	2171	2652	-481	-22	60	67	3022									
13 Druckerei	1244	1791	-547	-44	64	49	2924									
14 Stahlverformung	959	1409	-550	-64	47	70	3015									
15 Oberflächenveredelung	850	1447	-597	-70	57	55	2995									
16 Luftfahrt, Flugplätze, Rohrleitungstransport	4074	4704	-630	-15	56	49	3040									
17 Getränkeherstellung	1211	1868	-657	-54	64	71	3492									
18 Herst. von Zahnrädern u.ä. Antriebs- elementen	854	1585	-731	-86	58	56	2982									
19 Stein-, und Braunkoh- lebergbau	953	1760	-807	-85	62	54	2871									
20 Verlags-, Literatur- und Pressewesen																
21 Papierherzeugung und -verarbeitung																

Fortsetzung Tab. A:

Wirtschaftsgruppe des Ausbildungsbetriebes	Ausgebildete (1979)		Beschäftigte (1984)		Mehr (+) oder weniger (-) ausgebildet als beschäftigt absolut		in % der Ausgeb. 1979		in % der Ausgeb. 1984		Noch in der Ausb.-betriebe		Noch in der Wirtschaftsg.-Ausb.-betriebe		Durchschn. monatl. Brutto- arbeitszeit in DM ^e für Ausgeb. 1979	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 Architektur- und Ingeni- buros, Laboratorien	1868	2678	-810	-43	42	46	2820									
2 Gewinnung, Verarbeitung von Steinen und Erden	1293	2169	-866	-69	48	55	3005									
3 Energiewirtsch. (Wasser, Gas und Elektrizität)	2001	3048	-1047	-62	52	69	3193									
4 Sordition, Lagerer und Kühlhäuser	2572	3879	-1307	-51	54	46	2829									
5 Herstellung von EDV-Maschinen	3375	4702	-1327	-39	61	50	2862									
6 Bauhauptgewerbe (ohne Zimmer- und Dachdecker)	9110	10611	-1501	-16	49	64	2991									
7 Chemische Industrie (einschl. Kohlenstoffindustrie)	5462	7105	-1643	-30	73	70	3250									
8 Kohlenstoff- verarbeitung	1414	3103	-1689	-119	64	49	2790									
9 Straßenverkehr	2425	4554	-2129	-88	46	47	2720									
10 Sozialversicherung	1138	3607	-2469	-217	72	79	2737									
11 Elektrotechnik (ohne EDV-Anlagen)	9568	12973	-2595	-26	48	51	2861									
12 Allgemeine öffentl. Verwaltung	4631	8663	-4032	-87	-	73	2527									
13 Herstellung v. Kraftwagen, Kraftfahrzeugteilen	3995	8380	-4385	-110	67	66	3358									
14 Kredit- und Versiche- rungsgewerbe	13273	17668	-4395	-33	68	89	3093									
Insgesamt	286963	272925	14038	48 ^a	48 ^a	44 ^a	2694 ^a									

Gewichtete Korrelationskoeffizienten:

r (Ausbildung über/unter Bedarf, Verbleib in Ausbildungsbetrieb) = -0,55
 r (Ausbildung über/unter Bedarf, Verbleib in der Wirtschaftsg.-Ausb.-betriebe) = -0,41
 r (Ausbildung über/unter Bedarf, Bruttoarbeitszeit) = -0,48

¹ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.1984, die 1979 ihre Ausbildung erfolgreich beendet hatten.
^a Bei Ausbildungsabsolventen 1979, die keine weitere Berufsausbildung absolviert haben und in Vollzeitarbeit beschäftigt sind.
^b Gewichteter Durchschnitt.

Quelle: IAB-Untersuchung über Berufsvläufe nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung (Vgl. HOFBAUER, NAGEL (1987), S. 62 ff.)

LITERATURVERZEICHNIS

- ADAMY, W., BOSCH, G., Arbeitsmarktprojektion - Wegweiser für Beschäftigungspolitik?, in: MittAB 1/1990, S. 111 ff.
- ARROW, K. J., Higher Education as a Filter, in: Journal of Public Economics 2 (1973), S. 193 ff.
- AXEL, L., WEISSHUHN, G., Ökonomie der Bildung und des Arbeitsmarktes, Hannover 1980
- BECKER, G. S., Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, in: Journal of Political Economy (Supplement) 70 (1962), S. 9 ff.
- BECKER, G. S., Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, National Bureau of Economic Research, New York 1964
- BECKER, G. S., The Economic Approach to Human Behaviour, Chicago 1976
- BIEHLER, H., BRANDES, W., Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes, Frankfurt, New York 1981
- BLASCHKE, D., Soziale Qualifikation am Arbeitsmarkt und im Beruf, in: MittAB 4/1986, S. 536 ff.
- BLAUG, M., The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey, in: Journal of Economic Literature (1976), S. 827 ff.
- BRANDES, H., BROSI, W. H., MENK, A., Wege in die berufliche Bildung von Lehrlingen in fünf Bundesländern 1983 und 1984, in: MittAB 2/1986, S. 287 ff.
- DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT, (HRSG.), Berufsbildungsbericht, Bad Honnef, verschiedene Jahre
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, (HRSG.), Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung, Berlin, Bonn 1983
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, (HRSG.), Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1981
- BUTTLER, F., GERLACH, K., LIEPMANN, P., Messung und Interpretation betriebsinterner Arbeitsmarktbewegungen - Ein empirischer Beitrag zur nicht-marktgesteuerten Allokation von Arbeitskräften, in: SENGENBERGER, W., (HRSG.), Der gesplante Arbeitsmarkt, Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt, New York 1978, S. 185 ff.
- CHABERNY, A., Ausbildungsberufe auf dem Prüfstand, in: MatAB 3/1986
- CRAMER, U., Zur Stabilität von Beschäftigung - Erste Ergebnisse der IAB-Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik, in: MittAB 2/1986, S. 243 ff.
- HASHIMOTO, M., Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment, in: American Economic Review 71 (1981), S. 475 ff.
- HECKER, U., Betriebliche Ausbildung: Berufszufriedenheit und Probleme, Eine bundesweite Repräsentativbefragung von Auszubildenden ab dem 2. Lehrjahr, Berlin, Bonn 1989
- HENNINGES, H. VON, Arbeitsplätze mit belastenden Arbeitsanforderungen, in: MittAB 4/1981, S. 362 ff.
- HENNINGES, H. VON, Fachkräfteangebot und Fachkräfteeinsatz im Arbeiterbereich in den 80er Jahren, IAB-Kurzbericht vom 28.12.1989
- HOFBAUER, H., Berufsverlauf nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, in: MittAB 3/1983, S. 211 ff.
- HOFBAUER, H., NAGEL, E., Mobilität nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, in: MittAB 1/1987, S. 45 ff.
- HOFBAUER, H., STOOß, F., Defizite und Überschüsse an betrieblichen Ausbildungsplätzen nach Wirtschafts- und Berufsgruppen, in: MittAB 2/1975, S. 101 ff.
- HOHN, H.-W., WINDOLF, P., Arbeitsmarktchancen in der Krise: Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung - Eine empirische Untersuchung, Frankfurt 1984
- KECK, E., Bestimmungsfaktoren für den Abbruch der betrieblichen Berufsausbildung, in: MittAB 2/1984, S. 247 ff.
- KNECHT, R., Die Humankapitaltheorie als Ansatz zur Erklärung der personellen Einkommensverteilung, Dissertation, St. Gallen 1988
- MÄDING, H., Fondsfinanzierte Berufsausbildung, in: DEUTSCHER BILDUNGSRAT, (HRSG.), Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 19, Stuttgart 1971

- MINCER, J., On-The-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications, in: Journal of Political Economy (Supplement) 70 (1962), S. 50 ff.
- MÜLLER, W., Mobilitätsforschung und Arbeitsmarkttheorie, in: KNEPEL, H., HUJER, R., (HRSG.), Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1985, S. 17 ff.
- NOLL, H.-H., Zur Bedeutung persönlicher Kontakte bei der Arbeitsplatzsuche und Stellenfindung - Überlegungen und Befunde zur Rationalität des Arbeitsmarktverhaltens, in: KNEPEL, H., HUJER, R., (HRSG.), Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1985, S. 275 ff.
- OHASI, I., Wage Profiles, Layoffs and Specific Training, in: International Economic Review 24 (1983), S. 169 ff.
- OI, W. Y., Labor as a Quasi-fixed Factor, in: Journal of Political Economy 70 (1962), S. 539 ff.
- PARSONS, D. O., Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates, in: Journal of Political Economy 80 (1972), S. 1120 ff.
- PFRIEM, H., Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien, Frankfurt, New York 1979
- ROPPELT, G., Flexibilitätsbereitschaft bei der Bewerbung um betriebliche Ausbildungsplätze, in: MittAB 2/1981, S. 139 ff.
- ROTHKIRCH, CH. VON, WEIDIG, I., Zum Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen bis zum Jahre 2000, BeitrAB 95, Nürnberg 1986
- SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION KOSTEN UND FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlussbericht), Bielefeld 1974
- SACHVERSTÄNDIGENRAT ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG, Jahresgutachten 1989/90
- SCHÖBER, K., KLING, M., Lehrstellensuche '83: Frühzeitig versorgte und nicht vermittelte Bewerber, Bericht über eine Untersuchung im Arbeitsamtbezirk Hannover im Berichtsjahr 1982/83, in: MittAB 4/1984, S. 474 ff.
- SCHULTZ, T. W., Capital Formation in Education, in: Journal of Political Economy 68 (1960), S. 583 ff.
- SCHULTZ, T. W., Investment in Human Capital, in: American Economic Review 51 (1961), S. 1 ff.
- SEIFERT, K.-H., Die Bedeutung der Beschäftigungsaussichten im Rahmen des Berufswahlprozesses - Kurzfassung, in: MittAB 1/1982, S. 78 ff.
- SESSELMEIER, W., BLAUERMEL, G., Arbeitsmarkttheorien: Ein Überblick, Heidelberg 1990
- SENGENBERGER, W., Arbeitsmarktstruktur und Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes, Frankfurt, München 1975 (2. Auflage 1978)
- SENGENBERGER, W., Arbeitsmarktsegmentation und Macht, in: BUTTLER, F., GERLACH, K., SCHMIEDE, R., (HRSG.), Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse, Frankfurt, New York 1987, S. 95 ff.
- SENGENBERGER, W., Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt, New York 1987
- SPENCE, M., Market Signalling, Cambridge 1974
- SPENCE, M., Competition in Salaries, Credentials, and Signalling Prerequisites for Jobs, in: Quarterly Journal of Economics 90 (1976), S. 51 ff.
- STATISTISCHES BUNDESAMT, Fachserie 11, Reihe 3: Berufliche Bildung, Wiesbaden, verschiedene Jahre
- STEGMANN, H., Die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen - Konzepte, empirische Daten, Argumente, in: MatAB 6/1980
- STEGMANN, H., Das duale System im Blickpunkt, Strukturen, Entwicklungen und zukünftige Probleme in der betrieblichen Berufsausbildung, in: MatAB 9/1986
- STIGLER, G. J., Information in the Labor Market, in: Journal of Political Economy 70 (1962), S. 94 ff.
- STOOß, F., WEIDIG, I., Der Wandel der Tätigkeitsfelder und -profile bis zum Jahre 2010, in: MittAB 1/1990, S. 34 ff.
- WEISBROD, B. A., Education and Investment in Human Capital, in: Journal of Political Economy (Supplement) 70 (1962), S. 106 ff.
- WEISER, G., Grundsätze der Verteilungspolitik, in: KÜLP, B., SCHREIBER, W., (HRSG.), Soziale Sicherheit, Köln, Berlin 1971, S. 110 ff.

WENGER, H., Segmentation am Arbeitsmarkt - Eine theoretische und empirische Untersuchung zu Formen und institutionellen Determinanten der Arbeitsmarktstruktur, Dissertation, München 1982

WINTERHAGEN, W. D., Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung - Eine wirtschaftstheoretische Analyse mit empirischen Daten zur Lehrlingsausbildung in der Industrie, 1. Aufl., Stuttgart 1969

ARBEITSKREIS SOZIALWISSENSCHAFTLICHE
ARBEITSMARKTFORSCHUNG (SAMF) e. V.

Reihe Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung
Campus-Verlag, Frankfurt a.M./New York

Herausgegeben von Christoph Deuschmann, Knut Gerlach, Jürgen Kühl

Die Schriften zur Sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung verbinden neoklassische mit institutionalistischer Analyse und bieten Antworten auf die Fragen, welche die ökonomische, soziale, politische und rechtliche Entwicklung des Beschäftigungssystems aufwirft. Was im einzelnen sind die Ursachen dieser Entwicklung? Welche Steuerungsmechanismen regeln die verschiedenen Arbeitsmärkte? Und wie läßt sich das Beschäftigungssystem so beeinflussen, daß dessen ökonomische und soziale Folgen für eine möglichst große Zahl von Menschen akzeptabel sind? Die Reihe Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung leistet einen Beitrag zur interdisziplinären Forschung.

Band 1	<i>Hermann Biehler, Wolfgang Brandes</i> Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes 1981, 302 S., DM 36,-	Band 6	<i>Peter Anselm Görres</i> Die Umverteilung der Arbeit Beschäftigungs-, Wachstums- und Wohlfahrtseffekte einer Arbeitszeitverkürzung 1984, 232 S., DM 38,-
Band 2	<i>Bernd Mettelstiefen</i> Technischer Wandel und Beschäftigung Rekonstruktion der Debatten um die Freisetzung und Kompensation von Arbeitskräften 1981, 327 S., DM 38,-	Band 7	<i>Lutz Bellmann, Knut Gerlach, Olaf Hübler</i> Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland Zur Theorie und Empirie der Arbeitseinkommen 1984, 325 S., DM 54,-
Band 3	<i>Eckhard Wegner</i> Die personelle Verteilung der Arbeitseinkommen 1981, 217 S., zur Zeit vergriffen	Band 8	<i>Knut Gerlach, Wilhelm Peters, Werner Sengenberger (Eds.)</i> Public Policies to Combat Unemployment in a Period of Economic Stagnation An International Comparison 1984, 276 S., DM 58,-
Band 4	<i>Frank Gerlach</i> Jugend ohne Arbeit und Beruf Zur Situation Jugendlicher am Arbeitsmarkt 1981, 217 S., DM 48,-	Band 9	<i>Helmut Wenger</i> Segmentation am Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit 1984, 256 S., DM 44,-
Band 5	<i>Peter de Gijssel</i> Verantwortung und Entlohnung 1983, 259 S., DM 46,-	Band 10	<i>Peter Galasi, György Sziraczki (Hrsg.)</i> Labour Market and Second Economy in Hungary 1985, 340 S., DM 58,-

Band 11

Joachim Wagner
Weltmarkt und Arbeitsmarkt
Internationale Wirtschaftsbeziehungen,
Beschäftigung und Arbeitsmarktsegmentation
in der Bundesrepublik Deutschland
1985, 234 S., DM 48,-

Band 12

Lutz Bellmann
Senioritätentlohnung, betriebliche
Hierarchie und Arbeitsleistung
Eine theoretische und empirische Unter-
suchung zur Lohnstruktur
1986, 234 S., DM 48,-

Band 13

Helga Duda
Macht oder Effizienz?
Eine ökonomische Theorie der Arbeits-
beziehung im modernen Unternehmen
1987, 160 S., DM 34,-

Band 14

*Friedrich Büttler, Knut Gerlach, Rudi
Schmiede (Hrsg.)*
Arbeitsmarkt und Beschäftigung
Neuere Beiträge zur institutionalistischen
Arbeitsmarktanalyse
1987, 333 S., DM 58,-

Band 15

Klaus Schrüfer
Ökonomische Analyse individueller
Arbeitsverhältnisse
1988, 237 S., DM 48,-

Band 16

Knut Gerlach, Olaf Hübler (Hrsg.)
Effizienzlohntheorie, Individual Einkommen
und Arbeitsplatzwechsel
1989, 328 S., DM 58,-

Band 17

Wolfgang Brandes, Friedrich Büttler u.a.
Der Staat als Arbeitgeber
Daten und Analysen zum öffentlichen
Dienst in der Bundesrepublik
1990, 673 S., DM 128,-

Band 18

Gisela Kubon-Gilke
Motivation und Beschäftigung
Eine sozialpsychologische Beurteilung der
Effizienzlohntheorien und ihrer Kritik
1990, 229 S., DM 58,-

Band 19

Wolfgang Meyer
Bestimmungsfaktoren der Tariflohn-
bewegung
Eine empirische, mikroökonomische
Untersuchung für die Bundesrepublik
1990, 200 S., DM 38,-

Band 20

Herbert Jakoby
Regionale Lohnstrukturen
Eine theoretische und empirische Analyse
regionaler Lohnunterschiede
1990, 256 S., DM 48,-

Band 21

Ulrich Schasse
Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität
Eine empirische Untersuchung zur Stabilität
von Beschäftigungsverhältnissen
1991, 246 S., DM XX,-

In der Reihe "Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis SAMF" sind zuletzt erschienen:

1988- 1 Individuelle und sozialstrukturelle
Folgen von Massenarbeitslosigkeit
Autoren: Arbeitsgemeinschaft

1988- 2 The Politics and Economics of Re-
gional Labour Markets in Federal
Republic of Germany
*Wolfgang Brandes/Friedrich Bütt-
ler/Peter Liepmann*

1988- 3 Zur Ungleichverteilung von Ar-
beitsmarktchancen nach einer Be-
trebsstilllegung - Ergebnisse einer
multivariaten Analyse
*Manfred Huber/Jürgen Gabriel/
Angela Ehrmann*

1988- 4 Problems of Employment-Effective
Working Time Policies - Theoretical
Considerations and Lessons from
France, the Netherlands and West
Germany
*Jens Bastian/Karl Hinrichs/
Karl-Heinz van Kevelaar*

1988- 5 On-The-Job Training Differences by
Sex and Firm Size
Knut Gerlach/Ulrich Schasse

1988- 6 Regionale Einkommensdisparitäten
in Portugal
*Knut Gerlach/Heike Kethbeck/Ulrich
Schasse*

1988- 7 Do Cooperation and Harassment
Explain Involuntary Unemploy-
ment?
Ernst Fehr

1988- 8 Nutzung und Herstellung berufs-
fachlicher Qualifikation in Klein-
betrieben
Hans Gerhard Mendius

1988- 9 Stamm- und Randbelegschaften -
ein überlebens Konzept?
Christoph Köhler/Hans Grüner

1988-10 Die regionale Dimension der Ar-
beitsmarktsegmentierung - Eine
empirische Untersuchung für
Österreich
Gunther Maier/Peter Weiss

1988-11 Arbeitsplatzsuch- und Kündigungs-
modelle
Olaf Hübler

1988-12 Geschützte Teilzeitarbeit für Eltern-
ein Regulierungsmodell
Birgit Geisler/Birgit Pfau

1989- 1 Massenarbeitslosigkeit und Politik -
Reaktionsweisen und Strategie-
optionen in verschiedenen
Politikarenen
Wilhelm Peters (Hrsg.)

1989- 2 Equilibrium Unemployment in La-
bour-Managed and Capitalist Eco-
nomies
Ernst Fehr

1989- 3 Langzeitarbeitslosigkeit in Frankfurt
am Main - Zwischenergebnisse einer
empirischen Untersuchung
Wolfgang Klems/Alfons Schmid

1989- 4 Einzelwirtschaftliche Analyse der
Arbeitsplatzdynamik - Theoretische
Ansätze und empirische Befunde
Michael Fritsch

1989- 5 Befristete Arbeitsverträge: Aspekte
eines Arbeitsverhältnisses ohne Be-
standsschutz
Gudrun Linne/Stephan Voswinkel

1989- 6 Ansätze einer ökonomischen Ana-
lyse des Arbeitsrechts
Ulrich Waiwei

1989- 7 Frauenerwerbstätigkeit -Berichte
aus der laufenden Forschung
Wilhelm Peters (Hrsg.)

1989- 8 Neue arbeitsmarktpolitische Hilfen für den "harten Kern" von Langzeitarbeitslosen
Christian Brinkmann

1989- 9 The Nature of Employment Effects of New Technologies
Hans-Jürgen Ewers/Carsten Becker/ Michael Fritsch

1989-10 Union Power and (Un)Employment
Ernst Fehr

1989-11 Bestimmungsgründe von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Organisationsgrad
Wilhelm Lorenz/Joachim Wagner

1989-12 Zeitarbeit und Berufsverlauf - Ergebnisse einer Untersuchung über den Verbleib ehemaliger Zeitarbeitnehmer
Hanns-Georg Brose/Werner Meyer/Matthias Schultze-Boing

1989-13 A Theory of Short- and Long-Run Equilibrium Unemployment
Ernst Fehr

1989-14 Property Rights, Asset Specificity, and the Division of Labour under Alternative Capitalist Relations
Ugo Pagano

1989-15 Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation - Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für die Berufsperspektiven von Frauen in Klein- und Mittelbetrieben
Karin Gottschall/Heike Jacobsen/ Ilse Schütte

1989-16 Arbeitsmarkt und Frauenverwerbsarbeit
Autorinnengemeinschaft

1990- 1 Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes
Autorinnengemeinschaft

1990- 2 Personalanpassung und Personalentwicklung in der deutschen Stahl- und Automobilindustrie
Zum Einfluß industrieller Beziehungen und öffentlicher Regulierung
Klaus Semlinger

1990- 3 Betriebsstillegungen im Vergleich
Die Schließung der AG "Weser" und der AEG-"Brunnenstraße"
Forschungsteam AG "Weser" (J. Gerdes, H. Hesel, M. Osterland, B. Roth-Haring, G. Werner) Forschungsteam AEG- "Brunnenstraße" (J. Gabriel, M. Huber)

1990- 4 Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität - Theoretische und empirische Analysen
Knut Gerlach/Olaf Hübler (Hrsg.)

1990- 5 Neue Anforderungen an Zulieferbetriebe im Groß-Kleinbetriebsverbund - eine Herausforderung für die Qualifizierungspolitik
Susanne Weimer/Hans Gerhard Mendius

1990- 6 Soziale Lage und Arbeit von Frauen in der DDR
Sabine Gensior/Friederike Maier/ Gabriele Winter (Hrsg.)

Bezugsadresse:

Wilhelm Peters
Wissenschaftszentrum NW/
Institut Arbeit und Technik
Arbeitskreis SAMF
Florastr. 9
4650 Gelsenkirchen 1
Tel.: 0209/40805-28/48