

Einleitung

Werner Sesselmeier und Gabriele Somaggio

Im Jahr 2008 mündeten knapp 67% der Schulabgänger in das duale Ausbildungssystem ein. Damit stellt die duale Berufsausbildung für viele junge Menschen den bedeutendsten Weg in Deutschland, eine Berufsausbildung zu erwerben, dar. Mit der dualen Berufsausbildung müssen junge Erwachsene allerdings zwei Übergänge meistern: Den Übergang an der ersten Schwelle, also von der allgemein bildenden Schule in das Berufsbildungssystem, und den Übergang an der zweiten Schwelle, der den Eintritt aus der Berufsausbildung in das Erwerbsleben markiert. Erfolgreiche Übergänge erhöhen die Chancen auf einen positiven Erwerbsverlauf eines Einzelnen und minimieren zugleich das Risiko eines bevorstehenden Fachkräftemangels, da Erwerbsunterbrechungen einen Humankapitalverlust bedeuten.

Bereits die erste Schwelle stellt für einige Jugendliche eine Hürde dar. Das Ausbildungsstellenangebot wird von kurzfristigen wirtschaftlichen Veränderungen beeinflusst. Vor allem in den 1990er Jahren und zu Beginn des 21. Jahrhunderts war der Übergang in die duale Berufsausbildung besonders schwierig. Zum einen ging das Lehrstellenangebot zurück, zum anderen stiegen durch die Wiedervereinigung die Bewerberzahlen stark an. Dies stellte den Ausbildungsmarkt vor neue Herausforderungen. In jüngerer Zeit entspannte sich jedoch die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Kamen 2007 noch 97 Ausbildungsstellen auf 100 Ausbildungsplatznachfrager, so waren es 2008 knapp 101 Ausbildungsstellen. Damit fand rein rechnerisch jeder eine Ausbildungsstelle. Die wirtschaftlich positiv verlaufenden Jahre 2007 und 2008 trugen sicherlich zu dieser Entspannung bei, ebenso wie der demografische Wandel, da sinkende Schülerzahlen die potenzielle Bewerberzahl nach dualen Ausbildungsstellen reduzieren. Als Herausforderung bleibt aber weiterhin die Gruppe von Jugendlichen ohne bzw. mit einem geringen Schulabschluss. Denn auch während des Aufschwungs begann nur ein geringer Teil dieser Gruppe eine duale Berufsausbildung, die einen ersten Schritt Richtung Arbeitsmarktingegration bedeutet. Jedoch kehrt sich der Trend, dass Schulabgänger nur gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz bei einem höheren und besseren formalen Schulabschluss haben, in Teilen Ostdeutschlands in jüngster Zeit um. Aufgrund des dort bereits stark vorangeschrittenen demografischen Wandels stellen Betriebe vermehrt Hauptschulabsolventen als Auszubildende ein, um vakante Ausbildungsplätze überhaupt besetzen und somit dem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken zu können.

Nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung bestehen an der zweiten Schwelle vermehrt Passungsprobleme, die sich auf das quantitative Verhältnis von Angebot und Nachfrage be-

Beirat aus Wissenschaft und Praxis der Sozialpolitik: Dr. Matthew Allen, Manchester – Prof. Dr. Gerhard Bäcker, Duisburg – Dr. Andreas Cebulla, London – Prof. Dr. Jochen Clasen, Edinburg – Prof. Dr. Eberhard Eichenhofer, Jena – Angelika Engstler, Berlin – Claudia Heese, Berlin – Prof. Dr. Matthias Knuth, Duisburg – Prof. Dr. Ute Kötter, Köln – Dr. Joachim Lange, Loccum – Prof. Dr. Sigrid Leitner, Köln – Prof. Dr. Christian Müller, Münster – Prof. Dr. Renate Neubäumer, Landau – Prof. Dr. Werner Nienhüser, Essen – Prof. Dr. Frank Nullmeier, Bremen – Dr. Robert Paquet, Berlin – Prof. Dr. Reinhard Penz, Berlin – Dr. Doris Pfeiffer, Berlin – Prof. Dr. Hermann Ribegge, Frankfurt (Oder) – Prof. Dr. Dr. h.c. Bert Rürup, Darmstadt – Prof. Dr. Josef Schmid, Tübingen – Prof. Dr. Wolfgang Schroeder, Kassel – Dr. Bernd Schulte, MPI München – Prof. Dr. Olaf Struck, Bamberg – Dr. Reinhold Thiede, Berlin – Prof. Dr. Bernd Waas, Frankfurt a.M. – Prof. Dr. Hans-Werner Wahl, Heidelberg – Prof. Dr. Jürgen Wasem, Essen – Prof. Dr. Martin Werding, Bochum.

Editorium: Prof. Dr. Werner Sesselmeier, Landau – Prof. Dr. Jörg Althammer, Eichstätt – Prof. Dr. Lothar Funk, Düsseldorf – Prof. Dr. Ute Klammer, Duisburg / Essen.

Internet: <http://www.sozialerfortschritt.de>

ziehen, aber auch auf das Niveau der geforderten und vorhandenen Qualifikationen. Von diesen Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt sind aber nicht alle Ausbildungsabsolventen in gleichem Maße betroffen, woraus ungleich verteilte Chancen eines erfolgreichen und kurz anhaltenden Übergangs an der zweiten Schwelle resultieren. So garantiert eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb einen kurzen Übergang und legt damit noch immer den Grundstein für eine Normalerwerbsbiografie, die durch einen stetigen Erwerbsverlauf ohne Arbeitslosigkeitsunterbrechungen und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gekennzeichnet ist. Aber nicht alle Absolventen können einen gelungenen Start ins Erwerbsleben vorweisen. Nur 59% der Ausbildungsabsolventen wurde 2007 übernommen (BMBF 2009). Die Übernahmequote stieg gegenüber den vorangegangenen Jahren, was insbesondere durch die günstige gesamtwirtschaftliche Situation erklärt werden kann. Für nicht übernommene Absolventen ist der Beginn des Erwerbslebens durch häufige Betriebswechsel mit kurzen Arbeitslosigkeitsphasen gekennzeichnet, bevor sie ein stabiles längerfristiges Beschäftigungsverhältnis aufnehmen. Ebenso bedeutet ein nicht den erworbenen Qualifikationen entsprechender Arbeitsplatz einen weniger glücklichen Übergang an der zweiten Schwelle. Hier kann das in der Ausbildung erworbene Wissen nicht vollständig eingesetzt werden, wodurch Humankapital ungenutzt bleibt. So können ausbildungsinadäquate Beschäftigungen Grund für einen unstetigen Erwerbsverlauf sein. Folglich konzentriert sich der Übergang an der zweiten Schwelle nicht mehr nur auf einen Zeitpunkt, nämlich den Abschluss der Ausbildung und in direktem Anschluss daran der Einstieg ins Erwerbsleben, sondern er umfasst vielmehr einen Zeitraum (Brzinsky-Fay 2007).

Der Stand der Forschung hat gezeigt, dass die Chancen eines erfolgreichen Einstiegs ins Erwerbsleben neben den konjunktuellen Einflüssen durch betriebliche Rahmenbedingungen (Kosten-Nutzen-Struktur der Ausbildung, Betriebsstruktur) sowie persönliche Merkmale (sozialer Hintergrund, Nationalität etc.) bestimmt werden, die die Integrationsfunktion der dualen Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt unterschiedlich beeinflussen. Zudem ist zu erwarten, dass bestehende Ungleichheiten sowohl bei der Einmündung in eine Ausbildung als auch bei der Integration in den Arbeitsmarkt durch die aktuelle Wirtschaftskrise verstärkt wird und sich die Aufnahme eines stabilen Beschäftigungsverhältnisses verzögert. Denn gerade die Übergänge in eine und aus einer Ausbildung stellen eine Möglichkeit für Unternehmen dar, flexibel auf kurzfristige konjunkturelle Schwankungen zu reagieren. Folglich ist diese Personengruppe besonders von der aktuellen wirtschaftlichen Situation betroffen.

Damit liegt der Fokus des Schwerpunktthefts auf den unterschiedlichen Einflussfaktoren, die die Situation der Ausbildungsabsolventen am Übergang an der zweiten Schwelle kennzeichnen. Die Beiträge zeigen, welche Situationen die einzelnen

Absolventengruppen beim Übergang von der dualen Berufsausbildung ins Erwerbsleben zu bewältigen haben und welchen Herausforderungen sie gegenüberstehen, um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zu schaffen.

Literatur

- BMBF (2009): Berufsbildungsbericht 2009, Berlin / Bonn.
 Brzinsky-Fay, C. (2007): Lost in Transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe, in: European Sociological Review, Vol 23(4), S. 409 – 422.

liegt – die Bundesagentur für Arbeit ermittelte nach einer etwas anderen Methode im gleichen Zeitraum eine Jugendarbeitslosenquote von 8 % –, sind viele Jugendliche auf staatliche Unterstützung angewiesen. Nach einer DGB-Studie (Adamy 2009) waren 2008 ca. 1,2 Mio. Jugendliche förder- oder hilfebedürftig.

Länder mit dualer Berufsausbildung können den Jugendlichen zwar mehr Möglichkeiten für einen qualifizierten Berufseinstieg bieten (vgl. Quintini et. al. 2007), jedoch sind die Übergänge von der Schule in Ausbildung und von der Ausbildung in Beschäftigung mit zunehmenden Schwierigkeiten verbunden (vgl. Somaggio 2009). So durchlaufen Jugendliche häufig ein- oder mehrjährige Warteschleifen, wenn sie nach ihrem Schulabschluss keinen Ausbildungsplatz bekommen, führen mehrere Qualifikationsphasen nacheinander durch oder können nach der Ausbildung keine Beschäftigung aufnehmen. Demgegenüber steht eine in den letzten Jahren zunehmende Sensibilisierung der Betriebe auf zukünftige Fachkräftebedarfe, was die zweite Schwelle in den Fokus unserer Analyse rückt. Doch der Übergang an der zweiten Schwelle ist konjunkturellen Schwankungen in besonderem Maße ausgesetzt. Eine der ersten Reaktionen der Betriebe auf wirtschaftliche Unsicherheiten ist i. d. R. ein Einstellungsstopp oder zumindest eine reduzierte Aufnahme neuer Beschäftigungsverhältnisse – davon ist oftmals auch die Übernahme selbst Ausgebildeter betroffen.

Grundsätzlich besteht der Vorteil für Betriebe Nachwuchsfachkräfte selbst auszubilden erstens in der engen fachlichen und organisatorischen Anbindung der Absolventen an den Ausbildungsbetrieb und zweitens darin, dass die mehrjährige Screeningphase den Personalverantwortlichen eine genaue Einschätzung der Fähigkeiten sowie darauf aufbauend einen dementsprechenden Einsatz der jungen Fachkräfte im Betrieb erlaubt. Drittens bietet ein Großteil der Betriebe Ausbildungsplätze i. d. R. in Abhängigkeit ihres mittelfristigen Fachkräftebedarfs an. Würde der überwiegende Teil der Betriebe unabhängig vom Fachkräftebedarf ausbilden – sei es aus Gründen der Tradition bzw. des Einsatzes der Auszubildenden als billige Arbeitskräfte – wäre dies an einer im europäischen Vergleich höheren Jugendarbeitslosigkeit sowie besonders an einer deutlich geringeren Übernahmekurve ersichtlich. Die Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs mittels des dualen Systems scheint also für die Betriebe von großer Bedeutung zu sein. Doch nicht nur das wirtschaftliche, auch das gesellschaftliche Interesse z. B. der Tarifvertragsparteien an der Bildungsbeteiligung wie auch Beschäftigungsfähigkeit nachfolgender Generationen sollte hervorgehoben werden.

Unsere Studie stellt deshalb die Übernahmekräfte von Betrieben in den Mittelpunkt. Dazu wird zunächst ein Überblick über die Übernahme von Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb in den letzten 10 Jahren gegeben. Weiterhin werden im Abschnitt 3. die tariflichen Vereinbarungen sowie deren Entwicklungstendenzen dargestellt und nachfolgend betriebliche Einflussfaktoren der Übernahme von Ausbildungsabsolventen theoretisch diskutiert und im Abschnitt 5. empirisch überprüft. Anschließend werden die Ergebnisse vor dem Hintergrund tariflicher Zielvereinbarungen bewertet (Abschnitt 6.). Den Abschluss der Studie bildet ein Fazit (Abschnitt 7.).

2. Entwicklung der betrieblichen Übernahmetätigkeiten

Eine Analyse der Übernahmetätigkeiten über einen Zeitraum von 10 Jahren hinweg bestätigt die verbreitete Orientierung am Fachkräftebedarf. An der zweiten Schwelle münden stets mehr als die Hälfte aller Ausbildungsabsolventen in Deutschland in eine Anschlussbeschäftigung² beim Ausbildungsbetrieb ein. Wenn auch nicht alle Absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, haben die deutschen Absolventen im Vergleich zur Situation in den Nachbarländern, welche ebenfalls

¹ Astheimer (2009).

² Angaben zum Tätigkeitsgebiet oder zur Befristung der Arbeitsstellen stehen nicht zur Verfügung.

Übernahmemöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb

Eine Analyse mit dem IAB-Betriebsp panel

Lutz Bellmann und Silke Hartung

Zusammenfassung

Der Beitrag behandelt die Probleme der jungen Erwachsenen bei der Übernahme als Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb. Diese Schwierigkeiten werden auf die betrieblichen Investitionsstrategien, Personalfluktuation, sich wandelnde Qualifikationsanforderungen, zunehmenden Fachkräftebedarf sowie die Gültigkeit von Tarifverträgen und das Vorhandensein einer Vertretung der Arbeitnehmer zurückgeführt. Indikatoren dieser Bestimmungsgründe der betrieblichen Übernahmeeentscheidung werden im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Übernahme von Ausbildungsabsolventen mit einem Zero-Inflated-Negative-Binomial Regressionsmodell unter Verwendung der Daten des IAB-Betriebsp panels 1998 – 2008 untersucht. Unter anderem wird die Bedeutung des künftigen Fachkräftebedarfs und der tarifvertraglichen Bindung der Betriebe für die Übernahme von Ausbildungsabsolventen bestätigt.

Abstract: Retention Possibilities of Apprentices in the Training Firm. An Analysis with IAB Establishment Panel Data

The article considers the problems of young adults in the context of the retention of trainees completing vocational training programmes. Their difficulties are traced back to the firms' investment strategies, staff turnover, changing skill requirements, the increasing demand for skilled personnel as well as the institutions of collective bargaining and employee representation. Indicators of these determinants of firms' retention of trainees are examined as to their impact with a zero-inflated-negative binomial-regression model using data from the IAB-Establishment Panel 1998 – 2008. Among other factors, the importance of both the demand for skilled personnel and the institutions of collective bargaining for firms' retention of trainees completing vocational training programmes is confirmed.

1. Einführung

„Die junge Generation könnte zur Verliererin der Weltwirtschaftskrise werden“¹ so eine Aussage der FAZ zum Thema Jugendarbeitslosigkeit im August 2009. Aktuelle Eurostat-Zahlen (Eurostat 2009) weisen demnach eine deutlich erhöhte Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen in den EU-Ländern aus. Obwohl die Quote in Deutschland mit ca. 10% am unteren Rand