Bundesinstitut für Berufsbildung Die freie Verfügbarkeit der Online-Ausgabe dieser Publikation wurde ermöglicht durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste«.
BY-NC-ND

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.

Übernahmemöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb

Eine Analyse mit dem IAB-Betriebspanel

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 Übernahmeentscheidung werden im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Übernahme von Ausbildungsabsolventen mit einem Zero-Inflated-Negative-Binomial Regressionsmodell unter Verwendung der Daten des IAB-Betriebspanels 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 binominal-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 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 Übernahmequote 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 Übernahmeaktivitäten 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

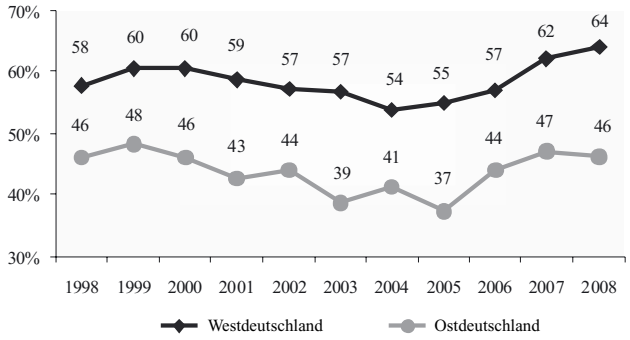
Eine Analyse der Übernahmetätigkeiten über einen Zeitraum von 10 Jahren hinweg bestätigt die verbreitete Orientierung am Fachkräftebedarf. An der zweiten Schwelle münden stets mehr als die Hälfte aller Ausbildungsabsolventen in Deutschland in eine Anschlussbeschäftigung[2] beim Ausbildungsbetrieb ein. 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.

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.59.6-7.160 | Generated on 2025-12-16 16:06:54
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

über ein duales System verfügen, zum Teil bessere Chancen auf eine Anschlussbeschäftigung. So werden z. B. in der Schweiz im Jahr 2004 ca. 37% der Absolventen weiterbeschäftigt (vgl. *Blatter* et. al. 2009), in Österreich schließt sich eine gesetzlich festgelegte Behaltezeit[3] von 3 Monaten (*Gruber* 2004) an die Ausbildungsphase an, die kollektivvertraglich auch länger vereinbart sein kann.



Quelle: IAB-Betriebspanel.

Anteil der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Ausbildungsabsolventen (Basis: Erfolgreiche Absolventen)

Analysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich die Übernahme von Ausbildungsabsolventen in deutschen Ausbildungsbetrieben nach einem Rückgang besonders im Zeitraum von 2003 bis 2005 in den letzten Jahren wieder stabilisiert hat. Dabei wurde in Westdeutschland das Ausgangsniveau sogar zeitweise überschritten. Die geringen Übernahmequoten können u. a. auf konjunkturelle Einflüsse (das Bruttoinlandsprodukt schrumpfte 2003)[4] zurückgeführt werden. Parallel dazu gingen auch die Ausbildungsanstrengungen der Betriebe zurück (*Troltsch / Walden* 2007). Die höchste Übernahmequote im Beobachtungszeitraum wurde im Jahr 2008 in Westdeutschland und im Jahr 2007 in Ostdeutschland erreicht. Im Jahr 2008 lag der bundesweite Durchschnitt bei 61% und wies somit den höchsten Wert der Übernahme von Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb im betrachteten Zeitraum auf.

Die prozentuale Differenz zwischen west- und ostdeutschen Betrieben muss relativiert werden, wenn man in Betracht zieht, dass sich viele Ausbildungsförderprogramme auf den ostdeutschen Raum konzentrieren, hier jedoch durch die rein schulische Ausrichtung keine betriebliche Zugehörigkeit vorliegt. Eine anschließende Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb ist also nicht von vornherein geplant und stellt eher die Ausnahme dar. Werden diese Ausbildungen nicht berücksichtigt, erhöht sich die Übernahmequote in Ostdeutschland deutlich, erreicht jedoch nicht den westdeutschen Durchschnitt. So weist ohne Korrektur der Tiefstand im Jahr 2005 eine um ca. 8 Prozentpunkte erhöhte Übernahmequote von 45% aus.

Dass die ostdeutschen Absolventen eine geringere Chance auf eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb haben, liegt weiterhin an den im Vergleich zu Westdeutschland unsichereren Geschäftserwartungen und an der geringeren Zahl an verfügbaren Arbeitsstellen pro Auszubildenden, denn der Anteil Auszubildender an allen Beschäftigten liegt über dem westdeutschen Wert.[5] Dies würde wiederum die anfangs getroffene Aussage, dass eine Orientierung am Fachkräftebedarf nicht nur die Ausbildungstätigkeit, sondern auch die Übernahmeentscheidung der Betriebe bestimmt, bestätigen. Ein weiteres Indiz hierfür ist die zunehmende Tertiarisierung, die sich an der ersten wie auch die zweiten Schwelle auswirkt (vgl. BIBB 2009). Die Verbreitung von Ausbildungs- wie Übernahmeaktivitäten im Dienstleistungsbereich zeigt, dass die Neuausrichtung des dualen Systems nicht zuletzt in Form der Schaffung bzw. Modernisierung neuer Berufe der Harmonisierung der strukturellen Veränderung in der Ausbildung wie auch der Beschäftigung dient.

3. Tarifliche Vereinbarungen an der zweiten Schwelle

Obgleich die Entwicklung des Übergangs von der Ausbildung in die Beschäftigung recht positiv bewertet werden kann, haben viele junge Fachkräfte Schwierigkeiten, im Anschluss an ihre Berufsausbildung eine adäquate Beschäftigung zu finden. Einen Monat nach Abschluss der Ausbildung waren im Jahr 2003 23% der Absolventen arbeitslos, nach 12 Monaten sank dieser Anteil auf 11%. In Ostdeutschland standen die Absolventen besonders vielen Problemen gegenüber: ein Jahr nach der Ausbildung waren immer noch 18% arbeitslos (vgl. BIBB 2009). Es kann zudem nicht davon ausgegangen werden, dass alle anderen Absolventen eine qualifikationsadäquate Arbeitsstelle gefunden hatten.

Der Übergang an der zweiten Schwelle bleibt also mit vielen Schwierigkeiten und Unsicherheiten behaftet. Die Bemühungen aller Arbeitsmarktakteure um eine Verbesserung der Übernahmesituation werden weiterhin von besonderer Bedeutung für die kurz- und langfristige Beschäftigungssicherheit der jungen Fachkräfte sein. Wie sehen die tarifvertraglichen Vereinbarungen dann aus und wie verbindlich sind diese für die Betriebe?

Nachfolgend werden Forschungsergebnisse von *Beicht* und *Berger* (2006) vorgestellt, welche die Entwicklung von tariflichen Vereinbarungen zur ersten und zweiten Schwelle im Zeitraum von 1996 bis 2005 untersuchten. Gegenüber 1996 zeichnete sich im Jahr 2005 ein Rückgang bezüglich der Zahl der Übereinkünfte sowie des Geltungsbereiches (gemessen an der Beschäftigtenzahl) ab. 2005 galten insgesamt 96 Regelungen zu Übernahmetätigkeiten in den Betrieben, wovon sich 52 ausschließlich auf die zweite Schwelle bezogen sowie 44 Regelungen Vereinbarungen zur ersten und zur zweiten Schwelle beinhalteten.

Vereinbarungen zum sogenannten Ziel 2 – der „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme“ in den Betrieben – waren zum überwiegenden Teil konkret formuliert, häufig in Form einer Festschreibung der Übernahmedauer. Mehr als die Hälfte der Regelungen legte eine befristete Übernahme für mindestens 12 Monate bzw. eine unbefristete Übernahme fest. Eine Vielzahl der Tarifpartner nahm zu den konkreten Verpflichtungen jedoch auch Ausnahmemöglichkeiten auf: Diese betrafen die wirtschaftliche Situation der Betriebe oder die Eignung der Ausbildungsabsolventen. Auch wurden Beschränkungen der Zielvorgaben zugelassen, wenn Betriebe über ihren eigenen Fachkräftebedarf hinaus ausgebildet hatten[6], eine zumindest teilweise Übernahme gewährleistet werden konnte oder eine festgelegte Anzahl von Mitarbeitern unterschritten wurde.

Zur Verbreitung der Regelungen in den Wirtschaftsbereichen liegen lediglich Angaben zu Vereinbarungen an der ersten und zweiten Schwelle, nicht aber getrennt vor. Demnach werden mehr als die Hälfte der Übereinkünfte im Verarbeitenden Gewerbe geschlossen, mehr als 5 Millionen Beschäftigte arbeiten in diesem Geltungsbereich. Tarifliche Regelungen verloren im Bereich Gebietskörperschaften und Sozialversicherung von 1996 bis 2005 zwar erheblich an Bedeutung, galten jedoch 2005 immer noch für etwa 1,5 Millionen Beschäftigte. Des Weiteren gab es für Kreditinstitute und Versicherungen sowie Betriebe des Bereichs Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie des Baugewerbes eine Vielzahl von Vereinbarungen – die Zahl der Beschäftigten ist hier jedoch deutlich geringer als im Verarbeitenden Gewerbe.

---

[3] Weiterführende Informationen unter: http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d38/inkuerzeausgelernt.pdf.

[4] Vgl. http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2008/01/PD08_015_811,templateId=renderPrint.psml.

[5] Während der westdeutsche Wert im Betrachtungszeitraum um 4,5% schwankt, bewegt sich der Anteil Auszubildender an allen Beschäftigten in Ostdeutschland bei 6%.

[6] Wurden Vereinbarungen zu beiden Zielen formuliert, vereinbarten einige Tarifpartner den Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“.

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.59.6-7.160 | Generated on 2025-12-16 16:06:54
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Weiterhin stellen *Beicht / Berger* fest, dass die Regelungen an der zweiten Schwelle überwiegend verbindlichen Charakter hatten. Die Untersuchung über einen Zeitraum von 10 Jahren hinweg zeigt dennoch eine eindeutige Tendenz hin zu unverbindlichen Regelungen. Da *Ellguth / Kohaut* (2008) mit den Daten des IAB-Betriebspanels nachwiesen, dass seit dem Jahr 1996 ebenfalls die Verbreitung der Flächentarifbindung für Ost- und Westdeutschland abnahm, muss von einem weiteren Rückgang der Anzahl verbindlicher Regelungen an der zweiten Schwelle ausgegangen werden. Dies bedeutet, dass Untersuchungen zum Übergang von Ausbildung in Beschäftigung künftig einen noch höheren Stellenwert erlangen, um Schwierigkeiten auf Seiten der Fachkräfte wie auch der Betriebe rechtzeitig erkennen und ihnen entgegenwirken zu können.

4. Theoretische Überlegungen

Die Entscheidung, ob ein Betrieb seine Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis übernimmt, ist als komplexer Prozess zu betrachten, der vorwiegend unter dem Aspekt der anfallenden Kosten zu betrachten ist. Zu berücksichtigen sind nicht nur die Ausbildungskosten während der Bildungsphase, sondern auch die Möglichkeit der Einstellung von externen Fachkräften sowie der damit verbundene Aufwand (vgl. *Bellmann / Janik* 2007).

Das betriebliche Verhalten an der ersten als auch an der zweiten Schwelle kann nicht losgelöst voneinander betrachtet werden. Dies gilt nicht nur für betriebliche Indikatoren wie die Bedeutung qualifizierter Fachkräfte für die Bewältigung aktueller wie künftiger Aufgaben oder die betriebliche Eigenständigkeit, sondern auch für tarifliche Vorgaben, die diese Entscheidungen direkt oder indirekt beeinflussen. Hier stehen vor allem die Vereinbarungen der Tarifparteien zur Förderung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen im Fokus. Entsprechende Vereinbarungen verstärken i. d. R. die Übernahmetätigkeiten der Betriebe, können jedoch auch negative Rückkopplungen auf die Ausbildungsentscheidung der Betriebe haben: Ist eine zumindest befristete Übernahme der Ausbildungsabsolventen festgeschrieben, tendieren Betriebe mit absehbar geringem Fachkräftebedarf dazu, weniger oder keine Ausbildungsverträge abzuschließen.

Eine Investition in betriebliches Humankapital ist für die Betriebe dann sinnvoll, wenn der diskontierte Gegenwartswert der künftig erwartenden Erträge den diskontierten Gegenwartswert der anfallenden Kosten übersteigt (*Becker* 1964). Die Ausbildungskosten sind dabei abhängig von berufsspezifischen wie auch betrieblichen Indikatoren (vgl. *Büchel / Neubäumer* 2002). Das wirtschaftliche Kalkül bestimmt die Investitionsentscheidung wie auch die Intensität der Ausbildung. Dabei fallen die Kosten während der gesamten Ausbildung an, während die Erträge häufig erst im letzten Ausbildungsjahr bzw. in einer sich an die Ausbildung anschließenden fachlichen Tätigkeit erwirtschaftet werden können.

Vor diesem investitionstheoretischen Hintergrund nehmen die Betriebe Ausbildungsnettokosten also in Kauf, wenn die Entlohnung unter dem Grenzwertprodukt (um Nettokosten reduziert) des Arbeitnehmers liegt und die Ausbildungsnettokosten sich auf diese Weise amortisieren. Sind die Humankapitalinvestitionen allgemeiner Natur (wie ein Großteil der Berufsausbildung), steigern sie die Produktivität des Arbeitnehmers auch in anderen Betrieben. Das bedeutet, dass eine Entlohnung unter dem Grenzwertprodukt nach der Ausbildung den Arbeitnehmer zur Kündigung veranlassen kann, da die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass er in anderen Betrieben einen Lohn auf Niveau des Grenzwertprodukts erhält. Dem ausbildenden Arbeitgeber gehen dann die Renten seiner Investition verloren, eine Amortisation der Ausbildungskosten ist nicht möglich. Wird dagegen spezifisches Humankapital vermittelt, kann der Arbeitnehmer lediglich die Produktivität im ausbildenden Unternehmen erhöhen. Der Arbeitgeber kann seine monopsonistische Machtstellung ausnutzen, d. h., er wird dem Arbeitnehmer höchstens einen Teil seines Kooperationsgewinns auszahlen und unter dem Grenzwertprodukt bleiben, um seine Investitionskosten mindestens auszugleichen. Im Falle der betrieblichen Erstausbildung wird i. d. R. von einer Mischform ausgegangen. Die Ausbildungsordnungen schreiben die Ausbildungsinhalte fest, m. a. W., in den Berufsschulen wird transferierbareres Wissen vermittelt. Anhand der betrieblichen Anbindung, welche durch fachspezifische Anleitung und learning on the job gekennzeichnet ist, wird aber auch spezifisches Wissen weitergegeben.

Die Humankapitaltheorie von Becker setzt vollkommene Arbeitsmärkte voraus – um realtypischen Bedingungen näherzukommen, erfuhr sie in den letzten Jahrzehnten einige Erweiterungen. *Harhoff / Kane* (1997) betrachten neben dem Einfluss von Mobilitätskosten auf die Finanzierung von Humankapitalinvestitionen auch Reputationsaspekte. *Acemoglu / Pischke* (1999a) knüpfen an die Mobilitätskostendiskussion an und erweitern den Begriff über den unerwünschten Wohnortwechsel hinaus durch Einschränkungen, die durch die Suche einer geeigneten neuen Arbeitsstelle während einer simultanen Kündigung entstehen können. Weiterhin argumentieren sie, dass die Mobilitätskosten qualifikationsabhängig sein müssen, damit der Betrieb an der Wissensvermittlung interessiert ist (*Acemoglu / Pischke,* 1999b).

Des Weiteren können auch die jeweils verfügbaren Informationen auf Seiten des investierenden Betriebes und der externen Arbeitgeber das Ausbildungsverhalten beeinflussen. *Franz / Soskice* (1995) und *Acemoglu / Pischke* (1998) diskutieren Informationsvorteile für den Ausbildungsbetrieb durch Beobachtung und Bewertung der Arbeitnehmer während des Qualifizierungsprozesses. Die Screening-Phase (*Riley* 1976) dauert über den gesamten Ausbildungszeitraum an und reduziert Unsicherheiten hinsichtlich der Fähigkeiten und des Leistungsvermögens der Arbeitnehmer. Werden nach der Qualifizierung nicht alle Arbeitnehmer im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt, so ist für externe Arbeitgeber nicht ersichtlich, ob diese die Kündigung selbst veranlasst haben oder aus Gründen der Nichterfüllung von Produktivitätsvorgaben vom Betrieb gekündigt wurden. Mit steigender Unsicherheit sinkt das Lohnangebot von externen Arbeitgebern, was auch bewirkt, dass der ausbildende Betrieb einen Nutzen aus der Qualifizierung ziehen kann, indem er sich am Marktlohn orientiert und Produktivitätsgewinne einbehält. Asymmetrisch verteilte Informationen geben folglich einen Anreiz, in Humankapital zu investieren. Außerdem sinkt das Risiko der Abwerbung qualifizierter Arbeitnehmer, was wiederum die Betriebe zum Abschluss von Ausbildungsverträgen veranlassen kann.

Acemoglu / Pischke (1999b) beziehen auch Abwerbungsversuche während der Ausbildungsphase in ihre Überlegungen ein, kommen jedoch zu ähnlichen Schlussfolgerungen wie bei Abwerbungen nach der Qualifizierung. Ist das Angebot des abwerbenden Arbeitgebers zu niedrig, scheitert der Versuch. Gelingt die Abwerbung, besteht für den externen Arbeitgeber ein relativ hohes Risiko, einen weniger geeigneten Arbeitnehmer unter Vertrag genommen zu haben.[7] Im ersten Fall ist kein signifikanter Einfluss auf die Übernahmetätigkeit des Betriebes zu vermuten, dagegen kann bei erfolgreichen Abwerbungen der Anreiz, Humankapitalinvestitionen durchzuführen, reduziert bzw. vernichtet werden. Bedenkt man jedoch, dass aufgrund asymmetrischer Informationsverteilung die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass „untalentierte" Arbeitnehmer abgeworben werden, relativiert sich trotz entgangener Renten der Einfluss der Abwerbung auf das Übernahmeverhalten. Zudem ist eine rückläufige Abwerbungsfrequenz zu vermuten. Ausnahmen bilden hierbei Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen, die nicht betriebsspezifisch sind.

Wie *Neubäumer / Bellmann* (1999) mit den Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, ist die Berufsausbildung vor allem in

[7] Die Lohnofferte des abwerbenden Arbeitgebers war höher als die des ehemaligen Betriebes, obwohl letzterer über bessere Informationen über den Arbeitnehmer verfügt.

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.59.6-7.160 | Generated on 2025-12-16 16:06:54
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Großbetrieben mit betriebsinternem Segment von Vorteil. Die Betriebe erwarten von den Ausbildungsabsolventen durch eine hohe Qualität der Produkte und niedrige Produktions- und Transaktionskosten höhere Erträge, dafür nehmen sie die mit der Betriebsgröße ansteigenden Ausbildungskosten in Kauf (*Beicht / Walden* 2002). Die Abwanderungsgefahr ist in Großbetrieben zudem wesentlich geringer, da sie höhere Löhne anbieten können.[8] Kleine und mittlere Betriebe bilden also mit dem Risiko aus, dass sich ihre Ausbildungskosten nicht amortisieren, weil der Nutzen durch die Weiterbeschäftigung der Absolventen entfällt, wenn die Ausgebildeten den Betrieb verlassen. Dann erscheint die Ausbildung unter ökonomischen Aspekten nur sinnvoll, wenn die Auszubildenden während der Ausbildungsphase schon Erträge erwirtschaften, die mindestens den Ausbildungskosten entsprechen.

5. Empirische Analyse mit dem IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist bislang der einzige Betriebsdatensatz, mit dem der Übergang an der zweiten Schwelle – bezogen auf die Weiterbeschäftigung in den Ausbildungsbetrieben – bundesweit abgebildet werden kann. Die seit 1993 in Westdeutschland durchgeführte repräsentative Erhebung wurde 1996 um die ostdeutschen Bundesländer erweitert. Im Zentrum der Befragung und der darauf aufbauenden Analysen stehen Fragen zur betrieblichen Beschäftigung und Ausbildung. Daneben werden zum Teil nur im zweijährigen Abstand Fragen zur betrieblichen Weiterbildung, zur Geschäftsentwicklung, zur Arbeitszeit und zu weiteren wichtigen Kennzahlen gestellt. Grundgesamtheit der Untersuchung sind alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.[9] Die Stichprobenziehung erfolgt aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Diese Datei stellt auch die Basis für die Hochrechnung der Ergebnisse dar.[10]

Zur Untersuchung des betrieblichen Verhaltens an der zweiten Schwelle liefert das IAB-Betriebspanel neben Angaben zu erfolgreichen Ausbildungsabsolventen und in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Ausgebildeten auch eine Vielzahl von Informationen zu weiteren betrieblichen Handlungsfeldern. Vor dem Hintergrund unserer theoretischen Überlegungen diskutieren wir die Einflussfaktoren der Übernahme von Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb.

Von wesentlicher Bedeutung ist in dieser Arbeit die Einschätzung des Übernahmeverhaltens der Betriebe vor dem Hintergrund der bestehenden tariflichen Regelungen. Dabei soll die Verbindlichkeit der Regelungen nicht im Mittelpunkt der beabsichtigten Förderung der betrieblichen Übernahmeaktivitäten stehen. Vielmehr sollte davon ausgegangen werden, entsprechende Regelungen als Zielvereinbarungen zu verstehen, deren tatsächliche Realisierung konkreten betrieblichen und persönlichen (auf Seiten der Absolventen) Umständen zum Zeitpunkt des möglichen Beschäftigungsbeginns unterworfen ist. Gehören Betriebe also Wirtschaftsbereichen an, in denen entsprechende Vereinbarungen gelten, sollte die Wahrscheinlichkeit, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden, höher sein als in Wirtschaftsbereichen ohne diese Regelungen. Die Überprüfung dieser Hypothese erfolgt unter Verwendung des Indikators „Geltung eines Tarifvertrages“ für den Betrieb und zudem durch die Aufnahme einzelner Wirtschaftsbereiche, deren Abgrenzung nach ausbildungsrelevanten tariflichen Aspekten vorgenommen wurde.

Zu den ausbildungsrelevanten betrieblichen Bestimmungsfaktoren zählen allen voran wesentliche Merkmale der *Personalstruktur,* die in Form des Anteils der beschäftigten qualifizierten Mitarbeiter sowie der Teilzeit- und befristet Angestellten in die Berechnungen aufgenommen werden. Betrachtet man den Zusammenhang zwischen dem Anteil qualifiziert Beschäftigter und der Übernahmeentscheidung, so kann dieser sowohl positiv als auch negativ ausfallen. Einerseits gilt ein hoher *Qualifiziertenanteil* als Zeichen der Humankapitalorientierung eines Betriebes und bezeichnet somit den zukünftigen Bedarf an Fachkräften, was auf ein stärkeres Engagement in der Übernahme selbst ausgebildeter Fachkräfte hinweist. Andererseits wurde in empirischen Untersuchungen gezeigt, dass gerade Betriebe mit einem hohen Qualifiziertenanteil oftmals auf eine Ausbildung im dualen System verzichten und stattdessen Strategien der externen Rekrutierung von Fachkräften verfolgen, so dass die Übernahme von Ausbildungsabsolventen weniger relevant ist (*Dietrich* 2000; *Bellmann / Janik* 2007).

Der von einem hohen Anteil an *Teilzeit- und befristet Beschäftigten* im Betrieb ausgehende Einfluss ist ebenfalls nicht eindeutig. Diese häufig mit einer flexiblen Arbeitsgestaltung im Zusammenhang stehenden Faktoren lassen einen latenten Fachkräftebedarf vermuten, womit also von einem positiven Einfluss auf die Übernahme selbst Ausgebildeter auszugehen ist. Weiterhin kann für Betriebe mit einem hohen Anteil befristet Beschäftigter angenommen werden, dass sie über ein ausgeprägtes externes Segment verfügen. Hier steht in Frage, inwieweit sich die Ausbildungsinvestitionen amortisieren, was einen negativen Einfluss auf das Übernahmeverhalten ausüben dürfte (*Neubäumer / Bellmann* 1999; *Dietrich* 2000).

Ist die *Fluktuation* im Betrieb hoch, so dürfte dies aus betrieblicher Sicht positive Effekte auf die Übernahmesituation dahingehend auslösen, dass die Verfügbarkeit von Fachkräften mit betriebsinternem Know-how schnell zur Wiederbesetzung vakanter Arbeitsstellen führt. Andererseits muss bedacht werden, dass eine hohe Fluktuation die Attraktivität des Arbeitgebers für die Absolventen beträchtlich schmälern kann. Die erfolgreichsten unter ihnen werden also auch externe Karrierewege in Betracht ziehen, was zu einer negativen Auslese der zur Verfügung stehenden potentiellen Beschäftigten führen kann. Der Einfluss einer hohen Fluktuation auf die Weiterbeschäftigung der Absolventen kann also nicht eindeutig hergeleitet werden.

Ein aktueller oder künftig zu erwartender *Fachkräftemangel* sollte abhängig von der Passgenauigkeit des Qualifikationsprofils der offenen Stellen und der Absolventen einen positiven Einfluss auf die Übernahmewahrscheinlichkeit sowie die Zahl der Übernahmen haben. Ähnliches gilt für einen Personalmangel – ein entscheidender Vorteil der selbst ausgebildeten Fachkräfte liegt in der über die gesamte Ausbildungszeit dauernden Screeningphase. So können auch Eignungs- oder Weiterbildungspotenziale besser eingeschätzt werden, was die Übernahmeentscheidung positiv aber auch negativ beeinflussen kann.

Grundlegend für alle Personalentscheidungen ist die Auftragslage im Betrieb. Wird im Betrieb die Einschätzung getroffen, dass sich das *Geschäftsvolumen* im Vergleich zum Vorjahr rückläufig entwickelt, sind negative Auswirkungen auf die Personalsituation – abhängig von der Höhe des Rückgangs – zu erwarten, wovon insbesondere die Initiierung neuer Beschäftigungsverhältnisse betroffen ist (*Dietrich / Gerner* 2007).

Eine gute bis sehr gute *technische Ausstattung* geht häufig mit einem mittleren bis hohen Qualifikationsniveau einher. Geht man davon aus, dass Betriebe mit umfangreicher Investitionstätigkeit in Sach- bzw. Humankapital und demzufolge einem modernen technischen Stand im Rahmen der Ausbildung betriebsspezifische Qualifikationen vermitteln, die sie am externen Arbeitsmarkt nicht erwerben können (*Franz / Soskice* 1994), dürfte dies die Wahrscheinlichkeit für Übernahmeaktivitäten erhöhen. Dies gilt vor allem dann, wenn die Absolventen im Laufe der Ausbildungsjahre mit der neuen Technik vertraut gemacht werden, so dass eine Weiterbeschäftigung und damit eine weitere Verwertung des betriebsspezifischen Humankapitals lohnend erscheinen.

In einem bestehenden Tarifvertrag können, wie bereits erwähnt, u. a. Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsol-

[8] Vgl. *Neubäumer / Bellmann* (1999), S. 38.

[9] Die Befragung richtet sich an die Personalverantwortlichen bzw. Inhaber, Geschäftsführer oder Vorstandsvorsitzenden.

[10] Zu weiterführenden Informationen vgl. *Fischer* et al. (2008).

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.59.6-7.160 | Generated on 2025-12-16 16:06:54
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

venten enthalten sein, so dass von der *Tarifbindung* ein positiver Einfluss auf die Übernahme der Absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis erwartet wird. Des Weiteren wird die Tarifbindung als Proxyvariable für die Lohnhöhe verstanden, welche die Nachfrage nach Arbeitskräften und damit auch die Übernahme von Absolventen beeinflusst. Existiert ein *Betriebsrat,* führt gerade das Argument der Verwertung des spezifischen Humankapitals bei Übernahmeverhandlungen häufig zum Erfolg. Der Bestandsschutz der Stammbelegschaft gehört zum Hauptanliegen eines Betriebs- bzw. Personalrats. Ist also eine Arbeitsstelle zu besetzen, kann davon ausgegangen werden, dass ein Betriebsrat zugunsten der zur Verfügung stehenden Ausbildungsabsolventen agieren wird.

Gehören Betriebe einer *Industrie-, Handels- oder Handwerkskammer* an, bilden sie häufiger eigene Fachkräfte aus als andere Betriebe (vgl. u. a. *Hartung / Schöngen* 2007). Dies lässt sich auf die traditionelle Verankerung der Berufsausbildung sowie die professionelle Unterstützung bei der Durchführung der Ausbildung etc. zurückführen. Die Ausbildungstradition einerseits und die Inkaufnahme von Ausbildungskosten andererseits legen die Vermutung nahe, dass Betriebe, die einer Kammer angehören, häufiger für ihren eigenen Fachkräftebedarf ausbilden und die Übernahmetätigkeiten somit positiv beeinflussen.

Auch *allgemeine Betriebscharakteristika* können einen Einfluss auf das Übernahmeverhalten ausüben. Betriebe, die eigenständig und somit keine Zentralen oder Hauptverwaltungen, Niederlassungen, Dienststellen, Filialen oder Mittelinstanzen sind, haben i. d. R. die alleinige Personalhoheit, dürfen also selbst Ausbildungs- als auch Beschäftigungsverhältnisse abschließen. Die damit verbundene Auswahl des Personals sowie die Tatsache, dass alle Absolventen für vakante Arbeitsstellen zur Verfügung stehen, sollten einen positiven Einfluss auf Übernahmeaktivitäten haben.

Weiterhin ist davon auszugehen, dass das *Betriebsalter* die Übernahmeaktivitäten beeinflusst. Junge Betriebe erfüllen häufig die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufsausbildung (noch) nicht, was für ein verstärktes Ausbildungsengagement von älteren Betrieben sprechen dürfte. Bilden ältere Betriebe aufgrund ihrer Tradition jedoch regelmäßig aus, ohne sich dabei am konkreten Bedarf zu orientieren, so kann der Einfluss des Betriebsalters auf die Übernahmequote u. U. negativ sein.

Bezüglich der *Betriebsgröße* wird angenommen, dass die Übernahmeaktivitäten mit der Beschäftigtenzahl zunehmen – auch wenn die Nettokosten der Ausbildung mit der Betriebsgröße ansteigen (*Bardeleben / Beicht* 1999)[11]. Dies lässt sich u. a. damit erklären, dass große Betriebe leichter bestimmte formale Ausbildungsvoraussetzungen, wie die Eignung des Ausbildungspersonals und der Ausbildungsstätte, erfüllen und in der Regel ein ausgeprägtes betriebsinternes Segment haben, woraus Vorteile für die eigene Berufsausbildung resultieren (*Neubäumer / Bellmann* 1999). Zudem sind Großbetriebe aufgrund wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze, vielfältiger Anreizsysteme (bzgl. Lohn und Karrierechancen) und einem hohen Anteil betriebsspezifischen Humankapitals vor Abwanderungen der Absolventen weitestgehend geschützt, was ebenfalls den Anreiz zur Beschäftigung eigener Ausbildungsabsolventen erhöhen dürfte.

Die nachfolgende *Tabelle 1* dient der Übersicht der diskutierten Einflussfaktoren indem sie die erwartete Einflussrichtung für die abhängigen Variablen zusammenfassend aufzeigt.

Tabelle 1

Überblick über den erwarteten Zusammenghang der unabhängigen Variablen mit der Anzahl der übernommenen Ausbildungsabsolventen

Unabhängige Variablen	*erwarteter Zusammenhang mit der Zahl der Übernahmen*
qualifiziert Beschäftigte (Beschäftigte mit Berufsausbildung oder Hochschule)	+/–
Teilzeitbeschäftigte	+/–
befristet Beschäftigte	+/–
logarithmierte Fluktuationsdichte[12]	+/–
hohe Fluktuation	+/–
Fachkräftemangel	+
unbesetzte Stellen für qualifiziert Beschäftigte	+
unbesetzte Stellen für Beschäftigte mit Berufsausbildung	+
erwarteter Fachkräftemangel	+
Personalmangel	+
sinkendes Geschäftsvolumen	–
guter technischer Stand	+
Investitionen in Informations- und Kommunikationstechnik	+
Investitionen in Produktionsanlagen und Geschäftsausstattung	+
Betriebsalter (< 5 Jahre)	–
eigenständiger Betrieb	+
Tarifbindung	+
Betriebsrat	+
Kammerzugehörigkeit	+
Beschäftigtenzahl	+

Quelle: Eigene Darstellung.

6. Empirische Ergebnisse

Die Untersuchung der Einflussfaktoren der Übernahme von Ausbildungsabsolventen wird für die Anzahl der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Ausbildungsabsolventen vorgenommen. Dafür wird ein Zähldatenmodell (vgl. *Long / Freese* 2006) verwendet, da sich dieses Schätzverfahren für Variablen eignet, die wie die Zahl der im Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigten Ausbildungsabsolventen viele Nullwerte aufweisen. Zur Schätzung der Einflussfaktoren wurde mittels eines Vuong-Testes ein Zero-Inflated-Negative-Binomial-Regressionsmodel (ZINB-Modell) ausgewählt. Im Zähldatenteil des Modells (dargestellt in der Spalte 1 der *Tabelle 2*) werden die Faktoren auf ihren signifikanten Einfluss auf die Anzahl der übernommenen Absolventen untersucht. Im Inflate-Teil des Modells (siehe Spalte 2 der *Tabelle 2*) werden für alle Betriebe die Determinanten der Wahrscheinlichkeit der Übernahme von Ausbildungsabsolventen betrachtet. Nachfolgend werden die Ergebnisse in der Reihenfolge der im letzten Abschnitt vorgestellten Variablengruppen anhand der *Tabelle 2* diskutiert.

Die betriebliche Personalstruktur beeinflusst die Zahl übernommener Ausbildungsabsolventen dahingehend, dass zwischen dem Anteil qualifizierter Beschäftigter und den Übernahmen ein starker Zusammenhang besteht, der sich jedoch geringfügig negativ auswirkt. Das heißt, ein hoher Anteil an qualifizierten Beschäftigten im Betrieb reduziert in geringem Maße die Zahl übernommener Ausbildungsabsolventen und verringert in etwas stärkerem Maße die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest einer der Absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wird. Damit werden die Untersuchungsergebnisse von *Dietrich* (2000) und *Bellmann / Janik* (2007) bestätigt, wonach mit zunehmendem Anteil qualifizierter Beschäftigter verstärkt externe Rekrutierungswege in den Fokus betrieblicher Personalpolitik rücken.

[11] Zu neueren Ergebnissen bezüglich Ausbildungskosten und -nutzen vgl. *Beicht / Walden* 2002 und *Herget / Walden* 2002.

[12] Die Fluktuationsdichte (vgl. *Frick* 1997: 184) wurde auf Basis des employee turnover (Dichte der Personalabgänge und -einstellungen) berechnet: ln(Dichte / (1-Dichte)). Die logarithmierte Fluktuationsdichte kann negative Werte annehmen, allgemein gilt, je höher der Wert, um so häufiger wurden personelle Veränderungen vorgenommen.

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.59.6-7.160 | Generated on 2025-12-16 16:06:54
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Geht man davon aus, dass ein Personalwechsel umso häufiger stattfindet, je höher der Anteil befristet Beschäftigter im Betrieb ist, erklärt sich der positive Effekt von befristet Beschäftigten auf die Zahl der übernommenen Absolventen. Bestätigt wird dies durch den positiven Einfluss einer hohen Fluktuation auf die Zahl der Übernahmen. Im Widerspruch hierzu steht jedoch der Einfluss der logarithmierten Fluktuationsdichte. Ist diese hoch, vermindert sich die Zahl der übernommenen Absolventen. Des Weiteren erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass kein Ausbildungsabsolvent weiter beschäftigt wird.

Tabelle 2

Ergebnisse des ZINB-Modells (abhängige Variable: Zahl der übernommenen Ausbildungsabsolventen)

	Zero-Inflated-Negative-Binomial-Regression	
	Zähldaten	*Inflate*
qualifiziert Beschäftigte	0.999***	0.985***
Teilzeitbeschäftigte	1	9,999
befristet Beschäftigte	1.002***	1,003
log. Fluktuationsdichte	0.721***	1.352***
hohe Fluktuation	1.252***	0,706
Fachkräftemangel	1,072	0,746
unbesetzte Stellen für qualifiziert Beschäftigte	1,006	0,994
unbesetzte Stellen für Beschäftigte mit Berufsausbildung	1.020***	1.099**
erwarteter Fachkräftemangel	1.159***	0,843
Personalmangel	0,950	0,923
sinkendes Geschäftsvolumen	0.881*	1,164
guter technischer Stand	1.217***	1,101
Investitionen in IuK	1,066	0,803
Investitionen in Anlagen	1.193***	0,89
Betriebsalter (< 5 Jahre)	1,044	2.231***
eigenständiger Betrieb	0.877***	1,119
Tarifbindung	1.108*	0,994
Betriebsrat	1.516***	1.476**
Kammerzugehörigkeit	1.236***	0.367***
Beschäftigtenzahl	1.001***	0,999
Wirtschaftszweige (Referenz: Verarbeitendes Gewerbe)		
Land-, Forstwirtschaft	0.428***	0,317
Bergbau, Wasserwirtschaft	1.696***	1,994
Baugewerbe	0,851	0,851
Handel und Reparatur	0.835**	0.531**
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	0,837	2.094**
Kreditinstitute, Versicherung	1.660***	0,477
Private Dienstleistungen	0.718***	1.462*
Organisation ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung	1,064	1,276
_cons	0.404***	5.335***
ln alpha	1,018	
Zahl der Beobachtungen	5233	
Vuong test	8,7***	

*/**/*** signalisieren eine Signifikanz auf dem 10%, 5% und 1%-Niveau.

Quelle: Eigene Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel 2008; Basis: alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen.

Vor dem Hintergrund des durch den demographischen Wandel ausgelösten künftigen Fachkräftebedarfs erscheint besonders wichtig, dass die Berufsausbildung gerade in Zeiten des Strukturwandels direkt zur Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs dient, worauf der Zusammenhang zwischen der Existenz von unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte mit Berufsausbildung und dem Auftreten von Fachkräftemangel einerseits und der Anzahl der übernommenen Ausbildungsabsolventen verweist. Allerdings senkt die Existenz von unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen auch die Wahrscheinlichkeit der Übernahme von Ausbildungsabsolventen.

Von einem rückläufigen Geschäftsvolumen geht wie vermutet ein negativer Einfluss auf die Zahl der Übernahmen aus. Erhöhte Übernahmen gehen dagegen mit einer guten bis sehr guten technischen Ausstattung wie auch Investitionen in die Geschäftsausstattung oder Produktionsanlagen einher.

Ist ein Betrieb weniger als 5 Jahre am Markt aktiv, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass er keinen Absolventen in ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis übernimmt. Der Fakt, dass ein Betrieb eigenständig ist und demzufolge selbst Personalentscheidungen treffen kann, wirkt reduzierend auf die Zahl weiterbeschäftigter Absolventen. Im Umkehrschluss gilt, dass verbundene Unternehmen, zu denen z. B. Öffentliche Verwaltungen oder Betriebe mit Niederlassungen bzw. Dienststellen zählen, häufiger mehr Ausbildungsabsolventen übernehmen.

Existiert ein Betriebsrat, wirkt sich dies stark auf die Erhöhung der Zahl der Übernahmen aus, wodurch die im vorangegangenen getroffenen theoretischen Überlegungen bestätigt werden. Jedoch weist die Schätzung ebenfalls eine erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür auf, dass keiner der Absolventen übernommen wird. Dieses Ergebnis ist plausibel, wenn es für den Betriebsrat darum geht, den Bestandsschutz in Betrieben unter ungünstigen wirtschaftlichen Bedingungen zu wahren. Grundlegend für die Übernahmeentscheidung ist demnach die Arbeitsnachfrage. Werden zum fraglichen Zeitpunkt keine entsprechend qualifizierten Fachkräfte gesucht, agiert der Betriebsrat im Sinne des Schutzes bestehender Arbeitsverhältnisse und wirkt darauf hin, dass kein Absolvent übernommen wird.

Gehören Betriebe einer Handwerks-, Industrie- oder Handelskammer o. ä. an, geht dies häufig mit einer Erhöhung der Zahl der weiterbeschäftigten Ausbildungsabsolventen einher. Zudem wirkt eine Kammerzugehörigkeit reduzierend auf die Wahrscheinlichkeit, dass keiner der Absolventen übernommen wird.

Generell kann festgestellt werden, dass die Zahl der Beschäftigten als Proxyvariable für die Betriebsgröße in einem positiven Zusammenhang mit der Zahl der übernommenen Ausbildungsabsolventen steht, was die Ergebnisse der Personalstrukturvariablen und der Stellenbesetzung unterstützt.

Welche Bedeutung haben vor diesem Kontext betrieblicher Einflussfaktoren die tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung? Bisher wurde gezeigt, dass die betrieblichen Aktivitäten besonders an der zweiten Schwelle stark nachfrageorientiert sind, häufig mit Sachinvestitionen einhergehen und auch von den betrieblichen Interessenvertretungen mitgetragen werden.

Hinweise auf die Wirksamkeit von tariflichen Vereinbarungen liefern zum einen der signifikante Einfluss der Variablen Tarifbindung und in indirekter Form der Wirtschaftszweige, welche in ihren Abgrenzungen denen der Studie von *Beicht / Berger* (2006) zu den tariflichen Vereinbarungen an der zweiten Schwelle folgen. Das Verarbeitende Gewerbe wurde als Referenzgruppe aufgenommen, weil es nicht nur die höchste Zahl von tariflichen Regelungen sondern auch ihren größten Geltungsbereich (mehr als 5 Mio. Beschäftigte) aufweist. Eine höhere Wahrscheinlichkeit für die Übernahme von Ausbildungsabsolventen wird gegenüber dem Verarbeitenden Gewerbe nur in den Bereichen Bergbau und Wasserwirtschaft sowie Kreditinstitute und Versicherungen ermittelt. Während die Studie von *Beicht / Berger* (2006) zeigt, dass im Bergbau- und Wasserwirtschaftsbereich relativ viele Regelungen zur Ausbildungsförderung gelten, ist die Zahl der in diesem Wirtschaftsbereich in tariflich gebundenen Betrieben tätigen Beschäftigten relativ niedrig.[13] Anders verhält es sich bei den Kreditinstituten und Versicherungen – hier wurden wenige Vereinbarungen getroffen, die Zahl der Beschäftigten in diesem Tarifbereich war jedoch mit ca. 700 Tsd. weitaus größer. Betrachtet man die Branchendurchschnitte dieser übernahmeaktiven Wirtschaftsbereiche, zeigt sich, dass seit Jahren mehr als 7 von 10 Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden.

[13] Im Jahr 2003 arbeiteten ca. 140 Tsd. Beschäftigte in diesem Tarifbereich.

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.59.6-7.160 | Generated on 2025-12-16 16:06:54
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Signifikant niedrigere Übernahmewahrscheinlichkeiten als im Verarbeitenden Gewerbe haben dagegen die Absolventen im Dienstleistungsbereich, in Land- und Forstwirtschaftsbetrieben und im Bereich Handel und Reparatur.

Damit kann festgestellt werden, dass die Existenz von tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nicht zwingend die Übernahmeaktivitäten erhöht. Dennoch führen diese – obwohl ihr Geltungsbereich zunehmend kleiner geworden ist – zu einer Sensibilisierung der Betriebe hinsichtlich der künftigen Fachkräftesituation und bei günstiger wirtschaftlicher Entwicklung zu einer Intensivierung der betrieblichen Übernahmeaktivitäten.

7. Fazit

Bei der empirischen Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels wurde eine Reihe von möglichen Einflussfaktoren der betrieblichen Entscheidung, Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb weiter zu beschäftigen, untersucht. Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen ist demnach negativ mit dem Anteil qualifizierter Beschäftigter und positiv mit dem Anteil befristet Beschäftigter, mit einer wahrgenommenen hohen Fluktuation sowie dem erwarteten Fachkräftemangel, mit dem Vorhandensein vakanter Stellen für Beschäftigte mit Berufsausbildung, dem Vorhandensein eines Betriebsrates sowie der Kammerzugehörigkeit und der Größe des Betriebes assoziiert. Besonders von der Zugehörigkeit zu einer Handwerks-, Industrie- oder Handelskammer geht ein positiver Einfluss auf die Übernahmeentscheidung aus. Wie *Beicht / Berger* (2006) feststellten, existieren gerade in diesen Bereichen viele Vereinbarungen zur Förderung der Übernahme. Weitere Hinweise auf die Wirksamkeit der Vereinbarungen zeigen die signifikant positive Wirkung der Existenz eines Betriebsrats und der tariflichen Bindung auf die Zahl der übernommenen Absolventen. Vereinbarungen zur Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen sollten unabhängig von tariflichen Regelungen auch auf betrieblicher Ebene geschlossen werden, um den Berufseinstieg für junge Fachkräfte leichter zu gestalten. Bedenkt man, dass die Arbeitslosigkeit im letzten Jahr besonders für Jungendliche unter 25 Jahren besonders drastisch angestiegen ist (vgl. auch DGB-Bundesvorstand 2009), wird die Notwendigkeit eines ausbildungsadäquaten Einstiegs ins Berufsleben besonders in Krisenzeiten deutlich. Da die Übernahme von Absolventen stark von der Arbeitsnachfrage bestimmt wird, sind für wirtschaftlich schwierige Zeiten evtl. besondere Übergangsregelungen zu überlegen. Diese können z. B. in Form einer befristeten Beschäftigung, einer Absichtserklärung bzgl. einer späteren Bewerbung oder einer Anstellung in einer anderen Dienststelle / Filiale getroffen werden (vgl. hierzu auch *Busse* 2009).

Qualifizierte Fachkräfte werden künftig noch mehr in den Fokus wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Analysen rücken – sei es aufgrund des sich vollziehenden Strukturwandels oder der demographischen Entwicklung. Betriebliche Anreize, diese selbst auszubilden und in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, sind stets auch externen Faktoren (wie konjunkturellen Schwankungen etc.) unterworfen. Um die ausreichende Verfügbarkeit von im dualen System ausgebildeten Fachkräften zu sichern, werden auch weiterhin Bemühungen aller Arbeitsmarktakteure (letztlich in Gestalt von Übernahmevereinbarungen im Rahmen von Tarifverträgen) notwendig bleiben.

Literatur

Acemoglu, D. / *Pischke,* J.-S. (1998): Why do firms train? Theory and evidence, in: The Quarterly Journal of Economics 113, 79 – 119.

– (1999a): The Structure of Wages and Investment in General Training, in: Journal of Political Economy 107, 539 – 572.

– (1999b): Training in Imperfect Labour Markets, in: Economic Journal 109, F112 – F142.

Adamy, W. (2009): Hohes Verarmungsrisiko Jugendlicher. DGB-Studie. Februar 2009, Online-Publikation http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/a/armutsrisiko_jugendlicher.pdf.

Astheimer, S. (2009): Jugendarbeitslosigkeit – Die Jüngsten werden die Ersten sein, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 25. 08. 2009.

Bardeleben, R. v. / *Beicht,* U. (1999): Betriebliche Ausbildungskosten 1997. Schätzung auf der Basis der Erhebungsergebnisse 1991, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1, 43 – 45.

Becker, G. S. (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, New York / London: Columbia University Press.

Beicht, U. / *Berger,* K. (2006): Tarifliche Ausbildungsförderung 2005 und Entwicklung seit 1996. Abschlussbericht im Rahmen des Vorhabens 2.0521, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Beicht, U. / *Walden,* G. (2002): Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6, 38 – 43.

Bellmann, L. / *Janik,* F. (2007): To recruit skilled workers or to train one's own? Vocational training in the face of uncertainty as to the rate of retention of trainees on completion of training, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 40, H. 2 / 3, 205 – 220.

BIBB (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bielefeld / Bonn: Bertelsmann-Verlag.

Blatter, M. / *Mühlemann,* S. / *Schenker,* S. (2009): Hiring Costs and the Firm's Supply of Vocational Training. International Workshop on Labour, Markets and Inequality, Nuremberg, September 24 – 25, 2009.

Büchel, F. / *Neubäumer,* R. (2002): Ausbildungsberuf und inadäquate Beschäftigung, in: Backes-Gellner, U. / Schmidtke, C., Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien in internationaler Perspektive, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 290, Duncker & Humblot, Berlin, 107 – 138.

Busse, G. (2009): Übernahme und Beschäftigung von Auszubildenden, Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen / Kurzauswertungen, Düsseldorf: 2009.

DGB-Bundesvorstand (2009): Arbeitsmarkt aktuell: Krise trifft Junge und Ältere besonders stark, in: Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 7.

Dietrich, H. (2000): Betriebliches Ausbildungsverhalten im Kontext der betrieblichen Altersstruktur, in: George, R. / Struck, O. (Hrsg.), Generationenaustausch im Unternehmen, München / Mering: Hampp, 159 – 176.

Dietrich, H. / *Gerner,* H.-D. (2007): The determinants of apprenticeship training with particular reference to business expectations, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 40, H. 2 / 3, 221 – 233.

Ellguth, P. / *Kohaut,* S. (2008): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007, in: WSI-Mitteilungen, 515 – 519.

Eurostat Pressestelle (2009): Jugendarbeitslosigkeit. Fünf Millionen Jugendliche arbeitslos in der EU27 im ersten Quartal 2009, Eurostat-Pressemitteilung Nr. 109 vom 23. Juli 2009.

Fischer, G. / *Janik,* F. / *Müller,* D. / *Schmucker,* A. (2008): The IAB Establishment Panel – Things Users Should Know, Schmollers Jahrbuch 129 (1), 133 – 148.

Franz, W. / *Soskice,* D. (1995): The German Apprenticeship System, in: Buttler, F. / Franz, W. / Schettkat, R. / Soskice, D. (Hrsg.), Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies, London / New York, 208 – 234.

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.59.6-7.160 | Generated on 2025-12-16 16:06:54
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Frick, B. (1997): Mitbestimmung und Personalfluktuation: Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich, München / Mering: Hampp.

Gruber, E. (2004): Berufsbildung in Österreich – Einblicke in einen bedeutenden Bildungssektor, in: Verzetnitsch, F. / Schlögl, P. / Prischl, A. / Wieser, R. (Hrsg.), Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovation und Herausforderung, Wien: ÖGB-Verlag, 17 – 38.

Harhoff, D. / *Kane,* T. J. (1997): Is the German Apprenticeship System a Panacea fort he U.S. Labor Market?, in: Journal of Population Economics 10, 171 – 196.

Hartung, S. / *Schöngen,* K. (2007): Zur Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in ausgewählten Dienstleistungen, in: Dietrich, H. / Severing, E. (Hrsg.), Zukunft der dualen Berufsausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge. Schriften zur Berufsbildungsforschung der AG BFN. BIBB, Bonn, 25 – 59.

Herget, H. / *Walden,* G. (2002): Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe – erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6 / 2002, 32 – 37.

Long, J. S. / *Freese,* J. (2006): Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata, Stata Press Publication, StataCorp LP, Texas.

Neubäumer, R. / *Bellmann,* L. (1999): Ausbildungsintensität und Ausbildungsbeteiligung von Betrieben: Theoretische Erklärungen und empirische Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997, in: Beer, D. / Frick, D. / Neubäumer, R. / Sesselmeier, W. (Hrsg.), Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung, München / Mering, 9 – 41.

Quintini, G. / *Martin,* J. / *Martin,* S. (2007): The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries, IZA Discussion Paper No. 2582.

Riley, J. (1976): Information, Screening and Human Capital, in: The American Economic Review 66 (2), 254 – 260.

Somaggio, G. (2009): Start mit Hindernissen – eine theoretische und empirische Analyse von Arbeitslosigkeit nach der dualen Berufsausbildung, Frankfurt a. M.: Peter Lang.

Troltsch, K. / *Walden,* G. (2007): Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt, in: Bildung und Wissenschaft und Praxis 36, 5 – 9.

Betriebliche Ausbildung und soziale Ungleichheit

*Steffen Hillmert**

Zusammenfassung

Die betriebliche Ausbildung im dualen System bildet nach wie vor das Kernstück des deutschen Berufsbildungssystems. Traditionell gilt sie auch als ein entscheidender gesellschaftlicher Integrationsfaktor. In den letzten Jahren wird ihre Funktionsfähigkeit aber zunehmend in Frage gestellt. Oft übersehen wird dabei die große Heterogenität im Berufsbildungssystem. Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über wichtige soziale Ungleichheiten, welche mit beruflicher Ausbildung verbunden sind. Dabei werden insbesondere Aspekte einer Lebensverlaufsperspektive betont. Trägt die betriebliche Ausbildung insgesamt zur Reduktion sozialer Ungleichheiten bei? Eine einfache Antwort auf diese Frage gibt es nicht, da sich die relevanten Ungleichheiten sowohl auf interne Differenzierungen als auch externe Relationen des Ausbildungssystems beziehen.

Abstract: Firm-Based Vocational Training and Social Inequality

Apprenticeship training in the dual system continues to be the core of the German vocational training system. Traditionally, it has also been regarded as an important factor of social integration. However, over recent years, its functional capability has been increasingly called into question. Often overlooked, there is also considerable heterogeneity within the vocational training system. This article provides an overview of important social inequalities connected with vocational training. In particular, it emphasizes aspects of a life-course perspective. Does firm-based training contribute, collectively, to the reduction of social inequalities? This is not an easy answer to this question, as the relevant inequalities concern both internal differentiations and external relations of the training system.

1. Einleitung und konzeptueller Rahmen

Erfolgreich absolvierte Ausbildungen sind entscheidend für den weiteren Berufs- und Lebenserfolg. Im deutschen Berufsbildungssystem bildet nach wie vor die betriebliche Ausbildung im dualen System das Kernstück. Traditionell gilt sie auch als ein entscheidender gesellschaftlicher Integrationsfaktor, da sie jungen Menschen auch ohne Hochschulausbildung den Zugang zu qualifizierten Positionen und weiteren Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet. Zudem hat sie eine große Breitenwirkung, da die große Mehrheit eines Geburtsjahrgangs eine solche Ausbildung absolviert. Die Situation Jugendlicher und junger Erwachsener auf dem Ausbildungsmarkt steht daher regelmäßig im Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit, vor allem im Hinblick auf die jeweils aktuelle Gesamtversorgung mit Ausbildungsplätzen. Auch im internationalen Vergleich hat das System der Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Erwerbstätigkeit in Deutschland lange Zeit als Erfolgsmodell und als relativ robust gegenüber äußeren Einflüssen gegolten. Dies wird auf eine Reihe institutioneller Merkmale zurückgeführt, insbesondere die relativ enge, institutionalisierte Koordination zwischen den kollektiven Akteuren Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften (*Lynch* 1994; *Hall / Soskice* 2001). Auf der individuellen Ebene sollte dieses Modell überwiegend glatte, relativ unproblematische Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Berufstätigkeit sicherstellen. Es ist aber auch mit starken beruflichen und qualifikatorischen Abgrenzungen und Mobilitätsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt verbunden. In seinen Grundzügen ist das System über die letzten Jahrzehnte stabil geblieben (*Konietzka* 1999; *Hillmert* 2001a). Neben dieses von Kontinuität geprägte Bild ist in den öffentlichen und wissenschaftlichen Debatten seit den 1980er und 1990er Jahren allerdings zunehmend die Beschreibung neuer Probleme und Herausforderungen getreten. Hierzu zählen neben einer Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen die befürchtete ‚Bildungsinflation' als Folge der Bildungsexpansion, als veraltet kritisierte Berufsbilder und starre Ausbildungsvorgaben sowie wachsende Ansprüche an individuelle Flexibilität sowie allgemein erlebte (Arbeitsmarkt-)Unsicherheiten.

In der Öffentlichkeit weniger thematisiert worden ist die Frage nach den mit den Ausbildungsstrukturen und -situationen zusammenhängenden *sozialen Ungleichheiten.* Vor diesem Hintergrund gibt der vorliegende Beitrag einen Überblick über wichtige Ungleichheiten, welche mit der Berufsausbildung verbunden sind. In den folgenden exemplarischen Darstellungen interessieren sozialstrukturelle Differenzierungen (also Unterschiede zwischen Geschlechtern, unterschiedlichen Nationalitäten usw.) im Hinblick auf den Zugang, die Art und die Arbeitsmarktkonsequenzen von Ausbildungen. Dabei sind aber nicht nur die internen Differenzierungen im System der betrieblichen Berufsausbildung, also die Unterschiede zwischen Auszubilden-

* Ich danke dem anonymen Gutachter dieser Zeitschrift für wertvolle Hinweise.

DOI https://doi.org/10.3790/sfo.59.6-7.160 | Generated on 2025-12-16 16:06:54
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY-NC-ND 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/