

- Frick, B. (1997): Mitbestimmung und Personalfuktuation: 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 for the 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

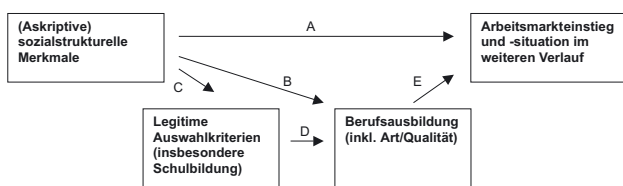
Erfolgreich absolvierte Ausbildungen sind entscheidend für den weiteren Berufs- und Lebenserfolg. Im deutschen Berufsbildungssystem bildet nach wie vor die betriebliche Ausbildung im dualen System das Kernstück. Traditionell gilt sie auch als ein entscheidender gesellschaftlicher Integrationsfaktor, 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 Arbeitsmarktfolgen 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.

den bzw. Bewerbern oder zwischen Ausbildungsverhältnissen, ungleichheitsrelevant. Gerade wegen der zentralen gesellschaftlichen Bedeutung des beruflichen Ausbildungssystems sind immer auch seine externen Relationen, also das Verhältnis der betrieblichen Berufsausbildung zu anderen möglichen Qualifikationswegen, zu berücksichtigen.

Auf der Ebene der Individuen erfahrbare Ungleichheiten lassen sich entlang eines stilisierten Lebensverlaufs ordnen, der als Sequenz zwischen Vorbildung, Ausbildungserwerb und Arbeitsmarkteintritt unterscheidet (vgl. *Abbildung 1*, welche auch in den folgenden Abschnitten zur Einordnung ausgewählter Ergebnisse dient). Häufig wirken sich die zugeschriebenen („askriptiven“) sozialstrukturellen Merkmale nicht unmittelbar auf das jeweilige Ergebnis auf dem Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt aus. Der Hauptteil der Effekte wird über Faktoren vermittelt, welche – vor dem Hintergrund eines meritokratischen normativen Modells – als legitime, funktionale Kriterien der Ausbildungsentscheidungen der Individuen und der Betriebe gelten können (insbesondere die schulische Vorbildung bzw. bislang erbrachte Leistungen).



Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 1: Sozialstrukturelle Unterschiede bei Übergängen in und aus Ausbildung

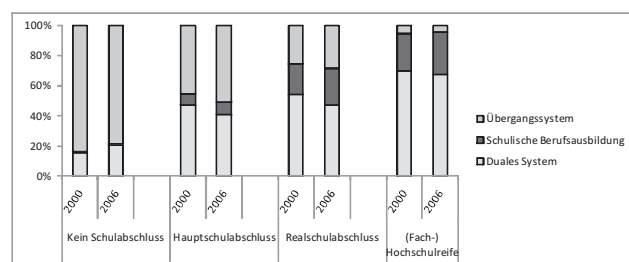
Verfügt also eine bestimmte Bevölkerungsgruppe im Mittel über eine unzureichende Schulbildung und hat (nur) deshalb schlechte Chancen auf eine qualifizierte Berufsausbildung und wiederum (nur) deshalb schlechte Chancen auf eine qualifizierte Erwerbstätigkeit, so steht die unzureichende Schulbildung hier am Anfang einer Kausalkette (Pfad C-D-E), in dessen weiteren Verlauf das Gruppenmerkmal an sich dann keine zusätzliche Rolle mehr spielt. Natürlich bleiben Phänomene wie die mangelhafte schulische Vorbildung einer Gruppe auch selbst erklärungsbedürftig. In einem anderen Fall kann es durchaus direkte Effekte sozialstruktureller Merkmale beim Übergang in die Berufsausbildung oder in die Erwerbstätigkeit geben, die sich auch bei gleichen funktionalen Merkmalen zeigen (Pfade B und A). Ob man hierbei von „Diskriminierung“ im engeren Sinne sprechen kann, hängt davon ab, worauf diese Effekte letztlich zurückgehen: etwa Unterschiede im eigenen Entscheidungsverhalten oder aber eine sachlich unbegründete unterschiedliche Behandlung durch andere.

Im Gegensatz zu diesem vereinfachten Modell zeigen sich in realen Lebensverläufen nicht notwendigerweise einmalige „Schwellen“ des Übergangs in und aus einer Ausbildung, sondern komplexe Verlaufsmuster, bei denen einzelne Stufen wiederholt oder in anderer Reihenfolge kombiniert werden. Für eine integrative Betrachtung des Themas „Ausbildung und Ungleichheit“ macht es dennoch Sinn, Ungleichheiten beim Ausbildungszugang („erste Schwelle“) bzw. während der Ausbildung (Abschnitt 2.) analytisch von Ungleichheiten beim Übergang in Beschäftigung („zweite Schwelle“: Abschnitt 3.) zu unterscheiden, um dann mögliche Zusammenhänge zwischen beiden Problemkomplexen zu untersuchen (Abschnitt 4.). Dabei werden auf der Basis unterschiedlicher Informationsquellen und entlang sozialstruktureller Merkmale jeweils einige wesentliche Befunde dargestellt und in ihren Zusammenhängen erläutert. Abschnitt 5. stellt die ausgewählten Ergebnisse in den Kontext langfristiger gesellschaftlicher Entwicklungen und benennt offene Fragen im Zusammenhang mit den Ungleichheitswirkungen des Ausbildungssystems.

2. Soziale Ungleichheiten beim Ausbildungszugang und während der Ausbildung

Hinsichtlich der Zugangschancen zur betrieblichen Ausbildung haben seit der Nachkriegszeit langfristig eine Expansion der Ausbildungsmöglichkeiten und ein Abbau von sozialen Zugangsbarrieren stattgefunden; gleichzeitig sind neue Barrieren relevant geworden. Ein besonderes Ungleichheitsmerkmal stellt die *Kohortenzugehörigkeit* dar, da in ihr historischer Wandel deutlich wird. Vergleicht man Geburtskohorten über mehrere Jahrzehnte, so zeigt sich für die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts langfristig eine steigende Ausbildungsbeteiligung, vor allem bei den jungen Frauen (*Hillmert 2001a; Pollmann-Schult/Mayer 2004*). In den letzten Jahren stellt man hingegen einen Trend rückläufiger Beteiligung an betrieblicher Ausbildung fest. Dies ist nicht zuletzt der über die Geburtsjahrgänge zu beobachtenden Erhöhung des durchschnittlichen formalen Qualifikationsniveaus („Bildungsexpansion“) und Veränderungen in den verfügbaren Ausbildungsalternativen geschuldet. Hierzu zählen insbesondere vollzeitschulische und akademische Ausbildungen. Die Zahl der begonnenen Berufsfachschulausbildungen hat sich zwischen 1992 und 2006 um 84% erhöht, die Zahl der Studienanfänger um 19%. Beides ist allerdings nicht ausreichend gewesen, um den Bedarf der Schulabgänger zu decken, zumal es seit Anfang der 1990er Jahre einen merklichen Verlust von Ausbildungsplätzen gegeben hat und das duale Ausbildungssystem weniger elastisch auf zeitweise höhere Bewerberzahlen reagiert. Laut Statistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gab es mit Ausnahme der Jahre 2000 und 2001 zwischen 1996 und 2007 jährlich ein Defizit an betrieblichen Ausbildungsplätzen.

Derartige Schätzungen von Angebots-/Nachfragerelationen auf dem Ausbildungsmarkt sind statistisch nicht unproblematisch, doch gibt es noch weitere Indikatoren für Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt. Zum einen gilt dies für das Phänomen der dauerhaften Ausbildungslosigkeit, gleichsam das Spiegelbild von positiven Ausbildungschancen: Diese hat in den letzten Jahren durchgehend 10 bis 15 Prozent eines Jahrgangs betroffen (*Solga 2005*). Zum anderen zeigt sich eine besonders starke Zunahme von Eintritten in Übergangsangebote (Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die zu keinem voll qualifizierenden Abschluss führen; Berufsgrundbildungsjahr; Berufsvorbereitungsjahr). Die Zahl der Übergänge in grundbildende berufliche Maßnahmen hat sich zwischen 1992 und 2004 nahezu verdoppelt (*BMBF 2006, S. 3*), wobei die Übergangsquoten sehr stark mit der schulischen Vorbildung zusammenhängen (vgl. *Abbildung 2*): Von den Neueinsteigern ins Berufsbildungssystem, welche keinen oder nur einen niedrigen Sekundarschulabschluss haben, geht nur noch eine Minderheit in eine duale Ausbildung über.



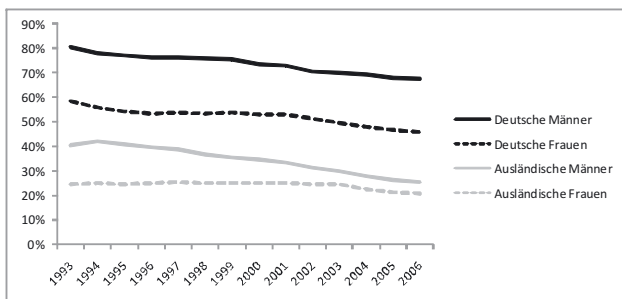
Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 158.

Abbildung 2: Neuzugänge in die Sektoren des Berufsbildungssystems (Anteile in Prozent) nach Niveau der Schulbildung, 2000 und 2006

Dies verweist darauf, dass sich in den letzten Jahrzehnten die Ausbildungssituation der *Geringqualifizierten* besonders negativ entwickelt hat. Die Bildungsexpansion hat insgesamt zu wesentlichen Veränderungen in der Position der verschiedenen Bildungsgruppen auf dem Ausbildungsmarkt aufgrund von Verdrängungs-, aber auch Stigmatisierungsprozessen geführt. Das formale Bildungsniveau der Schulabgänger, insbesondere der

Mädchen und jungen Frauen, hat sich seit den 1970er Jahren deutlich erhöht, der Anteil der Schulabgänger ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss ist gesunken. Die Zahl der Schulabgänger mit Realschulabschluss bzw. Abitur stieg deutlich an. Umgekehrt bedeutet diese Entwicklung, dass infolge von Bildungsexpansion und selektiven Chancen die durchschnittliche schulische Vorbildung der Auszubildenden deutlich angestiegen und gleichzeitig heterogener geworden ist (Pollmann-Schult/Mayer 2004): Nur noch eine Minderheit der Auszubildenden kommt heute aus der Hauptschule, die Mehrheit verfügt über mittlere und höhere Schulabschlüsse.

Abbildung 3 zeigt die auf die Wohnbevölkerung im relevanten Alter bezogenen Ausbildungsbeteiligungsquoten seit 1993 differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit. Die relativ stabilen *Geschlechterunterschiede* resultieren aus einer Kombination von berufsfeldspezifischer institutioneller Differenzierung (zwischen betrieblichen und schulischen Ausbildungen) und Mustern traditionellen Berufswahlverhaltens, welche auch im Zuge der Bildungsexpansion erhalten geblieben sind – Frauen sind bei den in diesen Quoten nicht enthaltenen vollzeitschulischen Ausbildungen deutlich überrepräsentiert.



Jeweils bezogen auf die entsprechende 18–20jährige Wohnbevölkerung.

Quelle: BIBB-Statistik.

Abbildung 3: (Geschätzte) Quoten der Beteiligung an betrieblicher Ausbildung, differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit, 1993–2006

In den letzten Jahren besonders deutlich ist der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung bei den *ausländischen* Männern gewesen. Dies ist besonders problematisch, weil Ausländer eher weniger Ausbildungsalternativen (zum Beispiel Studienmöglichkeiten) haben als Deutsche. Die Datenlage ist allerdings auch hier nicht befriedigend: In amtlichen Statistiken ist das Merkmal der Staatsangehörigkeit oft die einzige Möglichkeit, Migranten zu identifizieren. Im konkreten Fall entscheidender ist die unmittelbare oder mittelbare Migrationserfahrung, die deutlich häufiger als die ausländische Staatsbürgerschaft ist. Im Jahr 2005 besaß rund ein Fünftel der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 143), wobei dieser Wert in den jüngeren Altersstufen noch deutlich höher und auch regional sehr unterschiedlich ist. Migranten und Nicht-Migranten unterscheiden sich deutlich in ihrer Ausbildungssituation: In der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre hatten im Jahr 2005 41% der Personen mit Migrationshintergrund (noch) keinen beruflichen Abschluss; bei den Personen ohne Migrationshintergrund waren es nur 15% (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 146).

Ein großer Teil dieser Benachteiligung lässt sich auf die geringere Schulbildung der Migrantenkinder (in Verbindung mit Faktoren der sozialen Herkunft; vgl. Pfad C-D in *Abbildung 1*) zurückführen. Allerdings gilt dies nicht vollständig: Um einen Ausbildungsplatz zu erhalten, müssen Jugendliche mit Migrationshintergrund ganz offensichtlich deutlich bessere schulische Vorleistungen erbringen als Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 156). Einflüsse im Sinne von Pfad B in *Abbildung 1* sind diesbezüglich also offensichtlich wirksam. Erstaunlich gering erscheint für die Ausbildungschancen von Migranten die Bedeutung von

Sprachkenntnissen bzw. von guten Schulleistungen insgesamt (vgl. Esser 2006, S. 452 ff.; Diehl et al. 2009). Hier wirken sich strukturelle Faktoren wie die Konzentration auf relativ wenige Erwerbstätigkeiten aus, welche zum Teil aus binnenethnischen Kontakten resultieren und im Einzelfall Alternativen darstellen, die keine Ausbildung erfordern. Der Rückgang der Ausbildungsplätze bei den gewerblichen Berufen kann bei den Migranten nicht durch entsprechende Zuwächse in kaufmännischen Berufen und Dienstleistungsberufen kompensiert werden (Seibert 2007). Migrantenkinder verfügen offenbar häufig nicht über die geeigneten sozialen Netzwerke (durch ihre Eltern, Verwandte, Lehrer), welche traditionell für die erfolgreiche Suche nach Ausbildungsplätzen genutzt werden (Esser 2006); zudem gibt es Hinweise auf Prozesse aktiver Diskriminierung seitens der Ausbildungsbetriebe, gerade bei männlichen ausländischen Jugendlichen (Diehl et al. 2009), doch gilt es diese Mechanismen noch genauer zu erforschen.

Insgesamt aber lässt sich ein großer Teil der Ungleichheiten beim Ausbildungszugang auf Unterschiede in der *schulischen Vorbildung* zurückführen. Da die Schulbildung eng an die soziale Herkunft geknüpft ist (vgl. Becker/Lauterbach 2007), wirken sich hier also Herkunftunterschiede langfristig aus. Merkmale der schulischen Vorbildung sind wichtige intervenierende Variablen für die beobachteten relativen Ausbildungschancen einzelner Bevölkerungsgruppen. Zu beachten ist auch, dass sich die soziale Zusammensetzung der betreffenden Schülergruppen im Laufe der Zeit verändert hat. Mit den quantitativen Verschiebungen zwischen den einzelnen Schulzweigen und Bildungsniveaus sind neue Selektivitäten bzw. Veränderungen in der Zusammensetzung der jeweiligen Teilnehmergruppen einhergegangen. Die Situation der Minderheit, die weder ein hohes Leistungsniveau erreicht noch soziale Ressourcen mobilisieren kann, ist zunehmend prekär geworden, nicht zuletzt auch aufgrund möglicher Stigmatisierung. Ergebnis ist offenbar eine zunehmende Divergenz zwischen der Qualität der Bewerber mit geringer formaler Schulbildung und den Erwartungen der Arbeitgeber.

Schließlich gibt es beträchtliche *regionale Ungleichheiten* bei der Versorgung mit Ausbildungsplätzen, nicht zuletzt im Vergleich von alten und neuen Bundesländern. Ein überdurchschnittlich großes Angebot an betrieblichen Ausbildungen finden die Bewerber in Ländern mit überdurchschnittlich guter Beschäftigungslage und Stadtstaaten der alten Länder mit hoher Wirtschaftskonzentration. Zudem gibt es dort zusätzliche schulische Ausbildungsgänge. In den neuen Bundesländern ist die Anzahl betrieblicher Ausbildungsangebote weiterhin relativ gering. Als Kompensation dienen hier vor allem außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebote (BMBF 2008, S. 111). Konsequenz des regionalen Gefälles zwischen Ausbildungsmärkten ist u. a. eine beträchtliche Binnenmigration.

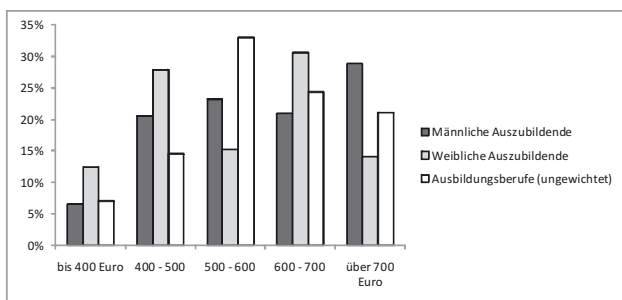
Multivariate Analysen zu Ausbildungschancen berücksichtigen mehrere Merkmale gleichzeitig als Determinanten des Ausbildungszugangs. Auch hier erweisen sich fehlende Schulabschlüsse und schlechte Noten als Risikofaktoren für Ausbildungslosigkeit (Beicht/Ulrich 2008). Sie bestätigen auch die genannten Zusammenhänge zwischen diesen Determinanten, insbesondere zwischen sozialer Herkunft, Migrationsstatus und schulischer Vorbildung. Sie zeigen aber auch, dass sich die Effekte der einzelnen Merkmale nicht vollständig aufeinander zurückführen lassen. So haben soziale Herkunft oder Migrationsstatus auch dann Erklärungskraft, wenn die schulische Vorbildung statistisch kontrolliert wird. Ihre Effekte werden also nicht allein durch die Schulbildung vermittelt. Zum anderen heißt dies, dass im individuellen Fall die Kumulation mehrerer Risikofaktoren zu besonders prekären Risikolagen führt.

Neben den langfristigen Trends wird die Situation bestimmter Ausbildungskohorten auch von *kurzfristigen Zyklen* von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt bestimmt. Das jeweilige Angebot an Ausbildungswilligen hängt – gerade wenn es sich um zeitlich relativ stark standardisierte Schwellen wie im dualen Ausbildungssystem handelt – eng mit demographischen Entwicklungen zusammen (vgl. allgemein Easterlin 1968;

Macunovic 1999). Die Nachfrage nach Auszubildenden hängt stark mit der wirtschaftlichen Situation der betreffenden Betriebe zusammen, die im positiven Fall konkreten Bedarf an Arbeitskräften oder zumindest entsprechende (Ausbildungs-)Kapazitäten haben. Eine empirische Analyse kohortenspezifischer Übergangschancen (Hillmert 2001b) zeigt, dass das duale Ausbildungssystem zumindest bis Mitte der 1990er Jahre elastisch bezüglich schwankender Kohortengrößen gewesen ist, aber eine deutliche Konjunkturabhängigkeit in den Ausbildungschancen aufgewiesen hat. Es zeigt sich aber auch, dass soziale Gruppen hiervon unterschiedlich betroffen sind: Übergangsraten von Männern und Schulabgänger mit niedriger Schulbildung unterlagen überdurchschnittlich großen konjunkturellen Schwankungen.

Die bisherigen Ausführungen in diesem Abschnitt haben sich – wie ein Großteil der Literatur – auf die Frage der Zugangschancen unterschiedlicher sozialstruktureller Gruppen zur beruflichen Ausbildung konzentriert. *Ungleichheiten zwischen verschiedenen betrieblichen Ausbildungen* werden eher selten thematisiert. Dies lässt mitunter den Strukturwandel innerhalb des Ausbildungssystems vergessen, also den Wandel in der Komposition (Fachrichtung, Inhalte, Anforderungsniveaus etc.) der Ausbildungsplätze und im Qualifikationsniveau der Auszubildenden. Die interne Heterogenität des dualen Systems ist nicht nur in institutioneller Hinsicht und im Hinblick auf die Vorbildung der Auszubildenden beträchtlich. Ökonomische Überlegungen machen plausibel, dass Ausbildungsangebote – auch über Bedarf – die Konsequenz ganz unterschiedlicher betrieblicher Strategien sein können (Neubäumer 1993; Mohrenweiser/Zwick 2008). Dies bedeutet für inter-individuelle Ungleichheiten, dass „Ausbildungschancen“ nicht nur im Hinblick auf die Frage zu analysieren sind, ob man eine Ausbildung bekommt, sondern auch, welche Ausbildung dies ist.

Augenfälligstes Merkmal während der Ausbildungszeit ist auf individueller Ebene vermutlich die Variation in der erhaltenen Ausbildungsvergütung. Diese schwankt beträchtlich zwischen Ausbildungsberufen (und auch regional). Da Ausbildungsberufe von unterschiedlichen Gruppen spezifisch gewählt werden, ergeben sich daraus nennenswerte Unterschiede in den gruppen-spezifischen Verteilungen der Ausbildungsvergütung. Augenfällig wird dies in Bezug auf das Geschlecht: Viele Ausbildungsberufe sind traditionell stark geschlechtsspezifisch besetzt („segregiert“), und deren Vergütung ist wiederum unterschiedlich. Während die Frauen bei den gering vergüteten Ausbildungen überrepräsentiert sind, sind sie in den besonders hoch vergüteten Ausbildungen unterrepräsentiert (vgl. *Abbildung 4*). Bezogen auf die große Mehrzahl der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe (BIBB-Datenbank) betrug die monatliche Ausbildungsvergütung 2008 im Durchschnitt (1. Lehrjahr) bei den Männern 593 Euro und bei den Frauen 563 Euro. Aufgrund der ungleichgewichtigen und geschlechtsspezifischen Besetzung weicht die Verteilung der Vergütungsklassen auf die Ausbildungsberufe von den personenbezogenen Verteilungen ab.



Tarifliche Ausbildungsvergütungen bezogen auf die im Jahr 2008 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den jeweiligen Ausbildungsberufen (alte Bundesländer).

Quelle: BIBB-Statistik; eigene Berechnungen.

Abbildung 4: Verteilung der monatlichen Ausbildungsvergütung (in Euro; 1. Lehrjahr) 2008, nach Auszubildenden (Männer / Frauen) bzw. Ausbildungsberufen

Für den weiteren Berufs- und Lebensverlauf entscheidender als die momentane Vergütung sind Inhalt und Qualität der Ausbildung. Die unmittelbare empirische Evaluation von beruflichen Ausbildungen im Hinblick auf das vermittelte Fachwissen, den Erwerb von Kompetenzen und deren langfristige Verwendbarkeit steht noch am Anfang. Ein wichtiger Indikator für die Qualität von Ausbildungen kann jedoch der Arbeitsmarkterfolg ihrer Absolventen sein, wie er im folgenden Abschnitt dargestellt wird.

3. Soziale Ungleichheiten beim Arbeitsmarktzugang

Der Übergang in den Arbeitsmarkt in Deutschland ist traditionell in hohem Maße qualifikationsgebunden (Shavit/Müller 1998). Für beruflich und akademisch qualifizierte bestehen große Chancen der erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt (Konietzka 1999; Hillmert 2001a). Dies betrifft sowohl die Zugangschancen zur Beschäftigung insgesamt als auch die ausbildungsadäquate vertikale (hinsichtlich des beruflichen Status) und horizontale Positionierung (hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit) im Erwerbssystem. Hier drücken sich qualifikations-spezifische Marktchancen, aber auch formale Zugangskriterien aus. Da große Teile des deutschen Arbeitsmarktes qualifikationsbezogen und beruflich strukturiert sind, kommt formalen Qualifikationen auch im weiteren Erwerbsverlauf eine entscheidende Bedeutung zu.

In diesem Sinne lohnt sich eine Berufsausbildung für den Einzelnen in jedem Fall, wobei es durchaus Unterschiede in der regionalen Arbeitsmarktsituation gibt. Andererseits bedeutet dies, dass die Beschäftigungsprobleme für jene groß sind, welche qualifikatorische Mindeststandards nicht erfüllen. Besonders ungünstig hat sich in den letzten Jahrzehnten die Situation der Geringqualifizierten ohne Berufsausbildung entwickelt. So ist ihre Arbeitslosenquote in Westdeutschland seit Ende der 1970er Jahre von rund 5 Prozent auf deutlich über 20 Prozent gestiegen; in Ostdeutschland liegt diese Quote noch weitaus höher (Reinberg/Hummel 2007).

Auf der anderen Seite ist die betriebliche Ausbildung zunehmend unter Druck von Seiten anderer Ausbildungsformen geraten; vor allem wird die Statusdifferenz zu höheren (akademischen) Ausbildungsgängen offensichtlich größer. Als Indikatoren hierfür gelten beispielsweise die im internationalen Vergleich nicht mehr als niedrig zu bewertende Jugendarbeitslosigkeit (Baethge et al. 2007) und die divergente Entwicklung der qualifikations-spezifischen Arbeitslosenquoten (*Abbildung 5*): Danach ist das Arbeitslosigkeitsrisiko für Akademiker in den drei Jahrzehnten zwischen 1975 und 2005 weitgehend konstant geblieben, während es für die Personen mit Berufsausbildung über die konjunkturellen Zyklen hinweg deutlich angestiegen ist. Dieser Befund ist sehr global und berücksichtigt beispielsweise nicht die tendenziell unterschiedliche Kohortenzusammensetzung der Qualifikationsgruppen, doch kann solchen Befunden gesellschaftlich eine nicht unerhebliche Signalwirkung zukommen.



Berufsausbildung: betriebliche Ausbildung, Berufsfachschule, Fachschul-, Meister- und Technikerschule; Hochschulausbildung: Universitäten und Fachhochschulen (Zahlen für 2005: Alte Bundesländer ohne Berlin, neue Bundesländer einschließlich Berlin).

Quelle: Reinberg/Hummel 2007, S. 30.

Abbildung 5: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (1975–2005) – Alte Bundesländer (links), neue Bundesländer (rechts)

Faktisch zeigt sich bezüglich Indikatoren wie dem Risiko der Überqualifikation am Arbeitsplatz, dem fachlichen „Mismatch“ zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit sowie dem erreichten Berufsprestige im langfristigen Vergleich von Geburtskohorten bei Absolventen einer betrieblichen Ausbildung eine bemerkenswerte Stabilität (Pollmann-Schult/Mayer 2004). Auch hier gilt allerdings, dass die Gruppe der betrieblich Ausgebildeten über die Kohorten hinweg einem internen Strukturwandel mit kollektiver Höherqualifizierung unterliegt. Zudem gilt für die Situation an der „zweiten Schwelle“ der Hinweis auf die große interne Heterogenität der betrieblichen Ausbildung (Berufe). Im Hinblick auf ihre Konsequenzen am Arbeitsmarkt ist „betriebliche Ausbildung“ somit ein breiter Sammelbegriff.

Sozialstrukturelle Erfolgsunterschiede auf dem Arbeitsmarkt – gemessen an Kriterien wie Bezahlung, Art der Beschäftigung oder Risiko der Arbeitslosigkeit – werden zu einem großen Teil über den gewählten Ausbildungsberuf vermittelt, der mit anderen Berufen in einer typischen Rangordnung bezüglich des betreffenden Kriteriums steht. Darüber hinaus haben die sozialstrukturellen Merkmale in der Regel zusätzliche Einflüsse (Pfad A in *Abbildung 1*), wobei solche Selektivitäten an dieser zweiten Schwelle aber eher geringer ausgeprägt sind.

Relativ ausführlich beschrieben worden ist das Zusammenspiel zwischen unterschiedlichen Voraussetzungen und aktuellen Einflüssen mit Blick auf *geschlechtsspezifische Lohnunterschiede* („gender wage gap“). Zunächst ist die langfristig steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen gerade als Folge ihrer zunehmenden Beteiligung an beruflicher Ausbildung zu sehen. Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen lassen sich zum großen Teil – wenn auch nicht vollständig – auf die jeweils erlernten Berufe zurückführen, welche unabhängig vom Geschlecht des konkreten Arbeitnehmers typischerweise mit unterschiedlichen Einkommenschancen verbunden sind. Dies bedeutet, dass durch diese Berufsbindung im individuellen Fall Ungleichheiten beim Übergang in die Erwerbstätigkeit reduziert werden, sich aber andererseits Ungleichheiten bei der Ausbildungswahl in den Arbeitsmarkt übersetzen (Solga/Konietzka 2000; Achatz 2005; Trappe 2006). Auf der gesellschaftlichen Makroebene erklärungsbedürftig bleiben indes die Unterschiede im Lohn und anderen Beschäftigungsmerkmalen zwischen typischen Frauen- und Männerberufen.

Eine wesentliche Integrationsleistung auf dem Arbeitsmarkt erbringen Bildung und Ausbildung auch für erfolgreich qualifizierte Personen mit *Migrationshintergrund*, ohne vorhandene Benachteiligungen vollständig ausgleichen zu können. Die Schlechterstellung der Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt lässt sich größtenteils auf „Humankapitaleffekte“, also Defizite in ihrer Bildung und Ausbildung zurückführen (Granato/Kalter 2001; Kalter 2006). Allerdings: Auch bei Ausbildungsabsolventen bestimmt die ethnische Zugehörigkeit zusätzlich über Arbeitsmarktchancen (Pfad A in *Abbildung 1*), und das, obwohl es sich bei den im Wettbewerb um den Ausbildungszugang letztlich Erfolgehenden wohl eher um eine positive Auswahl der Bewerber gehandelt hat (Seibert 2007). Als besonders schlecht gestellt erweisen sich türkische Migranten. Dies kann sowohl auf zusätzliche Qualifikationsdefizite verweisen (etwa bei den Sprachkenntnissen) wie auch auf Defizite bei den für den Berufseinstieg hilfreichen sozialen Netzwerken. Es zeigt sich darüber hinaus, dass Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse nicht universell verwendbar sind, sondern dass für den Zugang zum (deutschen) Arbeitsmarkt vor allem deutsche Bildungsabschlüsse wichtig sind (Konietzka/Kreyenfeld 2001).

Multivariate Analysen bestätigen auch hier die eigenständigen Effekte dieser Dimensionen. Die Situation von Ausbildungsabsolventen an der „zweiten Schwelle“ ist – mit Ausnahme der Ausbildungsabsolventen mit Hochschulreife – stark abhängig von der Situation des Gesamtarbeitsmarkts (Hillmert 2001b), die jeweilige Position der einzelnen sozialstrukturellen Gruppen recht ähnlich. Dies bedeutet, dass dort die damit verbundenen *Ungleichheitsrelationen* über die Zeit – wenn überhaupt – nur

einem längerfristigen Trend unterliegen. Ausbildungsabsolventen haben in jedem Fall große Vorteile gegenüber Ausbildungslosen; dies gilt auch innerhalb der einzelnen Gruppen, wie etwa im Fall der Migranten.

4. Ungleichheiten und ihre Zusammenhänge im Lebensverlauf

Üblicherweise werden Situationen und Ungleichheiten an den „Schwellen“ des Ausbildungssystems getrennt analysiert. Aus Perspektive der Lebensverlaufsfor schung sind aber gerade längerfristige Zusammenhänge zwischen Ungleichheiten beim Ausbildungszugang, während der Ausbildung und beim Zugang zum Arbeitsmarkt relevant. Diese Zusammenhänge lassen sich auf unterschiedliche Prozesse zurückführen.

(1) *Kontinuitäten: Erfolgreiche Integration, aber auch Übersetzung von Ungleichheiten*: Lebensverlaufsmuster sind relativ stark „endogen strukturiert“: vorteilhafte oder nachteilige Positionen zu früheren Zeitpunkten im Lebensverlauf führen also zu ähnlichen relativen Positionen zu späteren Zeitpunkten, so dass Ungleichheiten langfristig weitergetragen werden. Dies betrifft im Besonderen den Erwerb und die Verwendung formaler Qualifikationen. In den letzten Jahrzehnten sind wesentliche soziale Determinanten des (Aus-)Bildungszugangs (vor allem Merkmale der sozialen Herkunft) relevant geblieben, und auf früheren Stufen erworbene Bildungszertifikate bilden die notwendige Grundlage für spätere (Aus-)Bildungsaktivitäten. Dies bezieht sich nicht nur auf die Zusammenhänge zwischen allgemeiner Bildung und Berufsbildung, sondern auch auf Mehrfachausbildungen (Jacob 2004): Betriebliche Ausbildungen führen danach häufiger zu Höherqualifizierungen als schulische Berufsausbildungen. Ebenso bauen Aktivitäten der beruflichen Weiterbildung auf vorangegangene Bildungsaktivitäten auf. Allerdings gilt dies für beruflich Qualifizierte in deutlich geringerem Maße als für Akademiker, und diese Bildungsdifferenzen haben sich in den letzten Jahren kaum verändert (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 125). Da Qualifikation und Arbeitsmarkt eng gekoppelt sind und die berufliche Erstplatzierung langfristige Konsequenzen für den weiteren Erwerbsverlauf hat, setzen sich soziale Differenzierungen von frühen Phasen an über den weiteren Lebensverlauf fort. Ausbildungsprozesse stehen somit im Zentrum *kumulativer* lebensverlaufsbezogener Entwicklungen. Die endogene Strukturierung von Lebensverläufen hat sich im Bereich Bildung und Ausbildung in den letzten Jahrzehnten eher noch verstärkt, und dies widerspricht der Vorstellung einer „zweiten Chance“ durch die Berufsausbildung: Traditionell war gerade die betriebliche Ausbildung häufig eine Alternative, durch die mangelhafte Schulleistungen kompensiert werden konnten und die anschließend dennoch kontinuierliche Aufstiegskarrieren möglich machte. Heute können entsprechenden Defizite früher Bildung kaum noch ausgeglichen werden

Die im internationalen Vergleich starke Qualifikationsorientierung des deutschen Arbeitsmarktes ist im Hinblick auf soziale Ungleichheiten also ambivalent einzuschätzen: Einerseits wird durch diese klaren Kriterien die Möglichkeit für andere, sachfremde Einflüsse („Diskriminierungen“) reduziert (Pfad A in *Abbildung 1*); andererseits aber bedeutet dies, dass sich bis dahin bereits manifestierte Ungleichheiten weiter fortsetzen. Gerade dies unterstreicht wiederum die Relevanz der Frage nach Ungleichheiten beim *Ausbildungszugang* oder noch vorgelagerten Abschnitten des Lebensverlaufs.

(2) *Kompositions- und Selektivitätseffekte*: Ungleichheiten an den verschiedenen Schnittstellen des Ausbildungsverlaufs können darüber hinaus über Selektivitätsprozesse zusammenhängen, wobei demografische und makroökonomische Bedingungen zum Tragen kommen. Es gibt sogar eine Art Ausgleich von Selektionsprozessen an der ersten und zweiten Schwelle – eine starke Selektion an der ersten Schwelle führt dann tendenziell zu geringer Selektion an der zweiten Schwelle und umgekehrt (Hillmert 2001b). Empirisch zeigt sich, dass kurzfristige Verän-

derungen in den Übergangsraten an den beiden Schwellen des dualen Ausbildungssystems eher durch die allgemeine momentane Wirtschafts- bzw. Arbeitsmarktsituation als durch die aktuellen Kohortenstärken bedingt werden, möglicherweise weil der zusätzliche Bedarf starker Abgangskohorten eher vorhersehbar und politischen Maßnahmen besser zugänglich ist. Dennoch können sich die Jahrgangsstärken längerfristig negativ in dem Sinne auswirken, dass größere Schulabgängerkohorten nach absolvierter Ausbildung tendenziell schlechtere Arbeitsmarktchancen haben. Auch ist für Kohorten, bei denen geringe Konkurrenz um Ausbildungsplätze herrscht und die Ungleichheit beim Ausbildungszugang zunächst relativ gering ist, die Konkurrenz beim Arbeitsmarktzugang dann umso größer. In einem „Zwei-Schwellen-Ausbildungssystem“ wie dem deutschen gibt es also zeitverzögerte, gegenläufige Effekte; vereinfacht gesagt: Wer unter schwierigen Arbeitsmarktbedingungen eine Lehrstelle bekommen hat, hat die größte Hürde für den erfolgreichen Arbeitsmarkteintritt oft schon genommen, wer dies unter einfachen Bedingungen tat, muss sich gerade deshalb im Anschluss auf tendenziell größere Schwierigkeiten einstellen. Zurückführen lassen sich diese Zusammenhänge nicht zuletzt auf politische Eingriffe in den Ausbildungsmarkt, durch welche die Anzahl der Ausbildungsplätze kurzfristig erhöht wird (Hillmert 2001b), denn vor allem hochwertige Ausbildungsplätze sind auf diese Weise nicht einfach vermehrbar. Auch hier zeigt sich wieder, dass sich bei der Beurteilung des Ausbildungssystems das Augenmerk nicht nur auf die Anzahl (bzw. den Gesamtbedarf), sondern auch stärker auf die Qualität der Ausbildungsplätze richten sollte. Für eine genaue empirische Bestandsaufnahme müssen aber entsprechende Untersuchungsverfahren erst entwickelt und routinemäßig eingesetzt werden.

(3) *Verhaltensbezogene Rückwirkungen:* Jenseits dieser „fremdselektiven“, quasi mechanischen Wirkungen entfallen Ungleichheiten an bestimmten Punkten des Lebensverlaufs auch verhaltensbezogene Wirkungen bei den individuellen Akteuren. Frühere Erfahrungen wirken sich in motivationaler Hinsicht positiv oder negativ auf spätere Entscheidungen und Arbeitsverhalten aus. Sofern sich die Rückwirkungen auf vorgelagerte Phasen beziehen, können sie zumindest für Angehörige nachfolgender Kohorten relevant werden. Dies betrifft gerade den Arbeitsmarkterfolg nach abgeschlossener Ausbildung. Folgt man Modellen rationaler Bildungsentscheidungen (vgl. etwa Breen/Goldthorpe 1997), dann bestimmt dieser wesentlich mit über die zukünftige Attraktivität konkreter betrieblicher Ausbildungen, und zukünftige Bewerber orientieren sich bei ihren Ausbildungsentscheidungen daran. Angesichts unterdurchschnittlicher Arbeitsmarkterfolge ist etwa von Selbstbeschränkungen bei der Ausbildungswahl von Migranten auszugehen (Seibert 2007). Vor allem aber gilt ein solcher Zusammenhang noch früher im Bildungsverlauf: Realistische Chancen, die gewünschte Ausbildung auch zu bekommen, sind die Voraussetzung für die Motivation, bereits während der Schulzeit entsprechende Leistungsbereitschaft zu zeigen. Angesichts der genannten Entwicklungen beim Ausbildungszugang dürfte es für Schüler der Hauptschulen (und traditionell wichtige Helfer bei der Ausbildungsplatzsuche wie Lehrer) immer schwieriger werden, eine solche Motivation aufrecht zu erhalten.

5. Ausbildung im gesellschaftlichen Kontext und die (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit

Die eingangs gestellte Frage nach dem Zusammenhang zwischen beruflicher Ausbildung und sozialer Ungleichheit berührt immer zwei Aspekte: zum einen die *interne Heterogenität* innerhalb des Ausbildungssystems, also Unterschiede zwischen Bewerbern bzw. zwischen Ausbildungsplätzen, zum anderen die *externen Relationen* der Berufsausbildung zu anderen Ausbildungsformen. Wie die dargestellten Analysen zu gruppen-spezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen zeigen, stehen Veränderungen in beiden Dimensionen in einem engen Zusammenhang. Beide sind zudem vor dem Hintergrund von langfris-

tigen gesellschaftlichen Trends zu sehen. Diese betreffen die Seite der Arbeitsnachfrage – also der Anzahl und der Struktur der verfügbaren Arbeitsplätze – wie auch die Seite des Arbeitsangebotes, also der individuellen Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Zumindest drei große Entwicklungen haben sich in den letzten Jahrzehnten ausgewirkt:

(1) *Konsequenzen der Bildungsexpansion:* Eine qualifizierte Ausbildung ist nicht unbedingt hinreichend für beruflichen Erfolg, jedoch notwendige Bedingung. Formalisierte Bildungsprozesse erweisen sich zudem zunehmend als notwendige Basis für eine erfolgreiche Lebensgestaltung insgesamt. Gleichzeitig bedeutet dies aber, dass eine besondere Exklusionsgefahr für diejenigen besteht, welche die qualifikatorischen Mindestanforderungen nicht erfüllen. So führen auch insgesamt „erfolgreiche“ Bildungs- und Ausbildungsprozesse kollektiv i. d. R. zu einem Mix aus sozialer Inklusion und Exklusion. Verlierer dieser Entwicklung sind tendenziell junge Männer, Migrantenkinder und Schüler aus sozial schwachen Familien. Eine unmittelbare Folge der Bildungsexpansion sind deutliche Veränderungen in der Zusammensetzung der Bewerber um Ausbildungsplätze – nach Qualifikation, familiärem Hintergrund etc. – gewesen. Dies kann sich auch darin widerspiegeln, dass Betriebe Probleme haben, auf traditionellen Wegen die gewünschten Bewerber zu finden (und sie dort subjektiv einen „Qualitätsverlust“ wahrnehmen); so wurden in vielen Branchen lange Zeit aus den Volks- bzw. Hauptschulen formal gering qualifizierte, aber leistungsfähige und (aufstiegs-)motivierte Auszubildende rekrutiert – welche zudem oft bereits familiäre Verbindungen zum Betrieb hatten. Heute ist der mittlere Leistungsbereich eines Jahrgangs überwiegend auf anderen Schulzweigen zu finden. Andererseits unterliegen die „traditionell“ qualifizierten Bewerber im individuellen Fall der Gefahr statistischer Diskriminierung durch die auswählenden Betriebe.

(2) *Konsequenzen berufsstrukturellen Wandels:* Langfristige Trends bestimmen auch die Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes, so dass sich auch die Qualitäten der Ausbildung verändern. Der Umbau der Branchen- und Berufsstruktur hat sich seit den 1980er Jahren beschleunigt. Dadurch verschwinden tendenziell handwerkliche Berufe, und es sind überwiegend traditionelle Männerberufe betroffen. Beschäftigungszuwachs erfolgt vor allem im qualifizierten Dienstleistungssegment. Hier steht die klassische betriebliche Ausbildung aber insgesamt in Konkurrenz mit anderen Ausbildungsformen. Das duale System kann – im Zusammenspiel mit möglichen Alternativen – diesem Wandel offenbar nur unzureichend folgen (Baethge u. a. 2007).

(3) *Konsequenzen des Bevölkerungswandels und gesellschaftspolitischer Verhältnisse:* Auch die demografische Entwicklung hat die Struktur der Ausbildungsbewerber verändert. Die soziale Integration der Migranten – lange Zeit politisch nicht gefördert – hat damit nicht Schritt gehalten, was auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes Anreize für langfristige Ausbildungsinvestitionen vermindert. Individuell erfahrene Diskriminierungen können bereits die Motivation für frühe Bildungsinvestitionen untergraben, und Ausbildungsbewerbern fehlen oft passende soziale Netzwerke im Familienumfeld, welche traditionell eine große Rolle beim Finden von Ausbildungsstellen spielen. Wenngleich qualifizierte Migranten beachtliche Erfolge auf dem Arbeitsmarkt vorweisen können, so scheitern doch viele bereits an der Hürde des Ausbildungszugangs. Der Anteil der Ausländer an den Auszubildenden ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen.

In diesem Sinne ist die Situation des Ausbildungssystems ein Spiegelbild tiefgreifender Wandlungsprozesse der Wirtschaft und der Gesellschaft. Neben den veränderten angebots- und nachfrageseitigen Rahmenbedingungen sind aber auch institutionelle Merkmale des Ausbildungssystems für Ausmaß und Struktur sozialer Ungleichheiten relevant. Die Frage nach dem *Effekt* des *Ausbildungssystems* für die Produktion, Aufrechterhaltung oder Kompensation sozialer Ungleichheiten geht da-

bei ganz offensichtlich über Fragen nach den empirisch beobachteten gruppenspezifischen Ausbildungschancen deutlich hinaus.

Zum einen verweist sie darauf, dass in den bisherigen Studien zum Thema theoretisch relevante Drittvariablen – wie Merkmale der individuellen Leistungsfähigkeit – in aller Regel nicht vorhanden sind. Dies ist nicht zuletzt der Datenlage (gerade im Hinblick auf Entwicklungen im Lebensverlauf) geschuldet, wengleich sie sich im Hinblick auf das duale System günstiger darstellt als für andere Teile des Ausbildungssystems (Hillmert 2009). Konsequenz ist, dass man etwa Unterschiede im Erfolg unterschiedlicher Ausbildungsgruppen zunächst nur deskriptiv konstatieren und nicht begründet von *Effekten* unterschiedlicher Arten der Ausbildung sprechen kann.

Zum anderen lassen sich Antworten auf Fragen nach *Systemeffekten* – also Fragen, die sich auf die gesellschaftliche Makroebene beziehen – nicht aus beobachteten Unterschieden zwischen einzelnen Gruppen ableiten. Es stellt sich beispielsweise die (kontrafaktische) Frage, inwieweit die pure Existenz und die konkrete Ausgestaltung einzelner Ausbildungsformen die Funktionsweise des Ausbildungssystems insgesamt, den Arbeitsmarkt und die mit beidem verbundenen Ungleichheiten beeinflussen – etwa dadurch, dass sie spezifische Rahmenbedingungen für die Entscheidungen der beteiligten Akteure setzen. So gibt es Hinweise darauf, dass betriebliche Ausbildungen zwar in vielen individuellen Fällen Schulabgänger erst zu anschließenden höheren (akademischen) Ausbildungsgängen geführt haben, das duale Ausbildungssystem gesamtgesellschaftlich aber geeignete Kandidaten aus unteren sozialen Schichten eher davon ablenkt (Hillmert/Jacob 2003; Becker/Hecken 2008). Die genauen Mechanismen im Alltagshandeln gilt es noch empirisch zu analysieren. Sowohl bei der Evaluation der Zugangsbarrieren und Konsequenzen einzelner Ausbildungsformen als auch im Hinblick auf das Zusammenwirken verschiedener Bildungs- und Ausbildungsgänge und ihre systemischen Wirkungen auf gesellschaftliche Ungleichheit gibt es erheblichen Forschungsbedarf.

In jedem Fall erweist sich die Rolle des betrieblichen Ausbildungssystems bei der Produktion und Reproduktion sozialer Ungleichheiten als ambivalent. Einerseits bietet es seinen Absolventen weiterhin Perspektiven im Beschäftigungssystem und Schutz vor gruppenspezifischen Diskriminierungen; andererseits werden insbesondere durch den selektiven Zugang vorhandene soziale Ungleichheiten langfristig reproduziert. Mit der betrieblichen Ausbildung verbundene Ungleichheiten an sich lassen sich nicht vermeiden, wohl aber größere und gruppenspezifische Verfestigungen. Nötig hierfür wären nicht nur intensivere Versuche eines Abbaus spezifischer Benachteiligungen bei konkreten Ausbildungsentscheidungen, sondern vor allem auch eine erhöhte Durchlässigkeit des allgemeinbildenden und beruflichen Bildungssystems.

Literatur

Achatz, J. (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt, in: Abraham, M./Hinz, T. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie: Theorie, Probleme, empirische Befunde*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263–301.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2008): *Bildung in Deutschland 2008*, Bielefeld: Bertelsmann.

Baethge, M./Solga, H./Wieck, M. (2007): *Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs*, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Becker, R./Hecken, A. E. (2008): Warum werden Arbeiterkinder vom Studium an Universitäten abgelenkt? Eine empirische Überprüfung der ‚Ablenkungsthese‘ von Müller und Pollak (2007) und ihrer Erweiterung durch Hillmert und Jacob (2003), *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 60, S. 3–29.

Becker, R./Lauterbach, W. (2007): *Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Beicht, U./Ulrich, J. G. (2008): *Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? Analyse wichtiger Einflussfaktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiografie*, BIBB Report 6/08, Bonn.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (Hrsg.) (2006): *Berufsbildungsbericht 2006*, Bonn.

– (Hrsg.) (2008): *Berufsbildungsbericht 2008*, Bonn.

Breen, R./Goldthorpe, J. H. (1997): *Explaining Educational Differentials. Towards a formal rational action theory*, *Rationality and Society* 9, S. 275–305.

Diehl, C./Friedrich, M./Hall, A. (2009): Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen, *Zeitschrift für Soziologie* 38, S. 48–68.

Easterlin, R. A. (1968): *Population, labor force and long swings in economic growth*, New York: Columbia Univ. Press.

Esser, H. (2006): *Sprache und Integration: Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten*, Frankfurt/M.: Campus.

Granato, N./Kalter, F. (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53, S. 497–520.

Hall, P. A./Soskice, D. (Hrsg.) (2001): *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, Oxford: Oxford Univ. Press.

Hillmert, S. (2001a): *Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Großbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

– (2001b): *Kohortendynamik und Konkurrenz an den zwei Schwellen des dualen Ausbildungssystems. Arbeitspapier Nr. 2 des Projektes Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland*, Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

– (2009): *Knowing more about vocational training: New demands for data and research infrastructure*. RatSWD Working Paper 105, Berlin.

Hillmert, S./Jacob, M. (2003): *Social inequality in higher education: is vocational training a pathway leading to or away from university?* *European Sociological Review* 19, S. 319–334.

Jacob, M. (2004): *Mehrfachausbildungen in Deutschland: Karriere, Collage, Kompensation?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kalter, F. (2006): *Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen türkischer Herkunft*, *Zeitschrift für Soziologie* 35, S. 144–160.

Konietzka, D. (1999): *Ausbildung und Beruf: die Geburtsjahrgänge 1919–1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben*, Opladen: Westdeutscher Verlag.

– (2007): *Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt*, in: Becker, R./Lauterbach, W. (Hrsg.), S. 273–302.

Konietzka, D./Kreyenfeld, M. (2001): *Die Verwertbarkeit ausländischer Bildungsabschlüsse. Das Beispiel der Aussiedler auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, *Zeitschrift für Soziologie* 30, S. 267–282.

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006): *Bildung in Deutschland 2006*, Bielefeld: Bertelsmann.

Lynch, L. M. (Hrsg.) (1994): *Training and the private sector. International comparisons*, Chicago.

- Macunovich, D. J. (1999): The fortunes of one's birth: relative cohort size and the youth labor market in the United States, *Journal of Population Economics* 12, S. 215–272.
- Mohrenweiser, J./Zwick, T. (2008): Why do firms train apprentices? The net cost puzzle reconsidered, ZEW Discussion Paper 08–019.
- Neubäumer, R. (1993): Betriebliche Ausbildung „über Bedarf“ – empirische Ergebnisse und ein humankapitaltheoretischer Ansatz, in: *Jahrbuch für Sozialwissenschaft* 44, S. 104–131.
- Pollmann-Schult, M./Mayer, K. U. (2004): Returns to skills: Vocational training in Germany 1935–2000, *Yale Journal of Sociology* 4, S. 73–97.
- Reinberg, A./Hummel, M. (2007): Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 und die Einführung der Hartz-IV-Reform: Empirische Befunde und methodische Probleme, IAB Forschungsbericht 9/2007, Nürnberg.
- Seibert, H. (2007): Schlechte Chancen in schlechten Zeiten? Ethnische Unterschiede bei den Berufseinstiegchancen von Ausbildungsabsolventen in Westdeutschland zwischen 1977 und 2004, in: Mansel, Jürgen (Hrsg.), *Arbeit und Identität im Jugendalter*, Weinheim: Juventa, S. 113–132.
- Shavit, Y./Müller, W. (Hrsg.) 1998: From school to work. A comparative study of educational qualifications and occupational destinations, Oxford: Clarendon Press.
- Solga, H. (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft: die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive, Opladen: Barbara Budrich.
- Solga, H./Konietzka, D. (2000): Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes: Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 26, S. 111–147.
- Trappe, H. (2006): Berufliche Segregation im Kontext: Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58, S. 50–78.

Ausbildungskosten und das Übernahmeverhalten von Betrieben

Ein Vergleich der BIBB-Kosten- und Nutzenerhebungen der Jahre 2000 und 2007

Harald Pfeifer, Felix Wenzelmann und Gudrun Schönfeld*

Zusammenfassung

Im Vergleich zur letzten Kosten- und Nutzenerhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus dem Jahr 2000 wurden für das Jahr 2007 deutlich niedrigere Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung gemessen. Gleichzeitig ist der Anteil derjenigen Betriebe, die zumindest einen Teil ihrer selbst Ausgebildeten übernehmen, in der Zeit zwischen den Erhebungen gesunken. Der Beitrag untersucht die Frage, ob der Rückgang der Nettokosten und der Übernahme auch unter Kontrolle struktureller und konjunktureller Einflussfaktoren stabil bleibt und es somit zu einer Verschiebung weg von der bisher dominierenden Investitionsorientierung hin zu einer Produktionsorientierung der betrieblichen Ausbildung gekommen ist. Die Ergebnisse bestätigen eine solche Entwicklung in Westdeutschland. In

Ostdeutschland gehen niedrigere Nettokosten jedoch mit einer erhöhten Übernahmewahrscheinlichkeit einher.

Abstract: Training Costs and the Firms' Retention of Trained Apprentices. A Comparison of the BIBB Cost-Benefit-Surveys from 2000 and 2007

A comparison of the BIBB cost-benefit survey of 2000 with the newer one from 2007 shows that firms' net costs of apprenticeship training have fallen sharply. At the same time, the share of firms retaining at least some of their apprentices was lower in 2007. The paper examines whether the fall in net costs and retention persists when structural and business-cycle factors are controlled for. If confirmed, this would indicate a shift away from the investment-oriented training strategy that has, so far, been dominant within German firms towards a production-oriented one. The results provide some support for such a development in the western part of the country. In Eastern Germany, however, lower net costs go hand in hand with a significantly higher likelihood of firms retaining apprentices.

1. Einleitung

Die duale Ausbildung stellt nach wie vor einen wichtigen Eckpfeiler des deutschen Bildungssystems dar. Gut 60% eines Jahrgangs entscheiden sich für die betriebliche Berufsausbildung (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009). Insbesondere seit dem Beginn des neuen Jahrtausends lässt sich jedoch ein Nachfrageüberschuss bzw. ein Unterangebot an Ausbildungsplätzen beobachten (Ulrich u. a. 2009a, S. 29; Ulrich 2006). Das betriebliche Angebot an Stellen reicht seit dieser Zeit nicht mehr aus, um allen Bewerbern einen Ausbildungsplatz anzubieten. Sowohl aus politischer als auch aus wissenschaftlicher Sicht rückt verstärkt die Frage in den Vordergrund, welche Faktoren das betriebliche Ausbildungsplatzangebot bestimmen bzw. wie Betriebe dafür gewonnen werden können, zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Kosten- und Nutzenabwägungen kommen bei betrieblichen Entscheidungsprozessen wie der Ausbildungsentscheidung eine zentrale Bedeutung zu. Kosten entstehen dem Betrieb dabei vor allem während der Ausbildung, z. B. in Form von Vergütungen für Auszubildende und Ausbilder. Auszubildende sind während ihrer Zeit im Betrieb aber auch häufig produktiv tätig. Die Differenz zwischen den dadurch entstehenden Erträgen und den Kosten wird als „Nettokosten“ der Ausbildung (Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung 1974) bezeichnet und bezieht sich lediglich auf die Ausbildungsphase selbst. Im Falle einer Übernahme von selbst Ausgebildeten kann der Betrieb noch einen zusätzlichen Nutzen generieren. So kann er z. B. Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten sparen, sollte die vom Ausgebildeten übernommene Stelle ansonsten extern besetzt werden müssen. Zudem hat der Betrieb die Möglichkeit, seine Auszubildenden über mehrere Jahre hinweg zu beobachten. In dieser Zeit kann er feststellen, welche Auszubildenden die betrieblichen Anforderungen am besten erfüllen. Dies reduziert das Risiko einer Fehlbesetzung.

In Deutschland wurden seit Mitte der 1970er Jahre eine ganze Reihe von Kosten- und Nutzenuntersuchungen der betrieblichen Berufsausbildung durchgeführt (Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung 1974; Falk 1982; Noll u. a. 1983; Bardeleben u. a. 1995; Beicht u. a. 2004; Schönfeld u. a. 2010). Alle diese Studien weisen eine Gemeinsamkeit auf, die im Widerspruch zu der 1964 von Becker formulierten Humankapitaltheorie steht: Viele Betriebe in Deutschland sind bereit, Nettokosten für die Ausbildung junger Menschen zu tragen, obwohl es sich bei der beruflichen Ausbildung um größtenteils transferierbare, d. h. auch in anderen Betrieben

* Wir danken dem Gutachter des Sozialen Fortschritts für wertvolle Kommentare.