

Mayer, K. U. / Hillmert, S. (2003): New ways of life or old rigidities? Recent change in social structure and life courses in Germany and their political impacts, West European Politics 26: 79 – 100.

– (2004): Neue Flexibilitäten oder blockierte Gesellschaft? Sozialstruktur und Lebensverläufe in Deutschland 1960 – 2000, in: R. Kecskes / M. Wagner / C. Wolf (Hrsg.), *Angewandte Soziologie*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 129 – 158.

*Mayer, K. U. / Schnettler, S. / Aisenbrey, S. (2009): The Process and Impacts of Educational Expansion: Findings from the German Life History Study, in: A. Hadjar / R. Becker (Hrsg.), *Expected and Unexpected Consequences of the Educational Expansion in Europe and the US. Theoretical approaches and empirical findings in comparative perspective*, Bern / Stuttgart / Wien: Haupt, S. 27 – 47.*

*Müller, W. (1998): Erwartete und unerwartete Folgen der Bildungsexpansion, in: J. Friedrich / K. U. Mayer / W. Schluchter (Hrsg.), *Die Diagnosefähigkeit der Soziologie* (Sonderheft 38 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie), Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 81 – 112.*

*Müller, W. / Steinmann, S. / Ell, R. (1998): Education and labour-market entry in Germany, in: Y. Shavit / W. Müller (Hrsg.), *From school to work. A comparative study of educational qualifications and occupational destinations*, Oxford: Clarendon Press, S. 143 – 188.*

*Neubäumer, R. (1993): Betriebliche Ausbildung „über Bedarf“ – empirische Ergebnisse und ein humankapitaltheoretischer Ansatz, *Jahrbuch für Sozialwissenschaften* 44: 104 – 131.*

– (1999): Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse, Berlin: Duncker & Humblot.

Pollmann-Schult, M. (2006): Unterwertige Beschäftigung im Berufsverlauf. Eine Längsschnittanalyse für Nicht-Akademiker in Westdeutschland, Frankfurt: Peter Lang.

*Pollmann-Schult, M. / Büchel, F. (2002a): Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse? Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35: 371 – 384.*

– (2002b): Generierung eines Proxys zum Job-Anforderungsniveau aus den Informationen zu ausgeübtem Beruf und beruflicher Stellung. Ein neues Tool für die deutsche Fehlqualifikationsforschung, *ZUMA-Nachrichten* 25: 78 – 93.

*Reißig, B. / Gaupp, N. (2007): Hauptschüler: Schwierige Übergänge von der Schule in den Beruf, *Aus Politik und Zeitgeschichte* 2007: 10 – 17.*

Rumberger, R. W. (1981): Overeducation in the US labor market, New York: Praeger Publishers.

Seibert, H. (2007): Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinen Leisten bleibt. IAB-Kurzbericht Nr. 1 / 2007, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

*Sicherman, N. (1991): „Overeducation“ in the labor market, *Journal of Labor Economics* 9: 101 – 122.*

*Sicherman, N. / Galor, O. (1990): A theory of career mobility, *Journal of Political Economy* 98: 169 – 192.*

*Soskice, D. (1994): Reconciling markets and institutions: the German apprentice system, in: L. M. Lynch (Hrsg.), *Training and the private sector*, Chicago / London: The University of Chicago Press, S. 25 – 60.*

Steinmann, S. (2000): Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland – Eine Studie zum Wandel der Übergänge von der Schule in das Erwerbsleben, Opladen: Leske + Budrich.

*Szydlik, M. (1996): Zur Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatzanforderungen in der Bundesrepublik Deutschland, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 29: 295 – 306.*

Thurow, L. C. (1975): Generating inequality. Mechanisms of distribution in the US economy, New York: Basic Books.

Bestimmungsgründe der Arbeitslosigkeit nach der dualen Berufsausbildung

*Gabriele Somaggio**

Zusammenfassung

Die meisten Jugendlichen absolvieren eine duale Berufsausbildung. Sie ist aufgrund der institutionellen Gegebenheiten Grundlage für einen reibungslosen Übergang von der dualen Berufsausbildung ins Erwerbsleben. Allerdings ist in den letzten Jahren ein Anstieg der Arbeitslosigkeitsrisiko unter den Ausbildungsbabsolventen zu erkennen, von diesem aber nicht alle dieser Absolventen gleichermaßen betroffen sind. Gründe liegen hierbei in den Merkmalen der dualen Berufsausbildung, die trotz des formal identischen Abschlusses erhebliche Unterschiede aufweisen, womit die Ursachen der Arbeitslosigkeit nach der dualen Berufsausbildung erklärt werden können. Der vorliegende Beitrag kommt hierbei zu dem Ergebnis, dass die betrieblichen Rahmenbedingungen während der dualen Berufsausbildung einen entscheidenden Einfluss auf das Arbeitslosigkeitsrisiko ausüben.

Abstract: The Determinants of the Unemployment Risk after Apprenticeship

Most youths in Germany successfully complete a qualification within the dual vocational training system. Due to the institutional settings, it builds the basis for smooth transitions from the education system to the labour market. However, over the last few years, unemployment rates amongst those who have completed an apprenticeship have increased; not everyone, however, has been affected to the same degree. Despite the formally identical education level, there are large differences between apprenticeships. It is these differences that explain the causes of unemployment. As the results in this article show, it is characteristics, during the apprenticeship period, of the firms that provide the training that influence the risk of unemployment.

1. Hintergrund

Knapp 60% eines Schulabgängerjahrgangs absolvieren ihre Berufsausbildung im Rahmen des dualen Systems. Diese Ausbildung legt einen Grundstein für den Eintritt ins Erwerbsleben, denn Absolventen einer derartigen Ausbildung weisen im internationalen Vergleich ein niedriges Arbeitslosigkeitsrisiko auf. Damit gilt die duale Berufsausbildung in Deutschland als Garant für einen reibungslosen Einstieg der Jugendlichen in das Erwerbsleben. Grundlegend für einen reibungslosen Übergang, gekennzeichnet durch eine Übernahme von der Ausbildung in das Erwerbsleben, sind die institutionellen Rahmenbedingungen der dualen Berufsausbildung, welche sich aus einem betrieblichen und einem schulischen Teil zusammensetzt. Mit der Beteiligung

* Ich danke den Gutachtern des Sozialen Fortschritts für hilfreiche Kommentare.

von Betrieben an der Ausbildung sind die Auszubildenden bereits in den Arbeitsmarkt integriert und verfügen somit über eine gute Ausgangsbasis für einen erfolgreichen Eintritt in das Erwerbsleben. Obwohl es sich formal um denselben Abschluss handelt, sind bei genauerer Betrachtung wahrscheinlich nicht alle Ausbildungsabsolventen gleich von Arbeitslosigkeit betroffen. Weil Jugendliche unterschiedlicher Schularten eine duale Berufsausbildung absolvieren können, lassen sich Bildungsunterschiede auch noch nach Abschluss der Ausbildung erkennen.

Wie Studien belegen, ist gerade ein reibungsloser Übergang von der dualen Berufsausbildung ins Erwerbsleben notwendig, da er einen entscheidenden Einfluss auf das weitere Erwerbsleben ausübt (Lauterbach/Sacher 2001; Büchel/Neubäumer 2001; Falk et al. 2001). Vor allem der Start ins Berufsleben mit einer Phase der Erwerbslosigkeit kann sich negativ auf das weitere Berufsleben auswirken und so den Eintritt ins Erwerbsleben verzögern (Sackmann 2001; Blossfeld 1990). Aber auch Betriebswechsel mit gleichzeitigem Wechsel des Berufsfeldes können negative Folgen für die berufliche Stellung bzw. das Einkommen haben (OECD 1998). Die Erklärungen der Arbeitslosigkeit beschränken sich bei den Analysen vorwiegend auf persönliche Merkmale, wie Schulbildung und soziale Größe (Dietrich/Kleinert 2006 und 2005). Dabei wird ein negativer Zusammenhang zwischen Bildung und Arbeitslosigkeitsrisiko festgestellt, das heißt, je niedriger die Bildung, desto höher die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden. Allerdings werden während der Ausbildung die Wirkungen der persönlichen Merkmale auf die weiteren Arbeitsmarktperspektiven durch die betrieblichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Infolgedessen ergeben sich daraus unterschiedliche Chancen für Absolventen, den Einstieg ins Erwerbsleben nach der Ausbildung erfolgreich zu meistern. Die Rolle der betrieblichen Rahmenbedingungen sowie die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe für das Arbeitslosigkeitsrisiko wurden in diesem Zusammenhang bislang nicht weiter analysiert. Genau diesem Aspekt widmet sich der vorliegende Beitrag. Es wird der Frage nachgegangen, inwieweit die betrieblichen Strukturen, die für die duale Ausbildung bedeutsam sind, die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitslosigkeit direkt nach Abschluss der Ausbildung erklären.

In Abschnitt zwei werden ausbildungstheoretische und humankapitaltheoretische Ansätze zur Erklärung des Zusammenhangs zwischen Ausbildungsbereitschaft und dem Eintritt ins Erwerbsleben verknüpft. Dadurch ist es möglich, die Bestimmungsgründe von Arbeitslosigkeit darzustellen. Im dritten Abschnitt wird das methodische Vorgehen zur empirischen Umsetzung der theoretischen Annahmen erläutert. Die Ergebnisse der empirischen Analyse werden in Abschnitt vier erläutert. Abschließend folgen ein Fazit und ein Ausblick über mögliche Implikationen auf den Übergang ins Erwerbsleben vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage.

2. Bestimmungsgründe der Arbeitslosigkeit nach der dualen Berufsausbildung

Der Verbleib nach der dualen Berufsausbildung wird vor allem vom Verhalten zweier Akteure bestimmt, die innerhalb des dualen Systems miteinander agieren: dem Ausbildungsbetrieb und dem Ausbildungsabsolventen. Die Ausbildung (in derselben Berufsgruppe) unterscheidet sich u. a. in der Bildung der Auszubildenden, aber auch von deren betrieblichen Rahmenbedingungen, innerhalb derer die duale Berufsausbildung stattfindet. Diese Rahmenbedingungen werden dabei auch von den wirtschaftlichen Bedingungen geprägt, die sich zugleich auf die Humankapitalvermittlung auswirken. Entsprechend basiert die Entscheidung über eine Übernahme selbst ausgebildeter Fachkräfte einerseits auf der Gegenüberstellung von humankapitaltheoretischen Anforderungen der Betriebe und humankapitaltheoretischen Fähigkeiten der Absolventen. Andererseits beeinflussen wirtschaftliche Kriterien, die entweder betrieblich bedingt oder der gesamtwirtschaftlichen Situation geschuldet sein können, ebenfalls den Verbleib nach der dualen Berufsausbildung.

2.1 Betriebliche Erklärungsgründe

Aus betrieblicher Sicht entscheiden mehrere Faktoren über die Bereitschaft, sich an der dualen Berufsausbildung zu beteiligen. Die Gründe für die Entscheidung stehen dabei in Zusammenhang mit dem Verbleib an der zweiten Schwelle, also mit dem Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben. Die Art des vermittelten Humankapitals während der dualen Berufsausbildung ist ebenso zu berücksichtigen wie die Kosten-Nutzen-Struktur der Betriebe. Gleichzeitig begünstigen aber bspw. auch höhere betriebliche Bildungsinvestitionen den Erwerb von Humankapital, wodurch der Eintritt ins Erwerbsleben positiv verläuft. Somit interagieren die beiden Ebenen miteinander und determinieren den Übergang nach der dualen Berufsausbildung. Der genaue Zusammenhang wird im Folgenden erläutert.

2.1.1 Humankapitaltheoretische Bestimmungsgründe

Grundlage für die Erklärung von betrieblichen Bildungsinvestitionen bildet das humankapitaltheoretische Modell von Becker (1962). Er definiert zwei Arten von Humankapital: allgemeines und spezifisches Humankapital. Allgemeines Humankapital kann in allen Branchen und Betrieben einer Volkswirtschaft ohne jeglichen Produktivitätsverlust eingesetzt werden. Hierbei handelt es sich zumeist um mathematische Kenntnisse oder auch soziale Kompetenzen, wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit etc. Wegen der Eigenschaften von allgemeinem Humankapital sind Betriebe nicht bereit, (viel) in allgemeine Bildungsinvestitionen zu tätigen. Die Bindung zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem ist schwach,¹ was die allgemeine Humankapitalkomponente die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, erhöht.

Dagegen kann spezifisches Humankapital nur in den Betrieben verwendet werden, in denen es entstanden ist. Bspw. ist hier an Arbeitsabläufe in der Verwaltung oder spezielle Begrifflichkeiten zu denken, die nur in dem (Ausbildungs-)Betrieb bekannt sind. Diese Art von Humankapital wird von den Betrieben finanziert, wodurch die Bindung zwischen den Akteuren verstärkt wird und die Anreize einer Weiterbeschäftigung sowohl für die Absolventen als auch für Betriebe gegeben sind. Damit sinkt die Wahrscheinlichkeit, in Arbeitslosigkeit einzutreten.

Im Kontext der dualen Berufsausbildung ist weiterhin das berufsspezifische Humankapital zu beachten, wobei ihm mehr die Eigenschaften des allgemeinen als die des spezifischen Humankapitals zuzuschreiben sind. Die berufsspezifische Humankapitalkomponente beinhaltet Wissen und Fähigkeiten, die innerhalb derselben Berufsgruppe uneingeschränkt angewendet werden können. Die beschriebenen Humankapitalarten haben somit eine unterschiedliche Auswirkung auf den Verbleib nach der dualen Berufsausbildung.

Aufgrund der institutionellen Rahmenbedingungen werden innerhalb der dualen Berufsausbildung alle drei Arten von Humankapital vermittelt.² Die Zusammensetzung der Humankapitalarten, über die ein Absolvent nach der Ausbildung verfügt, lässt sich durch die finanziellen Ressourcen bestimmen.

2.1.2 Mikroökonomische Einflussgrößen

Mit der Charakterisierung der vermittelten Humankapitalarten lässt sich die duale Berufsausbildung als eine allgemeine Humankapitalart identifizieren (u. a. Harhoff/Kane 1997). Aus theoretischen Gesichtspunkten sind Betriebe nur bereit, auszubilden, wenn die Kosten nach der Ausbildung gedeckt werden. Kostenstudien zeigen aber, dass den Betrieben Nettokosten entstehen³ (Beicht et al. 2004), obwohl diese durch die Beteiligung

¹ Dafür verkürzt die allgemeine Humankapitalkomponente die Arbeitslosigkeitsphasen aufgrund der vielseitigen Einsetzbarkeit.

² Für die allgemeine Komponente ist die Berufsschule zuständig, für die spezifische der betriebliche Teil der Ausbildung, der berufsspezifische wird durch die Ausbildungsordnung vorgegeben und sowohl in der Berufsschule als auch in den Betrieben vermittelt.

³ Den größten Anteil stellen die Ausbildungsvergütungen dar. Diese machen zwischen 78% (in Industrie und Handel) und 91%

des Auszubildenden am Produktionsprozess bereits während der Ausbildung Erträge realisieren. Diese Erträge reduzieren aber nicht in allen Betrieben und auch nicht vollständig die Ausbildungskosten. Um die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung erklären zu können, muss deshalb das humankapitaltheoretische Modell um entsprechende Annahmen erweitert werden.

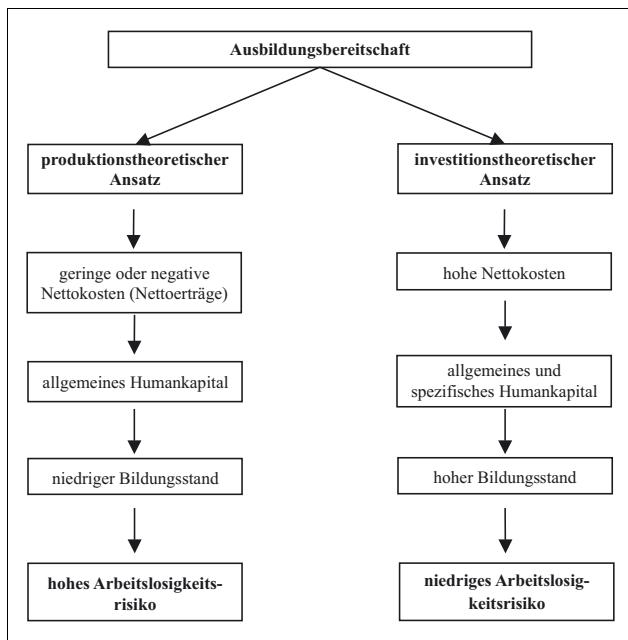
Grundsätzlich lassen sich zwei Ansätze zur Erklärung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft ableiten, die wiederum Implikationen hinsichtlich des Eintritts ins Erwerbsleben geben: Der produktionstheoretische und der investitionstheoretische Ansatz.

Bildet ein Betrieb nach dem produktionstheoretischen Ansatz aus, setzt er den Auszubildenden als weitere volle Arbeitskraft ein, wodurch ein hoher Produktionsbeitrag realisiert werden kann (Lindley 1975).⁴ Diese Einbindung in den regulären Arbeitsablauf ist deshalb möglich, weil die Produktionsprozesse einfach sind (Neubäumer 1997). Dadurch können die Jugendlichen frühzeitig ganze Arbeitsschritte selbstständig durchführen. Dem hohen Produktionsbeitrag stehen in der Regel niedrige Ausbildungskosten gegenüber, die insbesondere durch geringe Opportunitätskosten entstehen. Bspw. können Leerzeiten für die Einarbeitung genutzt werden. Am Ende einer Ausbildungsperiode weisen solche Ausbildungsbetriebe geringe bzw. keine Nettoausbildungskosten⁵ auf. Das Angebot eines Ausbildungsortes liegt in diesem Fall in einem kurzfristigen Planungshorizont begründet, da keine Überlegungen zum zukünftigen Fachkräftebedarf angestellt werden (Niederalt 2004). Die Ausbildung wird unabhängig von der zukünftigen Produktionserwartungen gesehen, weswegen die Unternehmen nicht über den Ausbildungshorizont hinaus planen. Absolventen dieser Betriebe weisen ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko auf, da eine Übernahme von Seiten der Betriebe aus ökonomischer Sicht nur in seltenen Fällen angestrebt wird. Der Einstieg ins Erwerbsleben verläuft daher nicht reibungslos, was durch die relativ niedrige Humankapitalvermittlung unterstrichen werden kann.

Bei Betrieben, die nach dem investitionstheoretischen Ansatz ausbilden, steht dagegen die Vermittlung von Humankapital im Mittelpunkt der Ausbildungentscheidung (u. a. Acemoglu / Pischke 1998). Entsprechend leisten die Auszubildenden einen geringen Beitrag zur gegenwärtigen Produktion. Dieser liegt u.a. in den komplexen Produktionsprozessen begründet, die eine längere Erklärungs- und Einarbeitungszeit benötigen, wozu der laufende Prozess nur in den seltensten Fällen verwendet werden kann. Daher können Leerzeiten weniger effizient genutzt werden, sodass die Opportunitätskosten entsprechend hoch sind. Diese Betriebe weisen nach der Ausbildung Nettokosten auf. So findet Ausbildung nur statt, wenn deren Kosten über den Ausbildungszeitraum hinaus amortisiert werden. Dies wirkt sich auf die Dauer des Planungshorizontes aus, der über die Ausbildungsphase hinausgeht. Denn nur bei einer Weiterbeschäftigung entstehen Bildungserträge und die Ausbildungskosten werden gedeckt. Absolventen werden daher übernommen. Entsprechend ist das Arbeitslosigkeitsrisiko gering.

Der Zusammenhang zwischen der Art der betrieblichen Bildungsinvestitionen und der Kosten-Nutzen-Struktur ist in folgender Abbildung nochmals dargestellt.

Im produktionstheoretischen Ansatz sind die betrieblichen Bildungsinvestitionen gering, was einen hohen Anteil der allgemeinen Humankapitalkomponente impliziert. Zudem begünstigt die Abhängigkeit derartiger Betriebe von konjunkturellen Schwankungen die Vermittlung von allgemeinem Humankapital, da aufgrund dieses Unsicherheitsfaktors der Anreiz für Bildungsinvestitionen gering ist. Beide Aspekte führen zu einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko nach Abschluss der dualen Berufsausbildung, weil Ausbildungsbetriebe nur dann einen Anreiz haben, die Absolventen zu übernehmen, wenn Fachkräftebedarf besteht. Nach dem investitionstheoretischen Ansatz tätigen die Betriebe hohe Bildungsinvestitionen, wodurch sie die Auszubildenden durch die Vermittlung eines erhöhten Anteils an spezifischem Humankapital an sich binden wollen (Somaggio 2009).



Quelle: Eigene Darstellung.

Zusammenhang zwischen Ausbildungsbereitschaft und Übergang ins Erwerbsleben

So schränken sie die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Wechsels ein. Bei einem Wechsel kann das spezifische Humankapital nicht eingesetzt werden. Was sich negativ auf die Arbeitsmarktposition der Absolventen auswirkt. Dennoch verbleibt eine geringe Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden. Absolventen solcher Betriebe werden bspw. dann nicht übernommen, wenn sie den qualifikatorischen Anforderungen nach Abschluss der Ausbildung nicht genügen. Diese Anforderungen können von den Unternehmen an die veränderte Güternachfrage bzw. an den veränderten Auftragseingangs durch konjunkturelle Schwankungen sowie an das Qualifikationsniveau auf dem externen Arbeitsmarkt (Soskice 1994) angepasst werden. Folglich kann dadurch der Anteil der übernommenen Absolventen ebenfalls variieren. Verschlechtert sich die Auftragslage bzw. ist das Arbeitsangebot auf dem externen Arbeitsmarkt hoch qualifiziert, geht die Übernahmewahrscheinlichkeit zurück, da der Fachkräftebedarf durch externe besser gebildet Arbeitskräfte gedeckt werden kann.

Über den Bildungsstand wirken sich die betrieblichen Rahmenbedingungen auf den Verbleib nach der Ausbildung aus. Absolventen mit niedrigem Bildungsstand und entsprechenden (ungünstigen) Rahmenbedingungen haben ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko. Dieses kann durch gesamtwirtschaftliche Veränderungen verstärkt werden.

2.2 Gesamtwirtschaftliche Situation

Die konjunkturellen Schwankungen beeinflussen den Planungshorizont der Betriebe hinsichtlich ihrer Investitionsentscheidungen in unterschiedlicher Weise. Davon wird die Bereitstellung des Angebotes an Ausbildungsstellen ebenso beeinflusst wie die Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung. Studien bestätigen diesen Zusammenhang (Brunello 2009; Dietrich /

(in den freien Berufen) aus. Weitere Kostenkomponenten sind die Löhne und Gehälter der internen bzw. externen Ausbilder und Materialkosten.

⁴ Der Produktionsbeitrag kann nicht als Bildungsertrag bezeichnet werden, da Bildung im eigentlichen Sinn nach Lindley (1975) nicht erfolgt.

⁵ Unter Nettoausbildungskosten wird die Differenz zwischen Bruttoausbildungskosten und bewertetem Produktionsbeitrag verstanden.

Gerner 2008; Bellmann et al. 2006). Grundsätzlich erhöht sich für alle Absolventen bei einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, da die Betriebe mit einer Anpassung der Arbeitskräfte reagieren. Kurzfristig ist dies nur möglich, wenn Absolventen, deren Beschäftigungsverhältnis bei einer Übernahme durch einen Arbeitsvertrag erneuert werden muss, nicht im Ausbildungsbetrieb gehalten werden (Somaggio 2009). Jedoch verteilt sich auch unter Berücksichtigung konjunktureller Veränderungen die Wahrscheinlichkeit unterschiedlich. Dies ist abhängig von den Rahmenbedingungen, welche unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten auf wirtschaftliche Veränderungen bieten, sowie der Dauer der wirtschaftlichen Auf- und Abschwungphase.

Von einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage sind konjunkturabhängige Betriebe besonders betroffen, da sie Schwankungen durch Umverteilung ihrer Ressourcen meist nicht ausgleichen bzw. überbrücken können. Daher sind Absolventen solcher Betriebe bereits zu Beginn des Konjunkturverlaufs einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt. Vor allem Absolventen, die nach produktionstheoretischem Ansatz ausgebildet werden, nimmt das Arbeitslosigkeitsrisiko bereits bei einer geringen Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage zu. Dies sind insbesondere Unternehmen mit geringen Netto-kosten, die zugleich geringe finanzielle Ressourcen haben. Sie können daher auf Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wenig flexibel reagieren. Daher müssen sie frühzeitig mit Trennungen von den Absolventen auf die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen reagieren.

Dagegen sind Absolventen von Betrieben mit (hohen) Nettoausbildungskosten bei leichter Verschlechterung der konjunkturellen Situation nicht unmittelbar von einer höheren Wahrscheinlichkeit, in Arbeitslosigkeit einzutreten, betroffen. Eine Weiterbeschäftigung scheint zu diesem Zeitpunkt in der Regel weiterhin erstrebenswert, um Bildungserträge zu realisieren. Meist absolvieren diese Jugendlichen ihre Ausbildung zudem in Betrieben mit geringerer konjunktureller Abhängigkeit. Dies bedeutet zugleich, dass diese Betriebe über Ressourcen und Strukturen verfügen, um die Schwankungen ausgleichen zu können. Ist der Rückgang der Wirtschaftsleistung aber lang anhaltend, schlägt sich dies auf ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko für die betroffenen Absolventenjahrgänge nieder. Für Absolventen, die auf Grundlage des investitionstheoretischen Ansatzes ausgebildet werden, steigt die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitslosigkeit, wenn die Phase des wirtschaftlichen Abschwungs länger andauert. In einer solchen Situation ist es dann auch für Betriebe mit (hohen) Nettoausbildungskosten günstiger, auf die Bildungserträge der eigen ausgebildeten Fachkräfte zu verzichten, weil die eingesparten Entlassungskosten höher sind als der Saldo aus Bildungserträgen und Entlohnung.

Anders verhält es sich, wenn der Abschwung gravierend ist, wie im Falle der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise. Dann sind alle Ausbildungsabsolventen gleichermaßen betroffen. Erst die Auswirkungen dieser Arbeitslosigkeit sind dann im weiteren Erwerbsverlauf in unterschiedlicher Weise zu erkennen. Hierfür ist das während der Ausbildung vermittelte Human-kapital von Bedeutung, welches maßgeblich von den betrieblichen Rahmenbedingungen abhängt. Im Folgenden wird dies empirisch überprüft.

3. Operationalisierung der Einflussfaktoren auf die Arbeitslosigkeit nach der dualen Berufsausbildung

Die empirischen Schätzungen werden auf Grundlage der schwach anonymisierten Version der IAB-Beschäftigten-Stichprobe 1975–2004 (im Folgenden: IABS 1975–2004) durchgeführt.⁶ Es handelt sich um Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit. Der Datensatz enthält Informationen aus der Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik, sodass Kenntnisse über den Erwerbsverlauf und eventuelle Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit erfasst werden. Da die Arbeitgeber Änderungen

im Erwerbsverlauf angeben müssen, enthält die IABS 1975–2004 tagesgenaue Informationen, die in Kontenform vorliegen. Es werden alle Personen erfasst, die während des vorliegenden Zeitraums mindestens einen Tag sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, woraus eine 2%-Stichprobe gezogen wird. Diese erlaubt, auch die Personengruppe der Auszubildenden genauer zu untersuchen, die bereits während der Ausbildungszeit Sozialversicherungsbeiträge leisten und damit erfasst werden. So liegen Kenntnisse über den Auszubildenden selbst, wie Alter, Staatsangehörigkeit und das Abschlussjahr, aber auch über dessen Ausbildungsbetrieb, wie Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Bruttotagesentgelt, sowie den Ausbildungsbereif vor.

Die Rahmenbedingungen während der dualen Berufsausbildung, gekennzeichnet durch die genannten Merkmale, prägen den Übergang ins Erwerbsleben, der bei den Ausbildungsabsolventen unterschiedlich verlaufen kann: So werden Ausbildungsabsolventen übernommen, wechseln den Betrieb oder werden arbeitslos. Der Ausbildungsabsolvent kann nur einen der genannten Zustände realisieren, welche auch als konkurrierende Risiken bezeichnet werden. Dies ist grundlegende Annahme des multinomialen logistischen Modells, welches zur Schätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit dieser Alternativen verwendet wird. Zudem kann damit der Einfluss auf eine abhängige nominale Variable geschätzt werden:

$$p\{y_i = j\} = \frac{\exp\{x_{ij}'\beta\}}{\exp\{x_{i1}'\beta\} + \exp\{x_{i2}'\beta\} + \exp\{x_{i3}'\beta\}}, \quad j = 1, 2, 3$$

Es wird der Einfluss der erklärenden Variablen auf die Wahrscheinlichkeit p , mit der sich ein bestimmter Zustand j nach der dualen Berufsausbildung realisiert, berechnet. β gibt die Stärke der Einflussfaktoren (x'), die sich für die einzelnen Kategorien der abhängigen Variablen unterscheidet, wieder (Greene 2003). Als Einflussfaktoren werden in das Modell neben den individuellen Merkmale, wie Schulbildung, Alter und Nationalität, Merkmale des Ausbildungsbetriebs, wie Bruttotagesentgelt, das als Proxi für die Ausbildungsvergütungen steht, Betriebsgröße, Ausbildungsbereiche, Lohnsumme und eine Qualifikationsvariable aufgenommen. Die Qualifikationsvariable stellt das durchschnittliche Qualifikationsniveau des Ausbildungsbetriebs im Vergleich zu demjenigen des Wirtschaftszweigs, dem der Ausbildungsbetrieb zugeordnet ist, dar. Somit ist es ein weiterer Indikator für die Qualität der Ausbildung. Schließlich wird der konjunkturelle Einfluss durch die Abschlusskohorte⁷ berücksichtigt.

Die Auswertungen werden für Ausbildungsabsolventen vorgenommen, die während des Betrachtungszeitraumes eine Ausbildung absolviert haben und bei Abschluss ihrer Ausbildung nicht älter als 25 Jahre alt waren. Als arbeitslos wurden diejenigen definiert, die nach Abschluss der dualen Ausbildung mindestens 30 Tage ohne Beschäftigung waren (von Wachter/Bender 2004). Es wurden die Ausbildungsberufe zu Ausbildungsbereichen zusammengefasst (vgl. Erlinghagen 2003).

4. Empirische Evidenz der betrieblichen Einflussfaktoren auf die Arbeitslosigkeit

Im Folgenden werden die theoretischen abgeleiteten Zusammenhänge empirisch überprüft. Bereits die deskriptive Auswertung in Tabelle 1 weist auf ungleich verteilte Arbeitslosigkeitsrisiken der Ausbildungsabsolventen in den einzelnen Ausbildungsbereichen hin:

⁶ Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und anschließend mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ.

⁷ Es sind verschiedene Abschlussjahrgänge zu einer Kohorte zusammengefasst.

Tabelle 1

Verbleib nach Ausbildungsbereichen für die Abschlusskohorten 2000 – 2003 (in %)

	Übernahme	Betriebswechsel	Arbeitslosigkeit
Land- / Forstwirtschaftsberufe	45,3	27,0	27,7
Chemie-, holzverarbeitende Berufe	55,0	12,8	32,2
Metallberufe	66,1	12,9	21,0
Textilberufe	53,3	16,7	30,0
Berufe im Nahrungsmittelbereich	58,6	18,2	22,7
Elektroberufe	60,2	20,0	19,8
Bauberufe	54,9	12,9	32,2
Infrastruktur- / Transportdienstleistungsberufe	55,9	24,4	19,6
Finanzdienstleistungsberufe	56,0	23,9	20,1
Verwaltungsberufe	60,2	21,1	18,7
produktionsnahe Dienstleistungsberufe	61,3	17,6	21,1
haushalts- / personenbezogene Dienstleistungsberufe	48,5	19,1	32,4
Gesamt	57,6	18,0	24,4

Quelle: IABS 1975 – 2004; eigene Berechnungen.

Tabelle 1 zeigt, dass Absolventen mit einer Ausbildung in Verwaltungs- und Elektroberufen überdurchschnittlich häufig übernommen werden (je 60,2 %). Gleichzeitig wechseln relativ viele den Betrieb, treten aber weniger oft in Arbeitslosigkeit ein. Ebenso ist die Übernahmequote in produktionsnahen Dienstleistungs- und Metallberufe überdurchschnittlich, unterdurchschnittlich wenige beginnen eine Tätigkeit in einem anderen Betrieb (17,6 % bzw. 12,9 %) oder werden arbeitslos (je ca. 21 %). Im Bereich der Transport- und Infrastrukturdiestleistungsberufe liegt der Anteil der Übernommenen mit ca. 56 % unter dem Durchschnitt, der Anteil der Betriebswechsel ist aber weit überdurchschnittlich, die Arbeitslosenquote dagegen liegt unter dem Durchschnitt. Von den Ausbildungsbabsolventen der Bau- sowie haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungsberufen werden am wenigsten übernommen. Zugleich werden ca. 32 % der Absolventen dieser Ausbildungsbereiche arbeitslos. So zeigt bereits die deskriptive Auswertung, dass vor allem Absolventen des handwerklichen und des einfachen Dienstleistungsbereichs häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind (vgl. auch Poletaev / Robinson 2008; Konietzka 2002).⁸

Die Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitslosigkeit werden durch die Schätzung eines multinomialen Logitmodell bestimmt. Die abhängige Referenzvariable bildet der ‚Verbleib im Ausbildungsbetrieb‘. Es werden zwei Modelle dargestellt, wobei Modell 1 ohne Schulbildung geschätzt wurde. Erst in Modell 2 wurde die Schulbildung kontrolliert. Die Werte sind die Koeffizienten, welche die Veränderungen auf die Einstitutswahrscheinlichkeit eines Zustandes nach der dualen Berufsausbildung im Vergleich zum Referenzzustand zeigen. Diese Veränderungen werden in Prozentpunkten ausgedrückt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 dargestellt:

Die Ergebnisse in Modell 1 zeigen, dass geringere Ausbildungsvergütungen zu einem wahrscheinlicheren Betriebswechsel führen (-0,57 Prozentpunkte). Dieser Effekt (-1,05 Prozentpunkte) verstärkt sich für die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitslosigkeit gegenüber dem Verbleib im Betrieb.

Auch die Betriebsgröße beeinflusst den Übergang ins Erwerbsleben stark. Eine Ausbildung in einem Betrieb mit über 500 Beschäftigten reduziert die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitslosigkeit um ca. 78 Prozentpunkte gegenüber einer Ausbildung in einem Betrieb mit 1–9 Beschäftigten. So bestätigen

sich Ergebnisse anderer Studien (vgl. auch Studien von Euwals / Winkelmann 2002; Franz / Zimmermann 2001). Das geringe Arbeitslosigkeitsrisiko lässt sich durch das während der Ausbildung höhere Humankapital und die gute Ausbildungsqualität erklären. Denn ein hoher betrieblicher Bildungsstand begünstigt ein hohes Ausbildungsniveau (Asplund 2004). So hat auch die Qualifikation aller Beschäftigten im Ausbildungsbetrieb einen bedeutenden Einfluss auf den Betriebswechsel und auf das Arbeitslosigkeitsrisiko eines Absolventen. Hat die Belegschaft im Vergleich zu den anderen Betrieben derselben Wirtschaftszweigs ein geringeres Qualifikationsniveau, ist auch ein unterdurchschnittlicher Bildungsstand des Absolventen anzunehmen. Die Schätzergebnisse zeigen hierfür einen positiven Zusammenhang zwischen unterdurchschnittlicher Qualifikation und einem Betriebswechsel (0,41 Prozentpunkte) bzw. dem Arbeitslosigkeitsrisiko (0,38 Prozentpunkte).

Schließlich bestimmen die Ausbildungsbereiche den Verbleib nach Abschluss der Ausbildung. Vor allem Absolventen in Elektroberufen, chemischen und holzverarbeitenden sowie land- und forstwirtschaftlichen Berufen haben gegenüber Absolventen in Bauberufen⁹ eine bedeutend höhere Wahrscheinlichkeit, den Betrieb zu wechseln bzw. arbeitslos zu werden. Dabei erhöht eine Ausbildung in Elektroberufen mit ca. 54 Prozentpunkten besonders die Wahrscheinlichkeit für einen Betriebswechsel. Absolventen in land- und forstwirtschaftlichen Berufen haben ein 74 Prozentpunkte höheres Arbeitslosigkeitsrisiko gegenüber der Referenzgruppe. Absolventen der Infrastruktur- und Transportdienstleistungen wechseln weniger wahrscheinlich den Betrieb als Absolventen der Bauberufe (-11 Prozentpunkte), treten demgegenüber aber wahrscheinlicher in Arbeitslosigkeit ein (38 Prozentpunkte). Eine Ausbildung in Metallberufen verringert die Wahrscheinlichkeit, den Betrieb zu wechseln, um 17 Prozentpunkte und das Arbeitslosigkeitsrisiko um 19 Prozentpunkte. Dagegen erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für einen Betriebswechsel mit einer Ausbildung in Finanzdienstleistungs- und Verwaltungsberufen gegenüber der Referenzgruppe. Das Arbeitslosigkeitsrisiko sinkt um 30 bzw. 8 Prozentpunkte. Die Effekte sind aber relativ gering. Diese Berufe lernen vorwiegend Absolventen mit einer höheren Humankapitalausstattung. Bei den Betriebswechseln ist anzunehmen, dass sie meist freiwilliger Natur sind, weil die jungen Erwachsenen ihre berufliche Stellung verbessern wollen oder nach der Ausbildung ein Studium beginnen.

Im zweiten Modell wird nun die Schulbildung berücksichtigt. Durch deren Kontrolle verändern sich die Effekte gegenüber dem ersten Modell kaum. Die Schulbildung hat an der zweiten Schwelle keine sehr große Bedeutung mehr. Der Schulabschluss hat keine bedeutenden Auswirkungen auf einen Betriebswechsel, das heißt, sowohl die Absolventen mit Haupt- bzw. Real-schulabschluss als auch Absolventen mit Abitur wechseln. Jedoch reduziert ein höherer Bildungsabschluss das Arbeitslosigkeitsrisiko um 18 Prozentpunkte.¹⁰ Die Qualität des Schätzmodells wird aber mit der Kontrolle der Schulbildung nicht verbessert (R^2 sinkt in Modell 2 gegenüber Modell 1).

⁸ Auswertungen zeigen, dass die Übernahmequote mit der Betriebsgröße steigt und somit das Arbeitslosigkeitsrisiko abnimmt.

⁹ Bei Bauberufen ist der saisonale Aspekt zu berücksichtigen. Der Abschluss der Ausbildung findet meist im Sommerhalbjahr statt, während dessen viele Auftrags eingänge zu verzeichnen sind. Die Absolventen werden (befristet) übernommen. Durch die Weiterbeschäftigung erlangen die Absolventen bereits Berufserfahrung, was ihre Arbeitsmarktposition gegenüber Absolventen ohne Berufserfahrung verbessert.

¹⁰ In einem dritten Modell werden Interaktionseffekte zwischen Schulbildung und Ausbildungsbereiche kontrolliert. Im Allgemeinen weisen die Ergebnisse für die Schulbildung bei gegebenen Ausbildungsbereichen keinen signifikanten Einfluss auf den Verbleib nach der Ausbildung auf. Lediglich in den Ausbildungsbereichen ‚Bau‘ und ‚öffentliche Verwaltung‘ reduziert ein höherer Schulabschluss die Wahrscheinlichkeit den Betrieb zu wechseln sowie arbeitslos zu werden. Auch wer eine höhere Schulbildung mit einer Ausbildung in den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen aufweist, wird weniger wahrscheinlich arbeitslos.

Tabelle 2
Einflussfaktoren auf den Verbleib nach der dualen Berufsausbildung
für die Abschlusskohorten 2000 – 2003 – Schätzungen eines multinomialen Logitmodells

	<i>Modell 1: ohne Schulbildung</i>		<i>Modell 2: mit Schulbildung</i>	
(Referenz: Verbleib im Ausbildungsbetrieb)	Beschäftigung nach Wechsel	Arbeits- losigkeit	Beschäftigung nach Wechsel	Arbeits- losigkeit
Ausbildungsvergütungen (log)	−0,572*** (0,023)	−1,055*** (0,026)	−0,576*** (0,023)	−1,064*** (0,027)
durchschnittliche betriebliche Lohnsumme (log)	0,068*** (0,008)	0,118*** (0,008)	0,069*** (0,008)	0,119*** (0,009)
<i>Betriebsgröße</i> (Referenz: 1 – 9 Mitarbeiter)				
10 – 49 Mitarbeiter	−0,238*** (0,026)	−0,206*** (0,026)	−0,242*** (0,026)	−0,204*** (0,026)
50 – 499 Mitarbeiter	−0,456*** (0,037)	−0,624*** (0,038)	−0,455*** (0,037)	−0,621*** (0,039)
> 500 Mitarbeiter	−0,777*** (0,057)	−1,410*** (0,061)	−0,788*** (0,057)	−1,411*** (0,062)
<i>Ausbildungsberufe</i> (Referenz: Bauberufe)				
Land- / Forstwirtschaftsberufe	0,326*** (0,058)	0,745*** (0,059)	0,305*** (0,059)	0,728*** (0,060)
Chemieberufe	0,494*** (0,066)	0,565*** (0,069)	0,494*** (0,067)	0,555*** (0,069)
Metallberufe	−0,171*** (0,045)	−0,192*** (0,043)	−0,175*** (0,046)	0,195*** (0,043)
Textilberufe	−0,351*** (0,029)	−0,175*** (0,029)	−0,345*** (0,029)	−0,177*** (0,029)
Berufe im Nahrungsmittelbereich	0,126 (0,092)	0,196* (0,096)	0,117 (0,092)	0,181* (0,097)
Elektroberufe	0,536*** (0,051)	0,217*** (0,057)	0,537*** (0,051)	0,223*** (0,057)
Infrastruktur- / Transport-dienstleistungsberufe	−0,107** (0,119)	0,382*** (0,038)	−0,103** (0,042)	0,385*** (0,038)
Finanzdienstleistungsberufe	0,293*** (0,072)	−0,300*** (0,089)	0,308*** (0,072)	−0,316*** (0,092)
Verwaltungsberufe	0,104*** (0,027)	−0,082** (0,029)	0,100*** (0,027)	−0,076** (0,030)
produktionsnahe Dienstleistungsberufe	0,023 (0,028)	0,065** (0,029)	0,014*** (0,028)	0,073** (0,030)
haushalts- / personenbezogene Dienstleistungsberufe	−0,295*** (0,041)	−0,028 (0,041)	−0,300*** (0,041)	−0,045 (0,042)
<i>Qualifikation</i>				
Durchschnitt zum Wirtschaftszweig	0,410*** (0,017)	0,381*** (0,018)	0,515*** (0,060)	0,391*** (0,018)
Schulbildung (Referenz: ohne Abschluss / Haupt- / Real-schulabschluss)			−0,031 (0,028)	−0,185*** (0,030)
<i>Regionalvariable</i>	ja	ja	ja	ja
Staatsangehörigkeit	−0,196*** (0,027)	−1,242*** (0,026)	−0,199*** (0,027)	−1,250*** (0,026)
Geschlecht (Referenz: weiblich)	−0,112*** (0,020)	0,010 (0,022)	−0,119*** (0,021)	0,009 (0,022)
Alter bei Ausbildungabschluss	0,124*** (0,006)	0,110*** (0,007)	0,121*** (0,006)	0,116*** (0,007)
<i>Abschlussjahre</i> (Referenz: Kohorten zwischen 1981 – 1986)				
Kohorten 1975 – 1980	−0,379*** (0,031)	−2,145*** (0,036)	−0,381*** (0,031)	−2,148*** (0,037)
Kohorten 1987 – 1991	0,525*** (0,027)	−0,075** (0,028)	0,526*** (0,027)	−0,072** (0,028)
Kohorten 1992 – 1995	−0,413*** (0,029)	−0,571*** (0,029)	−0,409*** (0,029)	−0,561*** (0,029)
Kohorten 1996 – 1999	−0,400*** (0,031)	−0,227*** (0,030)	−0,410*** (0,032)	−0,221*** (0,031)
Kohorten 2000 – 2003	−0,444*** (0,033)	−0,276*** (0,032)	−0,441*** (0,033)	−0,281*** (0,033)
Zahl der Fälle		95605		94066
pseudo R^2		0,086		0,085
χ^2 (102)		7278,32***		
χ^2 (105)				16733,58***

* 10%-Signifikanzniveau, ** 5%-Signifikanzniveau, *** 1%-Signifikanzniveau.

Quelle: IABS 1975 – 2004, eigene Berechnungen.

Die Rahmenbedingungen während der Ausbildung haben insgesamt einen bedeutenden Einfluss auf den Verbleib nach der dualen Berufsausbildung. Insbesondere die Ausbildungsvergütung, die Betriebsgröße und die Qualifikationsstruktur eines Ausbildungsbetriebs als Indikator für die Ausbildungsqualität entscheiden über einen erfolgreichen Start ins Erwerbsleben. Aber auch eine Ausbildung in einem bestimmten Berufsbereichen bestimmt den Übergang von Berufsbildungssystem in den Arbeitsmarkt. Dagegen spielt Schulbildung und Alter zwar auch eine Rolle, jedoch sind deren Effekte geringer als die der betrieblichen Merkmale.

5. Schlussbemerkung

Es wurde gezeigt, dass die empirischen Ergebnisse die theoretisch abgeleiteten Zusammenhänge zwischen betrieblichen Rahmenbedingungen und dem Arbeitslosigkeitsrisiko bestätigen. Betriebstrukturen beeinflussen signifikant den Verbleib nach der dualen Berufsausbildung und insbesondere das Arbeitslosigkeitsrisiko. Absolventen in Ausbildungsbereichen, die insbesondere handwerklich ausgerichtet sind, und in kleinen Betrieben mit geringen Ausbildungsvergütungen haben eine höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als Absolventen in Berufen, die sowohl vor der Ausbildung als auch während der Ausbildung hohe Anforderungen an die Bildung stellen. Entscheidend zur Erklärung des Arbeitslosigkeitsrisikos trägt ebenfalls das Qualifikationsniveau der Beschäftigten im Ausbildungsbetrieb bei. Eine unterdurchschnittliche Bildung im Vergleich zu anderen Betrieben im selben Wirtschaftszweig bedeutet für die Absolventen eine höhere Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden. Die Schulbildung wirkt indirekt über die Wahl des Ausbildungsbereichs auf das Arbeitslosigkeitsrisiko. Aufgrund der Ergebnisse ist es notwendig, den Betrieben, die Anreizmechanismen, die durch die Beteiligung an der dualen Berufsausbildung bestehen, aufzuzeigen. Solche sind u. a. der Abbau der Informationsasymmetrien zwischen Betrieb und Auszubildenden, oder das Einsparen von Rekrutierungs- und Einstellungskosten bei Übernahme der Absolventen.

Die derzeitige angespannte wirtschaftliche Lage wird die Einstiegschancen in das Erwerbsleben der Absolventen erschweren, da ihnen ohne hohe Entlassungskosten gekündigt werden kann. Bei einer länger andauernden Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage sind Absolventen aufgrund des auslaufenden Ausbildungsverhältnisses stärker als berufserfahrene Arbeitnehmer in einem regulären Arbeitsverhältnis betroffen. Diese Situation wird die Absolventenjahrgänge in verschiedener Weise treffen: Einerseits ist mit einer zunehmenden Ungleichverteilung des Arbeitslosigkeitsrisikos zu rechnen. Dies Situation der Absolventen, die bereits bei guter wirtschaftlicher Lage eine erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, arbeitslos zu werden, verschlechtert sich, weil ihr Ausbildungsberuf bzw. -betrieb meist stark von der konjunkturellen Lage abhängig ist. Demzufolge stellen Unternehmen desselben Bereichs keine Fachkräfte ein, was die Suche nach einer Beschäftigung erschwert und zugleich den Verbleib in Arbeitslosigkeit begünstigt.

Andererseits sind auch solche Absolventen betroffen, deren Ausbildungsbetriebe hohe Bildungsinvestitionen tätigen. In diesem Fall ist es bei länger anhaltender Wirtschaftsschwäche günstiger Absolventen, deren Vertrag ausläuft, nicht weiter zu beschäftigen und auf deren Bildungserträge zu verzichten. So sind vor allem die Absolventen von derartigen Betrieben verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen, die die betrieblichen Anforderungen an Fachkenntnissen nicht erfüllen. Diese Absolventen weisen gegenüber ihren Mitabsolventen meist ein geringeres Humankapital auf.

Absolventen, gleich welcher Ausbildungsrichtung, sind gut ausgebildete Fachkräfte, die über Fachwissen mit dem neuesten technologischen Stand verfügen. Dies muss den nicht ausbildenden Unternehmen von Seiten der wirtschaftspolitischen Entscheidungsträger signalisiert werden. Die theoretischen und em-

pirischen Ergebnisse sowie die aktuelle wirtschaftliche Lage macht es aber notwendig, Absolventen möglichst zeitnah wieder in Beschäftigung zu bringen und Arbeitsmarktperspektiven zu geben. Denn eine Nichtnutzung des Wissen, wie dies bspw. während einer Arbeitslosigkeitsphase der Fall ist, führt zu einer Abwertung des Humankapital (Ludwig / Pfeiffer 2005), dass heißt Absolventen verlernen. Der damit verbundene Verlust verringert die individuelle Produktivität. Dies hat gesamtwirtschaftliche Konsequenzen, die vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels nur schwer auszugleichen sind. Dennoch begünstigt eine bessere Ausbildung und höheres Humankapital bei einer Besserung der wirtschaftlichen Lage den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt. Aber gerade Absolventen von produktionstheoretisch ausgerichteten Betrieben sind aufgrund der allgemeinen bzw. berufsspezifischen Ausbildung flexibel einsetzbar. Dies bringt bei einem Arbeitskräfteanstieg wirtschaftlichen Vorteil.

Literatur

Acemoglu, D. / Pischke, J.-S. (1998): Why do firms train?, in: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113(1), S. 79 – 119.

Asplund, R. (2004): The provision and effects of company training: A brief review of the literature, in: *ETLA Discussion Paper* Nr. 907.

Becker, G. (1962): Investment in human capital. A theoretical analysis, in: *The Journal of Political Economy*. Vol 70(5), S. 9 – 49.

Beicht, U. / Walden, G. / Herget, H. (2004): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, Bundesinstitut für berufliche Bildung, Bertelsmann, Bielefeld.

Bellmann, L. / Bielinski, H. / Bilger, F. / Dahms, V. / Fischer, G. / Frei, M. / Wahse, J. (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, in: *IAB Forschungsbericht* Nr. 11.

Blossfeld, H.-P. (1990): Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozistruktureller Längsschnittuntersuchungen, in: Mayer, K. U. (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 118 – 145.

Brunello, G. (2009): The effect of economic downturns on apprenticeships and initial workplace training: A review of the Evidence, in: *IZA Discussion Paper*, Nr. 4326.

Büchel, F. / Neubäumer, R. (2001): Ausbildungsadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Vol. 34(3), S. 269 – 285.

Dietrich, H. / Gerner, H.-D. (2008): Betriebliches Ausbildungsverhalten und Geschäftserwartungen, in: *Sozialer Fortschritt*, Vol. 57(4), S. 87 – 93.

Dietrich, H. / Kleinert, C. (2005): Reemployment – but what kind of job? Job prospects of young unemployed, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Bd. 295, S. 185 – 203.

– (2006): Der lange Arm der sozialen Herkunft. Bildungentscheidungen arbeitsloser Jugendlicher, in: Tully, C. J. (Hrsg.), *Lernen in flexibilisierten Welten. Wie sich das Lernen der Jugend verändert*, Weinheim, S. 111 – 130.

Erlinghagen, M. (2003): Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf, Wiesbaden.

Euwals, R. / Winkelmann, R. (2002): Mobility after apprenticeship – Evidence from register data, in: *Konjunkturpolitik*, Vol 48(3 – 4), S. 257 – 278.

Falk, S. / Sackmann, R. / Struck, O. / Weymann, A. / Windzio, M. / Wingens, M. (2000): Gemeinsame Startbedingungen in Ost und West? Risiken beim Berufseinstieg und deren Folgen im weiteren Erwerbsverlauf, in: *Arbeitspapier des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen* Nr. 65.

Franz, W. / Zimmermann, V. (1999): Mobilität nach der beruflichen Erstausbildung: Eine Empirische Studie für Westdeutschland, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Vol. 219(1–2), S. 143–164.

Greene, W. (2003): *Econometric Analysis*. 5. Aufl., Upper Saddle River.

Harhoff, D. / Kane, T. J. (1997): Is the German Apprenticeship System a Panacea for the U.S. Labor Market?, in: *Journal of Population Economics*, Vol. 10(2), S. 171–196.

Konietzka, D. (2002): Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster in den Beruf. Die „zweite Schwelle“ im Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976–1995, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 54(4), S. 645–673.

Konietzka, D. / Seibert, H. (2001): Die Erosion eines Übergangsregimes? Arbeitslosigkeit nach der Dualen Berufsausbildung und ihre Folgen für den Berufseinstieg – ein Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976–1995, in: Berger, P. A. / Konietzka, D. (Hrsg.), *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten, Sozialstrukturanalyse*, S. 65–95.

Lindley, R. M. (1975): The demand for apprentice recruits by the engineering industry, 1951–71, in: *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 22(1), S. 1–24.

Neubäumer, R. (1997): „Ausbildung über oder unter Bedarf“ und die Finanzierung der Dualen Ausbildung – Theoretische Erklärungen, empirische Ergebnisse und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen. Referat im bildungökonomischen Ausschuss des Vereins für Socialpolitik am 6. Februar 1997.

Niederalt, M. (2004): Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt a.M.

OECD (1998): *Getting started, settling in. OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.

Poletaev, M. / Robinson, C. (2008): Human capital skill and industry specificity: Evidence from the dictionary of occupational titles and displaced worker surveys 1984–2000, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 26(3), S. 387–420.

Sackmann, R. (2001): Generationenspezifische Arbeitsmarktchancen im internationalen Vergleich, in: Berger, P. A. / Konietzka, D. (Hrsg.), *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten, Opladen*, S. 253–276.

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

Stegmann, H. / Kraft, H. (1988): Erwerbslosigkeit in den ersten Berufsjahren, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 1, S. 1–15.

von Wachter, T. / Bender, S. (2004): In the right place at the wrong time: The role of firms and luck in young workers' careers, in: *IZA Discussion Paper* Nr. 1348.

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Bellmann, Prof. Dr. Lutz, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, lutz.bellmann@iab.de

Hartung, Silke, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, silke.hartung@iab.de

Hillmert, Prof. Dr. Steffen, Universität Tübingen, Institut für Soziologie, Wilhelmstraße 36, 72074 Tübingen, steffen.hillmert@uni-tuebingen.de

Mayer, Prof. Dr. Karl Ulrich, Yale University, Department of Sociology, 140 Prospect, P.O. Box 208265, New Haven, CT 06520–8265 USA, karl.mayer@yale.edu

Pfeifer, Harald, Bundesinstitut für Berufsbildung, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Harald.Pfeifer@bibb.de

Pollmann-Schult, Dr. Matthias, Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld, matthias.pollmann-schult@uni-bielefeld.de

Schönenfeld, Gudrun, Bundesinstitut für Berufsbildung, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, schoenfeld@bibb.de

Sesselmeier, Prof. Dr. Werner, Universität Koblenz-Landau, Institut für Sozialwissenschaften, Abteilung Wirtschaftswissenschaft, August-Croissant-Straße 5, 76829 Landau, sesselmeier@uni-landau.de

Somaggio, Dr. Gabriele, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland, Escherberger Weg 68, 66121 Saarbrücken, gabriele.somaggio@iab.de

Wenzelmann, Felix, Bundesinstitut für Berufsbildung, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Wenzelmann@bibb.de