

Sozialpolitische Schriften

Heft 77

**Der Ausbildungsstellenmarkt
der Bundesrepublik Deutschland**

Eine theoretische und empirische Analyse

Von

Renate Neubäumer



Duncker & Humblot · Berlin

RENATE NEUBÄUMER

Der Ausbildungsstellenmarkt
der Bundesrepublik Deutschland

Sozialpolitische Schriften

Heft 77

Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland

Eine theoretische und empirische Analyse

Von

Renate Neubäumer



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Neubäumer, Renate:

Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland : eine theoretische und empirische Analyse / von Renate Neubäumer. –

Berlin : Duncker und Humblot, 1999

(Sozialpolitische Schriften ; H. 77)

Zugl.: Frankfurt (Main), Univ., Habil.-Schr., 1996/97

ISBN 3-428-09407-7

Alle Rechte vorbehalten

© 1999 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fotoprint: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0584-5998

ISBN 3-428-09407-7

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Geleitwort

Das deutsche System der Dualen Berufsausbildung genießt hohes internationales Ansehen. Es hat sich als so flexibel erwiesen, daß jeweils ein sehr hoher Anteil einer Geburtskohorte – trotz der in der Vergangenheit zu beobachtenden, demographisch bedingten starken Schwankungen in den Besetzungszahlen – eine Berufsausbildung erhalten konnte. Allerdings ist in jüngerer Zeit, insbesondere in den neuen Bundesländern, das Angebot an Lehrstellen so stark gesunken, daß ein Nachfrageüberhang entstand. Auch beteiligt sich nur ein Teil der Unternehmen an der Berufsausbildung, und die Anzahl dieser ausbildungsbereiten Unternehmen scheint überdies kleiner zu werden.

Bei genauerer Betrachtung des deutschen Dualen Ausbildungssystems kann man jedoch feststellen, daß in manchen Berufen deutlich "über Bedarf" und in anderen "unter Bedarf" ausgebildet wird. Daher verwundert es nicht, daß ein beachtlicher Anteil der ausgebildeten Arbeitnehmer nicht im ursprünglichen Ausbildungsberuf tätig ist. Diese beiden Phänomene sind keineswegs nur kurzzeitig auftretende, strukturwandlungsbedingte Anpassungerscheinungen, sondern es sind Dauererscheinungen, die seit Jahrzehnten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu beobachten sind.

Ausgehend von diesen empirisch festzustellenden, sich einer einfachen Erklärung auf Basis der neoklassischen Bildungs- und Arbeitsmarkttheorien entziehenden Fakten, gewinnt die Verfasserin die zweigeteilte Fragestellung ihrer Studie: Wie lassen sich die ökonomischen Ansätze zur Erklärung des Ausbildungs- und Berufswahlverhaltens der Auszubildenden und zur Erklärung der Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen in einer Weise weiterentwickeln, daß sie auch die beschriebenen Phänomene einbeziehen? Hält diese weiterentwickelte Theorie einem empirischen Test stand? Dementsprechend behandelt der theoretisch orientierte erste Hauptteil dieser Studie das Duale System und ökonomische Ansätze zum Ausbildungs- und Berufswahlverhalten, die Duale Ausbildung als Humankapitalinvestition, eine Erweiterung um die Annahmen des Transaktionskostenansatzes und schließlich die Anwendung des Modells auf segmentierte Arbeitsmärkte. Im zweiten Hauptteil folgt dann eine empirische Analyse des Phänomens der "Ausbildung über Bedarf" für männliche Ausgebildete des Absolventenjahrgangs 1984, wobei eine Wiederholungsbefragung die Datengrundlage liefert.

Die detaillierten Ergebnisse dieser Studie stellen einen wichtigen Beitrag zur Erforschung des deutschen Dualen Ausbildungssystems dar, der auch zubildungspolitischen Reformen Anlaß geben könnte.

Frankfurt am Main, im Dezember 1998

Richard Hauser

(Johann Wolfgang Goethe-Universität)

Vorwort

Vorworte bieten eine gute Gelegenheit, all denjenigen, die zum Entstehen des Buches direkt oder indirekt beigetragen haben, herzlich zu danken.

Die vorliegende Arbeit wurde vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main Ende 1996 als Habilitationsschrift angenommen. Prof. Dr. Brigitte Hewel, Prof. Dr. Joachim Gäßler, Prof. Dr. Artur Woll und Prof. Dr. Kurt W. Rothschild haben mich zu dem Entschluß zu habilitieren angeregt. Dafür bedanke ich mich bei ihnen ebenso persönlich wie bei Prof. Dr. Richard Hauser und Prof. Dr. Werner Meißner, die die wissenschaftliche Betreuung und Begutachtung übernommen und mich mit ihrer Erfahrung unterstützt haben.

Die empirische Auseinandersetzung mit der Dualen Berufsausbildung in der Bundesrepublik wäre mir ohne zwei längere Forschungsaufenthalte am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) nicht möglich gewesen. Für ihre Diskussionsbereitschaft, viele Hinweise auf praktische Probleme und die Unterstützung bei meiner Arbeit an der Großrechenanlage danke ich Prof. Dr. Friedrich Buttler, Dr. Lutz Bellmann, PD Dr. Dieter Blaschke, Christian Brinkmann, Dr. Ulrich Cramer, Dr. Werner Karr, Jürgen Kühl, Elisabeth Nagel, Dr. Hannelore Plicht, Karen Schober, Dr. Ulrich Walwei und den Mitarbeitern der EDV-Abteilung.

Im fortgeschrittenen Stadium der Arbeit hatte ich Gelegenheit, meine Ergebnisse an den Universitäten Hannover und Konstanz sowie am Wissenschaftszentrum Berlin vorzustellen. Die offene und fruchtbare Diskussionsatmosphäre dort hat mir gutgetan, und ich bin Prof. Dr. Knut Gerlach, Prof. Dr. Olaf Hübner, Prof. Dr. Wolfgang Meyer, Prof. Dr. Hans Jürgen Ramser, Prof. Dr. Wolfgang Franz, Prof. Dr. Winfried Pohlmeier, Prof. Dr. Ronald Schettkat, Prof. Dr. David Soskice und den anderen Diskussionsteilnehmern für eine Reihe wertvoller Anregungen und methodischer Hinweise dankbar.

Die Last des Korrekturlesens teilten sich Corinna Fischer, Helga Marcovici und Hilde Metzner, während Peter Juffernholz, Konstanze Mörsdorf und Birgit Müller wesentlich dazu beitrugen, mein Manuskript in ein fertiges Buch zu "verwandeln". Dafür danke ich ihnen.

Es ist unmöglich, all diejenigen aufzuzählen, die mich während des Schreibens ermutigt und unterstützt haben, aber es ist ebenso unmöglich, nicht wenigstens einige Namen zu nennen: Karin Hettwer, Prof. Dr. Diether Döring, PD Dr. Werner Sesselmeier, Dr. Gabriele Rolf, Dr. Ilonka Rühle, Christel Graetz und Dr. Janka Hermann.

Den wohl größten Anteil an der Entstehung der Arbeit hatten – wahrscheinlich ohne es zu wissen – Ernst Wilhelm, meine Eltern und meine Schwester Birgit, denen ich dieses Buch widme.

Frankfurt am Main, im Dezember 1998

Renate Neubäumer

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	21
Theoretischer Teil	27
1 Das Duale System und ökonomische Ansätze zur Erklärung des Ausbildungsstellenangebots und des Berufswahlverhaltens	27
1.1 Charakterisierung der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland	27
1.2 Der Humankapitalansatz als Basis- und Referenzmodell	30
1.3 Das Angebot von Ausbildungsplätzen durch die Betriebe	36
1.3.1 Produktionsmodelle	36
1.3.2 Auf dem Humankapitalansatz aufbauende Modelle	37
1.3.3 Ein Lagerhaltungsmodell	43
1.4 Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen als Ergebnis der Berufswahl	46
1.4.1 Ökonomische und nichtökonomische Motive der Berufswahl	46
1.4.2 Der Erklärungsbeitrag der Humankapitaltheorie	49
1.4.3 Ein erweiterter Ansatz des Berufswahlverhaltens	51
1.5 Das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage und eine umfassende Sicht des Ausbildungsstellenmarktes	53
1.5.1 "Gleichgewicht" am Ausbildungsstellenmarkt im Lichte empirischer Ergebnisse	53
1.5.2 Eine umfassende Sicht des Ausbildungsstellenmarktes	55
1.6 Übersicht zum theoretischen Teil vor dem Hintergrund ökonomischer Ansätze	58
2 Die Duale Ausbildung als Humankapitalinvestition	61
2.1 Der Ein-Sektor-Ansatz	61
2.2 Der Zwei-Sektoren-Ansatz	71
2.2.1 Sektorspezifische Unterschiede in den Kosten und Erlösen der Berufsausbildung	71
2.2.2 Der Weg zu "Ausbildung über Bedarf" in Sektor A	74

2.2.3 Das Ausbildungs- und Mobilitätsverhalten in Sektor B	78
3 Die Erweiterung um die Annahmen des Transaktionskostenansatzes	81
3.1 Grundlagen	82
3.1.1 Begriffsabgrenzungen	82
3.1.2 Determinanten von Transaktionskosten	85
3.2 Eine transaktionskostentheoretisch geprägte Sicht der Unternehmung	90
3.2.1 Langfristige Entscheidungen in verschiedenen Bereichen der Unternehmung	91
3.2.2 Die Relevanz der Branche	95
3.3 Die Anwendung auf den Ausbildungsstellenmarkt	102
3.3.1 Die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und Ausbildungsstellen	102
3.3.2 Größere sektorspezifische Unterschiede bei den Kosten und Erlösen der Ausbildung	107
3.3.2.1 Kosten der Ausbildung	107
3.3.2.2 Erlöse der Ausbildung	110
3.4 Auswirkungen auf "Ausbildung über Bedarf"	116
3.4.1 Erweiterungen des Modells	116
3.4.2 Die Sicht der Betriebe	118
3.4.3 Die Sicht der Auszubildenden	126
3.4.4 Ergebnisse	128
4 Die Anwendung des Modells auf segmentierte Arbeitsmärkte	131
4.1 Der ISF-Ansatz	133
4.1.1 Grundlegende Zusammenhänge und Begriffe	134
4.1.2 Idealtypische Teilarbeitsmärkte	138
4.1.3 Das erweiterte Konzept vertikaler Segmentation	145
4.2 Empirische Ergebnisse für die Bundesrepublik	147
4.2.1 Übersicht der Untersuchungen	150
4.2.2 Realtypische Arbeitsmärkte	156
4.3 "Ausbildung über Bedarf" bei segmentierten Arbeitsmärkten	165
4.3.1 Segmentspezifische Arbeitsplätze und "Mobilitätspfade"	165
4.3.2 Modifikationen des Modells	172
4.3.3 Die Sicht der Betriebe	178
4.3.4 Die Sicht der Auszubildenden	185
4.3.5 Ergebnisse	190

5 Zusammenfassung der modelltheoretischen Schlußfolgerungen und der empirisch zu prüfenden Aussagen	193
Empirischer Teil	211
6 Grundlagen der empirischen Untersuchung	211
6.1 Die Datenbasis	211
6.1.1 IAB-Untersuchungen zum Berufsverlauf und andere Auswertungen der Beschäftigtendatei	214
6.1.1.1 Die Beschäftigtendatei und ihre Entstehung	215
6.1.1.2 Die IAB-Untersuchung 1984/89 und die Gewinnung des Ausgangsdatensatzes	218
6.1.1.3 Die Auswertung der Beschäftigtendatei zur Betriebsgröße	223
6.1.1.4 Die Untersuchung zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen	225
6.1.2 Die Untersuchung des BIBB und des IAB zur Erwerbstätigkeit 1991	225
6.1.3 Die beiden Untersuchungen des BIBB zu den Kosten und Erträgen der betrieblichen Ausbildung	229
6.1.4 Charakterisierung weiterer empirischer Arbeiten zur Dualen Ausbildung	233
6.2 Methodische Vorgehensweise	238
6.2.1 Die Maßgröße für "Ausbildung über Bedarf"	238
6.2.2 Die Abgrenzung der Untersuchungseinheiten	241
6.2.3 Die Gewichtung	245
6.2.4 Regressionsansatz und Untersuchungsmerkmale	247
6.3 Der Gang der Untersuchung	248
6.4 Die Duale Ausbildung im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang	251
7 Die Untersuchung von "Ausbildung über und unter Bedarf" nach Berufen	260
7.1 Persönliche Merkmale	260
7.2 Kosten und Betriebsgröße	269
7.2.1 Die Kosten der Ausbildung	269
7.2.2 Der Einfluß der Betriebsgröße	280
7.2.3 Die Qualität der Ausbildung	287
7.3 Die "Attraktivität" von Berufen	294
7.3.1 Die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit	299

7.3.2 Arbeitsbedingungen	306
7.3.3 Mobilität, Mobilitätsgründe und Qualifikationserhalt	307
7.4 Die Einkommensaussichten	315
7.4.1 Der Einfluß berufsspezifischer Einkommen	316
7.4.2 Der kombinierte Einfluß von Einkommen und Attraktivität	322
7.5. Die Branchenzugehörigkeit von Ausbildungs- und Beschäftigungsbetrieb	325
7.6 Multiple Analyse	343
7.6.1 Zwischenresümee	343
7.6.2 Exkurs zur Gewichtung	348
7.6.3 Der Einfluß aller Merkmale	354
Schluß: Zusammenfassung und wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen	367
Literaturverzeichnis	388
Anhang	407

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	"Ausbildung über oder unter Bedarf" in ausgewählten Berufen	22
Tab. 2	Modelle zur Erklärung des Ausbildungsverhaltens der Betriebe	44
Tab. 3	Gründe für die Berufswahl	48
Tab. 4	Langfristige Entscheidungen der Unternehmungen	94
Tab. 5	Branchencharakteristika und Wettbewerbskräfte	98
Tab. 6	Der Zusammenhang zwischen den zugrundeliegenden Annahmen und der Wettbewerbsform	101
Tab. 7	Die idealtypischen Teilarbeitsmärkte des ISF-Konzepts	143
Tab. 8	Empirische Untersuchungen zur Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland	148
Tab. 9	Zusammenfassung der empirisch zu überprüfenden Hypothesen	207
Tab. 10	IAB-Untersuchungen zum Berufsverlauf von Ausbildungsabsolventen	221
Tab. 11	Der Erwerbsstatus männlicher Ausgebildeter 1984 bis 1989	222
Tab. 12	Weitere empirische Arbeiten zur Dualen Ausbildung	234
Tab. 13	Maße für "Ausbildung über oder unter Bedarf"	239
Tab. 14	Wertetabelle zur abhängigen Variablen	241
Tab. 15	Aufgrund inhaltlicher Diskrepanzen nicht berücksichtigte Berufe des 2-Stellers	243
Tab. 16	Berufsbereiche des IAB	244
Tab. 17	Die Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt im gesamtwirtschaftlichen Kontext 1975 – 1991	252
Tab. 18	Der Wandel im Bildungsverhalten	254
Tab. 19	Die zeitliche Konstanz der beruflichen Struktur von männlichen Ausgebildeten und Beschäftigten sowie von "Ausbildung über und unter Bedarf"	257
Tab. 20	Vergleich des Erwerbsstatus und der Mobilität männlicher Berufssolventen 1979, 1984 und 1989	258

Tab. 21	Die zehn am stärksten besetzten Berufe nach der schulischen Vorbildung der Auszubildenden	262
Tab. 22	Anhaltspunkte für die schulische Vorbildung der Berufsabsolventen unseres Datensatzes	263
Tab. 23	Persönliche Merkmale	265
Tab. 24	Faktorenanalyse der persönlichen Merkmale	266
Tab. 25	Der Einfluß persönlicher Merkmale auf "Ausbildung über und unter Bedarf"	267
Tab. 26	Voll- und Teilkosten der betrieblichen Ausbildung 1991	272
Tab. 27	Kosten und Erträge der betrieblichen Ausbildung 1980	273
Tab. 28	Die Berufe mit den höchsten und den niedrigsten Ausbildungskosten	275
Tab. 29	Der Einfluß von Kosten und Erträgen der betrieblichen Ausbildung auf "Ausbildung über und unter Bedarf"	277
Tab. 30	Übernahmeangebot und Wechselwunsch nach der Betriebsgröße	282
Tab. 31	Die Größe des Ausbildungsbetriebs	283
Tab. 32	Der Einfluß der Größe des Ausbildungs- und des Beschäftigungsbetriebs auf "Ausbildung über und unter Bedarf"	285
Tab. 33	Der Einfluß von Kosten und Betriebsgröße auf "Ausbildung über und unter Bedarf"	286
Tab. 34	Kosten und Qualität der Ausbildung in den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen	290
Tab. 35	Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Qualität der Berufsausbildung	291
Tab. 36	Mängel und Störfaktoren in der betrieblichen Ausbildung nach der Betriebsgröße	292
Tab. 37	Anteil der Ausbildungsabbrücher nach der Betriebsgröße und der Schulart bzw. dem Schulabschluß	293
Tab. 38	Einflußfaktoren der Berufswahl	295
Tab. 39	Mobilitätsinteresse nach der Ausbildung für ausgewählte Berufe	296
Tab. 40	Berufszufriedenheit und Arbeitsbedingungen von Sozialversicherungspflichtigen mit Berufsausbildung	302
Tab. 41	Faktorenanalyse der Zufriedenheit von im Beruf Verbleibenden	303
Tab. 42	Der Einfluß der Berufszufriedenheit auf "Ausbildung über und unter Bedarf" bei allen Ausgebildeten, im Beruf Verbleibenden und Wechslern	304

Tab. 43	Der Einfluß der Berufszufriedenheit und der Arbeitsbedingungen auf "Ausbildung über und unter Bedarf" bei im Beruf Verbleibenden und allen Ausgebildeten	307
Tab. 44	Mobilität, Mobilitätsgründe und Verwertbarkeit der Qualifikation ...	308
Tab. 45	Faktorenanalyse von Mobilität und Mobilitätsgründen	312
Tab. 46	Der Einfluß von Gründen und Folgen beruflicher Mobilität auf "Ausbildung über und unter Bedarf"	313
Tab. 47	Durchschnittseinkommen von Berufsabsolventen 1985 und 1989	317
Tab. 48	Faktorenanalyse zu verschiedenen Durchschnittseinkommen	320
Tab. 49	Der Einfluß der Einkommensaussichten auf "Ausbildung über und unter Bedarf"	321
Tab. 50	Der Einfluß verschiedener Attraktivitätsvariablen und des Einkommens bei im Beruf Verbleibenden auf "Ausbildung über und unter Bedarf"	323
Tab. 51	"Job-Turnover" und "Labour-Turnover" nach Wirtschaftsbereichen	329
Tab. 52	Stabilität der Beschäftigung, Berufszufriedenheit und belastende Arbeitsbedingungen nach Wirtschaftsabteilungen und -gruppen	330
Tab. 53	Korrelationsbeziehungen zwischen dem Wechsel der Wirtschaftsgruppe und anderen Untersuchungsmerkmalen	334
Tab. 54	Die Verteilung der Ausgebildeten und Beschäftigten auf Wirtschaftsbereiche	335
Tab. 55	Der Einfluß der Wirtschaftsabteilung des Ausbildungsbetriebs auf "Ausbildung über und unter Bedarf"	337
Tab. 56	Der Einfluß des Wirtschaftsbereichs des Ausbildungsbetriebs auf "Ausbildung über und unter Bedarf"	338
Tab. 57	Der Einfluß ausgewählter Wirtschaftsbereiche und der Betriebsgröße auf "Ausbildung über und unter Bedarf"	340
Tab. 58	Zusammenfassung der Regressionsrechnungen bei Gewichtung mit Ausgebildeten	349
Tab. 59	Zusammenfassung der Regressionsrechnungen bei Gewichtung mit Ausgebildeten und Beschäftigten	350
Tab. 60	Zusammenfassung der Regressionsrechnungen ohne Gewichtung	352
Tab. 61	Übersicht der Variablen bei den multiplen Analysen	354
Tab. 62	Faktorenanalyse aller Merkmale mit Ausnahme der Wirtschaftsbereichszugehörigkeit	356
Tab. 63	Der Einfluß verschiedener Merkmalskombinationen auf "Ausbildung über und unter Bedarf"	358

Tab. 64	Zusammenfassung der Ergebnisse der schrittweisen Regressionsrechnungen	362
Tab. 65	Vergleich der Qualität der verschiedenen schrittweisen Regressionsrechnungen	363
Tab. 66	Zusammenfassung der Ergebnisse aller Regressionsrechnungen	374
Tab. A1	Übersicht der Berufe des 2-Stellers	407
Tab. A2	Übersicht der Wirtschaftsabteilungen	410
Tab. A3	Übersicht der Wirtschaftsbereiche in der Abgrenzung von BIBB und IAB	411
Tab. A4	Übersicht der Wirtschaftsgruppen des 2-Stellers	412
Tab. A5	Übersicht der Mittelwerte und Variationskoeffizienten aller Merkmale	414

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Das Duale System der Berufsausbildung	30
Abb. 2	Der Humankapitalansatz als umfassendes Entscheidungskalkül	64
Abb. 3	Die Kostenarten der betrieblichen Berufsausbildung	66
Abb. 4	Die Kosten des Transaktionsprozesses	83
Abb. 5	Interdependenzen zwischen Produktions- und Transaktionskosten	85
Abb. 6	Der Bezugsrahmen für die Transaktionskostenanalyse	87
Abb. 7	Segmente eines vier geteilten Arbeitsmarktes und ihre Abgrenzung ..	155
Abb. 8	Realtypische Teilarbeitsmärkte	164
Abb. 9	Mobilitätschranken zwischen realtypischen Teilarbeitsmärkten	168
Abb. 10	"Mobilitätspfade" bei Ausbildung im berufsfachlichen Segment	171
Abb. 11	Die modellmäßige Erfassung von Ausbildung, Beschäftigung und "Mobilitätspfaden" bei Arbeitsmarktsegmentation	175
Abb. 12	Die Erklärungsbeiträge der verschiedenen Stufen des theoretischen Teils	201
Abb. 13	Die zugrundeliegenden Untersuchungen	212
Abb. 14	Die Entstehung der Beschäftigtendatei	217
Abb. 15	Die Untersuchung des IAB zum Berufsverlauf 1984/89	220
Abb. 16	Die Untersuchung des BIBB und des IAB zur Erwerbstätigkeit 1991	227
Abb. 17	Die Untersuchung des BIBB zu den Kosten und Erträgen der betrieblichen Ausbildung 1980	231
Abb. 18	Untersuchungsmerkmale für die verschiedenen Ausbildungsberufe	250
Abb. 19	Die Verteilung von männlichen Auszubildenden und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen 1987	280
Abb. 20	Das inputbezogene Qualitätsmodell der Sachverständigenkommission	288
Abb. 21	Die Abgrenzung von Variablen für die Berufszufriedenheit, belastende Arbeitsbedingungen sowie Mobilitätsgründe und -folgen	301

Symbolverzeichnis

Variablen	Erläuterung	Erhebungszeitpunkt(e) ^{a)}	Untersuchung ^{b)}
AG0	Ausgebildete eines Berufs	t_0	BD-AZ
BALL*	Beschäftigte eines Berufs (zu verschiedenen Zeitpunkten: * = 1, 2, 3)	t_1 t_2 t_3	BD-AZ
NABHV	Abhängige Variable $= (AG0 - BALL3) / (AG0 + BALL3)$		BD-AZ
Gewichtungsvariablen			
AidA	$= AG0 / \sum AG0$		BD-AZ
GVR	$= (AG0 + BALL3) / (\sum AG0 + \sum BALL3)$		BD-AZ
Persönliche Merkmale (P ...)			
PAltb19	15 - 19 Jahre alt	t_1	BD-AZ
PAltb24	20 - 24 Jahre alt	t_1	BD-AZ
PAalta25	25 Jahre und älter	t_1	BD-AZ
PHsMs	Haupt- oder Realschulabschluß	t_0	BD-AZ
PAbi	Abitur	t_0	BD-AZ
PFHUni3	FH- oder Universitätsabschluß	t_3	BD-AZ
PVerh3	Verheiratet	t_3	BD-AZ
PKi3	Mit Kindern	t_3	BD-AZ
PBRD	Deutsche Staatsangehörigkeit	t_1	BD-AZ
Kosten und Erträge der betrieblichen Ausbildung (K ...)			
KB	Bruttokosten	1980	K-BI80
KBoAv	Bruttokosten ohne Ausbildungsvergütung	1980	K-BI80
KE	Erträge (Produktionsbeitrag während der Ausbildung)	1980	K-BI80
KN	Nettokosten = Bruttokosten - Erträge	1980	K-BI80
KAvg	Ausbildungsvergütung	1980	K-BI80
KAvgV	Gesamte Personalkosten des Auszubildenden	1980	K-BI80
KMa	Kosten des Ausbildungspersonals	1980	K-BI80
KAnl	Kosten für Anlagen u.ä.	1980	K-BI80
KSo	Sonstige Kosten	1980	K-BI80

^{a)} t_0 = Jahr des Berufsabschlusses (1984) $t_1 = 31.12.1984$ $t_2 = 31.12.1985$ $t_3 = 31.12.1989$.

^{b)} BD-AZ = Alle Ausgebildeten des Jahres 1984 in der Beschäftigtenliste;

K-BI80 = Kostenuntersuchung des BIBB 1980.

Variablen	Erläuterung	Erhebungszeitpunkt(e) ^{a)}	Untersuchung ^{b)}
Größe des Ausbildungsbetriebs (* = A) bzw. Beschäftigungsbetriebs (* = B) (G ...)			
G87*KB50	1 - 49 Beschäftigte; Kleinbetriebe	1987	BD
G87*b9	1 - 9 Beschäftigte	1987	BD
G87*b49	10 - 49 Beschäftigte	1987	BD
G87*b499	50 - 499 Beschäftigte	1987	BD
G87*500	500 und mehr Beschäftigte; Großbetriebe	1987	BD
G87*D1	Durchschnittliche Beschäftigtanzahl 1	1987	BD
G87*D2	Durchschnittliche Beschäftigtanzahl 2	1987	BD
Branchenzugehörigkeit des Ausbildungsbetriebs (W ...)			
Wabt*Z0	Wirtschaftsabteilung (* = 1, ..., 10)	t ₀	BD-AZ
WBi*Z0	Wirtschaftsbereiche BIBB/IAB (* = 1, ..., 26)	t ₀	BD-AZ
Branchenzugehörigkeit des Beschäftigungsbetriebs (W ...)			
Wabt*Z3	Wirtschaftsabteilung (* = 1, ..., 10)	t ₃	BD-AZ
WBi*Z3	Wirtschaftsbereiche BIBB/IAB (* = 1, ..., 26)	t ₃	BD-AZ
Mobilitätsvariablen (zu verschiedenen Zeitpunkten: * = 1, 3) (M ...)			
MWBt*	Wechsel Betrieb	t ₁ t ₃	BD-AZ
MWWg*	Wechsel Wirtschaftsgruppe	t ₁ t ₃	BD-AZ
MWBf*	Wechsel Beruf	t ₁ t ₃	BD-AZ
MHa*	Anlern- oder Hilfsarbeiteraktivität	t ₁ t ₃	BD-AZ
Einkommen (Vollzeitbeschäftigte) (zu verschiedenen Zeitpunkten: * = 2, 3) (E ...)			
E*	Einkommen alle	t ₂ t ₃	BD-AZ
EVBf*	Einkommen bei Verbleib im Beruf (2-St.)	t ₂ t ₃	BD-AZ
EVBtVBF3	Einkommen bei Verbleib im Betrieb und Verbleib im Beruf	t ₃	BD-AZ
EWBtVBF3	Einkommen bei Wechsel des Betriebs und Verbleib im Beruf	t ₃	BD-AZ
EWBf*	Einkommen bei Wechsel des Berufs	t ₂ t ₃	BD-AZ
EVWg3	Einkommen bei Verbleib in der Wirtschaftsgruppe (2-St.)	t ₃	BD-AZ
EWWg3	Einkommen bei Wechsel der Wirtschaftsgruppe	t ₃	BD-AZ
EHa*	Einkommen bei Hilfsarbeit	t ₂ t ₃	BD-AZ

^{a)} t₀ = Jahr des Berufsabschlusses (1984) t₁ = 31.12.1984 t₂ = 31.12.1985 t₃ = 31.12.1989.

^{b)} BD = Beschäftigtenanteil; BD-AZ = Alle Ausgebildeten des Jahres 1984 in der Beschäftigtenanteil.

Variablen	Erläuterung	Erhebungszeitpunkt(e) ^{a)}	Untersuchung ^{b)}
Attraktivität der Beschäftigung (A ...) für			
	– alle Ausgebildeten (* = A)		
	– Ausgebildete bei Verbleib im Beruf (* = V)		
	– Ausgebildete bei Wechsel des Berufs (* = W)		
A*ZGes	Berufszufriedenheit insgesamt	1991	EWT-BI
A*ZEink	Zufriedenheit mit dem Einkommen	1991	EWT-BI
A*ZAufs	Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen	1991	EWT-BI
A*ZBkl	Zufriedenheit mit dem Betriebsklima	1991	EWT-BI
A*ZInhT	Zufriedenheit mit dem Inhalt der Tätigkeit	1991	EWT-BI
A*ZArp	Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz	1991	EWT-BI
A*ZArDr	Zufriedenheit mit dem Arbeitsdruck	1991	EWT-BI
A*ZFäFo	Zufriedenheit mit der Forderung der Fähigkeiten	1991	EWT-BI
A*ZWbm	Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten	1991	EWT-BI
A*Sch	Wechsel- und/oder Nachschicht	1991	EWT-BI
A*Bel	Weitere Belastungen am Arbeitsplatz (Körperliche Schwerarbeit; belastende Umgebungseinflüsse)	1991	EWT-BI
A*Belk	Keine Belastungen am Arbeitsplatz	1991	EWT-BI
Stab	Stabilität der Beschäftigung	1976-1981	BStp
Mobilitätsgründe (AW ...)			
AWGWkSt	Keine Stelle im erlernten Beruf	1991	EWT-BI
AWGWaInT	Andere Interessen	1991	EWT-BI
AWGWhEin	Höheres Einkommen	1991	EWT-BI
AWVbSdW	Verbesserung der beruflichen Situation durch Wechsel	1991	EWT-BI
Spezifität (und Qualität) der Berufsausbildung			
AVVQh	Hohe Verwertbarkeit der erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten bei Verbleib im Beruf	1991	EWT-BI
AWVQh	Hohe Verwertbarkeit bei Wechsel des Berufs	1991	EWT-BI
ASVQh	Verlust an Verwertbarkeit durch Wechsel des Berufs ("Berufsspezifität" der Ausbildung)	1991	EWT-BI

^{a)} EWT-BI = Befragung von Erwerbstägigen 1991 (hier: Sozialversicherungspflichtige mit Berufsausbildung);
 BStp = Beschäftigtenstichprobe.

Einleitung

"Seit langem gibt es Untersuchungen, die belegen, daß das Ausbildungsplatzangebot im dualen System und die Struktur der Arbeitsplätze im Beschäftigungssystem nicht kongruent sind."¹

So hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) anhand der Beschäftigtenstatistik für alle Ausbildungsberechtigten des Jahres 1985 erfaßt, in welchen Berufen sie ausgebildet wurden und in welchen Berufen sie fünf Jahre später beschäftigt waren (Tabelle 1). Dabei zeigt sich, daß in einer Vielzahl von *Berufen* die Zahl der Lehrlinge die der später Beschäftigten bei weitem übersteigt. Beispielsweise sind von 27.000 jungen Menschen, die zum Mechaniker ausgebildet wurden, fünf Jahre später nur 9.500 als Mechaniker beschäftigt, und 6.000 als Bäcker Ausgebildeten stehen nur 2.000 Arbeitnehmer gegenüber, die diesen Beruf auch ausüben.² Wir bezeichnen das als "*Ausbildung über Bedarf*" ohne damit eine Wertung zu verbinden und/oder eine Aussage darüber zu machen, warum einzelne Betriebe mehr Jugendliche ausbilden als zur Deckung ihres Personalbedarfs nötig sind. Das Unternehmen kann seinen Bedarf falsch vorausgeschätzt haben oder aus gesellschaftspolitischer Verantwortung handeln; es kann nur die besten Absolventen auswählen wollen oder auf der anderen Seite nicht in der Lage sein, die Ausgebildeten zu "halten". Umgekehrt wird in einer Reihe von *Berufen* "*unter Bedarf*" ausgebildet, d.h., die Zahl der Berufsabsolventen liegt dort deutlich unter der Zahl der später Beschäftigten, wie beispielsweise bei Gesundheitsdienstberufen, Berufen des Landverkehrs oder Chemiefacharbeitern.

Demgegenüber mangelt es an *theoretischen Erklärungen* für dieses empirisch beobachtbare Phänomen. Sie stehen im Mittelpunkt der vorliegenden

¹ Tessaring (1993), S. 143. Vgl. dazu auch die älteren Untersuchungen von Hofbauer/Dadzio/König (1970), Hofbauer/König (1973), Hofbauer/Stooss (1975) und Hofbauer (1983, 1988), die Arbeit von Hofbauer/Nagel (1987) sowie die nur auf Facharbeiter abstellenden Untersuchungen von Friedrich/von Henninges (1982) und von Henninges (1991, 1994).

² Wir verwenden hier, um den Text besser lesbar zu machen, nur männliche Berufsbezeichnungen.

Tabelle 1

"Ausbildung über oder unter Bedarf" in ausgewählten Berufen^{a)}

Nr.	Ausgewählte Berufe	Ausgebildete 1984	Beschäftigte 1989	Relation aus Ausgeb. und Beschäftigten ^{b)} in %	Ausbildung "über oder unter Bedarf" ^{b)}
01	Landwirte	2.589	128	2.022,7	0,91
39	Bäcker, Konditoren	6.083	2.063	294,9	0,49
28	Mechaniker	26.915	9.328	288,5	0,49
40	Fleischer	4.382	1.814	241,6	0,41
90	Friseure	714	300	238,0	0,41
41	Köche	4.251	1.974	215,3	0,37
44	Maurer, Betonbauer	11.649	5.497	211,9	0,36
26	Feinblechnerg, Installateure	14.634	6.925	211,3	0,36
31	Elektriker	26.133	12.726	205,4	0,35
51	Maler, Lackierer	8.051	3.919	205,4	0,35
05	Gärtner, Floristen	3.370	1.687	199,8	0,33
50	Tischler, Modellbauer	13.180	6.642	198,4	0,33
29	Werkzeugmacher	7.366	3.872	190,2	0,31
27	Schlosser	26.525	14.643	181,1	0,29
45	Zimmerer, Dachdecker	5.888	3.298	178,5	0,28
68	Warenkaufleute	13.334	9.154	145,7	0,19
49	Raumausstatter, Polsterer	951	655	145,2	0,18
78	Büro- u. Verwaltungsfachkraft	14.825	10.986	134,9	0,15
69	Bank- u. Versicherungskaufl.	9.258	7.298	126,9	0,12
70	Speditions-, Reiseverkehrs-, Werbekaufleute	1.849	1.608	115,0	0,07
22	Dreher, Fräser, Schleifer	3.714	5.345	69,5	- 0,18
75	Fachgehilfe in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen	755	1.325	57,0	- 0,27
24	Schmelzschweißer	465	1.033	45,0	- 0,38
14	Chemiefacharbeiter	1.585	3.542	44,7	- 0,38
93	Reinigungsberufe	273	1.042	26,2	- 0,58
15	Kunststoffverarbeiter	438	1.748	25,1	- 0,60
71	Berufe des Landverkehrs	936	6.333	14,8	- 0,74
77	Datenverarbeitungskaufleute	308	2.080	14,8	- 0,74
21	Kabeljungwerker u.a.	154	1.091	14,1	- 0,75
04	Tierpfleger	139	1.003	13,9	- 0,76
52	Handelsfachpacker	357	2.761	12,9	- 0,77
62	Bau- u. Vermessungstechniker	537	5.029	10,7	- 0,81
85	Übrige Gesundh.dienstberufe	52	731	7,1	- 0,87
Gesamtheit aller Berufe		233.660	156.347	149,4	0,20

^{a)} Auswertung unseres Datensatzes, der auf der IAB-Untersuchung über Berufsverläufe nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung 1984/89 basiert, für männliche Ausgebildete.

^{b)} Bei der Interpretation der Relation von Ausgebildeten zu Beschäftigten bzw. der von uns berechneten Maßgröße für "Ausbildung über Bedarf" (vgl. Abschnitt 6.2.1) ist zu bedenken, daß von den 1984 Ausgebildeten 1989 nur 67% sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, d.h. für die Gesamtheit der Berufe die beiden Maßgrößen die Werte 149,4 bzw. 0,20 annehmen

Arbeit, in der wir ein *Modell* zur Erklärung von "Ausbildung über oder unter Bedarf" entwickeln. Da sich die Diskrepanz zwischen der *beruflichen Struktur* von Lehrlingen und Fachkräften über einen langen Zeitraum nahezu unverändert beobachten lässt, gehen wir dabei von einem Gleichgewicht in dem Sinne aus, daß es keinerlei Anreize für Verhaltensänderungen gibt, und unterstellen *einzelwirtschaftlich rationales Verhalten* von Betrieben und Ausgebildeten.

Anschließend *überprüfen* wir *empirisch*, inwieweit sich die aus dem Modell abgeleiteten Einflußfaktoren des Ausbildungsverhaltens und der Mobilitätsprozesse nach Abschluß der Lehre als evident erweisen.

Im *theoretischen Teil* legen wir in *Kapitel 1* die Grundlagen für die Auseinandersetzung mit der Berufsausbildung in der Bundesrepublik, indem wir zunächst das *System der Dualen Ausbildung* charakterisieren und die institutionellen Rahmenbedingungen nachzeichnen. Dem Humankapital-Modell von Becker kommt besondere Bedeutung für die ökonomische Erklärung des Bildungs- und Ausbildungsverhaltens zu. Obwohl der Ansatz ursprünglich auf das "Training-on-the-job" angewandt wurde, bauen auf ihm viele der theoretischen Arbeiten auf, die die Duale Berufsausbildung in der Bundesrepublik zum Gegenstand haben. Deshalb stellen wir seine Grundzüge dar, bevor wir einen Literaturüberblick der ökonomischen Ansätze geben, die einerseits das Ausbildungsverhalten der Betriebe und damit das *Lehrstellenangebot* und andererseits das Berufswahlverhalten der Jugendlichen und damit die *Lehrstellennachfrage* zum Gegenstand haben. Das Kapitel schließt mit Modellen, die auf den gesamten Ausbildungstellenmarkt abstellen.

Der Humankapitalansatz bildet auch den analytischen Rahmen für unser Grundmodell zur Erklärung von "Ausbildung über oder unter Bedarf" in den verschiedenen Berufen (*Kapitel 2*). Wir gehen davon aus, daß Betriebe *und* Auszubildende den Kosten der Dualen Ausbildung ihre Erlöse, die sich im Betrieb bzw. während des gesamten Erwerbslebens realisieren lassen, gegenüberstellen. Denn die Entscheidung eines Jugendlichen für einen bestimmten Beruf ist untrennbar von den Optionen, die er sich für sein weiteres Leben offenhalten möchte, wie Weiterqualifizierung, Wechsel in einen anderen Beruf, Familienarbeit, sowie dem Risiko, arbeitslos zu werden oder unfreiwillig den erlernten Beruf aufzugeben zu müssen. Für den Betrieb spielt eine Rolle, inwieweit er eine Weiterbeschäftigung aller oder nur eines Teils der Ausgebildeten anstrebt und inwieweit sich diese auch realisieren lässt, oder ob er beabsichtigt, später Ausbildungsbabsolventen anderer Unternehmen einzustellen. Entsprechend erklären wir berufsspezifische Unterschiede im Ausbildungsverhalten und Mobilitätsprozesse nach Abschluß der Lehre mit abweichenden Kosten und Erlösen dieser Humankapitalinvestitionen. Allerdings lassen sich bei vollkommenen Märkten, wie sie der Humankapitalansatz unterstellt, nur wenige Gründe für Kosten- und Erlösunterschiede anführen.