

IAB-Kurzbericht

20/2010

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

- Am Beispiel betrieblicher Ausbildungsabsolventen im Saarland wird hier untersucht, welchen Einfluss ihre Abschlussnoten und andere Erfolgsindikatoren auf die Einstiegsgehälter haben.
- Die Ausbildungsberufe unterscheiden sich erheblich im Hinblick auf ihre Anforderungen an die Auszubildenden. Daher ist das Spektrum möglicher Berufe für Bewerber mit niedrigen Schulabschlüssen a priori sehr eingeschränkt.
- Der deutsche Arbeitsmarkt weist markante Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Berufen auf, die gerade für Berufseinsteiger wirksam sind. Damit bestimmt der erlernte Beruf maßgeblich über spätere Einkommensmöglichkeiten.
- Innerhalb der Ausbildungsberufe können Absolventen mit guten Abschlussnoten aber signifikant höhere Einstiegsgehälter erzielen als ihre Kollegen mit schlechteren Noten. Individuelle Ausbildungsanstrengungen zahlen sich also aus.
- Schließlich schlägt sich auch die Größe des Ausbildungsbetriebs im Humankapital der Absolventen nieder, denn größere Betriebe investieren in der Regel mehr in ihre Auszubildenden. Absolventen aus diesen Betrieben erzielen auch bei Kontrolle der gewählten Berufe und der erreichten Abschlussnoten erkennbar höhere Einkommen als solche aus kleineren Unternehmen.

Einstiegsgehälter von Ausbildungsabsolventen

Gute Abschlussnoten zahlen sich aus

von G. Wydra-Somaggio, H. Seibert, T. Buch, St. Hell und V. Kotte

Der Arbeitsmarkterfolg von betrieblichen Ausbildungsabsolventen wird maßgeblich beeinflusst von ihrer Schulbildung, dem gewählten Ausbildungsberuf, der Berufsabschlussnote und der Größe des Ausbildungsbetriebs. Mit Daten von Absolventen, die zwischen 1999 und 2002 ihre Ausbildung im Saarland abgeschlossen haben, ist es erstmals möglich, den Einfluss der Abschlussnoten und anderer Erfolgsindikatoren auf die Einstiegsgehälter für eine größere Gruppe zu untersuchen.

■ Ausbildung als Humankapitalinvestition

Spricht man über Bildung und Arbeitsmarkt, ist das Wort ‚Humankapital‘ in aller Munde. Eine berufliche Ausbildung wird hierzulande als zentrale Investition in das persönliche Humankapital angesehen. Sie soll sich in Form von besseren Erwerbs- und Einkommenschancen im späteren Berufsleben auszahlen. Das gilt auch und besonders für die duale Ausbildung, die in Deutschland immer noch Jahr für Jahr die meisten Einsteiger

in die berufliche Bildung aufnimmt (BIBB 2010; Seibert et al. 2009).

Was aber verbirgt sich hinter dem abstrakten Begriff des Humankapitals? Es setzt sich zusammen aus den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, aus ihrem Wissen und ihrer Erfahrung. In die verschiedenen Komponenten kann durch Bildung und Ausbildung investiert werden, wodurch die Humankapitalausstattung steigt. Mit dem erworbenen Humankapital steigt auch die Leistungsfähigkeit, also die Produktivität eines Erwerbstätigen. Deshalb zahlen sich Bildungsinvestitionen in der Regel durch höhere Einkommen aus (Becker 1962). Einkommensunterschiede sind damit auch auf eine unterschiedliche Humankapitalausstattung einzelner Personen zurückzuführen. Dieser Bericht untersucht, wie sich das Humankapital bereits bei jungen Menschen im Einstiegsgehalt nach einer betrieblichen Berufsausbildung widerspiegelt.

Schon an der ersten Schwelle – dem Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – bestimmt das allgemeine Humankapital in Form der erworbenen

Schulbildung, welcher Beruf erlernt werden kann. Aufgrund der starken Ausdifferenzierung der deutschen Berufslandschaft gelten in den verschiedenen Berufen sehr unterschiedliche Anforderungen an die Bewerber. Der Schulabschluss gibt den Ausbildungsbetrieben einen Anhaltspunkt dafür, inwiefern ein Bewerber für den jeweiligen Ausbildungsberuf geeignet ist und ob er die Lehrzeit sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule meistern kann.

Damit stellt das in der Schulzeit erworbene Humankapital bereits an der ersten Schwelle entscheidende Weichen für die zweite Schwelle – den Erwerbseinstieg nach dem Abschluss der Ausbildung. Für den weiteren Erwerbsverlauf sind die später erworbenen Qualifikationen zwar von prägender Bedeutung, der Einfluss der Schulbildung bleibt aber

bestehen: Neben dem selektiven Berufszugang sind das Allgemeinwissen, allgemeine Tugenden und Lernfähigkeit als Determinanten der Leistungsfähigkeit weiterhin wichtig.

Die duale Ausbildung vermittelt mit ihren beiden Lernorten Betrieb und Schule bundesweit anerkannte, standardisierte Abschlüsse. Die Ausbildung wird dabei in der Regel mit einer Kammerprüfung abgeschlossen, in der die Absolventen die erlernten Fertigkeiten und Kenntnisse nachweisen müssen. Da die Kammern eine überbetriebliche Prüfinstanz darstellen, gelten duale Ausbildungsabschlüsse als besonders aussagekräftig und zuverlässig (vgl. Infokasten auf Seite 5). Die für den jeweiligen Ausbildungsberuf geltende Ausbildungsordnung gibt detailliert darüber Auskunft, welche berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten in der Lehrzeit vermittelt werden.

Zwischen den Ausbildungsberufen fallen dabei die vermittelten Qualifikationen und damit auch das in der Ausbildung akkumulierte Humankapital sehr unterschiedlich aus. Für die Arbeitgeber sind die beruflichen Zertifikate – also der erlernte Beruf selbst – deshalb ein zuverlässiges Signal für die Produktivität eines Absolventen. Daraus ergibt sich auch, welche Gehälter mit dem jeweiligen Abschluss erzielt werden können.

Zusätzlich zu diesen Produktivitätsaspekten ist der deutsche Arbeitsmarkt durch eine starke berufliche Segmentierung gekennzeichnet, die in einer Vielzahl von Institutionen wie Kammern und Tarifvertragsparteien begründet liegt. In der Folge sind gerade beim Berufseinstieg ausgeprägte berufliche Lohnunterschiede auf dem deutschen Arbeitsmarkt auszumachen (Blien/Phan im Erscheinen), die über die unterschiedlichen Ausbildungsinvestitionen hinausgehen. Eingeschlagene Berufswege legen damit die möglichen Einkommenskorridore relativ früh und strikt fest.

Mit der in der Kammerprüfung erzielten Abschlussnote liegt – über den Ausbildungsberuf hinaus – eine Kennziffer vor, die den Grad der Beherrschung der vermittelten berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten angibt. Die Abschlussnote differenziert innerhalb eines Ausbildungsberufs das in der Ausbildung akkumulierte Humankapital weiter aus und damit auch die zu erwartende individuelle Produktivität. Dementsprechend können Arbeitgeber ihre Lohnangebote anpassen. Das bedeutet, dass sich bessere Abschlussnoten innerhalb einzelner Ausbildungsberufe in Form von höheren Einstiegsgehältern auszahlen sollten.

i

Das Ausbildungspanel Saarland

Grundlage dieser Untersuchung ist das sogenannte „Ausbildungspanel Saarland“. Es enthält ausbildungs- und erwerbsbiografische Informationen zu Personen, die zwischen 1999 und 2002 mindestens einen Tag in einem Betrieb im Saarland in einem Ausbildungsverhältnis standen. Das Panel verknüpft Daten der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Informationen der Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie der Handwerkskammer (HWK) des Saarlandes. Die IEB basieren auf Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA), die tagesgenaue Informationen über Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitszeiten aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland beinhalten (detaillierte Informationen zur IEB sind beim Forschungsdatenzentrum der BA im IAB verfügbar: <http://fdz.iab.de>). Die Kammerdaten enthalten die Abschlussnoten der Kammerprüfungen sowie detaillierte Angaben zur Schulbildung der Auszubildenden. In den Daten der IHK und der HWK sind über 80 Prozent der Auszubildenden im Saarland erfasst. Für die vorliegende Untersuchung kann das Einstiegsgehalt von 7.068 Männern und 3.805 Frauen analysiert werden, die zwischen 1999 und 2002 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und beim Berufseinstieg einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Als Berufseinstieg wird hier die erste Beschäftigung nach Ausbildungsende definiert. Dem Berufseinstieg kann dabei durchaus eine Unterbrechung durch Arbeitslosigkeit oder Nichtbeschäftigung im Anschluss an die Ausbildung vorausgehen. Der geringere Anteil weiblicher Absolventen kann durch ihre hohe Ausbildungsbeteiligung in den freien und den sozialen Berufen erklärt werden. Diese gehören nicht den Kammern an und sind somit nicht im Datensatz enthalten. Die Ausbildungsberufe werden auf der Dreistellerebene der Klassifikation der Berufe der BA von 1988 (BA 1988) ausgewertet.

Obleich das „Ausbildungspanel Saarland“ nur ein Bundesland abbildet, kann unterstellt werden, dass die Befunde zumindest auch für das westdeutsche Bundesgebiet Gültigkeit haben: Durch den Strukturwandel spielt die traditionell starke Montanindustrie auch im Saarland keine bedeutende Rolle mehr und die saarländische Wirtschaftsstruktur hat sich an jene Westdeutschlands angenähert (Trippel & Otto 2009). Auch die Struktur der Ausbildungsberufe entspricht im Wesentlichen der im westdeutschen Bundesgebiet. All dies spricht für eine allgemeine Aussagekraft der Befunde.

Schließlich investieren Betriebe in unterschiedlichem Maße in ihre Auszubildenden. Bei den Einstiegsgehältern von Absolventen sind die vom Ausbildungsbetrieb getätigten Investitionen in das Humankapital der Auszubildenden also ebenfalls zu berücksichtigen. Dabei sind es in der Regel große Betriebe, die höhere Bildungsinvestitionen pro Auszubildenden tätigen – sei es dadurch, dass sie die Ausbildung professioneller organisieren können als kleinere Betriebe oder dadurch, dass sie über mehr Abteilungen oder einen umfangreicheren Maschinenpark verfügen, wodurch die Ausbildung intensiviert wird (Büchel/Neubäumer 2001; Dietrich/Gerner 2008). Die Größe des Ausbildungsbetriebs kann somit zumindest als Indikator für den Umfang der betrieblichen Ausbildungsinvestitionen herangezogen werden, denn eine solide Messung solcher Investitionen liegt bei der Auswertung von Individualdaten in der Regel nicht vor.

Will man aus humankapitaltheoretischer Sicht Erwartungen über die Einstiegsgehälter von betrieblichen Ausbildungsabsolventen ableiten, stehen somit vier zentrale Indikatoren zur Verfügung:

- der Schulabschluss der Ausbildungsabsolventen,
- der erlernte Beruf,
- die erzielte Abschlussnote sowie
- die Größe des Ausbildungsbetriebs als Anhaltspunkt für die Investitionen des Betriebs in das Humankapital ihrer Auszubildenden.

■ Schulabschlüsse bestimmen Ausbildungschancen

Eine entscheidende Hürde müssen die Jugendlichen bereits meistern, wenn sie von der Schule in die Ausbildung wechseln. Der Übergang an dieser ersten Schwelle gilt als selektiver als der an der zweiten, nämlich von der Ausbildung in das Erwerbsleben (Allmendinger 1989). Durch die unterschiedlichen Anforderungen der verschiedenen Ausbildungsberufe im Hinblick auf die zu vermittelnden Kompetenzen haben sich differenzierte Zugangsvoraussetzungen herausgebildet. Das hat dazu geführt, dass die Art der besuchten Schule (Hauptschule, Realschule, Gymnasium), die dort erworbenen Schulabschlüsse und die Abschlussnoten die Wege in die jeweiligen Ausbildungsberufe maßgeblich vorbestimmen. Dies zeigt sich im Falle der hier betrachteten saarländischen Ausbildungsabsolventen deutlich, gilt aber für das gesamte Bundesgebiet (Seibert/Kleinert 2009).

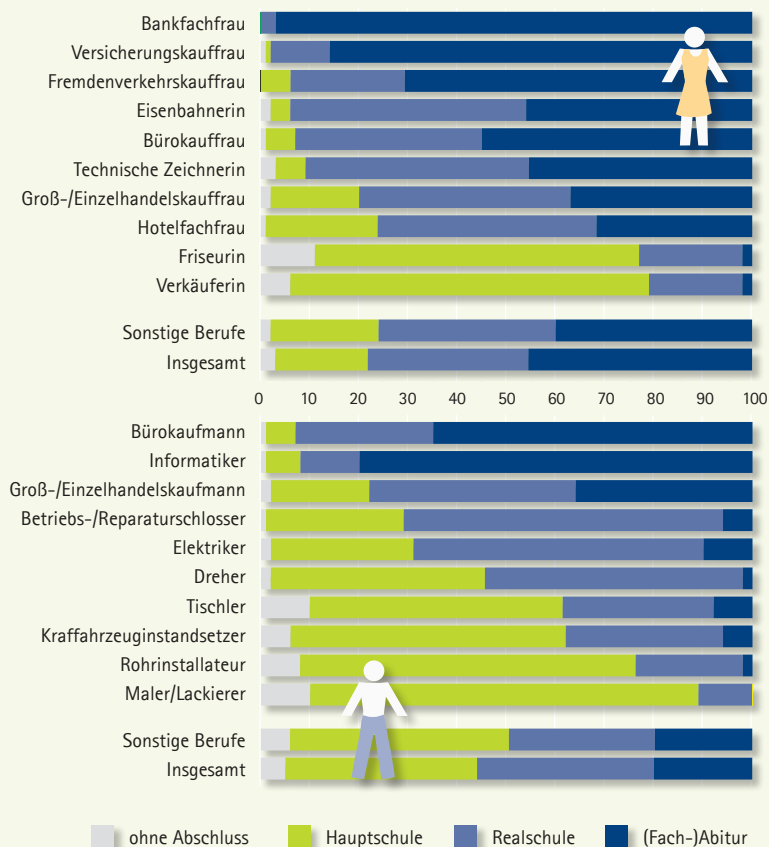
Abbildung 1 zeigt die Verteilung der weiblichen und männlichen Ausbildungsabsolventen in den jeweils zehn meistgelernten Berufen nach ihren Schulabschlüssen. Die hier betrachteten Berufe wurden von über 80 Prozent der weiblichen und knapp 60 Prozent der männlichen Absolventen erlernt. Dies verdeutlicht, dass sich Frauen in der Ausbildung auf ein schmaleres Berufsspektrum konzentrieren als Männer. In **Abbildung 1** sind die Berufe nach dem Anteil an Absolventen sortiert, die über einen Realschulabschluss oder das (Fach-)Abitur verfügen.

Auffällig ist für beide Geschlechter eine deutliche Spreizung der betrachteten Berufe nach schulischen Vorleistungen: So sind es bei den Frauen die Bankfachfrauen und Versicherungskauffrauen, die sich fast ausschließlich aus Abiturientinnen und einigen Realschülerinnen zusammensetzen. Bei den Männern sind vor allem die Ausbildungsgänge zum Bürokaufmann und Informatiker von Abiturienten und Realschülern dominiert. Weitgehend offen für

Abbildung 1

Junge Frauen starten mit besseren Schulabschlüssen in die berufliche Ausbildung

Schulabschlüsse von weiblichen und männlichen Absolventen aus dem Saarland in ausgewählten Ausbildungsberufen – Absolventenkohorten 1999 bis 2002, Anteile in Prozent



Quelle: Ausbildungspanel Saarland des IAB.

© IAB

Hauptschüler und zum Teil für Jugendliche ohne Schulabschluss sind bei den Männern insbesondere die handwerklichen Berufe. Bei den Frauen sind es die Ausbildungen zur Friseurin und zur Verkäuferin. Insgesamt fällt auf, dass Absolventinnen deutlich häufiger über einen Realschulabschluss oder das Abitur verfügen. Die daraus resultierende Ausstattung mit allgemeinem Humankapital ist bei den jungen Frauen dementsprechend deutlich höher.

■ Berufsspezifische Einstiegsgehälter

Für die betrachteten Ausbildungsberufe zeigt sich, dass die Bruttostundenlöhne von jungen Frauen und Männern beim Berufseinstieg je nach Beruf stark divergieren. In **Abbildung 2** werden die zehn meistgelernten Berufe dargestellt: Bei den Frauen müssen die Friseurinnen mit den niedrigsten Einstiegsgehältern auskommen, bei den Männern sind es die Rohrinstallateure, gefolgt von den Groß- und Einzelhandelskaufleuten. Am oberen Verdienstende dieser Berufe liegen bei den männlichen Berufseinsteigern die Betriebs- und Reparaturschlosser, bei den weiblichen die Bankfachfrauen und die Versicherungskauffrauen.

Insgesamt fällt bei den Frauen gegenüber den Männern eine größere Spreizung der Einstiegsgehälter auf. Zudem müssen Frauen mit einem (auf das Jahr 2001 normierten) durchschnittlichen Bruttostundenlohn von knapp 9,30 Euro auskommen, während Männer 10,70 Euro verdienen. Diese Diskrepanz

dürfte in hohem Maße auf die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf verschiedene Berufe und die dahinterliegenden beruflichen Lohnunterschiede zurückzuführen sein.

Aber noch ein weiterer bemerkenswerter Unterschied zwischen den männlichen und den weiblichen Absolventen sticht ins Auge: Während die Rangfolge der Einstiegsgehälter bei den Frauen weitgehend der schulischen Ausbildungsvoraussetzungen folgt (vgl. **Abbildung 1**), trifft dies bei den Männern nur teilweise zu. So weisen Dreher zwar durchschnittliche schulische Eingangsvoraussetzungen auf, erzielen aber nach der Ausbildung überdurchschnittlich hohe Einstiegsgehälter.

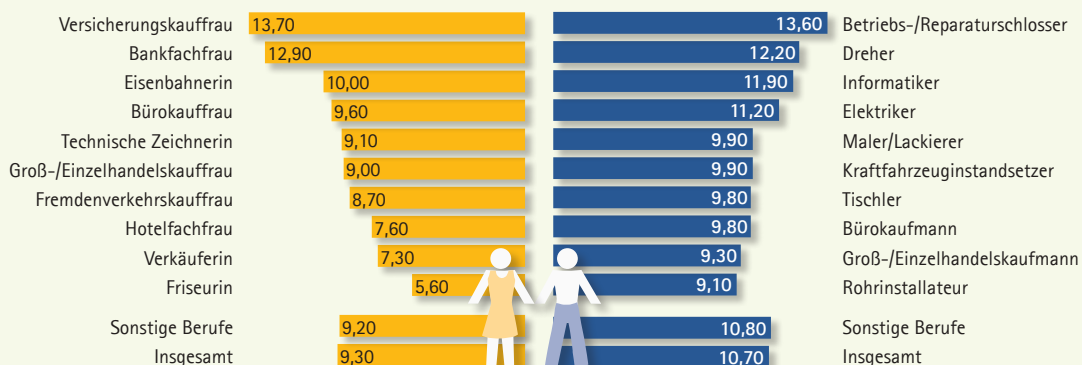
■ Gute Noten in der Ausbildung zahlen sich aus

Analysiert man die Einstiegsgehälter der betrachteten Absolventen in Abhängigkeit von der erzielten Gesamtnote in der Kammerprüfung, so fällt auf, dass bessere Abschlussnoten in hohem Maße mit höheren Löhnen einhergehen. **Abbildung 3** zeigt den Zusammenhang zwischen Noten und erzielten Anfangsgehältern für Frauen und Männer. Die sogenannten Korrelationsmaße können Werte zwischen null und eins annehmen, wobei „eins“ einen perfekten Zusammenhang belegt und „null“ für keine Korrelation steht. Bei den Frauen erweist sich der Zusammenhang bei der Hälfte der Einzelberufe sowie bei der Summe der sonstigen Berufe als signifikant negativ.

Abbildung 2

Die Einstiegsgehälter der Frauen streuen stärker und sind im Durchschnitt niedriger als die der Männer

Inflationsbereinigte* Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern beim Berufseinstieg in den zehn meistgelernten Ausbildungsberufen – Absolventenkohorten 1999 bis 2002, Löhne in Euro



* Die Inflationsbereinigung orientiert sich am Jahr 2001 und wurde mittels Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes durchgeführt.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland des IAB.

Das heißt also, schlechtere Noten gehen mit niedrigeren Einstiegsgehältern einher. Bei Männern ist dies bei acht von zehn der analysierten Einzelberufe sowie bei der Summe der sonstigen Berufe der Fall.

Betriebliche Humankapitalinvestitionen

Betriebsgrößenklassen dienen in dieser Untersuchung als Indikator für den Umfang von betrieblichen Ausbildungsinvestitionen in ihre Auszubildenden. Betrachtet man die Bruttostundenlöhne in Abhängigkeit von der Größe des jeweiligen Ausbildungsbetriebs, zeigt sich, dass Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg umso mehr verdienen, je größer ihr Ausbildungsbetrieb war (vgl. **Abbildung 4**).

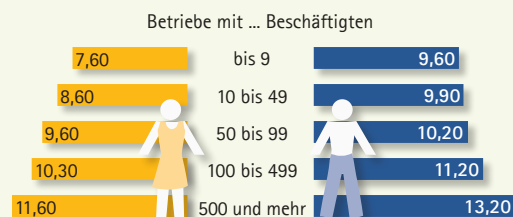
Allerdings ist davon auszugehen, dass die betrachteten Ausbildungsberufe mit ihren unterschiedlichen Lohnerwartungen nicht gleichmäßig über die Betriebsgrößenklassen verteilt sind.¹ Dadurch könnte der Zusammenhang zwischen der Größe des Ausbildungsbetriebs und den anschließend erzielten Gehältern abgeschwächt werden. Zudem ist zu berücksichtigen, dass Absolventen aus Großbetrieben auch nach der Ausbildung häufiger in großen Betrieben beschäftigt sind. Damit sind ihre höheren Lohnaussichten zum Teil auch auf eine größere Tarifbindung sowie eine höhere Wertschöpfung in diesen Betrieben zurückzuführen.

¹ Etwa die Hälfte der saarländischen Ausbildungsabsolventen der Abgangsjahre 1999 bis 2002 hat ihre Ausbildung in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten absolviert, die andere Hälfte in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten.

Abbildung 4

Die Einstiegsgehälter von Absolventen steigen mit der Größe des Ausbildungsbetriebs

Inflationsbereinigte* Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern beim Berufseinstieg – Absolventenkohorten 1999 bis 2002, Löhne in Euro



* Die Inflationsbereinigung orientiert sich am Jahr 2001 und wurde mittels Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes durchgeführt.

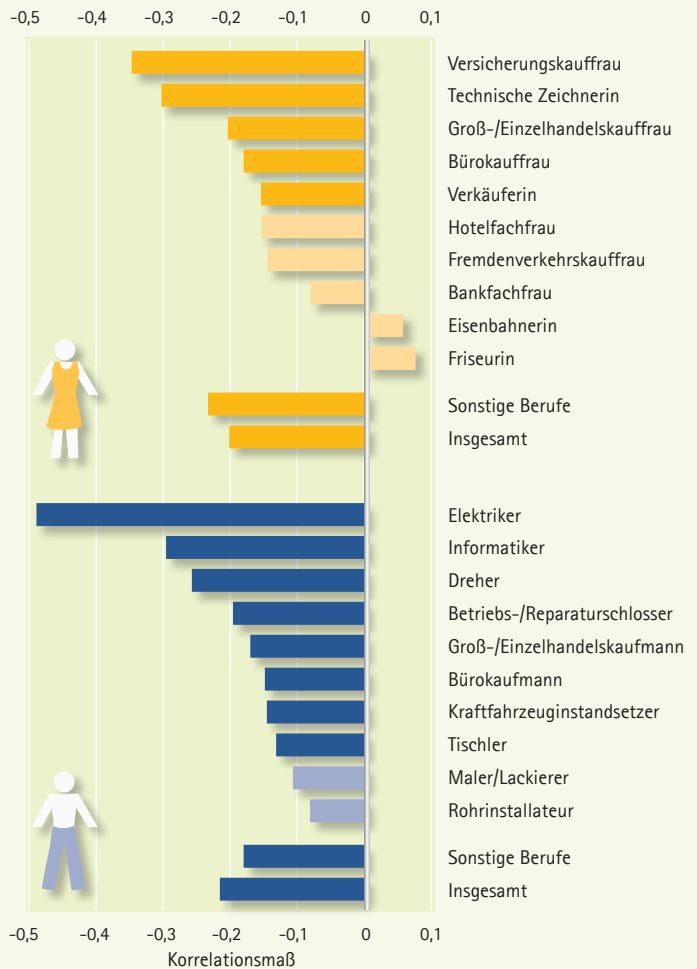
Quelle: Ausbildungspanel Saarland des IAB.

© IAB

Abbildung 3

In manchen Berufen wirken sich schlechte Noten besonders negativ auf die Einstiegsgehälter aus

Korrelationsmaß für den Zusammenhang¹ zwischen Noten und inflationsbereinigten² Bruttostundenlöhnen in den häufigsten Ausbildungsberufen – Absolventenkohorten 1999 bis 2002



Lesebeispiel: Je schlechter die Noten, desto niedriger das Einstiegsgehalt. Am stärksten ausgeprägt ist dieser Zusammenhang bei den Versicherungskauffrauen und den Elektrikern. Sie müssen bei schlechten Noten die größten Gehaltseinbußen befürchten.

- 1) Signifikante Zusammenhänge werden durch dunkle Balken, nicht signifikante durch helle Balken dargestellt.
- 2) Die Inflationsbereinigung orientiert sich am Jahr 2001 und wurde mittels Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes durchgeführt.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland des IAB.

© IAB

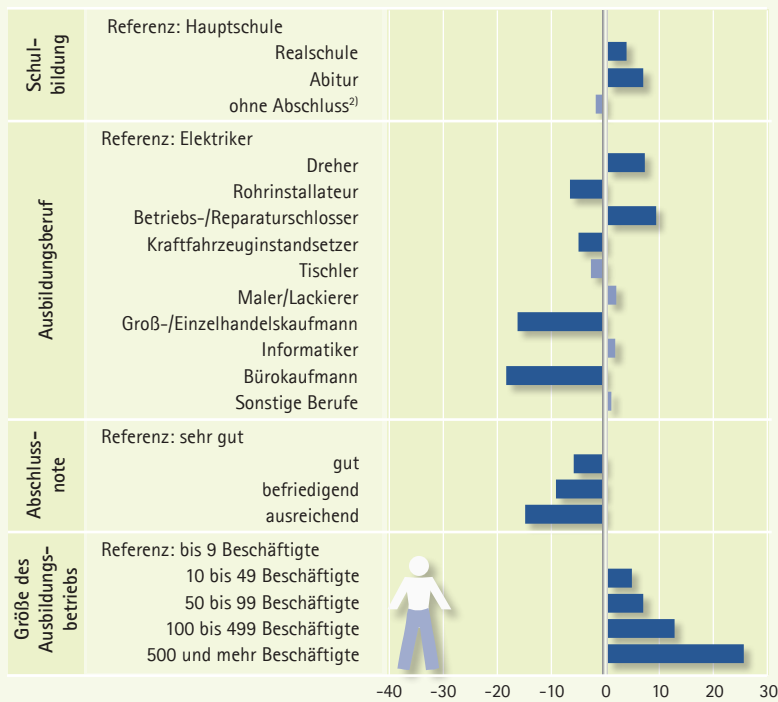
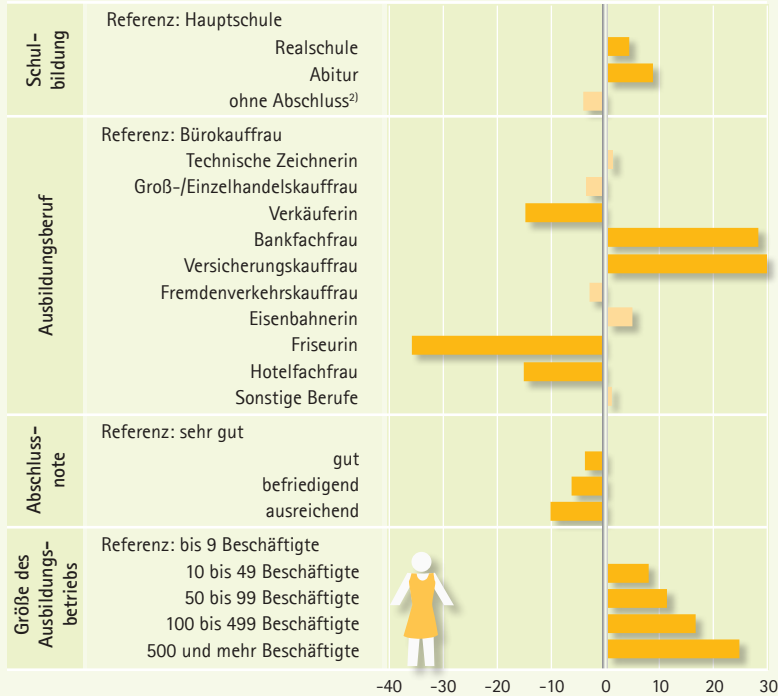
i Die Abschlussnoten der Kammerprüfung

Das Ausbildungspanel Saarland enthält für die Mehrheit der Absolventen eine theoretische und eine praktische Abschlussnote. Letztere liegt aufgrund der spezifischen Prüfungsordnungen nur für Fertigungsberufe gesondert vor, nicht aber für die kaufmännischen Berufe. Für die Analysen verwenden wir jeweils die Gesamtabchlussnote, die sich aus der theoretischen und der praktischen Note mittelt. Findet keine separat benotete praktische Prüfung statt, wird die Gesamtnote auf Basis der theoretischen Abschlussnote gebildet. Die individuell erzielten Abschlussnoten sind – da sie von den Kammern vergeben werden und somit ein einheitlicher Maßstab zur Leistungsbeurteilung existiert – innerhalb der Ausbildungsberufe gut miteinander vergleichbar.

Abbildung 5

Schulbildung, Ausbildungsberuf, Abschlussnote und Größe des Ausbildungsbetriebs beeinflussen die Einstiegsgehälter

Lohnunterschiede¹⁾ bei weiblichen und männlichen Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg Absolventenkohorten 1999 bis 2002, Differenz zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozent



1) Signifikante Zusammenhänge werden durch dunkle Balken, nicht signifikante durch helle Balken dargestellt.

2) Ohne Abschluss oder mit Berufsvorbereitung.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland des IAB.

Humankapital und Einstiegsgehälter im multivariaten Test

Für die Gesamtschätzung dieser vier Humankapitalkomponenten in ihrer Bedeutung für die Einstiegsgehälter von Ausbildungsabsolventen wird abschließend eine multivariate Analyse durchgeführt. Dabei wird mithilfe einer Regression der Zusammenhang zwischen dem erzielten Einkommen beim Berufseinstieg und der Schulbildung, dem Ausbildungsberuf, der Abschlussnote und der Größe des Ausbildungsbetriebs unter gleichzeitiger Berücksichtigung dieser vier unabhängigen Variablen geprüft. Die Ergebnisse können allerdings nicht kausalanalytisch interpretiert werden.

Bei der abhängigen Variablen – dem Einstiegsgehalt – analysieren wir das logarithmierte Bruttotagesentgelt. Eine Logarithmierung der Einkommenswerte wird aus zwei Gründen vorgenommen: Erstens werden auf diese Weise Ausreißer in den Werten „eingefangen“ und zweitens kann man die Modellkoeffizienten dann als prozentuale Lohnunterschiede interpretieren.

In **Abbildung 5** ist der Zusammenhang zwischen den genannten Merkmalen und den prozentualen Lohnunterschieden dargestellt. Die einzelnen Merkmale sind in der entsprechenden Variablen jeweils gegenüber der Referenzkategorie zu interpretieren.

In der Modellschätzung für Frauen zeigt sich zunächst, dass Absolventinnen mit einem Realschulabschluss oder dem Abitur gegenüber solchen mit einem Hauptschulabschluss signifikant höhere Einstiegsgehälter erzielen – Realschülerinnen gegenüber Hauptschülerinnen rund 4 Prozent mehr, Abiturientinnen sogar 8 Prozent. Der Schulabschluss ist also nicht nur maßgeblich für die Selektion in die Ausbildungsberufe an der ersten Schwelle, er nimmt auch beim Berufseinstieg noch Einfluss auf die weiteren Chancen. Mit Blick auf die Berufe ist zu erkennen, dass Technische Zeichnerinnen sowie Groß- und Einzelhandelskauffrauen gegenüber der hier gewählten Referenzgruppe der Bürokauffrauen keine signifikanten Lohnunterschiede aufweisen. Hin-gegen verdienen Verkäuferinnen, Friseurinnen und Hotelfachfrauen signifikant weniger, Bankfach- und Versicherungskauffrauen signifikant mehr. Im Bezug auf die Abschlussnoten führen schlechtere Noten zu einer graduellen Verminderung der Einstiegsgehälter. Absolventinnen, denen in ihrer Abschlussprüfung lediglich „ausreichende“ Kenntnisse und Fertigkeiten attestiert wurden, müssen gegenüber der Referenz-

gruppe der „sehr guten“ Absolventinnen einen zehnprominenten Lohnabschlag hinnehmen. Was die Größe des Ausbildungsbetriebs angeht, so sind auch unter Kontrolle der übrigen Variablen deutliche Effekte zu erkennen: Wer anstatt in einem Kleinbetrieb mit maximal neun Beschäftigten seine Ausbildung in einem Großbetrieb mit über 500 Beschäftigten absolviert, kann mit einem fast 25 Prozent höheren Einstiegsgehalt rechnen.

Bei den Männern zeigt sich ein vergleichbares Bild: Auch hier sind Abiturienten und Realschüler gegenüber Hauptschülern bei den Gehaltsaussichten im Vorteil. Zudem existieren signifikante berufliche Lohnunterschiede, die allerdings etwas geringer ausfallen als bei den Frauen. Die Abschlussnoten wirken sich dagegen auf das Einstiegsgehalt stärker aus als bei den Frauen. Große Ausbildungsbetriebe verhelfen auch ihren männlichen Absolventen zu höheren Einstiegsgehältern als die kleinen Betriebe.

In den vorgestellten multivariaten Analysemodellen können bei den weiblichen Absolventen knapp 50 Prozent der beobachteten Varianz in den Einstiegsgehältern erklärt werden, bei den Männern immerhin 26 Prozent. Dass dies mit nur vier unabhängigen Variablen gelingt, spricht dafür, dass hier zentrale Einflussgrößen für die erzielten Löhne identifiziert wurden.

Würde man in einem weiteren Schritt auch noch den beim Erwerbseinstieg ausgeübten Beruf sowie die Betriebsgröße des ersten Arbeitgebers nach der Ausbildung berücksichtigen, verringerte sich der Einfluss des erlernten Berufs und der Größe des Ausbildungsbetriebs. Die Noteneffekte blieben jedoch fast unverändert (Wydra-Somaggio/Seibert im Erscheinen). Das bedeutet, dass berufliche und betriebliche Ausbildungsentscheidungen – und die damit ver-

bundenen Lohnaussichten – durch Berufs- und Betriebswechsel an der zweiten Schwelle und danach noch revidiert werden können. Die Noten wirken jedoch langfristig nach. So zeigt eine Betrachtung der Einkommen zu späteren Zeitpunkten – etwa drei oder fünf Jahre nach Ausbildungsende – dass die Bedeutung der Abschlussnoten im Zeitverlauf sogar noch zunimmt.

■ Fazit

Am Beispiel von saarländischen Absolventen wurden hier die Einstiegsgehälter im Anschluss an eine HWK- oder IHK-Ausbildung untersucht. Besonderes Interesse galt dabei der Bedeutung der in den Abschlussprüfungen erzielten Noten auf die Höhe der Einstiegsgehälter. Diese Note wurde als eine unter mehreren zentralen Humankapitalkomponenten interpretiert und analysiert.

Insgesamt erweisen sich sowohl für Frauen als auch für Männer alle vier der hier vorgestellten Humankapitalkomponenten (Schulbildung, Ausbildungsberuf, Abschlussnote, Größe des Ausbildungsbetriebs) als signifikante Einflussgrößen auf die erzielten Löhne beim Berufseinstieg. Bei den Frauen sind dabei vor allem der erlernte Beruf sowie die Größe des Ausbildungsbetriebs ausschlaggebend. Auch die Noten sind signifikant, allerdings sind die Effekte gering. Nicht so bei den Männern: Hier haben die Noten ein großes Gewicht für das Einstiegsgehalt. Dafür fallen die beruflichen Lohnunterschiede geringer aus als bei den Frauen – was auch mit der spezifischen Berufswahl zusammenhängen kann.

Die schulische Vorqualifikation und die damit verbundene mehr oder weniger freiwillige Wahl des Ausbildungsberufs und -betriebs stellen also bereits

Die Autoren



Dr. Gabriele Wydra-Somaggio
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz IAB Rheinland-Pfalz-Saarland.
gabriele.wydra-somaggio2@iab.de



Dr. Holger Seibert
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz IAB Berlin-Brandenburg.
holger.seibert@iab.de



Dr. Tanja Buch
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz IAB Nord.
tanja.buch@iab.de



Stefan Hell
ist Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz IAB Rheinland-Pfalz-Saarland.
stefan.hell@iab.de



Volker Kotte
ist Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz IAB Nord.
volker.kotte@iab.de

im Vorfeld der Ausbildung entscheidende Weichen im Hinblick auf das erreichbare Einkommen. Mit individueller Ausbildungsanstrengung und daraus resultierenden besseren Noten ist es aber möglich, auf den jeweils eingeschlagenen Pfaden Einkommensvorteile zu realisieren. Leistung während der Ausbildung lohnt sich also in jedem Fall.

Literatur

- Allmendinger, Jutta (1989): Educational Systems and Labor Market Outcomes. *European Sociological Review*, 5 (3): 231-250.
- Becker, Gary S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70 (5): 9-49.
- Blien, Uwe; Phan, thi Hong Van (im Erscheinen): Berufliche Lohndifferentiale. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*.
- Büchel, Felix; Neubäumer, Renate (2001): Ausbildungsadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 34 (3): 269-285.
- Bundesanstalt für Arbeit (BA) (1988): Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit in den Versicherungsnachweisen, Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2010): Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- Dietrich, Hans; Gerner, Hans-Dieter (2008): Betriebliches Ausbildungsverhalten und Geschäftserwartungen. *Sozialer Fortschritt*, 57 (4): 87-93.
- Seibert, Holger; Hupka-Brunner, Sandra; Imdorf, Christian (2009): Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen. Berufsbildungschancen und ethnische Herkunft in Deutschland und der Schweiz unter Berücksichtigung des regionalen Verhältnisses von betrieblichen und schulischen Ausbildungen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 61 (4): 595-620.
- Seibert, Holger; Kleinert, Corinna (2009): Duale Berufsausbildung. Ungelöste Probleme trotz Entspannung. *IAB-Kurzbericht Nr. 10*, Nürnberg.
- Trippel, Michaela; Otto, Anne (2009): How to turn the fate of old industrial areas – cluster-based renewal processes in Styria and the Saarland compared. *Environment and Planning A. International Journal of Urban and Regional Research* 41 (5): 1217-1233.
- Wydra-Somaggio, Gabriele; Seibert, Holger (im Erscheinen): Schlechte Abschlussnoten schmälern den Einstiegslohn. Einkommensunterschiede von Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg. *Sozialer Fortschritt*.