

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

18|2021

In aller Kürze

- Die Analysen auf Basis des Ausbildungspanels Saarlands zeigen, wie unterschiedlich Werdegänge von Auszubildenden verlaufen können, wenn der erste Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird.
- Etwa jeder fünfte zwischen 1999 und 2002 im Saarland geschlossene Ausbildungsvertrag wurde vorzeitig gelöst. Nach der vorzeitigen Vertragslösung begannen 4 Prozent aller Auszubildenden eine neue Ausbildung und schlossen diese erfolgreich ab (Unterbrechende). Bis zum Ende des Beobachtungszeitraums 2018 verließen 15 Prozent das Ausbildungssystem ohne formalen Berufsabschluss (Abbrechende).
- Auszubildende, deren Vertrag gelöst wurde, absolvierten die Ausbildung eher in Kleinbetrieben und in Betrieben, die Auszubildende seltener nach der Ausbildung weiterbeschäftigen sowie weniger Erfahrung im Bereich der Berufsausbildung vorweisen.
- Abbrechende verdienen – im Vergleich zu Personen mit einem Abschluss – deutlich weniger und hatten kürzere Beschäftigungsdauern. Unterbrechende verdienen ähnlich viel wie die Personen, die ihren Abschluss ohne Unterbrechungen erwarben.

Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen im Vergleich

Ohne Abschluss ist der Verdienst geringer und die Dauer der Beschäftigung kürzer

von Alexander Patzina und Gabriele Wydra-Somaggio

Wenn junge Menschen ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen, wird das häufig als Nachteil für die Jugendlichen und die Ausbildungsbetriebe gesehen. Jedoch führt nicht jede vorzeitige Vertragslösung zu einem Abbruch der Ausbildung. Vielmehr ergibt sich dadurch auch die Chance, dass sich die Passung zwischen Jugendlichen und ihren Ausbildungsstellen verbessert. Wir zeigen, dass Personen, die ihre Ausbildung lediglich unterbrechen, nahezu die gleichen Verdienstmöglichkeiten aufweisen wie Auszubildende ohne Vertragslösung. Personen ohne abgeschlossene Ausbildung schneiden im Vergleich dazu deutlich schlechter ab.

Ein formaler Berufsabschluss spielt eine entscheidende Rolle für individuelle Beschäftigungs- und Einkommenschancen (Stüber 2016). Im Vergleich zu Personen mit Berufsabschluss durchlaufen Personen ohne Abschluss weniger kontinu-

ierliche Erwerbskarrieren, die häufiger längere Arbeitslosigkeitsperioden, einen niedrigeren Lohn oder Beschäftigungen mit nur einfachen Tätigkeiten aufweisen (Gesthuizen/Solga 2014; Patzina/Wydra-Somaggio 2020). Dies kann teilweise als Begründung dienen, warum die Gesundheit und Lebenszufriedenheit von Personen ohne berufliche Abschlüsse im Vergleich zu Personen mit beruflichen Abschlüssen im Lebensverlauf stärker sinkt (Leopold/Leopold 2018; Kratz/Patzina 2020).

Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Auch wenn in den meisten Fällen Ausbildungen stetig verlaufen, gibt es doch Ausbildungsverhältnisse, die beim ersten Anlauf zu keinem Abschluss führen, weil sie vorzeitig gelöst werden. Die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen sind vielfältig, lassen sich aber zumeist auf eine

fehlende Passung zwischen den Auszubildenden, den Ausbildungsbetrieben und -inhalten zurückführen (Leber/Schwengler 2021). Dabei können die Vertragslösungen sowohl von den Auszubildenden als auch von den Betrieben veranlasst sein.

Eine Lösung des Ausbildungsverhältnisses durch die Auszubildenden erklärt sich häufig durch einen Mismatch zwischen ihren Erwartungen und Vorstellungen zur beruflichen Ausbildung auf der einen Seite und den konkreten Anforderungen und Inhalten des Ausbildungsberufs beziehungsweise des Ausbildungsbetriebs auf der anderen Seite (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Ist es nicht der ursprüngliche Wunschberuf, der erlernt wird, folgt nicht selten eine vorzeitige Vertragslösung (Schöngen 2003). Dass die erste Ausbildung nicht im gewünschten Beruf begonnen wird, lässt sich meist auf betriebliche Anforderungen und Auswahlprozesse zurückführen, die die Bewerberinnen und Bewerber nicht erfüllen. Sie starten daher (zunächst) eine Ausbildung „zweiter Wahl“. Ein weiterer Grund für vorzeitige Vertragslösungen ist das wiederholte Nichtbestehen von Zwischen- oder Abschlussprüfungen. Schließlich kann die gesundheitliche Verfassung ausschlaggebend für vorzeitige Lösungen werden.

Nicht selten werden Verträge auf Initiative des Ausbildungsbetriebs hin gelöst: Nach Leber und Schwengler (2021) können 40 Prozent der Vertragslösungen auf betriebsseitige Kündigungen zurückgeführt werden. Fehlendes Engagement oder mangelndes Sozialverhalten (wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit etc.) der Auszubildenden spielen

aus betrieblicher Sicht eine wichtige Rolle, oder auch, dass sich Auszubildende als überfordert oder nicht für den Ausbildungsberuf geeignet erweisen. Eben solche Begründungen der Betriebe lassen darauf schließen, dass eine Passung zwischen Auszubildenden und Ausbildung(-sbetrieb) nicht gegeben ist. Nicht zuletzt sind Betriebsschließungen einer der häufigsten Gründe für betriebsbedingte Vertragslösungen (Uhly 2015).

Vorzeitige Vertragslösung bedeutet nicht gleich Ausbildungsabbruch

Haben Jugendliche – entweder aus eigener oder auf Initiative des Betriebs – eine begonnene Ausbildung vorzeitig beendet, stehen sie vor verschiedenen Alternativen: Sie können entweder ihre Ausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf oder Ausbildungsbetrieb fortführen oder aus dem Ausbildungssystem gänzlich ausscheiden.

Im ersten Fall wird die Ausbildung unterbrochen, was bedeutet, dass die Auszubildenden zunächst zwar das Bildungssystem ohne formalen Berufsabschluss verlassen, einen solchen aber nach Beginn einer weiteren Ausbildung erwerben (Wydra-Somaggio 2021). Diese Personen nennen wir im Folgenden (Ausbildungs-)Unterbrechende.

Im zweiten Fall sprechen wir von (Ausbildungs-)Abbrechenden: Während des Beobachtungszeitraums erwerben sie im Anschluss an ihre vorzeitig beendete Erstausbildung keinen formalen Berufsabschluss.

Von diesen beiden Gruppen mit vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen ist die Gruppe der (Ausbildungs-)Absolvierenden zu unterscheiden. Hierunter verstehen wir Personen, die ihre erste Ausbildung ohne Unterbrechungen mit einem Abschluss beenden. Dabei betrachten wir nur Auszubildende und formale Berufsabschlüsse im dualen Berufsausbildungssystem.

Im Folgenden bilden wir unterschiedliche Ausbildungsverläufe mithilfe des Ausbildungspanels Saarland ab (vgl. Infobox 1), das detaillierte Ausbildungsinformationen von der Handwerkskammer sowie der Industrie- und Handelskammer des Saarlands mit den Beschäftigungsinformationen der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB zusammenführt.

Daten

Grundlage dieser Untersuchung ist das 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. In unseren Analysen betrachten wir Personen, die ihre erste Ausbildung zwischen 1999 und 2002 begonnen haben. Das Panel verknüpft Daten der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Informationen der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer des Saarlands. Die IEB basieren auf Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit, die tagesgenaue Informationen über Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitszeiten aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland beinhalten (Wydra-Somaggio 2015). Die Berufsverläufe können bis zum Jahr 2018 verfolgt werden. In der Analyse betrachten wir die ersten fünfzehn Jahre nach dem Beginn der ersten Ausbildung. Durch entsprechende Informationen zur Beendigung einer Ausbildung und zu detaillierten Prüfungsleistungen, wie Abschlussnoten, können erfolgreiche Ausbildungen ebenso wie vorzeitige Vertragslösungen identifiziert und auf den Tag genau bestimmt werden.

1

Abbildung A1 zeigt, dass 81 Prozent der Auszubildenden der Ausbildungskohorte 1999 bis 2002 im Saarland ihre erste Ausbildung erfolgreich beendeten (Gruppe der Absolvierenden). 19 Prozent lösten ihren ersten Ausbildungsvertrag – wobei sich davon 7 Prozent für eine weitere Ausbildung entschieden und 12 Prozent das duale Ausbildungssystem nach der ersten Ausbildung dauerhaft verließen. Zusätzlich zu ihnen waren es 3 Prozent, die sich nach Vertragslösung zwar für eine weitere Ausbildung entschieden, aber selbst dann keinen formalen beruflichen Abschluss erwerben konnten. Somit verließen insgesamt rund 15 Prozent das Ausbildungssystem ohne formalen Berufsabschluss (Gruppe der Abbrechenden). Insgesamt lösten 4 Prozent der Auszubildenden im Saarland mindestens einen Vertrag vorzeitig, erwarben aber dennoch später einen beruflichen Abschluss – folglich unterbrachen diese Personen ihre Ausbildungsbemühungen lediglich (Gruppe der Unterbrechenden).

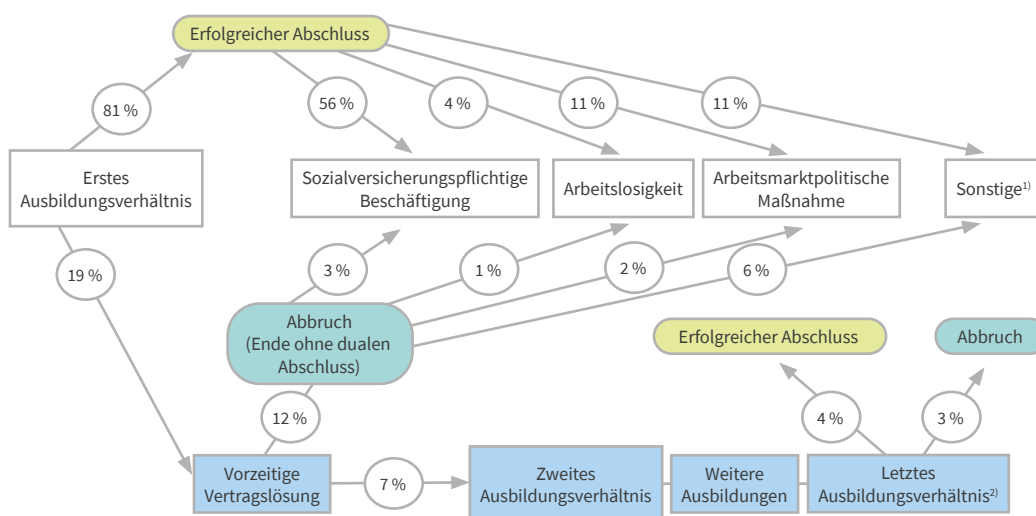
Frühe Vertragslösung führt meist zu neuer Ausbildung mit erfolgreichem Abschluss

Der erste Ausbildungsvertrag kann zu unterschiedlichen Zeitpunkten gelöst werden. Abbildung A2 (auf Seite 4) zeigt die Anteile der Unterbrechenden und der Abbrechenden an allen Auszubildenden des Saarlands zwischen 1999 und 2002 in Abhängigkeit des Zeitpunkts der Vertragslösung. Wie bereits genannt, kam es für 19 Prozent der Auszubildenden zur Lösung ihres ersten Ausbildungsvertrags. Den Daten zufolge fanden knapp 41 Prozent der Vertragslösungen innerhalb des ersten Ausbildungsjahres statt, die Hälfte davon in der Probezeit.¹ Es zeigt sich weiter, dass 84 Prozent aller Unterbrechenden (3,0 % von insgesamt

¹ Das Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) weist aus, dass der Anteil der im ersten Jahr gelösten Verträge an der Gesamtheit aller Vertragslösungen bei circa 60 Prozent liegt (<https://www.bibb.de/datenreport/de/2020/127216.php>). Der Anteil des BIBB liegt etwas über unserem Wert, da wir nur die erste Ausbildung betrachten und nicht die Vertragslösungen in den darauffolgenden Ausbildungen. Darüber hinaus zählen wir die Auszubildenden, die zwar einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, ihn aber nicht angetreten haben, nicht zu den Personen mit Vertragslösungen. Zudem hat sich das Vertragslösungsverhalten über die Zeit verändert: So nimmt der Anteil der frühen Vertragslösungen (im ersten Ausbildungsjahr) seit 2005 – also nach dem Ende unseres Beobachtungszeitraums – stetig zu (Uhly 2015).

A1

Unterschiedliche Ausbildungsverläufe



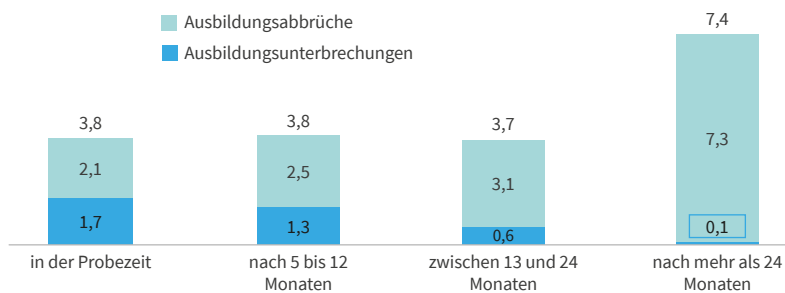
¹⁾ Unter „Sonstige“ sind alle Personen zusammengefasst, die in schulischer/universitärer Ausbildung sind oder im Ausland arbeiten.

²⁾ Knapp 3 Prozent der Auszubildenden, die nach weiteren Ausbildungsverhältnissen abgebrochen haben, waren nach der letzten Ausbildung sozialversicherungspflichtig beschäftigt; bei denen, die unterbrochen haben, waren es circa 5 Prozent. Insgesamt nahmen 6 Prozent der Auszubildenden frühestens fünf Jahre nach Ausbildungsbeginn eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf. 2 Prozent nahmen im Beobachtungszeitraum keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnung für Ausbildungsbeginn 1999 bis 2002 (N = 7.622). © IAB

Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen nach Zeitpunkt der Vertragslösungen

in Prozent an allen Auszubildenden, mit Ausbildungsbeginn zwischen 1999 und 2002



Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnung für einen Ausbildungsbeginn zwischen 1999 bis 2002 (N-Unterbrechende = 287; N-Abbrechende = 1.146). © IAB

3,7 %) im ersten Jahr den Vertrag lösten im Vergleich zu 31 Prozent aller Abbrechenden (4,6 % von insgesamt 15 %). Schon im zweiten Lehrjahr war der Anteil von Vertragslösungen, die in einen dauerhaften Ausbildungsabbruch mündeten, fünfmal höher im Vergleich zu Lösungen, die nur eine Unterbrechung der Ausbildungsanstrengung bedeuten (vgl. Abbildung A2). Werden Verträge im letzten Ausbildungsjahr gelöst, zeigt sich, dass damit fast ausschließlich dauerhafte Ausbildungsabbrüche einhergehen (vgl. Abbildung A2).

Diese Befunde deuten darauf hin, dass von Unterbrechenden ein Mismatch zwischen individuellen Vorstellungen und Ausbildungsberuf beziehungsweise Merkmalen des Ausbildungsbetriebs zu einem frühen Zeitpunkt erkannt wird, der dann die Vertragslösungen begründet. Im Unterschied dazu könnten bei Abbrechenden andere Gründe, wie das Nichtbestehen von Abschlussprüfungen, entscheidend für ihre Vertragslösung sein.

Auszubildende im Vergleich

Je nachdem, ob sie eine Ausbildung erfolgreich beendeten, abbrachen oder unterbrachen, unterschieden sich die Auszubildenden zum Teil deutlich in ihren soziodemografischen Merkmalen. Tabelle T1 zeigt, dass sich unter den Abbrechenden wesentlich mehr Männer (70,3 %) als unter den Unterbrechenden und Absolvierenden befanden. Zudem lag der Anteil der Unterbrechenden mit deutscher Nationalität (97,6 %) etwas über dem entsprechenden Anteil der Absolvierenden und

Abbrechenden. Während alle drei betrachteten Gruppen hinsichtlich ihres Alters zu Beginn der letzten Ausbildung eher geringe Unterschiede aufwiesen, waren Unterbrechende beim ersten Ausbildungsverhältnis etwas jünger (17,7 Jahre) als Absolvierende und Abbrechende. Schließlich war der Anteil an Personen mit maximal Hauptschulabschluss in der Gruppe der Abbrechenden (68,6 %) am höchsten und in der Gruppe der Absolvierenden (38,5 %) am geringsten.

Betriebliche Ausbildungsbedingungen im Vergleich

In Tabelle T1 werden neben soziodemografischen und schulischen Merkmalen der Auszubildenden auch zentrale Charakteristika der Ausbildungsbetriebe ausgewiesen, in denen die untersuchten Gruppen ihre Ausbildung durchliefen. Wir unterscheiden zwischen zwei Betriebsmerkmalen, die die Ausbildung selbst sowie die Ausbildungsverläufe beeinflussen können (tiefer gehende Ausführungen finden sich in der Infobox 2 auf Seite 9):

- Existenz eines innerbetrieblichen Arbeitsmarkts für Auszubildende
- Beteiligung am Ausbildungsgeschehen.

Auf das Vorhandensein eines innerbetrieblichen Arbeitsmarkts für Auszubildende schließen wir anhand der Betriebsgröße sowie der Übernahmequote im Betrieb (durchschnittlicher Anteil der vom Betrieb übernommenen Ausbildungsabsolvierenden im Untersuchungszeitraum).

Da größere Betriebe eher über einen innerbetrieblichen Arbeitsmarkt mit relativ sicheren Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten verfügen, sollte dort ein besonderes Interesse bestehen, diese Arbeitsplätze mit gut ausgebildeten Fachkräften zu besetzen. Eine aktive Beteiligung am Ausbildungsgeschehen erlaubt es den Betrieben, direkten Einfluss auf die Qualität und das Know-how der künftigen Fachkräfte zu nehmen. Ebenso ist bei Betrieben mit einer hohen durchschnittlichen Übernahmequote davon auszugehen, dass sie ihren künftigen Fachkräftebedarf durch die eigene Ausbildung selbst decken wollen. Somit sollten Vertragslösungen wie Abbrüche in Ausbildungsbetrieben mit einem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt für Auszubildende eine eher untergeordnete Rolle

spielen. Die Auszubildenden sollten vielmehr aufgrund dieser vorteilhaften Rahmenbedingungen während und nach der Ausbildung einen hohen Anreiz haben, einen formalen Berufsabschluss zu erreichen.

Als weitere wichtige Betriebseigenschaft wird die Ausbildungsbeteiligung des Betriebs herangezogen, gemessen an seiner vorhergehenden Ausbildungserfahrung in Jahren. Wir nehmen an, dass Betriebe, die sich bereits seit Längerem an der Ausbildung (mindestens 18 Jahre) beteiligen, aufgrund ihrer Erfahrung eine gewisse Ausbildungsinfrastruktur (bspw. Bildungsnetzwerke oder erfahrene und gut qualifizierte Auszubildende) aufgebaut haben, die sich positiv auf die Vermittlung von Wissen und Know-how auswirkt. Somit sollten sie gute Rahmenbedingungen für die Ausbildung und die Auszubildenden bereitstellen können, was die Zahl an vorzeitigen Vertragslösungen reduzieren sollte.

Auch wenn die betrachteten betrieblichen Merkmale Rahmenbedingungen abbilden, die die Qualität der Ausbildung begünstigen, führen sie nicht automatisch zu stetigen Ausbildungs- und Berufsverläufen mit höheren Löhnen. Neben diesen betrieblichen Faktoren gibt es weitere, die ebenfalls die Berufsverläufe beeinflussen, beispielsweise die Prüfungsleistungen während der Ausbildung (Wydra-Somaggio et al. 2010). Außerdem ist dem Ausbildungsverlauf ebenso wie dem Berufseinstieg adäquat Rechnung zu tragen; daher bilden wir die betrieblichen Merkmale sowohl für die erste Ausbildung ab – deren Rahmenbedingungen in Zusammenhang mit einem weiteren steten oder unsteten Ausbildungsverlauf stehen – als auch für die letzte Ausbildung – deren Eigenschaften den Berufseinstieg und die weitere Berufskarriere beeinflussen.

Tabelle T1 zeigt, dass Personen mit Vertragslösungen – das heißt Abbrechende und Unterbrechende – seltener als Absolvierende ihre erste Ausbildung in Betrieben beginnen, die einen innerbetrieblichen Arbeitsmarkt für Auszubildende aufweisen: So fällt auf, dass deutlich mehr Abbrechende und Unterbrechende als Absolvierende ihre erste Ausbildung in einem kleinen Betrieb (50 Beschäftigte und weniger) beginnen. Dies bedeutet auch, dass Abbrechende bei der ersten

Deskriptive Statistiken zu den Auszubildenden

	Abbrechende	Unterbrechende	Absolvierende
Beobachtungen	1.146	287	6.189
Soziodemografische Merkmale			
Alter bei erster Ausbildung in Jahren	18,0	17,7***	18,1
Alter bei letzter Ausbildung in Jahren	18,2	18,7***	18,2
Männer in %	70,3***	57,5**	64,6
deutsche Nationalität in %	94,7***	97,6	96,3
Schulische Merkmale			
maximal Hauptschulabschluss in %	68,6***	60,3***	38,5
Mittlere Reife in %	20,9***	28,9**	34,6
Abitur in %	10,4***	10,8***	27,0
Betriebliche Merkmale			
Innerbetrieblicher Arbeitsmarkt für Auszubildende in der ersten Ausbildung			
Betriebsgröße			
weniger als 10 Beschäftigte in %	31,0***	37,6***	17,6
zwischen 10 und weniger als 50 Beschäftigte in %	33,5***	36,2***	26,5
zwischen 50 und weniger als 250 Beschäftigte in %	20,2**	13,2***	23,3
250 und mehr Beschäftigte in %	12,8***	10,1***	32,9
keine Angaben in %	2,5***	2,7**	1,1
hohe Übernahmequote in %	16,7***	18,8***	27,0
Vorhergehende Ausbildungsbeteiligung des Betriebs der ersten Ausbildung			
Ausbildungserfahrung			
weniger als 18 Jahre in %	58,7***	64,8***	46,1
mindestens 18 Jahre in %	38,0***	32,4***	52,2
keine Angaben in %	3,2***	2,8	1,6
Innerbetrieblicher Arbeitsmarkt für Auszubildende in der letzten Ausbildung			
Betriebsgröße			
weniger als 10 Beschäftigte in %	31,7***	30,6***	17,6
zwischen 10 und weniger als 50 Beschäftigte in %	33,1***	29,3	24,9
zwischen 50 und weniger als 250 Beschäftigte in %	19,5***	21,3	23,4
250 und mehr Beschäftigte in %	13,3***	15,7***	32,7
keine Angaben in %	2,4***	3,1***	1,2
hohe Übernahmequote in %	16,0***	31,7**	25,6
Vorhergehende Ausbildungsbeteiligung des Betriebs der letzten Ausbildung			
Ausbildungserfahrung			
weniger als 18 Jahre in %	59,4***	62,7***	46,0
mindestens 18 Jahre in %	36,2***	32,4***	51,7
keine Angaben	4,4***	4,9***	2,2

Unterschiede zu Absolvierenden: *** 1 %-Signifikanzniveau, ** 5 %-Signifikanzniveau, * 10 %-Signifikanzniveau.
Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnung für einen Ausbildungsbeginn zwischen 1999 bis 2002 (N = 7.622). © IAB

Ausbildung seltener als Unterbrechende (12,8 vs. 10,1 %) aus Großbetrieben kommen. Zudem ist der Anteil an Abbrechenden und Unterbrechenden in Betrieben mit hohen Übernahmequoten (16,7 % bzw. 18,8 %) niedriger als der Anteil an Absolvierenden aus vergleichbaren Betrieben (27 %).²

Betrachtet man die letzte Ausbildung, zeigen sich ebenfalls Unterschiede zwischen den Vertragslösenden und den Absolvierenden. 32,7 Prozent der Absolvierenden lernten in einem Betrieb mit 250 und mehr Beschäftigten, bei den Unterbrechenden waren es 15,7 Prozent und bei den Abbrechenden (lediglich) 13,3 Prozent.

Die Befunde deuten darauf hin, dass Großbetriebe besonders günstige Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss bieten; dies signalisieren auch die Ergebnisse von Leber und Schwengler (2021): Danach liegt der Anteil der vorzeitig gelösten Verträge in Großbetrieben (7 %) deutlich unter dem Anteil in Kleinbetrieben (27 %). Es kann sein, dass Großbetriebe attraktivere Ausbildungsberufe und eine bessere Ausbildung anbieten oder durch attraktivere Angebote (bspw. durch höhere Entlohnung) leistungsstärkere Auszubildende anziehen. Andererseits könnten auch leistungsschwächere Personen durch attraktive Rahmenbedingungen motiviert sein, ihre Ausbildung fortzuführen.

Der Anteil an Abbrechenden und Unterbrechenden aus Betrieben (der letzten Ausbildung), die weniger lange Erfahrung mit betrieblicher Ausbildung haben, war mit 59,4 Prozent beziehungsweise 62,7 Prozent wesentlich höher als der Anteil von Absolvierenden (46,0 %) aus vergleichbaren Betrieben. Dies weist darauf hin, dass mit steigender betrieblicher Ausbildungserfahrung die Wahrscheinlichkeit für Vertragslösungen sinkt.

² Darüber hinaus gibt es unterschiedliche Vertragslösungsquoten nach Wirtschaftszweigen (Leber/Schwengler 2021). Beispielsweise beginnen circa 10 Prozent der Absolvierenden ihre erste Ausbildung im Baugewerbe, bei den Unterbrechenden sind es knapp 17 Prozent und bei den Abbrechenden sogar knapp 20 Prozent. Unterschiede zeigen sich auch im Gastgewerbe.

Unterschiede im Erwerbsverlauf

Lohnniveau

Die obigen Forschungsergebnisse zu den drei untersuchten Gruppen legen dar, dass sich Abbrechende und Unterbrechende in zentralen Merkmalen von Absolvierenden unterscheiden, jedoch nur vergleichsweise moderate Unterschiede zwischen den beiden Gruppen der Vertragslösenden bestehen. Zudem werden Unterbrechende und Abbrechende in ähnlichen Betrieben ausgebildet. Vor diesem Hintergrund könnte angenommen werden, dass auch ihre Übergänge in den Arbeitsmarkt ähnlich verlaufen. Jedoch unterscheiden sich beide Gruppen in genau dem zentralen Merkmal, dass Unterbrechende einen formalen Berufsabschluss erwarben, Abbrechende hingegen nicht. Die Forschung zum deutschen Arbeitsmarkt betont die hohe Bedeutung von formalen Zertifikaten für den Arbeitsmarkterfolg. Mit der Untersuchung dieser beiden Gruppen, die sich maßgeblich nur im Vorhandensein eines formalen Zertifikats unterscheiden, knüpfen wir an diese Forschung an, wenn wir im Folgenden die Arbeitsmarkteintritte und Erwerbsverläufe von Abbrechenden und Unterbrechenden, ergänzt um die Absolvierenden, vergleichend analysieren.

In einem ersten Schritt untersuchen wir Lohnunterschiede (auf Basis logarithmierter Tagesentgelte) von Personen, die fünf, zehn und fünfzehn Jahre nach dem Beginn der ersten Ausbildung einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Diese Analyseperspektive ermöglicht es uns zu prüfen, ob etwaige Lohnunterschiede im frühen Erwerbsverlauf bestehen bleiben, kleiner werden oder sich sogar vergrößern.

Fünf Jahre nach Beginn der ersten Ausbildung verdienten Unterbrechende mit einem Lohn von knapp 42 Euro/Tag deutlich mehr als Abbrechende (31 Euro/Tag), lagen mit ihrem Tagesentgelt allerdings merklich unter dem der Absolvierenden (53 Euro/Tag). Nach zehn Jahren verdienten Abbrechende 48 Euro/Tag und damit 12 Euro/Tag weniger als Unterbrechende und sogar 28 Euro/Tag weniger als Absolvierende. Nach fünfzehn Jahren bestanden die Lohnunterschiede in ungefähr gleichem Ausmaß, bei einem höheren Lohnniveau in allen Gruppen.

Berücksichtigt man die bereits in Tabelle T1 eingeführten soziodemografischen, schulischen und betrieblichen Einflussfaktoren, zeigt sich in der weiteren Analyse, dass fünf Jahre nach dem ersten Ausbildungsbeginn kaum Lohnunterschiede zwischen Unterbrechenden und Absolvierenden festgestellt werden können (vgl. Abbildung A3). Demnach erklären die betrieblichen Merkmale einen beträchtlichen Anteil der Lohnunterschiede. Abbrechende hingegen verdienten noch -5,3 Prozent weniger als Absolvierende.

Zehn Jahre nach Beginn ihrer ersten Ausbildung fällt auf, dass der Lohnunterschied zwischen Abbrechenden und Absolvierenden größer wurde: Er betrug nach zehn Jahren -7,3 Prozent. Dagegen waren die Lohnunterschiede zwischen Unterbrechenden und Absolvierenden nicht signifikant. Auch nach fünfzehn Jahren verdienten Abbrechende signifikant weniger als Absolvierende (-6,7 %; vgl. Abbildung A3). Unterbrechende verdienten zu diesem Zeitpunkt 4,8 Prozent weniger als Absolvierende, wobei diese Lohnunterschiede weiterhin nicht signifikant waren.

Diese Befunde deuten darauf hin, dass das Fehlen eines formalen Berufsabschlusses den Zugang zu hochwertiger Beschäftigung zu erschweren scheint, was sich zunächst in niedrigen durchschnittlichen Einstiegsgehältern der Abbrechenden niederschlägt. Die Ergebnisse zur Lohnentwicklung in den weiteren zehn und fünfzehn Jahren nach Aufnahme einer ersten Berufsausbildung legen darüber hinaus nahe, dass Lohnunterschiede zwischen Personen mit und ohne formalen Berufsabschluss größer werden. Somit bestätigen die präsentierten Befunde die Forschungsergebnisse früherer Studien, wonach formale Berufsabschlüsse zentral für den Arbeitsmarkterfolg sind. Dabei spielt es eine untergeordnete Rolle, ob eine Ausbildung mit oder ohne Unterbrechung beendet wird.

Daraus lässt sich Folgendes ableiten: Erstens können Vertragslösungen zu einem besseren Match zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb (Ausbildungsbetrieb) führen. Zweitens sollte – denn die Befunde zeigen, dass die Vertragslösenden (doch) eine heterogene Gruppe darstellen – in der Abbruchforschung stets zwischen dem Effekt der Vertragslösung und des endgültigen Abbruchs der Bildungsanstrengung unterschieden werden.

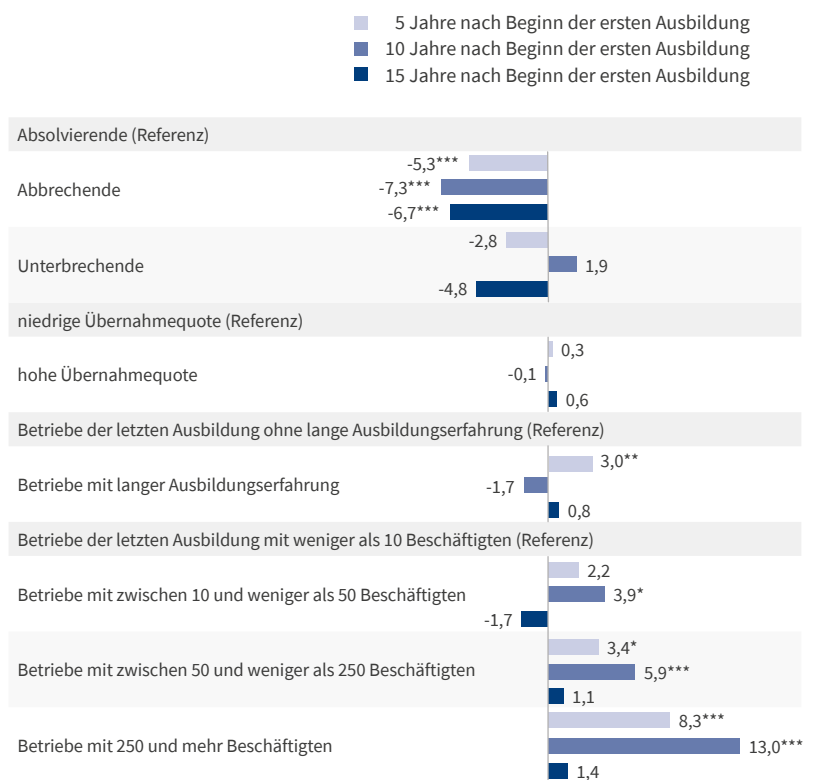
Beschäftigungsdauern

Neben der Lohnhöhe, die unter anderem die Qualität von Beschäftigung widerspiegelt, lassen sich die Arbeitsmarktchancen der hier betrachteten Gruppen auch abbilden durch die kumulierten Dauern einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Ausbildungszeiten) fünf, zehn und fünfzehn Jahre nach Beginn der ersten Ausbildung. Diese Analyse kann Erkenntnisse dazu liefern, ob bestimmte Gruppen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden oder lediglich kürzer andauernde Arbeitsverhältnisse finden.

Fünf Jahre nach Beginn der ersten Ausbildung lassen sich erhebliche Unterschiede zwischen Abbrechenden, Unterbrechenden und Absolvierenden bei der kumulierten Dauer der Beschäftigungsverhältnisse erkennen. Abbrechende waren fünf Jahre nach Ausbildungsbeginn im Durchschnitt 13 Monate beschäftigt. Die Beschäftigungs-

A3

Lohnunterschiede nach Ausbildungsgruppen und betrieblichen Merkmalen
5, 10 und 15 Jahre nach Beginn der ersten Ausbildung, in Prozent



*** 1 %-Signifikanzniveau, ** 5 %-Signifikanzniveau, * 1 %-Signifikanzniveau

Im Modell wird zusätzlich kontrolliert für Alter, Nationalität, Schulbildung, Betriebsgröße des aktuellen Betriebs (also 5/10/15 Jahre nach Beginn der ersten Ausbildung), Erwerbsstatus und das Jahr. Die Werte müssen als prozentuale Unterschiede interpretiert werden und wurden mit $(\exp(\text{Koeffizient}) - 1) \cdot 100\%$ berechnet.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnung für einen Ausbildungsbeginn zwischen 1999 bis 2002 (N = 7.622). © IAB

dauer der Unterbrechenden von 11 Monaten war kürzer und 5 Monate geringer als die der Absolvierenden (16 Monate). Nach zehn Jahren waren Abbrechende 48 Monate, Unterbrechende 53 Monate und Absolvierende 64 Monate beschäftigt. Nach fünfzehn Jahren setzte sich dieser Trend weiter fort: Abbrechende waren mit durchschnittlich 87 Monaten am kürzesten beschäftigt. Ihre kumulierte Beschäftigungsdauer lag 12 Monate unter der der Unterbrechenden beziehungsweise 27 Monate unter der der Absolvierenden.

Unter Berücksichtigung der soziodemografischen und schulischen Merkmale sowie der Eigenschaften des Ausbildungsbetriebs zeigt sich (vgl. Abbildung A4), dass sich die Beschäftigungsdauern zwischen Abbrechenden und Absolvierenden fünf Jahre nach Ausbildungsbeginn nicht signifi-

kant voneinander unterschieden. Unterbrechende dagegen waren wesentlich kürzer beschäftigt als Absolvierende und Abbrechende. Dieser Befund verweist auf potenzielle Wartezeiten zwischen der ersten und einer weiteren anschließenden Bildungsphase, beispielsweise bedingt durch Arbeitslosigkeit, anderweitige Bildungszeiten oder Kinderbetreuung.

Betrachten wir die kumulierten Beschäftigungszeiten derselben Personen zehn Jahre nach dem ersten Ausbildungsbeginn, stellen wir fest, dass nun Unterschiede zwischen Abbrechenden und Absolvierenden bestanden. So waren Abbrechende durchschnittlich 5 Monate kürzer beschäftigt als Absolvierende. Fünfzehn Jahre nach Beginn der ersten Ausbildung wuchs dieser Unterschied auf insgesamt 11 Monate an. Somit waren Abbrechende in den ersten fünfzehn Jahren im Arbeitsmarkt im Durchschnitt fast ein Jahr weniger beschäftigt als Absolvierende. Im Gegensatz dazu blieben die Unterschiede zwischen Unterbrechenden und Absolvierenden in den ersten fünfzehn Jahren im Arbeitsmarkt weitestgehend konstant. Somit verweist dieser Befund darauf, dass sich Erwerbskarrieren von Absolvierenden und Unterbrechenden ähnlich entwickeln.

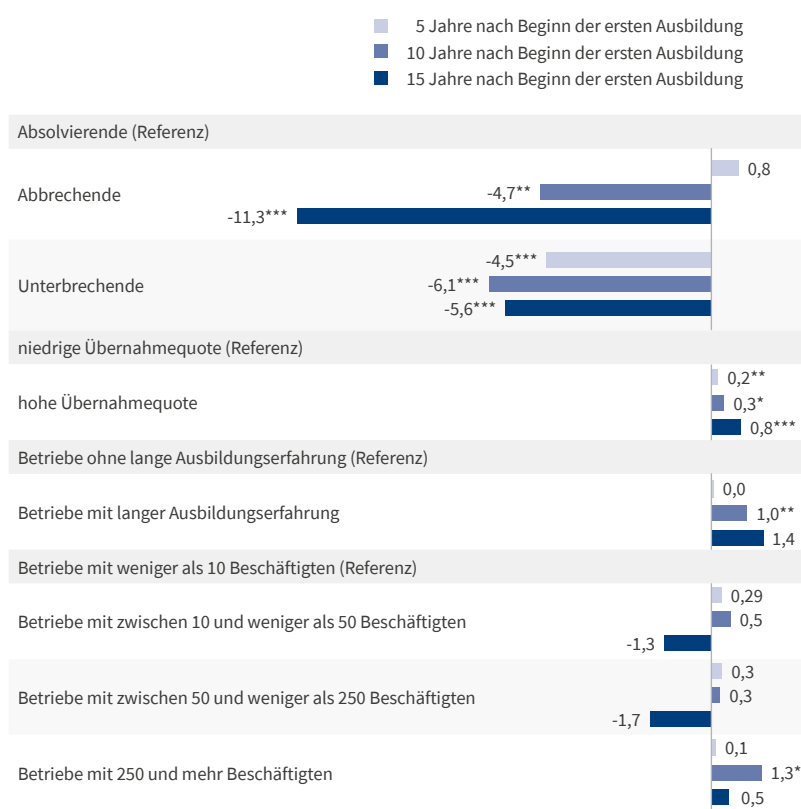
Für die kumulierten Beschäftigungsdauern zehn beziehungsweise fünfzehn Jahre nach Beginn der ersten „Ausbildungsinvestition“ spielten Eigenschaften des Ausbildungsbetriebs nur eine untergeordnete Rolle. Lediglich eine hohe Übernahmequote hatte einen statistisch signifikanten Einfluss. Junge Menschen aus diesen Betrieben waren zehn beziehungsweise fünfzehn Jahre nach ihrem ersten Ausbildungsbeginn im Durchschnitt 0,3 beziehungsweise 0,8 Monate länger beschäftigt als Personen aus Betrieben mit niedriger Übernahmequote. Dies könnte daran liegen, dass diese Beschäftigten möglicherweise nach einer Übernahme längerfristig in ihrem Ausbildungsbetrieb tätig sind, während Beschäftigte aus Betrieben, die eher seltener ihre Auszubildenden übernehmen, im weiteren Erwerbsverlauf häufiger den Betrieb wechseln müssen, was mit Phasen ohne Beschäftigung verbunden sein könnte (Haverkamp et al. 2020).

Sowohl unsere Befunde zu den Einstiegsgehältern und zu der Lohnentwicklung als auch die zu den Beschäftigungsdauern weisen auf die besonderen

A4

Unterschiede der kumulierten Beschäftigungsdauer nach Ausbildungsgruppen und betrieblichen Merkmalen

5, 10 und 15 Jahre nach Beginn der ersten Ausbildung, in Monaten



*** 1 %-Signifikanzniveau, ** 5 %-Signifikanzniveau, * 1 %-Signifikanzniveau

Kumulierte Beschäftigungsdauer in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ohne Ausbildungszeiten in Monaten. Im Modell wird zusätzlich kontrolliert für Alter, Nationalität, Schulbildung, Betriebsgröße des aktuellen Betriebs (also 5/10/15 Jahre nach Beginn der ersten Ausbildung), Erwerbsstatus und das Jahr.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland, eigene Berechnung für einen Ausbildungsbeginn zwischen 1999 bis 2002 (N = 7.622). © IAB

Schwierigkeiten von Abbrechenden am Arbeitsmarkt hin. Die Ergebnisse legen nahe, dass es insbesondere Abbrechenden schwerfällt, kontinuierlich beschäftigt zu sein. Somit zeigt sich, dass der Erwerb eines beruflichen Ausbildungsabschlusses die Integration in den Arbeitsmarkt verbessert.

Fazit

Die Datenanalyse der Ausbildungs- und Erwerbsverläufe der Ausbildungsjahrgänge 1999 bis 2002 aus dem Saarland verdeutlicht, dass 19 Prozent der jungen Menschen, die eine betriebliche Ausbildung begannen, diese vorzeitig beendeten. Dabei waren 15 Prozent der Auszubildenden Abbrechende, das heißt sie verließen das Ausbildungssystem ohne Abschluss, entweder direkt nach der Erstausbildung oder nach weiteren begonnenen Ausbildungsversuchen. Dagegen erreichten 4 Prozent der Auszubildenden nach mehreren Anläufen doch noch einen formalen Berufsabschluss, unterbrachen die Ausbildung also nur.

Obwohl sich Abbrechende und Unterbrechende in zentralen individuellen Merkmalen – wie beispielsweise Schulbildung und Alter – relativ ähnlich waren und Ausbildungen in ähnlichen Betrieben begannen, wiesen sie schließlich in den ersten fünfzehn Jahren am Arbeitsmarkt beträchtliche Unterschiede auf: Die Befunde legen nahe, dass ein Großteil der Abbrechenden diskontinuierliche Erwerbskarrieren aufwies und langfristig geringere Löhne erzielte. Im Vergleich dazu konnten sich Unterbrechende am Arbeitsmarkt etablieren.

Die Forschungsergebnisse bestätigen, dass der Erwerb eines formalen Berufsabschlusses maßgeblich für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ist. Sie zeigen darüber hinaus, dass eine vorzeitige Vertragslösung nicht per se mit Nachteilen verbunden ist – sie bietet auch die Chance, die ursprüngliche Berufswahlentscheidung zu überdenken und sich beruflich neu zu orientieren, und kann den Erwerbsverlauf neu ausrichten. Eine vorzeitige Vertragslösung erhöht möglicherweise die Wahrscheinlichkeit, einen formalen Berufsabschluss in einem anderen Ausbildungsberuf oder -betrieb zu erwerben. Daher zeigt sich, dass eine Unterscheidung zwischen Abbrechenden und Unterbrechenden in Forschungsdesigns notwendig ist.

Natürlich sollten vorzeitige Vertragslösungen nach Möglichkeit vermieden werden, da sie Nachteile sowohl für Betriebe als auch für Auszubildende mit sich bringen. Hierbei könnten beispielsweise gezielte Beratungsangebote in Schulen unterstützen, die die Passung von Ausbildungen und Auszubildenden erhöhen. Hilfreich sind nicht nur detaillierte Informationen zu Anforderungen und Inhalten von Ausbildungsberufen sowie den be-

Methodik

In einem ersten Schritt werden Ausbildungsverläufe dargestellt. Dafür werden zunächst für die Identifikation der ersten Ausbildung (Startpunkt des Ausbildungsgeschehens) die Daten der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer des Saarlands genutzt. Ausbildungen, die nach einer vorzeitigen Vertragslösung folgen, können auch außerhalb des Kammerbezirks Saarland aufgenommen werden. Somit liegen nicht zu allen Folgeausbildungen Kammerinformationen vor. Hierfür werden die Ausbildungsinformationen der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) genutzt. Da die IEB keine Informationen über den Erfolg einer Ausbildung enthalten, definieren wir diesen über die Dauer der Ausbildung und über den Wechsel der beruflichen Stellung. Eine Ausbildung hat eine Person dann erfolgreich beendet, wenn sie mindestens 730 Tage ausgebildet wurde und am Ende vom Status „in Ausbildung“ in den Status „Arbeiter/Angestellter“ gewechselt ist. 80 Prozent der Ausbildungskohorte 1999 bis 2002 im Saarland absolvieren eine Ausbildung, etwa 7 Prozent absolvieren drei und mehr Ausbildungen.

Mithilfe dieser Vorgehensweise können wir nicht nur die Anzahl der Ausbildungen ermitteln, die ein Jugendlicher/eine Jugendliche absolviert, sondern auch die letzte beobachtete Ausbildung in dem vorliegenden Datensatz identifizieren. Dies ist notwendig, da die Merkmale der letzten Ausbildung für den Arbeitsmarkteinstieg eine relevante Rolle spielen.

Um möglichst wenige Jugendliche mit außergewöhnlich langen Ausbildungsverläufen zu untersuchen und damit andere Effekte ausschließen zu können, beschränken wir die Analyse auf Personen, die zwischen 1999 und 2002 ihre Ausbildung begonnen haben (bei den Absolvierenden und bei der Mehrheit der Abbrechenden stellt dies zugleich auch die erste Ausbildung dar). Bei Beginn der letzten Ausbildung dürfen diese Personen nicht älter als 23 Jahre sein. Weiterhin betrachten wir nur Vollzeitbeschäftigte.

Als abhängige Variable legen wir für unsere Analyse das logarithmierte Tagesentgelt zu den Betrachtungszeitpunkten fünf, zehn und fünfzehn Jahre nach Beginn der ersten Ausbildung zugrunde. Wir beschränken den Arbeitsmarkteinstieg auf das erste Jahr nach Ende der letzten Ausbildung, um Personen, die einen noch höheren Bildungsabschluss erwerben, auszuschließen. Wir betrachten darüber hinaus die kumulierte Dauer der Beschäftigung in Monaten, um Erwerbsunterbrechungen, bspw. durch Arbeitslosigkeit oder Auslandsbeschäftigung, Rechnung zu tragen.

Als betriebliche Rahmenbedingungen während der Ausbildung unterscheiden wir drei betriebliche Merkmale, die wir aus den Dateninformationen des Betriebs-Historik-Panels des IAB gewonnen haben (siehe https://fdz.iab.de/de/FDZ_Establishment_Data/Establishment_History_Panel.aspx). Zum einen berücksichtigen wir die Ausbildungserfahrung eines Betriebs. Eine langjährige Ausbildungserfahrung liegt vor, wenn der Ausbildungsbetrieb ununterbrochen 18 Jahre und mehr mindestens eine/n Auszubildende/n betreut hat. In der Datengrundlage beträgt der Median der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe 18 Jahre. Des Weiteren umfasst die Ausbildungsqualität Beschäftigungsmöglichkeiten nach der Ausbildung und wird einerseits durch die Betriebsgröße und andererseits durch die Existenz eines innerbetrieblichen Arbeitsmarkts abgebildet. Bei der Betriebsgröße unterscheiden wir Kleinstbetriebe (bis zu 10 Beschäftigte), Kleinbetriebe (zwischen 10 und 49 Beschäftigte), mittlere Betriebe (zwischen 50 und 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte). Ob ein Betrieb über einen innerbetrieblichen Arbeitsmarkt verfügt, bestimmen wir durch die Übernahmequote. Verbleiben mehr als zwei Drittel der Absolvierenden mindestens ein Jahr nach Ausbildungsabschluss im Betrieb, verfügt dieser unserer Definition zufolge über einen innerbetrieblichen Arbeitsmarkt.

ruflichen Perspektiven, die damit verbunden sind, sondern auch Informationen über Folgen und Konsequenzen von Ausbildungsabbrüchen und der Umgang damit.

Aufgrund der Tatsache, dass unter den Abbrechenden vor allem leistungsschwächere Schulabgänger und Schulabgängerinnen zu finden sind, bestehen besondere Herausforderungen für die Beratung und Vermittlung dieses Personenkreises, um dennoch eine möglichst optimale Passung zwischen Auszubildenden, Ausbildungsberuf und -betrieb herstellen zu können. Daher ist der Fokus auf Maßnahmen zu legen, die einen Ausbildungsabbruch verhindern – zum Beispiel indem sie Ausbildungsalternativen aufzeigen – und zu einem erfolgreichen Abschluss führen können. In diesem Kontext könnten Online-Angebote (wie Livechats auf Youtube oder Check-U) vonseiten der Bundesagentur für Arbeit ausgeweitet beziehungsweise verstärkt in den Maßnahmen der Berufsorientierung und der Berufsberatung in Schulen eingesetzt werden.

Inwiefern die Covid-19-Pandemie auf Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen Einfluss nimmt, müssen zukünftige Forschungsarbeiten dezidiert analysieren. Mit Sicherheit entstand während der Pandemie die Gefahr, dass etablierte Ausbildungsabläufe durchbrochen werden, sei es durch Schließungen von Berufsschulen und Betrieben, Kurzarbeit und der Notwendigkeit von Homeoffice, was zu einem vermehrten Auftreten von Vertragslösungen führen könnte. Jedoch zeigen frühere Forschungsarbeiten zu Konjunkturkrisen,

dass während wirtschaftlicher Abschwünge junge Menschen häufiger und länger in Bildungsgängen verweilen (bspw. Witteveen 2021), da lukrative Alternativen am Arbeitsmarkt nicht vorhanden sind. Somit ist es ebenfalls denkbar, dass es in Krisenjahren zu weniger Vertragslösungen kommt.

Literatur

- Gesthuizen, Maurice; Solga, Heike (2014): Is the labor market vulnerability of less-educated men really about job competition? New insights from the United States. *Journal for Labour Market Research*, 47 (3), 205–221.
- Haverkamp, Katarzyna; Seibert, Holger; Wesling, Mirko (2020): Sektorale und berufsspezifische Ausbildungsstrategien und Übergangsmuster nach der dualen Ausbildung. *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 69 (1), 44–68.
- Kratz, Fabian; Patzina, Alexander (2020): Endogenous Selection Bias and Cumulative Inequality over the Life Course: Evidence from Educational Inequality in Subjective Well-Being. *European Sociological Review*, 36 (3), 333–350.
- Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2021): [Betriebliche Ausbildung in Deutschland: Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung](#). IAB-Kurzbericht 3/2021.
- Leopold, Liliya; Leopold, Thomas (2018): Education and health across lives and cohorts: a study of cumulative (dis) advantage and its rising importance in Germany. *Journal of Health and Social Behavior*, 59 (1), 94–112.
- Patzina, Alexander; Wydra-Somaggio, Gabriele (2020): Early careers of dropouts from vocational training: signals, human capital formation, and training firms. *European Sociological Review*, 36 (5), 741–759.
- Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67, 105–135.



Dr. Alexander Patzina
ist Mitarbeiter im
Forschungsbereich „Bildung,
Qualifizierung und
Erwerbsverläufe“ im IAB.
alexander.patzina@iab.de



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

- Schöngen, Klaus (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. BWP 5/2003.
- Stüber, Heiko (2016): [Berufsspezifische Lebensentgelte: Qualifikation zahlt sich aus](#). IAB-Kurzbericht 17/2016.
- Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 157, Bundesinstitut für Berufliche Bildung, Bonn.
- Witteveen, Dirk (2021): Encouraged or Discouraged? The Effect of Adverse Macroeconomic Conditions on School Leaving and Reentry. *Sociology of Education*, 94 (2), 103–123.
- Wydra-Somaggio, Gabriele (2021): Early termination of vocational training: drop out or stop out? *Empirical Research on Vocational Education and Training*, Vol. 13, Art. 5.
- Wydra-Somaggio, Gabriele (2015): [Das Ausbildungspanel Saarland. Dokumentation der Datenaufbereitung IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz](#). IAB Rheinland-Pfalz-Saarland 3/2015.
- Wydra-Somaggio, Gabriele; Seibert, Holger; Buch, Tanja; Hell, Stefan; Kotte, Volker (2010): [Einstiegsgehälter von Ausbildungsabsolventen: Gute Abschlussnoten zahlen sich aus](#). IAB-Kurzbericht 20/2010.

