

Kurzfassungen

Uschi Backes-Gellner, Johannes Mure, Simone N. Tuor

Das Rätsel der Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung – Ein empirischer Vergleich von Nie-Teilnehmern und Nichtteilnehmern

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist oft mit einem großen individuellen Nutzen verbunden. Insofern ist rätselhaft, warum ein großer Anteil der Beschäftigten nach wie vor nicht an Weiterbildung teilnimmt. Um dieses Rätsel zu lösen, vergleicht der vorliegende Beitrag Nie-Teilnehmer mit temporären Nichtteilnehmern.

Frühere Studien haben gezeigt, dass sich Weiterbildungsteilnehmer und Nichtteilnehmer in vielerlei Hinsicht unterscheiden: Teilnehmer und Nichtteilnehmer können beispielsweise mehr oder weniger ehrgeizig sein, sie können mehr oder weniger stressresistent sein oder auch bessere oder schlechtere analytische oder sprachliche Fähigkeiten besitzen. Aufgrund solcher (meist unbeobachteter) Charakteristika entscheiden sich manche Personen dafür, andere dagegen, an Weiterbildungen teilzunehmen. Es findet also eine Selbstselektion aufgrund unbeobachteter Charakteristika statt. Dabei sind Teilnehmer solche, die möglicherweise auch ohne eine Weiterbildungsteilnahme schon produktiver wären. Wenn also Weiterbildungsteilnehmer höhere Einkommen als Nichtteilnehmer haben, dann kann dies möglicherweise ganz auf den unbeobachteten Charakteristika beruhen, hätte aber mit der eigentlichen Weiterbildungsteilnahme nichts zu tun. Dies wiederum bedeutet auch, dass Personen, die sich entschieden haben, nicht an Weiterbildung teilzunehmen, oftmals viel tiefere Erträge oder manchmal sogar nichts als Kosten erzielen würden, wenn sie teilnähmen. So haben zahlreiche empirische Studien deutlich gezeigt, dass die Erträge aus Weiterbildung für Teilnehmer höher sind als sie für Nichtteilnehmer wären, wenn sie teilgenommen hätten.

In der vorliegenden Studie zeigen wir nun, dass es sich auch bei den Nicht-Teilnehmern um keine homogene Gruppe handelt: Es gibt Personen, welche noch niemals eine Weiterbildung besucht haben (Nie-Teilnehmer) und solche, welche lediglich im Befragungszeitraum keine Weiterbildung besucht haben, jedoch ansonsten schon einmal an Weiterbildung teilgenommen haben (temporäre Nichtteilnehmer). Wir argumentieren, dass auch für diese beiden Gruppen bei der Schätzung der Erträge aus Weiterbildung die oben dargestellten Selektionsprobleme auftreten. Nie-Teilnehmer und temporäre Nichtteilnehmer unterscheiden sich ebenfalls in vielerlei Hinsicht: Nie-Teilnehmer dürften insgesamt geringere Fähigkeiten aufweisen, dürften weniger stressresistent und weniger flexibel sein oder mehr Lernschwierigkeiten haben. Aufgrund solcher (unbeobachteter) Charakteristika entscheiden sie sich, nie an Weiterbildung teilzunehmen, d. h. auch hier findet eine Selbstselektion statt. Ihre Weiterbildungserträge dürften systematisch tiefer sein als die Erträge temporärer Nichtteilnehmer. Nie-Teilnehmer dürften deshalb nur sehr kleine positive oder auch gar keine Weiterbildungserträge aufweisen, wenn sie an Weiterbildungen teilnehmen würden. Häufig dürften ihnen lediglich die Kosten bleiben. Dieses Problem untersuchen wir in unserer Studie. Wir unterscheiden zwischen Nie-Teilnehmern und temporären Nichtteilnehmern, um das Rätsel der Nichtteilnahme trotz der in vielen Studien aufgezeigten generell hohen positiven Erträge aus einer Weiterbildungsteilnahme zu lösen.

Wir verwenden einen einmaligen, von der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens in Auftrag gegebenen Datensatz, der Informationen zu einer sehr großen Anzahl sich nicht weiterbildender Individuen enthält. Wir verwenden ein ökonometrisches Schätzmodell, das die oben aufgeführten Selbstselektionsprobleme berücksichtigt und schätzen damit die Weiterbildungserträge, die Nie-Teilnehmer realisti-

scherweise – unter Berücksichtigung der bereits beschriebenen unbeobachteten Charakteristika – erzielen könnten. Zum einen finden wir, dass Nie-Teilnehmer höhere Kosten haben würden als temporäre Nichtteilnehmer, wenn sie sich weiterbilden würden. Diese können indirekt durch den Verlust an Freizeit oder auch direkt durch Lernstress verursacht sein. Lohnverzicht während der Weiterbildung scheint hingegen kein ausschlaggebender Faktor zu sein. Zum zweiten finden wir, dass der kurzfristige Nutzen von Nie-Teilnehmern auf ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz tiefer ist als bei temporären Nichtteilnehmern. Letztere würden durch eine Weiterbildung im Durchschnitt mit größerer Wahrscheinlichkeit eine Gehaltserhöhung erhalten und ihren Arbeitsplatz stärker sichern als Nie-Teilnehmer. Wenn also nur der derzeitige Arbeitsplatz berücksichtigt wird, so scheint die Entscheidung, nie an Weiterbildung teilzunehmen, kurz- und mittelfristig eine individuell rationale Entscheidung zu sein. Allerdings besteht gerade für Nie-Teilnehmer ein höheres Risiko, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Insofern wäre es gerade für diese Gruppe wichtig, nicht nur kurzfristige Kosten- und Nutzenüberlegungen einzubeziehen, sondern auch langfristige Konsequenzen zu berücksichtigen. Unsere Resultate zeigen sehr deutlich, dass die Teilnahme an Weiterbildung vor allem für die Beschäftigungsaussichten sehr wichtig ist. In der Weiterbildung erhalten die Beschäftigten ja relevantes Wissen, welches es ihnen erlaubt, in der Zukunft komplexere Aufgaben zu erledigen oder sogar ganz andere Arbeitsplätze auszufüllen. Die Analysen zeigen deutlich, dass Weiterbildung die Beschäftigten zwar nicht grundsätzlich vor einem Arbeitsplatzverlust schützt. Sie erhöht jedoch deutlich die Wahrscheinlichkeit, im Fall der Arbeitslosigkeit wieder einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die Resultate weisen also darauf hin, dass der langfristige Nutzen für Nie-Teilnehmer vergleichsweise höher ist als für temporäre Nichtteilnehmer. Nie-Teilnehmer scheinen also entweder einen zu kurzen Zeithorizont zu berücksichtigen oder sie verfügen über zu wenige Informationen über die längerfristigen Erträge und Gefahren. Obwohl sich Nie-Teilnehmer aus der eigenen, möglicherweise eingeschränkten oder verzerrten Perspektive heraus einem negativen Kosten-Nutzen-Verhältnis von Weiterbildung gegenübersehen mögen, würden sie objektiv und längerfristig gesehen aufgrund verbesserter Aussichten im Arbeitsmarkt ähnlich von einer Teilnahme profitieren wie temporäre Nichtteilnehmer. Unsere Resultate zeigen deutlich, dass Nie-Teilnehmer also entweder zukünftige Entwicklungen falsch wahrnehmen oder eine außergewöhnlich hohe Diskontrate auf die zukünftigen Erträge aufweisen. Die Befunde helfen also das Rätsel der Nichtteilnahme zu erklären.

Lutz Bellmann und Florian Janik

Rekrutieren von Fachkräften oder eigene Ausbildung? Betriebliche Berufsausbildung bei Unsicherheit über die Verbleibsquote der Ausbildungsabsolventen

Jahr für Jahr bleiben viele Jugendliche ohne einen betrieblichen Ausbildungsplatz und absolvieren in der Folge häufig staatlich finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen. Die in der öffentlichen Debatte geäußerten Ursachen für die, trotz verschiedener Förderprogramme und dem Pakt für Ausbildung, seit Jahren dramatische Situation sind vielfältig. Zu hohe Kosten der Ausbildung, schlechte Auftragslage, mangelnde Beschäftigungsperspektiven nach der Ausbildung und nicht ausreichend qualifizierte Bewerber und Bewerberinnen werden in diesem Zusammenhang oftmals genannt. Als weitere Begründung für diese Entwicklung wird häufig die Tertiarisierung identifiziert. Zum einen, weil die Rationalisierungsprozesse im Verarbeitenden Gewerbe und der damit einhergehende Abbau von Beschäftigung auch die Anzahl der Ausbildungsplätze reduziert und zum anderen, weil im Dienstleistungssektor das Verhältnis von angebotenen Ausbildungsplätzen und der Zahl der Beschäftigten immer ungünstiger wird (Baethge et al. 2007).

Als weitere Ursache wird der stärkere Wettbewerb angeführt, in dem sich die Betriebe auf nationaler und internationaler Ebene behaupten müssen. Auch Ergebnisse des

IAB-Betriebspanels legen die Vermutung nahe, dass Betriebe in geringerem Umfang ausbilden, weil sie bei Abschluss des Ausbildungsvertrages aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks und der daraus folgenden Unsicherheit im Bezug auf die Ertragslage nicht sicher sind, eine Anschlussbeschäftigung für die ausgebildeten Fachkräfte bieten zu können (vgl. Bellmann/Hartung 2005). Ein anderer häufig geäußelter Grund für die Zurückhaltung der Betriebe in der Berufsausbildung liegt in der Organisation und Struktur der betrieblichen Ausbildung als solcher. Wenn Betriebe nicht nur unter einem hohen Wettbewerbsdruck stehen, sondern auch in innovativen Feldern tätig sind, in denen die Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter hoch sind und sich schnell verändern, ist zu vermuten, dass die betriebliche Ausbildung mit den festgelegten und von den Betrieben nur schwer zu beeinflussenden Ausbildungsinhalten, nicht die passende, weil eine unsichere Quelle für Fachkräfte ist. Aus diesen Gründen kann dann die externe Rekrutierung von Fachkräften der Berufsausbildung vorgezogen werden. In beiden Argumenten ist die Hypothese enthalten, dass Unsicherheit das Ausbildungsverhalten der Betriebe beeinflusst und dass zunehmende Unsicherheit dieses negativ beeinflusst. Diese Unsicherheit wird in diesem Aufsatz unter Hinzuziehung der Wahrscheinlichkeit, dass ein Ausbildungsabsolvent nach Abschluss seiner Ausbildung nicht im Betrieb verbleibt, modelliert. Auf eine niedrige zu erwartende Verbleibsquote reagieren die Betriebe und reduzieren ihr Engagement in der betrieblichen Ausbildung. Gleichzeitig wird die Rekrutierung bereits ausgebildeter Fachkräfte zur Deckung des Qualifikationsbedarfs auf Grund der sinkenden Opportunitätskosten attraktiver.

Im Verarbeitenden Gewerbe finden sich nur wenige Hinweise, die die theoretischen Überlegungen bestätigen. Im Dienstleistungsbereich entsprechen die Ergebnisse im Wesentlichen den in diesem Aufsatz angestellten Überlegungen im Hinblick auf die Bedeutung der Unsicherheit für das betriebliche Ausbildungsverhalten. Zwar kommt dem Wettbewerbsdruck keine große Bedeutung zu, für die beiden anderen Unsicherheitsfaktoren – hohe Personalfuktuation und Passgenauigkeit der Berufsausbildung – bestätigen sich jedoch die erwarteten Zusammenhänge. Betriebe mit großer Bewegung im Personalbestand und mit einem hohen Anteil an qualifizierten Beschäftigten bilden in geringerem Umfang aus und haben zur selben Zeit einen höheren Bedarf an bereits qualifizierten Fachkräften. Offensichtlich ist die betriebliche Ausbildung für diese Betriebe im Hinblick auf ihren Fachkräftebedarf nicht optimal. Unsicherheit im Hinblick auf den Verbleib nach der Ausbildung kann in diesem Zusammenhang ein Erklärungsbeitrag zur wachsenden Kluft zwischen Beschäftigung und Ausbildung im tertiären Sektor liefern.

Sollten sich dieser Zusammenhang in weiteren Analysen bestätigen, steht die duale Ausbildung vor dem Hintergrund, dass in Zukunft einerseits Beschäftigungsgewinne eher im tertiären Sektor zu erwarten sind und andererseits die Arbeitsverhältnisse zunehmend flexibilisiert werden, nicht nur vor quantitativen Herausforderungen. Um die Ausbildung in diesen Branchen attraktiver und zukunftstauglich zu machen, ist ein Ansatzpunkt die stärkere Verzahnung von beruflicher Praxis, (Fach-)Hochschulstudium und der dualen Ausbildung. Der sich verstärkende Trend hin zu mehr dualen Studiengängen (vgl. Ausbildung-Plus.de 2006) ist ein Anzeichen dafür, dass die Akteure diese Notwendigkeit bereits erkannt haben. Auch ist zu überlegen, wie aktuelle Veränderungen des Qualifikationsbedarfs schneller in die duale Ausbildung integriert werden können. Des Weiteren sind die zunehmenden und von vielen Seiten geforderten Flexibilisierungen des Arbeitsmarktes vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse kritisch zu hinterfragen.

Hans Dietrich und Hans-Dieter Gerner

Die Determinanten der betrieblichen Ausbildung unter besonderer Berücksichtigung der einzelbetrieblichen Geschäftserwartungen

Der Beitrag zeigt – über die bisherige Literatur hinausgehend – aus einer primär empirischen Perspektive die Relevanz der einzelbetrieblichen Geschäftserwartung für das betriebliche Ausbildungsverhalten auf. Der Erklärungsansatz wird dabei unter Be-

zug auf produktionstheoretische sowie investitionstheoretische Überlegungen entwickelt. Aus einer produktionstheoretischen Perspektive kann ein Betrieb bereits dann ausbilden, wenn die Produktionsbeiträge, die der Auszubildende während der Ausbildung erbringt, den Ausbildungskosten entsprechen oder diese sogar übersteigen, d. h. keine positiven Nettokosten der Ausbildung vorliegen. Entstehen dem Betrieb während der Ausbildungsphase Nettokosten, bedarf es investitionstheoretischer Argumente, um die betriebliche Ausbildungsentscheidung zu motivieren. In diesem Fall gehen Betriebe davon aus, dass sie nach der Ausbildung durch die Weiterbeschäftigung des Ausbildungsabsolventen Erträge realisieren können, die dazu beitragen, dass die Erträge der Ausbildung die Nettokosten der Ausbildung übersteigen.

Der Geschäftserwartung der Unternehmen kommt sowohl auf Basis produktionstheoretischer als auch investitionstheoretischer Überlegungen Relevanz zu. Dabei bildet die Geschäftserwartung sowohl einzelbetriebliche Momente ab, als auch konjunkturelle Effekte. So dürften Betriebe sinkende Geschäftserwartungen als ein Signal für sinkende Produktionsbeiträge der Auszubildenden während der Ausbildungszeit auffassen. Demzufolge führen steigende Nettokosten aus produktionstheoretischer Sicht zu einem rückläufigen Ausbildungsplatzangebot. Aus investitionstheoretischer Perspektive muss die längerfristige Güternachfrage hinreichend hoch sein, um die Auszubildenden später auch als Fachkräfte beschäftigen zu können. Erst mit der Weiterbeschäftigung der Auszubildenden kann der Betrieb aus seiner Investition in Ausbildung Gewinn erzielen.

Nimmt man in einem weiteren Schritt noch an, dass Betriebe auf drohende Verluste in ihrem Verhalten sensibler reagieren als auf möglichen Gewinn (dieses Phänomen bezeichnet man auf Individualebene als Verlustaversion), ist davon auszugehen, dass sie bei sinkenden Geschäftserwartungen ihr Ausbildungsengagement stärker reduzieren als sie es bei steigenden Geschäftserwartungen erhöhen.

Die Annahmen wurden mit Daten aus dem IAB-Betriebspanel empirisch geprüft. Die im Beitrag dargestellten Ergebnisse liefern eine starke Evidenz dafür, dass Unternehmen sensibel auf Veränderungen in den Geschäftserwartungen reagieren. Damit sind für Betriebe einerseits Veränderungen der einzelbetrieblichen Performance relevant. Andererseits belegen diese Befunde auch eine deutliche Konjunkturabhängigkeit des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes. Hinsichtlich der Frage, ob ein Betrieb überhaupt Ausbildungsplätze bereit stellt, zeigt sich, dass Unternehmen gleichermaßen sensibel auf Verschlechterungen der Geschäftserwartungen reagieren, d. h. sie schließen in diesem Fall sehr häufig keine Ausbildungsverträge ab. Von einer Verbesserung der Geschäftserwartungen bleibt jedoch die generelle Ausbildungswahrscheinlichkeit unbeeinflusst. Diese Asymmetrie ist mit der in die Überlegungen eingeführten Verlustaversion vereinbar, wobei an dieser Stelle noch nach weiteren Erklärungsmustern zu suchen wäre. So könnte etwa die Tatsache, dass mit dem Einstieg in betriebliche Ausbildung gewisse Investitionen verbunden sind, mit dem Ausstieg hingegen nicht, eine gewisse Rolle spielen.

Überraschende Ergebnisse liefern die Untersuchungen zum Umfang der betrieblichen Ausbildung. So ist die Entwicklung der Ausbildungsplätze je Betrieb zwar sowohl nach oben als auch nach unten mit der Entwicklung der Geschäftserwartungen positiv korreliert, in kurzfristiger Perspektive lässt sich dabei kein asymmetrisches Verhalten nachweisen. Gehen die Geschäftserwartungen allerdings für längere Zeit in die gleiche Richtung, so reagieren Unternehmen nach oben sensibler als nach unten. Dieser Befund bedarf noch weiterer Forschungsanstrengungen.

Elisabeth M. Krekel und Günter Walden

Welchen Einfluss haben berufliche Lebenssituation und berufliche Orientierungen auf das individuelle Weiterbildungsengagement?

Der beruflichen Weiterbildung kommt eine wichtige Rolle für die gesellschaftliche wie die berufliche Teilhabe zu. Privatpersonen beteiligen sich nicht nur an beruflicher

Weiterbildung, sondern investieren auch Geld und Freizeit in ihre eigene berufliche Weiterbildung. Dieses Weiterbildungsengagement wird durch verschiedene Rahmenbedingungen beeinflusst. Darüber hinaus haben die einzelnen gesellschaftlichen Gruppen unterschiedliche Zugänge zur Weiterbildung. Bisher vorliegende Untersuchungen verdeutlichen, dass einzelne Merkmale (z. B. die Schulbildung oder der berufliche Status) einen erheblichen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung von Individuen haben und sich Unterschiede aus vorangegangenen Bildungsprozessen durch die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an Weiterbildung häufig verfestigen.

Ausgehend von den Untersuchungsergebnissen geht es in dem Beitrag „What influence do work-life situations and vocational orientation measures exert on individual commitment to continuing training?“ um die Frage, welche Faktoren das individuelle Weiterbildungsengagement – bezogen auf die Teilnahme an und den Aufwand (Investitionen von Geld und Freizeit) für berufliche Weiterbildung – beeinflussen, welche Rolle dabei die berufliche Lebenssituation sowie die eigenen Berufs- und Lebensziele spielen. Neben der Bestimmung von Kausalfaktoren gilt es darüber hinaus über die Kombinationen von Merkmalen voneinander abgrenzbare Gruppen zu identifizieren, die sich im Hinblick auf ihre berufliche Lebenssituation unterscheiden.

Grundlage hierfür bilden die Daten der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens zur Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung sowie des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen. Mit den beiden Untersuchungen, die auf derselben Grundgesamtheit aufbauen, ist es möglich, sowohl Aspekte der Weiterbildungsbeteiligung als auch private Aufwendungen für berufliche Weiterbildung zu betrachten.

Insgesamt zeigt sich, dass das Bildungsniveau und der berufliche Status verbunden mit der Form der Erwerbstätigkeit das Weiterbildungs geschehen beeinflussen. Neben diesen eher objektiven Faktoren übt die berufliche Orientierung ebenfalls einen zentralen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung aus. Darüber hinaus konnten drei Gruppen identifiziert werden: voll- oder teilzeiterwerbstätige Frauen mit eher niedrigem Einkommen, voll- oder teilzeiterwerbstätige Männer mit hohem Qualifikationsniveau, voll- oder teilzeiterwerbstätige Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau, die sich im Hinblick auf Teilnahme an und Investition in berufliche Weiterbildung unterscheiden. Zwar hat das Geschlecht keinen signifikanten Einfluss auf das Weiterbildungsengagement, dennoch bilden insbesondere die Frauen bezogen auf ihre berufliche Lebenssituation eine eigene Gruppe. Die Weiterbildungsbeteiligung der Gruppe der voll- oder teilzeitbeschäftigten Frauen mit eher geringem Einkommen liegt mit 60 Prozent unter der der voll- oder teilzeiterwerbstätigen Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau (65 %) und deutlich unter der der voll- oder teilzeiterwerbstätigen Männer mit hohem Qualifikationsniveau (90 %). Voll- oder teilzeiterwerbstätige Männer mit hohem Qualifikationsniveau nehmen nicht nur häufiger an Weiterbildung teil, sondern investieren auch mehr in ihre eigene berufliche Weiterbildung. Verbunden ist dies zumeist mit besonderen Karriereaspirationen und einem (besonderen) Zugang zur betrieblichen Weiterbildung. Kontinuierliche Teilhabe an Weiterbildung scheint für diese Gruppe ein integraler Bestandteil ihres Arbeitsalltages zu sein. Im Vergleich dazu kann gerade die Gruppe der voll- oder teilzeiterwerbstätigen Frauen mit eher niedrigem Einkommen nicht nur weniger von einer betrieblichen Weiterbildung profitieren, sondern sind stärker auf eigenes Engagement angewiesen, wobei sie hierbei aber nicht zuletzt aufgrund des hohen Teilzeitanteils und einem eher geringeren persönlichen Einkommen ungünstige Rahmenbedingungen haben.

Neben der Bedeutung einmal erworbener Bildung für die Weiterbildungsteilnahme wird aber auch deutlich, dass der Grad der beruflichen Integration über das Beschäftigungsverhältnis einen erheblichen Einfluss auf das Weiterbildungsengagement hat, denn es sind vor allem die Teilzeitbeschäftigten (Frauen), die weniger in betriebliche Bildungsprozesse integriert sind und unabhängig von ihrem Bildungsniveau seltener an Weiterbildung teilnehmen. Demnach ist das Weiterbildungsengagement in einem starken Maße abhängig von den persönlichen wie beruflichen Rahmenbedingungen einzelner Personengruppen. Förderkonzepte zur Weiterbildung mit dem Ziel der Stei-

gerung und Stabilisierung der Weiterbildungsbeteiligung sollten dies mit berücksichtigen.

Samuel Muehleman und Stefan C. Wolter

Regionale Effekte auf das betriebliche Auszubildungsverhalten: Evidenz für die duale Berufsbildung in der Schweiz

Dieser Aufsatz untersucht die Determinanten der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben im Rahmen der dualen Lehrlingsausbildung in der Schweiz. Die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben hängt einerseits von betrieblichen Faktoren, wie der Größe, der Branche und der Qualifikationsstruktur der Mitarbeitenden ab. Andererseits sind dafür auch externe Faktoren, wie die Verfügbarkeit und die Qualität potentieller Lernender, die Konkurrenz durch andere Arbeitgeber als auch Ausbildungsreglementierungen von staatlicher Seite verantwortlich. Der Aufsatz nutzt empirisch den Umstand, dass sich die ausbildungsfähigen Betriebe in der Schweiz regional höchst unterschiedlichen Einflüssen ausgesetzt sehen, mit Ausnahme der Ausbildungsreglementierungen, die national gelten. So existieren in der Schweiz neben demografischen regionalen Unterschieden, bedingt durch das stark föderalistische System, auch bedeutende regionale Unterschiede hinsichtlich des Bildungssystems. Aber auch die Arbeitsmärkte weisen durch geografische, aber auch sprachliche Grenzen in der Schweiz höchst unterschiedliche Gegebenheiten auf. Diese regionale Varianz in den Rahmenbedingungen für ausbildungsfähige Betriebe wird in diesem Aufsatz ausgenutzt, um deren Einfluss auf den Ausbildungsentscheid untersuchen zu können. Der Aufsatz macht zusätzlich einen innovativen Beitrag zur bereits bestehenden Literatur, indem die Aufteilung der Schweiz in Regionen sich nicht nach den politischen Grenzen richtet, sondern nach den geographisch-ökonomischen Realitäten.

Der Aufsatz zeigt nun, dass die schulische Qualität der Schulabgänger wie erwartet einen signifikanten Einfluss auf die Ausbildungstätigkeit der Betriebe hat. Wenn potentiell ausbildungsbereite Betriebe mit einer geringeren Qualität der Auszubildenden rechnen müssen, hat dies einen negativen Einfluss auf das zu erwartende Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung, bedingt einerseits durch einen erhöhten Betreuungsaufwand und andererseits durch tiefere produktive Leistungen seitens der Lernenden.

Aber auch der Ausbau der vollschulischen Bildungsinstitutionen, besonders die gymnasiale Ausbildung, hat einen signifikant negativen Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Die Resultate zeigen, dass eine Erhöhung der Maturaquote (= Abitur) um 10 Prozentpunkte die Ausbildungswahrscheinlichkeit der Betriebe in einer Region um 3,8 Prozentpunkte senkt. Dies ist so zu interpretieren, dass die schulisch besseren Jugendlichen tendenziell eher eine vollschulische Ausbildung absolvieren, und deshalb die durchschnittliche Qualität der Lehrstellenbewerber für eine duale Ausbildung sinkt. Als Folge davon bieten Betriebe in Regionen mit einem stark ausgebauten vollschulischen Bildungssystem weniger Lehrstellen an, weil die erwarteten Kosten der Ausbildung höher sind.

Weiter wird durch eine reduzierte Zahl an Lehrstellenbewerbern auch das „matching“ zwischen Bewerbern und Betrieben verschlechtert. Es zeigt sich, dass eine Abnahme der jugendlichen Bevölkerung in einer Region um 10 Prozent die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe um 0,8 Prozent senkt. Dieses Ergebnis hat eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für die kommenden Jahre, die durch einen demografisch bedingten Rückgang bei der Zahl der Schulabgänger gekennzeichnet sein werden. Dieser Rückgang wird nicht automatisch zu einer Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt führen, da auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze mit dem Rückgang in der Zahl der Jugendlichen sinken wird.

Neben der Quantität und Qualität der Lehrstellenbewerber hat weiter die Zahl der lokalen Firmen derselben Wirtschaftsbranche einen negativen Einfluss auf das Auszubilderverhalten einer einzelnen Firma, weil dadurch die Gefahr steigt, dass ein Lernen-

der nach Abschluss der Ausbildung von einem anderen Betrieb abgeworben wird. Eine Erhöhung der Anzahl der Betriebe um 10 Prozent führt zu einer 1,9 Prozent tieferen Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Die Gefahr des Abwerbens ist besonders relevant für einen Betrieb, wenn die Ausbildung an sich nicht kostendeckend ist, weil dann die Wahrscheinlichkeit tiefer ist, zusätzliche Erträge durch die Weiterbeschäftigung der Lehrabsolventen als Fachkräfte zu erwirtschaften. Dieses Ergebnis unterstreicht noch einmal deutlich die Bedeutung eines ausgeglichenen Kosten-Nutzenverhältnis einer Ausbildung während der Lehrzeit. Kann dieses schon während der Lehrzeit erreicht werden, sind Unternehmen gegen Verluste, die durch das Abwerben selbst ausgebildeter Arbeitnehmer entstehen können, besser geschützt.

Renate Neubäume und Susanne Kohaut

Ein „Doppel-Hürden“-Ansatz für das betriebliche Weiterbildungsverhalten und seine empirische Überprüfung mit Daten des IAB-Betriebspanels

Trotz steigender Bedeutung betrieblicher Weiterbildung qualifizieren 60 Prozent aller westdeutschen Betriebe ihre Mitarbeiter nicht weiter. Befragt man die Betriebe nach den Gründen dafür, so geben nur 19 Prozent von ihnen an, grundsätzlich keine nennen als Ursache, dass sie nur im 1. Halbjahr nicht weitergebildet haben, obwohl sie grundsätzlich Weiterbildung fördern, 12 Prozent dass sie ihre Mitarbeiter nur aus zeitlichen Gründen nicht für Weiterqualifizierung freigestellt haben und 57 Prozent dass die Qualifikation ihrer Mitarbeiter derzeit ausreicht. Dies legt nahe, dass der *Länge des Beobachtungszeitraums* bei Fragen nach dem *betrieblichen Weiterbildungsverhalten* Bedeutung zukommt. Der Beitrag geht von der Hypothese aus, dass bei Zugrundelegung eines längeren Beobachtungszeitraums der Anteil von weiterbildenden Betrieben steigen und ihre Weiterbildungsintensität zurückgehen würde und dass davon insbesondere bei Kleinbetrieben auszugehen ist.

Den Hintergrund dafür bilden frühe Arbeiten zur Bedeutung der Länge des Beobachtungszeitraums bei Kaufentscheidungen von Haushalten. So kann z. B. der Nichtkauf alkoholischer Getränke durch einen Haushalt bei einem kurzen Beobachtungszeitraum bedeuten, dass die Haushaltsmitglieder generell keinen Alkohol trinken oder dass sie auf früher gekaufte alkoholische Getränke zurückgreifen. Das lässt sich mit einem „Doppel-Hürden-Modell“ erklären: Die erste Hürde, die generell dem Kauf bestimmter Güter entgegensteht, kann sozialer, psychologischer oder ethnischer Natur sein, während die zweite Hürde in einem zu hohen Preis und/oder noch vorhandenen Vorräten bestehen kann. Verlängert man das Beobachtungsintervall und damit den Zeitraum, in dem ein Kauf erfolgen kann, so wird die zweite Hürde niedriger, weil Sonderangebote für das Gut wahrscheinlicher werden und/oder die Vorräte aufgebraucht sind.

Der Beitrag entwickelt zunächst ein „Doppel-Hürden-Modell“, um das *Weiterbildungsverhalten von Betrieben* abzubilden: Die *erste Hürde* ist, dass ein Betrieb eine *Beteiligung an Weiterbildung generell* als lohnend einstuft, weil auf Dauer die damit verbundenen *Kosten* nicht höher als die *Erlöse* sind, die er in Zukunft aufgrund der Qualifizierungsmaßnahme erwartet. Es wird abgeleitet, dass diese Weiterbildungskosten und -erlöse je nach Kapitalintensität, Innovationsorientierung und Größe der Betriebe, ihrer Beschäftigtenstruktur und ihren Arbeitsbeziehungen sehr unterschiedlich ausfallen und damit das betriebliche Weiterbildungsverhalten determinieren.

Die *zweite Hürde* ist, dass der Betrieb sich *konkret an Weiterbildung beteiligt*, weil die Qualifikation seiner Mitarbeiter nicht mehr ausreicht oder er dem vorbeugen möchte. Dies kann daraus resultieren, dass die letzten Weiterbildungsmaßnahmen länger zurückliegen oder Anlässe für Weiterbildung auftreten. Diese zweite Hürde wird bei einem längeren Beobachtungszeitraum niedriger, so dass *mehr der generell an Weiterbildung interessierten* Betriebe beobachtet werden können. In dem Beitrag wird davon ausgegangen, dass dies insbesondere bei Kleinbetrieben Bedeutung hat: Zum einen

weil sich für sie kostengünstige interne Weiterbildungsmaßnahmen, die eine Mindestteilnehmerzahl voraussetzen, nur in größeren Zeitabständen lohnen, zum anderen weil bei ihnen Anlässe für Weiterbildung, wie die Einführung neuer Produkte oder neuer Produktionsverfahren oder organisatorische Veränderungen, unregelmäßiger auftreten.

In Teil drei wird die Anwendbarkeit des Modells *empirisch* mit Daten des *IAB-Betriebspanels* überprüft. Inwieweit kann durch eine Verlängerung des Beobachtungszeitraums das Weiterbildungsverhalten von Betrieben besser abgebildet werden?

Zunächst ergibt die *deskriptive Analyse*, dass sich knapp die Hälfte der 2001 nicht weiterbildenden Betriebe bei einem längeren Beobachtungszeitraum (doch noch) an Weiterbildung beteiligt; insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe bilden ihre Mitarbeiter unregelmäßig weiter. Zudem unterscheiden sich nicht weiterbildende sowie unregelmäßig und regelmäßig weiterbildende Betriebe jeweils hinsichtlich der Mittelwerte bzw. Anteilsätze der erklärenden Variablen deutlich.

Bei der *multivariaten Analyse* wird im ersten Schritt die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsintensität für die Welle 2001 des Betriebspanels, d. h. für einen Beobachtungszeitraum von nur einem Jahr, berechnet und geschätzt, von welchen Einflussgrößen sie abhängen. Im zweiten Schritt werden die Ergebnisse der drei Befragungswellen 2000 bis 2005 zusammengefasst, d. h. es wird aus dem „balanced panel“ ein Querschnitt gebildet, so dass ein Beobachtungszeitraum von sechs Jahren entsteht, für den die gleichen abhängigen Variablen berechnet und ihre Determinanten geschätzt werden.

Dabei zeigt sich zunächst, dass es eine Reihe von Variablen gibt, die Einfluss darauf haben, ob sich Weiterbildung für die Betriebe generell auszahlt, d. h. sie die erste Hürde überwinden. Bei der Verlängerung des Beobachtungszeitraums bleiben diese Strukturvariablen weitgehend unverändert. Dies zeigt der Vergleich unserer Probit-Schätzungen der Weiterbildungsbeteiligung und unserer Quasi-Likelihood-Schätzungen der Weiterbildungsintensität jeweils für 2001 und für 2000 bis 2005: Es erweisen sich jeweils die gleichen Variablen für die Kapitalintensität und die Innovationsorientierung sowie die gleichen Anteilsätze für die Beschäftigtenstruktur als signifikant. Nur die die Arbeitsbeziehungen kennzeichnenden Merkmale – Vorhandensein eines Betriebsrats und Bezahlung über Tarif – verlieren bei dem längeren Beobachtungszeitraum ihre Signifikanz, was gegen einen stabilen Einfluss auf das generelle Weiterbildungsverhalten spricht.

Zudem lässt sich eine Reihe konkreter Anlässe für Weiterbildung nachweisen, durch die die zweite Hürde für Weiterbildungsaktivitäten „übersprungen“ wird. Investitionen in Kommunikationstechnik und DV und Änderungen der Organisationsstruktur sind sowohl in dem kurzen als auch in dem längeren Beobachtungszeitraum signifikant für die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsintensität der Betriebe.

Diese Ergebnisse legen nahe, das hier vorgestellte Verfahren einer Verlängerung des Beobachtungszeitraums durch die Nutzung der Ergebnisse mehrerer Wellen von Panel-Datensätzen auf weitere ökonomische Fragestellungen anzuwenden.

Juerg Schweri und Barbara Mueller

Warum hat der Anteil ausbildender Betriebe in der Schweiz abgenommen?

In dualen Berufsbildungssystemen werden die Entscheidungen über Ausbildungsplätze von den Marktakteuren, das heißt von den Betrieben und den Jugendlichen getroffen. Der Anteil der ausbildenden Betriebe ist ein Indikator, der in diesem Zusammenhang in der Schweiz große öffentliche Aufmerksamkeit erfährt. Der Anteil ausbildender privatwirtschaftlicher Betriebe sank von 1985 bis 2001 deutlich von 24,7 auf 17,6 Prozent. Dies wurde häufig als Beleg für eine abnehmende Ausbildungsbereitschaft der

Betriebe interpretiert. Im Artikel wird untersucht, ob diese Interpretation zutrifft und somit als Argument für staatliche Eingriffe dienen kann.

Mit Hilfe von Betriebszählungsdaten aus den Jahren 1985, 1995, 1998 und 2001 untersuchen wir über die Zeit, ob sich die Abnahme im Indikator mit verschiedenen unabhängigen Variablen erklären lässt. Dabei werden einerseits nachfrageseitige Variablen wie Betriebsmerkmale berücksichtigt, andererseits aber auch – in der empirischen Literatur bisher vernachlässigte – angebotsseitige Variablen wie die demografische Entwicklung der Sechzehnjährigen oder der Anteil der Gymnasiasten und Gymnasias-tinnen an den Sechzehnjährigen. Tatsächlich verbleiben zwischen den Jahren nurmehr kleine Unterschiede in den Ausbildungswahrscheinlichkeiten, wenn für diese Variablen kontrolliert wird. Die verbleibenden Unterschiede passen zudem zur Wirtschaftslage in den entsprechenden Jahren: Eine geringere durchschnittliche Ausbildungswahrscheinlichkeit als 1985 zeigt sich im Rezessionsjahr 1995, während für 1998 und 2001 bei besserer Konjunktur wieder ein Anstieg gegenüber 1995 festgestellt werden kann. Ein genereller negativer Trend in der Ausbildungswahrscheinlichkeit ist nicht erkennbar.

Die Analysen ermöglichen es weiter, die Bedeutung der einzelnen Erklärungsvariablen für die Abnahme der Ausbildungswahrscheinlichkeit von 1985 auf 2001 einzuschätzen. Die beiden wichtigsten Faktoren, welche gemeinsam für rund zwei Drittel der Abnahme verantwortlich zeichnen, sind ein Anwachsen der Anzahl Kleinstbetriebe in der Wirtschaft (welche die Gesamtzahl der Betriebe erhöhen, jedoch kaum je ausbilden) sowie eine deutliche Abnahme der Sechzehnjährigen, was die Anzahl der Auszubildenden verhältnisse und damit auch den Anteil ausbildender Betriebe reduziert hat. Beide Faktoren erscheinen für das Berufsbildungssystem als weitgehend unproblematisch. Da sich die Abnahme im Indikator „Anteil ausbildender Betriebe“ grösstenteils auf diese Weise erklären lässt, können wir auch keine Anhaltspunkte für eine generelle Abnahme des betrieblichen Ausbildungswillens finden. Politische Eingriffe in den Lehrstellenmarkt (Ausbildungsplatzabgaben, Ausbau vollschulischer Ausbildungen etc.) lassen sich daher nicht alleine mit der beobachteten rückläufigen Entwicklung in diesem Indikator begründen.

Hilary Steedman und Karin Wagner

Nationale Ausbildungssysteme und ihr Einfluss auf das betriebliche Ausbildungs- und Rekrutierungsverhalten der Unternehmen – Ein deutsch-britischer Vergleich

Die Studie basiert auf einer empirischen Untersuchung zur Einstellungspraxis von deutschen und britischen Unternehmen in den vier Branchen Bankwesen, Einzelhandel, Maschinenbau und Softwareentwicklung. Das Ziel der Studie besteht darin, Aufschluss über die Auswirkungen des unterschiedlichen Angebots an Auszubildenden und Hochschulabsolventen in den Berufen der Informations- und Telekommunikationstechnologien (IT) auf ihre Einstellungsmöglichkeiten und Karriereaussichten in beiden Ländern zu erhalten. Dieser Vergleich hat im Hinblick auf den derzeit in Deutschland stattfindenden Wandel in der Hochschulbildung vom Diplom zum Bachelor-Master-System besondere Relevanz, sowohl für die Politik wie auch für die Unternehmen. Die Befragung in Großbritannien, wo das Bachelor-Master-System schon seit langem eingeführt ist, kann Hinweise auf die voraussichtlichen Auswirkungen dieser Änderungen in der Hochschulausbildung auf die Personalbeschaffung und Organisation deutscher Unternehmen geben. So reagierten britische Universitäten in den 1990er Jahren sehr viel schneller und wirksamer auf die erhöhte Nachfrage nach IT-Spezialisten mit einer stark ansteigenden Anzahl von Absolventen. Im Gegensatz dazu blieb die Zahl der IT-Absolventen in Deutschland gering und nahm nur sehr verzögert zu, während die Marktnachfrage zunehmend wuchs.

Doch war in Deutschland nicht nur das Angebot an IT-Absolventen weitaus geringer – deutsche Arbeitgeber stellten darüber hinaus in der Regel nur Informatiker oder Ab-

solventen mit IT-nahem Hochschulabschluss ein, wie z. B. in Physik oder Ingenieurwissenschaften. Um die Anzahl junger IT-Spezialisten dennoch zu erhöhen, unterstützten viele deutsche Unternehmen die Initiative zur Einführung der neuen IT-Ausbildungsberufe. Die Hauptgründe für ihr starkes Engagement dürften im starren Hochschulsystem, dem begrenzten Angebot an Absolventen in den IT-Berufen und den damit verbundenen höheren Kosten liegen. Versuche, die Situation durch die Anwerbung von ausländischen Fachkräften zu entspannen, wurden einerseits durch gesetzliche Regelungen behindert. Andererseits war die Integration der ausländischen Spezialisten aufgrund kultureller und sprachlicher Probleme schwierig.

Britische Unternehmen waren hingegen überaus flexibel, denn in Großbritannien ist es allgemein üblich, Hochschulabsolventen für IT-Berufe aus einer Vielzahl von Studienrichtungen einzustellen. Diese weitaus liberalere Haltung erfordert jedoch eine weniger hierarchisch ausgerichtete Arbeitsorganisation und eine Zusammenarbeit über die organisatorischen Grenzen hinaus sowie eine flexible Berufseinstellung. Da britische Unternehmen Absolventen aller Studienrichtungen unabhängig von ihren IT-Kenntnissen einstellten, mussten sie jedoch in der Konsequenz neu eingestellte Arbeitnehmer länger und intensiver weiterbilden. Dieser Zusammenhang erklärt, warum mindestens 80 Prozent der britischen Unternehmen junge Arbeitnehmer bevorzugen, die bereits IT-Erfahrungen vorweisen können. In diesem offenen und liberaleren Umfeld britischer Unternehmen gestaltete sich auch die Anwerbung ausländischer Fachkräfte nahezu reibungslos, unterstützt durch den Umstand, dass Englisch Weltsprache ist. Hingegen war die Bereitschaft britischer Unternehmen gering, sich in betrieblichen Berufsausbildungsprogrammen zu engagieren. Eine Kombination verschiedener Faktoren kann dies erklären: Erstens verfügten die Unternehmen nicht über genügend Informationen über die IT-Apprenticeships, um mögliche Vorteile abschätzen zu können. Zweitens lassen Einzelberichte von britischen Unternehmen, die Apprentices eingestellt hatten, darauf schließen, dass den Unternehmen aufgrund der Bestimmungen zu den Bewertungs- und Zertifizierungsverfahren ein erheblicher bürokratischer Aufwand mit entsprechenden Kosten entsteht. Drittens lassen die Berichte zweier Ausbildungsträger, die versuchten, Jugendliche in IT-Ausbildungen zu platzieren, vermuten, dass derzeit zu wenige Jugendliche das erforderliche (Schul-)Bildungsniveau aufweisen.

Die Einstiegsgehälter der deutschen Hochschulabsolventen lagen in den jeweiligen Wirtschaftssektoren höher als die der britischen Berufsanfänger, die dafür jedoch einen höheren Gehaltsanstieg innerhalb der ersten drei Jahre erhielten. Die einzige Ausnahme bildete die Automobilindustrie. Das legt die Vermutung nahe, dass deutsche Hochschulabsolventen nach ihrem vergleichsweise längeren Studium zum Zeitpunkt ihrer Einstellung produktiver arbeiten als ihre britischen Pendanten. Allerdings steigt die Produktivität der britischen Berufsanfänger aufgrund der Trainingsmaßnahmen während der Arbeit und der gesammelten Erfahrungen rasch an.

Wenn zukünftig mehr deutsche Jugendliche einen Bachelor-Studiengang bevorzugen, könnte das Angebot gut qualifizierter Bewerber für die Berufsausbildung in der IT stark schrumpfen. Es könnte dann für die Unternehmen schwierig werden, geeignete Auszubildende zu finden. Momentan tragen die deutschen Unternehmen einen hohen Anteil an den Berufsausbildungskosten, während die Kosten für die Hochschulausbildung der Bachelor-Absolventen durch die öffentliche Hand finanziert werden. Deutsche Unternehmen könnten aus diesem Grund in Zukunft dazu übergehen, Bachelor-Absolventen statt Auszubildende einzustellen. Doch ist trotz dieses finanziellen Vorteils zu beachten, dass Bachelor-Absolventen – anders als Berufsanfänger mit einer abgeschlossenen (betrieblichen) Berufsausbildung – zusätzlicher Weiterbildung und eines Trainings-on-the-Job bedürfen. Zudem ist ihre Hochschulausbildung nicht so umfangreich wie die traditioneller Diplom-Studiengänge. Die Unternehmen werden daher vor eine schwierige Wahl gestellt, die mit erheblichen finanziellen Auswirkungen verbunden ist. Es ist unmöglich vorauszusagen, welche dieser Erwägungen sich in der künftigen Praxis der Personalbeschaffung niederschlagen. Allerdings erscheint es wahrscheinlich, dass sich in Zukunft das Einstellungsverhalten deutscher und britischer

Firmen angeleichen wird und dass zahlreiche Änderungen der organisatorischen Strukturen in deutschen Unternehmen zu erwarten sind.

Günter Walden

Kurz- und langfristige Nutzenaspekte als Determinanten des Ausbildungsverhaltens von Betrieben

Im Aufsatz wird untersucht, welche Zusammenhänge zwischen Kosten-Nutzen-Aspekten und betrieblichen Ausbildungsentscheidungen bestehen. Hierbei wird unterschieden zwischen der grundsätzlichen Entscheidung für oder gegen die Aufnahme einer eigenen Ausbildung und der Festlegung der Zahl der Auszubildenden. Datenbasis sind Angaben von ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben zu Kosten-Nutzen-Aspekten einer Ausbildung aus einer 2001 vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Untersuchung.

Betrachtet man die betriebliche Ausbildung unter einer ökonomischen Perspektive, so lohnt sich die Ausbildung für einen Betrieb nur dann, wenn der Gesamtnutzen aus einer Ausbildung die entstehenden Kosten übersteigt. Zu unterscheiden ist hier eine kurzfristige von einer langfristigen Perspektive. Zum einen besteht die Möglichkeit, dass die Ausbildungskosten bereits kurzfristig während der Ausbildung durch den produktiven Arbeitseinsatz der Auszubildenden gedeckt werden. In diesem, als Produktionsmodell beschriebenen Fall, könnte ein wesentliches Ausbildungsmotiv der Betriebe darin bestehen, Auszubildende als Arbeitskräfte (und als Ersatz für besser zu entlohnende reguläre Arbeitskräfte) einzustellen. Zum anderen gibt es die Möglichkeit, dass die Ausbildungskosten nicht schon während der Ausbildungsphase gedeckt werden können. Die Ausbildung lohnt sich für einen Betrieb nur dann, wenn die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden und ein Nutzen erst längerfristig realisiert werden kann. In diesem Fall würde man vom Investitionsmodell der Ausbildung sprechen.

Nach den Ergebnissen der durchgeführten Analysen ist die Frage, ob ein Betrieb ausbildet oder nicht, in deutlichem Maße abhängig von Kosten-Nutzen-Aspekten. Für die Aufnahme einer eigenen Ausbildung ist es dabei vor allem wichtig, dass auch ein längerfristiger Nutzen der Ausbildung in der Heranbildung von Fachkräftenachwuchs gesehen wird. Ebenfalls fördern niedrigere Kosten die Beteiligung an Ausbildung. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass die Beteiligung an Ausbildung auch in starkem Maße von der Größe eines Betriebes abhängig ist. Größere Betriebe beteiligen sich dabei deutlich häufiger an der Ausbildung als Kleinbetriebe. Im Hinblick auf die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten) zeigt sich ebenfalls eine wichtige Rolle der Betriebsgröße. Betrachtet man die Ausbildungsquoten der ausbildenden Betriebe, so liegen diese in Kleinbetrieben höher als in Großbetrieben. Kosten-Nutzen-Aspekte haben ebenfalls eine Bedeutung für die Ausbildungsquoten, allerdings nicht unabhängig von der Betriebsgröße. So haben Betriebe mit niedrigeren Kosten (zu denen eher kleinere Betriebe zählen) häufiger auch höhere Ausbildungsquoten. Kurzfristige Nutzenaspekte spielen insgesamt eher für kleinere Betriebe eine Rolle, längerfristige Aspekte haben dagegen eher für größere Betriebe eine Bedeutung.

Im Hinblick auf die Eignung berufsbildungspolitischer Maßnahmen zur Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes ergeben sich aus den Analysen folgende Hinweise: Für die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe scheint es vor allem wichtig zu sein, die bisherigen nicht ausbildenden Betriebe auch von längerfristigen Vorteilen der Ausbildung zu überzeugen. Eine Senkung von Ausbildungskosten könnte ebenfalls von Bedeutung sein. Eine Erhöhung der Ausbildungsintensität bereits ausbildender Betriebe über eine Senkung von Ausbildungskosten scheint dagegen wegen der bestehenden Abhängigkeiten der Kosten von der Betriebsgröße nur schwer möglich.

Thomas Zwick

Lehrlingsausbildung in Deutschland – Investition oder Abschöpfung von Produktivität?

Das deutsche duale System der Lehrlingsausbildung kam in den letzten Jahren unter Druck, da die Unternehmen nicht genügend Lehrstellen anboten. Viele Beiträge zu diesem Thema betonen, dass deutsche Unternehmen bereit sind, während der Ausbildungszeit in Lehrlinge zu investieren, d. h. Nettokosten in Kauf zu nehmen. Dies wird als eine wichtige Voraussetzung dafür angesehen, dass in manchen Berufen überhaupt Lehrstellen angeboten werden. Diese Situation wird durch spezifische institutionelle Regelungen in Deutschland begünstigt, die es den Unternehmen erlauben, die Nettokosten nach der Ausbildung zurück zu verdienen. Hierzu zählen ein vergleichsweise hoher Anteil von Lehrlingen, die nach der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb bleiben sowie Marktmacht bzw. Informationsasymmetrien. Deshalb wird häufig argumentiert, dass eine Erhöhung des Anteils der Unternehmen, die bereit sind, Nettokosten während der Ausbildung zu akzeptieren, die Lehrstellendefizite reduzieren könnte.

Bisher gibt es in Deutschland keine objektive Evidenz darüber, ob die Unternehmen Nettokosten bei der Ausbildung zu tragen bereit sind oder nicht. Die einzigen Hinweise darauf sind eine beschränkte Anzahl von Interviews mit (Personal)Managern, in denen geschätzt wird, welche Kosten die Ausbildung in unterschiedlichen Berufen verursacht und welchen Nutzen die Lehrlinge während der Ausbildung für ihren Betrieb generieren. Diese Herangehensweise könnte jedoch verzerrte Ergebnisse mit sich bringen.

Als eine verlässlichere Methode, um festzustellen, ob Betriebe Nettokosten bei der Ausbildung tragen, erscheint die direkte Berechnung von Gewinnfunktionen auf der Basis von repräsentativen Unternehmensdaten unter Einbeziehung des Lehrlingsanteils bzw. der Änderungen des Lehrlingsanteils. In diesem Beitrag wird deshalb geschätzt, ob ein hoher Lehrlingsanteil bzw. eine Erhöhung des Lehrlingsanteils eine Erhöhung bzw. eine Senkung der Nettoumsätze abzüglich der Lohnkosten mit sich bringt. Eine positive Korrelation zwischen dem Lehrlingsanteil bzw. einer Erhöhung des Lehrlingsanteils und dem Gewinn bzw. der Erhöhung des Gewinns im gleichen Jahr wird hierbei als Profitorientierung interpretiert, d. h. die Unternehmen tragen keine Nettokosten. Eine negative Korrelation wird hingegen als Investitionsorientierung interpretiert, d. h. die Unternehmen sind bereit, während der Ausbildung Nettokosten zu tragen, in der Hoffnung, diese Kosten in der Zukunft zurück verdienen zu können.

In diesem Beitrag wird das repräsentative verknüpfte Betriebs-Beschäftigten Panel des IAB (LIAB) verwandt. Die Schätzstrategie berücksichtigt eine mögliche Endogenität des Auszubildendenanteils und unbeobachtete Heterogenität in der Gewinnfunktion durch die Verwendung von Panel System GMM Methoden. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Erhöhung des Anteils der Lehrlinge in den Jahren 1997 bis 2003 weder einen kontemporären noch einen verzögerten Effekt auf die Gewinne pro Kopf hatte. Dies wird als ein erster Hinweis darauf interpretiert, dass ein Großteil der Unternehmen in Deutschland keine Nettokosten während der Ausbildungszeit der Lehrlinge trägt. Diese Einschätzung widerspricht bisherigen auf subjektiven Interviews basierenden Berechnungen, dass ein Großteil der Berufe während der Ausbildung Nettokosten verursacht. Zukünftige Forschung wird zeigen müssen, ob diese Ergebnisse eine Folge einer Mischung von Berufen mit und ohne Nettokosten während der Ausbildungszeit sind.