

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Heinz Stegmann, Hermine Kraft

Vom Ausbildungs- zum Arbeitsvertrag

16. Jg./1983

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Vom Ausbildungs- zum Arbeitsvertrag

Übernahmeangebot, beabsichtigter Betriebswechsel sowie tatsächliches Übergangsverhalten nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung

Heinz Stegmann, Hermine Kraft*)

Die ersten geburtenstarken Schulentlassjahrgänge haben inzwischen die „zweite Schwelle“, also den Übergang von der beruflichen Ausbildung in die Erwerbstätigkeit, erreicht. Die Integration dieser jugendlichen Fachkräfte in das Beschäftigungssystem bereitet vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Beschäftigungskrise erhebliche Schwierigkeiten: So waren im September 1982 fast 46 000 Personen nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung arbeitslos (1980: 9500).

Mit einer Analyse im Rahmen der IAB-Längsschnittuntersuchung Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem“ konnte geprüft werden, welche Faktoren für die Übernahme von Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind. Folgende Ergebnisse sind hervorzuheben:

- Ein knappes Drittel (29%) der ausgebildeten Fachkräfte wollte von sich aus den Ausbildungsbetrieb sofort nach erfolgreicher Abschlußprüfung verlassen. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Durchschnitt bei Fachkräften, die in den Freien Berufen, in Kleinbetrieben bzw. als Koch oder Friseur ausgebildet wurden. Frauen wollten generell häufiger von sich aus den Betrieb wechseln als Männer (34% zu 23%).
- Die Betriebe orientieren sich bei einem Übernahmeangebot stark an den während der Ausbildung erbrachten Leistungen in den praktischen Fächern. Kleinbetriebe bieten den ausgebildeten Fachkräften die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nur in unterdurchschnittlichem Umfang an.
- Bis zu einem Jahr nach Abschluß der Ausbildung sind zwei von fünf Fachkräften nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt. Neben dem Risiko, arbeitslos zu werden, ist mit einem Betriebswechsel auch eine geringere Verwertbarkeit der in der Ausbildung erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten verbunden: Während lediglich jede elfte ausgebildete Fachkraft (9%), die weiter im Ausbildungsbetrieb beschäftigt wird, wenig, sehr wenig oder nichts von den erworbenen Kenntnissen/Fertigkeiten verwenden kann, liegt der entsprechende Anteil nach einem Betriebswechsel fast dreimal so hoch (24%).
- Jede vierte erwerbstätige Fachkraft hat bis zu einem Jahr nach Abschluß der Ausbildung bereits mindestens einmal den Beruf gewechselt (ohne Betriebswechsel: 17%; mit Betriebswechsel: 41%). Ein Drittel der Fachkräfte, die den Beruf gewechselt haben, kann nur wenig, sehr wenig oder nichts von den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen oder Fertigkeiten verwenden (Männer: 29%; Frauen: 35%).
- Jede zweite Fachkraft, die nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt ist und mindestens einmal den Beruf gewechselt hat, war Ende 1980 erwerbslos oder konnte nur wenig, sehr wenig oder nichts von den erlernten Kenntnissen oder Fertigkeiten verwenden.

Die Untersuchung wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft finanziell gefördert.

Gliederung

1. Einführung
2. Der Übergang von der betrieblichen Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit
 - 2.1 Die zweite Schwelle aus prospektiver Sicht
 - 2.2 Die zweite Schwelle aus retrospektiver Sicht
 - 2.3 Tatsächliches Verhalten sowie Begleitumstände des Übergangs
 - 2.3.1 Betriebswechsel nach Abschluß der Ausbildung
 - 2.3.2 Berufswechsel nach Abschluß der Ausbildung

2.4 Risikofaktoren im Hinblick auf das Ziel „Qualifikationserhalt“

3. Zusammenfassung und Ausblick

1. Einführung

Problemstellung

Obwohl gegenwärtig auf dem Ausbildungsstellenmarkt noch keine Entwarnung gegeben werden kann, da mindestens bis Mitte der 80er Jahre mit zahlenmäßig stark besetzten Schulentlassjahrgängen zu rechnen ist, wird die Bedeutung der „zweiten Schwelle“ (= Übergang von der betrieblichen Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit¹)) aufgrund der Beschäftigungskrise zunehmen: Während im Hinblick auf den Ausbildungsstellenmarkt eine Abnahme auf der Nachfrageseite und damit eine gewisse Entspannung zumindest für die zweite Hälfte dieses Jahrzehnts möglich erscheint²), wird sich die Integration der ausgebildeten Fachkräfte in das Beschäftigungssystem nach Abschluß der Ausbildung – ceteris paribus – bis zum Ende der 80er Jahre als besonders schwer zu bewältigende Aufgabe erweisen:

*) Dr. rer.pol. Heinz Stegmann und Hermine Kraft sind Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

¹) Vgl. Mertens, D., K. Parmentier, Zwei Schwellen – acht Problembereiche. Grundzüge eines Diskussions- und Aktionsrahmens zu den Beziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem, in: Mertens, D. (Hrsg.), Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 70, Nürnberg 1982, S. 358.

²) Vgl. IAB-Kurzbericht vom 18. 11. 1982 „Die Nachfrage nach betrieblichen Berufsausbildungsstellen in den kommenden Jahren nach Bildungsniveau und Ausbildungsberufen“ (VI/4-HvH), in: BeitrAB 42.4, Nürnberg 1983, S. 188 ff.

- Seit 1977 und bis ca. 1986 beginnen geburtenstarke Schulentaftjahrgänge eine betriebliche Berufsausbildung. Dies wird bis 1990 zu zahlenmäßig hohen Absolventenjahrgängen ausgebildeter Fachkräfte führen.³⁾

- Um auch nur den Bestand an Arbeitsplätzen zu halten, wäre ein durchschnittliches Wirtschaftswachstum von jährlich 3% bis 1990 erforderlich,⁴⁾ es ist nicht sicher, ob dieser Wachstumspfad erreicht wird.⁵⁾

Die größeren Schwierigkeiten von Berufsanfängern, die eine Anfangsposition im Beschäftigungssystem anstreben, lassen sich durch folgenden Vergleich aufzeigen: Während sich die Zahl der Arbeitslosen insgesamt zwischen 1980 und 1982 (jeweils September) mehr als verdoppelt hat, ist die Zahl der Arbeitslosen, die vor dem Beginn der Arbeitslosigkeit eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben, fast auf das Fünffache gestiegen (1980: 9500; 1982: 45 900).⁶⁾ Die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte, die das duale System in diesem Zeitraum jährlich verlassen haben, hat jedoch lediglich um 13% zugenommen. Damit wird deutlich, daß Berufsanfänger in überdurchschnittlichem Umfang von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Die Arbeitslosigkeit junger Fachkräfte führt auch zu der Frage, inwieweit die Anstrengungen, die zur Überwindung

der „Ausbildungsplatzlücke“ unternommen wurden, sich unter den gegenwärtigen Auspizien einer anhaltenden Beschäftigungskrise als ausreichend erweisen: Alle Seiten befürworten eine Ausbildung „auf Vorrat“, indem sie argumentieren, daß zu einem späteren Zeitpunkt der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften aufgrund der dann geburten-schwachen Jahrgänge, die in das Beschäftigungssystem einmünden, nicht mehr gedeckt werden könne; dann werde es möglich sein, auf die in den letzten Jahren „über Bedarf“ ausgebildeten Fachkräfte zurückzugreifen. Unabhängig davon, ob, wann und in welchem Umfang diese Fachkräfte-lücke zu erwarten ist, wird dabei unterstellt, daß die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zumindest erhalten werden können. Es ist jedoch bekannt, daß Fertigkeiten, die nicht ständig geübt, und Kenntnisse, die nicht immer wieder aufgefrischt werden, verloren gehen können. Ausgebildete Fachkräfte, die jetzt arbeitslos bleiben und keine Möglichkeit haben, ihre beruflichen Qualifikationen zu erhalten bzw. – unter dem Aspekt sich ändernder Anforderungen am Arbeitsplatz durch technischen Wandel – auszubauen, werden daher kaum eine evtl. auftretende Fachkräftelücke schließen können.⁷⁾ Daraus ergibt sich ein arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf, der sich nicht nur an bisherigen Zielgruppen (z. B. Personen mit Defiziten im Hinblick auf das Niveau der allgemeinen bzw. beruflichen Bildung) orientieren kann, sondern auch den ausgebildeten, aber arbeitslosen Berufsanfänger als Adressaten gezielter Maßnahmen berücksichtigt.⁸⁾

Zur Übergangsproblematik an der „zweiten Schwelle“ liegen – im Vergleich zu Fragen der Ausbildungsentscheidung am Ende der allgemeinbildenden Schule – nur wenige Untersuchungen vor.⁹⁾ Die folgende Analyse beschäftigt sich vor allem mit zwei Problemstellungen:

- Zum Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit: Welche Faktoren beeinflussen den Verbleib im bzw. Weggang vom Ausbildungsbetrieb? Hier kann zwischen der *Verbleibsabsicht* von Auszubildenden und dem

tatsächlichen

Verhalten von ausgebildeten Fachkräften unterschieden werden.

- Zum Qualifikationserhalt nach abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung bei erfolgtem Betriebs- bzw. Berufswechsel: Welche Teilgruppen sind unter diesen Voraussetzungen verstärkt von dem Verlust der erworbenen Kenntnisse bzw. Fertigkeiten bedroht?

Methoden der Untersuchung

Schulabgänger aus Haupt-, Real- und Sonderschulen (Entlaßjahrgang 1977) wurden im Rahmen der IAB-Längsschnittuntersuchung sowohl 1977 als auch 1980 zu ihrem Ausbildungs- und Berufsverlauf befragt.¹⁰⁾ Die Rücklaufquoten in den postalisch durchgeführten Erhebungen beliefen sich auf knapp 80% (1977) bzw. 75% (1980).¹¹⁾ Für diesen Personenkreis liegen ca. 20 700 auswertbare Datensätze vor (Grundgesamtheit: n=771 000).

Bis zum Befragungszeitpunkt der Wiederholungserhebung Ende 1980 haben gut zwei Drittel (69%) dieser Schulabgänger eine betriebliche Berufsausbildung aufgenommen; gut die Hälfte (54%) dieses Personenkreises hatte Ende 1980 die begonnene Ausbildung erfolgreich abgeschlossen; 4% hatten die Ausbildung wieder abgebrochen und die übrigen 42% befanden sich zum Befragungszeitpunkt (Ende 1980) noch in Ausbildung. Die Übergangsproblematik von der Ausbildung in eine Beschäftigung kann daher sowohl aus *prospektiver* Sicht (= die Abschlußprüfung steht noch

³⁾ Vgl. IAB-Kurzbericht vom 10. 5. 1982 „Unterschiedliche Erscheinungsformen der demographischen Welle, Teil B. Bildungssystem“ (VI/4-Tess), in: BeitrAB 42,4, a. a. O., S. 100 ff.

⁴⁾ Vgl. Klaunder, W., P. Schnur, M. Thon, Perspektiven 1980-2000, Neue Alternativrechnungen zur Arbeitsmarktentwicklung, 2. Nachtrag zu QuintABI, Nürnberg 1982.

⁵⁾ In den vergangenen zwei Jahren wurde dieses Ziel nicht erreicht; auch für 1983 steht bereits fest, daß diese Steigerung nicht möglich ist. Zahlreiche Projektionen gehen auch für die weiteren 80er Jahre von niedrigeren Wachstumsraten aus.

⁶⁾ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 31. Jg., Nr. 3, Nürnberg, 28. März 1983, S. 152 f. Obwohl dieser Vergleich von Bestandszahlen nur als Näherungswert zu verstehen ist, da die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht berücksichtigt ist, wird dennoch die starke Erhöhung der Arbeitslosigkeit bei Berufsanfängern deutlich.

⁷⁾ „Eine Eingliederung oder Wiedereingliederung der Arbeits- und Ausbildungslosen stößt auf einen Schereneffekt. Mit der persönlichen und sozialen Retardierung geht gleichzeitig eine Fortentwicklung am Arbeitsplatz einher. Sowohl die Berufsberatung als auch die Betriebe haben es daher besonders schwer, Anschlüsse herzustellen.“ (Dauenhauer, E., Berufsbildungspolitik, Berlin, Heidelberg, New York 1981, S. 379). Dieser Schereneffekt dürfte auch bei arbeitslosen Fachkräften auftreten (vgl. dazu Brinkmann, Ch., Arbeitslosigkeit und Mobilität, in: MittAB 2/1977, S. 222; Brinkmann, Ch., K. Schober, Methoden und erste Ergebnisse aus der neuen Verlaufsuntersuchung des IAB bei Arbeitslosen, in: MittAB 4/1982, S. 418).

⁸⁾ Zu denken wäre z. B. an Einarbeitungszuschüsse auch für diesen Personenkreis und/oder die Simulation von Arbeitsabläufen in Übungsfirmen.

⁹⁾ Während die „erste Schwelle“ (= Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung) als „empirisch am besten aufgearbeitet gelten kann“ (vgl. Saterdag, H., H. Stegmann, Ausbildungs- und Berufsverläufe: Die IAB-Längsschnittuntersuchung, in: Mertens, D. (Hrsg.), a. a. O., S. 446), liegen für die „zweite Schwelle“ nur in geringerem Umfang empirische Daten vor. Das IAB hat im Rahmen seiner Berufsverlaufsuntersuchungen Ergebnisse zum Übergangverhalten nach Abschluß der Ausbildung vorgelegt (vgl. z. B. Hofbauer, H., H. Kraft, Betriebliche Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit. Betriebs- und Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, in: MittAB 1/1974, S. 44 ff; Hofbauer, H., Ausbildungs- und Berufsverlauf bei Frauen mit betrieblicher Berufsausbildung, in: MittAB 4/1978, S. 393 ff). Auch im Rahmen der IAB-Längsschnittuntersuchung wurde auf diese Frage eingegangen (vgl. Stegmann, H., H. Kraft, Jugendliche an der Schwelle von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit; Methode und erste Ergebnisse der Wiederholungserhebung Ende 1980; in: MittAB 1/1982, S. 20 ff). Zusammen mit dem Aufsatz von Hofbauer, H., Berufsverlauf nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, der in diesem Heft erscheint, kann diese Untersuchung einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke leisten.

¹⁰⁾ Eine ausführliche Darstellung der Ziele und Methoden der IAB-Längsschnittuntersuchung ist zu finden in: Saterdag, H., H. Stegmann, Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem, Ergebnisse der Basiserhebungen einer Längsschnitt-Untersuchung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) Band 41, Nürnberg 1980.

¹¹⁾ Vgl. Saterdag, H., H. Stegmann, Ausbildungs- und Berufsverläufe . . . , a. a. O., S. 472.

bevor) als auch aus *retrospektiver* Sicht (= die Ausbildung ist abgeschlossen, der Übergang ist bereits vollzogen) untersucht werden.

Diejenigen Schulabgänger, die eine betriebliche Berufsausbildung begonnen und bis zum Befragungszeitpunkt Ende 1980 auch erfolgreich abgeschlossen haben, sind nicht repräsentativ für die Jugendlichen, die 1980 eine Gesellen/Facharbeiter- bzw. Gehilfenprüfung abgelegt haben: Bei den Befragten sind Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung in Ausbildungsberufen mit zweijähriger Dauer *über-*, Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung in Ausbildungsberufen mit dreijähriger oder längerer Dauer dagegen unterrepräsentiert.¹²⁾ Weiterhin ist zu berücksichtigen, daß teilweise über Verhaltensabsichten bzw. tatsächliches Verhalten von Betrieben (z. B. im Hinblick auf ein Übernahmeangebot) *aus der Sicht der Jugendlichen* berichtet wird.¹³⁾

Strukturdaten zum Übergang vom Ausbildungs- in ein Beschäftigungsverhältnis der Schulabgänger 1977 wurden bereits vorgelegt.¹⁴⁾ Im Vordergrund des folgenden Berichts stehen über die erste Veröffentlichung hinausgehende Ergebnisse sowie multivariate Analysen, mit deren Hilfe in stärkerem Umfang als bisher auf Zusammenhänge zwischen einzelnen Bestimmungsfaktoren eingegangen werden kann.

2. Der Übergang von der betrieblichen Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit

Die Jahre bis etwa 1989 werden dadurch geprägt sein, daß weniger Arbeitsplätze frei werden als von den Berufsanfängern benötigt.¹⁵⁾ Die Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung im Jahr 1980, über die hier (größtenteils) berichtet wird, gehörten zu einem der ersten Berufsanfängerjahrgänge, für die diese Diskrepanz zutraf. Allerdings fanden sie noch einen Arbeitsmarkt vor, der eine größere Aufnahmefähigkeit besaß als der gegenwärtige und – unter den o. g. Annahmen – auch der in Zukunft zu erwartende Arbeitsmarkt. Wenn es allerdings bei den ausgebildeten Fachkräften des Jahres 1980 bereits in bezug auf Arbeitslosigkeit und/oder Qualifikationsverlust gefährdete Gruppen gibt, dann ist zu befürchten, daß dieselben Gruppen auch in Zukunft das sich vergrößernde Risiko in überdurchschnittlichem Umfang zu tragen haben.

2.1 Die „zweite Schwelle“ aus prospektiver Sicht

Zwei von fünf Schulabgängern (38%), die eine betriebliche Berufsausbildung begonnen haben und Ende 1980 noch *vor* dem Abschluß dieser Ausbildung standen, gingen davon aus, daß sie vom Ausbildungsbetrieb auch in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden (Männer: 39%;

Frauen: 34%). Jeder neunte dieser Auszubildenden (12%) nahm dagegen an, daß er wahrscheinlich nicht im Ausbildungsbetrieb bleiben kann; für die Hälfte der Auszubildenden (50%) war die Frage der Übernahme durch den Betrieb allerdings noch offen. Dieser hohe Anteil der Jugendlichen, die noch keine Informationen über eine evtl. mögliche Weiterbeschäftigung haben, deutet auf eine relativ spät getroffene bzw. bekanntgegebene Entscheidung der Betriebe im Hinblick auf ein Übernahmeangebot hin.¹⁶⁾

Wenn es nur nach den Vorstellungen der Jugendlichen geht, so hatte fast die Hälfte der Auszubildenden (45%) den Wunsch, nach Abschluß der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Allerdings möchte fast ein Drittel (29%) lieber in einen anderen Betrieb überwechseln (Männer: 27%; Frauen: 33%), und nahezu jeder fünfte (19%) möchte eine weitere Ausbildung anschließen. Die folgenden Ausführungen befassen sich mit den Bestimmungsfaktoren für (a) die Absicht der Auszubildenden, den Ausbildungsbetrieb zu verlassen, und (b) das Angebot des Betriebes zu einer Weiterbeschäftigung der ausgebildeten Fachkräfte.

Beabsichtigter Betriebswechsel bei Auszubildenden

Die Absicht von Auszubildenden, nach erfolgreicher Abschlußprüfung in einen anderen Betrieb überzuwechseln, kann auf zahlreiche Beweggründe zurückgehen: Neben Einschätzungen der erlebten Ausbildungsplatz- bzw. erwarteten Arbeitsplatzsituation (z. B. im Hinblick auf Beschäftigungsaussichten, Betriebsklima, Einkommen, Sicherheit am Arbeitsplatz), die in starkem Maße subjektiven Auslegungen und Interpretationen unterliegen, lassen sich auch „objektive“ Merkmale (z. B. Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes Ausbildungsberuf, schulische Vorbildung) anführen, die für einen beabsichtigten Betriebswechsel von Bedeutung sind.¹⁷⁾

In der Tabelle 1 sind diese „objektiven“ Merkmale – in der Rangfolge nach ihrer Bedeutung (gemessen am Anteil der erklärten Varianz) für den Einfluß auf die Absicht, den Ausbildungsbetrieb zu verlassen – dargestellt. Folgende Ergebnisse sind hervorzuheben:

- Je kleiner der Ausbildungsbetrieb, desto mehr Auszubildende wollen von sich aus nach Abschluß der Ausbildung in einen anderen Betrieb überwechseln.
- Während Auszubildende im Handwerk und im Ausbildungsbereich „Freie Berufe“ besonders häufig den Ausbildungsbetrieb verlassen wollen, liegt der Anteil der Auszubildenden, die einen Betriebswechsel beabsichtigen, im öffentlichen Dienst bzw. in der Industrie unter dem Durchschnitt.
- Auszubildende, die in Textil-, Bekleidungs- und Lederberufen, in Ernährungsberufen sowie als Körperpfleger, Gästebetreuer und in Hauswirtschafts- und Reinigungsberufen ausgebildet werden, wollen ebenfalls in überdurchschnittlichem Umfang in einen anderen Betrieb überwechseln.
- Je höher die schulische Vorbildung der Auszubildenden ist, desto geringer ist der Anteil derjenigen, die den Ausbildungsbetrieb verlassen wollen. Diese Aussage gilt sowohl im Hinblick auf den Schulabschluß (z. B. wollen Hauptschüler häufiger den Ausbildungsbetrieb verlassen als Realschüler) als auch im Hinblick auf die Schulnoten *innerhalb* einer Schulart (z. B. wollen Auszubildende mit Mittlerer Reife und überdurchschnittlichen Schulnoten häufiger im Ausbil-

¹²⁾ Trotz dieser Einschränkung wurde teilweise auf die ausgebildeten Fachkräfte des Jahres 1980 hochgerechnet, da eine Überprüfung der Repräsentativität nach Ausbildungsberufen nur geringfügige Verzerrungen ergab.

¹³⁾ Es ist nicht auszuschließen, daß sich durch diese Sichtweise (z. B. durch Akzentuierung der Wahrnehmung oder nachträgliche Rechtfertigungen) Abweichungen von der Realität ergeben. Allerdings wurden in etwa gleichzeitig durchgeführten Befragungen von Betrieben ähnliche Ergebnisse festgestellt (vgl. Friedrich, W., H. von Henniges, Facharbeitermangel: Umfang und strukturelle Hintergründe, in: MittAB 1/1982, S. 9 ff).

¹⁴⁾ Vgl. Stegmann, H., H. Kraft, a. a. O., S. 20 ff.

¹⁵⁾ Vgl. IAB-Kurzbericht vom 26. 4. 1982 „Unterschiedliche Erscheinungsformen der demographischen Welle. Teil A. Die wichtigsten Begriffe und Zahlen“ (VI/1, VI/2, VI/4), in: BeitrAB 42.4, a. a. o., S. 91 ff.

¹⁶⁾ Die meisten Auszubildenden standen ca. ¼ bis ½ Jahr vor Abschluß der Ausbildung.

¹⁷⁾ In postalischen Erhebungen sind durch den standardisierten Fragekatalog der Erfassung von Daten zur subjektiven Betroffenheit enge Grenzen gesetzt.

Tabelle 1: Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen des Sekundarbereichs I (Entlaßjahrgang 1977), die sich Ende 1980 noch in einer betrieblichen Berufsausbildung befanden, nach dem beabsichtigten Betriebswechsel bzw. dem erwarteten Übernahmeangebot in Abhängigkeit von ausgewählten Merkmalen - in %¹⁾

Merkmale/Merkmalausprägung	Anteil der Auszubildenden, die nach der Prüfung in einen anderen Betrieb überwechseln wollen			Anteil der Auszubildenden, die angeben, daß der Ausbildungsbetrieb sie wahrscheinlich übernehmen wird		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
<i>Alle Auszubildenden</i>	29	27	33	38	39	35
<i>Betriebsgröße</i>						
Ein-Mann-Betrieb ²⁾	37	35	39	32	(34)	(28)
2-4 Beschäftigte	38	34	43	29	31	26
5-9 Beschäftigte	39	36	45	33	33	32
10-49 Beschäftigte	32	31	34	35	35	36
50-99 Beschäftigte	29	28	31	37	39	36
100-499 Beschäftigte	22	22	21	41	40	42
500-999 Beschäftigte	17	18	14	55	58	46
1 000 oder mehr Beschäftigte	15	15	15	51	51	48
<i>Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes</i>						
Handwerk	35	33	42	32	34	26
Freie Berufe	35	/	36	32	(37)	32
Handel	34	27	39	41	40	42
Landwirtschaft	29	30	/	30	34	/
Industrie	20	19	25	45	48	35
Öffentlicher Dienst	14	16	12	45	44	47
<i>Berufsbereich³⁾</i>						
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe (33-37)	(44)	/	(47)	(36)	/	(27)
Ernährungsberufe (39-43)	42	40	(53)	32	34	(26)
Körperpfleger, Gästebetreuer, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe (90-93)	39	(50)	38	23	(37)	22
Bau- und Baunebenberufe einschl. Tischler (44-51)	31	32	/	35	36	/
Waren- und Dienstleistungskaufleute (68-70)	31	24	36	42	42	42
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (75-78)	29	21	31	33	32	33
Metallberufe (19-30)	27	27	(42)	40	40	(39)
Elektroberufe (31)	26	27	/	38	38	/
Sonstige Berufe	25	22	29	38	39	37
<i>Schulbildungsniveau</i>						
Sonderschule für Lernbehinderte	37	35	(43)	31	31	(31)
Hauptschule ohne Abschluß und unterdurchschnittlichen Noten	41	38	(55)	29	31	/
Hauptschule ohne Abschluß und überdurchschnittlichen Noten	(33)	(38)	/	(32)	(30)	/
Hauptschule mit Abschluß und unterdurchschnittlichen Noten	33	31	39	33	34	32
Hauptschule mit Abschluß und durchschnittlichen Noten	30	27	37	37	40	32
Hauptschule mit Abschluß und überdurchschnittlichen Noten	24	21	28	39	41	37
Realschule mit Abschluß und unterdurchschnittlichen Noten	30	26	38	39	40	36
Realschule mit Abschluß und durchschnittlichen Noten	25	21	32	42	44	37
Realschule mit Abschluß und überdurchschnittlichen Noten	21	21	21	45	50	39
<i>Note in Mathematik (allgemeinbildende Schule)</i>						
Sehr gut	17	20	(9)	48	51	(38)
Gut	23	23	24	41	42	38
Befriedigend	30	27	36	36	39	33
Ausreichend	31	28	35	35	35	35
mangelhaft	45	42	49	34	36	31
<i>Leistungen in den theoretischen Fächern</i>						
Diese Fächer lagen mir gar nicht/nicht besonders	39	38	40	35	36	32
Es ging einigermaßen	33	31	37	35	36	31
In diesen Fächern war ich ziemlich gut	26	23	32	40	43	37
Ich gehörte zu den Besten der Klasse	21	20	24	49	47	52
<i>Leistungen in den praktischen Fächern</i>						
Diese Fächer lagen mir gar nicht/nicht besonders	(47)	(44)	(52)	(17)	(18)	(13)
Es ging einigermaßen	33	30	39	29	30	25
In diesen Fächern war ich ziemlich gut	28	26	33	41	42	38
Ich gehörte zu den Besten der Klasse	25	25	27	51	52	48
<i>Status des Ausbildungsberufes</i>						
Ausbildung für Angestelltenberuf	30	22	32	36	37	36
Ausbildung für Arbeiterberuf	29	28	37	38	39	29

¹⁾ Eingeklammerte Werte: Prozentuierungsbasis < 100; Schrägstrich: Besetzung < 10.

²⁾ Auszubildende sind bei der Zahl der Beschäftigten nicht berücksichtigt.

³⁾ Die Berufskennziffern (Zweisteller) sind in Klammern angegeben.

dungsbetrieb bleiben als Auszubildende mit Mittlerer Reife und *unterdurchschnittlichen* Schulnoten. Dieser Zusammenhang bleibt auch dann erhalten, wenn der Effekt kontrolliert wird, der davon ausgeht, daß Jugendliche mit geringerer schulischer Vorbildung in Kleinbetrieben überrepräsentiert sind. Bei der Mathematiknote zeigt sich dieser Zusammenhang sogar unabhängig vom Merkmal „Schulart/Schulabschluss“.

- Auch die während der betrieblichen Ausbildung erbrachten Leistungen in den theoretischen und praktischen Fächern korrelieren mit der Absicht der Auszubildenden: Je besser diese Leistungen von den Auszubildenden selbst eingestuft werden, desto weniger Jugendliche wollen den Ausbildungsbetrieb verlassen.

Zusätzlich ergeben sich bei Kontrolle einzelner Merkmale folgende Zusammenhänge:

- Geschlechtsspezifische Unterschiede in bezug auf den beabsichtigten Betriebswechsel bei Auszubildenden sind nur in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten festzustellen.

- Der überdurchschnittliche Anteil der Auszubildenden im Handel, die in einen anderen Betrieb wechseln wollen, ist ausschließlich auf Mädchen zurückzuführen.

- Das Merkmal „Leistungen in den theoretischen Fächern“ hat im Hinblick auf die Absicht, den Betrieb zu wechseln, einen höheren Erklärungswert als das Merkmal „Leistungen in den praktischen Fächern“, d. h. der Jugendliche orientiert sich bei seiner Entscheidung, ob er den Ausbildungsbetrieb verlassen will oder nicht, in stärkerem Maße an den eigenen Leistungen in der Theorie als an den eigenen Leistungen in den praktischen Fächern.

- Während sich insgesamt keine Unterschiede nach dem Status des Ausbildungsberufes ergeben, zeigt sich bei Kontrolle des Merkmals „Geschlecht“ folgendes Bild: Sowohl männliche als auch weibliche Auszubildende, die für einen Arbeiterberuf¹⁸⁾ ausgebildet werden, wollen den Ausbildungsbetrieb häufiger verlassen als Jugendliche in einer Ausbildung für Angestelltenberufe.

- Bei Auszubildenden mit Realschulabschluss und überdurchschnittlichen Noten sind – entgegen der generellen Tendenz – keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf die Absicht, den Betrieb nach Abschluß der Ausbildung zu wechseln, festzustellen.

Insgesamt erscheint der Anteil von einem Drittel der Auszubildenden, die den Ausbildungsbetrieb sofort nach erfolgreicher Abschlußprüfung verlassen wollen, relativ hoch. Dies gilt vor allem unter dem Aspekt, daß Ausbildungsinvestitionen – im Vergleich zu nicht-ausbildenden Betrieben – zuerst dem ausbildenden Betrieb Vorteile bringen sollen. Es stellt

¹⁸⁾ Als Arbeiterberuf werden gewerblich-technische Berufe bezeichnet, die versicherungsrechtlich überwiegend der Arbeiterrentenversicherung zuzuordnen sind. Grundlage für diese Zuordnung ist die Berufskennziffer. Dieses Verfahren führt zu einem – gegenüber dem tatsächlichen – geringfügig höheren Anteil der Arbeiterberufe (vgl. dazu auch Hofbauer, H., Berufsverlauf nach Abschluß . . . , in diesem Heft).

¹⁹⁾ Es ist zu vermuten, daß bei Auszubildenden, denen Informationen über ein nicht zu erwartendes Angebot zur Weiterbeschäftigung bekannt sind, durch nachträgliche Rechtfertigungen (Dissonanzreduktion) auch eine geringere Verbleibsabsicht zu beobachten ist. Selbstverständlich dürfte auch der Betrieb bei Auszubildenden, die die Absicht zum Betriebswechsel erkennen lassen, vorsichtiger im Hinblick auf ein Übernahmeangebot agieren.

²⁰⁾ Dabei ist zu berücksichtigen, daß die während der Ausbildung erbrachten Leistungen mit Hilfe einer Selbsteinstufung erhoben wurden. Es ist nicht auszuschließen, daß das Vorhandensein bzw. Fehlen eines Übernahmeangebots von den Auszubildenden in diese Selbsteinstufung einfließt.

sich daher die zusätzliche Frage, ob und in welchem Umfang die Betriebe an einer Weiterbeschäftigung der ausgebildeten Fachkräfte interessiert sind.

Erwartetes Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb

Zwischen dem erwarteten Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb und der Verbleibsabsicht der Auszubildenden besteht ein enger Zusammenhang. Dies zeigt sich auch daran, daß bei beiden Merkmalen dieselben Bestimmungsfaktoren für die höchsten Anteile an erklärter Varianz maßgebend sind (vgl. Tabelle 1):¹⁹⁾

- Je mehr Beschäftigte der Ausbildungsbetrieb hat, desto mehr Auszubildende gehen davon aus, daß sie im Anschluß an die Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

- Auszubildende im öffentlichen Dienst, in der Industrie und im Handel erwarten in überdurchschnittlichem, Auszubildende in der Landwirtschaft, in den Freien Berufen und im Handwerk dagegen in unterdurchschnittlichem Umfang ein Übernahmeangebot.

- Je besser die Leistungen der Auszubildenden sowohl in den praktischen als auch in den theoretischen Fächern von den Betroffenen selbst eingeschätzt werden, desto häufiger erwarten die Auszubildenden ein Übernahmeangebot vom Ausbildungsbetrieb.

- Je höher die schulische Vorbildung der Auszubildenden ist, desto häufiger erwarten sie vom Ausbildungsbetrieb die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis. Dieses Ergebnis ist nur zum Teil darauf zurückzuführen, daß Jugendliche mit höherem Schulbildungsniveau im öffentlichen Dienst und in der Industrie überrepräsentiert sind.

Wie beim beabsichtigten Betriebswechsel ergeben sich auch hier bei der Kontrolle einzelner Merkmale zusätzliche Informationen :

- Während generell männliche Auszubildende häufiger als weibliche Auszubildende angeben, daß der Ausbildungsbetrieb sie wahrscheinlich übernehmen wird (39% zu 34%), ist diese Relation bei Auszubildenden im öffentlichen Dienst und im Handel umgekehrt.

- Männliche und weibliche Auszubildende, die für einen Angestelltenberuf ausgebildet werden, erwarten die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis in etwa gleichem Umfang; bei Jugendlichen in einer Facharbeiterausbildung ergeben sich dagegen erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf ein Übernahmeangebot.

- Merkmale, die die *schulische Vorbildung* der Auszubildenden charakterisieren (Schulbildungsniveau, Mathematiknote), sind im Hinblick auf die Absicht, den Betrieb zu verlassen, von größerer Bedeutung als im Hinblick auf das erwartete Übernahmeangebot. Umgekehrt spielen die *Leistungen* in den praktischen Fächern *während der Ausbildung* eine wichtigere Rolle beim erwarteten Angebot zur Weiterbeschäftigung durch den Ausbildungsbetrieb als bei der Absicht des Auszubildenden, den Ausbildungsbetrieb zu verlassen. Offenbar wird die Bedeutung der schulischen Vorbildung bei der Entscheidung des Betriebes für ein Übernahmeangebot niedriger eingeschätzt als die von den Auszubildenden erbrachten Leistungen während der betrieblichen Ausbildung.²⁰⁾

- Auch zwischen den Leistungen in den *theoretischen* und *praktischen* Fächern sind Unterschiede festzustellen: Wäh-

rend sich bei den Jugendlichen selbst die theoretischen Fähigkeiten für einen beabsichtigten Betriebswechsel als wichtiger erweisen, legen die Betriebe bei einem Übernahmeangebot mehr Wert auf praktische Fertigkeiten.

2.2 Die zweite Schwelle aus retrospektiver Sicht

Vier von fünf (81%) der Schulabgänger, die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung *abgeschlossen* hatten, erhielten das Angebot, nach beendeter Ausbildung im Betrieb zu bleiben. Nach den eigenen Wünschen befragt, kreuzten insgesamt 58% dieser ausgebildeten Fachkräfte die Antwortvorgabe an: „Ich wollte gerne in diesem Betrieb bleiben“. Wie bei den Auszubildenden wollte allerdings auch hier fast ein Drittel (29%) nach Abschluß der Ausbildung in einen anderen Betrieb überwechseln; ein weiteres Zehntel wollte eine andere Ausbildung anschließen.

Im Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede beim Übernahmeangebot bzw. beim Betriebswechsel ist für die ausgebildeten Fachkräfte dieselbe Tendenz festzustellen wie bei den Auszubildenden:

- Männliche Fachkräfte erhielten häufiger das Angebot, im Betrieb zu bleiben, als weibliche Fachkräfte (85% zu 79%).

- Weibliche Fachkräfte wollten von sich aus häufiger in einen anderen Betrieb überwechseln als männliche Fachkräfte (34% zu 23%).

Welche Faktoren sind nun für das Übernahmeangebot durch die Betriebe bzw. für die Absicht der ausgebildeten Fachkräfte, den Betrieb zu wechseln, von Bedeutung?

Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb

In Tabelle 2 sind – in der Rangfolge nach dem Anteil der erklärten Varianz – diejenigen Merkmale dargestellt, die maßgebend für ein Übernahmeangebot sind:

- Je größer der Ausbildungsbetrieb ist, desto häufiger wird den ausgebildeten Fachkräften die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis angeboten.

- Als Körperpfleger, Gästebetreuer sowie in Hauswirtschafts- und Reinigungsberufen ausgebildete Fachkräfte erhalten seltener das Angebot, im Ausbildungsbetrieb zu bleiben, als in den Bau- bzw. Baunebenberufen ausgebildete Fachkräfte (67% zu 90%).

- Jugendlichen, die in der Landwirtschaft bzw. im Ausbildungsbereich „Freie Berufe“ ausgebildet wurden, wurde in unterdurchschnittlichem Umfang die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung angeboten; die im Handel bzw. in der Industrie ausgebildeten Fachkräfte konnten dagegen häufiger in ihrem Betrieb das beendete Ausbildungsverhältnis lückenlos mit einem Arbeitsverhältnis fortsetzen.

- Je besser die ausgebildeten Fachkräfte ihre Leistungen während der Ausbildung in den praktischen Fächern einstufen, desto häufiger erhalten sie ein Übernahmeangebot. Die schulische Vorbildung übt nur einen sehr geringen Einfluß darauf aus, ob seitens des Betriebes die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung besteht.

Während ausgebildeten Frauen in geringerem Umfang ein Übernahmeangebot unterbreitet wird als Männern, ergeben sich diese geschlechtsspezifischen Unterschiede nicht bei Fachkräften, die in Betrieben mit 10 oder mehr Beschäftigten oder in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen ausgebildet wurden. Bei Fachkräften, die im öffentlichen Dienst ausgebildet wurden, liegt der Anteil der Frauen, die

Tabelle 2: Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen des Sekundarbereichs I (Entlaßjahrgang 1977), die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben, nach vorhandenem Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb in Abhängigkeit von ausgewählten Merkmalen – in %

Merkmal/Merkmalausprägung	Anteil der ausgebildeten Fachkräfte, denen der Ausbildungsbetrieb die Übernahme angeboten hatte		
	insgesamt	männlich	weiblich
<i>Alle ausgebildeten Fachkräfte</i>	81	85	79
<i>Betriebsgröße</i>			
Ein-Mann-Betrieb	60	70	50
2 – 4 Beschäftigte	70	75	67
5 – 9 Beschäftigte	80	86	75
10 – 49 Beschäftigte	85	86	84
50 – 99 Beschäftigte	84	85	84
100 – 499 Beschäftigte	90	90	91
500 – 999 Beschäftigte	91	94	87
1000 oder mehr Beschäftigte	92	92	92
<i>Berufsbereich</i>			
Körperpfleger, Gästebetreuer, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe (90 – 93)	67	(80)	66
sonstige Berufe	75	80	72
Elektroberufe (31)	77	76	/
Ernährungsberufe	80	81	(67)
Waren- und Dienstleistungskaufleute (68 – 70)	84	90	83
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (75 – 78)	84	85	84
Metallberufe (19 – 30)	86	85	(88)
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe (33 – 37)	87	/	86
Bau- und Baunebenberufe einschl. Tischler (44 – 51)	90	91	/
<i>Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes</i>			
Landwirtschaft	62	63	(60)
Freie Berufe	70	(78)	70
Handwerk	81	85	73
Öffentlicher Dienst	81	78	85
Handel	85	88	84
Industrie	90	93	85
<i>Leistungen in den praktischen Fächern</i>			
Diese Fächer lagen mir gar nicht / nicht besonders	(72)	/	/
Es ging einigermaßen	75	79	72
In diesen Fächern war ich ziemlich gut	82	85	79
Ich gehörte zu den Besten der Klasse	88	91	84
<i>Mathematiknote (allgemeinbildende Schule)</i>			
Sehr gut	88	86	91
Gut	86	88	84
Befriedigend	81	85	77
Ausreichend	79	84	75
Mangelhaft	80	83	78

in demselben Betrieb nach dem Ausbildungs- ein Beschäftigungsverhältnis beginnen können, über dem entsprechenden Anteil der Männer. Männer und Frauen werden also im Hinblick auf ein Übernahmeangebot nach Abschluß der Ausbildung nur in bestimmten Betrieben bzw. Berufsbereichen unterschiedlich behandelt.

Beabsichtigter Betriebswechsel bei ausgebildeten Fachkräften

Es zeigen sich nahezu identische Ergebnisse wie beim beabsichtigten Betriebswechsel der Auszubildenden (vgl. Tabelle 3 sowie oben Tabelle 1): Sowohl Einflußrichtung als auch -stärke der unabhängigen Merkmale sind nahezu gleich geblieben. Abweichungen ergeben sich nur insofern, als

- die geschlechtsspezifischen Unterschiede etwas stärker ausgeprägt sind;
- der Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes bedeutender ist als die Betriebsgröße;
- in Textil-, Bekleidungs- und Lederberufen ausgebildete Fachkräfte nicht – wie bei Auszubildenden – in überdurchschnittlichem Umfang den Ausbildungsbetrieb verlassen wollten.

Der Zusammenhang zwischen schulischer Vorbildung sowie Leistungen während der Ausbildung einerseits und Übernahmeangebot sowie Verbleibsabsicht andererseits, der sowohl bei Auszubildenden als auch bei bereits ausgebildeten Fachkräften festzustellen war, führt zu folgenden Überlegungen:

- Die schulische Vorbildung der Jugendlichen wird von den Betrieben nur in sehr geringem Umfang als Entscheidungskriterium im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung herangezogen. Da seitens der Ausbildungsbetriebe häufig auf Defizite der Auszubildenden in bezug auf – in der Schule zu vermittelnde – Kulturtechniken hingewiesen wird²¹⁾, lassen sich für dieses Ergebnis mindestens zwei Erklärungsversuche anführen:

- a) Mängel in der schulischen Vorbildung könnten im Laufe der betrieblichen Berufsausbildung beseitigt worden sein.
- b) Bei der Entscheidung, ob einer Fachkraft im Anschluß an den Ausbildungsvertrag ein Arbeitsvertrag angeboten wird, orientieren sich die Betriebe nicht – wie an der „ersten Schwelle“ – an der schulischen Vorbildung (= Schulabschluß bzw. Schulnoten), sondern in stärkerem Maße – neben fachlichen – auch an *sozialen* Qualifikationen.²²⁾

Welchem der beiden Argumente eine größere Realitätsnähe zukommt, konnte im Rahmen dieser Untersuchung nicht geklärt werden.²³⁾

- Bei den Jugendlichen zeigt sich ein anderes Bild: Je höher das allgemeine Schulbildungsniveau, desto niedriger ist der Anteil der ausgebildeten Fachkräfte, die von sich aus in

²¹⁾ Vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Überprüfung von Qualifikationsprofilen des Sekundarbereichs I in bezug auf die Qualifikationsanforderungen der Ausbildungsbetriebe für berufliche Bildungsgänge, Köln 1981.

²²⁾ Unter sozialen Qualifikationen sind hier vor allem drei Merkmalsbereiche (Motivation, Einstellungen, social skills) zu verstehen, die für die Integration eines Individuums in die Organisation „Betrieb“ von Bedeutung sind (vgl. Blaschke, D., Soziale Qualifikationen am Arbeitsmarkt und im Beruf, hektographiertes Manuskript).

²³⁾ Um nähere Informationen zu dieser Fragestellung zu erhalten, wäre es – neben zusätzlichen methodischen Kontrollen – unbedingt erforderlich, auch eine Befragung von Betrieben durchzuführen. Ergänzend wäre zu überprüfen, ob die bei Auszubildenden festgestellten Defizite im Hinblick auf die schulische Vorbildung schon längere Zeit oder erst seit einigen Jahren bestehen. So zeigte sich in einer Betriebsbefragung, daß die Mehrheit der Betriebe der Auffassung war, daß die schulischen Leistungen der Auszubildenden nicht schlechter geworden seien (vgl. Industrie- und Handelskammer Siegen, Die Berufsbildung im Wirtschaftsraum Siegen - Olpe – Wittgenstein, Siegen 1979, S. 11). Dabei ist auch die Frage zu berücksichtigen, inwieweit die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in eine Eignungsbeurteilung einfließt (vgl. Eckardt, H.-H., Der Begriff der Eignung in psychologischer Sicht, in: MittAB 1/1979, S. 56 f).

Tabelle 3: Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen des Sekundarbereichs I (Entlaßjahrgang 1977), die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben, nach der Absicht, den Ausbildungsbetrieb zu verlassen, in Abhängigkeit von ausgewählten Merkmalen – in %

Merkmal/Merkmalausprägung	Anteil der ausgebildeten Fachkräfte, die von sich aus den Ausbildungsbetrieb verlassen wollten		
	insgesamt	männlich	weiblich
<i>Alle ausgebildeten Fachkräfte</i>	29	23	34
<i>Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes</i>			
Freie Berufe	39	(27)	39
Handel	34	24	37
Handwerk	33	30	42
Landwirtschaft	30	30	(30)
Industrie	17	12	23
Öffentlicher Dienst	13	9	17
<i>Betriebsgröße</i>			
Ein-Mann-Betrieb	38	31	46
2–4 Beschäftigte	37	34	39
5–9 Beschäftigte	37	30	42
10–49 Beschäftigte	33	27	40
50–99 Beschäftigte	27	22	32
100–499 Beschäftigte	21	16	25
500–999 Beschäftigte	16	14	17
1 000 oder mehr Beschäftigte	12	10	15
<i>Berufsbereich</i>			
Körperpfleger, Gästebetreuer, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe (90–93)	46	(45)	46
Ernährungsberufe (39–43)	42	42	(48)
Waren- und Dienstleistungskaufleute (68–70)	32	20	35
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe (33–37)	31	/	33
Bau- und Baunebenberufe einschl. Tischler (44–51)	28	28	/
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (75–78)	24	10	26
Metallberufe (19–30)	22	22	(40)
Elektroberufe (31)	11	11	/
Sonstige Berufe	29	21	36
<i>Schulbildungsniveau</i>			
Sonderschule für Lernbehinderte	(33)	(32)	/
Hauptschule ohne Abschluß	34	33	(36)
Hauptschule mit Abschluß und unterdurchschnittlichen Noten	34	28	44
Hauptschule mit Abschluß und durchschnittlichen Noten	33	26	42
Hauptschule mit Abschluß und überdurchschnittlichen Noten	30	22	35
Realschule mit Abschluß und unterdurchschnittlichen Noten	28	19	36
Realschule mit Abschluß und durchschnittlichen Noten	24	16	29
Realschule mit Abschluß und überdurchschnittlichen Noten	22	13	26
<i>Mathematiknote</i>			
Sehr gut	20	18	22
Gut	24	18	30
Befriedigend	29	24	33
Ausreichend	33	26	40
Mangelhaft	38	30	44
<i>Leistungen in den theoretischen Fächern</i>			
Diese Fächer lagen mir gar nicht/nicht besonders	35	(29)	(40)
Es ging einigermaßen	33	28	37
In diesen Fächern war ich ziemlich gut	27	20	33
Ich gehörte zu den Besten der Klasse	24	20	32

einen anderen Betrieb überwechseln wollten. Hier ist zu berücksichtigen, daß zwischen der schulischen Vorbildung und der Einmündung in bestimmte Ausbildungsberufe ebenfalls ein Zusammenhang besteht.²⁴⁾ Möglicherweise erhielten Jugendliche mit niedrigerem Schulbildungsniveau nur in den Berufen bzw. Betrieben einen Ausbildungsplatz, in denen die Arbeitsbedingungen als besonders ungünstig wahrgenommen werden.²⁵⁾

Kombination von Übernahmeangebot und Verbleibsabsicht

Wird der Frage nachgegangen, inwieweit das Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb und die Verbleibsabsicht der ausgebildeten Fachkräfte deckungsgleich sind, zeigt sich folgendes Bild (vgl. Tabelle 4):

²⁴⁾ Vgl. Stegmann, H., Die schulische Vorbildung von Auszubildenden, hektographiertes Manuskript, o. J.

²⁵⁾ Bei Kontrolle des Merkmals „Betriebsgröße“, das sich als ein Indikator für Arbeitsbedingungen interpretieren läßt, wird die Erklärungskraft der schulischen Vorbildung zwar reduziert, sie ist aber auch noch von Bedeutung.

- Bei zwei Dritteln (66%) der ausgebildeten Fachkräfte ergaben sich *keine* Diskrepanzen: Gut die Hälfte (53%) aller Fachkräfte erhielt ein Übernahmeangebot *und* wollte von sich aus gerne im Ausbildungsbetrieb bleiben; bei weiteren 13% wollte der Betrieb die Fachkräfte nicht übernehmen, die auch von sich aus in einen anderen Betrieb überwechseln bzw. eine andere Ausbildung anschließen wollten.

- Beim restlichen Drittel (31%) der ausgebildeten Fachkräfte stimmen Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb und Verbleibsabsicht nicht überein: Ein gutes Viertel (26%) der Jugendlichen wollte von sich aus den Betrieb verlassen, obwohl der Betrieb die Weiterbeschäftigung angeboten hatte; umgekehrt konnte jede zwanzigste Fachkraft (5%) – entgegen den eigenen Wünschen – nicht übernommen werden.

Eine überdurchschnittlich hohe Übereinstimmung zwischen Ausbildungsbetrieb und ausgebildeten Fachkräften im Hinblick auf eine *Weiterbeschäftigung* ist im öffentlichen Dienst und in der Industrie festzustellen (67% bzw. 63%); bei in

Tabelle 4: Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen des Sekundarbereichs I (Entlaßjahrgang 1977), die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben, nach dem Übernahmeangebot bzw. beabsichtigtem Betriebswechsel in Abhängigkeit vom Wirtschaftsbereich und der Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebes – in %

Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes/ Geschlecht		Schulabgänger des Entlaßjahrgangs 1977, die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben								Σ
		Betrieb hat Übernahme angeboten				Betrieb wollte mich nicht übernehmen				
		Ich wollte gerne bleiben	Ich wollte lieber in anderen Betrieb	Ich wollte andere Ausbildung anschließen	ohne Angabe	Ich wollte gerne bleiben	Ich wollte lieber in anderen Betrieb	Ich wollte andere Ausbildung anschließen	ohne Angabe	
<i>Alle Jugendlichen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung</i>	insgesamt	53	19	7	2	5	10	3	1	100
	männlich	58	16	8	3	5	7	2	1	100
	weiblich	50	22	6	1	6	12	3	0	100
<i>Industrie</i>	insgesamt	63	14	10	3	5	4	1	/	100
	männlich	66	10	13	3	4	2	1	-	100
	weiblich	60	18	6	2	7	5	2	/	100
<i>Handel</i>	insgesamt	52	24	7	2	3	10	2	-	100
	männlich	58	16	11	3	2	8	2	-	100
	weiblich	51	26	5	1	4	11	2	-	100
<i>Handwerk</i>	insgesamt	50	22	6	2	5	12	2	1	100
	männlich	54	21	6	3	5	8	1	1	100
	weiblich	43	24	6	1	5	18	3	/	100
<i>Öffentlicher Dienst</i>	insgesamt	67	8	5	/	10	5	3	/	100
	männlich	66	4	7	/	13	5	4	/	100
	weiblich	68	12	4	/	7	5	3	/	100
<i>Freie Berufe</i>	insgesamt	43	21	6	/	9	17	3	/	100
	männlich	(63)	/	/	-	/	(17)	/	/	100
	weiblich	42	21	6	/	10	17	3	/	100
<i>Landwirtschaft</i>	insgesamt	40	11	7	5	5	19	8	4	100
	männlich	44	10	5	5	5	20	6	4	100
	weiblich	(32)	(14)	(12)	/	/	(16)	(12)	/	100
<i>Betriebsgröße</i>										
Ein-Mann-Betrieb		33	17	7	3	10	21	7	2	100
2 – 4 Beschäftigte		44	19	5	2	7	18	4	1	100
5 – 9 Beschäftigte		46	24	7	2	5	13	2	1	100
10 – 49 Beschäftigte		53	24	6	2	4	9	2	0	100
50 – 99 Beschäftigte		55	20	7	2	6	7	2	1	100
100 – 499 Beschäftigte		65	17	7	2	4	4	1	0	100
500 – 999 Beschäftigte		68	12	9	2	4	4	1	-	100
1000 oder mehr Beschäftigte		70	10	10	2	5	2	1	-	100

der Landwirtschaft und in den Freien Berufen ausgebildeten Fachkräften liegt der entsprechende Anteil dagegen deutlich unter dem Durchschnitt (40% bzw. 43%).

Während *generell* bei betrieblich ausgebildeten Frauen eine geringere Übereinstimmung zwischen Übernahmeangebot und Verbleibsabsicht besteht als bei Männern (50% zu 58%), hat sich dieser geschlechtsspezifische Unterschied bei Fachkräften, die im öffentlichen Dienst ausgebildet wurden, sogar – wenn auch nur geringfügig – umgekehrt (68% zu

66%). Obwohl dieses Ergebnis in bezug auf eine Gleichbehandlung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst – auch unter dem Aspekt einer Vorbildfunktion für andere Wirtschaftsbereiche – durchaus zu begrüßen ist, darf nicht vernachlässigt werden, daß gerade im öffentlichen Dienst (a) trotz *vorhandenen* Übernahmeangebots mehr Frauen als Männer den Ausbildungsbetrieb verlassen wollen (12% zu 4%), und daß (b) bei *fehlendem* Übernahmeangebot fast doppelt so viele Männer wie Frauen im Ausbildungsbetrieb bleiben wollen (13% zu 7%).

Tabelle 5: Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen des Sekundarbereichs I (Entlaßjahrgang 1977), die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben, nach dem Übernahmeangebot bzw. beabsichtigtem Betriebswechsel in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf – in %

Ausbildungsberuf	Schulabgänger 1977, die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben								
	Betrieb hat Übernahme angeboten				Betrieb wollte mich nicht übernehmen				Σ
	Ich wollte gerne bleiben	Ich wollte lieber in anderen Betrieb	Ich wollte in andere Ausbildung anschließen	ohne Angabe	Ich wollte gerne bleiben	Ich wollte lieber in anderen Betrieb	Ich wollte in andere Ausbildung anschließen	ohne Angabe	
<i>Alle Jugendlichen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung</i>	53	19	7	2	5	10	3	1	100
6910/5 Bank-/Sparkassenkaufmann	87	7	2	0	2	1	1	–	100
7322 Dienstleistungsfachkraft i. Postbetrieb	83	4	4	4	6	–	–	–	100
2210 Dreher	77	8	9	2	3	1	–	–	100
7811 Verwaltungsfachangestellter	74	6	6	–	7	3	2	2	100
2740 Betriebsschlosser	71	8	9	3	6	2	–	1	100
2730 Maschinenschlosser	70	11	13	–	2	2	2	–	100
7812 Industriekaufmann	66	13	6	1	7	4	2	1	100
2622 Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer	65	14	13	1	1	5	–	1	100
2910 Werkzeugmacher	65	5	24	4	–	2	–	–	100
7810 Bürohilfe/-kaufmann	63	19	3	1	6	7	1	–	100
5010 Tischler	63	15	6	2	2	10	2	–	100
6811 Kaufmann im Groß- und Außenhandel	63	18	7	2	5	3	1	–	100
4410 Maurer	63	22	5	3	1	4	1	1	100
2710 Schlosser/Bauschlosser	63	23	6	4	–	3	–	–	100
7535 Fachgeh. i. steuer-wirtsch.ber. Berufen	63	21	3	–	3	10	–	–	100
6352 Bauzeichner	59	16	8	–	4	10	4	–	100
6812 Einzelhandelskaufmann	58	25	7	2	1	6	1	–	100
5110 Maler und Lackierer	56	25	3	3	5	8	–	–	100
3120 Fernmeldehandwerker	56	4	6	1	27	3	3	–	100
0110 Landwirt	52	4	4	6	4	22	4	4	100
4010 Fleischer	51	31	4	2	3	9	–	–	100
6821 Verkäufer im Nahrungsmittelhandwerk	50	25	7	2	3	12	1	0	100
3520 Bekleidungsneider	48	24	9	5	2	7	3	2	100
2811 Kraftfahrzeugmechaniker	47	17	7	3	10	12	3	1	100
3110 Elektroinstallateur	47	12	21	–	8	6	4	2	100
3911 Bäcker	46	21	11	1	4	14	2	1	100
6820 Verkäufer	45	27	5	2	5	14	2	–	100
8562 Zahnarzthelfer	45	29	2	1	6	15	1	–	100
4511 Zimmerer	44	44	2	6	2	2	–	–	100
8561 Arzthelfer	41	16	8	0	11	17	7	–	100
9011 Friseur	39	24	4	1	5	22	4	1	100
7813 Rechtsanwalts/Notargehilfe	37	25	3	–	13	21	–	1	100
0531 Florist	34	37	2	–	7	18	2	–	100
9213 Hauswirtschafter im ländlichen Bereich	33	14	13	5	2	14	16	3	100
0510 Gärtner	32	18	7	3	9	21	7	2	100
4110 Koch	31	35	6	3	1	23	–	1	100
6851 Apothekenhelfer	28	12	13	2	11	23	11	–	100
9212 Hauswirtschafter im städtischen Bereich	11	34	14	2	11	12	15	2	100

¹⁾ Aus Gründen der Platzersparnis werden bei den Ausbildungsberufen nur die männlichen Berufsbezeichnungen angeführt, obwohl sich die Angaben auch auf weibliche Jugendliche beziehen. Die Reihenfolge der Ausbildungsberufe orientiert sich am sinkenden Anteil der ausgebildeten Fachkräfte, denen vom Betrieb die Übernahme angeboten wurde, und die selbst gerne bleiben wollten. Bei Ausbildungsberufen über der gestrichelten Linie liegt dieser Anteil über dem Durchschnitt. Es sind nur Ausbildungsberufe aufgeführt, die eine Besetzung von mindestens 50 Fällen haben.

Auch die Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebes – gemessen an der Zahl der Beschäftigten – ist für die Übernahme bzw. die Verbleibsabsicht von Bedeutung: Den in Kleinbetrieben ausgebildeten Fachkräften wurde nicht nur seltener die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis angeboten, sie selbst wollten auch häufiger den Ausbildungsbetrieb verlassen als die in Großbetrieben ausgebildeten Fachkräfte.

Nach Ausbildungsberufen ergibt sich folgendes Bild (vgl. Tabelle 5): Übernahmeangebot und Verbleibsabsicht stimmen bei Bankkaufleuten am häufigsten überein (87%). In hauswirtschaftlichen Berufen, bei Gartenbauern, bei den in den Freien Berufen ausgebildeten Fachkräften sowie bei Köchen und Friseuren liegt der entsprechende Anteil weit unter dem Durchschnitt. Bei der Absicht, nach der Ausbildung in einen anderen Betrieb überzuwechseln, dürfte auch das Motiv, zusätzliche berufliche Erfahrungen zu sammeln, von Bedeutung sein. Bei ausgebildeten Köchen (58% wollten von sich aus den Ausbildungsbetrieb verlassen) spielt dieses Motiv eine besondere Rolle.²⁶⁾ Weit über dem Durchschnitt (27% zu 5%) liegt der Anteil der ausgebildeten Fernmeldehandwerker, die gerne im Ausbildungsbetrieb geblieben wären, die aber nicht übernommen werden konnten.²⁷⁾

2.3 Tatsächliches Verhalten sowie Begleitumstände des Übergangs

2.3.1 Verbleib im Ausbildungsbetrieb nach Abschluß der Ausbildung

Aus bisherigen Berufsverlaufsuntersuchungen des IAB liegen folgende Ergebnisse zum Betriebswechsel nach Abschluß der Ausbildung vor:²⁸⁾

(a) Männliche ausgebildete Fachkräfte verlassen den Ausbildungsbetrieb kurz nach der Ausbildung häufiger als weibliche ausgebildete Fachkräfte; diese Aussage ist auch dann gültig, wenn der Einfluß des Wehr-/Zivildienstes eliminiert wird.²⁹⁾

(b) Während sich der Anteil der männlichen Gesellen/Facharbeiter und Gehilfen, die den Ausbildungsbetrieb innerhalb eines Jahres nach Abschluß der Ausbildung verlassen, seit dem Zweiten Weltkrieg bis 1970 von 57% auf 45% verringert hat, ist bei Frauen eine gegenläufige Entwicklung festzustellen: Hier hat sich der entsprechende Anteil im vergleichbaren Zeitraum von 25% auf 37% erhöht.

Aufgrund der Ergebnisse der IAB-Längsschnittuntersuchung ist zu vermuten, daß sich die unter (b) aufgezeigten Tendenzen fortgesetzt und zu einer Umkehrung der unter (a) festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf den Betriebswechsel geführt haben: Von den Schulabgängern 1977, die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben, waren zu diesem Zeitpunkt 41% der männlichen und 44% der weiblichen

Tabelle 6: Anteil der Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen des Sekundarbereichs I (Entlassjahrgang 1977), die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben und zu diesem Zeitpunkt noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren, in Abhängigkeit von ausgewählten Merkmalen

Merkmal/Merkmalausprägung	Anteil der ausgebildeten Fachkräfte, die Ende 1980 noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren (= Verbleibsquote) ¹⁾		
	insgesamt	männlich	weiblich
<i>Alle ausgebildeten Fachkräfte</i>	62	68	56
<i>Betriebsgröße</i>			
Ein-Mann-Betrieb	37	54	21
2–4 Beschäftigte	49	57	44
5–9 Beschäftigte	57	67	50
10–49 Beschäftigte	63	70	56
50–99 Beschäftigte	66	67	66
100–499 Beschäftigte	72	75	70
500–999 Beschäftigte	73	75	72
1 000 oder mehr Beschäftigte	78	77	78
<i>Berufsbereich</i>			
Körperpfleger, Gästebetreuer, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe (90–93)	39	42	39
Ernährungsberufe (39–43)	53	56	(30)
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe (33–37)	60	/	58
Waren- und Dienstleistungskaufleute (68–70)	61	70	59
Elektroberufe (31)	61	61	/
Metallberufe (19–30)	68	68	(58)
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (75–78)	69	75	68
Bau-, Baunebenberufe			
einschl. Tischler (44–51)	77	77	/
Sonstige Berufe	56	64	51
<i>Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes</i>			
Landwirtschaft	45	50	(33)
Freie Berufe	48	/	48
Handel	62	70	60
Handwerk	62	67	51
Öffentlicher Dienst	69	68	70
Industrie	72	76	66
<i>Status des Ausbildungsberufes</i>			
Ausbildung für Angestelltenberuf	63	68	58
Ausbildung für Arbeiterberuf	60	68	48
<i>Schulbildungsniveau</i>			
Sonderschule für Lernbehinderte	63	(72)	(42)
Hauptschule ohne Abschluß und unterdurchschnittlichen Noten	64	69	(54)
Hauptschule ohne Abschluß und überdurchschnittlichen Noten	59	(63)	(54)
Hauptschule mit Abschluß und unterdurchschnittlichen Noten	61	69	49
Hauptschule mit Abschluß und durchschnittlichen Noten	62	70	52
Hauptschule mit Abschluß und überdurchschnittlichen Noten	64	71	59
Realschule mit Abschluß und unterdurchschnittlichen Noten	55	62	51

²⁶⁾ Vgl. König, P., Mobilität bei deutschen Erwerbstätigen im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, in: Bloß, H. et al., Zur Arbeitsmarktsituation im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, BeitrAB 26, Nürnberg 1981, S. 113 ff.

²⁷⁾ Vgl. dazu auch Stegmann, H., H. Kraft, Jugendliche an der Schwelle . . . , a. a. O., S. 28 ff.

²⁸⁾ Vgl. Hofbauer, H., H. Kraft, a. a. O., S. 48 sowie Hofbauer, H., Ausbildungs- und Berufsverlauf bei Frauen mit betrieblicher Berufsausbildung, in: MittAB 4/1978, S. 399.

²⁹⁾ Diejenigen männlichen Fachkräfte, die den Wehr-/Zivildienst ableisteten, wurden bei der Analyse nicht berücksichtigt (vgl. Hofbauer, H., Ausbildungs- und Berufsverlauf . . . , a. a. O., S. 399).

noch Tabelle 6

Merkmal/Merkmalausprägung	Anteil der ausgebildeten Fachkräfte, die Ende 1980 noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren (= Verbleibsquote) ¹⁾		
	insgesamt	männlich	weiblich
Realschule mit Abschluß und durchschnittlichen Noten	61	63	60
Realschule mit Abschluß und überdurchschnittlichen Noten	62	64	62
<i>Note in Mathematik</i> (allgemeinbildende Schule)			
Sehr gut	71	74	68
Gut	66	72	61
Befriedigend	61	67	56
Ausreichend	59	67	53
Mangelhaft	53	62	47
<i>Leistungen in den praktischen Fächern</i>			
Diese Fächer lagen mir gar nicht/nicht besonders	(48)	(57)	(41)
Es ging einigermaßen	56	61	51
In diesen Fächern war ich ziemlich gut	61	68	55
Ich gehörte zu den Besten der Klasse	64	70	59
<i>Leistungen in den theoretischen Fächern</i>			
Diese Fächer lagen mit gar nicht/nicht besonders	54	(56)	(52)
Es ging einigermaßen	60	66	54
In diesen Fächern war ich ziemlich gut	62	71	56
Ich gehörte zu den Besten der Klasse	62	65	58

¹⁾ Um den verzerrenden Effekt des Wehr-/Zivildienstes auszuschalten, wurden nur diejenigen Personen in die Analyse einbezogen, die zum Befragungszeitpunkt *nicht* den Wehr-/Zivildienst ableisteten.

ausgebildeten Fachkräfte nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt.³⁰⁾ Wird bei den Männern der Einfluß des Wehr-/Zivildienstes eliminiert, so reduziert sich dieser Anteil auf 32%.

In Tabelle 6 sind die wichtigsten Bestimmungsfaktoren für den Verbleib im Ausbildungsbetrieb festgehalten.³¹⁾ Im Gegensatz zu den unter 2.1 und 2.2 vorgestellten Ergebnissen, die auf *Angebote* bzw. *Absichten* rekurrieren, kann hier am *tatsächlichen* Verhalten der ausgebildeten Fachkräfte geprüft werden, welche Bedeutung den einzelnen Merkmalen zukommt. Dabei erwies sich die Betriebsgröße wiederum als wichtigster Bestimmungsfaktor: Während zum Beispiel nur 21% der weiblichen Fachkräfte, die in einem Ein-Mann-Betrieb ausgebildet wurden, noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind, liegt der entsprechende Anteil bei in Großbetrieben (1000 oder mehr Beschäftigte) ausgebildeten Frauen fast viermal so hoch (78%). Sowohl bei Männern als auch bei Frauen, die eine Ausbildung zum

³⁰⁾ Vgl. Stegmann, H., H. Kraft, Jugendliche an der Schwelle . . . , a. a. O., S. 28. Die Umkehrung der früheren geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Verbleibsquote wird auch für Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung des Jahres 1975 nachgewiesen (vgl. Hofbauer, H., Berufsverlauf nach Abschluß . . . , in diesem Heft).

³¹⁾ Die Reihenfolge orientiert sich am Anteil der erklärten Varianz.

³²⁾ Dieses Ergebnis deckt sich mit früheren Berufsverlaufsuntersuchungen des IAB (vgl. Hofbauer, H., H. Kraft, a. a. O., S. 49).

³³⁾ Vgl. dazu Stegmann, H., Jugendliche und die Ausbildung für einen Arbeiterberuf (hektografiertes Manuskript).

Körperpfleger oder Gästebetreuer bzw. für Hauswirtschafts-, Reinigungs- oder Ernährungsberufe durchlaufen haben, ist eine unterdurchschnittliche Verbleibsquote festzustellen. In Bau- bzw. Büroberufen ausgebildete Fachkräfte konnten dagegen in überdurchschnittlichem Umfang ohne Betriebswechsel einen Arbeitsvertrag abschließen.

Die in der Industrie ausgebildeten Fachkräfte bleiben in überdurchschnittlichem Umfang im Ausbildungsbetrieb beschäftigt.³²⁾ Die ebenfalls über dem Durchschnitt liegende Verbleibsquote im öffentlichen Dienst ist allein auf die überproportionale Weiterbeschäftigung der ausgebildeten Frauen (Verwaltungsfachangestellte) zurückzuführen. Ende 1980 sind weniger als die Hälfte der in der Landwirtschaft bzw. in den Freien Berufen ausgebildeten Fachkräfte noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt; diesen Fachkräften wurde auch in unterdurchschnittlichem Umfang die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis angeboten (vgl. oben Tabelle 2). Die Verbleibsquote im Handwerk liegt bei Männern im Durchschnitt, bei Frauen leicht darunter.

Nach dem Status des Ausbildungsberufes ergeben sich nur bei Frauen Unterschiede im Hinblick auf den Verbleib im Ausbildungsbetrieb: Frauen, die für einen Arbeiterberuf ausgebildet wurden, verlassen den Betrieb häufiger als Frauen, die eine Ausbildung für einen Angestelltenberuf abgeschlossen haben (Verbleibsquote: 48% zu 58%).³³⁾

Das allgemeine Schulbildungsniveau (Schulart/Schulabschluß und Schulnoten) sowie die Leistungen während der betrieblichen Ausbildung sind für den tatsächlichen Verbleib im Ausbildungsbetrieb – unter ceteris paribus Bedingungen – nur von geringer Bedeutung. In der Tendenz zeigt sich allerdings durchgängig, daß bessere Noten in der Schule und bessere Leistungen während der Ausbildung mit einer höheren Verbleibsquote verbunden sind.

In der Analyse wurde zusätzlich geprüft, inwieweit die Zusammenhänge zwischen Verbleib im Ausbildungsbetrieb und Wirtschaftsbereich des Betriebes bzw. Ausbildungsbereich auch bei Kontrolle des Merkmals „Betriebsgröße“ bestehen. Dabei zeigten sich folgende Ergebnisse (vgl. Tabelle 7):

- Während die Verbleibsquote der in der Industrie ausgebildeten Frauen insgesamt deutlich über dem Durchschnitt liegt (66% zu 56%), liegt sie in den drei gebildeten Betriebsgrößenklassen jeweils darunter. Die höhere Insgesamt-Verbleibsquote ist daher lediglich darauf zurückzuführen, daß Großbetriebe in der Industrie überproportional vertreten sind. Umgekehrt sieht die Situation im Handwerk aus: Dort ausgebildete Frauen bleiben zwar insgesamt in unterdurchschnittlichem Umfang im Ausbildungsbetrieb beschäftigt (51% zu 56%); bei Kleinbetrieben liegt dieser Anteil aber über dem Durchschnitt (49% zu 46%). Generell ergeben sich *innerhalb* der einzelnen Betriebsgrößenklassen nur noch geringe Unterschiede nach dem Ausbildungsbereich, so daß folgende Aussage möglich ist: Der Einfluß des Ausbildungsbereiches auf den Verbleib im Betrieb geht weitgehend auf die Betriebsgröße zurück.

- In Bauberufen ausgebildete Männer bleiben unabhängig von der Betriebsgröße in überdurchschnittlichem Umfang im Ausbildungsbetrieb beschäftigt; bei in Ernährungsberufen ausgebildeten Männern ist dagegen in allen Betriebsgrößenklassen eine unterdurchschnittliche Verbleibsquote festzustellen. Während bei Textilfachkräften die Verbleibsquote in kleinen bzw. mittleren Ausbildungsbetrieben unter dem Durchschnitt liegt, sind Bürofachkräfte überdurchschnittlich häufig in diesen Betrieben geblieben. Bei Körper-

Tabelle 9: Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen des Sekundarbereichs I (Entlaßjahrgang 1977), die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben und zu diesem Zeitpunkt erwerbstätig waren, nach vollzogenem Berufswechsel in Abhängigkeit von ausgewählten Merkmalen – in %

Merkmale/Merkmalausprägung	Anteil der erwerbstätigen Schulabgänger 1977, die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben und bis zu diesem Zeitpunkt mindestens einmal den Beruf gewechselt haben					
	insgesamt		männlich		weiblich	
	noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt	nicht mehr beschäftigt	noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt	nicht mehr beschäftigt	noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt	nicht mehr beschäftigt
<i>Alle ausgebildeten Fachkräfte</i>	17	41	18	42	16	40
<i>Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes</i>						
Freie Berufe	5	31	/	/	5	31
Handwerk	10	39	10	39	9	39
Öffentlicher Dienst	16	31	23	(31)	11	(30)
Handel	25	52	32	(72)	22	48
Landwirtschaft	26	(27)	(27)	(28)	/	/
Industrie	27	44	26	47	27	42
<i>Betriebsgröße</i>						
Ein-Mann-Betrieb	(22)	(41)	(27)	(33)	/	(46)
2 – 4 Beschäftigte	8	36	11	34	6	37
5 – 9 Beschäftigte	11	38	12	44	9	36
10 – 49 Beschäftigte	14	44	14	45	14	43
50 – 99 Beschäftigte	19	44	19	38	20	48
100 – 499 Beschäftigte	20	46	20	(49)	21	44
500 – 999 Beschäftigte	25	(63)	28	(73)	22	(56)
1000 oder mehr Beschäftigte	29	37	27	(38)	32	(36)
<i>Berufsbereich (Ausbildungsberuf)</i>						
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	8	29	8	27	/	/
Körperpfleger, Gästebetreuer, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	10	41	/	/	10	43
Ernährungsberufe	16	32	16	32	/	/
Metallberufe	17	49	17	51	/	/
Elektroberufe	17	(44)	18	(43)	/	/
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	19	36	23	(35)	18	37
Waren- und Dienstleistungskaufleute	20	50	30	(79)	17	46
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	28	(57)	/	/	27	(56)
<i>Status des Ausbildungsberufes</i>						
Ausbildung für Arbeiterberuf	16	40	16	39	16	43
Ausbildung für Angestelltenberuf	18	41	26	62	16	39
<i>Leistungen in den praktischen Fächern</i>						
Diese Fächer lagen mir gar nicht / nicht besonders	/	/	/	/	/	/
Es ging einigermaßen	16	48	18	49	14	45
In diesen Fächern war ich ziemlich gut	16	40	16	43	14	39
Ich gehörte zu den Besten der Klasse	16	34	15	31	17	37

Die weitere Analyse erbrachte, daß Männer, die für einen Arbeiterberuf ausgebildet wurden, den Beruf unabhängig von einem Betriebswechsel seltener wechseln als für einen Angestelltenberuf ausgebildete Männer. Bei Frauen ergibt sich der Unterschied zwischen Arbeiter- und Angestelltenberuf im Hinblick auf einen Berufswechsel dagegen nur dann, wenn sie nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind.

Die in der Industrie, im Handel und in der Landwirtschaft ausgebildeten Fachkräfte wechseln auch dann in überdurchschnittlichem Umfang den Beruf, wenn sie noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind. Zusätzlich sind folgende Ergebnisse hervorzuheben.

- Fachkräfte, die im öffentlichen Dienst ausgebildet wurden, wechseln in durchschnittlichem Umfang den Beruf, wenn sie noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind;

haben sie dagegen den Betrieb gewechselt, dann wird nur in unterdurchschnittlichem Umfang ein Berufswechsel vollzogen. Bei im Handwerk ausgebildeten Fachkräften zeigt sich das umgekehrte Bild: Der Anteil derjenigen, die den Beruf gewechselt haben, liegt unter dem Durchschnitt, wenn der Betrieb nicht gewechselt wurde, und im Durchschnitt, wenn eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb aufgenommen wurde.

- Die Aussage „je größer der Ausbildungsbetrieb, desto größer die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels“ gilt nur für diejenigen Fachkräfte, die noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Möglichkeiten zum Berufswechsel in Großbetrieben häufiger bestehen als in Kleinbetrieben.

- In den Bau- und Baunebenberufen ausgebildete Fachkräfte wechseln auch dann in unterdurchschnittlichem

Umfang den Beruf, wenn sie nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind. Besonders hoch liegt der Anteil der Fachkräfte, die einen Berufswechsel vollzogen haben, bei nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigten Textilfachkräften sowie Waren- und Dienstleistungskaufleuten.

- Je besser die nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigten Fachkräfte ihre eigenen Leistungen während der Ausbildung einschätzen, desto seltener haben sie den Beruf gewechselt. Bei noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigten Fachkräften besteht bei diesem Merkmal dagegen kein Zusammenhang mit dem Berufswechsel.

2.4 Risikofaktoren im Hinblick auf das Ziel Qualifikationserhalt

Bei folgenden Personengruppen erscheint die Zielsetzung, die während der Ausbildung erworbenen Qualifikationen zumindest zu erhalten, gefährdet:

- Ausgebildete Fachkräfte, die ohne Beschäftigung sind.
- Ausgebildete Fachkräfte, die zwar beschäftigt sind, aber ihre in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht oder nur in geringem Umfang verwerten können.

Beide Gruppen wurden in der folgenden Analyse zusammengefaßt.⁴⁰⁾ Jede sechste ausgebildete Fachkraft (17%, hochgerechnet 96 000) war Ende 1980 entweder erwerbslos (= arbeitslos bzw. im Haushalt der Eltern) oder konnte nur wenig, sehr wenig oder nichts von den während der Ausbildung erlernten Kenntnissen/Fertigkeiten verwerten (Männer: 13%; Frauen: 20%). Bei Fachkräften, die nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind, ist das Risiko, nach der betrieblichen Ausbildung erwerbslos zu werden oder die erworbenen Qualifikationen nicht adäquat einsetzen zu können, besonders hoch (33%).⁴¹⁾ Wurde zusätzlich zum Betriebswechsel auch der Beruf gewechselt (dies trifft auf jede achte Fachkraft zu), dann erhöht sich dieser Anteil sogar auf 50%.

Wird das Merkmal „Betriebswechsel“ kontrolliert, lassen sich folgende Aussagen treffen (vgl. Tabelle 10):

- Das Risiko, erwerbslos zu werden oder die erworbenen Qualifikationen nur unzureichend zu verwerten, liegt bei Körperpflegern, Gästebetreuern usw. über dem Durchschnitt, wenn Fachkräfte dieser Berufe den Ausbildungsbetrieb verlassen. Bleiben sie dagegen im Ausbildungsbetrieb beschäftigt, dann liegt der Anteil derer, die wenig, sehr wenig oder nichts von den erlernten Kenntnissen/Fertigkeiten verwerten können, unter dem Durchschnitt. Umgekehrt ist es bei im Baugewerbe ausgebildeten Fachkräften: Hier kommt das unterdurchschnittliche Risiko dadurch zustande, daß diese Fachkräfte relativ häufig im Ausbildungsbetrieb bleiben. Verlassen sie den Ausbildungsbetrieb, dann sind sie dem Risiko, erwerbslos zu werden oder die eigenen Qualifikationen nicht nutzen zu können, in überdurchschnittlichem Umfang ausgesetzt. Lediglich in Ernährungsberufen ausgebildete Fachkräfte haben unabhängig vom Betriebswechsel ein unterdurchschnittliches Risiko zu tragen.

⁴⁰⁾ Zur getrennten Analyse vgl. Stegmann, H., H. Kraft, Erwerbslosigkeit beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem (hektographiertes Manuskript) sowie Keck, E., Ausbildungserfolg (hektographiertes Manuskript). Als Vorsortierung wurden nur erwerbstätige oder erwerbslose Fachkräfte gewählt.

⁴¹⁾ Da Fachkräfte, die noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind, nicht erwerbslos sein können, bezieht sich das Risiko im Hinblick auf den Qualifikationserhalt nur auf die Nicht-Verwertbarkeit von erlernten Kenntnissen und Fertigkeiten.

- Die Bedeutung der während der Ausbildung erbrachten Leistungen für die Zielsetzung „Qualifikationserhalt“ ist nach einem Betriebswechsel größer als bei einer Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb. Erst nach Verlassen des Ausbildungsbetriebes zeigt sich, daß Fachkräfte mit weniger guten Leistungen im Hinblick auf den Qualifikationserhalt in überdurchschnittlichem Umfang gefährdet sind.

- Bei Fachkräften, die noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind, zeigt sich nach dem Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes folgendes Bild: In der Industrie ausgebildete Fachkräfte tragen ein über-, im Handwerk ausgebildete Fachkräfte ein unterdurchschnittliches Risiko im Hinblick auf die Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen. Nach einem Betriebswechsel sind die Anteile derjenigen, die erwerbslos sind oder nur wenig von ihren Kenntnissen/Fertigkeiten verwerten können, dagegen nahezu gleich.

- Bei noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigten Fachkräften zeigt sich ein enger Zusammenhang zur Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, desto stärker wird der Qualifikationserhalt gefährdet. Wurde der Ausbildungsbetrieb dagegen verlassen, kommt der Betriebsgröße keine bzw. nur eine geringe Bedeutung zu.

3. Zusammenfassung und Ausblick

Aufgrund der Wiederholungserhebung (Ende 1980) im Rahmen der IAB-Längsschnittuntersuchung „Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem“ können Daten zu Fragestellungen im Hinblick auf die „zweite Schwelle“ (= Beginn einer Beschäftigung nach Abschluß der Ausbildung) vorgestellt werden. Die Ergebnisse sind repräsentativ für Schulabgänger aus Haupt-, Real- und Sonderschulen (Entlaßjahrgang 1977), die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung begonnen bzw. abgeschlossen haben. Folgende Aussagen sind unter dem Aspekt der Übergangsproblematik hervorzuheben:

- Ein Drittel der Auszubildenden will den Ausbildungsbetrieb sofort nach erfolgreicher Abschlußprüfung verlassen, obwohl mit dem Weggang vom Ausbildungsbetrieb ein überdurchschnittliches Beschäftigungsrisiko verbunden ist. Tatsächlich verlassen zwei von fünf Fachkräften kurz nach Abschluß der Ausbildung ihren Betrieb. Besonders häufig findet ein Betriebswechsel statt, wenn (a) die Ausbildung in Kleinbetrieben erfolgte, (b) die Fachkräfte für den Beruf des Körperpflegers bzw. Gästebetreuers oder für Hauswirtschafts-, Reinigungs- oder Ernährungsberufe ausgebildet wurden. In Bau- bzw. Büroberufen ausgebildete Fachkräfte konnten dagegen in überdurchschnittlichem Umfang ohne Betriebswechsel einen Arbeitsvertrag anschließen.

- Der schulischen Vorbildung der Auszubildenden messen die Betriebe bei einem Übernahmeangebot nur eine geringe Bedeutung bei. Sie berücksichtigen vielmehr stärker die während der Ausbildung erbrachten Leistungen in den praktischen Fächern, wenn sie den Jugendlichen eine Weiterbeschäftigung anbieten. Der Verbleib im Ausbildungsbetrieb ist für die Verwertbarkeit der erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten von entscheidender Bedeutung: Während lediglich jede elfte ausgebildete Fachkraft (9%), die weiter im Ausbildungsbetrieb beschäftigt wird, wenig, sehr wenig oder nichts von den erworbenen Kenntnissen/Fertigkeiten verwerten kann, liegt der entsprechende Anteil bei nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigten Fachkräften fast dreimal so hoch (24%). Der Unterschied im Hinblick auf

Tabelle 10: Erwerbstätige und erwerbslose Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen des Sekundarbereichs I (Entlassjahrgang 1977), die bis Ende 1980 eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben, nach dem Anteil derjenigen Jugendlichen, bei denen der Qualifikationserhalt gefährdet ist, in Abhängigkeit von ausgewählten Merkmalen

Merkmal/Merkmalausprägung	Erwerbstätige und erwerbslose ausgebildete Fachkräfte					
	noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt			nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt		
	Anteil der Fachkräfte, die nur wenig, sehr wenig, nichts von den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten verwerten können			Anteil der Fachkräfte, die Ende 1980 erwerbslos waren oder nur wenig, sehr wenig, nichts von den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten verwerten können		
	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
<i>Alle ausgebildeten Erwerbspersonen</i>	9	7	11	33	31	34
<i>Berufsbereich</i>						
Körperpfleger, Gästebetreuer, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	4	/	5	37	/	38
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	12	/	10	(39)	/	(42)
Elektroberufe	17	17	/	(29)	(26)	/
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	15	13	15	32	(34)	32
Waren- und Dienstleistungskaufleute	7	7	7	37	(43)	37
Metallberufe	7	7	/	31	32	/
Ernährungsberufe	4	3	/	22	21	/
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	3	3	/	36	36	/
<i>Leistungen in den praktischen Fächern</i>						
Diese Fächer lagen mit gar nicht / nicht besonders	(16)	/	(11)	(66)	/	(66)
Es ging einigermaßen	10	10	11	40	43	39
In diesen Fächern war ich ziemlich gut	8	6	9	33	32	34
Ich gehörte zu den Besten der Klasse	6	4	8	20	15	23
<i>Leistungen in den theoretischen Fächern</i>						
Diese Fächer lagen mit gar nicht / nicht besonders	7	/	8	(51)	/	(49)
Es ging einigermaßen	9	8	10	38	36	40
In diesen Fächern war ich ziemlich gut	8	6	9	28	25	29
Ich gehörte zu den Besten der Klasse	8	5	11	26	22	29
<i>Status des Ausbildungsberufes</i>						
Ausbildung für Angestelltenberuf	11	10	12	33	41	32
Ausbildung für Arbeiterberuf	6	6	7	32	29	37
<i>Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes</i>						
Industrie	16	14	20	33	28	36
Handel	9	9	9	38	(42)	37
Öffentlicher Dienst	14	13	16	28	(24)	(30)
Landwirtschaft	1	1	(0)	32	(26)	(44)
Freie Berufe	9	/	9	25	/	24
Handwerk	4	3	5	34	32	37
<i>Betriebsgröße</i>						
Ein-Mann-Betrieb	3	2	/	31	(26)	(33)
2 – 4 Beschäftigte	4	3	6	32	31	32
5 – 9 Beschäftigte	4	2	6	33	35	32
10 – 49 Beschäftigte	6	4	10	34	32	35
50 – 99 Beschäftigte	9	9	9	32	(19)	40
100 – 499 Beschäftigte	9	6	12	30	(22)	35
500 – 999 Beschäftigte	14	13	14	37	(30)	(42)
1000 oder mehr Beschäftigte	17	16	18	37	(39)	(36)
<i>Mathematiknote (allgemeinbildende Schule)</i>						
Sehr gut	6	/	6	(25)	/	(25)
Gut	9	7	11	28	33	25
Befriedigend	8	6	11	34	31	35
Ausreichend	8	8	7	35	31	36
Mangelhaft/ungenügend	6	(3)	9	36	(31)	39
<i>Schulart/Schulabschluß</i>						
Sonderschule für Lernbehinderte	/	/	/	(43)	/	/
Hauptschule ohne Abschluß	6	3	(11)	(39)	(33)	(46)
Hauptschule mit Abschluß	7	6	8	33	31	35
Realschule mit Abschluß	11	10	12	29	29	29

die Verwertbarkeit zwischen den Fachkräften, die noch bzw. nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind, ist im Handel und im Handwerk besonders groß: Dort erlernte Kenntnisse und Fertigkeiten verlieren folglich nach einem Betriebswechsel in überdurchschnittlichem Umfang an Gewicht.

- Auch bei einem Berufswechsel zeigt sich die herausragende Bedeutung des Verbleibs im Ausbildungsbetrieb: Während nur 17% der ausgebildeten Fachkräfte, die noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind, den Beruf gewechselt haben, liegt der entsprechende Anteil bei Fachkräften, die nach der Ausbildung in einen anderen Betrieb übergewechselt sind, mit 41% wesentlich höher.

- Die Zielsetzung „Qualifikationserhalt“ ist ebenfalls nach einem Betriebswechsel stärker gefährdet als bei einer Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb.

Die Ergebnisse verdeutlichen die Risiken, die mit einem Betriebs- bzw. Berufswechsel verbunden sein können. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß die Betroffenen diese Veränderungen durchaus als positive Erfahrungen (z. B. bei höherem Einkommen, verantwortungsvollerer Tätigkeit) werten können. Unter dem Aspekt der Ausbildung „auf Vorrat“ zeigt sich, daß ein Teil der Betriebe – mit Schwerpunkten in einzelnen Wirtschafts- bzw. Berufsbereichen – die Übernahme *aller* Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis ex ante nicht plant. Dies ist jedoch keine neue Feststellung, da diese Diskrepanzen zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bereits in früheren Jahren bestanden. Durch die gegenwärtige Beschäftigungskrise und die besonders für Berufsanfänger schwierige Situation verstärkt sich allerdings die Wirkung dieser Diskrepanzen. Zusätzlich wäre zu prüfen, inwieweit durch die – in den letzten Jahren erfolgte – einseitige Ausweitung des Angebots in einzelnen Ausbildungsberufen verstärkte Friktionen entstanden sind.