

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 betrieb-

liche 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.