

Die Übernahme-situation von Ausbildungsabsolventen in Baden-Württemberg und Deutschland

Ralf Rukwid*

März 2011

ZUSAMMENFASSUNG

Die duale Berufsausbildung nimmt eine zentrale Funktion bei der Eingliederung von Jugendlichen in das reguläre Erwerbsleben ein. Vor dem Berufseinstieg gilt es für den Einzelnen dabei die Übergänge von der Schule in die Lehre sowie von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit erfolgreich zu gestalten. Dieser Beitrag richtet den Blick auf die zweite Schwelle der dualen Berufsausbildung, bei welcher die direkte Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb den Grundstein für eine Normalerwerbsbiographie mit stetigem Erwerbsverlauf und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung legt. Auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels erfolgt eine detaillierte Analyse der Übernahmeaktivitäten deutscher und speziell auch baden-württembergischer Betriebe. Nationale und regionale Übernahmequoten weichen im Niveau zum Teil weit von einander ab und offenbaren damit große regionale Unterschiede in der Übernahme-situation der Ausbildungsabsolventen. Ebenso sind sektoren- und branchenspezifische Differenzen zu beobachten, mit einer im Verarbeitenden Gewerbe gegenüber dem Dienstleistungsbereich erhöhten Übernahmeneigung. Die berechneten Übernahmequoten lassen des Weiteren einen deutlichen Einfluss der konjunkturellen Rahmenbedingungen auf die Übernahmefähigkeit der Betriebe erkennen. Die Übergänge in und aus einer Ausbildung werden von den Unternehmen offensichtlich als Option wahrgenommen, um auf kurzfristige Konjunkturschwankungen flexibel zu reagieren. Die Analyse des IAB-Betriebspanels zeigt weiterhin, dass eine Tarifbindung, die Existenz eines Betriebsrates und die Betriebszugehörigkeit zu einer Industrie-, Handels- oder Handwerkskammer Faktoren mit einem positiven Einfluss auf die betriebliche Übernahmeentscheidung darstellen. Demnach begünstigen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung auf tariflicher, betrieblicher oder sonstiger Ebene grundsätzlich die Übernahmewahrscheinlichkeit erfolgreicher Ausbildungsabsolventen. Selbst wenn die betrieblichen Übernahmeaktivitäten zunächst nicht direkt erhöht werden, ist in diesem Zusammenhang zumindest von einer Sensibilisierung der Entscheidungsträger bezüglich eines sich für die Zukunft abzeichnenden Fachkräftemangels auszugehen. Zur Sicherung einer ausreichenden Verfügbarkeit von im dualen System ausgebildeten Fachkräften, bedarf es daher weiterhin der gemeinsamen Anstrengungen aller Arbeitsmarktakteure.

JEL No. I2, J2, J5, R1

* Studie des Projekts „Kompetenz und Innovation“; E-Mail: ralf@rukwid.de

Die duale Berufsausbildung und der Übergang in die Beschäftigung

Im Jahr 2010 schlossen in Deutschland 66,1% der Abgänger/-innen allgemeinbildender Schulen einen Ausbildungsvertrag ab (vgl. Gericke et al., 2011). Damit nimmt die duale Berufsausbildung eine zentrale Funktion bei der Eingliederung von Jugendlichen in das reguläre Erwerbsleben ein. Vor dem angestrebten Einstieg in den erlernten Beruf gilt es für den Einzelnen jedoch, zwei wichtige Schwellen zu überwinden: einerseits den Übergang von der Schule in die Lehre sowie andererseits den Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung.

Dieser Beitrag richtet den Fokus auf die zweite Schwelle der dualen Berufsausbildung und dabei insbesondere auf die Bestimmungsgründe der betrieblichen Übernahmeentscheidung. Die direkte Übernahme durch den eigenen Ausbildungsbetrieb ermöglicht den erfolgreichen Lehrabsolventen einen reibungslosen Berufseinstieg „[...] und legt damit immer noch den Grundstein für eine Normalerwerbsbiografie, die durch einen stetigen Erwerbsablauf ohne Arbeitslosigkeitsunterbrechungen und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gekennzeichnet ist.“ (Sesselmaier/Somaggio, 2010, S. 159). Auch gesamtwirtschaftlich gesehen ist ein störungsfreier Übergang in die Beschäftigung von großer Bedeutung. Eine ausbleibende direkte Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb geht bei einem nicht unerheblichen Teil der Ausbildungsabsolventen mit einer Phase der Arbeitslosigkeit im Anschluss an die Ausbildungszeit einher.¹ Zudem steigt als Folge von Nichtübernahme und Beschäftigungslosigkeit das Risiko, in einem anderen als dem erlernten Beruf arbeiten zu müssen sowie Tätigkeiten mit einem Anforderungsprofil unterhalb des eigentlichen Qualifikationsniveaus auszuüben (vgl. Seibert, 2007 und Seibert/Kleinert, 2009). Erwerbsunterbrechungen und ausbildungsunadäquate Beschäftigung bedeuten einen Verlust oder zumindest eine suboptimale Nutzung von Humankapital, was vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren intensivierten Diskussion um einen drohenden Fachkräftemangel als besonders problematisch anzusehen ist.

Das IAB-Betriebspanel als Datenbasis für die Analyse der Übernahmesituation

Im Folgenden sollen daher die Übernahmeaktivitäten deutscher und speziell auch baden-württembergischer Betriebe in den Blickpunkt rücken. Ziel ist es, die Schwierigkeiten und Risikofaktoren, mit denen sich die Ausbildungsabsolventen konfrontiert sehen, zu beschreiben und zu untersuchen. Gemäß Bellmann und Hartung ist hierbei das IAB-Betriebspanel „[...] bislang der einzige Betriebsdatensatz, mit dem der Übergang an der zweiten Schwelle – bezogen auf die Weiterbeschäftigung in den Ausbildungsbetrieben – bundesweit abgebildet werden kann.“ (Bellman/Hartung, 2010, S. 163). Die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels stellen alle Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar. Die sogenannte Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) erfasst diese Betriebe und dient als Grundlage für eine geschichtete Stichprobenziehung.

¹ Gemäß der Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik des IAB war zwischen 1992 und 2007 im Durchschnitt fast jeder fünfte westdeutsche Lehrabsolvent zunächst arbeitslos gemeldet. Insbesondere in Rezessionszeiten häufen sich dabei auch längere Arbeitslosigkeitsphasen von 4 Monaten und mehr. Vgl. Seibert/Kleinert, 2009.

Auf dieser Basis wird das IAB-Betriebspanel seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland als repräsentative Panelerhebung durchgeführt. Neben anderen Themen werden im jährlichen Abstand explizit auch Angaben zur betrieblichen Beschäftigung und zur Ausbildungsaktivität erhoben. Seit dem Jahr 2000 findet in Baden-Württemberg die Panelerhebung mit einem auf rund 1.200 Betriebe erhöhten Stichprobenumfang statt (vorwiegend finanziert durch das baden-württembergische Wirtschaftsministerium). Alles in allem eignet sich das IAB-Betriebspanel somit für die Untersuchung der Übernahme-situation von Ausbildungsabsolventen sowohl im nationalen als auch im regionalen und bundeslandesspezifischen Kontext (vgl. hierzu u. a. BIBB, 2010 und Klee et al., 2010a).

Langfristige Entwicklung der nationalen und regionalen Übernahmequoten

Abbildung 1 beschreibt die Entwicklung der betrieblichen Übernahmetätigkeit in Deutschland und seinen Regionen während der Jahre 2000 bis 2009. Auf Grundlage des IAB-Betriebspanels wurden hierfür Übernahmequoten berechnet.² Diese setzen die Zahl der vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Ausbildungsabsolventen in Relation zu der Gesamtzahl der Absolventen der dualen Berufsausbildung, wobei als Referenzzeitraum jeweils das entsprechende Kalenderjahr herangezogen wird.

Der Anteil der direkt übernommenen Ausbildungsabsolventen fällt in Westdeutschland während der 2000er Jahre deutlich höher aus als im Ostteil des Landes. Als wesentliche Ursache für die große Differenz in der regionalen Übernahmeaktivität kann die nach wie vor stark abweichende Arbeitsmarktsituation in den alten und neuen Bundesländern angesehen werden. Die Übernahmequoten Baden-Württembergs, das im relevanten Zeitraum zusammen mit Bayern die niedrigsten landespezifischen Arbeitslosenquoten vorweist, liegen dementsprechend noch einmal über dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer. Der Abstand zwischen West und Ost ist zum Teil verzerrt durch die Häufung von rein schulisch ausgerichteten Ausbildungsförderprogrammen in den neuen Bundesländern (vgl. Bellmann/Wahse, 2006 und Bellmann/Hartung, 2010). Diese Ausbildungsverhältnisse erfolgen letztlich ohne eine reale betriebliche Zugehörigkeit, was die spätere Übernahme der Lehrlinge durch den Ausbildungsbetrieb von vorn herein unmöglich macht. Unter Ausblendung der Förderprogramme ergeben sich für Ostdeutschland deutlich höhere Übernahmequoten, die jedoch nicht ausreichen, um die Lücke zu den alten Bundesländern gänzlich zu schließen.³ Zwischen 2000 und 2005 ist für Gesamtdeutschland ein kontinuierlicher Rückgang der Übernahmequoten zu beobachten. In den folgenden Jahren stabilisieren sich die Übernahmeaktivitäten der deutschen Betriebe parallel zur Aufbesserung der konjunkturellen Lage bis hin zu einer Übernah-

² Die Übernahmequoten für West- und Ostdeutschland sowie Deutschland insgesamt lassen sich verschiedenen Publikationen entnehmen (vgl. z.B. BIBB, 2010 und 2011; Stegmaier, 2009; Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2010; Bellmann/Hartung, 2010). Die in diesem Beitrag in Verbindung mit Baden-Württemberg genannten Werte basieren dagegen auf einer Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels durch das IAW Tübingen im Auftrag der IG Metall Baden-Württemberg.

³ Die außerbetrieblichen Ausbildungsstellen werden statistisch i. d. R. dem Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“ zugeordnet. Unter Herausrechnung dieses Wirtschaftssegments korrigieren Bellmann und Wahse (2006) die durchschnittliche ostdeutsche Übernahmequote für das Jahr 2005 von 37% auf 45%. Dadurch verkürzt sich die Differenz zum westdeutschen Vergleichswert von zuvor 18 auf nur noch 10 Prozentpunkte.

mequote im Jahr 2008, die wieder über dem Ausgangsniveau zu Beginn des Jahrzehnts liegt. Die in *Abbildung 1* skizzierte Entwicklung der regionalen Übernahmequoten weist ebenfalls auf einen deutlichen Einfluss der Konjunktur und damit der allgemeinen Arbeitsnachfrage auf die betriebliche Übernahmeentscheidung hin. Gerade die Übergänge in und aus einer Ausbildung bieten sich für die Unternehmen als eine Option an, auf kurzfristige Konjunkturschwankungen flexibel zu reagieren (vgl. Sesselmaier/Somaggio, 2010). Dies lässt sich auch für die jüngste Finanz- und Wirtschaftskrise beobachten. Im Gefolge der sogenannten *Suprime-Krise* und den globalen Verwerfungen im Anschluss an die Insolvenz der US-Investmentbank *Lehman Brothers* sank 2009 das Bruttoinlandsprodukt in Deutschland um 4,7 Prozent. Damit erlebte Deutschland die schärfste Rezession seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges. In Folge dessen ist zwischen 2008 und 2009 die Übernahmequote in Westdeutschland um 6 bzw. in Baden-Württemberg sogar um 8 Prozentpunkte gefallen. Gleichzeitig fand jedoch in den neuen Bundesländern ein Anstieg der betrieblichen Übernahmequote um 3 Prozent statt (vgl. *Abbildung 1*). Als eine mögliche Erklärung für die jüngste Konvergenz der regionalen Übernahmeaktivitäten kann auf die demografische Entwicklung in Ostdeutschland hingewiesen werden. Diese ist derzeit geprägt durch einen dramatischen Rückgang der Schulabgängerzahlen. Berger et al. (2009) betonen in diesem Zusammenhang, dass die Sicherung des Fachkräftenachwuchses das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem in den neuen Bundesländern in den kommenden Jahren zunehmend vor Probleme stellen wird.

Interessante Einblicke erlaubt des Weiteren eine nach der Betriebsgröße differenzierte Auswertung der Übernahmedaten. Für die alten Bundesländer sind hierbei über den ganzen Beobachtungszeitraum hinweg mit der Betriebsgröße eindeutig ansteigende Übernahmequoten festzustellen (vgl. BIBB, 2010 und 2011 sowie Klee et al., 2010a). Dies lässt sich u. a. dadurch erklären, dass sich Großbetriebe infolge vielfältiger Anreizsysteme besser als kleinere Unternehmen vor Abwanderungen übernommener Absolventen und dem damit verbundenen Verlust an betriebspezifischem Humankapital schützen können. Somit kann den Großbetrieben eine gesteigerte Motivation zur eigenen Ausbildung und anschließenden Übernahme von Fachkräften unterstellt werden (vgl. Bellmann/Hartung, 2010). Bis zum Jahr 2008 waren in Ostdeutschland allerdings vornehmlich die mittleren Betriebsgrößenklassen durch eine überdurchschnittliche Übernahmetätigkeit gekennzeichnet. Erst im Jahr 2009 ist dort neben der Quote der Kleinbetriebe und auch die Quote der Großbetriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern angestiegen (von 51% auf 57%), während die Übernahmeaktivitäten in den mittleren Betrieben teilweise rückläufig waren. Damit ist der Einfluss der Betriebsgröße im Osten am aktuellen Rand nun besser vergleichbar mit dem im Westen konstant zu beobachtenden Muster und über alle Betriebsgrößenklassen hinweg kommt es in den neuen Bundesländer zu dem zuvor beschriebenen Anstieg der Übernahmequote während des Rezessionsjahres 2009.⁴

⁴ Diese Angaben beruhen auf durch das IAB zur Verfügung gestellten Berechnungen für den derzeit noch nicht veröffentlichten Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Für eine detaillierte Analyse der aktuellen Entwicklungstendenzen ist auf diese in Kürze erscheinende Publikation zu verweisen.

Sektor- und branchenspezifische Betrachtung

Tabelle 1 erlaubt in Verbindung mit *Abbildung 2* eine sektorspezifische Betrachtung der Übernahme-situation in Baden-Württemberg. Dabei wird zum einen zwischen den Wirtschaftssektoren Verarbeitendes Gewerbe und Dienstleistungen unterschieden. Des Weiteren erfolgt ein gesonderter Blick auf die sogenannten „Schlüsselbranchen“, die ein Aggregat aus verschiedenen für die baden-württembergische Wirtschaft besonders relevanten Industriebranchen darstellen (konkret sind hierbei der Metall- und Elektrobereich, der Maschinenbau und die Kraftfahrzeugbranche zu nennen). Die meisten Ausbildungsabsolventen sind dem Dienstleistungssektor zuzuordnen. Im Jahr 2009 beendeten dort hochgerechnet rund 28 Tsd. Lehrlinge mit Erfolg ihre betriebliche Ausbildung. Dies entspricht einem Anteil von etwa 40% aller Ausbildungsabsolventen in Baden-Württemberg. Für das Verarbeitende Gewerbe sind dagegen nur 19 Tsd. Absolventen zu verzeichnen, wovon 11 Tsd. ihre Ausbildung innerhalb der Schlüsselbranchen bestritten haben (vgl. *Tabelle 1*). Die hohe absolute Zahl an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen im Dienstleistungsbereich geht allerdings einher mit einer in Relation zur Gesamtwirtschaft unterdurchschnittlichen Quote der im Ausbildungsbetrieb übernommenen Absolventen. Während die baden-württembergische Wirtschaft 2009 insgesamt eine Übernahmequote von 61% ausweisen kann, liegt der entsprechende Wert des Dienstleistungssektors bei nur 51%. Für das Verarbeitende Gewerbe und insbesondere die Schlüsselbranchen ist dagegen ein überdurchschnittliches Übernahmeniveau nachweisbar (mit Quoten in Höhe von 73% bzw. 80%). *Abbildung 2* gibt die Entwicklung der sektorspezifischen Übernahmequoten in Baden-Württemberg zwischen den Jahren 2000 und 2009 wieder. Ähnlich wie zuvor für die gesamtwirtschaftlichen Übernahmequoten beschrieben, zeigt sich auch bei der sektor- und branchenspezifischen Betrachtung im Zeitablauf die Konjunkturabhängigkeit der betrieblichen Übernahmeentscheidung.

Bezüglich der gesamtdeutschen Stichprobe des IAB-Betriebspanels findet sich bei Stegmaier (2009) eine noch tiefer gegliederte Branchenanalyse. Danach ist für viele Wirtschaftszweige eine Abweichung von dem Niveau der gesamtwirtschaftlichen Übernahmequote festzustellen. Relativ niedrige Übernahmequoten werden in den Organisationen ohne Erwerbszweck, im Gastgewerbe und insbesondere im bereits zuvor thematisierten Bereich Erziehung und Unterricht beobachtet.⁵ Überdurchschnittlich hoch fallen die Werte dagegen in der Produktions- und Investitionsgüterindustrie, im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung und im Kredit- und Versicherungsgewerbe aus.

Einflussfaktoren auf die betriebliche Übernahmeentscheidung

Eine für das Verarbeitende Gewerbe insgesamt überdurchschnittliche Übernahmeaktivität lässt sich theoretisch mit einem relativ hohen Umfang an Tarifvereinbarungen in Verbindung bringen. Gemäß einer Untersuchung von Beicht und Berger (2006) entfiel im Jahr 2005 die

⁵ Dem Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“ werden, wie zuvor erwähnt, Lehrstellen der vorwiegend in den neuen Bundesländern wirksamen Ausbildungsförderungsprogrammen zugeordnet. Da diese Ausbildungsverhältnisse letztlich ohne eine reale betriebliche Zugehörigkeit erfolgen, ist eine geringe Übernahmequote im Erziehungsbereich wenig verwunderlich.

eindeutig größte Anzahl an tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung auf den Industriesektor. Dabei stellen die Autoren für den Metall- und Elektrobereich den mit Abstand größten Stellenwert tariflicher Vereinbarungen fest, gefolgt vom Wirtschaftszweig „Chemie, Mineralöl, Kunststoff“. In einer statistisch ökonometrischen Studie auf Basis des IAB-Betriebspanels analysieren Bellmann und Hartung (2010) die Bedeutung von Tarifvereinbarungen sowie einer Reihe weiterer möglicher Einflussfaktoren auf die betriebliche Übernahmeentscheidung.⁶ Die Studie stellt einen signifikant positiven Einfluss der Variablen „Tarifbindung“ auf die Übernahmewahrscheinlichkeit fest und wertet dies als Hinweis für die Wirksamkeit einer tariflich geregelten Ausbildungsförderung. Als weitere positive Einflussgrößen werden u. a. die Betriebsgröße, die Existenz eines Betriebsrates und die Betriebszugehörigkeit zu einer Industrie-, Handels- oder Handwerkskammer identifiziert. Zudem erhöhen sowohl ein aktueller, durch vakante Stellen zum Vorschein tretender Fachkräftebedarf als auch die Erwartung eines künftigen Fachkräftemangels signifikant die Übernahmekancen der Ausbildungsabsolventen (vgl. im Detail Bellmann/Hartung, 2010).

Bei Stegmaier (2009) finden sich Übernahmekquoten differenziert nach dem Kriterium der Tarifbindung. Es wird also unterschieden, ob die Betriebe einem Branchen- bzw. einem Firmentarifvertrag unterliegen oder nicht. Dabei zeigt der Vergleich der Übernahmeaktivitäten in Deutschland für einen Zeitraum von 2000 bis 2008, dass Auszubildende von tarifgebundenen Betrieben insgesamt häufiger übernommen werden.⁷ *Tabelle 2* ergänzt diese nationalen Ergebnisse durch bundeslandspezifische Vergleichswerte, basierend auf einer Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels durch das IAW Tübingen. In Baden-Württemberg weisen demnach die Betriebe mit Tarifbindung für das Jahr 2009 eine Übernahmekquote von 63% auf, während sich bei den nicht tarifgebundenen Unternehmen eine Quote in Höhe von 59% ergibt. Im zeitlichen Verlauf ist aber insbesondere die Übernahmekquote der baden-württembergischen Betriebe ohne Tarifbindung sehr sprunghaft. Dadurch spiegelt sich die Wirkung tariflicher Regelungen über die letzten 10 Jahre hinweg gesehen nicht durchgehend in den Relationen der Übernahmekquoten wider. Hierbei ist generell zu beachten, dass die ermittelten Werte stets als Hochrechnung einer repräsentativen Stichprobe auf die Grundgesamtheit aller Betriebe in Baden-Württemberg resultieren und aufgrund ihres Schätzcharakters speziell bei kleineren Teilstichproben mit einer gewissen Fehlertoleranz behaftet sind. Neben der Gültigkeit tariflicher Vereinbarungen erfasst *Tabelle 2* als weitere Abgrenzungskriterien noch die Existenz eines Betriebsrates und die Zugehörigkeit zu einer Industrie-, Handels- oder Handwerkskammer. Bezüglich der Kammerzugehörigkeit ist aufgrund der traditionellen Verankerung und Förderung der Berufsausbildung in diesem Bereich von einem positiven Einfluss auf die betriebliche Übernahmeentscheidung auszugehen. Ebenso kann bei Vorhandensein eines Betriebsrates angenommen werden, dass dieser bei Stellenneubesetzungen verstärkt zugunsten der im eigenen Unternehmen ausgebildeten Lehrabsolventen agiert (vgl. Bellmann/Hartung, 2010). *Tabelle 2* weist in Übereinstimmung hierzu erhöhte Übergangsquoten für die baden-

⁶ Die Schätzung der Kausalwirkungen erfolgt auf der Grundlage eines sogenannten *Zero-Inflated-Negative-Binomial-Regressionmodells* (ZINB-Modell).

⁷ Für das Jahr 2008 wird eine Differenz der betrieblichen Übernahmekquoten in Höhe von 3 Prozentpunkten angegeben (bei absoluten Übernahmekquoten von 62% im Vergleich zu 59%). Bis zum Jahr 2004 beträgt der Abstand der Übernahmekquoten zwischen den tariflich gebundenen und ungebundenen deutschen Unternehmen sogar zwischen 6 und 11 Prozentpunkte (vgl. Stegmaier, 2009).

württembergischen Betriebe mit Kammermitgliedschaft bzw. vorhandenem Betriebsrat aus. Diese Unterschiede in der betrieblichen Übernahmeaktivität lassen sich für den kompletten Beobachtungszeitraum von 2000 bis 2009 beobachten. Im Falle der Kammerzugehörigkeit liegt der in *Tabelle 2* für das Jahr 2009 dargestellte Quoten-Unterschied (2 Prozentpunkte) dabei deutlich unter dem langjährigen Mittel (rund 18 Prozentpunkte Differenz der durchschnittlichen Übernahmequoten).

Weitere Ergebnisse

Für die Erhebungswelle 2005 des IAB-Betriebspanels wurden mögliche Gründe für ein Ausscheiden der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen aus dem Betrieb direkt erfragt.⁸ *Tabelle 3* gibt an, dass sowohl in West- und Ostdeutschland als auch speziell in Baden-Württemberg eine von vorn herein über den eigentlichen Bedarf erfolgende Ausbildungsaktivität den Hauptgrund des Übernahmeverzichts darstellte. In etwa jeder Dritte Ausbildungsbetrieb ohne eine (vollständige) Ausbildungsübernahme nannte dies als eine für den Übernahmeverzicht relevante Ursache. Damit offenbart sich, dass es in der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Praxis durchaus zu Zielkonflikten bei der Reduzierung der ersten und zweiten Schwelle der dualen Berufsausbildung kommen kann. Wurden in der Vergangenheit Regelungen zu beiden Zielsetzungen der Ausbildungsförderung getroffen, vereinbarten die Tarifpartner in einigen Fällen dabei ausdrücklich den Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“ (vgl. Beicht/Berger, 2006). Beim Blick auf die weiteren in *Tabelle 3* genannten Gründe der Nicht-Übernahme fällt auf, dass für die baden-württembergischen Betriebe der Aspekt einer veränderten wirtschaftlichen Lage im Jahr 2005 eine vergleichsweise geringe Bedeutung einnahm. Dagegen wurde innerhalb Baden-Württembergs häufiger als in der Gesamtheit der alten und neuen Bundesländer die mangelnde Eignung der Ausbildungsabsolventen als Hindernis für die betriebliche Übernahme angesehen.

Eine geschlechtsspezifische Analyse der baden-württembergischen Teilstichprobe des IAW-Betriebspanels ergibt eine für Männer eindeutig günstigere Übernahmesituation als für Frauen (2009 belaufen sich die relevanten Übernahmequoten auf 71% bzw. 54%). In der langfristigen Betrachtung ab dem Jahr 2000 erscheinen die Übernahmenquoten der Frauen zudem als konjunkturrempfindlicher und damit als volatiler. Während die Übernahmekancen im Dienstleistungsbereich besonders deutlich zu Ungunsten der Ausbildungsabsolventinnen ausfallen, sind die Übernahmequoten von Männern und Frauen im Verarbeitenden Gewerbe Baden-Württembergs und den darin enthaltenen Schlüsselbranchen in etwa gleich hoch (vgl. ausführlich Klee et al., 2010a). Gemäß Sesselmaier und Somaggio (2010) hat „der Stand der Forschung“ gezeigt, dass über den Geschlechtsbezug hinaus weitere persönliche Merkmale, wie etwa der soziale Hintergrund oder die Nationalität, sowohl auf die Einmündung in die Ausbildung als auch den Übergang in die Beschäftigung Einfluss haben. Im Gegensatz zu den betrieblichen Rahmenbedingungen werden diese personenbezogenen Einflussfaktoren innerhalb des IAB-Betriebspanels jedoch nicht erfasst und bleiben bei der Untersuchung außen vor.

⁸ Im Fragebogen lautete die entsprechende Frage: „Falls Sie oder ein anderer Betrieb Ihres Unternehmens nicht alle Absolventen übernehmen: Welche Gründe sind hierfür ausschlaggebend?“

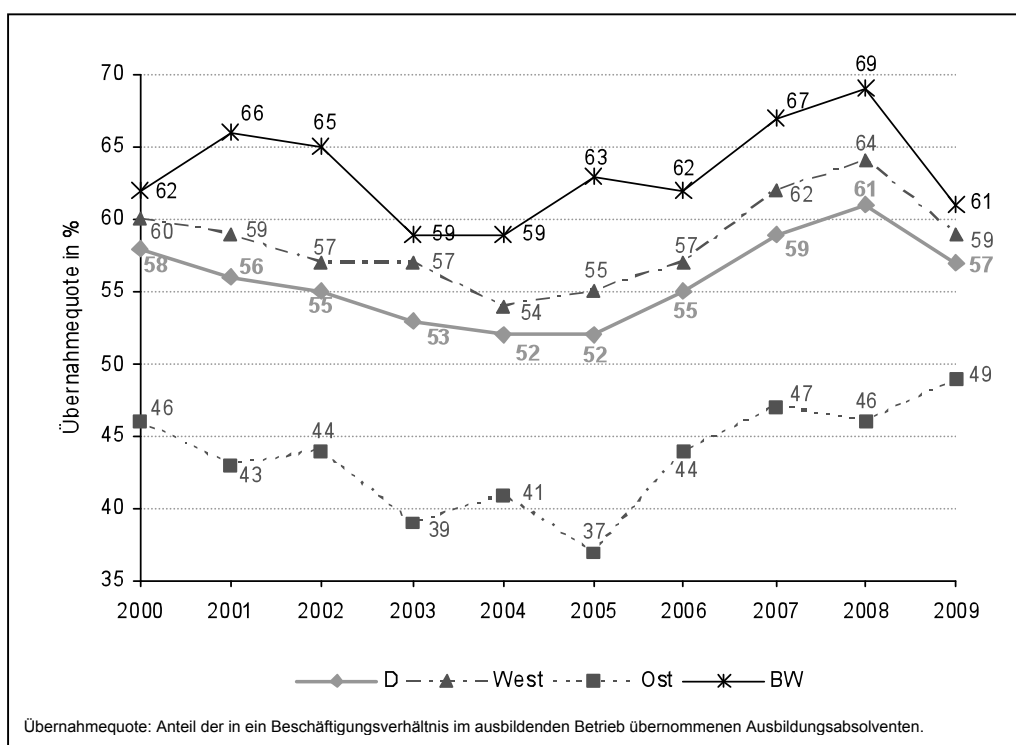
Das IAB-Betriebspanel beinhaltet auch keine direkten Angaben zum Tätigkeitsgebiet übernommener Ausbildungsabsolventen oder der Häufigkeit einer Befristung der Anschlussbeschäftigung (vgl. Bellmann/Hartung, 2010). Bezüglich der Wahrscheinlichkeit einer unbefristeten Übernahme im Ausbildungsbetrieb lassen sich lediglich indirekte Rückschlüsse aus der sogenannten Einstellungsquote ableiten, die den Anteil der befristeten Neuanstellungen an allen neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen wiedergibt. Seit dem Jahr 2000 ist dieser Anteilswert in Deutschland gemäß IAB-Betriebspanel von zunächst 32% auf einen vorläufigen Höchststand i.H. von 47% in 2009 angewachsen. Eine Befristung bei der Einstellung ist dabei in den neuen Bundesländern weiter verbreitet als in den alten Bundesländern (die jeweiligen Anteilsätze der beiden Landesteile betragen im Jahr 2009 53% bzw. 45%). Des Weiteren nimmt der Anteil befristeter Neuanstellungen mit der Betriebsgröße zu. Dies kann auf einen höheren Kündigungsschutz für Angestellte von Großbetrieben zurückgeführt werden und die daraus resultierende Motivation größerer Unternehmen, mittels Befristungen mögliche Entlassungskosten zu vermeiden. Im Produzierenden Gewerbe haben Befristungen traditionell eine relativ untergeordnete Bedeutung. Auch während der aktuellen Wirtschaftskrise haben die Betriebe im deutschen Produktionssektor verstärkt auf unbefristete Arbeitsverträge gesetzt und der Anteil der befristet Eingestellten fiel dort zwischen 2008 und 2009 von 44% auf 37% (vgl. ausführlich Hohendanner, 2010). In Baden-Württemberg ist die Quote befristeter Neueinstellungen über alle Wirtschaftsbereiche hinweg seit 2001 nahezu kontinuierlich angestiegen und erreichte mit 47% ihren höchsten Wert im Jahr 2007. Nach zuletzt leicht rückläufigen Werten, ist für 2009 ein bundeslandspezifischer Anteilssatz von 45% festzustellen - was genau dem westdeutschen Durchschnitt entspricht. Der konjunkturelle Einbruch im Jahr 2009 führte im Vergleich zum Vorjahr vor allem bei den neu eingestellten Frauen zu einer relativen Zunahme befristeter Arbeitsverträge (Anstieg von 46% auf 52%), während die Quote befristeter Berufseinstiege für die Männer in Baden-Württemberg sogar rückläufig war (Rückgang von 42% auf 38%) (vgl. hierzu Klee et al. 2010b).

Fazit

Während der letzten Jahre ist der aktuelle und künftige Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften zunehmend in den Fokus der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Debatte gerückt. Ein durch die Globalisierung und technischen Fortschritt vorantriebener Strukturwandel sowie demographische Umwälzungen erhöhen für die Unternehmen hierzulande nachhaltig die Anreize, sich im Rahmen der dualen Berufsausbildung zu engagieren und die benötigten Fachkräfte selbst auszubilden. Dennoch zeigen die zuvor präsentierten Untersuchungsergebnisse, dass für die konkreten Übernahmechancen erfolgreicher Ausbildungsabsolventen nach wie vor die konjunkturellen Rahmenbedingungen von großer Bedeutung sind. Während einer tiefgreifenden Rezession, wie der jüngsten, weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise, versuchen die Unternehmen Nachfragerückgängen u. a. über einen Stopp oder zumindest eine Reduktion der Neueinstellungen entgegenzuwirken. Davon ist häufig auch die Übernahme der eigenen Ausbildungsabsolventen betroffen. Wie die Analyse des IAB-Betriebspanels offenbart, haben Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung auf tariflicher, betrieblicher oder sonstiger Ebene grundsätzlich einen positiven Einfluss auf die betriebliche Übernahmeentscheidung. Selbst wenn diese die betrieblichen Übernahmeaktivitäten zunächst

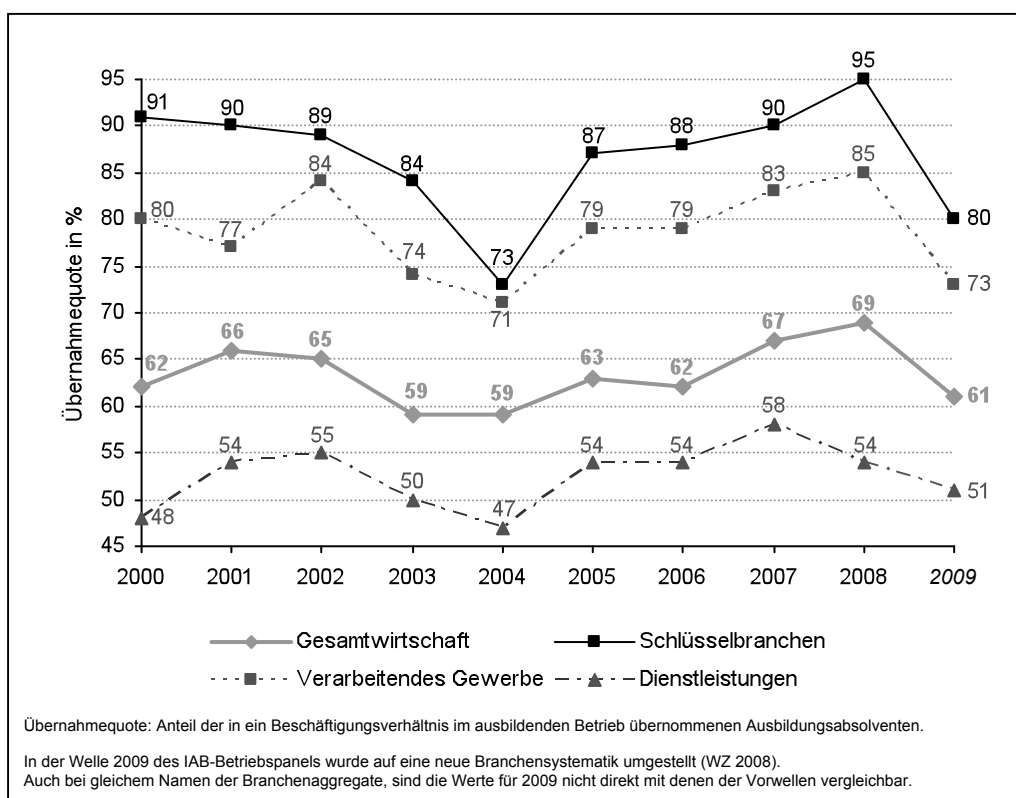
nicht direkt erhöhen, ist zumindest von einer Sensibilisierung der Entscheidungsträger bezüglich eines sich für die Zukunft abzeichnenden Fachkräftemangels auszugehen. Wie etwa Bellmann und Hartung (2010) betonen, bedarf es zur Sicherung einer ausreichenden Verfügbarkeit von im dualen System ausgebildeten Fachkräften daher auch weiterhin der gemeinsamen Anstrengungen aller Arbeitsmarktakteure.

Abbildung 1: Nationale und regionale Übernahmequoten (2000-2009)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung nach Berechnungen durch das BIBB und das IAW.

Abbildung 2: Sektor- und branchenspezifische Übernahmequoten in Baden-Württemberg (2000-2009)



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung nach Berechnungen durch das IAW.

**Tabelle 1: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und betriebliche Übernahmen nach Sektoren/Branchen
(Baden-Württemberg, 2000-2009)**

	Schlüsselbranchen			Verarbeitendes Gewerbe			Dienstleistungen			Gesamtwirtschaft		
	Abschlüsse in Tsd.	Übernahmen in Tsd.	Übernahme- quote in %	Abschlüsse in Tsd.	Übernahmen in Tsd.	Übernahme- quote in %	Abschlüsse in Tsd.	Übernahmen in Tsd.	Übernahme- quote in %	Abschlüsse in Tsd.	Übernahmen in Tsd.	Übernahme- quote in %
2000	11	10	91	21	17	80	31	15	48	72	45	62
2001	10	9	90	21	17	77	25	14	54	70	47	66
2002	9	8	89	18	15	84	27	15	55	66	43	65
2003	10	9	84	19	14	74	29	14	50	71	42	59
2004	12	9	73	19	14	71	31	15	47	68	40	59
2005	10	9	87	17	14	79	30	16	54	66	41	63
2006	9	8	88	17	14	79	28	15	54	63	39	62
2007	10	9	90	18	15	83	26	15	58	65	43	67
2008	10	9	95	19	16	85	27	14	54	70	47	69
2009	11	8	80	19	13	73	28	14	51	69	41	61

Übernahmequote: Anteil der in ein Beschäftigungsverhältnis im ausbildenden Betrieb übernommenen Ausbildungsabsolventen.

Der als "Schlüsselbranchen" bezeichnete Teil des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes bezieht sich auf folgende Branchen:

vor Welle 2009: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau sowie Elektrotechnik.

ab Welle 2009: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallerzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten u. a. sowie elektrischen Ausrüstungen.

In der Welle 2009 des IAB-Betriebspanels wurde auf eine neue Branchensystematik umgestellt (WZ 2008). Auch bei gleichem Namen der Branchenaggregate, sind die Werte für 2009 nicht direkt mit denen der Vorwellen vergleichbar.

Tabelle 2: Übernahmequoten nach betrieblichen Einflussfaktoren (Baden-Württemberg, 2009)

	mit	ohne
Tarifbindung	63	59
Betriebsrat	68	54
Kammerzugehörigkeit	62	60

Übernahmequote: Anteil der in ein Beschäftigungsverhältnis im ausbildenden Betrieb übernommenen Ausbildungsabsolventen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung nach Berechnungen durch das IAW.

Tabelle 3: Gründe für den Übernahmeverzicht (2005)

- A: Die Ausbildung erfolgte von vornherein über Bedarf.
 B: Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens hat sich anders entwickelt als erwartet.
 C: Die Absolventen selbst hatten andere Pläne.
 D: Die Absolventen entsprachen nicht den betrieblichen Anforderungen.

	Antwort "Grund trifft zu" in %			
	A	B	C	D
Baden-Württemberg	33	21	28	23
Westdeutschland	35	25	30	21
Ostdeutschland	36	30	28	17
Deutschland insgesamt	35	26	30	21

Mehrfachnennungen möglich.

Basis: Betriebe mit Übernahmeverzicht.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung nach Berechnungen durch das IAW und Bellmann/Wahse (2006).

LITERATUR

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, *Bildung in Deutschland 2010*. Bielefeld.
- Beicht, U. /Berger, K. 2006, *Tarifliche Ausbildungsförderung 2005 und Entwicklung seit 1996. Abschlussbericht im Rahmen des Vorhabens 2.0521*.
Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.
- Bellmann, L. /Hartung, S. 2010, Übernahmemöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb. Eine Analyse mit dem IAB-Betriebspanel. In: *Sozialer Fortschritt*, 59 (6-7): 160-167.
- Bellmann, L. /Wahse, J. 2006, Übernahme von Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb. In: *Arbeit und Beruf*, 57 (3): 73-74.
- Berger, K./Weißmann, H. /Adam, T. 2009, *Wirksamkeit und Perspektiven staatlich geförderter Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland : Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.1.204 (Laufzeit IV/2006 - III/2009)*.
Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.
- BIBB 2010, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010 - Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bielefeld.
- BIBB 2011, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 - Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bielefeld. [In Kürze erscheinend.]
- Gericke, N./Uhly, A. /Ulrich, J.G. 2011, Wie hoch ist die Quote der Jugendlichen, die eine duale Berufsausbildung aufnehmen? Indikatoren zur Bildungsbeteiligung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40 (1): 41-43.
- Hohendanner, C. 2010, Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? *IAB-Kurzbericht 14/2010*.
- Klee, G./Behringer, J. /Bohachova, O. 2010a, Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2009. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. *IAW-Kurzbericht 1/2010*.
- Klee, G./Behringer, J./Bohachova, O./Gerster, A. /Meyer, J. 2010b, Struktur und Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. *IAW-Kurzbericht 4/2010*.
- Seibert, H. 2007, Berufswechsel in Deutschland: Wenn der Schuster nicht bei seinen Leisten bleibt. *IAB-Kurzbericht 01/2007*.
- Seibert, H. /Kleinert, C. 2009, Duale Berufsausbildung: Ungelöste Probleme trotz Entspannung. *IAB-Kurzbericht 10/2009*.
- Sesselmeier, W. /Somaggio, G. 2010, Duale Ausbildung und Arbeitsmarktintegration. Einleitung. In: *Sozialer Fortschritt*, 59 (6-7): 159-160.
- Stegmaier, J. 2009, *Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland*. Nürnberg.