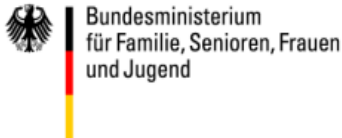


Gefördert durch:



Kinder- und Jugendhilfe in neuer Verantwortung

Materialien zum 14. Kinder- und Jugendbericht

Sachverständigenkommission
14. Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.)

Hans Dietrich

**Übergang aus Ausbildung in
Beschäftigung für die Jahre
1977 bis 2003 unter besonderer
Berücksichtigung von Konjunktur
und Demografie**

Hans Dietrich

**Übergang aus Ausbildung in Beschäftigung
für die Jahre 1977 bis 2003 unter besonderer
Berücksichtigung von Konjunktur und
Demografie**

Das Deutsche Jugendinstitut e. V. (DJI) ist ein zentrales sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut auf Bundesebene mit den Abteilungen „Kinder und Kinderbetreuung“, „Jugend und Jugendhilfe“, „Familie und Familienpolitik“ und „Zentrum für Dauerbeobachtung und Methoden“ sowie dem Forschungsschwerpunkt „Übergänge im Jugendalter“ (Außenstelle Halle), und der Forschungsgruppe „Migration, Integration, und interethnisches Zusammenleben“. Es führt sowohl eigene Forschungsvorhaben als auch Auftragsforschungsprojekte durch. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und im Rahmen der Projektförderung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Weitere Zuwendungen erhält das DJI von den Bundesländern und Institutionen der Wissenschaftsförderung.

Der vorliegende Text wurde als Expertise zum 14. Kinder- und Jugendbericht erstellt. Ihre Veröffentlichung wurde durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Der Sachverständigenkommission, die diese Expertise herausgibt, gehörten folgende Mitglieder an: Prof. Dr. Sabine Andresen, Gaby Hagmans, Prof. Dr. Nadia Kutscher, Prof. Dr. Thomas Olk, Prof. Dr. Thomas Rauschenbach, Prof. Klaus Schäfer, Prof. Dr. C. Katharina Spieß, Wolfgang Trede, Prof. Dr. jur. Dr. phil. Reinhard Joachim Wabnitz (Vorsitzender).

In der Geschäftsstelle des Deutschen Jugendinstituts e. V. wirkten mit: Dr. Sabrina Hoops (ab 01.09.2011), Dr. Hanna Permien (bis 31.12.2012), Birgit Riedel, Dr. Ekkehard Sander, Susanne Schmidt-Tesch (Sachbearbeitung).

© 2013 Deutsches Jugendinstitut e. V.
Nockherstraße 2, 81541 München
Telefon +49 (0)89 62306-267
Fax +49 (0)89 62306-182
Email sschmidt@dji.de

Homepage: www.dji.de/14_kjb

Vorwort

Die Bundesregierung ist gemäß § 84 SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) verpflichtet, dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat in jeder Legislaturperiode einen Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen und Bestrebungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland mit ihrer Stellungnahme dazu vorzulegen. Jeder dritte Bericht soll einen Überblick über die Gesamtsituation der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland vermitteln. Der 14. Kinder- und Jugendbericht stellt wiederum einen solchen Gesamtbericht dar – mit der programmatischen Überschrift: „Kinder- und Jugendhilfe in neuer Verantwortung“. Zusammen mit der Stellungnahme der Bundesregierung wird der Bericht am 31.01.2013 als Bundestagsdrucksache sowie am 21.02.2013 als Publikation des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erscheinen.

Die Sachverständigenkommission für den 14. Kinder- und Jugendbericht hat drei Anhörungen durchgeführt und zahlreiche Expertisen vergeben (siehe bereits Auflistung im Anhang des Berichts), deren Ergebnisse für die Berichtsarbeit nutzbar gemacht worden sind. Die Inhalte der Expertisen gaben wichtige Impulse für die Diskussionen der Kommission. Viele Aspekte flossen auch in den Berichtstext ein und haben wesentlich zu dessen wissenschaftlicher Fundierung beigetragen. Im Bericht konnten allerdings nicht alle Erkenntnisse aus den Expertisen im Detail berücksichtigt werden. Da diese jedoch viele wichtige Befunde, Einblicke und Einsichten enthalten, die mit Blick auf die Analyse der Lebenssituation von jungen Menschen, die Kinder- und Jugendhilfe sowie für die Entwicklung von Perspektiven und Empfehlungen für eine aktive Gestaltung des Aufwachsens neu sein dürften, beschloss die Sachverständigenkommission, die Expertisen einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Dafür wurden die – ausschließlich von den Autorinnen und Autoren verantworteten – Texte von diesen im Herbst 2012 zum Teil leicht überarbeitet und aktualisiert. Die Expertisen für diesen Kinder- und Jugendbericht werden hiermit erstmals in elektronischer Form publiziert. Die Sachverständigenkommission dankt allen Autorinnen und Autoren der Expertisen für ihre wertvolle Unterstützung bei der Erstellung des 14. Kinder- und Jugendberichts.

München, im Dezember 2012

Prof. Dr. Dr. Reinhard J. Wabnitz
Vorsitzender der Sachverständigenkommission für den 14. Kinder- und
Jugendbericht

Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung	9
1 Motivation: Übersicht über aktuelle Forschungsbefunde zum Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	10
2 Theoretische Überlegungen zur Logik betrieblicher Ausbildung und Ausbildungswahl	15
3 Daten und Modellierung	19
4 Wirkung von Demografie und Konjunktur auf den Beschäftigungserfolg nach Abschluss einer betrieblichen Ausbildung	23
4.1 Suchdauer bis zur Aufnahme einer signifikanten Beschäftigung	24
4.2 Charakteristika der ersten Beschäftigung	25
4.3 Einkommensposition in der ersten Beschäftigung	27
5 Zusammenfassung und Bewertung der Befunde	29
6 Literatur	31
Anhang	34
Übersichten	
Übersicht 1 Betriebliche Ausbildungslogik nach Schulabschluss (Reihenprozent)	22
Übersicht 2 Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 1977 bis 2003	22
Übersicht 3 Zahl der Absolventen aus betrieblicher Ausbildung in Westdeutschland von 1977 bis 2002	23
Übersicht 4 Durchschnittliche Suchdauer (in Tagen) nach Ausbildungslogik und Abschlussjahr der betrieblichen Ausbildung (Beobachtungsfenster zwei Jahre nach Abschluss)	24
Übersicht 5 Determinanten der individuellen Suchdauer (Beobachtungsfenster zwei Jahre nach Abschluss)	25
Übersicht 6 Erste Beschäftigung in einem neuen Betrieb – Logit Modell	26
Übersicht 7 Erste Beschäftigung in einem neuen Beruf – Logit Modell	27
Übersicht 8 Relative Einkommensposition in der ersten signifikanten Beschäftigung	29

Kurzzusammenfassung

Die Expertise beschäftigt sich mit dem Übergang von betrieblicher Ausbildung in eine erste signifikante Beschäftigung unter besonderer Berücksichtigung des Konjunkturverlaufs und dem demografischen Wandel. In die Analyse werden die Abgangskohorten der Jahre 1977 bis 2002 aus betrieblicher Bildung einbezogen; das Beobachtungsfenster umfasst 26 Absolventenjahrgänge. Obgleich insbesondere der Zusammenhang zwischen dem Konjunkturverlauf und Jugendarbeitslosigkeit aus einer makroanalytischen Perspektive wiederholt analysiert wurde, wurde in mikroanalytischen Studien zum individuellen Übergang von Ausbildung in Beschäftigung in Deutschland der Einfluss von Konjunktur und Demografie bislang weitgehend vernachlässigt.

Die prozessproduzierten Daten der bundesdeutschen Sozialversicherung ermöglichen für Westdeutschland ein langes Beobachtungsfenster und somit Analysen zum Einfluss von ökonomischer und demografischer Veränderung auf den Übergang junger Erwachsener von betrieblicher Ausbildung in eine erste signifikante Beschäftigung. Unter Verwendung multi-nomialer Schätzverfahren (logit, mlogit, product moment estimator und piecewise constant exponential models) werden die Suchdauer beim Übergang aus Ausbildung in Beschäftigung, Betriebs- und Berufsverbleib sowie die erzielte Einkommensposition analysiert.

Die Befunde verdeutlichen, dass die betriebliche Berufsausbildung als Teil des deutschen Bildungssystems keineswegs als eindimensionale und homogene Institution wirkt, sondern vielmehr eine deutliche Binnendifferenzierung aufweist. Die Unterscheidung alternativer betrieblicher Ausbildungslogiken erweist sich als hilfreich, um spezifische Mechanismen des Übergangs von betrieblicher Ausbildung in Beschäftigung zu identifizieren. Diese Unterscheidung gewinnt analytisch an Gehalt, wenn gleichermaßen auf Zugangsselektion in Ausbildung kontrolliert wird (Schulabschluss als relevantes Signal).

Zwei Makrogrößen werden in die Analysen einbezogen: der Konjunkturverlauf sowie die Entwicklung der Zahl der Ausbildungsabsolventen als Indikator für die demografische Entwicklung. Die Befunde zeigen, dass der Konjunkturverlauf unter Kontrolle sonstiger Merkmale einen signifikanten Einfluss auf die Übergangschancen von Ausbildungsabsolventen in die erste Beschäftigung nimmt. Mit dem Konjunkturverlauf variiert nicht nur die Suchdauer bis zur Aufnahme einer ersten Beschäftigung systematisch, sondern auch die Art der ersten Beschäftigung (Verbleib im Ausbildungsbetrieb und –beruf bzw. Wechsel von Betrieb und/oder Beruf). Dem demografischen Faktor kommt beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung ein nachgeordneter Effekt zu.

1 Motivation: Übersicht über aktuelle Forschungsbefunde zum Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Der Übergang von Schule in Ausbildung und Beschäftigung bildet in Deutschland seit Jahren einen umfangreich bearbeiteten Forschungsschwerpunkt (siehe Konietzka 1999; Hillmert 2001; Dietrich/Abraham 2008; Weil/Lauterbach 2009; Dietrich et al. 2009). In jüngster Zeit stehen dabei Analysen zu Jugendlichen mit Problemen beim Übergang von Schule in Ausbildung und die darauf bezogenen Angebote der Berufsvorbereitung im Mittelpunkt. Neben Analysen zu Aufkommen und Wirkung berufsvorbereitender Angebote auf die Zugangschancen leistungsschwächerer Jugendlicher zu betrieblicher Ausbildung¹, finden sich wenige Längsschnittstudien, die für ausgewählte Kohorten den Verlauf des Übergangs von Schule in Ausbildung insgesamt thematisieren (Reißig et al. 2008; Beicht et al. 2007).

Auch zum Übergang von Ausbildung in Beschäftigung liegt eine Reihe von Arbeiten vor. Demzufolge sind die Beschäftigungsaussichten betrieblich Ausgebildeter in Deutschland insgesamt als gut zu bewerten. Mehr als die Hälfte der Absolventen betrieblicher Ausbildung werden unmittelbar nach der Ausbildung von der ausbildenden Firma übernommen (Hillmert 2001; Konietzka 2002; Stegmaier 2009). Dabei ist zu berücksichtigen, dass Tarifverträge in unterschiedlichem Umfang die ggf. temporäre Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb regeln (vgl. Bispinck 2012, S. 208f.) und demzufolge nicht nur von verzögerten Prozessen der Freisetzung nach Ausbildungsende auszugehen ist, sondern auch von einer Überschätzung der Anzahl betrieblicher Übernahmen insgesamt. Demgegenüber führt der Sachverhalt, dass in größeren Betrieben Übernahmen im Unternehmen, aber nicht im Ausbildungsbetrieb erfolgen, tendenziell zu einer Unterschätzung der Übernahmequote. Bemerkenswert ist weiterhin, dass je nach Operationalisierung von Beruf² bis zu 50 Prozent der Auszubildenden nicht in dem Beruf erwerbstätig werden, für den sie ausgebildet wurden (Witte/Kalleberg 1995; Haas 2002; Seibert 2007). Insgesamt betrachtet fällt die berufliche Übereinstimmung zwischen der Ausbildung und der Tätigkeit im ersten Job somit weniger stark aus als vielfach vermutet wird.

1 Berufliche Ausbildung erfolgt an beruflichen Schulen, in Betrieben und in der Hochschulausbildung; mit betrieblicher Ausbildung wird für den vorliegenden Text jedoch explizit auf betriebliche Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz abgestellt.

2 Insbesondere die Klassifikation der Berufe 1988, die bis 2012 in der Meldung zur Sozialversicherung Anwendung fand und so die Datengrundlage für die Beschäftigtenstatistik bereitgestellt hat, ist nur höchst eingeschränkt in der Lage, die anerkannten Ausbildungsberufe in ihrer Differenzierung abzubilden. Hinzu kommt, dass einige Ausbildungsberufe für ein breiteres Tätigkeitsfeld qualifizieren; auch dies lässt sich mit der derzeitigen verwendeten Klassifikation der Berufe nicht angemessen abbilden.

Die Wahrscheinlichkeit im Übergang von Ausbildung in Beschäftigung den Betrieb und/oder den Beruf zu wechseln hat seit den 70er Jahren zugenommen (Hillmert 2001, Konietzka 1999). Dabei finden sich Hinweise auf einen Zusammenhang von Ausbildungsberuf und Übergangserfolg in Beschäftigung (vgl. Haas 2002; Konietzka 2002). Gleichwohl kommt Konietzka in seiner Analyse für die 70er bis 90er Jahre zum Befund, dass sich „keine konsistenten Anzeichen in Richtung einer Entstrukturierung des Erwerbseinstiegs“ (Konietzka 2002, S. 645) beobachten lassen.

Das Arbeitslosigkeitsrisiko nach einer betrieblichen Ausbildung ist in Deutschland insgesamt relativ gering und auch im weiteren Erwerbsverlauf ist für Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung bislang ein unterdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko festzustellen (Reinberg/Hummel 2007; IAB 2011). Im Zeitverlauf seit den 80er Jahren hat sich das Arbeitslosigkeitsrisiko für Absolventen einer betrieblichen Ausbildung leicht erhöht (Hillmert 2001; Konietzka 2002; Buchholz/Kurz 2008). Buchholz und Kurz (2008) zeigen auf Basis von SOEP-Daten für junge Erwachsene, die den Bildungs- und Ausbildungserwerb (inkl. betrieblicher Ausbildung) zwischen 1984 bis 2001 bis zum Alter von 32 Jahren abgeschlossen haben, dass im Beobachtungszeitraum sowohl das Arbeitslosigkeitsrisiko beim Erwerbseinstieg als auch die individuelle Verweildauer in Arbeitslosigkeit angestiegen sind. Ferner hat es im Kohortenvergleich nach Einstieg in einen ersten Job zunehmend länger gedauert, bis eine stabile Arbeitsmarktposition erreicht wird (Buchholz/Kurz 2008).

Die Verlängerung der Suchzeiten bis zur Aufnahme einer ersten stabilen Erwerbstätigkeit sowie der Anstieg des Arbeitslosigkeitsrisikos von Erwerbsanfängern, wird vielfach in Verbindung mit der Ausweitung atypischer Erwerbsverhältnisse diskutiert. Die Wahrscheinlichkeit für Berufsanfänger, die erste Beschäftigung nach der Ausbildung in einem atypischen Erwerbsverhältnis aufzunehmen, ist bereits in den 90er-Jahren angestiegen (Bosch 2002). Atypische Erwerbsformen (hier insbesondere befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit oder neue Formen von (Schein-) Selbstständigkeit) haben seit den 90er Jahren beachtlich an zahlenmäßiger Bedeutung gewonnen. Dabei zeigt Gebel (2009) auf, dass die Zugangswahrscheinlichkeit in befristete Beschäftigung gruppenspezifisch ist. Lehrabsolventen weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, in permanente Beschäftigung einzumünden, als Absolventen schulischer oder hochschulischer Ausbildungsgänge. Auch hinsichtlich der Wirkung atypischer Erwerbsformen auf den Übergang in stabile Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit, lassen sich keine generalisierenden Aussagen treffen. Neuere Befunde (Scherer 2004; McGinnity et al. 2005; Leschke 2009) belegen, dass die Aufnahme einer atypischen Beschäftigung zu Beginn der Erwerbstätigkeit nicht notwendigerweise zum Stolperstein in einen prekären Erwerbsverlauf wird, sondern auch als Sprungbrett in eine stabile Erwerbskarriere dienen kann. Scherer (2004) zeigt am Beispiel befristeter Beschäftigung, dass sowohl dem individuellen Qualifikationsniveau als auch der beruflichen Nähe der befristeten Beschäftigung zur Qualifikation, die durch die betriebliche Ausbildung erworben wurde große Bedeutung darüber beikommt, ob die atypische Einstiegsbeschäftigung in eine Sackgasse führt oder den Weg in einen stabilen Erwerbsverlauf öffnet. Ferner führt im

internationalen Vergleich befristete Beschäftigung nur begrenzt in unbefristete Beschäftigung, ist jedoch mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden (Leschke 2009). Leschke (2009, S. 704ff.) belegt für Dänemark, Spanien und das Vereinigte Königreich in Gegensatz zu Deutschland, für den Zeitraum 1994 bis 2001 einen deutlich höheren Effekt von befristeter Beschäftigung auf das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko. Ferner ergibt sich für Deutschland in Bezug auf das Arbeitslosigkeitsrisikos kein signifikanter Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, gleich wohl zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung. Schließlich wirkt atypische Erwerbstätigkeit auf die weitere individuelle Lohnentwicklung ein. Im Falle befristeter Beschäftigung ist eine deutliche und qualifikationsspezifische Lohnabsenkung zu beobachten (Gebel 2009). Dabei ist der Einkommensabschlag bei tertiären Abschlüssen am stärksten ausgeprägt.

Neben Übergängen aus Ausbildung in Beschäftigung sowie Arbeitslosigkeit sind Übergänge in erneute Ausbildung zu berücksichtigen. Neben wiederholter betrieblicher Ausbildung, etwa auf Grund veränderter beruflicher Orientierung, bzw. fehlenden Beschäftigungschancen im erlernten Beruf, sind Motive des Bildungsaufstiegs zu nennen. Hier kommt sowohl dem Nachholen allgemeinbildender Abschlüsse, der Vertiefung der beruflichen Ausbildung durch fachschulische Qualifizierung (Meister und Techniker) als auch dem Übergang in höhere Bildung (Hochschulausbildung) Bedeutung zu. Arbeitslosigkeitserfahrung nach Ausbildungsabschluss fördert dabei erneute Bildungsanstrengungen in gruppenspezifischer Weise (Dietrich/Kleinert 2006).

Eine Reihe von Arbeiten belegen einen systematischen Zusammenhang von sozialen und regionalen Faktoren auf die Beschäftigungschancen von Absolventen der betrieblichen Ausbildung (vgl. Konietzka 2002; Dietrich/Abraham 2008). Bei den Individualmerkmalen wird insbesondere auf geschlechtsspezifische oder qualifikationsspezifische Effekte verwiesen. Daneben gewinnt der Migrationshintergrund wachsende Beachtung hinsichtlich seiner Bedeutung für den Eintritt in die Erwerbstätigkeit und den weiteren Erwerbsverlauf (Damelang/Haas 2006; Burkert/Seibert 2007). Nach wie vor besteht jedoch Unklarheit darüber, in welchem Umfang die beobachtbaren Unterschiede im Arbeitsmarktzugang in Abhängigkeit vom Migrationshintergrund auf spezifische Ressourcen oder Kapitalien der Herkunftsfamilie, Effekte unbeobachteter individueller Fähigkeiten und Kompetenzen oder auf Diskriminierungseffekte zurückzuführen sind (vgl. Seibert/Solga 2005; Kalter 2006).

Die Bedeutung der sozialen Herkunft auf die Bildungsentscheidung und damit die statusspezifische Positionierung in der Erwerbslandschaft ist theoretisch gut beschrieben (Boudon 1974; Breen/Goldthorpe 1998) und für eine Reihe von Bildungsentscheidungen empirisch getestet. Dies gilt sowohl in Hinblick auf die unterschiedlichen Niveaus, auf denen Bildungsentscheidungen angesiedelt sind, als auch in Hinsicht auf die berufliche Ausdifferenzierung der Entscheidungen. Für die betriebliche Ausbildung sind die Zusammenhänge theoretisch seit den 90er-Jahren formuliert (Kerckhoff 1995; Soskice 1994), bislang aber noch kaum getestet.

Weiterhin nimmt der regionale Arbeitsmarkt unmittelbar Einfluss auf den Übergang von betrieblicher Ausbildung in Beschäftigung. Absolventen

einer betrieblichen Ausbildung in strukturschwachen Regionen, wie dies auch in vielen Regionen der neuen Bundesländer gegeben ist, weisen häufiger Probleme beim Zugang in den Arbeitsmarkt auf, als Absolventen aus dynamischen Arbeitsmarktregionen (Haas 2002)³.

Obgleich die Betriebe bei der Berufsausbildung und der Beschäftigung zentrale Akteure sind, wurde bei Analysen zum Übergang von Ausbildung in Beschäftigung und zum weiteren Erwerbsverlauf bislang der Beitrag der Betriebe weitgehend vernachlässigt. Dietrich (2008) zeigt für Ausbildungsbetriebe der westdeutschen Privatwirtschaft mit IABS-Daten, dass bezogen auf die Ausbildungsabgangskohorte 2001 beim Übergang von betrieblicher Ausbildung in Beschäftigung neben individuellen und regionalen Effekten insbesondere betriebsspezifische Faktoren zum Tragen gekommen sind. Die betrieblichen Unterschiede bei der beruflichen Ausbildung können durch individuelle Performanz nur bedingt kompensiert werden (Dietrich 2008).

Es ist ferner zu berücksichtigen, dass lediglich rund jeder vierte Betrieb in Deutschland ausbildet und die Beteiligung von Betrieben an beruflicher Ausbildung hoch selektiv ist (Niederalt 2004). Unter Verwendung firmenspezifischer Daten aus dem IAB-Betriebspanel zeigen Dietrich und Gerner für die Jahre 1993 bis 2003 (Dietrich/Gerner 2007) bzw. 2001 bis 2005 (Dietrich/Gerner 2008) ferner einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge und dem Konjunkturverlauf bzw. der einzelbetrieblichen Geschäftserwartung auf. Betriebe passen ihr Ausbildungsverhalten kurzfristig an Änderungen gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen sowie an Veränderungen der einzelbetrieblichen Geschäftserwartung an. Bereits eine Veränderung der Geschäftserwartungen veranlasst Betriebe unabhängig vom beobachteten Verlauf der Realgrößen zu einer Verhaltensanpassung. Im Rahmen einer dynamischen Modellierung wird gezeigt, dass Firmen ihr Ausbildungsverhalten asymmetrisch anpassen. Firmen reduzieren ihr Ausbildungsplatzangebot deutlich schneller bei negativer Veränderung der Geschäftserwartung als sie es ausweiten bei positiver Entwicklung (Dietrich/Gerner 2007). Jacobebbinghaus et al. (2009) legen in ihrer Studie zur Berechnungsproblematik der Ausbildungsquote für die Jahre 1999 bis 2004 einen schwachen konjunkturellen Effekt nahe.

Neben der ökonomischen Entwicklung ist der demografische Verlauf als zweite makroökonomische Einflussgröße auf den Übergang von Ausbildung in Beschäftigung in Betracht zu ziehen. Ähnlich wie in anderen westlichen Staaten hat sich die Stärke der Geburtskohorten in den letzten Jahrzehnten nicht linear verändert. Ab Mitte der 50er-Jahre bis Mitte der 60er-Jahre erfolgte mit den Baby-Boomern eine deutliche Ausweitung der Geburtskohorten; der bis in die frühen 70er-Jahre ein beachtlicher Rückgang folgte. Dieser demografische Effekt wurde jedoch durch Zuwanderung in

3 Dies wird verstärkt dadurch, dass in diesen Regionen verstärkt Angebote der außerbetrieblichen Ausbildung angeboten werden, um Engpässe beim Zugang zur beruflichen Ausbildung zu kompensieren (vgl. Beicht/Berger 2007). Dabei wird nicht nur über den Bedarf der Betriebe ausgebildet, sondern es ist auch von einem schwächeren match öffentlich finanzierter Ausbildung auszugehen (Winkelmann 1994; Dietrich et al. 2009).

den jüngeren Alterskohorten erheblich abmildert. Neben Zuzug aus dem Ausland (einschließlich der Spätaussiedler) ist für die alten Bundesländer zudem noch eine beachtliche innerdeutsche regionale Mobilität zu berücksichtigen. Macunovich (1999) zeigt für die USA den Zusammenhang von Kohortenstärke und Arbeitsmarkt-Outcome für Jugendliche. Jimeno/Rodriguez-Palenzuela (2002) finden einen positiven Zusammenhang zwischen der Kohortenstärke und Jugendarbeitslosigkeit, wobei sie darauf verweisen, dass entsprechende makroökonomische Schocks die Jugendarbeitslosigkeit stärker beeinflussen als das Arbeitslosenrisiko Erwachsener. Garloff et al. (2011) legen in ihrer Studie unter Berücksichtigung räumlicher und zeitlicher Autokorrelation den Zusammenhang von Kohortenstärke beim Eintritt in den Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit nahe. Bei der Modellierung wurden individuelle Merkmale wie Geschlecht, Migrationshintergrund oder der individuelle Bildungserfolg nicht berücksichtigt.

Obgleich in den jüngsten Jahren eine Reihe von mikroanalytischer Studien zum Übergang von Ausbildung in Beschäftigung vorgelegt wurde, fehlt bislang eine allgemeine theoretische Fundierung (Ryan 2001; Wolter/Ryan 2011). Neben dem Theoriedefizit fällt auf, dass makroökonomische Einflussgrößen, wie die Bevölkerungsentwicklung oder der Konjunkturverlauf, bei mikroanalytischen Analysen zum Zusammenhang von betrieblicher Ausbildung und dem Übergang in Beschäftigung bislang weitgehend unberücksichtigt geblieben sind. Dies ist insofern überraschend, als etwa in Studien zu Jugendarbeitslosigkeit der Einfluss der Konjunktur (Bell/Blanchflower 2011, Dietrich 2012) oder institutioneller Merkmale (Noelke 2011) auf den individuellen Arbeitsmarktstatus eindrücklich belegt wurden.

Nachfolgend wird der Einfluss von Konjunkturverlauf und Demografie auf den Übergang von Ausbildung in Beschäftigung unter Berücksichtigung der Betriebe für den Zeitraum 1977 bis 2003 analysiert. Übergänge lassen sich sowohl aus einer Verlaufsperspektive als auch aus einer outcome oder ergebnisorientierten Perspektive analysieren. Nachfolgend wird zunächst aus einer prozessualen Perspektive die Suchdauer zwischen Abschluss der betrieblichen Ausbildung und der Aufnahme einer ersten signifikanten Beschäftigung betrachtet. Aus einer outcome-Perspektive werden dann die Art der Beschäftigung sowie die Einkommensposition bei der ersten signifikanten Beschäftigung analysiert. Die Analysen erfolgen unter einer Erweiterung von Standardmodellen zur Analyse individueller Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung aus der betrieblichen Perspektive.

Im folgenden zweiten Abschnitt werden entsprechende theoretische Überlegungen zum Übergang von Ausbildung in Beschäftigung vorgestellt und forschungsgenerierende Hypothesen abgeleitet; im dritten Abschnitt werden Datensatz und Schätzverfahren der Analyse vorgestellt und im vierten Abschnitt zentrale inhaltliche Ergebnisse berichtet. Abschnitt fünf diskutiert die Ergebnisse vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstands.

2 Theoretische Überlegungen zur Logik betrieblicher Ausbildung und Ausbildungswahl

Sowohl aus soziologischer wie aus ökonomischer Perspektive ist es weitgehend unstrittig, dass Bildungsabschlüsse wesentlich zur Platzierung im Erwerbssystem und somit zum individuellen Statuserwerb bzw. zur Einkommenserzielung beitragen. Damit verknüpft sind Aspekte der Beschäftigungssicherheit, der Arbeitskonditionen oder dem Risiko, Arbeitslosigkeit zu erfahren. Diese Dimensionen sind sowohl von individueller wie gesellschaftlicher Bedeutung. Da Bildung demzufolge wesentlich individuellen und gesellschaftlichen Motiven dient, wird die Finanzierung von Bildung zu erheblichen Anteilen von der Herkunftsfamilie sowie der Gesellschaft getragen. Im internationalen Vergleich finden sich typische Variationen der Gewichte von individueller und gesellschaftlicher Finanzierung, die insbesondere über ländergruppen- oder kulturspezifische Wohlfahrtsstaatsmodelle (Esping-Andersen 1990) erklärt werden können.

Der betrieblichen Ausbildung kommt bei dieser Betrachtung eine Sonderrolle zu, als hier der Betrieb als privater Ausbilder, und in Gegensatz zu den (öffentlichen) Bildungseinrichtungen, selbst als Akteur in die Finanzierungslogik einbezogen wird. Bei der betrieblichen Ausbildung liegt die Frage der Finanzierung wesentlich bei den ausbildenden Betrieben; der Staat beschränkt sich entsprechend der dualen Logik im Wesentlichen auf die Finanzierung und Bereitstellung der berufsschulischen Komponente der dualen Berufsausbildung⁴. Becker widmet sich in seiner grundlegenden Abhandlung zu Humankapital bereits 1964 der Frage, warum Betriebe für Ausbildung zahlen sollen? Für Individuen lohnt die Investition in höhere Bildung, um so die individuelle Einkommensperspektive zu verbessern oder aus soziologischer Perspektive eine statushöhere gesellschaftliche Position zu realisieren. Aus betrieblicher Perspektive macht es in der Becker-Logik dann Sinn in betriebspezifisches Humankapital zu investieren, wenn die vermittelte Qualifikation ausschließlich im investierenden Betrieb selbst verwertet werden kann. In diesem Fall wird betriebspezifisches Humankapital angenommen. Eine betriebliche Investition in allgemeines Humankapital würde zwar ebenfalls die individuelle Produktivität erhöhen, aber auch das Risiko des Betriebswechsels der qualifizierten Person. Würde der Betrieb somit in allgemeines, marktfähiges Humankapital investieren, läuft er Gefahr, dass er Ausbildungsleistung für dritte Betriebe erbringt.

Die duale Berufsausbildung in Deutschland findet überwiegend in Betrieben statt, ist jedoch als berufsspezifische Ausbildung angelegt und vermittelt wesentlich berufsspezifisches und somit marktfähiges oder allgemeines Humankapital. Da der Erwerb von betriebspezifischem Humankapital kein (zentraler) Teil des Ausbildungscurriculums ist, sieht Becker aus humankapitaltheoretischer Perspektive keine Begründung, warum Betriebe für

4 Die Finanzierung außerbetrieblicher Ausbildung etwa im Rahmen der Benachteiligtenförderung bildet hier eine Ausnahme.

betriebliche Ausbildung aufkommen sollten (Becker 1964). Gleichwohl bilden Betriebe in Deutschland in erheblichen Umfang aus und übernehmen auch die Kosten der Ausbildung. Nach wie vor durchlaufen knapp zwei Drittel eines Altersjahrgangs eine betriebliche Ausbildung.

Als theoretisch ertragreich für die Lösung dieses Becker-Dilemmas hat es sich erwiesen, an der Ausgestaltung der betrieblichen Berufsausbildung anzusetzen und neben der betrieblichen Investition in Training bzw. Ausbildung auch die produktive Leistung der Auszubildenden zu berücksichtigen. Somit wurde die Investitionsüberlegung Beckers um eine produktionsorientierte Logik ergänzt, die eine Neubewertung betrieblicher Ausbildung ermöglichte. Lindley (1975) griff als einer der Ersten die produktive Seite der betrieblichen Ausbildung auf und behandelte Auszubildende und Fachkräfte potentiell als Substitute auf vollständigen und kompetitiven Märkten. Weiterhin unterscheidet er Ausbildungszeiten und produktive Zeiten während der Ausbildung. Darauf aufbauend kommt Lindley zum Befund, dass Auszubildende unter Umständen durch ihren produktiven Beitrag für das Unternehmen die Ausbildungskosten selbst kompensieren können. Mit fortschreitender Trainingsdauer wächst die Produktivität der Auszubildenden und es kann der Punkt erreicht werden, an dem die produktive Leistung des Auszubildenden die Kosten der Ausbildung übersteigt. Für das Zustandekommen einer betrieblichen Ausbildungsentscheidung unter produktionsorientierter Ausbildungslogik, ist demzufolge bereits eine erwartete positive Kosten-Ertrags-Relation der Ausbildung hinreichend für das betriebliche Ausbildungsangebot.

Dem steht eine alternative Interpretation der Ausbildungsentscheidung gegenüber, die stärker an den investitionsorientierten Überlegungen Beckers ausgerichtet ist. Dieses Modell ist insbesondere dann relevant, wenn auf Grund negativer Kosten-Ertrags-Relationen der Ausbildung die betriebliche Ausbildungsentscheidung nicht durch produktionstheoretische Überlegungen hinreichend begründet werden kann. In diesem Fall übernimmt der Betrieb Nettokosten (als Bilanz von Bruttokosten der Ausbildung minus der Erträge der Ausbildung) für die gesamte Dauer der Ausbildung. Ausbildung ist demzufolge Investition in künftige Produktivität des Auszubildenden. In diesem Fall wird von einer "investment in human capital strategy" (Stevens 1994) gesprochen. Für berufliche Ausbildung, für die eine zeit- und kostenintensive und spezifische Ausbildung⁵ erforderlich ist, übernimmt der Betrieb dann Nettokosten der Ausbildung, wenn sich der Betrieb auf dem Markt nicht hinreichend mit entsprechend qualifizierten Fachkräften versorgen kann, die Opportunitätskosten und ggf. das Risiko der Rekrutierung auf dem Markt hoch ist, Kosten für zusätzlich erforderliche Einarbeitung und Qualifizierung erforderlich sind und der Betrieb wesentlich davon ausgehen kann, dass Auszubildende auch bereit sind, nach

5 Beide Ausbildungslogiken konzentrieren sich jeweils auf bestimmte Ausbildungsberufe und Betriebsstrukturen.

Ausbildungsabschluss im Ausbildungsbetrieb weiter tätig zu werden⁶. Hier sind dann Fragen nach der lokalen Konkurrenz, der Attraktivität der Ausbildungsbetriebe und dessen internen Arbeitsmarktes zu berücksichtigen.

Hinzu kommt, dass nichtausbildende Betriebe bei der Rekrutierung auf dem Markt Gefahr laufen, die wahre Produktivität der künftigen Beschäftigten nicht richtig einzuschätzen und etwa zu unrealistischen Lohnangeboten kommen. Im Vergleich zu nichtausbildenden Betrieben verfügt der Ausbildungsbetrieb somit über einen (Lohn-)Vorteil, der die Nettokosten der Ausbildung kompensieren kann (Acemoglu/Pischke 1998, 1999a, und 1999b). Da der deutsche Arbeitsmarkt erheblich reguliert ist und die betriebliche Option, eingegangene Arbeitsverträge bei Bedarf zu lösen, gesetzlich nur in begrenzten Ausnahmen (z.B. Betriebsgröße) möglich ist, kommt investitionsorientierten Überlegungen besondere Bedeutung zu.

Während somit für Betriebe, deren Ausbildungsentscheidung wesentlich produktionsorientierten Überlegungen folgt, die Übernahme der Ausgebildeten keine notwendige Bedingung darstellt, bildet die Übernahmeoption im Falle einer investitionsorientierten Ausbildungsstrategie ein wesentliches Element der Ausbildungsentscheidung. Ein fehlendes Übernahmeangebot führt tendenziell zu längeren Suchkosten der Ausbildungsabsolventen auf dem Arbeitsmarkt. Da für eine betriebliche Ausbildung, die einer investitionsorientierten Logik folgt, ferner eine umfangreichere und hochwertigere Ausbildung angenommen werden kann, nimmt die Art der betrieblichen Ausbildung in mehrfacher Hinsicht Einfluss auf Verbleib im Ausbildungsbetrieb bzw. betrieblichen und beruflichen Wechsel.

H1: Absolventen einer betrieblichen Ausbildung, die einer investitionsorientierten Ausbildungslogik folgt, weisen gegenüber Absolventen die nach einer produktionsorientierten Ausbildungslogik ausgebildet werden, a) kürzere Suchzeiten zwischen Ausbildung und erster Beschäftigung auf, b) höhere Übernahmequoten und damit eine geringere Wahrscheinlichkeit, den Betrieb und eng damit verknüpft, den Beruf zu wechseln und c) höhere Löhne in der ersten Beschäftigung.

In einem weiteren Schritt wird der Frage nachgegangen, welchen Einfluss der Konjunkturverlauf auf die individuellen Übergangschancen von Ausbildung in Beschäftigung nimmt. Stevens hat ihr Investmentmodell betrieblicher Ausbildung bzw. Ausbildungsangebots 1994 aus einer zyklischen Perspektive formuliert und explizit die Auswirkungen des Konjunkturverlaufs auf den Ausbildungsmarkt thematisiert (Stevens 1994, S. 564ff.). Brunello (2009) hat bei seinen Überlegungen die Modellierung von Stevens aufgegriffen und ausdifferenziert. Dabei unterscheidet Brunello kurzfristige, zyklisch bedingte Schocks von längerfristig beobachtbaren Abschwüngen. Bei der Annahme kurzfristiger Schocks lässt sich nach Brunello (2009, S. 4ff.) unter Voraussetzung der mehrjährigen Dauer einer Ausbildung annehmen, dass die längerfristigen Verhaltensparameter unverändert bleiben

6 Stabilisierend wirkt ferner, dass Auszubildende nur sehr begrenzt berufliche Ausbildung vorzeitig aufkündigen, um auf Basis der bereits erworbenen Kenntnisse am Arbeitsmarkt aktiv zu werden. In Gegensatz zu anderen Ländern setzt der deutsche Arbeitsmarkt Ausbildungszertifikate voraus; dies stabilisiert die Ausbildungsverhältnisse.

und somit bei investitionsorientierter Ausbildungslogik weder das Ausbildungsvolumen noch die betriebliche Übernahmeabsicht nach Ausbildung wesentlich beeinflusst werden. Ist von einer produktionsorientierten Ausbildungslogik auszugehen, wirkt sich der Konjunkturverlauf unmittelbar auf das Ausbildungsangebot wie auf den Übergang von Ausbildung in Beschäftigung aus. Im Falle konjunkturellen Aufschwungs steigt die Übernahmewahrscheinlichkeit beim Ausbildungsbetrieb, in Zeiten eines konjunkturellen Abschwungs wird sie rückläufig sein.

Ist von einem längerfristigen Abschwung auszugehen, führt dies auch bei Betrieben, die einer investitionsorientierten Ausbildungslogik folgen, zu Verhaltensänderung. Die Ausbildungsleistung wird an neue Kosten-Ertrags-Argumente angepasst und das Übernahmevermögen an den erwarteten künftigen Personalbedarf angepasst.

Bislang finden sich nur wenige Studien, die zudem auf einzelne Länder beschränkt sind, die den Einfluss des Konjunkturverlaufs auf den Übergang von Ausbildung in Beschäftigung thematisieren (siehe die Übersichtsarbeit Brunello 2009). Einige Arbeiten die den oben skizzierten Ansatz aufgegriffen haben (Fougere/Schwerdt 2002; Dietrich/Gerner 2007; Dustmann/Schoenberg 2008), beruhen auf Querschnittanalysen bzw. kurzen (Panel)-Zeiträumen. Insbesondere wird hier der Zusammenhang von Konjunkturverlauf und Anzahl der Auszubildenden analysiert. Dabei wird in der Regel ein prozyklischer Zusammenhang ausgewiesen. Jedoch sind die vorliegenden Studien mehrheitlich auf spezifische Branchen oder Perioden bezogen und so bleibt der systematische Vergleich begrenzt. An systematischen Analysen zu den Determinanten des Übergangs von Ausbildung in Beschäftigung fehlt es bislang weitgehend.

H2: Konjunkturabschwünge reduzieren die Optionen für den Arbeitsmarkteintritt insbesondere für Absolventen, die nach einer produktionsorientierten Ausbildungslogik ausgebildet werden. Das führt a) zu einer Verlängerung der Suchzeiten zwischen Ausbildung und erster Beschäftigung, b) zu einem Rückgang der Übernahmequoten und damit einer höheren Wahrscheinlichkeit, den Betrieb und eng damit verknüpft, den Beruf zu wechseln und c) zu sinkenden Löhnen in der ersten Beschäftigung.

Während ein Konjunkturabschwung nachfrageseitig die Übergangschancen von Ausbildung in Beschäftigung beeinflussen kann, kommt eine Populationsveränderung angebotsseitig zur Wirkung und kann so gleichermaßen die Übergangschancen beeinflussen. Dabei könnte angenommen werden, dass Populationseffekte in Gegensatz zu Konjunkturreffekten besser vorhersehbar sind und sich Betriebe bereits bei der Ausbildungsentscheidung auf erwartete Veränderungen der Population, hier der Anstieg oder der Rückgang der Zahl der Ausbildungsplatzbewerber, einstellen können. Demzufolge müsste dem Populationseffekt beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung jedoch ein abgeschwächter Effekt zu kommen.

H3: Tendenziell reduziert eine steigende Zahl an Ausbildungsabsolventen die Arbeitsmarktperspektiven insbesondere für Absolventen, die nach einer produktionsorientierten Ausbildungslogik ausgebildet werden. Demzufolge ist bei Abschluss einer Ausbildung nach produktionsorientierter Logik im Falle steigender Absolventenzahlen, von a) einer Verlängerung der Suchzeiten zwischen Ausbildung und erster Beschäftigung, b) einem Rück-

gang der Übernahmequoten und damit einer höheren Wahrscheinlichkeit, den Betrieb und eng damit verknüpft, den Beruf zu wechseln und c) sinkenden Löhne in der ersten Beschäftigung auszugehen.

In einem letzten Schritt wird der match von Individuen und ausbildenden Betrieben betrachtet. Aus einer mikrotheoretischen Perspektive hat Soskice (1994) den match von Betrieben und Individuen beim Übergang in Ausbildung als Rank-Order-Modell formuliert. Dabei unterscheidet Soskice für die betriebliche Ausbildung in Deutschland zwei Wettbewerbe (tournaments): den Wettbewerb der Schulabsolventen um attraktive betriebliche Ausbildungsplätze sowie den Wettbewerb von Betrieben um leistungsfähige Bewerber. Die Schulabsolventen sind dabei an möglichst privilegierten Ausbildungsplätzen bei mittleren und größeren Betrieben interessiert, die den Zugang zu internen Arbeitsmärkten mit stabilen Beschäftigungsaussichten, überdurchschnittlicher Entlohnung und sicheren Arbeitsbedingungen eröffnen, während die betriebliche Entscheidungslogik an der erwarteten Produktivität der Bewerber ausgerichtet ist, für die, mangels fehlender direkter Beobachtung von Produktivität, auf Schulerfolg (Abschlussniveau und Noten) als relevantes Signal zurückgegriffen wird. Kerckhoff (1995) hat Springs (1976) Sorting-Modell von Bildung aufgegriffen und unterscheidet spezifische Zuweisungsprozesse im Bildungssystem und beim Zugang zum Arbeitsmarkt, die beide dazu dienen, "to channel individuals toward adult positions in the stratification system" (Kerckhoff 1995, S. 325). Dabei misst Kerckhoff neben der Bedeutung der individuellen Bildungs- bzw. Berufswahl den Institutionen zentrale Bedeutung zu, da sie hier die relevanten Ausbildungs- und Beschäftigungsalternativen anbieten und limitieren (Kerckhoff 1995, S. 325). Bezogen auf die betriebliche Ausbildung kommt dem Ausbildungsbetrieb demzufolge eine doppelte Funktion zu: Die Entscheidung über den Zugang zu knappen Ausbildungsplätzen sowie den Zugang zum Arbeitsmarkt durch die Übernahme nach Ausbildung.

H4: Die individuelle Schulleistung der Auszubildenden nimmt Einfluss auf a) die Suchzeit zwischen Ausbildung und erster Beschäftigung, b) auf die individuelle Übernahmewahrscheinlichkeit durch den Ausbildungsbetrieb sowie dem Verbleib im Ausbildungsberuf und c) auf das Lohnniveau in der ersten Beschäftigung.

3 Daten und Modellierung

Die nachfolgend berichteten Befunde basieren auf Analysen, die einer Stichprobe der IAB-Beschäftigten-Historik (IABS) (hier: IABS V1, schwach anonymisierte Version) durchgeführt wurden⁷. Die hier verwendete IABS-Version umfasst einen Zwei-Prozent-Auszug aller abhängig Beschäftigten in Deutschland, für die zwischen 1975 und 2004 Beiträge zur Sozialversicherung entrichtet wurden. Die prozessproduzierten Daten der bundesdeutschen Sozialversicherung ermöglichen für Westdeutschland ein langes Be-

7 Siehe http://fdz.iab.de/de/FDZ_Individual_Data/IAB_Employment_Samples.aspx

obachtungsfenster und somit Analysen zum Einfluss von ökonomischer und demografischer Veränderung auf den Übergang junger Erwachsener von betrieblicher Ausbildung in Beschäftigung. Gleichwohl ist die gewählte Datengrundlage mit spezifischen Limitationen verknüpft ist. Die Bildungsinformationen auf Basis der Sozialversicherungsdaten sind auf Kerninformationen reduziert und ermöglichen lediglich die Unterscheidung zwischen Haupt- und Realschulabschluss versus Abitur. Eine weitere Ausdifferenzierung der schulischen Abschlussinformationen sowie die Berücksichtigung der Schulleistungen (Schulnoten) würden das Analysepotenzial erheblich erweitern. Der Einfluss der sozialen Herkunft auf die individuellen Bildungsentscheidungen ist von erheblicher Bedeutung; leider stellen die Sozialversicherungsdaten hierzu keine Informationen zur Verfügung. Schließlich sind Restriktionen mit Blick auf relevante institutionelle Regelungen, wie tarifvertragliche Vorgaben oder kollektive Vereinbarungen auf einzelbetrieblicher Ebene zur befristeten Übernahme von Auszubildenden sowie zur vertraglichen Ausgestaltung der Erwerbsverhältnisse zu beachten. Gerade beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung kommen, wie bereits in Abschnitt 1 verdeutlicht, vielfach sogenannte atypische Vertragsverhältnisse zur Anwendung, die sowohl die Qualität und Stabilität dieser Erwerbsverhältnisse, als auch das Niveau der Einkommenserzielung beeinflussen.

Die Analysepopulation wurde den Möglichkeiten der Datengrundlage entsprechend auf Personen begrenzt, die zwischen 1977 und 2002 im Alter zwischen 17 und 27 Jahren eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben. Um den Beobachtungszeitraum von 1977 bis 2002 in vergleichbarer Weise auswerten zu können, wurden nur Ausbildungsabsolventen in die Analysen einbezogen, die ihre Ausbildung in einem westdeutschen Betrieb ohne Berlin abgeschlossen haben. Zurückgreifend auf ein bewährtes Abgrenzungsverfahren, wurden als Ausbildungsabsolventen Personen gefasst, für die die Prozessdaten mindesten 450 Tage durchgehende betriebliche Ausbildung berichten (zur Methodik ausführlicher Dietrich 2008). Schließlich wurden nur Absolventen in die Analyse einbezogen, die in einem Zeitraum von zwei Jahren ab Ausbildungsende erneut am Arbeitsmarkt aktiv geworden sind. Im Falle von Absolventen, die nach einer längeren Phase der Arbeitsmarktinaktivität von mehr als zwei Jahren nach Ausbildungsende wieder am Arbeitsmarkt aktiv geworden sind, kann nicht geprüft werden, ob diese Personen an einer weiteren schulischen oder hochschulischen Ausbildung teilgenommen haben. Das beobachtete Übergangsergebnis wäre dann nicht mehr eindeutig der dualen Ausbildung zuzurechnen. Rund elf Prozent der Ausbildungsabsolventen münden erst nach einer Dauer von mehr als zwei Jahren in den Arbeitsmarkt ein. Dabei ist kein Unterschied hinsichtlich der betrieblichen Ausbildungslogik zu beobachten. Es ergeben sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen Abiturienten und Nichtabiturienten. Zehn Prozent der Ausbildungsabsolventen ohne Abitur und 27 Prozent mit Abitur treten erst

nach mehr als zwei Jahren nach Ausbildungsende wieder am Arbeitsmarkt auf⁸.

Entsprechend obiger Setzung besteht die Analysepopulation aus 192.986 Ausbildungsabsolventen. Für 91 Prozent dieser eingegrenzten Population kann ein Übergang in einen ersten signifikanten Job beobachtet werden. Ein signifikanter Job (Russell/O'Connell 2001; Gangl 2003; Albert et al. 2008) ist nachfolgend gegeben, wenn die Person in einem sozialversicherungspflichtigen Job ein mehr als geringfügiges Einkommen erzielt und mehr als 18 Stunden wöchentlich arbeitet. Neun Prozent waren in diesem Zeitraum lediglich geringfügig beschäftigt und/oder arbeitslos.

Für die Ausbildungsabsolventen werden drei Aspekte des Übergangs in eine erste signifikante Beschäftigung mit je spezifischen Analyseansätzen betrachtet:

1. Die Dauer zwischen dem Ausbildungsabschluss und der Aufnahme eines ersten signifikanten Jobs: Für die Analyse der Dauer bis zur Aufnahme eines ersten signifikanten Jobs wird eine ereignisanalytische Modellierung (Product-Limit-Schätzer sowie piecewise-constant-exponential-Modelle) gewählt.
2. Die Art des ersten signifikanten Jobs: Hier wird die Übernahme vom Ausbildungsbetrieb bzw. der Wechsel in einen neuen Betrieb sowie der Verbleib im Ausbildungsberuf thematisiert. Bei der Modellierung kommen logistische Regressionsmodelle zur Anwendung.
3. Die relative Einkommensposition im ersten signifikanten Job: Einkommen ist dabei das Tageseinkommen, das Betriebe bei ihrer Meldung zur Sozialversicherung übermitteln. In Bezug zur jeweiligen Referenzgruppe werden zwei Gruppen unterschieden: a) Das Einkommen ist unterdurchschnittlich relativ zu den Ausbildungsabsolventen im gleichen Berufsfeld und im gleichen Absolventenjahr (under-performer) sowie b) das Einkommen ist überdurchschnittlich relativ zu den Ausbildungsabsolventen im gleichen Berufsfeld im gleichen Absolventenjahr (over-performer). Für diese Analysefrage wird ein multinomiales Logitmodell verwendet.

Die für die Fragestellung interessierenden erklärenden Merkmale auf der Mikroebene sind der individuelle Schulabschluss (ohne bzw. mit Abitur), die betriebliche Ausbildungslogik (produktionsorientierte und investitionsorientierte Ausbildungslogik), der Konjunkturverlauf sowie ein Demografie-Indikator. Die Datenquelle lässt nur die Unterscheidung in Abiturienten und Nichtabiturienten zu. Die betriebliche Ausbildungslogik wurde aus der Ausbildungsvergütung abgeleitet, die selbst stark mit den Nettokosten der

8 Tests auf Selektivität zeigen, dass insbesondere Ausbildungsabsolventen mit Abitur nach einer betrieblichen Ausbildung längere Zeit nicht mehr aktiv am Arbeitsmarkt auftreten. Bei Ausbildungsabsolventen ohne Abitur ist dies nur begrenzt der Fall. Dies indiziert weitere insbesondere hochschulische Ausbildungsphasen der Abiturienten. Demzufolge lassen sich Übergänge in Beschäftigung nach größerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt nicht mehr kausal betrieblicher Ausbildung zuschreiben. Alternativ wäre die Abschreibung von Humankapital bei längerer Absenz vom Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, falls keine weitere Bildungsaktivität vorliegt.

Ausbildung korreliert ist. Der individuelle Schulabschluss und die betriebliche Ausbildungslogik sind stark korreliert.

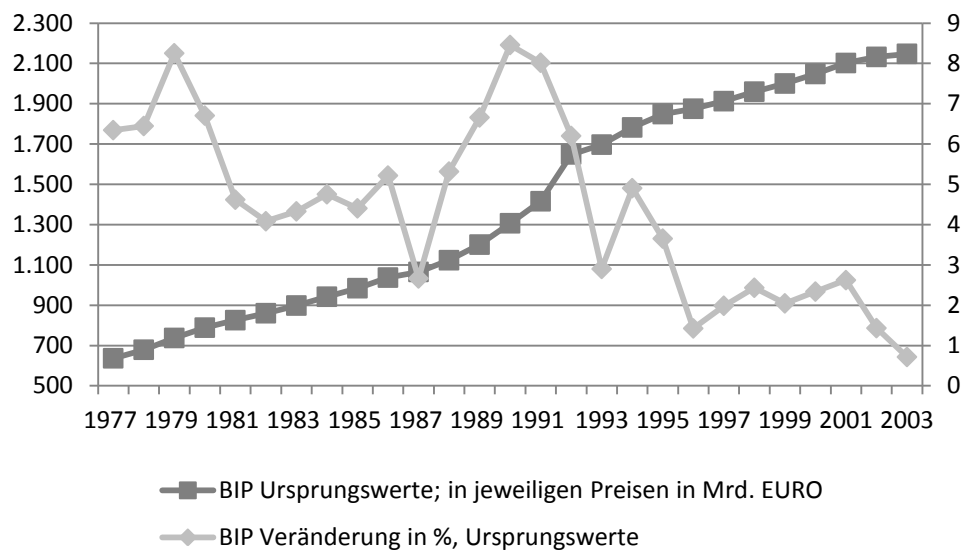
Übersicht 1 Betriebliche Ausbildungslogik nach Schulabschluss (Reihenprozent)

Allgemeiner Schulabschluss	Betriebliche Ausbildungslogik		Total
	produktionsorientiert	investitionsorientiert	
ohne Abitur	61	39	100
mit Abitur	32	68	100
Gesamt	58	42	100

N Beobachtungen = 192,986; chi2: ***
Quelle: IABS 1975-2004

Als Makrovariable geht ein Konjunkturindikator ein, der die Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (BIP)⁹ in Prozent abbildet (siehe Übersicht 2). Der Strukturbruch in 1992 wurde bei der Veränderungsrate des BIP angepasst.

Übersicht 2 Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 1977 bis 2003

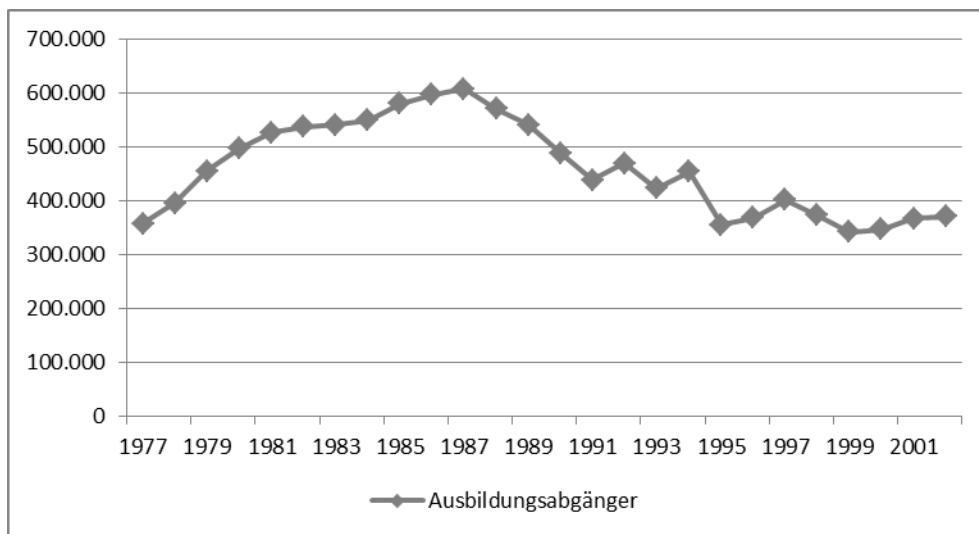


Quelle: Deutsche Bundesbank; 1991/2 Strukturbruch; Wachstumswert für 1992 angepasst

Als Demografie-Indikator wird die Entwicklung der Zahl der Absolventen betrieblicher Ausbildung in Westdeutschland zwischen 1977 und 2002 verwendet, die auf Basis der IABS-Daten berechnet wurden (siehe Übersicht 2).

9 Berechnet auf Basis der BIP-Ursprungswerte, STABU 2012: Fachserie 18 Reihe 1.5; Datenquelle: Deutsche Bundesbank

Übersicht 3 Zahl der Absolventen aus betrieblicher Ausbildung in Westdeutschland von 1977 bis 2002



Quelle: IABS 1975-2004; eigene Berechnungen

Eine Reihe weiterer Merkmale gehen in die Modellierung als Kontrollvariablen ein, ohne dass nachfolgend weiter auf sie eingegangen wird. Hierbei handelt es sich um Merkmale der Ausbildung wie Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Ausbildungsberuf und Region sowie um Individualmerkmale wie Geschlecht, Alter, Nationalität und individuelle Ausbildungshistorie (siehe Übersicht A1).

4 Wirkung von Demografie und Konjunktur auf den Beschäftigungserfolg nach Abschluss einer betrieblichen Ausbildung

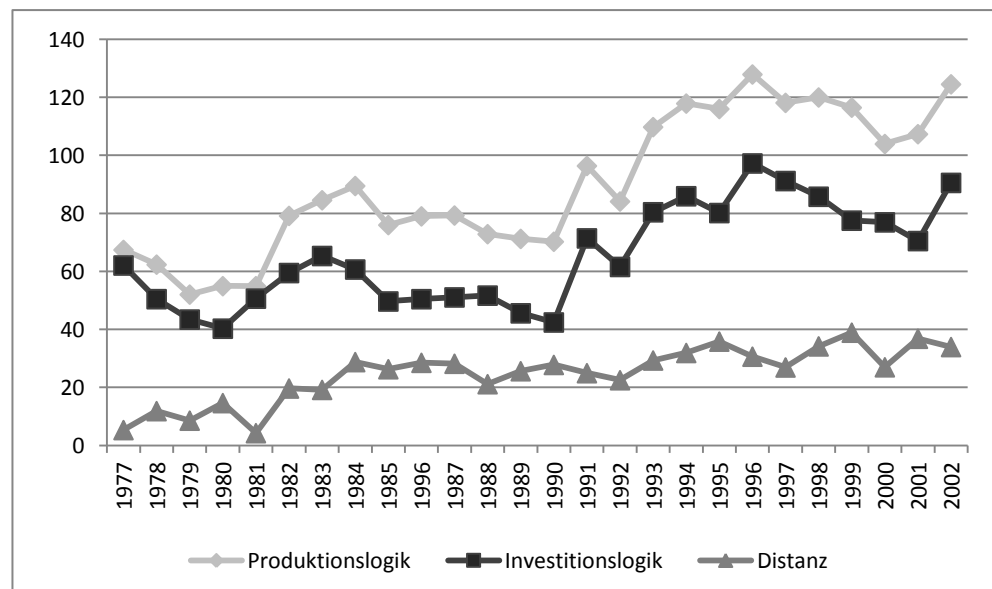
In diesem Abschnitt werden die empirischen Befunde zum Übergang in eine erste signifikante Beschäftigung nach Abschluss einer betrieblichen Ausbildung dargestellt. Als Analysestrategie wurde eine mikroanalytische Modellierung gewählt, wobei in nachfolgender Darstellung insbesondere auf zwei Aspekte abgestellt wird: den Beitrag des Schulabschlusses sowie den der betrieblichen Ausbildungslogik auf den Übergangserfolg. Entsprechend den in Abschnitt 2 dargelegten theoretischen Überlegungen wird der mikroanalytische Ansatz um zwei Makrodimensionen erweitert, den Konjunkturverlauf sowie die Veränderung der Abgangszahl aus betrieblicher Ausbildung im Beobachtungszeitraum.

4.1 Suchdauer bis zur Aufnahme einer signifikanten Beschäftigung

In einem ersten Schritt wird die Suchdauer analysiert, die Ausbildungsabsolventen nach Abschluss einer Ausbildung benötigen, bis sie eine erste signifikante Beschäftigung aufnehmen. Die Abgangspopulation wurde auf Personen begrenzt, die wie in Abschnitt 3 dargelegt eine Suchzeit von maximal zwei Jahren aufweisen. Bei längeren Suchdauern ist im Wesentlichen davon auszugehen, dass zwischenzeitlich eine erneute schulische oder hochschulische Ausbildung absolviert wurde.

Bei einer auf zwei Jahre nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung begrenzten Beobachtungszeit benötigen die Absolventen unter Kontrolle der zensierten Fälle durchschnittlich 76 Tage bis zur Aufnahme einer ersten signifikanten Beschäftigung. Im Zeitverlauf zeichnet sich eine nichtlineare Verlängerung der Suchdauer ab (Übersicht 4). Dieser nichtlineare Verlauf könnte darauf hinweisen, dass konjunkturelle und/oder demografisch geprägte Effekte auf die Suchzeit nach Ausbildung einwirken. Obgleich die Suchdauern sowohl bei Absolventen einer produktionsorientierten Ausbildung, als auch denen einer investitionsorientierten Ausbildung im Zeitverlauf gleichermaßen angestiegen sind, nimmt der Unterschied der durchschnittlichen Suchdauern zwischen beiden Ausbildungsgruppen im Zeitverlauf zu (Übersicht 4).

Übersicht 4 Durchschnittliche Suchdauer (in Tagen) nach Ausbildungslogik und Abschlussjahr der betrieblichen Ausbildung (Beobachtungsfenster zwei Jahre nach Abschluss)



Quelle: IABS 1975-2004

Der dauerabhängige Übergang von Ausbildung in eine erste signifikante Beschäftigung wird unter Verwendung eines piecewise-constant-

exponential-Modells untersucht. Neben weiteren individuellen, betriebsspezifischen und regionalen Kontrollvariablen wurden Information zur individuellen Schulbildung (mit/ohne Abitur), zur einzelbetrieblichen Ausbildungslogik, zum Konjunkturverlauf (BIP-Veränderung) sowie zum demografischen Verlauf (Zahl der Absolventen aus betrieblicher Ausbildung je Abschlussjahr) bei der Modellierung berücksichtigt.

Die betriebliche Ausbildungslogik sowie der allgemeinbildende Schulabschluss nehmen signifikant Einfluss auf die Suchdauer beim Übergang von Ausbildung in eine erste signifikante Beschäftigung. Absolventen einer investitionsorientierten Ausbildungslogik weisen eine höhere Hazardrate (d.h. Wahrscheinlichkeit des Übergangs je Zeiteinheit) auf, wobei Abiturienten jeweils schneller Zugang in eine erste signifikante Beschäftigung, als Absolventen ohne Abitur (also mit Haupt- oder Realschulabschluss). Weiterhin zeigen die Analysen für die Absolventenjahrgänge 1977 bis 2002 einen Trend zur Verlängerung der Suchdauer bis zur Aufnahme einer ersten signifikanten Beschäftigung (also eine sinkende Hazardrate) auf. Jenseits des allgemeinen Trends verlängert eine steigende Zahl der Ausbildungsabgänger die Suchdauer, während ein steigendes Bruttoinlandsprodukt (BIP) den Übergang in Beschäftigung beschleunigt (Übersicht 5).

Übersicht 5 Determinanten der individuellen Suchdauer (Beobachtungsfenster zwei Jahre nach Abschluss)

Merkmale	Hazard Ratio	ame	
Prod-Regime mit Abitur	1.0521	7.4505	***
Invest-Regime ohne Abitur	1.1193	16.0360	***
Invest-Regime mit Abitur	1.2983	34.5603	***
Trend	.9909	-1.311	***
Populationsveränderung	.9982	-.2485	***
BIP-Veränderung	1.0201	2.8873	***

N Beobachtungen= 630.478, N Personen= 192.986; N failure= 176.182

Log likelihood= -279840.19

Wald chi2(70)= 1781983.04; Prob > chi2 = 0.0000

Signifikanz: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001

Kontrollvariablen: Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Ausbildungsberuf, Region, Geschlecht, Alter, Nationalität, Ausbildungsverlauf

Quelle: IABS 1975-2004

4.2 Charakteristika der ersten Beschäftigung

In einem zweiten Schritt werden qualitative Merkmale der ersten signifikanten Beschäftigung und deren Determinanten näher betrachtet. Insbesondere wird der Frage nachgegangen, ob die erste signifikante Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb oder in einem neuen Betrieb aufgenommen wird und

ob diese Beschäftigung im erlernten Beruf oder in einem neuen Beruf erfolgt. Beide outcomes werden getrennt analysiert. Im Beobachtungszeitraum 1977 bis 2002 haben 39 Prozent ihre erste signifikante Beschäftigung nicht im Ausbildungsbetrieb aufgenommen (Übersicht A1). Die Befunde auf Basis logistischer Regressionsmodelle belegen für das Beobachtungsfenster im Trend eine steigende Betriebswechselwahrscheinlichkeit der Ausbildungsabsolventen. Die Verbindung von Ausbildung und Beschäftigung wird im Zeitverlauf schwächer; das hat sich analog auch schon bei der Verlängerung der Suchzeiten angedeutet. Dies gilt insbesondere für Ausbildungsabsolventen ohne Abitur in produktionsorientierten Ausbildungsgängen. Ausbildungsabsolventen ohne Abitur in investitionsorientierten Ausbildungsgängen finden nicht nur relativ schnell eine erste Beschäftigung, sie verbleiben auch mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit im Ausbildungsbetrieb. Bei Abiturienten ist die Wahrscheinlichkeit eines Betriebswechsels deutlich geringer; erneut mit einem verstärkenden Effekt der Ausbildungslogik (Übersicht 6). Die Veränderung der Zahl der Ausbildungsabsolventen weist einen inversen und signifikanten Effekt auf, mit steigender Abgangszahl sinkt die Betriebswechselwahrscheinlichkeit. In Phasen des Konjunkturaufschwungs steigt die Betriebswechselwahrscheinlichkeit und reduziert sich mit nachlassender Konjunktur (Übersicht 6).

Übersicht 6 Erste Beschäftigung in einem neuen Betrieb – Logit Modell (1= neuer Betrieb) (Beobachtungsfenster zwei Jahre nach Abschluss)

Neuer Betrieb	Odds Ratio	ame	Signifikanz
Prod-Regime mit Abitur	.6771	-.0819	***
Invest-Regime ohne Abitur	.7841	-.0519	***
Invest-Regime mit Abitur	.4778	-.1482	***
Trend	1.0072	.0015	***
Populationsveränderung	.9980	-.0004	**
BIP-Veränderung	1.0190	.0040	***

N Beobachtungen= 176.182

Pseudo R²: 0.0867

Signifikanz: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001

Kontrollvariablen: Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Ausbildungsberuf, Region, Geschlecht, Alter, Nationalität, Ausbildungsverlauf

Quelle: IABS 1975-2004

Neben dem Betriebsverbleib wird als weiteres qualitatives Merkmal der Verbleib im Berufsfeld der Ausbildung bei Aufnahme einer ersten signifikanten Beschäftigung, betrachtet. Dabei wurde bewusst auf einen Verbleib im konkreten Ausbildungsberuf verzichtet, um das Problem meldeprozessbedingter Artefakte zu vermeiden. Demzufolge liegt der Anteil der Berufswechsler mit 14 Prozent deutlich unter den in der Literatur berichteten Werten (siehe Abschnitt 1). Die Wahrscheinlichkeit, das Berufsfeld mit

Aufnahme einer ersten Beschäftigung zu wechseln, hat sich im Beobachtungsfenster 1977 bis 2002 kaum verändert. Während der Konjunkturverlauf keinen signifikanten Effekt auf das Wechselrisiko nimmt, kommt der Veränderung der Zahl der Abgänger im Kohorten-Vergleich ein signifikanter, wenngleich schwacher inverser Effekt zu. Steigende Abgangszahlen senken die Wahrscheinlichkeit, den Beruf zu wechseln. Insgesamt kommt den Makrogrößen „Konjunktur“ und „Demografie“ hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit den erlernten Beruf zu verlassen lediglich geringe Bedeutung zu. Als erklärungsstärker erweisen sich die Merkmale „Schulabschluss“ und „einzelbetriebliche Ausbildungslogik“. Die Wahrscheinlichkeit, den erlernten Beruf zu verlassen ist bei Absolventen einer investitionsorientierten Ausbildung signifikant geringer, wobei Abiturienten hier eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit des Berufswechsels aufweisen als Absolventen mit Haupt- oder Realschulabschluss (Übersicht 7).

Übersicht 7 Erste Beschäftigung in einem neuen Beruf – Logit Modell (1= neuer Beruf) (Beobachtungsfenster zwei Jahre nach Abschluss)

Berufswechsel	Odds Ratio	ame	Signifikanz
Prod-Regime mit Abitur	.9492	-.0068	
Invest-Regime ohne Abitur	.7362	-.0366	***
Invest-Regime mit Abitur	.4303	-.0842	***
Trend	1.0001	.0000	
Populationsveränderung	.9979	-.0002	*
BIP-Veränderung	1.0053	.0006	

N Beobachtungen: 176.182

Pseudo R2: 0.0367

Signifikanz: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001

Kontrollvariablen: Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Ausbildungsberuf, Region, Geschlecht, Alter, Nationalität, Ausbildungsverlauf

Quelle: IABS 1975-2004

4.3 Einkommensposition in der ersten Beschäftigung

In einem dritten Schritt wird die Einkommensposition der Ausbildungsabsolventen analysiert, die im Zeitraum von zwei Jahren nach Ausbildung in eine erste signifikante Beschäftigung eingemündet sind. Dazu werden zunächst die Absolventen im gleichen Berufsfeld und aus der gleichen Absolventenkohorte zu einer Berufsabsolventenjahreszelle zusammengefasst. Für jede Zelle wird dann das Durchschnittseinkommen berechnet und das indi-

viduelle Erwerbseinkommen dazu in Bezug gesetzt, die individuelle Einkommensposition bestimmt und folgenden Gruppen zugeordnet: a) die Gruppe der over-performer (mit überdurchschnittlichem Einkommen), b) die Gruppe der durchschnittlichen Einkommensbezieher und c) die Gruppe der under-performer (mit unterdurchschnittlichem Einkommen) in Vergleich zur jeweiligen Bezugsgruppe (Berufsabsolventenjahreszelle). Dieses Vorgehen bietet den Vorteil, dass die Einkommen nicht über die Zeit zu deflationieren und die Gruppen unmittelbar vergleichbar sind, gegeben der Annahme der Verteilungsneutralität zwischen den Gruppen. Analysepopulation bilden die Ausbildungsabsolventen, die innerhalb von zwei Jahren nach Ausbildungsende eine erste signifikante Beschäftigung aufgenommen haben. Die Gruppe der under-performer sowie die der over-performer sind jeweils anteilmäßig in etwa gleich stark. Dies rechtfertigt die über die Modellierung getroffene implizite Verteilungsannahme (siehe Übersicht A1).

Mit dieser Operationalisierung lassen sich jeweils die relativen Einkommenspositionen der Ausbildungsabsolventen innerhalb einer Berufsabsolventenjahreszelle betrachten. Demzufolge kommt den Makrogrößen hier keine eigenständige Bedeutung zu. Die Befunde einer multinomialen Logit-Modellierung zeigen, dass Betriebswechsel nach Ausbildungsende insgesamt zu einer Verbesserung der relativen Einkommensposition beitragen kann und das Risiko, in die Gruppe der under-performer einzumünden, erheblich reduziert. Berufswechsel erhöht die Option auf relative Einkommensverbesserung deutlich. Schließlich spricht eine längere Suchdauer für erhöhte Zugangschancen in die Gruppe der over-performer und reduziert die Übergangswahrscheinlichkeit in die Gruppe der under-performer. Diese Befunde legen die Vermutung nahe, dass hier zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Mobilität zu kontrollieren wäre, was die Datengrundlage jedoch nicht zulässt. Betriebliche Ausbildungslogik und individueller Schulabschluss wirken deutlich positiv auf die Einkommensplatzierung. Im Trend steigt das Risiko, die erste signifikante Beschäftigung in der Gruppe der under-performer aufzunehmen, wobei die Entwicklung der Absolventenzahlen negativ korreliert ist mit der Zugangswahrscheinlichkeit zur Gruppe der under-performer, während die Veränderung des BIP positiv korreliert ist. Für beide Merkmale weist das Modell sehr geringe Effektstärken auf (Übersicht 8). Demgegenüber geben die Modellbefunde keine Hinweise auf signifikante Effekte der Makrovariablen auf die Zugangswahrscheinlichkeit in die Gruppe der over-performer.

Übersicht 8 Relative Einkommensposition in der ersten signifikanten Beschäftigung – Logit Modell (Beobachtungsfenster zwei Jahre nach Abschluss)

Einkommensposition	Unterdurchschnittlich			Überdurchschnittlich		
	Relative risk ratio	ame	Sig	Relative risk ratio	ame	Sig
Neuer Betrieb	.3966	-.1503	***	1.9432	.1069	***
Neuer Beruf	1.0236	.0054		1.2098	.0290	***
Suchdauer	.9993	-.0001	***	1.0011	.0002	*
Prod-Regime mit Abitur	.8175	-.0429	***	1.3790	.0450	***
Invest-Regime ohne Abitur	.2504	-.2255	***	2.9681	.1830	***
Invest-Regime mit Abitur	.1570	-.2658	***	5.7504	.3206	***
Trend	1.0696	.0108	***	.9862	-.0023	***
Populationsveränderung	.9911	-.0011	***	.9979	-.0003	(*)
BIP Veränderung	1.0139	.0022	***	.9982	-.0004	

N Beobachtungen: 172.471

Pseudo R2: 0.1825

Signifikanz: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001

Kontrollvariablen: Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Ausbildungsberuf, Region, Geschlecht, Alter, Nationalität, Ausbildungsverlauf

Quelle: IABS 1975-2004

5 Zusammenfassung und Bewertung der Befunde

Die mit dieser Expertise präsentierten Analysen verdeutlichen, dass die betriebliche Ausbildung in Deutschland nicht nur hoch standardisiert und berufsspezifisch (Van de Werfhorst/Mijs 2010, S. 416) erfolgt, sondern weist auch deutliche Stratifizierungsmuster entlang der einzelbetrieblichen Ausbildungslogik auf. Die Unterscheidung alternativer Ausbildungslogiken hat sich als hilfreich erwiesen, um spezifische Mechanismen des Übergangs von betrieblicher Ausbildung in Beschäftigung zu analysieren. Dabei wurde deutlich, dass die Qualität der Ausbildung Einfluss nimmt auf die Suchdauer zwischen Ausbildung und Beschäftigung, die Wahrscheinlichkeit im Ausbildungsbetrieb auch die erste Beschäftigung aufzunehmen und dabei auch im erlernten Berufsfeld tätig zu werden (Hypothese 1). Diese Unterscheidung gewinnt analytisch an Gehalt, wenn gleichermaßen die individuellen Qualifikationsvoraussetzungen (Schulabschlussniveau) berücksichtigt werden und somit zumindest partiell auf Zugangsselektion in Ausbildung kontrolliert wird (Hypothese 4).

Von besonderem Interesse für die Expertise waren zwei Makrogrößen, der Konjunkturverlauf sowie die Entwicklung der Zahl der Ausbildungsabsolventen als Demografieindikator. Den Befunden zufolge nimmt der Konjunkturverlauf einen positiven Einfluss auf die individuellen Übergangschancen von Ausbildungsabsolventen in die erste Beschäftigung. Mit dem Konjunkturverlauf variiert das Übergangsrisiko in Beschäftigung positiv und verkürzt somit die individuelle Suchdauer bis zur Aufnahme einer ersten Beschäftigung. Mit dem Konjunkturverlauf variiert auch die Art der ersten Beschäftigung, hier gemessen als Aufnahme der ersten Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb (versus in einem anderen Betrieb) bzw. im Ausbildungsberuf (versus in einem neuen Berufsfeld) systematisch. Die Einkommenseffekte des Konjunkturverlaufs sind schwach und deuten darauf hin, dass hier Effekte intervenierender Variablen wie die Logik von Tarifverträgen zu berücksichtigen sind (Hypothese 2).

Die Effekte der demografischen Größe (Zahl der Abgänger aus betrieblicher Ausbildung) entsprechen der Hypothese. Da die Demografie bereits beim Zugang in Ausbildung als zentraler limitierender Faktor zum Tragen kommt, sind richtungskonforme, jedoch schwächere Effektstärken beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung zu beobachten. Steigende Demografiewerte senken die Übergangswahrscheinlichkeit und verlängern somit die individuelle Suchdauer bis zum Eintritt in eine erste Beschäftigung. Steigende Populationszahlen senken die Betriebs- wie die Berufswechselwahrscheinlichkeit gleichermaßen. Analoges gilt für die Einkommenspositionierung (Hypothese 3). Insgesamt zeigen sich in Vergleich zur Konjunktur schwächere oder insignifikante Effekte.

Eine angebots-, wie nachfrageseitige Verknappung der Angebots-Nachfrage-Relation beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung führt demzufolge zu verlängerten Suchdauern, zu eingeschränkten Möglichkeiten das Job-Matching bzw. die Einkommensposition zu verbessern. Hier könnten Angebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik kompensatorisch. Der Einsatz von aktiver Arbeitsmarktpolitik konnte bei den hier vorgelegten Analysen jedoch nicht berücksichtigt werden, da entsprechende Informationen für die hier gewählte lange Zeitreihe nicht zur Verfügung stehen.

Als limitierend hat sich ferner erwiesen, dass die Bildungsinformationen in den hier verwendeten Sozialversicherungsdaten auf Kerninformationen reduziert sind. Eine weitere Ausdifferenzierung der Abschlüsse sowie die Berücksichtigung der Schulleistungen würden das Analysepotential erheblich erweitern. Mit Blick auf die Konstitution sozialer Ungleichheit wären ferner Informationen zur sozialen Herkunft als weitere relevante Einflussgrößen hilfreich. Dies gilt auch für institutionelle Regelungen wie tarifvertragliche Regelungen oder kollektive Vereinbarungen auf einzelbetrieblicher Ebene, die gerade auch den Übergang von Ausbildung in Beschäftigung moderieren.

6 Literatur

- Acemoglu, D./Pischke, J.-St. (1998): Why do firms train? Theory and evidence. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 113, S. 79-119.
- Acemoglu, D./Pischke, J.-St. (1999a): Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. In: *Economic Journal*, 109, S. 112-142.
- Acemoglu, D./Pischke, J.-St. (1999b): The Structure of Wages and Investment in General Training. In: *Journal of Political Economy*, 107, S. 539-572.
- Albert Verdú, C./Toharia Cortés, L./Davia Rodríguez, M. A. (2008): To find or not to find a first "significant" job: In: *Revista de Economía Aplicada*, 46, 16, S. 37-59.
- Becker, G. S. (1964): *Human Capital*. New York & London.
- Beicht, U./Friedrich, M./Ulrich, J. G. (2007): Steiniger Weg in die Berufsausbildung - Werdegang von Jugendlichen nach Beendigung der allgemein bildenden Schule. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 36, 2, S. 5-9.
- Beicht, U./Berger, K. (2007): Ausbildungsplatzprogramm Ost im Urteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. In: Berger, K./Grünert, H. (Hrsg.) 2007: *Zwischen Markt und Förderung - Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland*. Bonn & Bielefeld.
- Bell, D./Blanchflower, D. G. (2011): *Young People and the Great Recession*. IZA discussion paper 5674.
- Bispinck, R. (2012): Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag. In: Bispinck, R./Bosch, G./Hofemann, K./Naegele, G. (Hrsg.): *Sozialpolitik und Sozialstaat*. Wiesbaden, S. 201-220.
- Bosch, G. (2002): Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Veränderungen von Erwerbsverläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung. In: Gottschall, K./Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): *Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse – Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich*. Opladen, S. 107-144.
- Boudon, R. (1974): *Education, Opportunity, and Social Inequality. Changing Prospects in Western Society*. New York.
- Breen, R./Goldthorpe, J. H. (1997): Explaining Educational Differentials. Towards a Formal Rational Action Theory. In: *Rationality and Society*, 9, S. 275–305.
- Brunello, G. (2009): The effect of economic downturns on apprenticeships and initial workplace training: A review of the evidence. IZA DP No. 4326.
- Buchholz, S./Kurz, K. (2008): A new mobility regime in Germany? Young people's labour market entry and phase of establishment since the mid-1980s. In: Blossfeld, H.-P./Buchholz, S./Bukodi, E./Kurz, K. (Hrsg.): *Young Workers, Globalization and the Labor Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries.*, Cheltenham, UK/Northampton, MA: Edward Elgar (2008), S. 51-75.
- Burkert, C./Seibert, H. (2007): Labour market outcomes after vocational training in Germany – Equal opportunities for migrants and natives. IAB Discussion Paper 31/2007.
- Damelang, A./Haas, A. (2006): Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Ausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich. IAB-Forschungsbericht 17/2006.
- Dietrich, H. (2008): Institutional effects of apprenticeship training on employment success in Germany. Verfügbar über: <http://www.educationeconomics.uzh.ch/conferences/IntConference/Download/Dietrich.pdf>; [04.06.2013]
- Dietrich, H. (2012): Youth Unemployment in Europe. Theoretical Considerations and Empirical Findings. Berlin (Friedrich Ebert Stiftung). Verfügbar über: <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=09227&ty=pdf>; [04.06.2013]
- Dietrich, H./Abraham, M. (2008): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, S. 69-98. 2. Auflage.
- Dietrich, H./Dressel, K./Janik, F./Ludwig-Mayerhofer, W. (2009): Ausbildung im dualen System und Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung. In: Möller, J./Walwei, U. (Hrsg.): *IAB Handbuch Arbeitsmarkt*. Frankfurt/M., S. 317-357.
- Dietrich, H./Gerner, H.-D. (2007): The determinants of apprenticeship training with particular reference to business expectations. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung – Journal for Labour Market Research*, 40, 2/3, S. 221-233.
- Dietrich, H./Gerner, H.-D. (2008): Ausbildungsbeteiligung und Geschäftserwartung – Asymmetrische Effekte bei der Ausbildungsentscheidung. In: *Sozialer Fortschritt*, 57, 4, S. 87-93.
- Dietrich, H./Kleinert, C. (2006): Der lange Arm der sozialen Herkunft. Bildungsentscheidungen arbeitsloser Jugendlicher. In: Tully, C. (Hrsg): *Lernen in flexibilisierten Welten. Wie sich das Lernen der Jugend verändert*. Weinheim, S. 111-130.
- Dustmann, Ch./Schoenberg, U. (2008): Why does the German apprenticeship system work? In: Mayer, K. U./Solga, H. (Hrsg.): *Skill formation. Interdisciplinary and cross-national perspectives*. Cambridge.
- Esping-Andersen, G. (1990): *The three worlds of welfare capitalisms*. Cambridge.

- Fougere, D./Schwerdt, W. (2002): Are apprentices productive? In: Konjunkturpolitik, 48, 3/4, S. 317-346.
- Gangl, M. (2003): Unemployment dynamics in the United States and Germany. Heidelberg/New York.
- Garloff, A./Pohl, C./Schanne, N. (2011): Do small labor market entry cohorts reduce unemployment? In: IAB-Discussion Paper 18/2011.
- Gebel, M. (2009): Fixed-Term Contracts at Labour Market Entry in West Germany: Implications for Job Search and First Job Quality. In: European Sociological Review, 25, 6, S. 661-675.
- Haas, A. (2002): Arbeitsplatzmobilität nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung. Befunde aus der IAB-Historikdatei 1992 bis 1997. In: IAB-Werkstattbericht 03/2002.
- Hillmert, St. (2001): Kohortendynamik und Konkurrenz an der zweiten Schwelle des dualen Ausbildungssystems MPIFB Arbeitspapier.
- IAB (2011): Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos. In: IAB aktuell vom 10.2.2011.
- Jacobebbinghaus, P./Mohrenweiser, J./Zwick, Th. (2009): Wie kann die durchschnittliche Ausbildungsquote in Deutschland korrekt gemessen werden? In: AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv, 3, 4, S. 225-240.
- Jimeno, Juan F./Rodriguez-Palenzuela, D. (2002): Youth unemployment in the OECD: demographic shifts, labour market institutions, and macroeconomic shocks. ECB WP 155.
- Kalter, F. (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. In: Zeitschrift für Soziologie, 35, S. 144-160.
- Kerckhoff, A. C. (1995): Institutional arrangements and stratification processes in industrial societies. In: Annual review of sociology, 21, 1, S. 323-347.
- Konietzka, D. (1999): Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919 – 1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben. Opladen/Wiesbaden.
- Konietzka, D. (2002): Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster in den Beruf. Die zweite Schwelle im Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976 – 1995. In: KZfSS, 54, S. 645 – 673.
- Leschke, J. (2009): The segmentation potential of non-standard employment: A four-country comparison of mobility patterns. In: International Journal of Manpower, Special Issue: Unemployment and labour market policies: novel approaches, 30, 7, S. 692-715.
- Lindley, R.M. (1975): The demand for apprentice recruits by the engineering industry 1951-1971. In: Scottish Journal of Political Economy, 22, S. 1-24.
- Macunovich, D. J. (1999): The fortunes of one's birth: Relative cohort size and the Youth labor market in the United States. In: Journal of Population Economics, 12, 2, S. 215-272.
- McGinnity, F./Mertens, A./Gundert, St. (2005): A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany. In: European Sociological Review, 21, 4, S. 359-374.
- Niederalt, M. (2004): Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/Main.
- Noelke, C. (2011): The Consequences of Employment Protection Legislation for the Youth Labour Market. MZSE AP 144. Mannheim (MZSE).
- Reinberg, A./Hummel, M. (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. In: IAB-Kurzbericht, 18/2007.
- Reißig, B./Gaupp, N./Lex, T. (2008): Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München.
- Russell, H./O'Connel, Ph. J. (2001): Getting a Job in Europe: The Transition from Unemployment to Work among Young People in Nine European Countries. In: Work, Employment and Society, 15, 1, S. 1-24.
- Ryan, P. (2001): The school-to-work-transition: a cross-national perspective. In: Journal of Economic Literature, 39, S.34-92.
- Scherer, St. (2004): Stepping-stones or Traps? The Consequences of Labour Market. Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy. In: Work, Employment and Society, 18, 2, S. 369-394.
- Seibert, H. (2007): Frühe Flexibilisierung? Regionale Mobilität nach der Lehrausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004. IAB-Discussion Paper 9/2007.
- Seibert, H./Solga, H. (2005): Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung. In: Zeitschrift für Soziologie, 34, S. 364-382.
- Soskice, D. (1994): Reconciling markets and institutions. The German apprenticeship system. In: Lynch, L. M. (Hrsg.): Training and the private sector. International comparisons. Chicago, S. 25ff.
- Spring, J. (1976): The Sorting Machine. New York.
- Stegmaier, J. (2009): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB-Gutachten. Nürnberg (IAB).
- Stevens, M. (1994): An Investment Model for the Supply of Training by Employers. In: The Economic Journal, 424, 104, S. 556-570.

- Van de Werfhorst, H. G./Mijs, J. (2010): Achievement Inequality and the Institutional Structure of Educational Systems: A Comparative Perspective. In: Annual Review of Sociology, 36, S. 407–428.
- Weil, M./Lauterbach, W. (2009): Von der Schule in den Beruf. In: Becker, R. (Hrsg.): Lehrbuch Bildungssoziologie. Wiesbaden, S. 321-356.
- Winkelmann, R. (1994): Apprenticeship and After: Does it Really Matter? Verfügbar über: <http://www.cepr.org/pubs/dps/DP1034.asp>; [04.06.2013]
- Witte, J. C./Kalleberg, A. (1995): Matching training and jobs: The fit between vocational education and employment in the German labour market. In: ESR, 11, S. 293-317.
- Wolter St./Ryan, P. (2011): Apprenticeship. In: Hanushek, E. A./Machin, St./Woessmann, L. (Hrsg.): Handbook of the Economics of Education, 3, S. 522-576.

Anhang

Übersicht A1 Deskription der abhängigen und erklärenden Merkmale

Variable	N Beobachtungen	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Abhängige Merkmale der ersten signifikanten Beschäftigung					
Suchdauer in Tagen	192.986	76.89	152.77	1	734
Firmenwechsel	176.182	.39	.49	0	1
Berufsgruppenwechsel	176.182	.14	.35	0	1
Einkommensposition					
Unterdurchschnittlich	172.471	.28	.45	0	1
Durchschnittlich	172.471	.44	.50	0	1
Überdurchschnittlich	172.471	.27	.45	0	1
Erklärende Merkmale					
Nichtabitur-Produktionslogik	176.182	.56	.49	0	1
Abitur-Produktionslogik	176.182	.02	.14	0	1
Nichtabitur-Investitionslogik	176.182	.37	.48	0	1
Abitur-Investitionslogik	176.182	.05	.21	0	1
Trend	176.182	11.24	7.13	0	25
Jährl. Veränderung der Zahl der Ausbildungsabsolventen	176.182	1.31	7.84	-21.65	14.92
Jährliche Veränderung des BIP	176.182	4.72	1.98	1.42	8.46
Weiblich	176.182	.45	.50	0	1
Anzahl begonnener Ausbildungen	176.182	1.05	.25	1	5
Deutsch	176.182	.96	.21	0	1
Alter bei Ausbildungsende	176.182	19.81	1.85	17	27

Nicht berichtete Kontrollvariablen: Bundesland, Wirtschaftszweig und Größe des Ausbildungsbetriebs sowie Ausbildungsberufsgruppe

Quelle: IABS 1975-2004