

Franz Ofner

Betriebliche Ausbildungsstrategie und Berufseinmündung

Forschungsbericht des Projekts „Lehrlingsausbildung und Beschäftigungsstruktur“ 1993

1 Problemstellung

Der folgende Beitrag befaßt sich mit Fragen der Lehrausbildung in Österreich. Ähnlich wie in der Bundesrepublik Deutschland ist das duale System der Lehrausbildung auch in Österreich seit Jahrzehnten immer wieder in Diskussion. Kritikpunkte sind die mangelnde Ausbildungsqualität in den Betrieben und die starke berufliche Differenzierung, die mangelnde Integration in das Bildungssystem (Lehre als "Bildungssackgasse") sowie die durch die Art der Finanzierung bedingte Fehlsteuerung der Ausbildung nach Berufen (vgl. dazu überblicksartig Ofner 1989, S. 143-168).

In den letzten Jahren wurde immer wieder die Frage eines Facharbeitermangels thematisiert. Auch diese Diskussion ist ganz ähnlich der in der BRD. Sie wird, zumindest in Österreich, relativ undifferenziert geführt. Auffallend ist, daß dabei kaum auf empirische Untersuchungen Bezug genommen wird und die Auseinandersetzungen stark emotional und ideologisch geladen sind.

Die Diskussion um den Facharbeitermangel und die Werbekampagne "Karriere mit Lehre" waren der Anlaß für die Durchführung einer empirischen Untersuchung ⁱ. Sie verfolgt das Ziel, die Leistungsfähigkeit des Systems der Lehrausbildung für Beschäftigung und Arbeitsmarkt sowie für die Integration der Ausgebildeten in die Berufswelt zu überprüfen. Bereits ein erster Blick in die Statistik läßt Skepsis gegenüber der Existenz eines allgemeinen Fachkräftemangels aufkommen. Im Gewerbe ⁱⁱ liegt die Ausbildungsquote bei 27 Lehrlingen pro 100 Arbeiter; die Lehrlinge stellen also ein bedeutendes Arbeitskräftepotential dar, das den Ersatzbedarf für ausscheidende Facharbeiter um etwa das Vierfache übersteigt ⁱⁱⁱ. Die Auswertung des Mikrozensus 1991 nach höchster abgeschlossener Ausbildung und beruflicher Tätigkeit ergibt, daß 38,8 Prozent der Personen mit Lehrabschlußprüfung unterhalb des Qualifikationsniveaus eines Facharbeiters beschäftigt sind ^{iv}.

Die vorliegende empirische Untersuchung setzt bei der Berufseinmündung von Lehrabsolventen an. Beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf, so die grundsätzliche Überlegung, müßten die Probleme des dualen Systems zum Vorschein kommen. Ungleichgewichte zwischen Ausbildung und Nachfrage nach Fachkräften könnten sich etwa darin zeigen, daß Lehrabsolventen keine qualifizierte Beschäftigung im erlernten Beruf finden oder auf un- und angelernte Tätigkeiten ausweichen.

Die Untersuchung wurde in Form einer Längsschnittstudie angelegt. Auf diese Weise sollten Charakteristika der Ausbildungsbedingungen und Phänome der Berufseinmündung in Zusammenhang gebracht werden. Die Erhebung erfolgte in zwei Schritten. Im Schuljahr

1989/90 wurde ein Absolventenjahrgang von Kärntner Lehrlingen gewerblich-technischer Berufe zu Berufswahl, Merkmalen der betrieblichen und schulischen Ausbildung und Zukunftsplänen schriftlich in den Kärntner Berufsschulen befragt. 1536 Lehrlinge, die sich im letzten Lehrjahr befanden, bzw. 83 Prozent der Grundgesamtheit, bezogen auf das Bundesland Kärnten, konnten auf diese Weise erfaßt werden ^v. Die zweite Erhebung richtete sich auf Fragen der Erfahrungen und des Verhaltens am Arbeitsmarkt nach dem Ausbildungsende, auf Charakteristika der Beschäftigung zum Erhebungszeitpunkt sowie auf das Weiterbildungsverhalten. Diese Befragung erfolgte auf postalischem Weg im Juni 1992, also etwa zwei Jahre nach dem Ausbildungsabschluß. Daran beteiligten sich 715 Personen bzw. 47 Prozent der Teilnehmer der ersten Befragung.

Die folgende Darstellung greift aus den Ergebnissen einen bestimmten Aspekt heraus. Sie konzentriert sich auf die Frage des Zusammenhangs von betrieblicher Ausbildungsstrategie und Art der beruflichen Einmündung. Im folgenden werden zunächst die Ergebnisse zur Erstplatzierung der Lehrabsolventen im Beschäftigungssystem kurz dargestellt (2), anschließend werden theoretische Überlegungen zur Erklärung betrieblicher Ausbildungsstrategien und zu Konsequenzen für die Berufseinmündung präsentiert (3). Diese Überlegungen werden mit Hilfe der erhobenen Daten überprüft (4). Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefaßt (5).

2 Zur Bedeutung beruflicher Erstplatzierung

Wie Untersuchungen aus der BRD zeigen, ist die Erstplatzierung im Beschäftigungssystem von zentraler Bedeutung für den gesamten Berufsverlauf eines Menschen (vgl. Blossfeld 1985). Dieses Ergebnis stützt sich auf umfangreiche Erhebungen bei etwa 2.200 Personen der Jahrgänge 1929-1931, 1939-1941 und 1949-1951. Blossfeld zeigt, daß es über die Jahre hinweg relativ abgeschottete Teilarbeitsmärkte mit bestimmten Karrierewegen gibt, die historisch stabil sind. Die Karrierewege sind in hohem Ausmaß an die Erstplatzierung im Beschäftigungssystem gebunden. Die von den Erstplatzierungspositionen ausgehenden Karrierewege haben sich bei den jüngeren Jahrgängen nur wenig verändert und beschleunigt. Der Wandel, den man im historischen Verlauf beobachten kann, kommt nicht durch intragenerationelle Veränderungen der Karrierewege zustande, sondern durch einen Wandel des Berufseinstiegs: die jüngeren Generationen haben ihren Berufsweg zunehmend bereits in Positionen begonnen, die bessere Karrieremöglichkeiten eröffnen. Der Wandel des Berufseinstiegs ist durch Berufsstrukturveränderungen auf der objektiven Seite und veränderte Bildungsabschlüsse auf der subjektiven Seite bedingt. Für die berufliche Entwicklung der einzelnen Personen ist demnach die Erstplatzierung von entscheidender Bedeutung, Benachteiligungen beim Berufsstart können später - im Durchschnitt gesehen - kaum mehr wettgemacht werden (vgl. Blossfeld 1985, S. 194).

Diese Aussagen treffen insbesondere auch auf die hier interessierenden beruflichen Positionen von "einfachen manuellen Berufen" (Un- und Angelernte) und "qualifizierte manuelle Berufe" (Fachkräfte) zu. Von Bedeutung ist dabei vor allem die Aussage, daß Personen mit Lehrausbildung, die ihren Lehrberuf relativ rasch nach Ausbildungsende aufgegeben und als Un- oder Angelernte zu arbeiten begonnen haben, dieselbe berufliche Entwicklung nehmen wie Personen ohne Berufsausbildung. Dies heißt, daß sich Lehrabsolventen, die ihren Berufsweg auf einer unterqualifizierten Stelle begonnen haben, in der Regel nicht mehr "hinaufarbeiten" können und keinen Anschluß mehr zu jenen finden, die in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung eingemündet sind.

Innerhalb der eigenen Untersuchung wurden drei Kategorien gebildet, um die Erstplatzierung der Lehrabsolventen zu beschreiben. Zuordnungskriterien sind die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Erhebung sowie das Qualifikationsniveau der Beschäftigung. Die drei Kategorien sind folgendermaßen definiert:

- In Gruppe 1 sind alle Lehrabsolventen zusammengefaßt, die *in prekären Verhältnissen* leben, sei es weil sie wegen Arbeitslosigkeit nicht erwerbstätig oder in Ausbildung sind oder sei es weil sie in einem kurzfristigen und vorübergehenden Arbeitsverhältnis stehen ^{vi}.
- Gruppe 2 kann als *unterqualifiziert beschäftigt* betrachtet werden. Es handelt sich dabei um Lehrabsolventen, die zwar voll erwerbstätig oder in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung sind, für deren Tätigkeit jedoch eine Lehrausbildung nach eigenen Angaben *nicht* erforderlich wäre ^{vii}. Sie arbeiten also unterhalb des Qualifikationsniveaus eines Facharbeiters und werden im folgenden auch als *einfache Arbeiter* bezeichnet.
- Zu Gruppe 3 gehören die Lehrabsolventen, die *qualifiziert* (auf Facharbeiterniveau oder darüber) beschäftigt sind. Sie sind voll erwerbstätig oder in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung. Zur Ausübung ihrer Tätigkeit ist nach ihren Angaben mindestens eine Facharbeiterausbildung oder eine vergleichbare Ausbildung erforderlich ^{viii}.

Die Auswertung nach diesen Kriterien ergibt, daß bereits zwei Jahre nach Ausbildungsende bei einem Siebentel (13,6 %) der Lehrabsolventen die beruflichen Reproduktionsinteressen gefährdet sind (Gruppe 1), fast ein Drittel (31,8 %) unterhalb des Niveaus eines Facharbeiters arbeitet (Gruppe 2) und nur knapp mehr als die Hälfte (54,6 %) auf dem Niveau eines Facharbeiters beschäftigt ist ^{ix}. Unter Berücksichtigung des engen Zusammenhangs zwischen beruflicher Erstplatzierung und Berufsbiographie ergibt sich somit, daß die Hälfte der Lehrabsolventen einen ungünstigen Berufsstart mit einer schlechten Prognose für die weitere berufliche Entwicklung hat.

Die drei Gruppen von Lehrabsolventen unterscheiden sich deutlich voneinander hinsichtlich Arbeitslosigkeitsrisiko, Häufigkeit des Wechsels in einen ausbildungsfremden Beruf und Berufszufriedenheit. Das monatliche Bruttoeinkommen beträgt 14.600 Schilling

im Durchschnitt, es lassen sich keine Unterschiede zwischen den drei Gruppen feststellen, was sich jedoch im weiteren Berufsverlauf ändern dürfte, wenn es bei den qualifiziert Beschäftigten zu Aufstiegsprozessen kommt ^x.

3 Theoretische Überlegungen zum Zusammenhang von betrieblicher Ausbildungsstrategie und beruflicher Erstplatzierung

Ein Ansatz, der sich mit der Frage des Ausbildungsverhaltens von Unternehmen hinsichtlich Quantität, Qualität und Finanzierungsbereitschaft befaßt, ist die zu Beginn der 60er Jahre entwickelte Humankapitaltheorie. Becker (1964, S. 7-66) führte als Grundbegriffe seines Ansatzes die Unterscheidung zwischen "genereller" und "firmenspezifischer" Ausbildung ein und interpretiert die Finanzierung von Ausbildung investitionstheoretisch. Ausgangspunkt des Humankapitalansatzes ist die These, daß (berufliche) Ausbildung die Produktivität der Arbeitenden erhöht. Die durch die Ausbildung verursachten Kosten (direkte Kosten für Lehrpersonal, Ausstattung, Lehrmaterial etc. und indirekte Kosten für entfallende produktive Tätigkeit oder Freizeitverzicht) fließen nach dem Ausbildungsabschluß durch zusätzliche Erträge an den Investor zurück. Bei der "generellen" Ausbildung handelt es sich um marktfähige berufliche Qualifikationen, die nicht nur im ausbildenden Unternehmen produktivitätssteigernd eingesetzt werden können, sondern in andere Unternehmen transferierbar sind. "Spezifische" Ausbildung hingegen erhöht die Produktivität nur im ausbildenden Unternehmen (vgl. hierzu auch die knappe und klare Darstellung von Sinnhold 1990, S.141-146).

Die beiden Ausbildungstypen "generelle" und "spezifische" Ausbildung sind der Theorie zufolge als Extreme zu verstehen, in der Praxis kommen sie in einem bestimmten Mischungsverhältnis vor. Nach Becker sind sie jedoch für das Ausbildungsverhalten von Betrieben und die Finanzierung wesentlich. Betriebe sind demnach nur insoweit bereit, in Humankapital zu investieren (die Nettokosten der Ausbildung zu tragen), als es sich um firmenspezifische Ausbildung handelt. Denn diese Qualifikationen können außerhalb des ausbildenden Betriebs nicht verwendet werden und somit kein Motiv für eine Abwanderung oder Abwerbung der Ausgebildeten darstellen. Da firmenspezifische Qualifikationen keinen Marktwert besitzen, schlagen sie sich auch nicht in höheren Löhnen nieder, eine Kosten- und Ertragsteilung zwischen Unternehmen und Ausgebildeten wird in der Praxis dennoch stattfinden, um das Interesse am Verbleib im Betrieb zu erhöhen. Bei generellen Qualifikationen hingegen, die ja auch in anderen Unternehmen produktiv eingesetzt werden können, besteht die Gefahr eines Betriebswechsels des Ausgebildeten: Die Erträge der Ausbildung würden in diesem Fall extern für das ausbildende Unternehmen beim Ausgebildeten in Form eines höheren Einkommens und beim anderen Unternehmen anfallen. Daher werden betriebswirtschaftlich rational handelnde Betriebe - so die Aussage

der Humankapitaltheorie - nicht in generelle Ausbildung investieren, die Kosten müssen (meist in Form von Lohnabschlägen) von den Auszubildenden selbst getragen werden.

Gegen diesen Ansatz von Becker sind Einwände allgemeiner Natur und speziell in Hinblick auf die Lehrausbildung gemacht worden. Allgemeiner Natur sind Identifikationsprobleme, die nach Sadowski (1980, S. 13-28) eine empirische Überprüfung nicht zulassen. Diese Probleme betreffen die mangelnde Unterscheidungsmöglichkeit von genereller und firmenspezifischer Ausbildung, die Komplexität der Ursachen für freiwillige Fluktuation und Kündigungen, die Uneindeutigkeit von Ursache und Wirkung zwischen Ausbildung und monopsonistischen Marktverhältnissen bzw. Fluktuationshemmnissen sowie das Verschwimmen der klaren Aussagen über das Verhalten von Ausgebildeten, wenn man neben dem monetären Einkommen auch "psychisches Einkommen" (in Form von Beschäftigungssicherheit, soziale Integration, Kommunikation, Aufstiegsmöglichkeiten etc.) als Entscheidungskriterien für das Verhalten zulasse.

In Bezug auf die Lehrausbildung stellt sich die Frage, ob sie eher zum generellen oder zum firmenspezifischen Ausbildungstyp zählt. Die Betriebe haben zwar gegenüber der Berufsschule eine dominierende Stellung im dualen System und besitzen einen starken Einfluß auf die Gestaltung der Ausbildung, doch rechtfertigt dies noch keineswegs die Charakterisierung der Ausbildung als firmenspezifisch. Denn sie ist in Ausbildungsordnungen gesetzlich geregelt, der Berufsschulunterricht findet nach allgemeinen Lehrplänen statt und die Ausbildung wird mit einem allgemein anerkannten Zertifikat abgeschlossen. Die Ausbildung erfolgt für einen Beruf und ist nicht arbeitsplatzorientiert. Sadowski (S. 45-48) führt eine Reihe von Untersuchungen an, die den Allgemeinheitscharakter der Lehrausbildung betonen. Nach Weltz/Schmidt/Sass (1974) zeichnen sich Facharbeiter durch ihre variable Einsetzbarkeit, eine leichte Anpassungsfähigkeit ihrer Qualifikationen an unterschiedliche betriebliche Erfordernisse und technische Veränderungen, durch ein hohes Ausmaß an Selbständigkeit, Kooperationsfähigkeit, Arbeitsdisziplin und Leistungsbewußtsein aus. Ähnliche Ergebnisse sind auch bei Lutz (1976), Henniges/Tessaring (1977) sowie bei Mickler u.a. (1977) zu finden.

Aus diesen Forschungsergebnissen ist der Schluß zu ziehen, daß es sich bei der Lehrausbildung im wesentlichen um eine generelle Ausbildung im Beckerschen Sinn handelt, in die Betriebe nicht investieren dürften. Die Ausbildungskosten müßten demnach von den Lehrlingen selbst getragen werden. Dem widersprechen aber andere Befunde. Nach Selle/Werner (1977) zählen gerade viele jener Lehrberufe, die den Betrieben Nettokosten in der Ausbildung verursachen (z.B. Schlosserberufe, Elektroberufe), zu den Querschnittberufen, d.h. ihre Absolventen sind in einer Vielzahl von Branchen beschäftigt.

Durch eine Modifikation des Beckerschen Ansatzes, die den Entscheidungshorizont von Unternehmen für die Rentabilität von Humankapitalinvestitionen in den Mittelpunkt der Überlegungen stellt, versuchen einige Autoren, die Schwierigkeiten mit der Firmenspezifität der Ausbildung zu umgehen (vgl. dazu u.a. Albach 1977, Bodenhöfer/Ötsch 1976, Bodenhöfer/Ötsch 1978, Bodenhöfer 1982). Zwei grundsätzlich verschiedene Ausbildungsstrategien von Betrieben werden dabei unterschieden: Ausbildung als *unmittelbar profitable Aktivität* und Ausbildung als *Investition in Humankapital*.

Im ersten Fall sind Betriebe darauf orientiert, die Ausbildungsaufwendungen durch produktive Leistungen der Auszubildenden bereits innerhalb der Ausbildungsperiode wieder zurück zu erhalten. Sie sind dementsprechend darauf bedacht, Qualität und Kosten zu begrenzen. Sie sind nur in sehr eingeschränktem Ausmaß an einer qualitätsvollen Ausbildung von Fachkräften für den eigenen Bedarf interessiert, sondern betrachten die Ausbildung als Möglichkeit, Lehrlinge als (billige) Arbeitskräfte einzusetzen. Insofern sie die Ausbildung so einrichten können, daß sie keine Nettokosten verursacht, sondern ihnen vielleicht sogar Nettoerträge bringt, wird ihre Ausbildungsbereitschaft lediglich durch das Kalkül eines optimalen Arbeitskräfteeinsatzes bestimmt; sie sind daran interessiert, daß die Ausgebildeten den Betrieb verlassen, und ersetzen die jährlich abgehenden Lehrlinge durch Neuaufnahmen. Ihr Verhalten wird sich dann ändern, wenn durch bestimmte gesetzliche Auflagen der Einsatz von Lehrlingen als Arbeitskräfte erschwert und die Ausbildung verteuert wird.

Im zweiten Fall der *Ausbildung als Investition* in betriebliches Humankapital kalkulieren Unternehmen längerfristig, über die Ausbildungsperiode hinaus, indem sie mit einem vollen Rückfluß der Ausbildungsaufwendungen erst nach dem Ausbildungsabschluß rechnen. In diesem Fall sind sie also bereit, in die Ausbildung zu investieren - eine Voraussetzung, um sie entsprechend qualitativ zu gestalten. Eine solche Orientierung wird vorliegen, wenn das Unternehmen vorwiegend an einer Ausbildung von qualifiziertem Nachwuchs für den eigenen Bedarf interessiert ist. Bedingung für diese Strategie ist allerdings, daß eine genügend große Anzahl der Ausgebildeten im Betrieb bleibt. Wäre dies nicht der Fall und würde eine größere Zahl von Ausgebildeten zu einem Konkurrenzbetrieb wechseln, so würden die durch die Ausbildung verursachten produktiven Erträge in dem anderen Betrieb anfallen, ohne daß dieser Ausbildungskosten gehabt hätte. Betriebe mit dieser Ausbildungsstrategie werden daher ihre Ausbildungsbereitschaft zahlenmäßig begrenzen und bemüht sein, die Ausgebildeten zu übernehmen und im Betrieb zu halten.

Bei diesem modifizierten Humankapitalansatz rückt die Verbleibsdauer der Ausgebildeten als Kriterium des Ausbildungsverhaltens von Betrieben in den Mittelpunkt. Die Ausrichtung auf die Vermittlung von firmenspezifischen Qualifikationen stellt nur eine Möglichkeit dar, in Form eines Fluktuationshemmnisses Ausgebildete im Betrieb zu halten.

Eine andere Möglichkeit besteht darin, durch verschiedene personalpolitische Maßnahmen Anreize für den Verbleib der Arbeitskräfte zu setzen.

Auf diese Weise ergibt sich die Möglichkeit, den Humankapitalansatz in die Theorie interner Arbeitsmärkte (Gewährung von Beschäftigungssicherheit in einem überdurchschnittlich hohem Ausmaß und von Sozialleistungen, Etablierung eines Systems von abgestuften Aufstiegsmöglichkeiten mit Eingangspositionen, Bindung der Entlohnung an die Arbeitsplätze und Betriebszugehörigkeit, Einrichtung von Schlichtungsstellen etc.) zu integrieren. Der entscheidende Punkt dieses modifizierten Ansatzes liegt darin, daß Betriebe nicht bloß in die Bildung von Humankapital investieren können, sondern auch in Maßnahmen für den Verbleib der Ausgebildeten im Betrieb. Denkt man diesen modifizierten Ansatz konsequent weiter, so führt er über die Humankapitaltheorie hinaus, etwa zu einer transaktionskostentheoretischen Betrachtungsweise mit einer stärkeren Einbeziehung soziologisch orientierter Elemente (vgl. etwa Williamson 1985, S.241-272 und Williamson/-Wachter/Harris 1975). Denn die Tatsache, daß Beschäftigten mit einer größeren Bewegungsfreiheit, die durch eine generelle qualifizierte Ausbildung erzeugt wird, im Betrieb bleiben, hängt von organisatorischen Maßnahmen ab, die nicht nur mit monetären Zahlungen zu tun haben (z.B. Etablierung eines "ausgewogenen", akzeptierten Verhältnisses von sozialer Differenzierung und sozialer Integration, Berücksichtigung von Gerechtigkeitsaspekten in Konfliktfällen, Einräumung von Mitbestimmungsmöglichkeiten, Schaffung interessanter Arbeitsplätze, freundliches Betriebsklima, symbolisch vermittelte Anerkennungsformen). Bei den Beschäftigten sind also zusätzlich zum Einkommen Werthaltungen und Sinnbedürfnisse zu berücksichtigen, die deren Entscheidungen und Verhalten beeinflussen. Fragen der Unternehmenskultur rücken damit in den Mittelpunkt.

Die Berufsausbildung kann demnach von den Betrieben nicht mehr nur als funktionale Qualifizierung betrachtet werden, sondern erzieherische und sozialisatorische Wirkungen müssen berücksichtigt werden. Präferenzordnungen können, wie in der neoklassischen Ökonomie üblich, nicht als von vornherein gegeben angenommen werden, sondern sie entstehen erst in einem Erfahrungsprozeß, etwa innerhalb der Berufsausbildung. Unternehmen können sich also, wenn sie qualifizierte Arbeitskräfte behalten wollen, nicht eindimensional auf monetäre Zahlungen stützen, sondern müssen sich auf komplexe soziale Prozesse einlassen.

Insgesamt ergibt sich somit, daß betriebliche Ausbildung, mit der die Strategie der Investition in Humankapital verfolgt wird, ein kostenintensiver und sozial aufwendiger sowie, wegen drohender Abwanderungen, risikoreicher Prozeß ist. Als zentrales Problem bleibt damit die Frage, unter welchen Bedingungen Unternehmen bereit sind, solche Anstrengungen auf sich zu nehmen ^{xi}. Interne Arbeitsmärkte und unterschiedliche Anreize bei der Personalrekrutierung könnten auch von Unternehmen praktiziert werden, die selbst

keine Ausbildung betreiben, ja solche Unternehmen würden sogar über größere finanzielle Spielräume für solche Maßnahmen verfügen, wenn sie keine Ausbildungsaufwendungen zu tragen hätten. Es muß also ein spezifisches Interesse an der Ausbildung im eigenen Betrieb geben.

Sadowski (vgl. 1980, S. 50-134; vgl. auch Scheib 1987, S. 113-119) interpretiert die Lehrausbildung als ein Instrument der Personalbeschaffung vor dem Hintergrund eines permanenten Facharbeitermangels in den 70er Jahren: Ausbildung, Aufstiegsmöglichkeiten, Beschäftigungssicherheit etc. begründen eine positive Reputation auf dem Arbeitsmarkt, die die Bereitschaft für den Eintritt in das Unternehmen erhöht; damit verbessern sich die Möglichkeiten zur Selektion und die Chancen für eine dauerhafte Besetzung der Stellen mit qualifiziertem Personal (Reduktion der Fluktuationskosten). Die Sadowksische Begründung des Ausbildungsmotivs von Unternehmen mit dem Argument eines permanenten Facharbeitermangels mag vielleicht für bestimmte Perioden oder bestimmte Berufe zutreffen, doch scheint sie nicht generell plausibel zu sein. Denn es dürfte, zumindest für die Vergangenheit, kaum nachzuweisen sein, daß Industrieunternehmen zu wenige Lehrlinge bekommen hätten und Jugendliche Lehrstellen im Gewerbe, wo es einen Lehrlingsüberschuß gibt, bevorzugen würden ^{xii}. Industrieunternehmen verhalten sich eher wählerisch bei der Aufnahme von Lehrlingen. Die erste Erhebung im Rahmen dieser Untersuchung hat ergeben, daß die Selektion bei der Aufnahme von Lehrlingen in der Industrie wesentlich schärfer ist als im Gewerbe und daß das Vorbildungsniveau der Industrielehrlinge höher ist als das der Gewerbelehrlinge. Drei Fünftel der Industrielehrlinge werden vor der Aufnahme einem Test unterzogen, jedoch nur ein Fünftel der Gewerbelehrlinge (vgl. Ofner 1991, S. 15-20).

Die Erklärung der Tatsache, daß Betriebe aus einem Angebotsmangel an Facharbeitern am Arbeitsmarkt Lehrlinge ausbilden, ist in gewisser Weise zirkulär und beantwortet nicht die Frage, warum einige bereit sind, sich auf die finanziell und sozial aufwendigen Prozesse einzulassen, die mit einer qualitätsvollen Ausbildung verbunden sind, und andere nicht. Die Antwort muß wohl in der Richtung zu suchen sein, welche besonderen Erträge und Vorteile die Beschäftigung von qualifizierten Facharbeitern unter bestimmten Voraussetzungen bringt. Solche Voraussetzungen dürften bei bestimmten Produktionsbedingungen gegeben sein. Ein vielfältiges Produktionsprogramm in kleinen Serien mit häufigen Umstellungen der Maschinen, komplexe und anspruchsvolle Fertigungsverfahren, die Anwendung moderner, computergesteuerter Technologien, komplexe Organisationsstrukturen, ein großer Planungsaufwand für die Fertigung, eine hohe Innovativität des Unternehmens mit häufiger Einführung neuer Produkte in die Produktion machen auch in der Fertigung die Beschäftigung eines Grundstocks von fachlich bestausgebildeten Facharbeitern mit hoher Arbeitsmotivation, Kooperationsbereitschaft und Selbständigkeit erforderlich. Diese Bedin-

gungen treffen sicherlich nur auf einen Kernbereich der Industrie in innovativen Branchen zu. Durch die Lehrausbildung und die sie begleitenden organisatorischen Maßnahmen (Aufstiegsmöglichkeiten, Sozialleistungen, gutes Betriebsklima) mit ihren positiven Reputationswirkungen auf dem Arbeitsmarkt erhalten diese Unternehmen die Möglichkeit, junge Interessenten über einige Jahre hindurch kennenzulernen, sie auf die betrieblichen Bedingungen hin zu sozialisieren und nach ihren Fähigkeiten zu selektieren. Auf diese Weise können sich innovative Unternehmen interessierte und motivierte Personen aussuchen und zu hochqualifizierten Fachkräften ausbilden, ohne die sie ihre innovationsorientierte Firmenpolitik nicht durchführen könnten ^{xiii}.

Zusätzlich wird die Verfolgung einer Strategie der "Ausbildung als Investition in betriebliches Humankapital" an verschiedene betriebliche Voraussetzungen gebunden sein, die eine Rentabilität der Aufwendungen ermöglichen. So ist zum Beispiel die Einrichtung eines Systems gestufter Aufstiegsmöglichkeiten (also die Einrichtung eines internen Arbeitsmarkts) bzw. die Zusicherung eines stabilen Beschäftigungsverhältnisses für einen Teil der Belegschaft (Stammbelegschaft) sowie die Gewährung zusätzlicher Sozialleistungen nur für größere Unternehmen möglich. Ebenso muß ein größerer regelmäßiger Ersatzbedarf an qualifizierten Fachkräften vorhanden sein, um die fixen Ausbildungskosten (für Raum, Maschinen und Lehrpersonal) auf eine größere Anzahl von Lehrlingen verteilen zu können (Nutzung von Skaleneffekten).

Anders stellen sich die Verhältnisse in Betrieben dar, die die Lehrausbildung als unmittelbar profitable Aktivität betreiben. Da sie keinen Wert auf eine besondere Qualität der Ausbildung legen und im allgemeinen nicht an einer Übernahme der Ausgebildeten interessiert sind, brauchen sie auch nicht allzu wählerisch bei der Aufnahme von Lehrlingen sein. Dennoch haben auch sie die Möglichkeit zur Selektion, da sie die Lehrlinge während der Ausbildungszeit kennenlernen; sie können sich für ihren geringen Nachwuchsbedarf den Lehrling, den sie für den geeignetsten halten, aussuchen und ihn besonders fördern. - Selektion, wenn auch durch unterschiedliche Maßnahmen und in unterschiedlich systematischer Weise praktiziert, dürfte demnach ein wichtiges Motiv der Lehrausbildung für Betriebe sein.

Aus den beiden betrieblichen Ausbildungsstrategien ergeben sich für die Ausgebildeten unterschiedliche Bedingungen für die Berufseinmündung und die Erstplatzierung im Beschäftigungssystem. Diese Bedingungen hängen vor allem mit der Qualität der Ausbildung, den Verhältnissen am berufsspezifischen Arbeitsmarkt und der Möglichkeit, den Berufseinstieg im Lehrbetrieb vornehmen zu können, zusammen. Im folgenden sollen die unterschiedlichen Bedingungen im Zusammenhang mit den beiden Ausbildungsstrategien kurz skizziert werden:

- Strategie der Investition in betriebliches Humankapital: Da diese Betriebe mit der Ausbildung für den eigenen Facharbeiternachwuchs sorgen und bereit sind zu investieren, erhalten die Lehrlinge eine gute Ausbildung. Wegen des relativ hohen finanziellen und sozialen Aufwands für die Ausbildung werden die Betriebe die Anzahl der Auszubildenden begrenzen. Das Angebot von relativ guten Arbeitsplätzen sowie von beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gehört mit zur Strategie, die Ausgebildeten im Betrieb zu halten. Für sie eröffnen sich relativ günstige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.
- Strategie der Ausbildung als profitable Aktivität: Zwecks Vermeidung von Nettokosten wird die Qualität der Ausbildung zu begrenzen versucht. Da der produktive Einsatz ein zentrales Motiv für die Aufnahme der Lehrlinge darstellt, besteht eine Tendenz zu einer quantitativen Überausbildung; die Aufnahme von Lehrlingen wird lediglich durch das Kalkül eines optimalen Arbeitskräfteeinsatzes bestimmt. Die Überausbildung führt zu einem Überangebot am entsprechenden berufsspezifischen Arbeitsmarkt und erschwert es den Ausgebildeten, eine qualifizierte Stelle im erlernten Beruf zu finden. Inwieweit dies dennoch gelingt, hängt von der Breite der Ausbildung und der beruflichen Flexibilität ab.

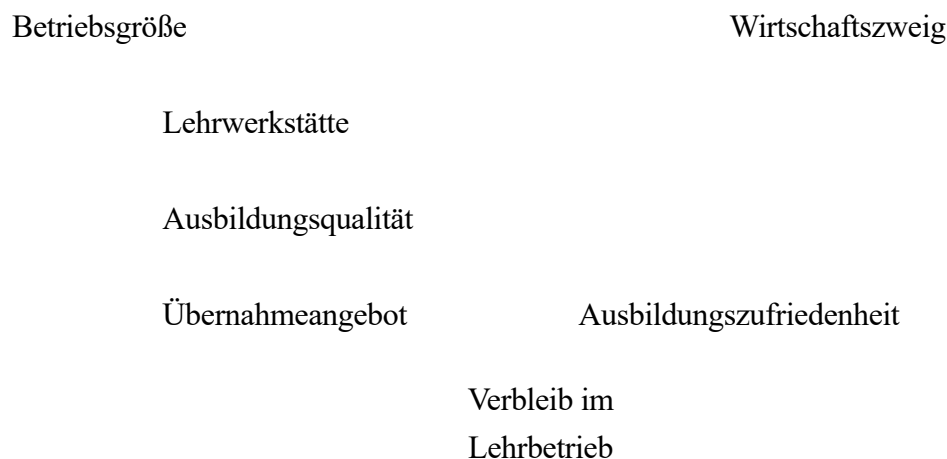
4Ausbildungsstrategie und Berufseinmündung - empirische Ergebnisse

Die theoretischen Überlegungen sollen im folgenden dazu benutzt werden, die aus der empirischen Erhebung vorliegenden Daten zu interpretieren bzw. einige der aufgestellten Thesen zu testen. Dabei werden Daten aus beiden Befragungen verwendet: Alle Daten über die betrieblichen Merkmale der Ausbildung (Betriebsgröße, Wirtschaftsbereich, Vorhandensein einer Lehrwerkstätte, Ausbildungsbedingungen) sowie die Angaben über das Übernahmeangebot von seiten des Betriebs und die Zufriedenheit mit der Ausbildung stammen aus der ersten Befragung. Der tatsächliche Verbleib im Lehrbetrieb wurde im Rahmen der zweiten Befragung ermittelt.

Im folgendem wird das Erklärungsmodell kurz erörtert (vgl. Abb. 1). Das Verbleiben im Lehrbetrieb wird als Zusammentreffen eines Übernahmeangebots von seiten des Betriebs und der Bereitschaft des Lehrabsolventen, im Betrieb zu bleiben, aufgefaßt. Die Bereitschaft, im Betrieb zu bleiben, wird im Modell mit der Variablen "Ausbildungszufriedenheit" identifiziert. Dies stellt sicherlich eine Einschränkung dar, da die Einschätzung des Betriebs für die Erfüllung der eigenen beruflichen Ansprüche sicherlich nicht nur auf der Grundlage der Ausbildungsqualität erfolgt, sondern auch die Beschäftigungsbedingungen (Lohnhöhe, Sozialleistungen, Betriebsklima, Entwicklungsmöglichkeiten) in die Bewertung einfließen. Andererseits kann aber aufgrund der angeführten Humankapitalüberlegungen angenommen werden, daß es eine positive Korrelation

zwischen Ausbildungsqualität und angenehm empfundenen Arbeitsbedingungen als Anreiz für den Verbleib im Betrieb gibt.

Abbildung 1: Erklärungsmodell für den Verbleib im Lehrbetrieb



Die zentrale Fragestellung ist die Überprüfung der Bedingungen, von denen das Übernahmeangebot vonseiten des Betriebs abhängt. Das Interesse eines Betriebs an einem regelmäßigen Facharbeiternachwuchs drückt sich - laut theoretischer Überlegungen - zunächst in einer qualitätsvollen Ausbildung aus. Es ist anzunehmen, daß die Ausbildungsqualität, zumindest innerhalb der Industrie, vor allem durch die Einrichtung einer Lehrwerkstätte erreicht werden kann: Betriebe, die für die Ausbildung der Lehrlinge eine eigene Werkstätte einrichten, haben, so die Annahme, eine höhere Ausbildungsqualität und sind eher daran interessiert, ihre Ausbildungsinvestitionen von den Ausgebildeten in Form höherer Produktivität zurückzuerhalten. Es ist daher zu erwarten, daß Betriebe mit Lehrwerkstätte bzw. mit qualitätsfördernden Ausbildungsbedingungen eher den Absolventen anbieten, im Betrieb zu bleiben. Gleichzeitig kann, wie bereits erwähnt, vermutet werden, daß eine qualitativ hochstehende Ausbildung bei den Lehrlingen Zufriedenheit auslöst (neben anderen Bedingungen im Betrieb) und bei ihnen ein Interesse weckt, im Betrieb zu bleiben. Eine qualitativ hochstehende Ausbildung ist sicherlich nicht nur in einer Lehrwerkstätte zu erreichen. Es ist zu vermuten, daß sie unabhängig vom Vorhandensein einer Lehrwerkstätte mit der Betriebsgröße positiv korreliert, da größere Betriebe - wie dargestellt - mit Hilfe von Ausbildungsaktivitäten die Strategie verfolgen (können), Personal zu rekrutieren und für ihren Facharbeiternachwuchs zu sorgen.

Das Vorhandensein einer Lehrwerkstätte wird, wie bereits angesprochen, vom Wirtschaftszweig und von der Betriebsgröße abhängen: Lehrwerkstätten sind vor allem in Industriebetrieben und, außerhalb der Industrie, in größeren Betrieben zu finden.

Um unterschiedliche Effekte zwischen den Variablen voneinander trennen zu können, wird das Modell mit Hilfe einer "Pfadanalyse" (vgl. zu diesem Verfahren Opp/Schmidt 1976) überprüft, die es erlaubt, "direkte kausale Effekte" von "indirekten kausalen Effekten" und von der "Einwirkung von Drittvariablen" zu unterscheiden. Nähere Angaben zur Definition der Variablen, zur Auswertung und zu den pfadanalytischen Kennzahlen sind im Anhang zu finden. Im folgenden werden die Ergebnisse der Pfadanalyse schrittweise dargestellt und interpretiert.

4.1 Zur Ausbildungsqualität

Zunächst wird die Vermutung bestätigt, daß Lehrwerkstätten vor allem in der Industrie und in größeren Betrieben geführt werden. Die Hälfte (53,4 %) der Industrielernlinge wird in einer Lehrwerkstätte ausgebildet, bei den Lernlingen aus anderen Wirtschaftszweigen (vor allem aus dem Gewerbe) sind es bloß fünf Prozent.

Die Ausbildungsqualität wird, wie im Anhang ausgeführt, mittels eines sieben Punkte umfassenden Index gemessen. Obwohl es sich bei den berücksichtigten Merkmalen bloß um Mindestanforderungen handelt, erreichen die Betriebe nur bei einem Achtel der Lernlinge sechs Punkte. Bei einem Drittel der Lernlinge kommen die Lehrbetriebe auf maximal drei Punkte, vier Qualitätspunkte gibt ein weiteres Drittel der Lernlinge an. Durch Zusammenfassung der Werte werden zwei Gruppen gebildet: Betriebe mit mangelnder Qualität (vier Punkte oder weniger) und Betriebe mit ausreichender Qualität in der Ausbildung (fünf Punkte oder mehr).

Tabelle 1: Anteil der Lernlinge, die eine qualitätsvolle Ausbildung erhalten, in Abhängigkeit von Lehrwerkstätte und Betriebsgröße
(Angaben in Prozent der Nennungen)

	keine Lehr- werkst	Lehrwerk- stätte	Gesamt
kleiner Betrieb	22,2	90,0	23,0
großer Betrieb	34,1	91,5	54,7
Gesamt	24,6	91,4	31,6

$\chi^2=246,5$ df=3 sig=0,0 N=1190

Die Pfadanalyse zeigt, daß als stärkster Bestimmungsfaktor für qualitätsvolle Ausbildungsbedingungen Lehrwerkstätten anzusehen sind. Unabhängig davon, d.h. auch ohne das Vorhandensein einer Lehrwerkstätte, nimmt die Ausbildungsqualität aber auch mit der Betriebsgröße zu. Tabelle 1 zeigt die Größe der Wirkungen der beiden Variablen "Lehr-

werkstätte" und "Betriebsgröße" auf die Variable "Ausbildungsqualität". Von den Lehrlingen, die ohne Lehrwerkstätte ausgebildet werden, beschreibt ein Viertel (24,6 %) Bedingungen, die auf qualitätsvolle Ausbildungsbedingungen schließen lassen, bei den Lehrwerkstättenlehrlingen beträgt der Anteil knapp über 90 Prozent. Die Betriebsgröße spielt nur bei Nicht-Lehrwerkstättenlehrlingen eine Rolle: Bei den Lehrlingen, die nicht in einer Lehrwerkstätte ausgebildet werden, steigt der Anteil qualitätsvoller Ausbildungsbedingungen von 22 Prozent in kleinen Betrieben auf 34 Prozent in großen Betrieben.

4.2 Übernahmeangebot durch den Lehrbetrieb

Bei der Variablen "Übernahmeangebot" dürfte es sich um eine relativ schlecht gemessene Variable handeln. Dies liegt daran, daß die erste Befragung, aus der die entsprechenden Informationen stammen, für die meisten Lehrlinge ein halbes bis ein dreiviertel Jahr vor dem Ausbildungsabschluß erfolgte; die Antworten auf die Frage, ob ein Übernahmeangebot von seiten des Betriebs vorliege, können daher vielfach auf Annahmen und Vermutungen der Lehrlinge beruhen. Dennoch ergibt die Analyse deutliche Unterschiede. Betriebe mit hoher Ausbildungsqualität neigen eher dazu, die Lehrabsolventen zu übernehmen. Die Variable "Ausbildungsqualität" besitzt die stärkste eigenständige Erklärungskraft für das Vorliegen eines Übernahmeangebots.

Die Pfadanalyse zeigt weiters, daß unabhängig von der Ausbildungsqualität die Übernahmebereitschaft mit der Betriebsgröße zunimmt. Dies deutet darauf hin, daß bei größeren Betrieben die Ausbildung eher ein Rekrutierungsinstrument für (qualifizierte) Arbeitskräfte darstellt als für kleinere Betriebe. Die Zugehörigkeit zu einem Wirtschaftszweig (Industrie/Nicht-Industrie) besitzt demgegenüber eine viel geringere Bedeutung: Kleinere Industriebetriebe verhalten sich eher wie Gewerbebetriebe, sie gestalten ihre Ausbildung weniger qualitativ und sie bieten ihren Absolventen in einem geringeren Ausmaß an, im Betrieb zu bleiben.

Tabelle 2 zeigt die beschriebenen Zusammenhänge der Variablen "Übernahmeangebot" mit den Variablen "Ausbildungsqualität" und "Betriebsgröße". Knapp die Hälfte (47,6 %) der Lehrlinge, deren Ausbildung unter ungenügenden Qualitätsbedingungen stattgefunden hat, geben an, vom Lehrbetrieb ein Übernahmeangebot erhalten zu haben; bei den Lehrlingen, die unter qualitätsvolleren Bedingungen ausgebildet worden sind, sind es zwei Drittel (68,2 %). Eine zusätzliche Wirkung der Variablen "Betriebsgröße" gibt es im Fall weniger qualitätsvoller Ausbildungsbedingungen: Hier erreicht auch bei Großbetrieben das Übernahmeangebot einen Anteil von zwei Drittel der Lehrlinge im Unterschied zu 43 Prozent bei kleinen Betrieben. Dies bedeutet, daß Großbetriebe auch unabhängig von der Ausbildungsqualität eine stärkere Neigung zur Übernahme ihrer Lehrabsolventen haben.

Tabelle 2: Anteil der Lehrlinge mit Übernahmeangebot in Abhängigkeit von Ausbildungsqualität und Betriebsgröße
(Angaben in Prozent der Nennungen)

	geringe Qualität	hohe Qualität	Gesamt
kleiner Betrieb	43,4	68,0	49,0
großer Betrieb	66,7	86,3	67,6
Gesamt	47,6	68,2	54,1

$$\chi^2=70,2 \text{ df}=3 \text{ sig}=0,0 \text{ N}=1186$$

4.3 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Den größten Einfluß auf die Zufriedenheit der Lehrlinge mit der Ausbildung hat mit großem Abstand die Ausbildungsqualität. Dies bedeutet, daß die Lehrlinge die betrieblichen Ausbildungsbedingungen wahrnehmen und in ihre Beurteilung einfließen lassen. Unabhängig von der Ausbildungsqualität kommen der Betriebsgröße, der Führung einer Lehrwerkstätte und dem Vorliegen eines Übernahmeangebots nur schwache Wirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit zu. Überraschenderweise hat die Zugehörigkeit zur Industrie einen negativen direkten Einfluß auf die Zufriedenheit mit der Ausbildung. Dies bedeutet, daß von den Lehrlingen eine Lehre in einem Industriebetrieb ohne Lehrwerkstätte bzw. mit minderer Ausbildungsqualität negativer beurteilt wird als von den Lehrlingen im Gewerbe die gleichen Ausbildungsbedingungen. Da die "Stärke" eines Gewerbebetriebs in seiner Überschaubarkeit und im unmittelbar Kontakt der Beschäftigten liegt, könnte man dieses Ergebnis so interpretieren, daß Lehrwerkstätte und Ausbildungsqualität eine starke soziale Komponente in Industriebetrieben haben: die Beziehungen zwischen Lehrlingen, Vorgesetzten und anderen Beschäftigten sind bei einer Ausbildung in einer Lehrwerkstätte besser strukturiert und geregelt und einem willkürlichen Verhalten eher entzogen, wodurch ein angenehmeres Betriebsklima erzeugt und die Ausbildung von den Lehrlingen positiver beurteilt wird.

Tabelle 3 zeigt den Einfluß der Variablen "Ausbildungsqualität" und "Übernahmebereitschaft" auf die Variable "Ausbildungszufriedenheit". Knapp die Hälfte (47,4 %) der Lehrlinge, die unter ungenügenden qualitativen Bedingungen ausgebildet worden sind, sind mit ihrer Ausbildung zufrieden, bei den Lehrlingen mit hoher Ausbildungsqualität steigt der Anteil der Zufriedenen auf 84 Prozent an. Das Vorliegen eines Übernahmeangebots von seiten des Lehrbetriebs fördert zusätzlich die Zufriedenheit geringfügig. Bei ungenügender Ausbildungsqualität steigt der Anteil der Zufriedenen von 42 auf 53 Prozent und bei hoher

Ausbildungsqualität von 80 auf 86 Prozent, wenn ein Übernahmeangebot vorliegt. Dies bedeutet, daß sich Lehrabsolventen von der Übernahmebereitschaft eines Ausbildungsbetriebs allein nur wenig beeinflussen lassen und die Ausbildungsqualität einen weitaus größeren Stellenwert besitzt.

Tabelle 3: Anteil der Lehrlinge mit hoher Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von Ausbildungsqualität und Übernahmeangebot
(Angaben in Prozent der Nennungen)

	geringe Qualität	hohe Qualität	Gesamt
kein Ü-Angebot	42,3	79,7	50,6
Ü-Angebot vorh.	52,9	86,0	66,0
Gesamt	47,4	84,0	59,0

$$\chi^2=155,2 \text{ df}=3 \text{ sig}=0,0 \text{ N}=1206$$

4.4 Verbleib im Ausbildungsbetrieb

Die stärksten direkten und voneinander unabhängigen Einflüsse auf den Verbleib im Lehrbetrieb zeigen die Betriebsgröße und das Vorhandensein qualitätsfördernder Ausbildungsbedingungen. Dies sind auch, wie vorher gezeigt, die beiden Faktoren, die in einem engen Zusammenhang damit stehen, ob Betriebe den Lehrabsolventen ein Übernahmeangebot machen und ob Lehrlinge mit der Ausbildung zufrieden sind ^{xiv}. Eigentlich müßte, wenn die Zufriedenheit mit der Ausbildung der einzige Bestimmungsfaktor auf seiten der Ausgebildeten für den Verbleib im Lehrbetrieb wäre, ein stärkerer statistischer Zusammenhang vorliegen. Die Zufriedenheit mit der Ausbildung ist aber offenbar nur ein Motiv unter anderen für den Verbleib im Lehrbetrieb. Insbesondere mit wachsendem zeitlichen Abstand vom Ausbildungsabschluß und mit zunehmender Arbeitserfahrung im Betrieb werden andere Merkmale an Bedeutung für den Verbleib im Betrieb gewinnen, wie Beschäftigungssicherheit, Betriebsklima, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Diese Merkmale wurden nicht erhoben ^{xv}. Sie dürften allerdings in der Variablen "Betriebsgröße" enthalten sein und in deren Korrelation mit der Variablen "Verbleib in Lehrbetrieb" zum Ausdruck kommen. Ferner kann allein die Tatsache der Übernahmebereitschaft von seiten des Betriebs von den Lehrabsolventen positiv aufgenommen werden und sie zu einem Bleiben bewegen. Mögliche Vorteile eines Verbleibs im Ausbildungsbetrieb auch unter nicht ganz optimalen Bedingungen können darin liegen, daß sich der Absolvent die Suche eines anderen Betriebs erspart oder daß er seinen Wohnort und die gewohnte soziale Umgebung nicht zu verlassen

braucht; die Arbeitsmarktsituation im Beruf wird bei solchen Entscheidungen eine wichtige Rolle spielen.

Die Zugehörigkeit zu Industrie oder Nicht-Industrie hat keinen eigenständigen Einfluß auf den Verbleib im Lehrbetrieb. Ihre Wirkung läuft zum größten Teil indirekt über andere Merkmale (Betriebsgröße, Ausbildungsqualität). Ähnliches gilt für die Ausbildung in Lehrwerkstätten. Alle diese Variablen beeinflussen den Verbleib im Lehrbetrieb indirekt, indem sie die Ausbildungsqualität und die Zufriedenheit der Lehrlinge mit der Ausbildung erhöhen, wie die vorhergehenden Analyseschritte gezeigt haben.

Tabelle 4 zeigt den Einfluß der beiden Variablen mit der stärksten Wirkung auf den Verbleib im Lehrbetrieb: "Betriebsgröße" und "Ausbildungsqualität". Drei Zehntel (30,7 %) der Lehrlinge, die in kleinen Betrieben ausgebildet worden sind, wurden übernommen, bei den großen Betrieben hingegen fast doppelt so viele (57,8 %). Qualitätsfördernde Ausbildungsbedingungen wirken sowohl in kleinen als auch in großen Betrieben in Richtung einer höheren Verbleibsquote: in kleinen Betrieben steigt diese Quote von 28 auf 40 Prozent, in größeren von 48 auf 63 Prozent, wenn es sich um Betriebe mit guten Ausbildungsbedingungen handelt.

Tabelle 4: Verbleib im Lehrbetrieb in Abhängigkeit von Betriebsgröße und Ausbildungsqualität
(Angaben in Prozent der Nennungen)

	kleiner Betrieb	großer Betrieb	Gesamt
geringe Qual.	28,3	47,8	31,4
hohe Qualität	40,0	63,4	42,6
Gesamt	30,7	57,8	38,7

$$\chi^2=46,8 \text{ df}=3 \text{ sig}=0,0 \text{ N}=535$$

Tabelle 5: Bedeutung der Ausbildungszufriedenheit für den Verbleib im Lehrbetrieb
(Angaben in Prozent der Nennungen)

	kleiner Betrieb		großer Betrieb		Gesamt
	geringe Qualität	hohe Qualität	geringe Qualität	hohe Qualität	
geringe Zufried.	20,5	46,2	33,3	66,7	27,4
hohe Zufriedenh.	36,8	39,2	68,4	62,9	46,7
Gesamt	28,3	40,6	45,7	63,4	38,8

$$\chi^2=46,2 \text{ df}=7 \text{ sig}=0,0 \text{ N}=436$$

Tabelle 5 zeigt die spezifische Bedeutung der Ausbildungszufriedenheit in dem verwendeten Erklärungsmodell. Sie hat eine korrigierende Funktion gegenüber den Angaben über die objektiven Qualitätsmerkmale der Ausbildung: Wird die Qualität der Ausbildung aufgrund der angegebenen Merkmale als gering eingestuft, ist aber der Lehrling mit der Ausbildung dennoch - aufgrund anderer Bedingungen - zufrieden, so folgt er eher seiner subjektiven Beurteilung und bleibt im Lehrbetrieb, sofern ein Übernahmeangebot vorliegt. Dies gilt sowohl bei Lehrlingen aus Groß- als auch bei Lehrlingen aus Kleinbetrieben.

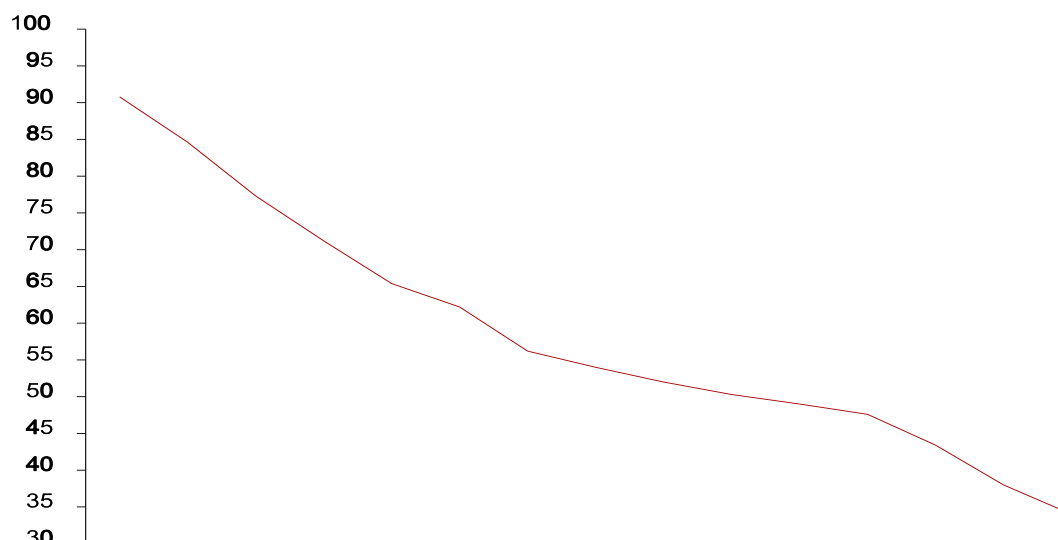
4.5 Verbleib im Lehrbetrieb und berufliche Erstplatzierung

Die empirische Erhebung zeigt, daß der Prozeß der Trennung der Lehrabsolventen vom Ausbildungsbetrieb sofort nach dem Ausbildungsabschluß einsetzt und innerhalb der ersten beiden Jahre in einem hohen Tempo vor sich geht ^{xvi} (vgl. Abb. 2). Gleich innerhalb des ersten Monats nach Abschluß der Ausbildung verlassen fast zehn Prozent der Absolventen den Lehrbetrieb, und dieser Prozeß setzt sich im ersten halben Jahr mit einer monatlichen Abgangsrate von etwa acht Prozent fort; sechs Monate nach Ausbildungsabschluß befinden sich noch 56 Prozent der Lehrabsolventen im Lehrbetrieb. Nach sechs Monaten verlangsamt sich der Abgang, und zwar halbiert sich jedes halbe Jahr die Abwanderungsrate. Nach einem Jahr sind noch 43 Prozent, nach eineinhalb Jahren 38 Prozent und nach zwei Jahren 36 Prozent der Lehrabsolventen im Ausbildungsbetrieb beschäftigt. Diese Ergebnisse stimmen in etwa mit früheren Erhebungen aus der BRD überein. Nach einer Untersuchung von Hofbauer/Kraft (1974) haben durchschnittlich 52 Prozent der männlichen Lehrabgänger der Jahre 1955 bis 1964 innerhalb eines Jahres nach dem Lehrabschluß den Ausbildungsbetrieb verlassen.

Abbildung 2: Anteil der im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Lehrabsolventen nach Monaten seit dem Ausbildungsende

(Angaben in Prozent der Lehrabsolventen)

Verbleibsquote in %



Wie von Henniges (1991, S. 45) ausführt, gibt es deutliche statistische Hinweise darauf, daß eine Beschäftigung auf dem Facharbeiterniveau bzw. darunter mit dem Verbleib bzw. Nichtverbleib im Lehrbetrieb sowie mit einem Berufswechsel zusammenhängt. Das Verlassen des Ausbildungsbetriebs und ein Berufswechsel bedeuten, daß die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen meist nicht eingeübt und keine beruflichen Erfahrungen erworben werden können. Auf diese Weise wird eine Rückkehr in den erlernten Beruf erschwert.

Über eine pfadanalytische Auswertung der Abhängigkeit der beruflichen Erstplatzierung vom Verbleib im Ausbildungsbetrieb, von einem Wechsel des Wirtschaftsbereichs und einem Berufswechsel ^{xvii} wurde an anderer Stelle ausführlich berichtet (vgl. Ofner 1994, S. 349-354). Hier sollen nur die Ergebnisse und das pfadanalytische Modell der Zusammenhänge dargestellt werden.

Abbildung 3: Pfadanalytisches Modell über die Bedingungen des Qualifikationsniveaus der Beschäftigung

Betriebswechsel

Wechsel des Wirtschaftsbereichs

Berufswechsel

Qualifikationsniveau
der Beschäftigung

Die Ergebnisse können folgendermaßen zusammengefaßt werden:

- Bereits der Weggang vom Lehrbetrieb allein, also ohne daß Wirtschaftsbereich und Beruf gewechselt werden, genügt, daß der Anteil der auf dem Facharbeiterniveau Beschäftigten etwas abnimmt, und zwar von 84 Prozent auf 68 Prozent (vgl. Tab. 6). Die Hauptwirkung geht jedoch vom Berufswechsel aus: Ist das Verlassen des Lehrbetriebs mit einem Berufswechsel verbunden, so sinkt der Facharbeiteranteil auf 11 Prozent ab. Der Berufswechsel

stellt sich demnach als die unmittelbar entscheidende Ursache für die dequalifizierte Beschäftigung von Lehrabsolventen heraus.

- Der Wechsel des Wirtschaftsbereichs besitzt laut Pfadanalyse keine eigenständige Bedeutung für die Dequalifizierung, sondern er hat die Funktion eines "Mediums" für einen Berufswechsel, der sich dann negativ auf die berufliche Positionierung auswirkt. Dies bedeutet andererseits, daß junge Facharbeiter, die zwar den Lehrbetrieb verlassen (müssen), aber in einem Betrieb desselben Wirtschaftszweiges, in dem sie ausgebildet worden sind, unterkommen, weniger häufig den Beruf wechseln und damit eine größere Chance haben, auf Facharbeiterniveau beschäftigt zu werden.

Tabelle 6: Facharbeiteranteil in Abhängigkeit von Wechsel des Betriebs und des Berufs
(Angaben in Prozent der Nennungen)

Wechsel des Berufs	Betriebswechsel		Gesamt
	nein	ja	
nein	83,8	67,9	75,5
ja	-	10,8	10,5
Gesamt	83,8	46,7	60,5

$$\chi^2=193,3 \text{ df}=3 \text{ sig}=0,0 \text{ N}=570$$

Interessant ist auch hier ein Vergleich mit Ergebnissen aus der BRD (vgl. dazu von Hennings 1994, S. 43 und 104). Die Daten beziehen sich auf den Berufsstatus von gelernten Facharbeitern im Jahr 1992, die in der Kleinindustrie, in der Großindustrie oder im Handwerk beschäftigt sind. Von den Lehrabsolventen, die den Wirtschaftsbereich, in dem sie ihre Ausbildung gemacht haben, nicht gewechselt haben, waren etwa 73 Prozent als Facharbeiter beschäftigt, bei den Zuwanderern in einen anderen Wirtschaftsbereich lag der Anteil bei etwa 50 Prozent. Die österreichischen Vergleichszahlen aus der eigenen Untersuchung zeigen eine noch größere Differenz, sie lauten 72 Prozent und 35 Prozent.

5 Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Aufgrund theoretischer Überlegungen, die an den Ansatz der Humankapitaltheorie anknüpfen, wurde zwischen zwei betrieblichen Strategien bei der Ausbildung von Lehrlingen unterschieden: Ausbildung als Investition in Humankapital und Ausbildung als unmittelbar profitable Aktivität. Die Existenz dieser beiden Strategien und ihre Identifikation anhand verschiedener Merkmale können mit den Daten der vorgestellten empirischen Studie unterstützt werden. Ferner konnte gezeigt werden, daß die beiden

Ausbildungsstrategien die Berufseinmündung und die berufliche Erstplatzierung wesentlich beeinflussen. Die Ergebnisse lassen sich etwa folgendermaßen zusammenfassen:

-Strategie 1: "Ausbildung als Investition in Humankapital"

Die Betriebe wollen mit der Ausbildung ihren Bedarf an qualifizierten Facharbeitern decken, sie sind daher bereit, in die Ausbildung zu investieren. Sie sind bestrebt, die Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, und bieten gute Arbeitsbedingungen. Die Lehrlinge sind mit der Ausbildung zufrieden, sehen im Betrieb eine positive Entwicklungsmöglichkeit und sind bereit zu bleiben. Diese Ausbildungsstrategie trifft bei einem Drittel der Lehrlinge zu; 84 Prozent dieser Gruppe von Absolventen sind qualifiziert beschäftigt. Es handelt sich dabei größtenteils um Lehrlinge der Industrie, der Elektrizitätswirtschaft, der Bundesbahnen und der Post.

-Strategie 2: "Ausbildung als unmittelbar profitable Aktivität"

Diese Strategie wird von Betrieben verfolgt, in denen etwa zwei Drittel der Lehrlinge ausgebildet werden. Diese Betriebe bilden nicht primär aus, weil sie Facharbeiternachwuchs brauchen, sie sehen in den Lehrlingen in erster Linie Arbeitskräfte. Sie wollen die Ausgebildeten nicht behalten und halten die Ausbildungskosten möglichst niedrig. Die Ausgebildeten werden wieder durch neue Lehrlinge ersetzt.

Der weitere Berufsverlauf dieser Absolventen hängt von der Lage am berufsspezifischen Arbeitsmarkt ab. Für etwa die Hälfte dieser Lehrlinge ist die Nachfrage gut, für die andere Hälfte ungünstig. Bei guter Nachfrage findet der Ausgebildete eine Beschäftigung im erlernten Berufsfeld; 68 Prozent von ihnen können auf einer qualifizierten Stelle in den Beruf einsteigen. Ist die Nachfrage nach dem Beruf schlecht, müssen die Absolventen auf ausbildungsfremde Tätigkeiten ausweichen. Damit steigen sie ab: Nur elf Prozent von ihnen sind auf Facharbeiterniveau beschäftigt, 89 Prozent arbeiten als Hilfsarbeiter oder Angelernte.

Hinsichtlich der Diskussion, die seit einigen Jahren über Lehrausbildung und Facharbeiterbeschäftigung stattfindet, können aus den Ergebnissen der Studie folgende Schlüsse gezogen werden:

-Das System der Lehrausbildung ist für Jugendliche wenig attraktiv, da nur die Hälfte eine ausbildungsadäquate Beschäftigung findet. Das Schlagwort "Karriere durch Lehre" erscheint nicht gerechtfertigt, sondern ist irreführend. Wenn viele Jugendlichen nach anderen, schulischen Ausbildungsformen streben, so ist das durchaus rational.

-Der Rückgang des Anteils der Jugendlichen, die nach der Pflichtschule in keine weitere Ausbildung einsteigen, von etwa 20 Prozent anfangs der 70er Jahre auf ein bis zwei Prozent gegenwärtig findet keine Entsprechung auf der Beschäftigungsebene. Damit zeigt sich auch im Bereich des dualen Systems, daß eine Verbesserung des Bildungszugangs nicht unbedingt mit einer Verbesserung der Berufschancen verbunden

- ist und das Bildungswesen nur beschränkt als Mittel für den sozialen Aufstieg fungiert. Zu bedenken wäre, daß enttäuschte Ansprüche und Hoffnungen, die zunächst mit dem Eintritt in einen bestimmten Bildungsweg erzeugt werden, ein Potential für soziale Desintegration bei Jugendlichen darstellen können.
- Von einem Facharbeitermangel im allgemeinen kann nicht die Rede sein, wenn nur die Hälfte des ausgebildeten Facharbeiterpotentials genutzt und die Ausbildung von den Betrieben vielfach mangelhaft gestaltet wird.
 - Eigentlich müßte unter diesen Bedingungen von einem Facharbeiterüberschuß gesprochen werden. In manchen Berufen kann es sicherlich einen Fachkräftemangel geben, dafür sind unterschiedliche Ursachen verantwortlich. Nur eine davon ist, daß in diesen Berufen zu wenige Lehrlinge ausgebildet werden. Weitere wären: niedrige Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen, uninteressante Tätigkeiten und wenig persönliche Entfaltungsmöglichkeiten. Darüber hinaus gibt es aber ein generelles Problem des Nachfragerückgangs nach Facharbeitern: die Beschäftigung verlagert sich in den tertiären Bereich, und in Industrie und Gewerbe geht durch die Technisierung der Trend zur Technikerarbeit.

6 Anhang

Zur Definition der in der Pfadanalyse verwendeten Variablen:

- "Wirtschaftszweig", dem der Lehrbetrieb angehört: es wird zwischen Industrie und Nicht-Industrie unterschieden; "Nicht-Industrie" bedeutet vor allem Zugehörigkeit zum Gewerbe (in 85 % der Fälle; beim Rest der Lehrlinge gehört der Lehrbetrieb der Elektrizitätswirtschaft, dem Handel, dem Fremdenverkehr oder dem Nichtkammerbereich an).
- "Betriebsgröße": sie wird an der Anzahl der Beschäftigten (inklusive Betriebsinhaber) gemessen und zu zwei Kategorien aggregiert: Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten und Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten.
- "Lehrwerkstätte": vorhanden/nicht vorhanden.
- "Ausbildungsqualität": Aufgrund der Angaben der Lehrlinge über verschiedene Ausbildungsbedingungen im Betrieb wurde ein siebenstufiger Qualitätsindex gebildet. Für das Vorhandensein jedes der folgenden Merkmale wurde ein Punkt vergeben:
 - +Vorhandensein zumindest eines eigenen Übungsplatzes für den Lehrling,
 - +durchgehende Betreuung des Lehrlings durch einen Ausgebildeten,
 - +regelmäßige Anleitungen und Erklärungen zum Zweck der Ausbildung,
 - +planmäßiger Arbeitseinsatz zum Zweck der Ausbildung und nicht bloß nach dem Kriterium des Arbeitsanfalls,
 - +geringer Einsatz für ausbildungsfremde Arbeiten im letzten Lehrjahr,

+Einsatz von nicht mehr als 10 Stunden wöchentlich für Hilfsarbeiten im letzten Lehrjahr,
 +regelmäßige Erteilung von Unterrichtsstunden im Betrieb.

Die sieben Punkte des Qualitätsindex wurden zu zwei Stufen zusammengefaßt: das Erreichen von bis zu vier Punkten wird als "ungenügend" aufgefaßt, fünf und mehr Punkte sollen eine qualitätsvolle Ausbildung kennzeichnen.

-"Ausbildungszufriedenheit": Die Zufriedenheit mit der betrieblichen Ausbildung konnten die Lehrlinge auf einer fünfstufigen Skala beurteilen; die Skala wurde auf zwei Werte (gut mit den Ausprägungen 1 und 2 sowie weniger gut mit den Ausprägungen 3, 4 und 5) reduziert.

Die Pfadanalyse wird in zwei Teilen durchgeführt. Dies hat einen besonderen Grund. Der erste Teil der Analyse umfaßt alle Variablen des Modells bis auf die Variable "Verbleib im Lehrbetrieb". Abgesehen von dieser Variablen stammen nämlich alle anderen aus der ersten Befragung, an der noch wesentlich mehr Personen (1536 gegenüber 715 bei der zweiten Befragung) beteiligt waren; für die Zusammenhänge zwischen diesen Variablen stehen also mit der ersten Befragung bessere Informationen zur Verfügung als bei einer Einschränkung auf die Befragten der zweiten Erhebung. Im zweiten Schritt wird dann in die Analyse die Variable "Verbleib im Lehrbetrieb" mit einbezogen und eine Beschränkung auf die zweite Befragung vorgenommen.

Tabelle 1: Ergebnisse der Pfadanalyse, Teil 1

Variablen		Kausale Effekte			Einfluß v. Drittvar.	Bivariate Korrelation
Abhängige	Unabhän- gige	Totale	Direkte	Indirekte		
Betriebs- größe	Wi-Zweig	0,574	0,574	-	-	0,574**
Lehrwerkst	Wi-Zweig	0,560	0,401	0,159	-	0,560**
.	Betriebs- größe	0,277	0,277	-	0,230	0,508**
Ausbilds- qual.	Wi-Zweig	0,279	-0,008	0,287	-	0,279**
.	Betriebs- größe	0,227	0,118	0,108	0,085	0,312**
.	Lehrwerkst	0,391	0,391	-	0,055	0,446**
Übernah- meang.	Wi-Zweig	0,133	0,086	0,047	-	0,133**
.	Betriebs- größe	0,171	0,127	0,043	-0,007	0,164**

Ausbzu- fried.	Lehrwerkst	-0,067	-0,141	0,074	0,123	0,056
	Ausbilds- qual.	0,190	0,190	-	0,001	0,191**
	Wi-Zweig	-0,029	-0,198	0,169	-	-0,029
	Betriebs- größe	0,187	0,008	0,173	-0,114	0,067*
	Lehrwerkst	0,239	0,101	0,138	-0,090	0,149**
	Ausbilds- qual.	0,353	0,332	0,021	-0,007	0,346**
	Übernah- meang.	0,110	0,110	-	0,044	0,154**

* bedeutet signifikant auf dem 5%-Niveau ** bedeutet signifikant auf dem 1%-Niveau

Tabelle 2: Ergebnisse der Pfadanalyse, Teil 2 (für die Variable "Verbleib im Lehrbetrieb")

Variablen		Kausale Effekte			Einfluß v. Drittvar.	Bivariate Korrelation
Abhängige	Unabhän- gige	Totale	Direkte	Indirekte		
Verbleib	Wi-Zweig	0,206	0,093	0,113	-	0,206**
	Betriebs- größe	0,200	0,160	0,040	0,056	0,256**
	Lehr- werkst.	0,004	-0,080	0,076	0,161	0,157**
	Ausbilds- qual.	0,167	0,112	0,055	0,061	0,228**
	Übernah- meang.	0,133	0,120	0,014	0,070	0,203**
	Ausbzu- fried.	0,104	0,104	-	0,072	0,176**

** bedeutet signifikant auf dem 1%-Niveau

Anmerkungen

- i. Die Kosten der Untersuchung wurden dankenswerter Weise vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales getragen.
- ii. Die Kategorie des Gewerbes ist in Österreich anders definiert als in der BRD. Im Kontext der vorliegenden Untersuchung umfaßt Gewerbe das Handwerk und Kleinbetriebe der materiellen Produktion und dient der Abgrenzung gegenüber der Industrie.
- iii. Die Werte beziehen sich - wegen des Problems der Verfügbarkeit neuerer Daten - auf das Jahr 1986 (vgl. Ofner 1991, S. 19 und 70).

iv. Vgl. Statistisches Jahrbuch 1992, Tabelle 7.16, S. 130. Folgende Beschäftigtenkategorien wurden dabei als unterhalb des Facharbeiterniveaus liegend eingestuft:

- Hilfsarbeiter innerhalb und außerhalb der Landwirtschaft,
- angelernte Arbeiter,
- Angestellte oder Beamte in Hilfstätigkeit,
- Angestellte oder Beamte in einfacher Tätigkeit.

v. Gleichzeitig fand auch eine Erhebung bei Schülern von Kärntner gewerblichen Fachschulen im letzten Schuljahr statt. Dabei konnten 131 Personen erreicht werden, was einem Beteiligungsgrad von 81 Prozent entspricht. Die Fachschulabsolventen wurden als Vergleichsgruppe für die Berufseinmündung herangezogen. Zum Ergebnis des Vergleichs vgl. Ofner 1993, S. 88-93.

vi. Lehrsabsolventen, die zum Befragungszeitpunkt beim Bundesheer oder Zivildienst waren, werden dann zu dieser Gruppe gezählt, wenn sie unmittelbar vorher arbeitslos waren bzw. ihr Dienstverhältnis gelöst worden ist.

vii. Für dieses Merkmal wurden folgende Angaben verwendet:

- Der Lehrsabsolvent hat einen der folgenden Statusangaben gemacht: un- oder angelernter Arbeiter, einfacher Angestellter, Zeitsoldat.
- Der Lehrsabsolvent hat angegeben, daß für seine Tätigkeit keine Ausbildung erforderlich wäre, sondern eine Einarbeitungsphase am Arbeitsplatz oder ein Kurs (ohne Lehrausbildung) genügen würde.

viii. Für dieses Kriterium wurden folgende Angaben der Absolventen herangezogen:

- Ihren beruflichen Status haben sie als Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister, qualifizierter oder leitender Angestellter, Selbständiger, Vertragsbediensteter, Mithilfe im elterlichen Betrieb bezeichnet.
- Für die ausgeübte Tätigkeit haben sie eine der folgenden Ausbildungen als erforderlich genannt: Lehrausbildung, Fachschule, zusätzlicher Kurs zur Lehrausbildung, eine höhere berufsbildende Schule.

ix. Untersuchungen zeigen, daß die statusadäquate Beschäftigung von Lehrsabsolventen auch in der BRD ein Problem darstellt. (vgl. von Henniges 1991 und 1994). Bei den deutschen Untersuchungen handelt es sich allerdings um Stichproben, in denen alle Altersklassen von gelernten Facharbeitern enthalten sind. Ferner sind die Beurteilungskriterien hinsichtlich adäquater Beschäftigung nicht mit den hier vorliegenden identisch: in der eigenen Untersuchung wurde insofern ein strengerer Maßstab angelegt, als nicht bloß die Stellung im Betrieb berücksichtigt wurde, sondern auch der Stellenwert der Ausbildung für die Tätigkeit. Dies mag ein Grund dafür sein, daß die Ergebnisse für die BRD etwas günstiger erscheinen. Darüber hinaus kann aber auch ein Unterschied in der Wirtschaftsstruktur (etwa hinsichtlich eines höheren Anteils von Industrie- und Großbetrieben) eine Rolle spielen. Nach Henniges (1994, S. 81) sind in der BRD im Jahr 1992 38,7 Prozent der Lehrsabsolventen von Arbeiterberufen in Facharbeiterpositionen beschäftigt gewesen, 16,6 Prozent als Hilfsarbeiter/ angelernte Arbeiter, 7,5 Prozent als einfache Angestellte/-Beamte, 26,5 Prozent als mittlere, leitende Angestellte/Beamte und 10,6 Prozent als Selbständige.

x. Auf eine genauere Darstellung und Diskussion dieser Ergebnisse kann hier nicht eingegangen werden. Vgl. hierzu Ofner 1993, S. 57-64 und Ofner 1994, S. 342-346.

xi. In der Industrie etwa, in der die Ausbildung größtenteils Nettokosten verursacht, stellen die Ausbildungsbetriebe mit einem Anteil etwa 30 Prozent an den Betrieben insgesamt eine Minderheit dar (vgl. Ofner 1991, S. 7 und 64; Holzinger 1993, Anhang S.13).

xii. Die Ausbildungsquote (Anzahl der Lehrlinge pro 100 Arbeiter) beträgt in der Industrie 5,7, im Großgewerbe 18,7, im Dienstleistungsgewerbe 23,5, im Kleingewerbe 35,7. Die Werte beziehen sich - wegen des Problems der Verfügbarkeit neuerer Daten - auf das Jahr 1986 (vgl. Ofner 1991, S. 19 und 70).

.Dies bedeutet nicht, daß alle Facharbeiter in einem solchen Unternehmen hochqualifiziert sein müssen, sondern es genügt ein gewisser Grundstock an solchen Arbeitskräften für bestimmte Schlüsselstellen, etwa in der Instandhaltung, Fertigungsplanung und Maschinenrüstung oder für die Leitung von Arbeitsgruppen in der Fertigung.

.Es macht sich an dieser Stelle die geringe Validität der Variablen "Übernahmeangebot" bemerkbar. Denn gemäß des pfadanalytischen Modells müßten die direkten Wirkungen der Variablen "Ausbildungsqualität" in Wirkungen der Variablen "Übernahmeangebot" übergehen. Dies ist aber nur zu einem geringen Anteil der Fall. Die Ursache liegt darin, daß - wie bereits erwähnt - die Lehrlinge bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt dazu befragt wurden, ob sie der Betrieb übernehmen möchte, und daß daher die Antworten mit einer relativ großen Unsicherheit behaftet sein dürften. Dennoch wird durch das Modell der interessierende Zusammenhang aufgeklärt: Betriebsgröße und Ausbildungsqualität zeigen sich in direkter Weise als wesentliche Bestimmungsfaktoren für die Übernahme der Lehrsabsolventen.

Allerdings wurden die Lehrabsolventen, die den Lehrbetrieb verlassen haben, nach den Gründen dafür gefragt, sodaß auf diese Weise zumindest indirekte Informationen über die Motive des Verbleibs im Lehrbetrieb vorliegen. Auf diese Ergebnisse kann hier jedoch nicht eingegangen werden.

.Der Weggang zum Bundesheer bzw. zum Zivildienst wurde nur dann als Verlassen des Lehrbetriebs gewertet, wenn der Lehrabsolvent im Anschluß daran nicht mehr in den Lehrbetrieb zurückgekehrt ist.

i. Die Zuordnung beruht auf einer Selbsteinschätzung der Befragten: Arbeit im Ausbildungsberuf oder in einem damit verwandten Beruf stellt die eine Ausprägung dar, Arbeit in einem ausbildungsfremden Beruf die andere Ausprägung, die als Berufswechsel bezeichnet wird.

er die Gründe, warum Ausgebildete den Lehrbetrieb verlassen und den Beruf wechseln kann hier aus Platzgründen nicht eingegangen werden.

Literatur

- Albach, H.: Zielkonflikte zwischen einzelwirtschaftlichen Entscheidungen und gesamtwirtschaftlichen (-gesellschaftlichen) Erfordernissen im Bildungssystem. In: Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft, Duncker & Humblot, Berlin 1977, S. 309-333.
- Becker, G. S.: Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with special Reference to Education. Columbia University Press, New York/London 1964
- Blossfeld, H.-P.: Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwachsenenbiographie. MittAB H.2 (1985), S. 177-196.
- Bodenhöfer, H.-J.: Steuerungsprobleme und Lenkungseffekte der Finanzierung der beruflichen Bildung. BWP, Sonderheft 1982, S. 33-36.
- Bodenhöfer, H.-J./Ötsch, W.: Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung. Wirtschaft und Gesellschaft H. 4(1976), S. 59-77.
- Bodenhöfer, H.-J./Ötsch, W.: Lehrlingskonzentration und Marktsteuerung der Berufsbildung. Wirtschaft und Gesellschaft H. 1(1978), S. 27-44.
- Henninges, H. v.: Ausbildung und Verbleib von Facharbeitern. Eine empirische Analyse für die Zeit von 1980 bis 1989. BeitrAB 155, Nürnberg 1991.
- Henninges, H. v.: Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern. BeitrAB 182, Nürnberg 1994.
- Henninges, H. v./Tessaring, M.: Entwicklung des Facharbeitereinsatzes in Bundesrepublik Deutschland. München 1977.
- Hofbauer, H./Kraft, H.: Betriebliche Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit - Betriebs- und Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung. MittAB H.6 (1974), S. 44-66.
- Holzinger, E.: Alternative Ausbildungsmodelle in der Kärntner Lehrlingsausbildung. Zwischenbericht. ÖIR, Wien 1993.
- Lutz, B.: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich. Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestrukturen. In: Mendius, H.-G. u.a. (Hg.): Betrieb-Arbeitsmarkt-Qualifikation I. Aspekte, Frankfurt am Main 1976, S. 83-152.
- Mickler, O. u.a.: Produktion und Qualifikation. SOFI, Göttingen 1977.
- Ofner, F.: Automation und Facharbeit. Möglichkeiten der Requalifizierung von Facharbeit in der automatisierten Produktion und Verwaltung. Kärntner Druck- und Verlagsanstalt, Klagenfurt 1989.
- Ofner, F.: Zur Ausbildung von Fachschülern und Lehrlingen. Forschungsbericht. Klagenfurt 1991.
- Ofner, F.: Zur Berufseinmündung von Absolventen der Lehrausbildung und von Fachschulen. Forschungsbericht. Klagenfurt 1993.
- Ofner, F.: Karriere durch Lehre? Zur Berufseinmündung von Absolventen der Lehrausbildung. Wirtschaft und Gesellschaft, H.3 (1994), S. 337-360.
- Opp, K.-D./Schmidt, P.: Einführung in die Mehrvariablenanalyse. Grundlagen der Formulierung und Prüfung komplexer sozialwissenschaftlicher Aussagen. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg 1976.
- Sadowski, D.: Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget. Poeschel, Stuttgart 1980.
- Scheib, R.: Der Betrieb als Schlüsselinstanz für individuelle Beschäftigungschancen. BeitrAB 107, Nürnberg 1987.

- Selle, B./Werner, R.: Verteilung der Auszubildenden auf Wirtschaftszweige. BiBB-Materialien 3, Berlin 1977.
- Sinnhold, H.: Ausbildung, Beruf und Arbeitslosigkeit. Eine Strukturanalyse der Ausbildung im dualen System und der Beschäftigungschancen junger Fachkräfte. Verlag Peter Lang, Frankfurt am Main 1990.
- Statistisches Jahrbuch 1992.
- Weltz, F./Schmidt, G./Sass, J.: Facharbeiter im Industriebetrieb. Eine Untersuchung in metallverarbeitenden Betrieben. Athenäum, Frankfurt am Main 1974.
- Williamson, E. O.: The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. The Free Press, London 1985.
- Williamson, E. O./Wachter, M. L./Harris, J. E.: Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. The Bell Journal of Economics, Vol. 6, No.1 (1975), S. 250-278.