

Mehr Transparenz auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes

Erfassung von betrieblicher Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel

► **Das duale System der Berufsausbildung lebt vom Engagement der Betriebe. Ob ein Betrieb am dualen System teilnimmt oder nicht, hängt vom Nutzen, den Kosten und kulturellen Aspekten ab. Wichtige Erkenntnisse dazu kommen aus den Daten des IAB-Betriebspanels, welches 1993 startete und jährlich ca. 16 Tsd. auswertbare Interviews zur Beschäftigungssituation hervorbringt. Das Analysepotenzial ist damit noch nicht ausgeschöpft, wie die Diskussion ausgewählter Ergebnisse zu wichtigen Bestimmungsfaktoren der Ausbildungsentscheidung der Betriebe in diesem Beitrag zeigt.**



LUTZ BELLMANN

PD, Dr., Leiter des Forschungsbereichs 6 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) und Leiter des IAB-Betriebspanels, Nürnberg



ULRICH DEGEN

Dipl.-Politologe, Leiter des Arbeitsbereichs „Bildungsverhalten, Berufsverläufe, Zielgruppenanalysen“ im BIBB



SILKE HARTUNG

Dipl.-Kauffrau, wiss. Mitarbeiterin im Forschungsbereich 6 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Nürnberg

Die Beteiligung der Betriebe an der Berufsbildung ist im Vergleich der Jahre 1992 bis 2003 trotz der immer wieder geäußerten Wertschätzung der beruflichen Erstqualifikation deutlich zurückgegangen.¹ Dagegen zeichnete sich im zweiten Halbjahr 2004 eine positive Wende in der Bereitstellung von Ausbildungsstellen ab: Im Vergleich zum Vorjahr wurden 2004 ca. 23 Tsd. Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen, was auf den im Frühsommer beschlossenen Ausbildungspakt zurückgeführt werden kann.²

Wie sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe künftig entwickelt, ist weitestgehend ungewiss. Grundlegend für die Ausbildungsentscheidung ist die Abwägung der Kosten und des Nutzens, wobei die Bewertung der Kosten viel einfacher ist als die des Nutzens. Etwa 86 Prozent der Ausbildungsbruttokosten entfallen auf die Personalkosten der Auszubildenden und der Ausbilder.³ Den Rest nehmen vorwiegend Anlage- und Sachkosten, Verwaltungskosten und Kosten für die externe Ausbildung ein. Damit kann eine Kostenübersicht schnell erlangt werden, was vom Ausbildungsnutzen nicht behauptet werden kann. Dieser kann zu verschiedenen Zeiten direkt bzw. indirekt durch Opportunitätskosten anfallen – z. B. Einsparung von Personalsuch-, -anpassungs- und Fehlentscheidungskosten und zudem in materieller oder immaterieller Form auftreten – z. B. Ertragssteigerung durch produktive Arbeit der Auszubildenden, Produktivitätsgewinn durch Bestenauswahl, Imageaufwertung intern und extern, erhöhte Motivation bzw. Bindung der Mitarbeiter. Die Bewertung der Ausbildungsvorteile wird also generell aufgrund der vielfältigen Dimensionen wie auch dadurch erschwert, dass die Kosten der Ausbildung sofort anfallen, ein Nutzen dagegen erst zeitverzögert eintritt und – bedenkt man die Abwanderungsgefahr der Fachkräfte – zudem mit Unsicherheiten behaftet ist. Zahlreiche Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung⁴ haben ergeben, dass u. a. die bisherige Erfahrung mit der Berufsausbildung bzw. mit Auszubildenden oder auch die vertiefte Beschäftigung mit dem Thema Ausbildung eine wichtige Rolle bei der Entschei-

dung, die Berufsausbildung aufzunehmen, spielt. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Informationsdefizite dafür verantwortlich sein können, wenn ein Betrieb seinen Personal- und Qualifikationsbedarf nicht durch die eigene Ausbildung deckt, obwohl geeignete Berufe existieren. Ist die Hürde des Eintritts in den Ausbildungsmarkt von den Betrieben einmal überwunden, bilden die Betriebe häufig auch zukünftig aus.⁵ Man kann also davon ausgehen, dass die Vorteile der Berufsausbildung sich oftmals erst mit ihrer Praktizierung erschließen.

Einen Beitrag zur Transparenz des Ausbildungsmarktes kann das IAB-Betriebspanel leisten, welches entscheidende Teile des betrieblichen Angebots an Ausbildungsstellen abbildet.⁶ Die Beschreibung des IAB-Betriebspanels soll sich an dieser Stelle auf das Ausbildungsmodul beschränken, für einen vollständigen Überblick wird auf BELLMANN⁷ bzw. BELLMANN/GEWIESE⁸ verwiesen.

IAB-Betriebspanel bildet entscheidende Teile des betrieblichen Lehrstellenangebotes ab und fördert so die Transparenz des Ausbildungsmarktes

Im Jahr 2003 standen im IAB-Betriebspanel Angaben von 15.856 Betrieben zur Verfügung, 10.089 westdeutsche und 5.767 ostdeutsche. Diese bildeten hochgerechnet 2,119 Mio. Betriebe ab, darunter 1,718 Mio. Betriebe mit ca. 27,9 Mio. Beschäftigten in den alten Bundesländern (einschließlich West-Berlin) und 401 Tsd. Betriebe mit ca. 5,3 Mio. Beschäftigten in den neuen Bundesländern (einschließlich Ost-Berlin). Um die Querschnittsrepräsentativität zu erhalten, werden zusätzlich zu ständig befragten neue Betriebe in die Befragung aufgenommen.

Der jährlich wiederkehrende Fragenkomplex *Berufsausbildung und Ausbildungsstellen* im IAB-Betriebspanel beinhaltet,

- ob die Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung, allein und im Verbund, erfüllen,
- ob die Betriebe neue Ausbildungsverträge für das zu Ende gehende und das beginnende Ausbildungsjahr abgeschlossen haben (bis zum Jahr 2003 wurde zusätzlich nach der Anzahl der abgeschlossenen Verträge gefragt),
- ob selbst vertraglich verpflichtete Auszubildende die Ausbildung erfolgreich beendet haben und wie viele das sind,
- wie viele davon im Ausbildungsbetrieb übernommen werden und
- ob geplant ist, noch (weitere) Ausbildungsverträge für das beginnende Ausbildungsjahr abzuschließen.

Interessante aktuelle Aspekte ergänzen die jährlichen Fragen:

- 2000 ▶ Öffentliche Zuschüsse im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung
- ▶ Warum ausbildungsberechtigte Betriebe nicht ausbilden
- 2001 ▶ Frage an nicht ausbildende Betriebe, ob sie sich eine Ausbildung im Verbund vorstellen können
- ▶ Welche Verbundpartner (Betriebe, Bildungsträger) bevorzugt werden
- 2002 ▶ Anzahl der Frauen unter den Ausbildungsabsolventen
- ▶ Anzahl der Frauen unter den in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Ausbildungsabsolventen
- 2003 ▶ Bekanntheitsgrad und Wirkung der Aussetzung der Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO)

Wesentliche Erkenntnisse zur Berufsausbildung aus dem IAB-Betriebspanel

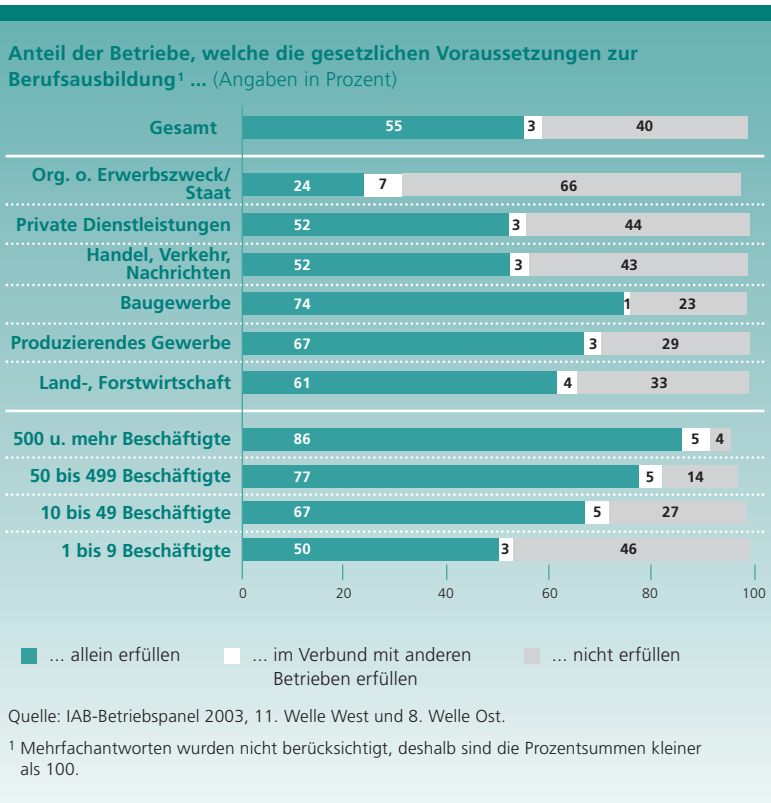
Die Gründe, warum Betriebe ihren Fachkräftenachwuchs nicht selbst ausbilden, können vielfältiger Natur sein. In erster Linie kann man zwischen Erschwernissen bei der Erlangung der Ausbildungsberechtigung und einer Nichtteilnahme an der dualen Berufsausbildung trotz vorliegender Ausbildungsberechtigung unterscheiden. Grundsätzlich sind die Betriebe zur Berufsausbildung berechtigt, wenn ein persönlich und fachlich qualifizierter Ausbilder und eine geeignete Ausbildungsstätte im Betrieb vorhanden sind.⁹

Seit dem Jahr 1997 werden die Betriebe im IAB-Betriebspanel gefragt, ob sie die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufsausbildung erfüllen. Diese Information lag zwar für kleinere räumliche Einheiten in den Kammern bzw. für die Ausbildung zuständigen regionalen Stellen vor, jedoch war ein Überblick über die Verbreitung der Ausbildungsberechtigung über alle Regionen, Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen schwierig. Mit dem IAB-Betriebspanel konnte diese Informationslücke geschlossen werden.

Ausbildungsberechtigte Betriebe

Die Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe variieren nach Betriebsgrößenklasse und Branchenzugehörigkeit stark: Von den kleinen Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten erfüllt nur etwa jeder zweite die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung. Je größer der Betrieb, um

Abbildung 1 Verbreitung der Ausbildungsberechtigung in allen Betrieben 2003



so höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass er zur Ausbildung im dualen System berechtigt ist. Auch in den Wirtschaftszweigen zeigen sich deutliche Unterschiede.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels ist die Ermittlung struktureller Abweichungen hinsichtlich der Verbreitung der Ausbildungsberechtigung für das gesamte Bundesgebiet möglich. Die Ergebnisse regen konkrete Forschungsansätze an, die auf einen erleichterten Zugang der Betriebe zum Ausbildungsmarkt abzielen:

Kann man die gesetzlichen Auflagen so gestalten, dass auch kleine ausbildungswillige Betriebe diese ohne allzu große Schwierigkeiten erfüllen? Wieso ist der Anteil der im Verbund ausbildungsberechtigten Betriebe gerade in kleinen Betrieben am niedrigsten? Besonders Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, die immerhin ca. zwei Drittel aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmachen, sind häufig nicht zur Ausbildung berechtigt. Das bestätigten im Jahr 2003 im kleinsten Betriebsgrößensegment ca. 46 Prozent. Obwohl das Ausbildungspotenzial aufgrund der zahlenmäßigen Überlegenheit dieses Segments als hoch eingestuft wird, gilt es zu bedenken, dass die Gründe für das Nichtbeteiligen an der Berufsausbildung sehr heterogen sein können. Denkbar ist u. a., dass

- alle betrieblichen Ressourcen (personelle, materielle) aufgrund des häufig hohen Wettbewerbsdrucks zur Sicherung des Leistungserstellungsprozesses eingesetzt

- werden müssen und regelmäßige Ausbildungsaktivitäten die Leistungserfüllung in Frage stellen würden,
- Betriebe sich noch nicht mit der Ausbildung im dualen System vertraut gemacht haben,
- ein Teil der Kleinbetriebe so spezialisiert ist, dass die vorhandenen Ausbildungsberufe den betrieblichen Anforderungen nicht entsprechen,
- die Erfüllung der gesetzlichen Auflagen zur Ausbildungsberechtigung den Betrieben schwer fällt,
- die Kostenbelastung für die Betriebe zu hoch ist oder
- die Betriebe die Ausbildungsabsolventen nicht übernehmen können.

Die Beseitigung der betrieblichen Eintrittsbarrieren in den Ausbildungsmarkt ist seit Jahren ein Dauerthema in der politischen Diskussion. Dabei sind verschiedene Ansätze möglich: Zum einen kann über einen erleichterten Zugang zum Ausbildungsmarkt in Form einer Intensivierung der Verbundausbildungen oder, wie im letzten Jahr mit der Aussetzung der AEVO für fünf Jahre geschehen, über den Abbau bürokratischer Hürden bzgl. der Ausbildungsvoraussetzungen¹⁰ nachgedacht werden. Auf der anderen Seite gilt es, mittels einer Kosten- wie auch Nutzenanalyse ausbildungsfördernde bzw. -hemmende Parameter zu identifizieren, um mit einer gezielten Einflussnahme die Anreize zur Durchführung der Berufsausbildung in den Betrieben zu erhöhen. Von großer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die ständige Information und Beratung der Betriebe durch die Ausbildungsverantwortlichen in den zuständigen Kammern.

Ausbildungsberechtigte Betriebe, die nicht ausbilden

Neben der Ermittlung des bundesweiten Ausbildungspotenzials können wesentliche Erkenntnisse aus dem IAB-Betriebspanel darüber gewonnen werden, warum sich Betriebe trotz vorliegender Ausbildungsberechtigung nicht am dualen System beteiligen. Diese Betriebe wurden im Jahr 2000 nach den Gründen für ihr Verhalten befragt.¹¹

Etwa ein Drittel der befragten Betriebe verhielt sich passiv und begründete dies damit, dass die Ausbildung zu teuer sei. Ostdeutsche Arbeitgeber fühlen sich dem selbst ausgebildeten Nachwuchs sehr verpflichtet und bieten deshalb häufig (nahezu jeder zweite) keine Ausbildungsstellen an, wenn kein Personalbedarf ersichtlich ist. In Westdeutschland trifft dies auf jeden vierten Arbeitgeber zu. Generell wird deutlich, dass die Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, zum größten Teil Kleinbetriebe sind, wie Abbildung 2 veranschaulicht. Im Zeitablauf haben sich die Ergebnisse als bemerkenswert stabil erwiesen.

Unter den Kleinbetrieben ist der Anteil derjenigen, die ausbilden könnten, dies jedoch nicht tun, am höchsten. Hinsichtlich des absoluten Fachkräftebedarfs erscheint plausibel, dass gerade kleine Betriebe nicht in jedem Ausbildungsjahr neue Verträge mit Auszubildenden abschließen, sondern größere zeitliche Abstände zwischen den Ausbildungsaktivitäten liegen können. Eine patriarchische Einstellung der Ausbildungsverantwortlichen – Ausbildung findet nur statt, wenn die Absolventen übernommen werden können – wie auch das zeitliche Auseinanderfallen von Kosten und Nutzen verschärft die vorsichtige Zurückhaltung vieler Betriebe bei Investitionen in das Humankapital. Auch ist anzunehmen, dass die Ausbildungsfinanzierung in kleineren Betrieben ein weit größeres Problem darstellt als in Großbetrieben. Als Vorteil erweist sich dagegen, dass Auszubildende in kleinen Betrieben eher in der Lage sind, zum Betriebsergebnis beizutragen, und sie damit schon während der Qualifizierungsphase die Ausbildungskosten zumindest zum Teil amortisieren können.

Weiterhin ist dem IAB-Betriebspanel zu entnehmen, dass nicht nur in Kleinbetrieben, sondern auch in der westdeutschen Land- und Forstwirtschaft, im ostdeutschen Baugewerbe und in den privaten Dienstleistungen (ohne Abbildung) Ausbildungsreserven deutlich werden. Es ist davon auszugehen, dass vorwiegend die kleinbetriebliche Struktur dieser Wirtschaftszweige wie auch die konjunkturellen Bedingungen für die geringe Ausbildungsbeteiligung unter den ausbildungsberechtigten Betrieben verantwortlich sind.

Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb gewährleistet den Ausgebildeten einen adäquaten Einstieg in das Erwerbsleben. Ist die Verwertung der Humankapitalinvestitionen mittel- oder langfristig gefährdet, kann das die Abwertung der gesamten Qualifikation zur Folge haben.¹² Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels können die Anteile der Ausbildungsabsolventen, die im Jahr 2003 von ihrem Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt wurden (s. Tabelle 1), abgebildet werden:

Die Trennung nach Landesteilen zeigt, dass Ausgebildete in den Westbetrieben erheblich mehr Chancen haben, vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Etwas mehr als jeder zweite Ausbildungsabsolvent wird weiter beschäftigt. Dagegen sind es in den Ostbetrieben lediglich 39 % der Absolventen. In diesem Zusammenhang muss auf die Besonderheit der außerbetrieblichen Ausbildung aufmerksam gemacht werden, welche nahezu ausschließlich in den neuen Bundesländern

durchgeführt wird. Da hier die Ausbildungsverträge i. d. R. mit Bildungsträgern abgeschlossen werden, endet die Ausbildung mit der Erreichung des Ausbildungszieles. Berücksichtigt man diese Auszubildenden durch Herausrechnen des Bereiches Erziehung und Unterricht nicht, erhöht sich die ostdeutsche Übernahmequote auf ca. 44 %.

Abbildung 2 Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe, die nicht ausbilden, an allen Betrieben 2003 nach Betriebsgrößenklassen

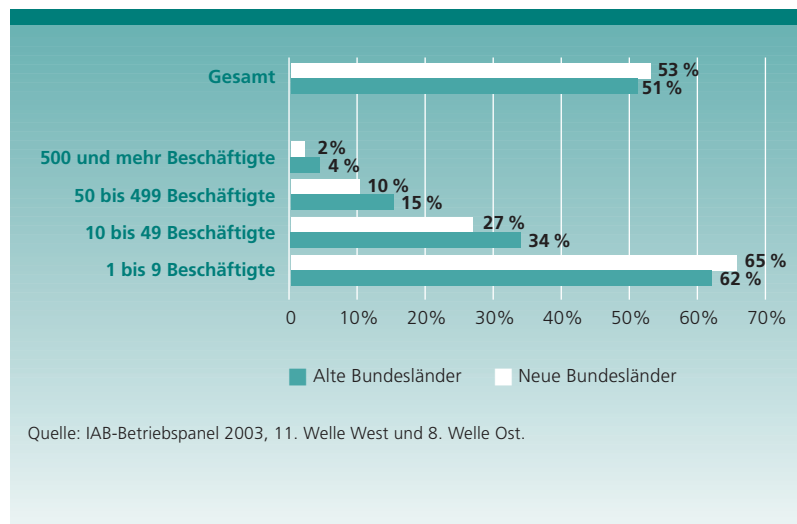


Tabelle 1 Anteil der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Absolventen an allen erfolgreich Abschießenden

| | Alte Bundesländer | Neue Bundesländer |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|
| 1 bis 9 Beschäftigte | 49,3 % | 30,2 % |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 53,9 % | 43,8 % |
| 50 bis 499 Beschäftigte | 57,5 % | 39,4 % |
| 500 und mehr Beschäftigte | 69,4 % | 36,9 % |
| Land- und Forstwirtschaft | 45,9 % | 21,8 % |
| Produzierendes Gewerbe | 70,4 % | 54,4 % |
| Baugewerbe | 54,2 % | 44,2 % |
| Handel, Verkehr, Nachrichten | 54,0 % | 42,8 % |
| Private Dienstleistungen | 49,6 % | 29,0 % |
| Organisationen o. Erwerbszweck/Staat | 65,2 % | 48,5 % |
| Gesamt | 56,7 % | 38,7 % |

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, 11. Welle West und 8. Welle Ost.

In den alten Bundesländern wächst die Wahrscheinlichkeit, vom Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt zu werden, mit der Größe des Betriebes. Ein ähnliches Übernahmeverhalten kann man in den neuen Bundesländern erkennen, wenn wiederum die außerbetrieblichen Ausbildungen unberücksichtigt bleiben.¹³

Bundesweit übernehmen die Betriebe des Produzierenden Gewerbes den höchsten Anteil ihrer Ausbildungsabsolventen

Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels Lösungsansätze für die Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung identifizieren

ten, gefolgt von den Organisationen ohne Erwerbszweck/ Staat. Die geringsten Übernahmechancen haben dagegen die Absolventen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft.

Fazit

Mit jedem Informationsfortschritt über die Lage und Struktur auf dem Ausbildungsmarkt zeichnen sich konkretere Lösungsansätze ab, die dazu beitragen können, dass das Ziel, jedem Ausbildungsbewerber eine adäquate Ausbildungsstelle anbieten zu können, näher rückt. An dieser Stelle setzt das IAB-Betriebspanel an, mit dessen Hilfe Aussagen zur Ausbildungsberechtigung, -beteiligung, -intensität, zum Übernahmeverhalten der Betriebe und deren struktureller Entwicklung getroffen werden können. Außer

der Analyse möglicher Einflussfaktoren des Ausbildungsverhaltens sind weitere Untersuchungen, wie z. B. der Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben bzw. Bildungsträgern, vor dem Hintergrund des Aufzeigens positiver Anreize zur Verstärkung des betrieblichen Ausbildungsengagements von Bedeutung.

Die Herstellung der Transparenz über die verschiedenen nutzenstiftenden Faktoren der Berufsausbildung hat wie die Faktoren selbst einen wesentlichen Einfluss auf die Erhöhung der Beteiligung der Betriebe am dualen System. Sind die Betriebe in der Lage, den materiellen (z. B. alternative Rekrutierungs-, Einarbeitungs- und Fehlentscheidungskosten, Vermeidung von Leistungsausfall durch nicht besetzte Stellen) wie auch immateriellen (z. B. betriebsinterne Kenntnisse, Motivationsvorsprung durch Identifikation mit dem Betrieb) Nutzen aus der Berufsausbildung zu bewerten, wird die häufig reine Kostenperspektive vieler relativiert. Schließlich bilden Investitionen in Humankapital, besonders wenn sie eng mit dem Produktionsgeschehen verknüpft sind, häufig den Nährboden für Innovationen.¹⁴ Die Auszubildenden lernen während der Ausbildungsphase den gesamten Betrieb kennen, fungieren sozusagen als Grenzgänger zwischen den Abteilungen und können ihr theoretisch aktuelles Wissen auf die betrieblichen Leistungs- und Produktionsabläufe anwenden. Besonders kleine und mittelständische Betriebe können so entscheidende Wettbewerbsvorteile erzielen. ■

Anmerkungen

- 1 Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit und des BIBB ist das Angebot an Berufsausbildungsstellen stärker gesunken (um ca. 149 Tsd.) als die Nachfrage (um ca. 16 Tsd. Personen). Die Angebots-Nachfrage-Relation sank von 1992 119 Prozent auf 97 Prozent im Jahr 2003. (vgl. <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/ausbildungsmarkt/index.html>)
- 2 Vgl. Krekel, E. M.; Granath, R.; Flemming, S.; Ulrich, J. G. (2005): Deutlicher Zuwachs bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen. <http://www.bibb.de/de/16415.htm>.
- 3 Vgl. Beicht, U.; Walden, G.: Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: BWP 31 (2002) 6, S. 38–43
- 4 Vgl. u. a. Walden, G.; Herget, H.: Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe – erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In: BWP Sonderausgabe 2003, S. 36–41, und Walden, G.; Beicht, U.; Herget, H.: Warum Betriebe (nicht) ausbilden. In: BWP-Sonderausgabe 2003, S. 42–46
- 5 Vgl. Gewiese, T.: Alte Traditionen pflegen, neue begründen! In: IAB-Materialien Nr. 4/2001. S. 12–13
- 6 Vgl. zu einem Überblick über Ausbildungsmarktdaten Bellmann, L.: Der Stand der Aus- und Weiterbildungsstatistik in Deutschland. In: Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/ Lebenslanges Lernen Bildungsreform Band 8. BMBF. Bonn/Berlin 2004, S. 67–102
- 7 Vgl. Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. In: Allgemeines Statistisches Archiv 86. S. 177–188
- 8 Vgl. Bellmann, L.; Gewiese, T.: Konzeption des IAB-Betriebspanels und Anwendungen in der Berufsbildungsforschung. In: BWP 31 (2002) 3, S. 37–41
- 9 Vgl. <http://www.mwa.nrw.de/qualifikation/weiterbildung/material/BW-Rahmengrund-Download1.rtf>, §§ 20 ff.
- 10 Im Mai 2003 wurde beschlossen, dass die bislang notwendige Ausbilder-Schulungsmaßnahme ausgesetzt wird. Besonders kleinen Betrieben fiel es häufig schwer, Mitarbeiter für den mehrwöchigen Kurs freizustellen und den Arbeitsausfall wie auch die Bildungsmaßnahme zu finanzieren. Die Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung der Ausbilder erfolgt nun ausschließlich durch die Kammern bzw. die sonstigen zuständigen Stellen.
- 11 Vgl. http://www.berufsbildungsbericht.info/_htdocs/bbb2002/teil2/anhang/pdf/sch10.pdf
- 12 Vgl. Büchel, F.; Neubäumer, R.: Ausbildungsberuf und inadäquate Beschäftigung. In: Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien in internationaler Perspektive. Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Band 290. Berlin 2002, S. 107–139
- 13 Die Übernahmequote in Mittelbetrieben (50 bis 499 Beschäftigte) erhöht sich um ca. 10, die der Großbetriebe um ca. 15 Prozentpunkte.
- 14 Vgl. Schütte, M.; Schlausch, R.: Innovation und Wissensmanagement durch Ausbildung und Auszubildende. In: BWP 33 (2004) 5, S. 25–28