

Thomas Wachter

**Anreizstrukturen in der
betrieblichen Berufsausbildung**

Verlag Dr. Kovač
Hamburg 2008

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	VII
Anhangsverzeichnis.....	XIII
Abbildungsverzeichnis.....	XIV
Tabellenverzeichnis.....	XVI
Abkürzungsverzeichnis.....	XVIII

1. PROBLEMSTELLUNG, VORGEHENSWEISE UND AUFBAU DER ARBEIT	1
1.1 BERUFSBILDUNG IM SPANNUNGSFELD SOZIO-ÖKONOMISCHER VERÄNDERUNGEN.....	1
1.2 REFLEXION DER VORGEHENSWEISE UND AUFBAU DER ARBEIT.....	5
2. HUMANKAPITALTHEORETISCHE ANSÄTZE ZUR ERKLÄRUNG BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSVERHALTENS	13
2.1 DAS STANDARDMODELL NACH BECKER.....	13
2.1.1 <i>Investitionen in allgemeines Humankapital</i>	14
2.1.2 <i>Investitionen in spezifisches Humankapital</i>	17
2.1.3 <i>Zusammenfassung und Bewertung</i>	23
2.2 LOHNSTRUKTURVERZERRUNG ALS ANREIZ FÜR INVESTITIONEN IN ALLGEMEINE QUALIFIKATIONEN: DAS ACEMOGLU-PISCHKE-MODELL.....	24
2.2.1 <i>Theoretischer Rahmen des Acemoglu-Pischke-Modells</i>	25
2.2.2 <i>Bedingungsfaktoren komprimierter Lohnstrukturen</i>	32
2.2.2.1 <i>Asymmetrische Informationen</i>	32
2.2.2.2 <i>Mobilitäts- und Transaktionskosten</i>	34
2.2.2.3 <i>Komplementaritäten zwischen allgemeinen und spezifischen Qualifikationen</i>	35
2.2.2.4 <i>Arbeitsmarktinstitutionen</i>	36
2.2.3 <i>Empirische Evidenz von Arbeitsmarktunvollkommenheiten und Arbeitsmarktinstitutionen auf die Entstehung komprimierter Lohnstrukturen</i>	37
2.2.4 <i>Implikationen des Acemoglu-Pischke-Modells für den Markt für Aus- und Weiterbildung</i>	44
2.3 ZUR SPEZIFITÄT ALLGEMEINER QUALIFIKATIONEN: DER SKILL-WEIGHTS-APPROACH NACH LAZEAR.....	48
2.3.1 <i>Zur Neuartigkeit des Skill-Weights-Approach</i>	48

2.3.2 Modellannahmen und -aussagen	49
2.3.3 Implikationen des Skill-Weights-Approach	57
2.3.3.1 Fluktuation der Mitarbeiter.....	57
2.3.3.2 Bereitschaft zur Investition in Qualifizierungsmaßnahmen	58
2.3.3.3 Einkommenserzielung und Bindungswirkung von Mitarbeitern	60
2.3.4 Empirische Evidenz des Skill-Weights-Approach	61
2.3.5 Würdigung des Skill-Weights-Approach	62
3. MULTIDIMENSIONALE BETRACHTUNG DES DUALEN SYSTEMS DER BERUFSAUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND	65
3.1 ZUM WESEN DES DUALEN SYSTEMS	65
3.1.1 Berufs- und Berufsbildungsprinzip	66
3.1.2 Pluralität der Lernorte	67
3.1.3 Verschränkung von Markt- und Institutionensteuerung	69
3.1.4 Korporatismus und Konsensprinzip	70
3.1.5 Kooperativer Föderalismus	71
3.1.6 Primat allgemeiner Qualifikationen	71
3.2 SYSTEMEBENEN DER BERUFSBILDUNG	74
3.3 ZUR LEISTUNGS- UND FUNKTIONSERFÜLLUNG DES DUALEN SYSTEMS.....	76
3.4 ÖKONOMISCH MOTIVIERTE ERKLÄRUNGSANSÄTZE ZUM AUSBILDUNGS- VERHALTEN VON BETRIEBEN IM RAHMEN DES DUALEN SYSTEMS	81
3.4.1 Segregation von betrieblichen Ausbildungsstrategien im Dualen System	81
3.4.1.1 Produktionstheoretischer Ansatz.....	82
3.4.1.2 Investitionstheoretischer Ansatz.....	85
3.4.2 Elementar ertragswirksame Bedingungsfaktoren von Human- kapitalinvestitionen.....	90
3.4.3 Implikationen des institutionellen Konfigurationsgefüges im Dualen System auf das betriebliche Ausbildungsverhalten.....	91
3.5 AUFRISS DER ENTWICKLUNG VON ANGEBOT UND NACHFRAGE AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT	98
3.6 KOSTEN- UND ERTRAGSASPEKTE IN DER BETRIEBLICHEN BERUFS- AUSBILDUNG	103
3.6.1 Zum Aufbau der empirischen Kosten- und Ertragsstudie	105
3.6.2 Kritische Aspekte der Kosten- und Ertragsstudie	106
3.6.3 Vollkosten- versus Teilkostenrechnung	108
3.6.4 Empirische Ergebnisse zu Bruttokosten	109
3.6.4.1 Gesamtüberblick	110

3.6.4.2	Kosten- und Ertragsunterschiede in der betrieblichen Berufsausbildung.....	113
3.6.5	<i>Empirische Ergebnisse zu den Ertragsstrukturen.....</i>	122
3.6.6	<i>Zum Zusammenhang von Arbeitsmarktsegmenten und betrieblichem Ausbildungsverhalten.....</i>	124
4.	EMPIRISCHE STUDIEN ZUM AUSBILDUNGSVERHALTEN VON BETRIEBEN	127
4.1	EMPIRISCH ERMITTELTE DETERMINANTEN DES BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSVERHALTENS	127
4.1.1	<i>Determinanten der Ausbildungsbereitschaft und -intensität.....</i>	131
4.1.2	<i>Zusammenfassung und Überblick über die Determinanten der Ausbildungs-bereitschaft und -intensität.....</i>	144
4.1.3	<i>Schlussfolgerungen aus den empirischen Ergebnissen.....</i>	148
4.2	ERKENNTNISSE ÜBER DAS AUSBILDUNGSVERHALTEN VON BETRIEBEN IN DER SCHWEIZ	151
4.2.1	<i>Wesentliche Charakteristika des schweizerischen Lehrlings- systems.....</i>	151
4.2.2	<i>Analysen zum Ausbildungsverhalten von Betrieben in der Schweiz.....</i>	153
4.2.2.1	<i>Zum Einfluss von Nettokosten und Nettoerträgen auf das Ausbildungsverhalten von Unternehmen</i>	156
4.2.2.2	<i>Kosten-/Ertragsstrukturen als erklärende Variable für das Verhalten von Nicht-Ausbildungsbetrieben</i>	161
4.2.2.3	<i>Regional bedingte Effekte auf das betriebliche Ausbildungsverhalten</i>	163
4.2.3	<i>Schlussfolgerungen aus den schweizerischen Ergebnissen für das deutsche duale Ausbildungssystem.....</i>	165
5.	ANALYSE DES WIRKUNGSPOTENZIALS DER UMLAGE- FINANZIERUNG IN DER BETRIEBLICHEN BERUFS-AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND.....	173
5.1	ENTWICKLUNG UND STATUS QUO DER DEBATTE UM DIE IMPLEMENTIERUNG EINER AUSBILDUNGSUMLAGE.....	173
5.2	ZUM GESETZENTWURF DER FRAKTIONEN SPD/BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN: SYSTEMATIK UND FUNKTIONSWEISE DER UMLAGEFINANZIERUNG	176
5.3	FUNDAMENTALE VORÜBERLEGUNGEN DER BILDUNGSÖKONOMISCHEN ANALYSE	183

5.4 AUSWIRKUNGEN DES UMLAGEFINANZIERUNGSMODELLS AUF DIE MESO-SYSTEMEBENE	185
5.4.1 <i>Ökonomische Vorüberlegungen</i>	185
5.4.2 <i>Analyse der Kostenverlaufsstrukturen unter Einbezug der Umlagefinanzierung</i>	186
5.4.2.1 Erste Fallunterscheidung	194
5.4.2.2 Zweite Fallunterscheidung	199
5.4.2.3 Dritte Fallunterscheidung	203
5.4.3 <i>Zusammenfassung und Reflexion der Ergebnisse</i>	205
5.5 EFFEKTE AUF DIE EXO-SYSTEMEBENE	208
5.5.1 <i>Analyse des Internalisierungsgrades externer Effekte</i>	208
5.5.2 <i>Ausbildung als kollektives Phänomen: Eine spieltheoretische Analyse des Ausbildungsdilemmas</i>	211
5.5.2.1 Grundsätzliche Ausgangsüberlegungen	211
5.5.2.2 Spieltheoretische Modellierung und Bestimmung von Schwellendifferenzwerten	213
5.5.2.3 Spieltheoretische Analyse der Anreizwirkung der Umlagefinanzierung	224
5.5.3 <i>Einfluss auf die Funktions- und Leistungserfüllung des Dualen Systems</i>	234
5.5.4 <i>Gleichbehandlungs- und Gerechtigkeitsaspekte unter finanziellen Gesichtspunkten</i>	238
5.5.5 <i>Mögliche Folgen auf das Wirtschafts- und Beschäftigungssystem</i>	240
5.6 AUSWIRKUNGEN AUF DIE MAKROSYSTEMEBENE	246
5.7 WEITERE KRITIKPUNKTE	248
5.8 ZUSAMMENFASSUNG UND REFLEXION	249
6. MUTMAßLICHE URSACHEN DES LEHRSTELLENMANGELS IN DEUTSCHLAND	253
6.1 DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNG	253
6.2 ALLGEMEINE ENTWICKLUNG DER KOSTEN-ERTRAGS-RELATION	254
6.3 WIRTSCHAFTS- UND BESCHÄFTIGUNGSLAGE	261
6.4 ENTWICKLUNGEN IM UNTERNEHMENSUMFELD	264
6.4.1 <i>Struktureller und technologischer Wandel</i>	264
6.4.2 <i>Globalisierung</i>	266
6.4.3 <i>Organisatorischer Wandel</i>	267

6.4.4	<i>Schlussfolgerungen für das betriebliche Ausbildungsverhalten</i>	268
6.5	BEWERBERSITUATION	272
7.	STRATEGIEN UND HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN ZUR FÖRDERUNG BETRIEBLICHER INVESTITIONEN IN DIE BERUFLICHE ERSTAUSBILDUNG	275
7.1	EINFLUSS- UND STEUERUNGSMÖGLICHKEITEN DER BERUFSBILDUNGSPOLITIK	276
7.1.1	<i>Verbesserung der Lernortkooperation</i>	276
7.1.2	<i>Erhöhung der Flexibilität und der betrieblichen Handlungsspielräume durch Modularisierung der Berufsausbildung</i>	280
7.1.3	<i>Zum ausbildungsplatzsteigernden Potenzial zweijähriger Ausbildungsberufe</i>	288
7.1.4	<i>Zur Eignung der Rückzahlungsklausel als Instrument zur Steigerung von Ausbildungsaktivitäten</i>	294
7.1.4.1	<i>Zum Wesen der Rückzahlungsklausel</i>	294
7.1.4.2	<i>Zur Ausgestaltung von Rückzahlungsklauseln</i>	299
7.1.4.3	<i>Zum ausbildungsplatzsteigernden Potenzial von Rückzahlungsklauseln</i>	306
7.1.4.4	<i>Vorzüge des Instruments der Rückzahlungsklausel gegenüber Umlagefinanzierungssystemen</i>	316
7.2	PERSONALPOLITISCHE MAßNAHMEN UND STRATEGIEN ZUR STEIGERUNG DER RENTABILITÄT VON AUSBILDUNGSINVESTITIONEN	317
7.2.1	<i>Zur Bedeutung der Fachkräftebedarfsprognose und Selektion von Ausbildungsplatzbewerbern</i>	318
7.2.2	<i>Zur Bedeutung individueller Potenzialeinschätzung und Förderung von Auszubildenden</i>	320
7.2.3	<i>Stärkere Integration von Auszubildenden in den betrieblichen Wertschöpfungsprozess</i>	322
7.2.4	<i>Verstärkte Bindung von Ausbildungsabsolventen an den Ausbildungsbetrieb</i>	332
7.2.4.1	<i>Zur Bedeutung der Spezifität von Humankapital im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung</i>	333
7.2.4.1.1	<i>Problemaufriss der ökonomischen Analyse</i>	334
7.2.4.1.2	<i>Variablen und deskriptive Statistiken</i>	335
7.2.4.1.3	<i>Ökonometrische Modellierung, Darstellung und Interpretation der empirischen Ergebnisse über die Zielvariablen</i>	341
7.2.4.1.4	<i>Darstellung und Interpretation der empirischen Ergebnisse für die Kontrollvariablen</i>	352
7.2.4.1.5	<i>Reflexion und Zusammenfassung der Ergebnisse</i>	357

7.2.4.2	Erfolgsbeteiligungssysteme als Anreizinstrument für mehr Ausbildungsaktivitäten.....	362
7.2.4.2.1	<i>Fundamentale Vorüberlegungen</i>	363
7.2.4.2.2	<i>Bisherige empirische Studien</i>	367
7.2.4.2.3	<i>Schlussfolgerungen</i>	369
7.2.4.3	Weitere Mittel und Wege zur Bindung von Mitarbeitern.....	370
7.3	KOLLEKTIVVERTRAGLICHE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN	371
7.3.1	<i>Verbundausbildung</i>	371
7.3.2	<i>Zur Gestaltung der Struktur von Ausbildungsvergütungen</i>	377
7.4	KONSEQUENZEN FÜR DIE ARBEITSMARKTPOLITIK	380
8.	ZUSAMMENFASSUNG, REFLEXION UND AUSBLICK	385
	LITERATURVERZEICHNIS.....	401