

**Universität Bielefeld**  
**Fakultät für Wirtschaftswissenschaften**



**THOMAS RETZMANN**

**Der Berufsausbildungsvertrag:  
Ein Handel mit „Zitronen“?**

**Ein Beitrag zur institutionenökonomischen  
Analyse des Ausbildungsmarktes**

erweiterte Fassung des gleichnamigen Beitrags in:  
Deutsche Gesellschaft für ökonomische Bildung: Berufsorientierung und  
Arbeitsmarkt. Hrsg. v. H.-J. Schlösser,  
Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften Bd. 21,  
Bergisch Gladbach 2000, S. 137-162

**Schriften zur Didaktik der Wirtschafts- und  
Sozialwissenschaften**

**Nr. 83**

## Gliederungsübersicht

- 1 Die Ausgangssituation: Quantität geht (noch) vor Qualität
- 2 Der Ausbildungsvertrag – institutionenökonomisch analysiert
  - 2.1 Der (eingeschränkte) Bereich der Vertragsfreiheit
  - 2.2 Eine Typologie der Informationsasymmetrien zwischen Anbietern und Nachfragern
  - 2.3 Klassische und relationale, vollständige und unvollständige Verträge
  - 2.4 Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag
    - 2.4.1 Die Pflichten des Auszubildenden – ökonomisch analysiert
    - 2.4.2 Die Pflichten des Ausbildenden – ökonomisch analysiert
  - 2.5 Folgen der Qualitätsunsicherheit auf dem Ausbildungsmarkt
    - 2.5.1 Vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen als Folge von Informationsasymmetrien
    - 2.5.2 Hypothese: Sinkende Ausbildungsbereitschaft infolge adverser Selektion
- 3 Der Ausbildungsvertrag im Spannungsfeld von Ökonomik und Pädagogik

## Literatur

### Kontakt:

**Dr. Thomas Retzmann**

Universität Bielefeld

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Postfach 10 01 31

33501 Bielefeld

Tel.: 0521/106-4853 (-4851 Sekr.)

Fax: 0521/106-2994

Email: [tretzmann@wiwi.uni-bielefeld.de](mailto:tretzmann@wiwi.uni-bielefeld.de)

<http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/~weinbren/retzmann.htm>

## 1 Die Ausgangssituation: Quantität geht (noch) vor Qualität

Während Anfang der neunziger Jahre das von Unternehmen und öffentlicher Verwaltung unterbreitete Angebot an Ausbildungsplätzen die Nachfrage seitens der Schulabgänger deutlich überstieg, hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt bereits seit einigen Jahren umgekehrt (siehe BERUFSBILDUNGSBERICHT 1999, S. 2). Alljährlich geht inzwischen die Sorge um, ob allen „ausbildungsfähigen und –willigen“ Jugendlichen ein Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden kann. Das *quantitative Ungleichgewicht* auf dem Ausbildungsmarkt überlagert derzeit fast vollständig das Problem der *Ausbildungsqualität*. Vielfach wird gar ein Verlust an Ausbildungsqualität als hinnehmbar betrachtet, wenn dies dazu beiträgt das quantitative Problem zu mildern. Da sich dieses *quantitative* Problem aufgrund der demographischen Entwicklung mittelfristig von selbst erledigen wird und junge Menschen wieder „Mangelware“ sein werden, das *qualitative* Problem jedoch bestehen bleiben und in die allgemeine Aufmerksamkeit zurückkehren wird, möchte ich mich entgegen dem aktuellen Zeitgeist mit Qualitätsfragen beschäftigen.

Zunächst wird eine ökonomische Analyse der aus dem *Ausbildungsvertrag* resultierenden Rechte und Pflichten geleistet, damit zugleich eine Analyse der entsprechenden Rechtsnormen des *Berufsbildungsgesetzes*. Dabei handelt es sich um die rechtlichen Institutionen, die den Ausbildungsmarkt konstituieren und seine Qualität sichern sollen. Als Analyseinstrumente werden eine Typologie der Informationsasymmetrien sowie das Konstrukt des relationalen, unvollständigen Vertrages herangezogen. Es wird u. a. untersucht, welche opportunistischen Ausbeutungsmöglichkeiten sich ex post aus den ex ante nicht aufhebbaren *Informationsasymmetrien* zwischen den Vertragsparteien ergeben. Diese Analyse der gegebenen Handlungsanreize sowie der opportunistischen Handlungsmöglichkeiten im Rahmen von Berufsausbildungsverträgen (*choice within rules*) kann als Vorstudie zu einer ökonomischen Analyse der Wahl von Rechtsnormen für die Berufsausbildung (*choice of rules*) dienen. In dieser würden die hier behandelten Rechtsnormen nicht als Element des invariablen Datenkranzes betrachtet, sondern selbst noch als das Resultat von Wahlhandlungen erklärt. Eine solche institutionenökonomische Analyse des spezifisch bundesdeutschen Systems der dualen Berufsausbildung liegt m. W. bis dato allenfalls in ersten Ansätzen vor. Sie vorzunehmen erscheint angesichts der zahlreichen Reformvorschläge – von der Finanzierung bis zur Modularisierung – als dringlich.

## 2 Der Ausbildungsvertrag – institutionenökonomisch analysiert

Der Begriff »Institution« wird in der institutionenökonomischen Theorie sehr weit gefasst. Im Kontext der beruflichen Erstausbildung könnten sowohl das Duale System als auch die aufgrund der korporatistischen Struktur beteiligten Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Bundesministerien oder das Bundesinstitut für Berufsbildung aber auch die Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft, die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und -innungen als Institutionen aufgefasst werden. Auch Unternehmen sind in der ökonomischen Analyse als Institution begriffen worden und ihre Entstehung ist aus transaktionskostentheoretischen Kalkülen erklärt worden. Als rechtliche Institutionen können darüber hinaus das Berufsbildungsgesetz oder der Berufsausbildungsvertrag angesehen werden. Aus dem aufgezeigten Spektrum möglicher Forschungsobjekte

zum Dualen System der beruflichen Erstausbildung aus der Perspektive der Institutionenökonomik wird hier der *Ausbildungsvertrag* herausgegriffen, nicht zuletzt deshalb, weil das „Denken in Verträgen“ für die moderne Institutionenökonomik zentral ist (vgl. RICHTER 1990, S. 580). Diese Eingrenzung kann damit gerechtfertigt werden, dass ein Vertragsabschluss schließlich das Ziel jedes Akteurs auf jedwedem Markt ist. Der Abschluss des Ausbildungsvertrages ist die so genannte „erste Schwelle“ vor dem Eintritt in das Duale System der Berufsausbildung, die zu überschreiten vielen Schulabgängern zur Zeit nicht oder nicht mehr so leicht gelingt. Während erste Ansätze einer institutionenökonomischen Analyse des zivilen Vertragsrechts (siehe SCHÄFER / OTT 1986 sowie OTT / SCHÄFER 1989 und 1991) bereits vorliegen, steht eine institutionenökonomische Analyse des Berufsbildungsvertrages m. W. bislang aus.

Mit der Inkraftsetzung des Berufsbildungsgesetzes im Jahre 1969 hat der Gesetzgeber die Berufsausbildung zwar rahmenrechtlich neu geregelt, sie aber nach wie vor dem Markt überantwortet. Ein Marktversagen wurde offenbar nicht für sehr wahrscheinlich gehalten. Der »Markt« wird in der ökonomischen Theorie klassischerweise als der fiktive Ort bestimmt, an dem Angebot und Nachfrage sich treffen. Während Märkte wie der Aktienmarkt, der Immobilienmarkt oder der Zeitschriftenmarkt schon in ihrer Bezeichnung klar angeben, welche Güter auf diesen Märkten angeboten und nachgefragt werden, ist dies bezüglich des Ausbildungsmarktes nicht so offensichtlich. Schon die Marktbezeichnung ist uneinheitlich. Mal ist vom Ausbildungsmarkt die Rede, mal vom Lehrstellen- oder Ausbildungsplatzmarkt. Im Gegensatz zu den erstgenannten Märkten wechseln aber weder Ausbildungen noch Lehrstellen resp. Ausbildungsplätze den Eigentümer oder den Besitzer. Auf dem Ausbildungsmarkt wird kein materielles Gut gegen Geld getauscht, gleichwohl wird ein *wechselseitiges Leistungsversprechen* getätigt. Aufschluss darüber, welche Leistungen die Marktteilnehmer einander versprechen, kann eine Analyse des Ausbildungsvertrages geben. Es muss der Frage nachgegangen werden, welche erstrebenswerten Güter die ausbildungswilligen Unternehmen den ausbildungswilligen Schulabgängern bieten, und was diese als Gegenleistung offerieren, denn die Bereitstellung eines Gutes dem Markte zu überlassen bedeutet schließlich *es dem Eigeninteresse der Akteure zu überlassen* oder wie Adam Smith es einst ausdrückte: „Nicht vom Wohlwollen des Metzgers, Brauers und Bäckers erwarten wir das, was wir zum Essen brauchen, sondern davon, dass sie ihre eigenen Interessen wahrnehmen. Wir wenden uns nicht an ihre Menschen-, sondern an ihre Eigenliebe, und wir erwähnen nicht die eigenen Bedürfnisse, sondern sprechen von ihrem Vorteil.“ (SMITH 1978, S. 17). Sodann kann die Frage angegangen werden, ob das Eingehen der Verpflichtungen, die aus dem Berufsbildungsvertrag für das ausbildende Unternehmen resultieren, rein ökonomisch, d. h. aufgrund von eigennütigen Vorteilskalkülen erklärt werden kann. Ist dies nicht der Fall, so sind andere Einflussfaktoren auf das Ausbildungsplatzangebot zu berücksichtigen. Zu denken wäre an die Tradition der Ausbildung in einer Branche, einem Betrieb oder einem Beruf oder die moralische Verantwortung der Auszubildenden als erklärende Variablen unternehmerischen Handelns. Es bleibt dahingestellt, ob eine moralische Verpflichtung zur Ausbildung ggf. rational begründbar ist. Allenfalls interessiert hier, ob das Duale System der Berufsausbildung zu seiner Funktion einer i. w. S. moralischen Haltung der Akteure bedarf.

## 2.1 Der (eingeschränkte) Bereich der Vertragsfreiheit

Jedem Ausbildungsverhältnis in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf liegt ein Berufsausbildungsvertrag zwingend zugrunde (§ 3 Abs. 1 BBiG). Der Ausbildungsvertrag ist ein schuldrechtlicher Vertrag, mit dem die Vertragsparteien Pflichten eingehen, denen entsprechende Rechte des Vertragspartners korrespondieren. Rechtlich kommt der Ausbildungsvertrag aufgrund von § 3 Abs. 2 BBiG dem Arbeitsvertrag nahe. Die Verpflichtungen, die aus dem Ausbildungsvertrag resultieren, sind durch das Berufsbildungsgesetz - bzw. die Handwerksordnung – und das Ausbildungsvertragsmuster in hohem Maße „reguliert“. Die Vertragsfreiheit ist insoweit eingeschränkt. Abgesehen von unwesentlichen Punkten wie der Dauer der Probezeit oder dem Beginn der Berufsausbildung gibt es drei wesentliche Gegenstände individueller Wahl:

1. Es besteht für beide Vertragsseiten die Freiheit, überhaupt einen solchen Vertrag abzuschließen oder auch nicht. Erst und genau infolge dieser *Abschlussfreiheit* (vgl. SCHÄFER / OTT 1986, S. 247) ist der Ausbildungsmarkt ein Markt, d. h. ein Ort, an dem Individuen freiwillig Leistungsversprechen abgeben, weil ihnen im Gegenzug Leistungsversprechen gemacht werden. Beide Vertragsseiten können vor Vertragsabschluss kalkulieren, ob ein solcher Vertrag individuell vorteilhaft ist bzw. ob ggf. bessere Alternativen gegeben sind. Die Schulabgänger können die Vorteile einer dualen Berufsausbildung, eines Besuchs weiterführender Schulen oder eines Hochschulstudium gegeneinander abwägen. Die Unternehmen können die Vorteile eines Ausbildungsengagements mit den Vorteilen der Einstellung von Hochschulabsolventen oder von Fachkräften, die von anderen Unternehmen ausgebildet wurden, vergleichen. Die Inanspruchnahme dieser Freiheit zum Vertrag auf der Seite der Auszubildenden hat den Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren ins Ungleichgewicht gebracht. Zwar gibt es nach einer Urteilsbegründung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1980 eine Ausbildungspflicht der Wirtschaft, wonach grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen eine Chance erhalten sollen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen (vgl. FAMULLA 1998, S. 4). Doch aus dieser gesamtwirtschaftlichen Verpflichtung lässt sich kein Kontrahierungszwang für ein einzelnes Unternehmen ableiten.
2. Ebenso ist die *Wahl des Vertragspartners* freigestellt. Schulabgänger können wählen, welche Unternehmen sie als potentielle Vertragspartner in Betracht ziehen und welche nicht, und ihre Bewerbungen entsprechend adressieren. Neben der traditionell im Vordergrund pädagogischer Bemühungen stehenden Frage der individuell „richtigen“ *Berufswahl*, um die sich der Berufsberatung des Arbeitsamtes, kommt der Frage der „richtigen“ *Betriebs- bzw. Unternehmenswahl* eine große Bedeutung zu. Diesbezüglich fallen die pädagogischen Hilfestellungen jedoch vergleichsweise dürftig aus. Der Wahl des Vertragspartners wird von Unternehmen ebenfalls Bedeutung beigemessen. Die Möglichkeiten der Vertragspartnerwahl anhand von Qualitätsmaßstäben sind auf dem Ausbildungsmarkt allerdings *ungleich verteilt*: Die Schulabgänger müssen ihre Auswahl potentieller Vertragspartner überwiegend auf Informationen stützen, die durch unsystematische Verfahren gewonnen und / oder subjektive Wahrnehmungen gefiltert und ggf. getrübt sind. Die Schulabgänger müssen ihre Auswahl potentieller Vertragspartner überwiegend auf Informationen stützen, die durch unsystematische Verfahren gewonnen und / oder subjektive Wahrnehmungen gefiltert und ggf. getrübt sind. Schulabgänger können bspw. jetzige oder ehemalige Auszubildende nach Ihren Erfahrungen mit der Ausbildung in

einem bestimmten Unternehmen befragen, d. h. die mangelnde eigene Erfahrung durch die Erfahrungen anderer kompensieren. Der Erfolg dieser Strategie der Übertragung „mitgeteilter Qualitätserfahrungen“ auf zukünftige Transaktionen hängt u. a. von der im Zeitablauf konstanten Ausbildungsqualität ab (vgl. Hauser 1979, S. 752). Diese Strategie versagt vollends bei Anbietern, die neu auf dem Markt auftreten, bzw. bei neugeschaffenen Ausbildungsberufen. Dagegen sind Unternehmen mit einem spezialisierten Ausbildungswesen intensive Analysen der Bewerbungsunterlagen ebenso üblich wie der Einsatz objektiver, reliabler und valider eignungsdiagnostischen Tests, die die ganze Palette von Intelligenz-, Leistungs-, Persönlichkeits- und Wissenstests umfassen.

3. Es besteht nicht zuletzt die Möglichkeit der *Wahl des Ausbildungsberufes*. Unterstellt man eine begrenzte räumliche Mobilität der Jugendlichen, so steht den Schulabgängern von den insgesamt über 380 Ausbildungsberufen je nach Region ein Spektrum von ca. 100 bis 200 Berufen zur Auswahl. Auf der Basis eingeschränkter Informationen über das Spektrum und den Inhalt der Berufe kann der Jugendliche seiner Berufswahl Kriterien wie *Eignung* und *Neigung* aber auch das *Lebenszeiteinkommen* zugrunde legen. Je nach betrieblicher, fachlicher und persönlicher Eignung haben auch die Ausbildungsbetriebe die Wahl zwischen verschiedenen z. B. kaufmännischen und / oder gewerblichen Berufen. Sofern die Berufe unterschiedliche Kosten und / oder Erträge verursachen, aber auch sofern die Berufe das Interesse unterschiedlicher Gruppen unter den Schulabgängern auf sich ziehen, kann der Betrieb bestimmte Ausbildungsberufe präferieren.

Wer sich allerdings entschließt einen Ausbildungsvertrag mit einem bestimmten Vertragspartner über die Ausbildung in einem bestimmten Ausbildungsberuf abzuschließen, der geht damit weitreichende, der freien Disposition weitgehend entzogene Verpflichtungen ein. Im Sinne der »*Inhaltsfreiheit*« (vgl. SCHÄFER / OTT 1986, S. 247) ist die Vertragsfreiheit erheblich eingeschränkt. Die Ausbildungsziele und die -inhalte sind durch die Ausbildungsordnung verbindlich vorgeschrieben und die Ausbildungsdauer wie auch die Ausbildungsorganisation sind nur in Grenzen flexibel handhabbar.

Institutionenökonomisch gesehen handelt es sich bei den Rechten und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag um die vertragliche *Einräumung von Verfügungsrechten*.<sup>1</sup> Verfügungsrechte bestehen hier nicht in Gebrauchsmöglichkeiten einer Sache, sondern in „einer Verhaltensanforderung in bezug auf einen anderen Menschen“ (RICHTER 1990, S. 571). Damit kommt die Erwartungsunsicherheit ins Spiel. Ob nämlich der Vertragspartner diesen Verhaltensanforderungen zukünftig in der erwarteten Weise entsprechen wird, ob er gar zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses überhaupt die Absicht hat, diesen Verhaltensanforderungen zukünftig zu entsprechen, oder ob er den Vertrag mit dem unausgesprochenen Vorbehalt eingeht, seine Pflichten ggf. nicht zu erfüllen, ist beiderseits ungewiss. Daher sind auch die Möglichkeiten und Kosten der Durchsetzung der Vertragspflichten ökonomisch bedeutsam. Die Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag sind im folgenden dahingehend zu untersuchen, ob ihnen Informationsasymmetrien zwischen den Vertragspartnern zugrunde liegen (können). Wenn eine der beiden Vertragsparteien nämlich „zuverlässigere oder vollständigere Informationen über Umstände besitzt, die für eine Transaktion zwischen ihnen von Bedeutung sind,

---

1 „Generell gesprochen bestehen Verfügungsrechte in einer Kontrolle über Ressourcen im Sinne von Gütern und Dienstleistungen.“ Richter 1990, S. 572.

als die andere Marktseite, so kann der »besser Informierte« sich nicht leistungsbedingte Vorteile gegenüber dem »schlechter Informierten« verschaffen“ (TIETZEL 1989, S. 54).

## 2.2 Eine Typologie der Informationsasymmetrien zwischen Anbietern und Nachfragern

TIETZEL hat eine *Gütertypologie* entwickelt, um Informationsasymmetrien zwischen Anbietern und Nachfragern zu systematisieren. Sie erweist sich bei der ökonomischen Analyse des Ausbildungsvertrages als anwendbar und nützlich. TIETZEL platziert *sechs idealtypische Güterarten auf einem Kontinuum*, das links durch den Pol der vollkommenen, symmetrischen Information begrenzt wird, und rechts durch den Pol der unvollkommenen, asymmetrischen Information. Je weiter man auf der Skala nach rechts geht, um so stärker ist das „Ausmaß der Asymmetrie des Informationsgrades zwischen den Transaktionspartnern“ (TIETZEL 1989, S. 54), um so unvollkommener ist die Information der Nachfrager über die relevanten Gutseigenschaften. Den linken Pol der Skala besetzt das »neoklassische Gut«. Seine Bezeichnung erhält es, weil diese Güterart in der Neoklassik als gegeben unterstellt wird. Bei diesen Gütern verfügen die Anbieter und Nachfrager des Gutes gleichermaßen, also symmetrisch, über die *irrtumsfreie Kenntnis aller relevanten Gutseigenschaften*. Die Marktteilnehmer sind mit anderen Worten vollkommen informiert. Es herrscht eine vollkommene Markttransparenz. Den Marktteilnehmern entstehen keine Kosten für die Informationsbeschaffung. Bei allen anderen Güterarten auf dieser Skala sind diese Annahmen mehr oder weniger erfüllt. Dem neoklassischen Gut am nächsten kommt das von NELSON so genannte »Suchgut« bzw. »Inspektionsgut«<sup>2</sup>. Bei dieser Güterart können alle relevanten Informationen vor der Transaktion ermittelt werden. Für die Beschaffung dieser Informationen fallen allerdings Kosten an, und sei es nur die Zeit für die Inspektion der potentiellen Tauschgüter, die für andere Verwendungsmöglichkeiten nicht mehr zur Verfügung steht. Bei den von NELSON so genannten »Erfahrungsgütern« - NELSON spricht von »experience-qualities« (vgl. auch HAUSER 1979, S. 746 f.) - hat der Nachfrager dagegen nicht die Möglichkeit, alle relevanten Gutseigenschaften vor der Transaktion zu ermitteln. Bestimmte Qualitätseigenschaften erschließen sich ihm erst bei oder nach längerer Ingebrauchnahme der Güter. Dagegen kennt der Anbieter die Qualitätseigenschaften der Güter. Möglicherweise ist gerade diese bessere Informiertheit der Grund dafür, dass der Eigentümer eines Gutes dieses zum Verkauf anbietet. Immerhin lassen sich die Gutseigenschaften von Erfahrungsgütern bei zeitlich andauerndem wiederholten Gebrauch überhaupt ermitteln. Bei »Vertrauensgütern« bzw. Gütern mit »Glaubensqualität« (DARBY / KARNI 1973, S. 67 ff., sprechen von »credence qualities«, vgl. auch Hauser 1979, S. 751) ist nicht einmal dies der Fall. Die Feststellung der relevanten Gutseigenschaften ist bei Vertrauensgütern nur durch aufwendige Testverfahren und nur auf der Grundlage von expertenhaftem Fachwissen möglich. Beides steht dem durchschnittlichen Marktteilnehmer im alltäglichen Geschäftsverkehr nicht bzw. nicht kostenlos zur Verfügung. Bei Vertrauensgütern müssen die Nachfrager den Experten Glauben schenken. Die wiederum können und müssen sich um ihre Vertrauenswürdigkeit oder zumindest um den Anschein derselben bemühen. Mangelndes Vertrauen in bestimmte Qualitätseigenschaften von Gütern und / oder von Transaktionspartnern kann nicht nur Transaktionen vereinzelt erschweren, sondern ganze Märkte nachhaltig negativ be-

---

<sup>2</sup> Siehe NELSON 1970, S. 311-329 und NELSON 1974, S. 729-755. NELSON spricht von »search-qualities«, HIRSHLEIFER 1973, S. 37, hält den Begriff »inspection-qualities« für angemessener.

einflussen, denn Güter dieser Art eröffnen den Anbietern umfangreiche Möglichkeiten der Ausbeutung des Nichtwissens des anderen Transaktionspartners. Bei »Potemkin-Gütern« befindet sich ein Transaktionspartner im vollständigen Irrtum über einige, nicht aber über alle relevanten Gütereigenschaften. Das unterscheidet sie vom Placebo, über dessen objektive Eigenschaften einer der beiden Transaktionspartner vollständig uninformatiert ist (vgl. TIETZEL 1989, S. 53 ff.). Von Gütern mit Glaubensqualität unterscheiden sich Potemkin-Güter dadurch, „dass diese bestimmte Eigenschaften in einem Maße besitzen, welches den Bedürfnissen, die damit befriedigt werden sollen, nicht genau entspricht, jene aber bestimmte Eigenschaften nur dem Anscheine nach besitzen.“ (TIETZEL 1989, S. 55, siehe auch Tietzel 1985).

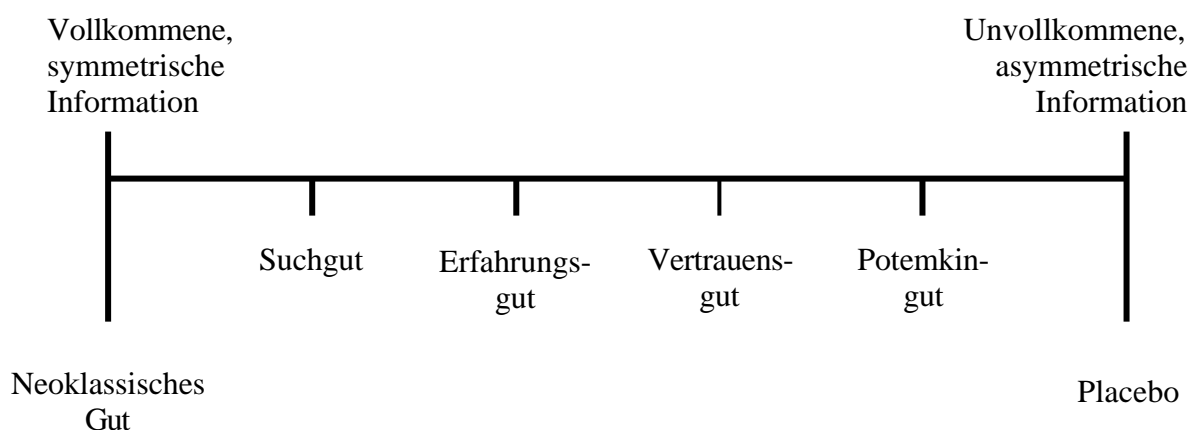


Abb. 1: Skala von Güterarten nach der Asymmetrie des Informationsgrades zwischen Transaktionspartnern

Quelle: in Anlehnung an Tietzel 1988, S. 24 und Tietzel 1989, S. 54 f.

### 2.3 Klassische und relationale, vollständige und unvollständige Verträge

TIETZELS Gütertypologie ist nicht auf Konsumgüter beschränkt, auch wenn ausschließlich Konsumgüter zur Illustration angeführt werden: Mal sind es *Verbrauchsgüter* wie Thunfisch und Wein, mal *Gebrauchsgüter* wie Gebrauchtwagen und Waschmaschinen und mal *Dienstleistungen* wie die Autoreparatur oder die ärztliche Behandlung (vgl. TIETZEL 1989, S. 53 ff.). Sie ist auch auf Produktionsfaktoren anwendbar. Auf dem Arbeitsmarkt gibt es z. B. für die Nachfrager das Problem unzureichender Qualitätsinformationen über die Produktivität von Arbeitsanbietern (vgl. HAUSER 1979, S. 743). Die genannten Konsumgüter - oder Dienstleistungen - sind i. d. R. Gegenstand *einfacher Austauschverträge*, die die Vertragspartner nur punktuell vertraglich binden, selbst wenn es zu wiederholten Transaktionen kommt. Unter Umständen wird nur eine einzige Transaktion unter denselben Partnern getätigt. Demgegenüber begründen Arbeits-, Miet- oder Eheverträge relativ dauerhafte vertragliche Bindungen. Sie werden in Anlehnung an Macneil als *relationale Verträge* (siehe z. B. WOLFF 1999, S. 121 ff.) bezeichnet. Auch durch den Ausbildungsvertrag wird ein zeit-

lich relativ dauerhaftes *Ausbildungsverhältnis* zwischen Ausbildendem und Auszubildendem begründet. Eine ökonomische Analyse des Ausbildungsvertrages muss demnach berücksichtigen, dass es sich um einen relationalen Vertrag handelt, der zudem i. d. R. nur ein einziges Mal zwischen den gleichen Transaktionspartnern geschlossen wird.

Ein *relationaler Vertrag* wird gegenüber einem *klassischen Vertrag* durch einige Besonderheiten abgegrenzt. Das wesentliche Unterscheidungsmerkmal ist die *konstitutive Unvollständigkeit* relationaler Verträge, während der *neoklassische Vertrag* (siehe z. B. WOLFF 1999, S. 119 ff.) als vollständig<sup>3</sup> unterstellt wird. Relationale Verträge enthalten nicht für alle denkbaren Situationen Bestimmungen, auf die sich die Vertragspartner bereits vor Vertragsabschluss geeinigt haben. Tritt also eine nicht vorherbestimmte Situation ein, ist das Handeln der Vertragspartner durch den Vertragsinhalt nicht vollständig bestimmt. Die Unvollständigkeit relationaler Verträge rührt nicht allein daher, dass nicht alle Situationen, die sich während der Dauer des Vertragsverhältnisses ergeben können, vorhersehbar sind. Dies ist zwar bei einem Ausbildungsverhältnis über einen Zeitraum von bis zu dreieinhalb Jahren der Fall. Die Unvollständigkeit des Vertrages rührt auch daher, dass es zu kostenträchtig wäre, für alle vorhersehbaren Situationen Verhaltensregeln auszuhandeln und vertraglich zu fixieren. Die vertragliche Einigung über das zukünftige Verhalten erfordert die Inanspruchnahme von Ressourcen. Die *Transaktionskosten*<sup>4</sup> *vollständiger Verträge* wären *prohibitiv hoch*, so dass ein Vertrag überhaupt nicht zustande käme. Will man also relationale Verträge schließen und die Tauschvorteile realisieren, so wird man auf die Vollständigkeit der Verträge verzichten und Lücken in den Vereinbarungen zulassen müssen, die auch nicht durch das Vertragsrecht geschlossen werden. Allenfalls können sich die Vertragspartner im Vorfeld der Vertragsverhandlungen über Verfahren einigen, wie sie mit unvorhergesehenen, vertraglich nicht oder nicht genau spezifizierten Situationen umgehen wollen.

Relationale Verträge sind „in ein soziales Beziehungssystem eingebettet“ (RICHTER 1990, S. 583). Wie eine Vertragspartei in einer vertraglich nicht vollständig spezifizierten Situation handelt, ist immer auch abhängig davon, wie die andere Vertragspartei in der Vergangenheit gehandelt hat. Zu Beginn des Vertragsverhältnisses ist eine solche Historie jedoch noch nicht verfügbar. Ex ante kann jedoch das *Vertrauen in die moralische Integrität des Transaktionspartners*, d. h. in die Aufrichtigkeit seiner Äußerungen und in die Beständigkeit seines Willen zur Erbringung der versprochenen Leistungen transaktionskostenmindernd wirken. Bei relationalen Verträgen sind demnach nicht nur die *Qualitätseigenschaften* von Gütern im Sinne von Waren und Dienstleistungen relevant, hier zählen auch die *Qualitätseigenschaften der Transaktionspartner*, m. a. W. ihre „Tugendhaftigkeit“. Relationale Verträge begründen nämlich ein- oder wechselseitige Abhängigkeiten, die die Partner ausbeutbar machen, und die rationale Akteure ggf. vor dem Eingehen einer solchen dauerhaften

---

3 Richter spricht von »klassischen Verträgen«, die der neoklassischen, mikroökonomischen Theorie und in der Rechtswissenschaft den allgemeinen Lehren des Vertragsrechts zugrunde liegen: „Der klassische Vertrag ist umfassend. Leistung und Gegenleistung werden für alle Eventualitäten ex ante bis zum Ende der Zeit, über die sich der Vertrag erstreckt, festgelegt. Was die Parteien offen lassen, wird durch Vertragsrecht abgedeckt. Wann der Vertrag beginnt und wann er endet ist eindeutig bestimmt“ (Richter 1990, S. 583). Das Konzept des klassischen Vertrages lässt sich „(theoretisch) sowohl auf den punktuellen Austausch (eine diskrete Transaktion) als auch auf sich über längere Zeit erstreckende Austauschbeziehungen anwenden.“ Ebd., S. 583, siehe auch Schäfer / Ott 1986, S. 251.

4 Als *Transaktionskosten* verstehe ich in Anlehnung an RICHTER 1990, S. 577 die Kosten der *Anbahnung* und des *Abschlusses* von Verträgen sowie die Kosten der *Überwachung* und *Durchsetzung* von Leistungspflichten.

vertraglichen Beziehung zurückschrecken lassen (vgl. HOMANN / KIRCHNER 1995, S. 192). Bei unvollständigen Verträgen ist mit dem Auftreten von »Holdup« zu rechnen, d. h. mit einem opportunistischen Ausnutzen von Vertragslücken (vgl. SPREMANN 1990, S. 568). Holdup-Situationen entstehen dadurch, dass ein Transaktionspartner Vorentscheidungen getroffen und irreversible Investitionen getätigt hat: „Er ist Sunk Costs eingegangen, deren Rentabilität vom Verhalten des Partners B abhängt ...“ (SPREMANN 1990, S. 569; siehe auch RICHTER 1990, S. 584). Eine gemeinsame implizite Wertgrundlage kann bei relationalen Verträgen gegenseitige Verhaltenssicherheit kostengünstiger produzieren als der Versuch, für alle Eventualitäten ex ante explizite Regeln festzuhalten. Mit dem Vertrauen auf die aus der Wertgrundlage resultierende Befolgung impliziter, nicht gerichtlich sanktionierbarer Regeln ist jedoch das Risiko opportunistischer Ausbeutung verbunden. Daher ist die „Identität des Vertragspartners“ (WOLFF 1999, S. 121) mitentscheidend dafür, ob eine solche Geschäftsbeziehung eingegangen werden wird.<sup>5</sup>

## 2.4 Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag

Im folgenden werden die wechselseitigen Leistungsversprechen gemäß Ausbildungsvertragsmuster im Überblick dargestellt.

Pflichten des Auszubildenden	Pflichten des Ausbildenden
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bemühung, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen,</li> <li>2. sorgfältige Ausführung der übertragenen Verrichtungen und Aufgaben,</li> <li>3. Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, für die er freigestellt ist,</li> <li>4. den Weisungen, die im Rahmen der Berufsausbildung erteilt werden, zu folgen,</li> <li>5. Beachtung der für die Ausbildungsstätte geltenden Ordnung,</li> <li>6. pflegliche Behandlung der Werkzeuge, Maschinen und sonstigen Einrichtungen,</li> <li>7. Stillschweigen über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse wahren,</li> <li>8. ordnungsgemäße Führung und regelmäßige Vorlage des Berichtsheftes,</li> <li>9. unverzügliche Benachrichtigung des Ausbildenden beim Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, dem Berufsschulunterricht oder sonstigen Ausbildungsver-</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. a) Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die zum Erreichen des Ausbildungszieles nach der Ausbildungsordnung erforderlich sind und b) Durchführung der Ausbildung gemäß einer sachlichen und zeitlichen Gliederung, so dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann</li> <li>2. Ausbildung durch den Ausbildenden oder einen beauftragten Ausbilder</li> <li>3. kostenlose Aushändigung der Ausbildungsordnung</li> <li>4. kostenlose Bereitstellung der erforderlichen Ausbildungsmittel zur Ausbildung im Betrieb oder in Überbetrieblichen Ausbildungsstätten sowie zum Ablegen der Prüfungen</li> <li>5. Freistellung des Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule und ggf. von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und Anhalten zum Besuch derselben</li> <li>6. kostenfreie Aushändigung der Berichtshefte, Einräumung der Gelegenheit zum Führen des Ausbildungsnachweises während der Ausbildung, Überwachung der ordnungsgemäßen Führung der Berichtshefte</li> <li>7. Übertragung nur von solchen Verrichtungen, die dem</li> </ol>

<sup>5</sup> Mit der Bedeutung der Qualitätseigenschaften von Transaktionspartnern und mit den Möglichkeiten der ex ante Abschätzung anhand von Indizien, hat sich BAURMANN 1995 in seiner Abhandlung über den »Markt der Tugend« auseinandergesetzt.

<p>staltungen,</p> <p>10.ärztliche Untersuchungen vor Beginn der Ausbildung und vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres durchführen und Bescheinigung darüber vorlegen</p>	<p>Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind</p> <p>8. Sorge für die charakterliche Förderung tragen sowie Vermeidung sittlicher und körperlicher Gefährdungen</p> <p>9. Vorlegen lassen der ärztlichen Untersuchungen vor Aufnahme der Ausbildung und vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres</p> <p>10.Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle stellen</p> <p>11.rechtzeitige Anmeldung zu den Prüfungen sowie Freistellung für die Teilnahme</p> <p>12.Zahlung der Ausbildungsvergütung</p> <p>13.Gewährung von Urlaub</p> <p>14.Zeugniserteilung</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Übersicht 1:Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag

#### 2.4.1 Die Pflichten des Auszubildenden – ökonomisch analysiert

Die *Hauptpflicht* der Auszubildenden besteht in der unter Nr. 1 genannten *Bemühung, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben*, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Das Ausbildungsziel besteht in dem Erwerb einer breit angelegten beruflichen Grundbildung sowie der darauf aufbauenden beruflichen Fachbildung einschließlich der erforderlichen Berufserfahrungen. Ökonomisch gesehen ist dies eine vertragliche Verpflichtung zur Mitwirkung am Aufbau des eigenen Humankapitals, von der man annehmen darf, dass sie im ureigenen Interesse der Auszubildenden liegt. Die übrigen Pflichten sind *Nebenpflichten* (vgl. KITNER 1997, S. 179). Sie dienen entweder der Realisierung der Hauptpflicht, wie die Verpflichtung zum Besuch der Berufsschule, der Prüfungen sowie außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen und die Pflicht zum Befolgen der Weisungen, die dem Auszubildenden im Rahmen der Berufsausbildung erteilt werden. Oder sie sind dem Umstand geschuldet, dass Ausbildungsbetriebe sozio-technisch-ökonomische Systeme sind, und dienen wie die Pflichten Nr. 5-7 dem Schutz des betrieblichen Eigentums und der betrieblichen Ordnung. Oder sie korrespondieren wie die Pflichten Nr. 8 und 10 mit den Pflichten des Auszubildenden. Bezüglich der Hauptpflicht ist der Auszubildende nicht auf den Erfolg, sondern auf das *Bemühen* verpflichtet. Aus der Sicht des Betriebes ist jedoch der *Erfolg der Lernbemühungen maßgeblich*, weil sich nur dann eine Investition in Humanvermögen ergibt, die bereits während, insbesondere aber nach der Ausbildung einen entsprechenden Return on Investment erbringen kann. Der Lernerfolg entbindet den Auszubildenden von seiner Pflicht, sich um die Herbeiführung dieses Erfolges zu bemühen. Die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtung durch den Jugendlichen ist im Zweifelsfall gegenüber dem Betrieb kaum nachweisbar. Dass er sich bemüht kann er beteuern aber nicht beweisen. Umgekehrt könnte der Ausbildungsbetrieb einen entsprechenden Vertragsverstoß kaum nachweisen, es sei denn es handelte sich um offensichtliche Formen der Lern- und Arbeitsverweigerung. Diese Vertragspflicht hat den Charakter eines *Vertrauensgutes*.

Von besonderer Relevanz für den Ausbildungsbetrieb dürfte die unter Nr. 4 genannte Weisungsgebundenheit des Auszubildenden sein. Da die duale Organisationsform der Berufsausbildung eine Integration von Arbeits- und Lernprozessen impliziert, eröffnet dies dem Auszubildenden die Möglichkeit den Auszubildenden Tätigkeiten anzuweisen, die neben dem Lernerfolg auch einen produktiven Beitrag zum Betriebsergebnis bringen. Diese erzielbaren Erträge stehen den Kosten der Ausbildung gegenüber. Grundsätzlich ist es möglich, dass ein Auszubildender im Laufe seiner Ausbildung Nettoerträge erwirtschaftet. Den Untersuchungen von BARDELEBEN / BEICHT / FEHÉR 1994 zufolge fallen – bei aller Unsicherheit über die Zuverlässigkeit der vorgelegten Zahlen - durch die Berufsausbildung jedoch mehrheitlich Nettokosten an, wobei erhebliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsbereichen und den Betriebsgrößen festgestellt wurden. Dies ist nicht zuletzt der Einschränkung geschuldet, dass die Weisungsgebundenheit des Auszubildenden sich lediglich auf Weisungen erstreckt, die „im Rahmen der Berufsausbildung“ erteilt werden, deren Zweck ja bereits ausgeführt wurde. Das Ausbildungsverhältnis ist insoweit eben kein Arbeitsverhältnis.

Die Verpflichtung des Auszubildenden auf die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen - für die er freigestellt ist - ist dagegen eine so schwache Pflicht, dass bereits die physische Anwesenheit auszureichen scheint. Ein Bemühen, die Prüfung zu bestehen wird nicht ausdrücklich verlangt. Man könnte denken, dass Jugendliche grundsätzlich selbst ein Interesse am Bestehen der Prüfung haben, dass also das (wohlverstandene) individuelle Interesse mit dem betrieblichen Interesse zusammenfällt. Dies ist jedoch keineswegs unter allen Umständen der Fall. Muss der Auszubildende nämlich damit rechnen, dass er – z. B. aufgrund der konjunkturellen Lage - nach der Ausbildung, die mit dem Tag des Bestehens der Abschlussprüfung endet, weder in seinem Ausbildungsbetrieb noch anderswo eine Anschlussbeschäftigung findet, so könnte er sich von der Überlegung leiten lassen, dass ihm ein Nicht-Bestehen der Prüfung nach § 14 Abs. 3 BBiG den Rechtsanspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses beschert. Bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, längstens jedoch für ein Jahr könnte er mit der Ausbildungsvergütung des vierten Ausbildungsjahres sicher rechnen. Die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bedarf lediglich einer einseitigen Willenserklärung durch den Auszubildenden. Eine Zustimmung des Ausbildenden ist nicht erforderlich. Auch diese Verhaltensweise dürfte gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen. Es dürfte für den Auszubildenden jedoch außerordentlich schwer bis unmöglich sein, einen solchen Nachweis zu führen, denn bei Prüfungen gilt, dass „Fleiß und Pech das gleiche bewirken (können; Th. R.) wie Müßiggang in Verbindung mit Glück“ (SPREMANN 1990, S. 581). Der Erfolg oder Misserfolg kann m. a. W. von außen nicht zweifelsfrei auf das Handeln des Akteurs zurückgeführt werden, weil auch situative Umstände über den Erfolg oder Misserfolg mitbestimmen. Die juristische Bewertung führt in diesem Fall zu keiner Lösung, weil eine Verpflichtung auf das Bemühen die Prüfung zu bestehen den Charakter eines Potemkingutes hätte, das die Möglichkeit zur Simulation eröffnet. Am ehesten dürften leistungsschwächere Auszubildende vor diese Entscheidungssituation gestellt sein, weil ihre Beschäftigungschance auf dem internen und dem externen Arbeitsmarkt vergleichsweise schlechter ist. Dies ist zugleich diejenige Gruppe, bei der ein absichtlich herbeigeführter Misserfolg in der Prüfung am wenigsten überraschen würde, d. h. bei der am wenigsten der Verdacht der Simulation gehegt würde. Ökonomisch gesehen handelt es sich hier um einen Fall von *Moral Hazard*, d. h. um einen Fall, in dem das Verhalten des Auszubildenden von diesem selbst beeinflussbar ist und von dessen Vertragspartner auch ex post nicht mit

Sicherheit festgestellt werden kann<sup>6</sup>. In angeführten Beispiel besteht das Moral-Hazard-Problem darin, dass der Ausbilder nicht zwischen dem exogenen Risiko eines nicht willentlich beeinflussbaren Prüfungsversagens und dem Verhalten, einem willentlichen Prüfungsversagen infolge eines ökonomischen Vorteilskalküls, unterscheiden kann. Weil juristische Lösungen bei Moral-Hazard-Problemen nicht zielführend sind, besteht die von ökonomischer Seite vorgeschlagene Lösung dieses Problemtyps in der Änderung der Anreizstruktur (vgl. SPREMANN 1990, S. 566).

## 2.4.2 Die Pflichten des Ausbildenden – ökonomisch analysiert

Die Pflichten des Ausbildenden Nr. 1-5 dienen insbesondere der Erreichung des *Ausbildungszwecks*, wie er in § 1 Abs. 2 des BBiG bestimmt wird. Der Berufsausbildungsvertrag begründet insoweit ein (berufs-)pädagogisches Verhältnis zwischen Ausbildendem und Auszubildendem. Ökonomisch gesehen handelt es sich um eine Verpflichtung zur Mitwirkung am Aufbau des Humankapitals des Auszubildenden. Die Pflicht Nr. 1 ist die *Hauptpflicht* des Ausbildenden, die übrigen Pflichten sind *Nebenpflichten* (vgl. KITTNER 1997, S. 179). Wie weitreichend diese Pflichten sind, erhellt ein Blick in eine Sammlung von Gerichtsurteilen zu den Pflichten des Ausbildenden, auf die hier nur verwiesen werden kann (siehe BMBWFuT 1995). Lediglich sei herausgestellt, dass die Pflicht zur Ausbildung noch nicht bereits dann erfüllt ist, wenn der Auszubildende die Abschlussprüfung bestanden hat. Vielmehr kann trotz bestandener Prüfung die Pflicht verletzt worden sein. Der Auszubildende kann die Prüfung trotz fehlender Fertigkeiten und Kenntnisse bestanden haben. Daher kann ein Auszubildender noch nach bestandener Abschlussprüfung ggf. Schadenersatz von seinem Ausbildungsbetrieb verlangen, wenn er infolge mangelhafter Ausbildung bestimmte Ausbildungsinhalte z. B. gegen Entgelt nachträglich erwirbt.

Die Pflichten des Ausbildenden Nr. 6 bis 11 dienen dem persönlichen und rechtlichen Schutz des Jugendlichen: dem Schutz vor persönlichen Gefährdungen verschiedenster Art (körperlich, sittlich, gesundheitlich) sowie dem Schutz vor Ausbeutung. So dient das Führen eines Berichtsheftes in Form eines Ausbildungsnachweises auch dazu, eine im Sinne der Ausbildungsordnung mangelhafte Ausbildung zu dokumentieren, welche ggf. eine Schadenersatzpflicht des Ausbildenden nach sich zieht. Durch die in Nr. 10 genannte Pflicht zum Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse wird das Ausbildungsverhältnis der zuständigen Stelle bekannt gemacht, der die hoheitliche Aufgabe der Überwachung der Ausbildung zukommt, die meist zum Schutze der Auszubildenden wahrgenommen werden muss. Auf diese Weise werden auch Ausbildungsverträge bekannt, bei denen die betriebliche, fachliche oder persönliche Eignung fehlt. Den Kammern kommt die Aufgabe zu, solche Ausbildungsverhältnisse zu verhindern, die eine Einlösung der vertraglichen Pflichten nicht erwarten lassen. Die Kammern sind mithin eine bedeutsame *Institution zur Sicherung der Qualität der Berufsausbildung*. Die unter Nr. 6 bis 11 genannten Pflichten erweitern das mit dem Ausbildungsvertrag begründete berufspädagogische Verhältnis um weitere pädagogische, nunmehr fürsorgliche Elemente.

---

<sup>6</sup> „Die als Moral Hazard bezeichnete Problematik ist ..., dass A nicht zwischen dem exogenen Risiko und dem Verhalten von B unterscheiden kann. Sie eröffnet für B einen diskretionären Handlungsspielraum, den B aus Eigeninteresse ausschöpfen wird: sei es, dass B Müßiggang der Anstrengung vorzieht, sei es, dass er finanzielle Vorteile erlangen kann“. SPREMANN 1990, S. 571.

Wie ist die Hauptpflicht des Ausbildenden institutionenökonomisch zu bewerten? Die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes erlassenen *Ausbildungsordnungen sollen eine bundesweit einheitliche Berufsausbildung gewährleisten*, so dass es für Auszubildende im Hinblick auf die Ausbildungsziele und -inhalte unerheblich ist, mit welchem Ausbildenden sie einen Berufsausbildungsvertrag schließen. Ausbildungsordnungen verleihen der Berufsausbildung diesbezüglich die Eigenschaft eines *Suchgutes*, über dessen relevante Eigenschaften man sich vor Vertragsschluss informieren kann. Die Ausbildungsordnungen wirken sich *transaktionskostensenkend* aus, in dem sie das Problem der Wahl des Vertragspartners für die Auszubildenden entschärfen: Bei neoklassischen Verträgen sind die Partner nämlich „beliebig austauschbar, vorausgesetzt, sie bieten die spezifizierte Leistung zu den vereinbarten Konditionen“ (WOLFF 1999, S. 121). Da die Ausbildungsordnungen aber lediglich Mindeststandards vorgeben, die vom Ausbildenden freiwillig überboten werden können, ist für Schulabgänger die Suche nach solchen Ausbildenden rational, die mehr als nur dieses Minimum bieten, wenngleich es sich dabei um eine nicht einklagbare Ausbildungsleistung handelt. Jedoch ist diese Suche mit Kosten verbunden. Daher ist die Wahl des Vertragspartners ein Optimierungsproblem. Generell gilt: Der Anreiz, sich Informationen zu beschaffen steigt mit dem Wert des Gutes et vice versa. Nimmt man einen abnehmenden Grenznutzen der beruflichen Bildung bei gleichzeitig steigenden Grenzkosten der Suche an, so stellt sich irgendwann der Punkt ein, an dem der erwartete Grenznutzen der Berufsbildung gleich den Grenzkosten der Suche ist. In dieser Situation besteht kein individueller Anreiz mehr zu einer weiteren Suche. Ausbildungsordnungen senken durch die garantierten Mindeststandards den individuellen Anreiz zur Suche nach Transaktionspartnern, die eine qualitativ noch bessere Berufsausbildung bieten. Stellt man sich folglich eine Situation ohne Mindeststandards vor, so wäre zwar der Anreiz zur Informationsbeschaffung groß, die Transaktionskosten wären es aber ebenfalls.

Bislang wurde vernachlässigt, dass es aus der Sicht der Auszubildenden einen Unterschied macht, wie der Vertragspartner seine Leistung erbringt, d. h. wie er den Prozess der Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse gestaltet: Kann er diese gut vermitteln? Nimmt er sich genügend Zeit? Ist er geduldig? Toleriert er Fehler? M. a. W.: Für Jugendliche ist es bedeutsam, wie es um die didaktischen und pädagogischen Fähigkeiten des Vertragspartners bestellt ist, schließlich wird mit dem Ausbildungsvertrag ein berufspädagogisches Verhältnis zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden begründet. Daher zählen auch die Qualitäten als Pädagoge und Führungskraft. Die didaktischen, pädagogischen und zwischenmenschlichen Qualitäten des Vertragspartners sind jedoch nicht Vertragsgegenstand. Diesbezüglich ist der Ausbildungsvertrag unvollständig. Sie können auch vor Vertragsschluss nicht ermittelt werden, d. h. sie haben aus der Sicht der Auszubildenden den Charakter eines *Erfahrungsgutes*.

Des Weiteren ist der Ausbildende zur kostenlosen Bereitstellung aller Ausbildungsmittel verpflichtet. Sofern Kosten für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte anfallen, die anderweitig nicht gedeckt sind, trägt er diese ebenfalls. Er muss zur Übernahme dieser Kosten bereit sein ohne dass er die Gewissheit hätte, dass ihm diese Humankapitalinvestition zukünftig Erträge einbringt, denn er kann den Auszubildenden nicht arbeitsvertraglich für die Zeit nach der Ausbildung an sich binden. Nach § 5 Abs. 1 BBiG ist eine solche Vereinbarung nichtig, sofern sie nicht innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses getroffen wird. Auch auf eine Erstattung der Ausbildungskosten durch den Auszubildenden, das Subjekt der Humankapitalinvestition, kann er nicht hoffen, denn gemäß § 5 Abs. 2 BBiG sind Vereinbarungen nichtig,

die diesen an den Kosten der Berufsausbildung beteiligen. An eine Entschädigung für die in Anspruch genommenen Ausbildungsleistungen könnte man etwa denken, wenn der Auszubildende die Ausbildung vorzeitig durch Kündigung beendet oder wenn er eine ihm angebotene Arbeitstätigkeit im Ausbildungsbetrieb nach Beendigung der Ausbildung ausschlägt.<sup>7</sup> Eine Rückzahlung von Kosten für die berufliche Fortbildung, die der Arbeitgeber getätigt hat, ist im Rahmen von Arbeitsverträgen in einem wenn auch eng umgrenzten Rahmen möglich und üblich. Bezüglich der Berufsausbildung verstößt sie gegen § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG.

## 2.5 Folgen der Qualitätsunsicherheit auf dem Ausbildungsmarkt

Es konnten bereits einige Folgen, die aus der beiderseitigen Qualitätsunsicherheit bezüglich der zukünftigen Einlösung der vertraglichen Pflichten resultieren (können), für das einzelne Ausbildungsverhältnis abgeleitet werden. Von Interesse wäre aber auch, ob es in der Aggregation aller Ausbildungsverhältnisse zu Entwicklungen kommen könnte, die den Ausbildungsmarkt insgesamt beeinträchtigen könnten. Im folgenden wird auf zwei Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt eingegangen.

### 2.5.1 Vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen als Folge von Informationsasymmetrien

Als empirischer Indikator für Fehlentscheidungen aufgrund von Informationsasymmetrien auf dem Ausbildungsmarkt kommt in erster Linie die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Betracht, denn eine Vertragsauflösung kann als Korrektur einer vorgängigen Vertragsschließung verstanden werden, die sich aufgrund des Erfahrungsgutcharakters der dualen Berufsausbildung erst während der Vertragslaufzeit als erwartungsenttäuschend herausgestellt hat. Die Berufsbildungsstatistik weist die Zahl der vorzeitigen Vertragsauflösung aus, gibt aber keine Auskunft darüber, von wem die vorzeitige Vertragsauflösung aus welchen Gründen ausging. Hierzu müssen empirische Studien ergänzend hinzu gezogen werden. Bezüglich der Eignung dieses Indikators ist einschränkend zu bedenken, dass die Berufsbildungsstatistik die Zahl der vorzeitigen Vertragsauflösungen – aus Gründen, die hier nicht dargelegt werden können (siehe dazu ALTHOFF 1993, S. 26 ff.), etwas überzeichnen dürfte. Aufgrund der ungleich verteilten Möglichkeiten zur vorzeitigen Vertragsauflösung gibt die Statistik zudem überwiegend Aufschluss über den Erfahrungsgutcharakter der Berufsausbildung aus der Sicht der Auszubildenden.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Diesen Vorschlag diskutieren bspw. ALEWELL / RICHTER 1999, S. 43-68.

<sup>8</sup> Laut IAB-Betriebspanel von 1995 erfolgte die vorzeitige Vertragsauflösung im Ausbildungsjahr 1994/95 in 55% der Fälle auf Veranlassung des Auszubildenden, in ca. 25% der Fälle auf Initiative des Ausbildenden, wobei sich für die verschiedenen Branchen ein sehr unterschiedliches Bild ergibt. Vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1997, S. 57. Von welcher Vertragsseite die Initiative zur Lösung des Ausbildungsvertrages ausging wird im IAB-Betriebspanel darüber hinaus nach Betriebsgrößenklassen nach der Gesamtzahl der Beschäftigten differenziert. Siehe dazu IAB 1997, S. 7.

<b>Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge 1978-1997                      (alle Ausbildungsbereiche; alte Länder)</b>		
<b>Jahr</b>	<b>Alle Bereiche alte Länder</b>	<b>in % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge</b>
1978	68.657	
1979	81.412	
1980	92.492	
1981	96.422	
1982	90.517	
1983	92.483	
1984	98.728	
1985	103.890	
1986	110.220	15,5
1988	123.935	18,9
1990	134.007	23,4
1992	131.624	25,1
1993	124.414	24,8
1994	119.509	25,2
1995	115.205	25,0
1996	103.410	22,7
1997	101.004	21,9

Tabelle 1: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge 1978-1997

Quelle: Berufsbildungsbericht 1999, S. 69 (BBB 1998, S. 60, BBB 1997, S. 57, BBB 1994, S. 73, BBB 1992, S. 37)

Die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge schwankt nach einem kontinuierlichen Anstieg - zwischen 1979 und 1989 sind die Lösungsraten um 50 % angestiegen - in den letzten Jahren in einem Bereich zwischen 20 und 25 % - gemessen an dem Durchschnitt der neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge der letzten drei Ausbildungsjahre, denen die Vertragsauflösungen entstammen (vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1999, S. 68, Fn. 2). Etwa jeder fünfte, in manchen Jahren jeder vierte Berufsausbildungsvertrag wird vorzeitig aufgelöst, in manchen Berufen trifft es gar jeden zweiten Ausbildungsvertrag. Die im Berufsausbildungsvertrag eingegangenen Pflichten werden mithin vielfach nicht bis zum Ende der Berufsausbildung eingelöst. In der Vergangenheit ver-

suchten manche den allgemein als hoch geltenden Prozentanteil der Vertragsauflösungen noch damit zu erklären, dass die Jugendlichen angesichts eines im Gleichgewicht befindlichen Ausbildungsmarktes bzw. angesichts eines Überhangs an Ausbildungsplätzen über Wahlmöglichkeiten verfügen. Infolge dessen versuchten sie, sich durch eine Vertragsauflösung und eine erneute Vertragsschließung relativ zu verbessern (vgl. ALEX / MENK / SCHIEMANN 1997, S. 36). Diese Erklärung muss nunmehr überdacht werden, weil die marktseitigen Voraussetzungen immer weniger vorliegen. Laut Umfragen unter Jugendlichen, die eine Ausbildung aus eigener Initiative vorzeitig beendet haben, ist anschließend mehr als jeder dritte arbeitslos oder übt nur gelegentlich eine Arbeit aus (vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1997, S. 58). Trotz einer relativ schlechteren Position auf dem Markt ziehen viele Jugendliche die Kündigung einer Erfüllung des Vertrages vor.

Sofern Auszubildende sich über die Qualität ihrer Auszubildenden geirrt haben, können sie diesen Irrtum nach der Probezeit nur unter sehr restriktiven Bedingungen korrigieren. Daher stehen sie unter einem zeitlichen Druck, wenn sie aufgrund erster Erfahrungen mit den Qualitäten ihrer Auszubildenden eine Vertragsauflösung in Erwägung ziehen. Sofern ein Auszubildender feststellt, dass er sich bei Vertragsabschluss im Irrtum über die Qualitätseigenschaften der gebotenen Berufsausbildung befunden hat und sofern er diese subjektiv empfundenen Mängel des Gutes »Berufsausbildung« dem Vertragspartner zurechnet, muss er ebenfalls in der Probezeit kündigen, wenn er sich einen „besseren“ Vertragspartner für den Erwerb desselben Gutes suchen möchte. Der Wechsel des Ausbildungsbetriebes ohne Wechsel des Ausbildungsberufes ist vom Berufsbildungsgesetz nicht als Kündigungsgrund nach der Probezeit vorgesehen. Faktisch wird er dennoch vollzogen, denn ein Ausbildungsbetrieb wird einen wechselwilligen Auszubildenden doch kaum halten wollen und statt dessen einer „einvernehmlichen“ Vertragsauflösung zustimmen. So kommt es, dass in Umfragen aus den Jahren 1990 und 1996 als *Hauptmotiv der vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsvertrages* durch diejenigen Auszubildenden, die im unmittelbaren Anschluss daran in ein anderes Ausbildungsverhältnis eingetreten sind, der *Wechsel des Betriebes* ermittelt wurde. Anders formuliert: „Über 90 %, die nach Auflösung sofort einen neuen Vertrag abgeschlossen hatten, haben den Ausbildungsbetrieb, aber nur 33% den Ausbildungsberuf (darunter in der Mehrzahl sowohl Betriebs- als auch Berufswechsler) gewechselt“ (BERUFSBILDUNGSBERICHT 1997, S. 59, bezugnehmend auf ALEX / SCHIEMANN 1991, S. 37). Überwiegt bei den vorzeitigen Vertragslösungen während der Probezeit der Anteil der Berufswechsler, so halten sich nach der Probezeit die Anteile der Berufswechsler und der Betriebswechsler etwa die Waage.

Auch nach der Probezeit hat ein Auszubildender keine Zeit zu verschenken. Sofern er den getätigten Vertragsabschluss im Nachhinein als Fehlinvestition wertet, kann er die Folgekosten dieser Fehlentscheidung für sein Humankapital i. d. R. nur durch eine möglichst schnelle Vertragsauflösung minimieren. Eine vorzeitige Vertragsauflösung in der Probezeit oder im ersten Ausbildungsjahr mag einem Auszubildenden im nachfolgenden Bewerbungsprozess von potentiellen Vertragspartnern noch als eine Korrektur einer individuellen Fehlentscheidung nachgesehen werden. Je später eine solche Vertragsauflösung jedoch erfolgt, um so eher kann dies im erneuten Vertragsanbahnungsprozess für die Auszubildenden nachteilig sein, weil es die potentiellen Vertragspartner möglicherweise als ein Indiz für mangelnde Zuverlässigkeit, Beharrlichkeit oder Informiertheit werten könnten, mithin als ein *Indiz für die Abwesenheit erwünschter Qualitätseigenschaften des Auszubildenden*. Je weiter daher der Ausbildungsprozess zeitlich vorangeschritten ist, um so eher wird der Ausbildungsvertrag erfüllt, auch wenn danach eine berufliche Neuorientierung stattfinden

sollte. Die Anreizstrukturen für eine vorzeitige Vertragsauflösung sind daher so gesetzt, dass bei *Ausbildungsbeginn* (vgl. RETZMANN 1995) mit einer höheren Zahl der vorzeitigen Vertragsauflösungen zu rechnen ist als im *Ausbildungsverlauf* bis schließlich die vorzeitige Vertragsauflösung kurz vor Ende der Ausbildungsdauer zur Ausnahmeerscheinung wird. Die Berufsbildungsstatistik liefert den empirischen Beleg für diese Folgerung (siehe BERUFSBILDUNGSBERICHT 1999, S. 69). Die Anteile der Vertragsauflösungen, die auf das erste Ausbildungsjahr entfallen, machen immerhin fast die Hälfte aller Vertragsauflösungen insgesamt aus. Von diesen entfällt wiederum die Hälfte auf die Probezeit. In den Folgejahren reduziert sich der prozentuale Anteil an den Vertragsauflösungen in großen Sprüngen bis schließlich kurz vor dem regulären Ende der Berufsausbildung kaum noch Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst werden. Diese Verteilung der vorzeitigen Vertragsauflösungen auf die insgesamt vier Ausbildungsjahre ist langfristig außergewöhnlich stabil. Das deutet darauf hin, dass die Gründe für diesen Verlauf marktmanent sind. Exogene Einflüsse spielen allenfalls eine untergeordnete Rolle.

### Ausbildungsabbruch nach Ausbildungsjahren

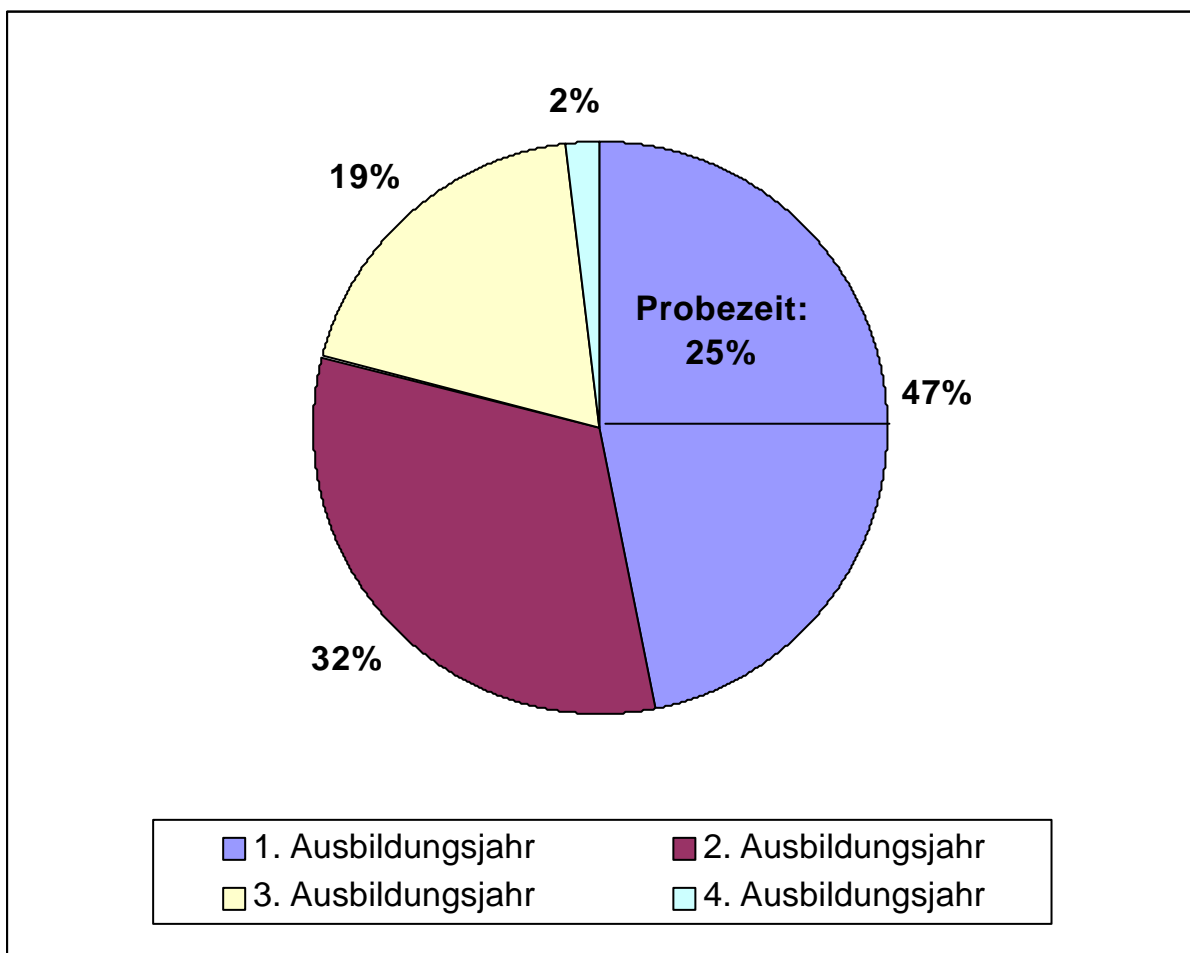


Abb. 2: Ausbildungsabbruch nach Ausbildungsjahren

Quelle: Berufsbildungsbericht 1999, S. 69

Es kann festgehalten werden, dass sich der Erfahrungsgutcharakter der dualen Berufsausbildung in nicht zu erwartender Deutlichkeit in der hohen Zahl der vorzeitigen Vertragsauflösungen manifestiert. Die im BERUFSBILDUNGSBERICHT 1999, S. 69 f., gehegte Hoffnung, dass der hohe Anteil der Vertragsauflösungen in der Probezeit durch eine „weitere Verbesserung der Ausbildungsberatung und Berufsvorbereitung möglicherweise reduziert“ werden könne, kann sich jedenfalls nur insoweit erfüllen, als der Berufsausbildung der Charakter eines *Suchgutes* zukommt. Sofern der zu wählende Ausbildungsberuf bzw. der zu wählende Ausbildungsbetrieb jedoch *Erfahrungsguteigenschaften* aufweisen, ist durch eine vorherige Informationsphase keine zusätzliche Sicherheit zu gewinnen.<sup>9</sup> Nicht mehr Transparenz, sondern eine bessere Qualität der Ausbildung ist dann ein probates Mittel, die Zahl der vorzeitigen Vertragsauflösungen zu senken.

### 2.5.2 Hypothese: Sinkende Ausbildungsbereitschaft infolge adverser Selektion

Die Informationsasymmetrien auf dem Ausbildungsmarkt legen die Prüfung nahe, ob zu einer »*adversen Selektion*« kommen könnte. Ein solcher *Prozess der Negativauslese* kann eintreten, wenn „die durch den Marktmechanismus erzeugten Preise, die die gehandelten Qualitäten bewerten, zu stark pauschalieren, so dass sich die Anbieter überdurchschnittlicher Qualität benachteiligt sehen, und wenn die Anbieter überdurchschnittlicher Qualität den Markt verlassen und außerhalb ähnliche Kooperationsvorteile erzielen können, die noch dazu genauer der tatsächlichen Qualität entsprechen“ (SPREMANN 1990, S. 574). Einen solchen Prozess der adversen Selektion hat AKERLOF (1970, S. 488-500) am Beispiel des Gebrauchtwagenmarktes modelliert, bei dem ebenfalls Informationsmängel auf Nachfragerseite vorliegen. Trotz der Aufbietung von z. T. erheblichen Informationskosten wäre es einem Nachfrager nicht möglich, vor der Transaktion sämtliche Gutseigenschaften hinreichend sicher zu ermitteln. Der Gebrauchtwagenmarkt ist ob dieser Informationsasymmetrie ein schwieriger Markt. Mit diesem hat der Ausbildungsmarkt nicht nur gemein, dass es sich um ein Erfahrungsgut handelt, sondern auch dass i. d. R. nur eine einzige Transaktion unter den gleichen Vertragsparteien stattfindet. Weil Gebrauchtwagenkäufer die Qualität angebotener Gebrauchtwagen ex ante nicht zuverlässig beurteilen können, bilde sich – so AKERLOF – ein Marktpreis, der sich an der durchschnittlichen Qualität der angebotenen Gebrauchtwagen orientiere. Dies sei jedoch für einen Eigentümer eines Wagens mit überdurchschnittlicher Qualität ein Anreiz den Markt dadurch zu verlassen, dass er den Wagen bis zum Ende der Nutzungszeit fährt oder bis dieser eine unterdurchschnittliche Qualität hat. In der Folge sinke die Qualität der angebotenen Gebrauchtwagen, bis

---

<sup>9</sup> Selbst dort, wo der Erfahrungsgutcharakter der Bildung erkannt wird, ist nicht gewährleistet, dass daraus die richtigen Schlüsse gezogen werden. So hat der von der Hans-Böckler-Stiftung eingesetzte Sachverständigenrat Bildung in einem Gutachten zwar den Erfahrungsgutcharakter der Bildung betont (vgl. Sachverständigenrat Bildung 1998, S. 22 und S. 45). Das hinderte die Sachverständigen jedoch nicht daran insbesondere die berufliche Bildung wie ein *Suchgut* zu behandeln, über dessen relevante Eigenschaften man sich vor der Transaktion informieren kann. „Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Bildungsangeboten müssen vor Eintritt in den Bildungsprozess wissen, was sie erwarten können, welche Anforderungen gestellt werden und welche Erfolgsperspektiven bestehen. ... Wichtige Instrumente zur Verbesserung des Qualitätsbewußtseins bei den Nutzern sind z. B. Leistungsvergleiche von Bildungsanbietern ... oder sogenannte Checklisten ..., mit deren Hilfe die Qualität von Bildungseinrichtungen und -anbietern eingeschätzt werden kann“ (Sachverständigenrat Bildung 1998, S. 22). Zur beschränkten Leistungsfähigkeit und den kontraproduktiven Effekten externer Evaluationen und Zertifizierungen von Bildungseinrichtungen siehe JONGBLOED 1997, S. 3-36.

nur schließlich noch „Zitronen“ angeboten werden (vgl. SPREMANN 1990, S. 574). Mit ursächlich für diesen Prozess der Qualitätsverschlechterung ist die ungleiche Informiertheit der beiden Marktseiten über die Qualitätseigenschaften der Güter. Bei ungleicher Verfügbarkeit von diskriminierender Qualitätsinformationen besteht die Tendenz, dass schlechte Qualität gute Qualität aus dem Markt verdrängt. Das Gewinnmaximierungsstreben sowie ein hoher Konkurrenzdruck tragen zu dieser Entwicklung bei (vgl. HAUSER 1979, 740-742).

Ein Prozess der adversen Selektion könnte auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes auftreten. Es wäre daher empirisch zu prüfen, welche betrieblichen Ausbildungsangebote in den vergangenen Jahren vom Markt genommen und welche betrieblichen Ausbildungsangebote in den vergangenen Jahren neu auf den Markt gebracht wurden. Sodann wäre zu evaluieren, ob es dabei zu einer Qualitätsverschlechterung gekommen ist. Die anhaltend hohe Zahl der vorzeitigen Vertragsauflösungen ist jedenfalls ein Indiz dafür. Dieselbe Untersuchung wäre für die Bewerber um Ausbildungsplätze vorzunehmen. Zu untersuchen wäre, ob Schulabgänger mit guten Qualifikationen zunehmend weniger für eine duale Berufsausbildung rekrutiert werden können, weil diese inzwischen vermehrt andere Alternativen präferieren, die z. B. ein höheres Lebenszeiteinkommen oder den Zugang zu interessanteren beruflichen Tätigkeiten versprechen. Dann verbliebe als Rekrutierungspotential für eine duale Berufsausbildung die Gruppe der vergleichsweise schlecht qualifizierten Schulabgänger. Die wiederholt vorgebrachten Klagen der Ausbildungsbetriebe über mangelnde Eingangsqualifikationen, die im Allgemeinbildenden Bereich liegen (siehe Kiepe 1997, S. 263 ff.), sind ein Indiz und können nicht mit dem Hinweis abgetan werden, dass die Klage über die Jugend schon seit Platon angestimmt werde.

Konkrete Hinweise auf einen Prozess adverser Selektion auf dem Ausbildungsmarkt gibt es. ALTHOFF ging bezüglich der betrieblichen Seite noch vom Gegenteil aus. Er nahm an, dass weniger geeignete Ausbildungsbetriebe längerfristig aus dem Ausbildungsgeschehen ausscheiden würden, und dass die verbleibenden um der Nachwuchssicherung willen größere Anstrengungen unternehmen würden, die Jugendlichen zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen (ALTHOFF 1991, S. 5). Da die Nettokosten der Berufsausbildung jedoch um so höher ausfallen, je besser die Qualität der Ausbildung ist – anderenfalls gäbe es Qualität zum Nulltarif -, bzw. da Nettoerträge der Berufsausbildung um so leichter zu erzielen sein dürften, je mehr die Ausbildungszeit als Arbeitszeit genutzt wird, dürfte das Gegenteil der Fall sein, wenn betrieblicherseits das Kostendenken einsetzt und dominiert. Dann verlassen gerade die Qualitätsanbieter den Ausbildungsmarkt. Mit dem Rückzug guter Ausbildungsqualitäten vom Markt wächst die Chance schlechter Ausbildungsbetriebe auf einen Vertragsabschluss.<sup>10</sup> Für die Jugendlichen hat ALTHOFF seinerzeit dagegen Prozesse adverser Selektion rekonstruiert: Die demographische Entwicklung hat dazu geführt, dass ein größerer Anteil eines Altersjahrganges in eine duale Berufsausbildung eintritt. Damit treten Jugendliche in das Duale System ein, die ihre Arbeitskraft früher als un- bzw. angelernte Arbeiter angeboten haben. Ihnen wird ein höheres Abbruchrisiko attestiert. Ein höheres Abbruchrisiko wird auch den ausländischen Jugendlichen attestiert, deren Einmündung in eine Duale Berufsausbildung in der Vergangenheit unterdurchschnittlich war, deren Rekrutierung durch öffentlich geförderte Werbekampag-

---

<sup>10</sup> Achtenhagen behauptet, dass die Ausbildungsqualität faktisch schon gesunken ist: „Wir beobachten eine zunehmende Heterogenität der Ausbildungsbetriebe. Das Werben um Ausbildungsplätze ruft verstärkt auch Betriebe auf den Plan, die nur mit größten Anstrengungen – falls überhaupt – die Ausbildungspläne angemessen erstellen und realisieren können.“ Achtenhagen 1998, S. 235.

nen und Beratungsangebote jedoch verstärkt wurde. Gleichzeitig sei es zu einem Rückgang des Anteils derjenigen Jugendlichen gekommen, die durch ein geringeres Abbruchrisiko gekennzeichnet seien. Dabei handele es sich um die Gruppe der Jugendlichen mit einem allgemeinbildenden Abschluss, der eine Studienberechtigung verleiht, die sich früher im Sinne einer arbeitsmarktlichen Rückversicherung zugunsten einer dualen Berufsausbildung entschieden haben (vgl. ALTHOFF 1991, S. 4f.). Es handelt sich bei diesen Aussagen ALTHOFFS um Hypothesen, die noch einer besseren empirischen Absicherung bedürfen. Entscheidend scheint mir zu sein, dass Prozesse adverser Selektion auf dem Ausbildungsmarkt für möglich, ja für wahrscheinlich gehalten werden und dass die Indizien dafür sich mehren. Kurz gefasst könnte man sagen: Jugendliche mit hohem Abbruchrisiko treten infolge entsprechender bildungspolitischer Rekrutierungsprogramme vermehrt eine Berufsausbildung an und Betriebe mit schlechterer Ausbildungsqualität haben angesichts des allgemein rückläufigen Ausbildungsengagements größere Chancen auf den erfolgreichen Abschluss von Ausbildungsverträgen. Dies liefe darauf hinaus, dass auf dem Ausbildungsmarkt vermehrt schlechte Qualität auf schlechte Qualität trifft. Wenn sich diese Hypothesen bewahrheiten sollten, dann wären die z. Zt. beobachtbaren quantitativen Probleme auf dem Ausbildungsmarkt wenigstens teilweise auf qualitative Probleme zurückzuführen und die Bildungspolitik hätte allen Grund, ihre Aufmerksamkeit wieder auf Qualitätsfragen zu richten.

Die Marktteilnehmer sind dem Prozess der adversen Selektion jedoch nicht hilflos ausgeliefert. Es gibt Möglichkeiten, gegenzusteuern. So haben Unternehmen, denen der Ruf voraussetzt, eine qualitativ gute Ausbildung zu bieten, oder aber der Ruf, dass sie ihre Auszubildenden nach der Ausbildungszeit regelmäßig in ein Arbeitsverhältnis übernehmen, einen Wettbewerbsvorteil gegenüber jenen Unternehmen, denen eine schlechte Ausbildungsqualität attestiert wird oder von denen bekannt ist, dass sie regelmäßig nicht in der Lage sind, ihre Auszubildenden zu übernehmen. Der Abschluss eines Ausbildungsvertrages mit einem Unternehmen, das nach allgemeiner Sprachregelung „über Bedarf“ ausbildet<sup>11</sup>, d. h. mehr Ausbildungsplätze offeriert und mehr Ausbildungsverträge schließt als es dem voraussichtlichen Personalbedarf entspricht, ist aus der Sicht der Auszubildenden ceteris paribus riskanter als der Abschluss eines Ausbildungsvertrages mit einem Unternehmen, das gemäß seines zukünftigen Personalbedarfs ausbildet oder das weniger ausbildet als es dem zukünftigen Personalbedarf entspricht.<sup>12</sup> Letztgenannte Unternehmen haben ein *Interesse an einer qualitativ guten, wenn auch an einer guten betriebspezifischen Ausbildung*, weil sie an der späteren Nutzung des in der Berufsausbildung aufgebauten Humankapitals interessiert ist. Umgekehrt hat ein Unternehmen, das über Bedarf ausbildet, ein geringes eigenes Interesse daran, allen Auszubildenden eine qualitativ gute Berufsausbildung zu gewähren, weil es den Nutzen dieser Investition in Humanvermögen selbst dann nicht internalisieren kann, wenn der Wille dazu auf

---

<sup>11</sup> Dies sind laut IAB-Betriebspanel von 1995 ca. ein Drittel aller Ausbildungsbetriebe. Siehe IAB 1997, S. 9.

<sup>12</sup> Von den im IAB-Betriebspanel erfassten 187.000 Ausbildungsbetrieben übernahmen 1995 immerhin 74.000 Betriebe - das entspricht einem Prozentanteil von 40% aller Ausbildungsbetriebe - *keinen* ihrer ca. 100.000 erfolgreichen Absolventen. Von den insgesamt 163.000 nicht übernommenen Absolventen wurden 49.000 Absolventen - das entspricht einem Prozentanteil von 30,3% aller nicht übernommenen Absolventen - nicht übernommen, da kein Bedarf an Fachpersonal bestand. Das Risiko, nach erfolgreicher Ausbildung nicht übernommen zu werden, sinkt stetig mit der Betriebsgröße. Übernahmen Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten 55,2 % der erfolgreich Ausgebildeten nicht in ein Arbeitsverhältnis, so lag diese Zahl in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten bei sehr viel geringeren 27,4%. Zu den Übernahmenquoten, die auch nach Branchen differenziert wurden, siehe im einzelnen IAB 1997, S. 7-9.

beiden Seiten vorhanden wäre. In diesen Ausbildungsbetrieben existiert nicht einmal ein Anreiz zur Investition in betriebspezifisches Humanvermögen<sup>13</sup>. Aus der Sicht der Schulabgänger ist es rational, solche Ausbildungsbetriebe zu meiden. Insofern ist die Parole „Besser irgendeine Ausbildung als gar keine Ausbildung“ oder die politische Losung, nach der „Jugendliche von der Straße geholt werden müssen“ eine gesellschaftlich zwar befriedende, aber eine individuell unkalkulierbare Aktion und volkswirtschaftlich eher wohlfahrtssenkend.

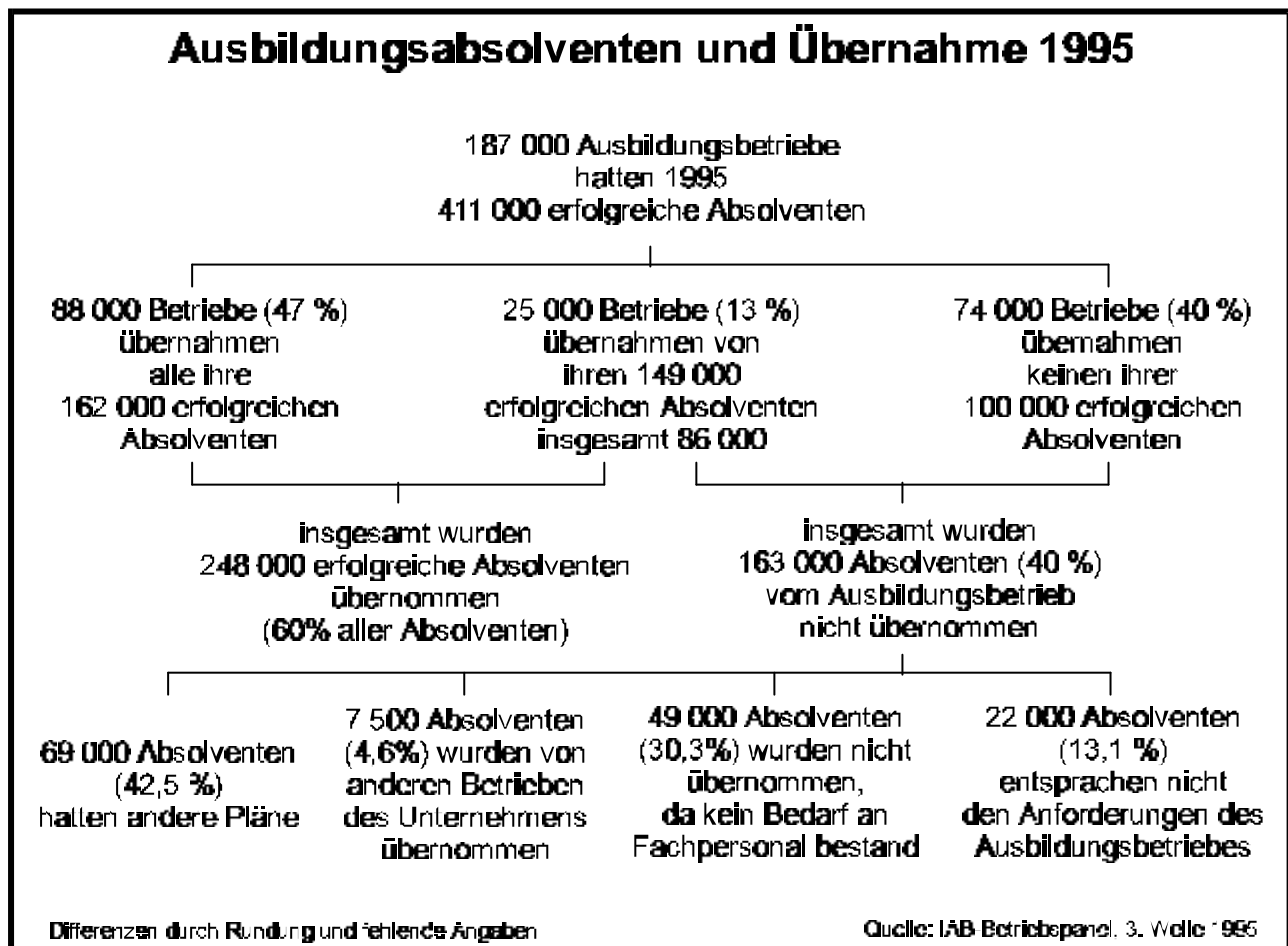


Abb. 2: Übernahmequoten 1995 lt. IAB Betriebspanel

Quelle: IAB 1997, S. 7

<sup>13</sup> Die Unterscheidung von Investitionen in *generelles Humankapital*, welches dadurch definiert ist, dass es die Grenzproduktivität der Auszubildenden in allen Unternehmen am Markt um den gleichen Betrag steigert, und in *betriebspezifisches Humankapital*, das die Grenzproduktivität lediglich beim jetzigen Arbeitgeber steigert, geht auf BECKER 1975 zurück. Die beiden Formen der Humankapitalinvestition bedeuten für das arbeitgebende Unternehmen unterschiedliche Anreize sich an deren Bereitstellung zu beteiligen.

### 3 Der Ausbildungsvertrag im Spannungsfeld von Ökonomik und Pädagogik

Die Analyse des Berufsausbildungsvertrages hat ergeben, dass es sich um einen *relationalen Vertrag* handelt, der ein längerfristiges Beziehungsverhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbildenden konstituiert, das näherhin als ein *berufspädagogisches Verhältnis* identifiziert wurde, bei dem die Vermittlung berufsqualifizierender Fähigkeiten und Fertigkeiten Vertragszweck ist. Der pädagogische Charakter dieses Verhältnisses kommt z. B. darin prägnant zum Ausdruck, dass der Ausbildende auf einen diesbezüglich auftretenden Leistungsmangel des Auszubildenden nicht mit der Zurückhaltung seiner Ausbildungsleistung reagieren kann. Er muss - als Pädagoge - seine Ausbildungsbemühungen sogar intensivieren. Das pädagogische Verhältnis wird durch Schutzvorschriften gar zu einem *sozialpädagogischen Verhältnis* ausgeweitet.

Als relationaler Vertrag ist der Berufsausbildungsvertrag *konstitutiv unvollständig*. Es ist nicht möglich das zukünftige Verhalten der Vertragspartner vollständig vorher vertraglich festzulegen, weil es i. d. R. nicht gelingt, alle möglichen Situationen zu antizipieren. Selbst wenn dies möglich wäre, so wäre es aufgrund transaktionskostentheoretischer Überlegungen nicht effizient. Die Ungewissheit über den Zeitpunkt, die Art und das Ausmaß der zukünftigen Einlösung der Leistungsversprechen durch den Vertragspartner ist charakteristisch für den Ausbildungsvertrag. Die Effizienz der Berufsausbildung hängt nicht ausschließlich von ex ante kalkulierbaren Kosten und Erträgen, sondern auch von „weichen“ Faktoren wie der Vertrauenswürdigkeit, Zuverlässigkeit und Integrität des Vertragspartners ab. Dass es dennoch zum Abschluss relationaler Verträge kommt, liegt zu einem wesentlichen Anteil darin begründet, dass die Bereitschaft zu einem Vertrauensvorschuss auf beiden Seiten existiert, die nicht durch allgegenwärtigen Vertrauensmissbrauch erodiert wurde. Ein Minimum an Vertragsmoral ist ökonomisch funktional, weil transaktionskostensenkend und kooperationsfördernd, wenn es nicht gar die Bedingung der Möglichkeit von Verträgen und damit von Märkten ist. Wer Ausbildungsverträge schließt bindet mithin nicht nur seinen Vertragspartner, er vertraut ihm auch. Zwar sind einige wesentliche Erwartungen, die an ein Ausbildungsverhältnis geknüpft werden, rechtsverbindlich festgelegt und damit juristisch sanktionsfähig. Insofern sind nicht alle Erwartungen an ein Ausbildungsverhältnis enttäuschbar. Doch verursacht die Überwachung und Einforderung der Vertragserfüllung Kosten. Daher lohnt es sich für die Vertragsschließenden, bei der Wahl des Vertragspartners Selektionsverfahren anzuwenden. Dies gilt insbesondere beim Abschluss relationaler Verträge.

Anhand der von TIETZEL vorgelegten Gütertypologie konnte herausgearbeitet werden, dass die wechselseitigen Leistungsversprechen z. T. den Charakter eines Erfahrungsgutes haben, deren Qualität erst und nur – immerhin aber - im Nachhinein beurteilbar ist. Z. T. haben sie aber auch den Charakter eines Vertrauensgutes, dessen Eigenschaften nur der Leistungsanbieter kennt. Der Nachfragende kann nicht einmal im Nachhinein beurteilen, ob die fragliche Qualitätseigenschaft tatsächlich gegeben war oder nicht. Einem Leistungsversprechen kann gar die Eigenschaft Potemkinscher Güter zugesprochen werden, das die Simulation der Leistungserbringung erlaubt. Daraus ergibt sich, dass die vertraglich begründete Berufsausbildung für beiden Seiten in einem speziellen Sinne *Erfahrungs- und Vertrauenssache* ist. Die staatlichen Ausbildungsvorschriften können als Versuch interpretiert werden, das Erfahrungsgut „Berufsausbildung“ für den Auszubildenden zumindest partiell in ein Suchgut zu transformieren.

Bei der Berufsausbildung hat man es dennoch mit einem komplizierten Zusammenhang aller drei ökonomisch relevanten Grundtypen von Informationsasymmetrien (vgl. SPREMANN 1990, S. 563, 566) zu tun: 1. *Qualitätsunsicherheit* (hidden characteristics), 2. *Holdup* (hidden intention) und 3. *Moral Hazard* (hidden action). Es ist nach dieser Analyse weniger erklärungsbedürftig, warum die Ausbildungsbereitschaft vieler Unternehmen in der jüngeren Vergangenheit nachgelassen hat. Unter diesen Vorzeichen ist es eher erklärungsbedürftig, warum es überhaupt noch alljährlich über 500.000 Vertragsabschlüsse gibt. Der Ausbildungsmarkt ist ein Beispiel dafür, dass „die offensichtliche Tatsache, dass über große Qualitätsbereiche funktionsfähige Märkte bestehen, nicht einfach vorausgesetzt werden kann, sondern zusätzlicher Erklärungen bedarf“ (HAUSER 1979, S. 742). Die Tatsache, dass jedes Jahr immer noch hunderttausende Ausbildungsverhältnisse neu begründet werden, aber auch die Tatsache, dass die große Zahl der Ausbildungsabbrecher, die sich enttäuscht von ihrem bisherigen Vertragspartner abwenden und das Vertragsverhältnis einseitig auflösen, mit einem anderen Auszubildenden erneut einen Ausbildungsvertrag schließen, ist m. E. als starkes Indiz dafür zu werten, dass das Duale System der Berufsausbildung nicht allein auf dem Fundament der harten, individuellen ökonomischen Rationalität fußt, die keine Gelegenheit zur opportunistischen Ausbeutung auslöst (vgl. KIRCHGÄSSNER 1993). Das Duale System der Berufsausbildung hat vielmehr auch eine in der Tradition, der Individualmoral oder dem Pädagogischen Ethos gründende Stütze, deren Tragfähigkeit von den Akteuren noch positiv eingeschätzt wird. Alle Versuche, die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben allein durch Kostensenkungsmaßnahmen zu erhöhen, können durch Veränderungen bei den weichen Faktoren konterkariert werden. Die Vertragspartner bleiben auch bei geringeren Ausbildungsvergütungen und höheren betrieblichen Anwesenheitszeiten wechselseitig ausbeutbar. Und letztlich steht der Auszubildende ohnehin mit fast leeren Händen auf dem Ausbildungsmarkt dar: Außer dem Versprechen, sich um die Entwicklung des eigenen Humankapitals zu kümmern, dessen zukünftige Nutzung durch das Ausbildungsunternehmen ungewiss ist, hat er nichts zu anbieten. Die bildungspolitische Aufmerksamkeit sollte sich daher wieder stärker auf die Sicherung der Qualität der Berufsausbildung konzentrieren. Den Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft, denen in der Berufsausbildung die Qualitätssicherung zu wesentlichen Teilen obliegt, kommt eine wichtige Rolle bei der Eliminierung schlechter Qualitäten auf Seiten der Betriebe zu, u. a. weil sie die Eignung eines Ausbildungsbetriebes feststellen und weil unter ihrer Mitwirkung die Ausbildungsbefugnis entzogen werden kann, aber auch, weil sie die Ausbildungsbetriebe berufspädagogisch beraten können<sup>14</sup>. Dem allgemeinbildenden Schulwesen obliegt es, gute Qualitäten an der ersten Schwelle „abzuliefern“ (siehe Kiepe 1997, S. 263 ff.).

Gutgemeinte Ratschläge oder Versuche, das Duale System der Berufsausbildung stärker oder gar vollständig auf der individuellen, kalkulatorischen ökonomischen Rationalität zu fußen, mithin die Steuerung menschlichen Handelns auf dem Gebiet der Berufsausbildung vollständig den wirtschaftlichen Anreizen zu überlassen, könnten sich gar als kontraproduktiv erweisen. Der Ökonom FREY befürchtet, dass eine generelle Steuerung menschlichen Verhaltens über Anreize auch zu einem *crowding out intrinsischer Motivation* führen könne. Leistungen, die bislang von intrinsisch motivierten Menschen ohne (hinreichende) Gegenleistungen offeriert würden, könnten ausbleiben,

---

<sup>14</sup> Die Bedeutung berufsethischer Normen sowie deren Überwachung durch berufsständische Vereinigungen im Dienste der Qualitätssicherung angesichts von Informationsasymmetrien hebt z. B. HAUSER 1979, S. 759 ff., hervor. Mit dem Hinweis auf die Qualitätssicherung hat JONGEBLOED 1990, S. 55-104, den „Großen Befähigungsnachweis“ im Handwerk gerechtfertigt.

wenn diese Leistungen honoriert werden, mithin keiner intrinsischen Motivation mehr bedürfen, weil sie auch extrinsisch angereizt werden können (siehe FREY / BOHNET 1994). So hat eine Untersuchung verschiedener nationaler Blutspendesysteme ergeben, dass die *Menge* und die *Qualität* des gespendeten Blutes bei jenen Systemen höher sind, bei denen die Blutspende unentgeltlich also durch *uneigennützig*e Spender geschieht. Wird dagegen das Blutspenden z. B. monetär entgolten, so sinken die Menge und die Qualität des gespendeten Blutes (vgl. TIETZEL 1991, S. 166, mit Verweis auf TITMUSS 1972). Analog zu diesem Befund könnten Ausbildungsbetriebe, die bislang ohne hinreichende finanzielle Anreize ihrer vom Bundesverfassungsgericht aufgegebenen gesellschaftlichen Verpflichtung zur Ausbildung nachgekommen sind, ihr Ausbildungsangebot in Anbetracht eines expandierenden rein ökonomischen Denkstils quantitativ und qualitativ einschränken. Eben diese Wirkung räumte der Geschäftsführer des Deutschen Industrie und Handelstages, Franz SCHOSER, bereits als Folge staatlicher Anreize ein: „Durch die [finanzielle, staatliche; Th. R.] Förderung sei die Motivation, Ausbildung selbst zu finanzieren, gesunken“ (Kölner Stadtanzeiger 5.10.99, S. 29). Inzwischen kommen der Berufsausbildung nach Gewerkschaftsangaben rund 8 Mrd. DM jährlich via Förderprogramme des Bundes und der Länder - systemwidrig - zugute (vgl. BLEICHER 1999, S. 4). Durch das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit JUMP wurden nach Schätzungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ca. 23.000 Ausbildungsplätze finanziert (vgl. IWD Nr. 2 vom 13.01.2000, S. 8). Und dennoch gelingt es zunehmend weniger, ein quantitativ hinreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen zu gewährleisten. Nach Gewerkschaftsangaben partizipieren 78 Prozent aller Betriebe als Trittbrettfahrer von der berufsförmig organisierten Ausbildung, ohne Kostenverantwortung zu übernehmen (vgl. BLEICHER 1999, S. 6, Fn. 6). Lernpsychologisch gesehen gewöhnt die gesellschaftliche Steuerung über Anreize die Menschen daran, dass sie für erwünschtes Verhalten belohnt und für unerwünschtes Verhalten bestraft werden. Generalisieren sie diese in bestimmten Lebensbereichen durch „operante Konditionierung“ (F. B. Skinner) erworbene Gewohnheit auf alle Lebensbereiche, so würde ein sozial erwünschtes Verhalten schließlich im Extremfall nur noch dann gezeigt, wenn eine entsprechende Belohnung zu erwarten ist. Bei Erfahrungsgütern, erst recht aber bei Vertrauensgütern besteht sogar der Anreiz sozial erwünschtes Verhalten nur zu simulieren, um in den Genuß der Belohnung zu kommen, ohne das erwünschte Verhalten tatsächlich zu zeigen.

Die sinkende Ausbildungsbereitschaft vieler Unternehmen, die verhaltensökonomisch anhand des Gefangenendilemmas sehr leicht zu erklären ist, kann m. E. als eine *Erosion von Sozialkapital* verstanden werden, das in der Vergangenheit nach allgemeiner Einschätzung sehr produktiv gewesen ist. Das Duale System der beruflichen Erstausbildung hat entscheidend zum Humankapitalaufbau und damit zur internationalen Konkurrenzfähigkeit der deutschen Unternehmen beigetragen, indem es die mittlere Qualifikationsanforderungsebene mit einem hinreichenden Fachkräftepotential bedient hat. Die Erfüllung dieser Funktion würde durch einen nachhaltigen Qualitätsverlust, durch die Verdrängung guter durch schlechte Qualitäten, beeinträchtigt. Da die Zukunftsfähigkeit des Dualen Systems, insbesondere die berufsförmige Organisation von Ausbildung und Arbeit, auch aus anderen Gründen immer stärker in Zweifel gezogen wird, und immer neue Reformvorschläge unterbreitet werden, wäre eine Weiterentwicklung der hier begonnenen institutionenökonomischen Analyse des Ausbildungsmarktes von großer gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung.

**Literatur:**

- ACHTENHAGEN, F.: Das kaufmännische Schulwesen zwischen Tradition und Fortschritt. In: *Wirtschaft und Erziehung*. 50. Jg. 1998, H. 7-8, S. 230-237
- AKERLOF, G. A.: The Market for „Lemons“: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal for Economics*. Volume 84 (1970), S. 488-500
- ALEWELL, D. / RICHTER, J. (1999): Die Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung in der Diskussion - Ausbildungsplatzabgaben versus Rückzahlungsklauseln; in: Beer, D. / Frick, R. / Neubäumer, R. / Sesselmeier, W. (Hg.), *Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung*, München / Mering 1999, S. 43-68
- ALEX, L. / SCHIEMANN, M.: Befragung Jugendlicher zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Heft 4, 20. Jg. 1991, S. 9-13
- ALEX, L. / MENK, A. / SCHIEMANN, M.: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Heft 4, 26. Jg. 1997, S. 36-39
- ALTHOFF, H.: Die fortdauernde Zunahme vorzeitiger Vertragslösungen und Erklärungsmöglichkeiten für diese Entwicklung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Heft 4, 20. Jg. 1991, S. 3-5
- ALTHOFF, H.: Statistische Übererfassung neuer Ausbildungsverträge und Ausbildungsabbruch. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Heft 3, 22. Jg. 1993, S. 26-31
- BARDELEBEN, R. v. / BEICHT, U. / FEHÉR, K.: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. 23. Jg. 1994, Heft 3, S. 3-17
- BAURMANN, M.: *Der Markt der Tugend – Recht und Moral in der liberalen Gesellschaft*. Tübingen 1995
- BECKER, G. S.: *Human Capital*. National Bureau of Economic Research. New York 1975
- BLEICHER, S.: Mehr Geld für Bildung. Denkanstöße sind gefragt, aber Reißbrett-Modelle helfen nicht weiter. In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, Heft 9/10, 1999, S. 4-7
- BERUFSBILDUNGSBERICHT 1997: Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 1997
- BERUFSBILDUNGSBERICHT 1998: Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 1998
- BERUFSBILDUNGSBERICHT 1999: Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 1999
- BMBWFuT - Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hg.): *Rechtsprechung zur Berufsbildung*. Ausgewertet von F.-H. Fredebeul. Bonn 1995
- DARBY, R. R. / KARNI, E.: Free Competition and the Optimal Amount of Fraud. In: *Journal von Law and Economics*. April 1973, S. 67 ff.
- FAMULLA, G.-E.: Ausbildungsabgabe - eine verlässliche Rahmenbedingung für Betriebe. In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, Heft 7/8, 1998, S. 4-6
- FREY, B. S. / BOHNET, I.: Die Ökonomie zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation. In: *Homo oeconomicus*, 9 / 1994, S. 1-19
- HAUSER, H.: Qualitätsinformationen und Marktstrukturen. In: *Kyklos*, Vol. 32, 1979, S. 739-763
- HIRSHLEIFER, J.: Were are We in the Theory of Information. In: *American Economic Review*, May 1973, S. 37
- HOMANN, K. / KIRCHNER, Chr.: Ordnungsethik. In: *Jahrbuch für neue politische Ökonomie*. Bd. 13, Tübingen 1994, S. 189-211
- IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit: *Beschäftigungstrends aus 1. Hand*. Informationsdienst für Betriebe, Nr. 6, Juni 1997
- JONGEBLOED, H.-C.: Der »Große Befähigungsnachweis« und das Deregulierungsproblem – einige Überlegungen aus pädagogisch-didaktischer Perspektive. In: *Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik*. 5. Jg. 1990, Heft 8, S. 55-104
- JONGEBLOED, H.-C.: Weiterbildung zwischen Vielfalt und Zertifizierung. In: *Zwischen Autonomie und Ordnung - Perspektiven Beruflicher Bildung -*. Wirtschafts-, Berufs- Sonderband Nr. 7. Hg. v. M. Twardy / H.-C. Jongebloed, Köln 1997, S. 3-36

- KIEPE, K.: Erwartungen der Wirtschaft an die allgemeinbildenden Schulen. In: *Konzeptionelle Ansätze ökonomischer Bildung*. Hg. v. K.-P. Kruber, Bergisch Gladbach 1997, S. 263-277
- KIRCHGÄSSNER, G.: Hält sich der Homo oeconomicus an Regeln? Einige Bemerkungen zur Rolle von Normen und Regeln im Rahmen der Konzeption des ökonomischen Verhaltensmodells. In: *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie*. Hg. v. Herder-Dorneich, Ph. / Schenk, K.-E. / Schmidtchen, D.. 12. Band: *Neue Politische Ökonomie von Normen und Institutionen*, Tübingen 1993, S. 181-209
- KITTNER, M.: *Bausteine des Arbeits- und Sozialrechts*. Köln 1997
- Kölner Stadtanzeiger: Mehr Ausbildungsverträge als 1998. Jugendliche drängen neue Berufe. Wirtschaft zieht Erfolgslanz - Regierungsprogramm „kontraproduktiv“, Ausgabe vom 5. Oktober 1999, S. 29
- NELSON, P.: Information and Consumer Behavior. *Journal for Political Economy*. Vol. 78 (1970), S. 311-329
- NELSON, P.: Advertising as Information. *Journal for Political Economy*. Vol. 82 (1974), S. 729-754
- OTT, C. / SCHÄFER, H.-B. (Hg.): *Allokationseffizienz in der Rechtsordnung*. Berlin u. a. 1989
- OTT, C. / SCHÄFER, H.-B. (Hg.): *Ökonomische Probleme des Zivilrechts*. Beiträge zum 2. Travemünder Symposium zur ökonomischen Analyse des Rechts, 21.-24. März 1990, Berlin u. a. 1991, S. 163-166
- RICHTER, R.: Sichtweise und Fragestellungen der Neuen Institutionenökonomik. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. 110 (1990), S. 571-591
- SCHÄFER, H.-B. / OTT, C.: *Lehrbuch der ökonomischen Analyse des Rechts*. Berlin u. a. 1986
- SMITH, A.: *Der Wohlstand der Nationen. Eine Untersuchung seiner Natur und seiner Ursachen*. Aus dem Engl. übertragen und mit einer umfassenden Würdigung des Gesamtwerkes von Horst Claus Recktenwald, rev. Fassung. München 1978
- SPREMANN, K.: Asymmetrische Information. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, H. 5/6, 60. Jg. 1990, S. 561-586
- RETZMANN, Th.: *Ausbildungsbeginn und Ausbildungsverlauf*. Köln 1995
- TIETZEL, M. (1985): Der Wein-Skandal – ökonomisch betrachtet. In: *WiSt.*, Heft 12, Dezember 1985, S. 633-634
- TIETZEL, M. (1989): Probleme bei der asymmetrischen Informationsverteilung beim Güter- und Leistungsaustausch. In: Ott, C. / Schäfer, H.-B. (Hg.): *Allokationseffizienz in der Rechtsordnung*. Berlin u. a. 1989, S. 52-69
- TIETZEL, M. / Weber, M. (1991): Von Betrügern, Blendern und Opportunisten. Eine ökonomische Analyse. In: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*. 40. Jg. 1991, H. 2, S. 109-137
- TITMUS, R.: *The Gift Relationship. From Human Blood to Social Policy*. 1972
- Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung: *Ein neues Leitbild für das Bildungssystem - Elemente einer künftigen Berufsbildung*. Diskussionspapiere Nr. 2. Hg. von der Hans-Böckler-Stiftung Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB, Düsseldorf, Dezember 1998
- WOLFF, B.: Organisationsökonomik. In: *Handbuch der Wirtschaftsethik*. Bd. 3: *Ethik wirtschaftlichen Handelns*. Hg. im Auftrag der Görres-Gesellschaft v. W. Korff u. a., Gütersloh 1999, S. 111-131
- IWD: *Lehrstellenbilanz*. Auch 1999 im Lot. Nr. 2 vom 13. Januar 2000, S. 8