

# A9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung

## A9.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen

Die Ausbildungsvergütungen sind in der dualen Berufsausbildung von erheblicher finanzieller Bedeutung. Jeder Betrieb ist gesetzlich verpflichtet, seinen Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen (§ 17 Berufsbildungsgesetz). Diese soll die Auszubildenden spürbar bei der Deckung ihrer Lebenshaltungskosten unterstützen und zugleich eine Entlohnung für die im Betrieb geleistete produktive Arbeit darstellen. Für die Ausbildungsbetriebe sind die zu zahlenden Vergütungen einer der größten Kostenfaktoren bei der Durchführung der Berufsausbildung (vgl. Beicht/Walden/Herget 2004). In den meisten Wirtschaftszweigen vereinbaren die Tarifpartner (Arbeitgeber und Gewerkschaften) die Höhe der Ausbildungsvergütungen im Rahmen der Tarifverhandlungen.<sup>219</sup> Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe, d. h. Betriebe, die dem tarifschließenden Arbeitgeberverband angehören, sind die festgelegten Tarifsätze verbindlich. Niedrigere Zahlungen sind hier nicht zulässig, übertarifliche Zuschläge aber erlaubt. Anders ist die Situation bei nicht tarifgebundenen Betrieben: Sie können die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20 % unterschreiten. Dennoch zahlen auch diese Betriebe häufig freiwillig die tariflichen Vergütungssätze (vgl. Beicht 2006).<sup>220</sup> Die tatsächlichen Vergütungszahlungen sind somit in hohem Maße durch die tariflichen Vereinbarungen bestimmt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beobachtet und analysiert seit 1976 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. **E**

### **E** Tarifliche Ausbildungsvergütungen

Das BIBB führt jährlich zum Stand 1. Oktober eine Auswertung tariflicher Ausbildungsvergütungen durch. Die Grundlage bilden dabei die für die einzelnen Ausbildungsjahre festgesetzten monatlichen Vergütungsbeträge in den gemessen an den Beschäftigtenzahlen größten Tarifbereichen Deutschlands. Getrennt nach alten und neuen Ländern werden jeweils die Vergütungsdurchschnitte für stärker besetzte Ausbildungsberufe ermittelt. Derzeit sind 185 Berufe in den alten und 152 Berufe in den neuen Ländern einbezogen. In diesen werden 90 % aller Auszubildenden in den alten und 83 % in den neuen Ländern ausgebildet.

Tarifliche Vereinbarungen werden meistens für einen bestimmten Wirtschaftszweig in einer bestimmten Region – dies wird als Tarifbereich bezeichnet – abgeschlossen. In einem Tarifbereich werden dabei in der Regel für alle Auszubildenden – unabhängig vom Ausbildungsberuf – einheitliche Vergütungssätze festgelegt. Allerdings unterscheidet sich das Vergütungsniveau zwischen den Wirtschaftszweigen beträchtlich. Zudem gibt es oft auch regionale Unterschiede innerhalb der Wirtschaftszweige. Im Rahmen der Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen erfolgt pro Ausbildungsberuf eine Durchschnittsberechnung über die Wirtschaftszweige bzw. Tarifbereiche, in denen der jeweilige Beruf schwerpunktmäßig bzw. typischerweise ausgebildet wird (vgl. Beicht 2006). Die in etwa 5 % der Tarifbereiche vereinbarten erhöhten Ausbildungsvergütungen, die ab einem bestimmten Lebensalter (in der Regel ab 18 Jahren) zu zahlen sind, werden dabei immer einbezogen. Bei Durchschnittsbildungen über die berufsspezifischen Vergütungen erfolgt jeweils eine Gewichtung mit den Auszubildendenzahlen der Berufe.

Die zugrunde gelegten Angaben aus über 500 Tarifbereichen werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Verfügung gestellt. Für die Aktualisierung 2008 wurden weitere Quellen herangezogen, insbesondere die monatlichen Tarifberichte des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).

219 Allerdings gibt es auch einige Wirtschaftszweige, in denen keine tariflichen Regelungen der Ausbildungsvergütungen getroffen werden.

220 Zu beachten ist jedoch, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen ausschließlich in der betrieblichen Berufsausbildung von Relevanz sind. In der aus öffentlichen Mitteln finanzierten außerbetrieblichen Ausbildung erhalten die Auszubildenden in der Regel wesentlich niedrigere Vergütungen.

## Aktuelle Vergütungsstrukturen

Im Jahr 2008 stiegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern um durchschnittlich 2,0% gegenüber dem Vorjahr an, womit ein Gesamtdurchschnitt von 657 € pro Monat erreicht wurde.<sup>221</sup> In den neuen Ländern betrug die Erhöhung 2,9%, der Durchschnitt lag bei 567 €. Der Abstand zum Tarifniveau der alten Länder blieb mit 86% der westlichen Vergütungshöhe unverändert. Bezogen auf das gesamte Bundesgebiet war ein Vergütungsdurchschnitt von monatlich 642 € zu verzeichnen, was einer Steigerung von 2,2% gegenüber dem Vorjahr entsprach.

Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen gibt es erhebliche Unterschiede in der Höhe der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen. In → **Schaubild A9.1-1** sind die Ergebnisse für 20 exemplarisch ausgewählte Berufe, die das breite Vergütungsspektrum verdeutlichen, dargestellt.<sup>222</sup> Die höchsten Ausbildungsvergütungen waren 2008 im Beruf Binnenschiffer/Binnenschifferin tariflich vereinbart, und zwar einheitlich für alte und neue Länder. Sehr hoch lagen insbesondere in den alten Ländern auch die Vergütungen in den Ausbildungsberufen des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/Maurerin). Sehr niedrig waren demgegenüber in den alten und neuen Ländern die Ausbildungsvergütungen in den Berufen Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Friseur/Friseurin und Florist/Floristin.

Die mit der Auszubildendenzahl gewichtete Verteilung der Berufe nach Vergütungshöhe geht aus → **Schaubild A9.1-2** hervor. Hier fällt vor allem die im Vergleich zu den alten Ländern deutlich stärkere Streuung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern auf. In den alten Ländern lagen die Vergütungen 2008 für 35% der Auszubildenden mit 750 € und mehr relativ hoch. Für 55% bewegten sich die Beträge zwischen 500 € und 749 €, und für 10% fielen die Vergütungen mit weniger als 500 € vergleichsweise niedrig aus. Demgegenüber wurden

in den neuen Ländern mit 17% der Auszubildenden wesentlich seltener höhere Beträge von mindestens 750 € erreicht, und auch Vergütungen zwischen 500 € und 749 € waren mit 38% deutlich seltener. Für 45% der Auszubildenden waren dagegen Vergütungen von weniger als 500 € zu verzeichnen, für 15% lagen sie sogar unter 400 €.

Das Vergütungsniveau unterscheidet sich deutlich nach Ausbildungsbereichen. In den alten Ländern waren 2008 in Industrie und Handel mit durchschnittlich 730 € relativ hohe Ausbildungsvergütungen tariflich vereinbart, ebenso im öffentlichem Dienst mit 724 €. Dagegen fielen die Vergütungsdurchschnitte in der Landwirtschaft (567 €), im Handwerk (547 €) und bei den freien Berufen (533 €) wesentlich niedriger aus. Noch größere Unterschiede gab es in den neuen Ländern: Hier lagen die Ausbildungsvergütungen im öffentlichen Dienst mit durchschnittlich 719 € mit Abstand an der Spitze, gefolgt von Industrie und Handel mit 632 €. Weit darunter bewegten sich die Vergütungen bei den freien Berufen (518 €), in der Landwirtschaft (469 €) und im Handwerk (422 €). Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass insbesondere in den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk die Vergütungen der einzelnen Berufe sehr stark differieren.

Es lassen sich auch Vergütungsunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden feststellen. In den alten Ländern betrug 2008 der durchschnittliche Betrag für männliche Auszubildende 672 € und für weibliche 635 €. In den neuen Ländern kamen männliche Auszubildende auf 577 € und weibliche auf 548 €. Die abweichenden Vergütungsdurchschnitte resultieren ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe, d. h., junge Frauen werden häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet als junge Männer (vgl. Beicht 2006).

Bei den bisher genannten Beträgen handelte es sich immer um Durchschnittswerte über die gesamte Ausbildungsdauer der Berufe. Für die einzelnen Ausbildungsjahre wurden folgende durchschnittliche Vergütungen pro Monat ermittelt: In den alten Ländern lagen sie im 1. Ausbildungsjahr bei 584 €,

<sup>221</sup> Die tariflichen Ausbildungsvergütungen stellen Bruttobeträge dar. Sofern die monatliche Vergütung 325 € nicht unterschreitet, muss der/die Auszubildende hiervon den Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung leisten; außerdem erfolgt u. U. ein Lohnsteuerabzug.

<sup>222</sup> Eine Gesamtübersicht mit den Ergebnissen 2008 für alle erfassten Berufe ist abrufbar unter <http://www.bibb.de/de/783.htm>.

Schaubild A9.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen in 20 ausgewählten Berufen 2008

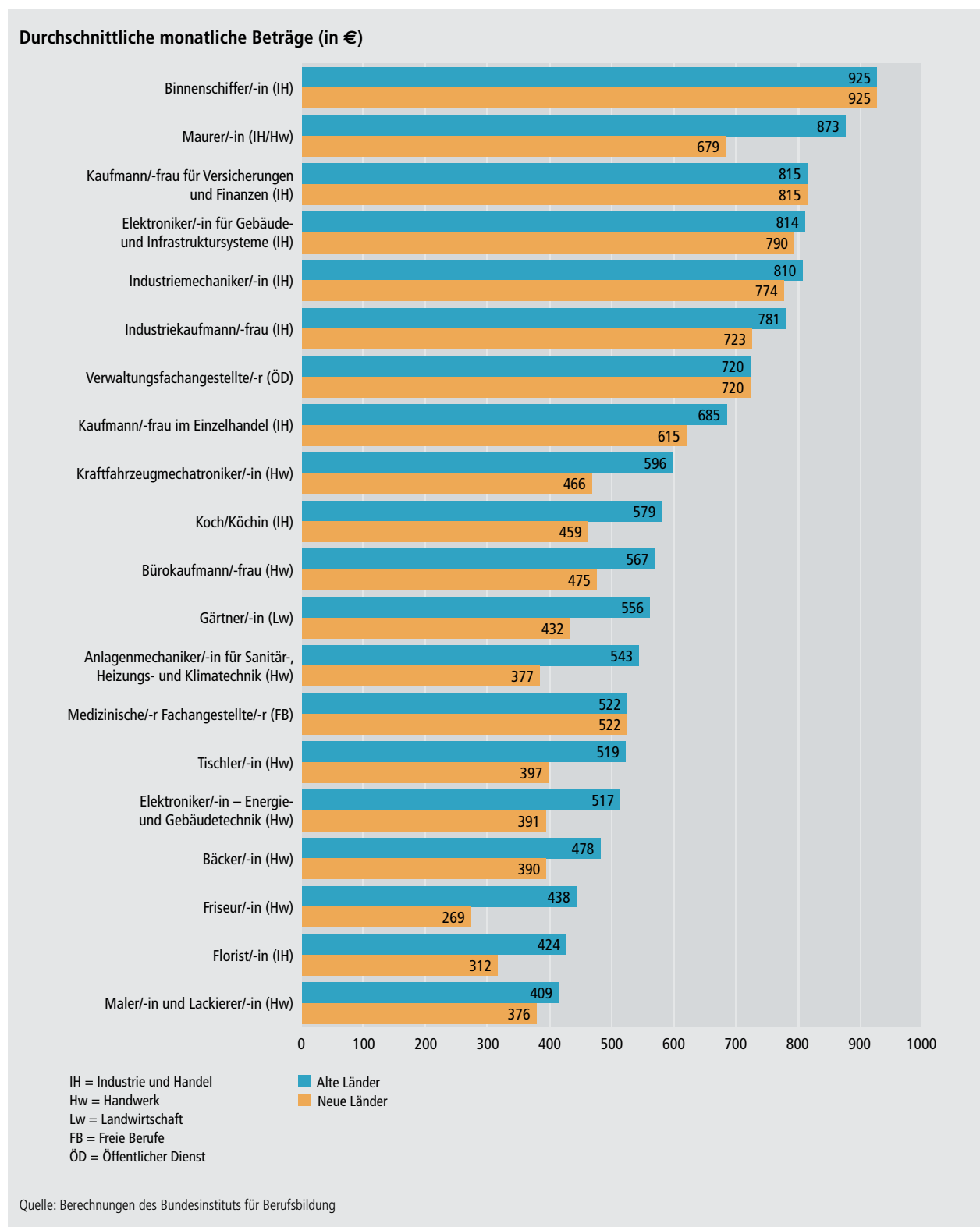
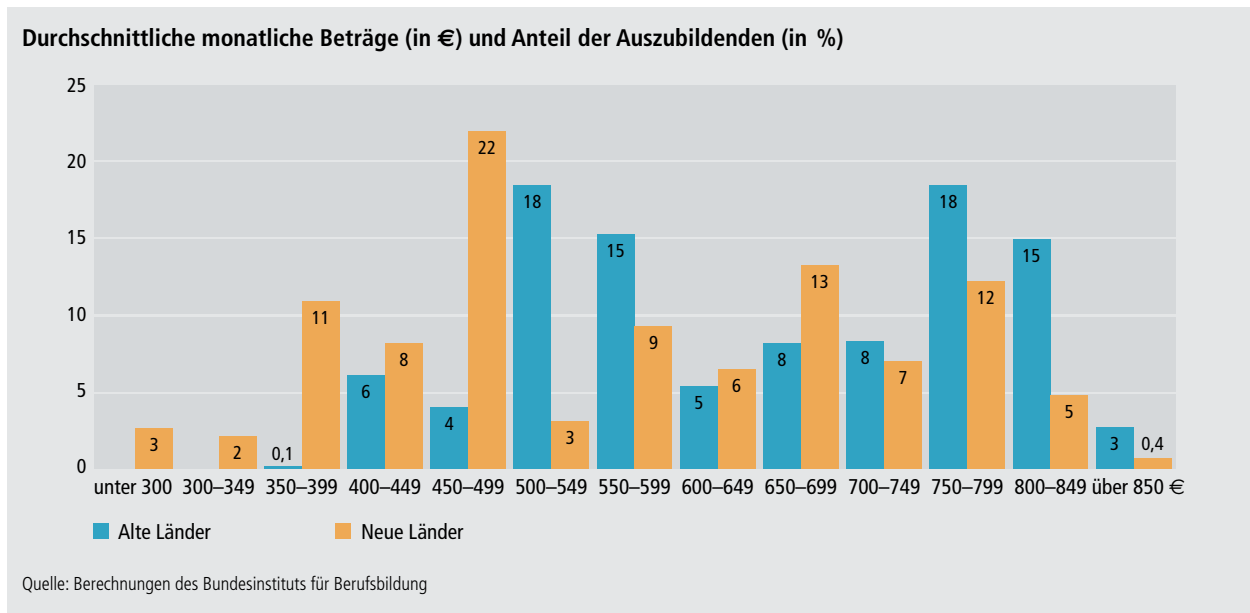


Schaubild A9.1-2: Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungshöhe 2008



im 2. Jahr bei 652 €, im 3. Jahr bei 728 € und im 4. Jahr bei 766 €. In den neuen Ländern betragen die Vergütungen im 1. Ausbildungsjahr durchschnittlich 503 €, im 2. Jahr 570 €, im 3. Jahr 630 € und im 4. Jahr 680 € pro Monat.<sup>223</sup>

### Langfristiger Vergütungsanstieg vor dem Hintergrund der Preissteigerung sowie der Lohn- und Gehaltsentwicklung

Von 1992 bis 2008 wurden die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern um insgesamt 39,2% angehoben.<sup>224</sup> Die jährlichen Steigerungsraten bewegten sich in diesem Zeitraum im Gesamtdurchschnitt zwischen 5,3% im Jahr 1993 und 0,8% im Jahr 2004; im Jahr 1997 gab es eine völlige Stagnation → [Schaubild A9.1-3](#). In den neuen Ländern betrug die Gesamtzunahme der Vergütungen seit 1992 sogar 76,6%. Hier schwankte die jähr-

liche Erhöhung zwischen 26,1% in 1993 und 0,6% in 2005; in den Jahren 1997 und 1999 gingen die Vergütungen im Durchschnitt sogar um 1,7% bzw. 0,7% zurück.<sup>225</sup> Der starke Anstieg in den ersten Jahren nach der deutschen Vereinigung war darauf zurückzuführen, dass zunächst eine sehr rasche Angleichung an das westliche Tarifniveau angestrebt wurde. Während im Jahr 1992 die Vergütungen in den neuen Ländern erst 68% der westlichen Vergütungshöhe erreichten, waren es 1996 immerhin 90%. Danach war die Entwicklung allerdings wieder rückläufig, und über viele Jahre – von 2001 bis 2006 – lagen die Vergütungen nur noch bei 85% des Westniveaus; erst ab 2007 näherten sie sich mit 86% wieder etwas weiter an.

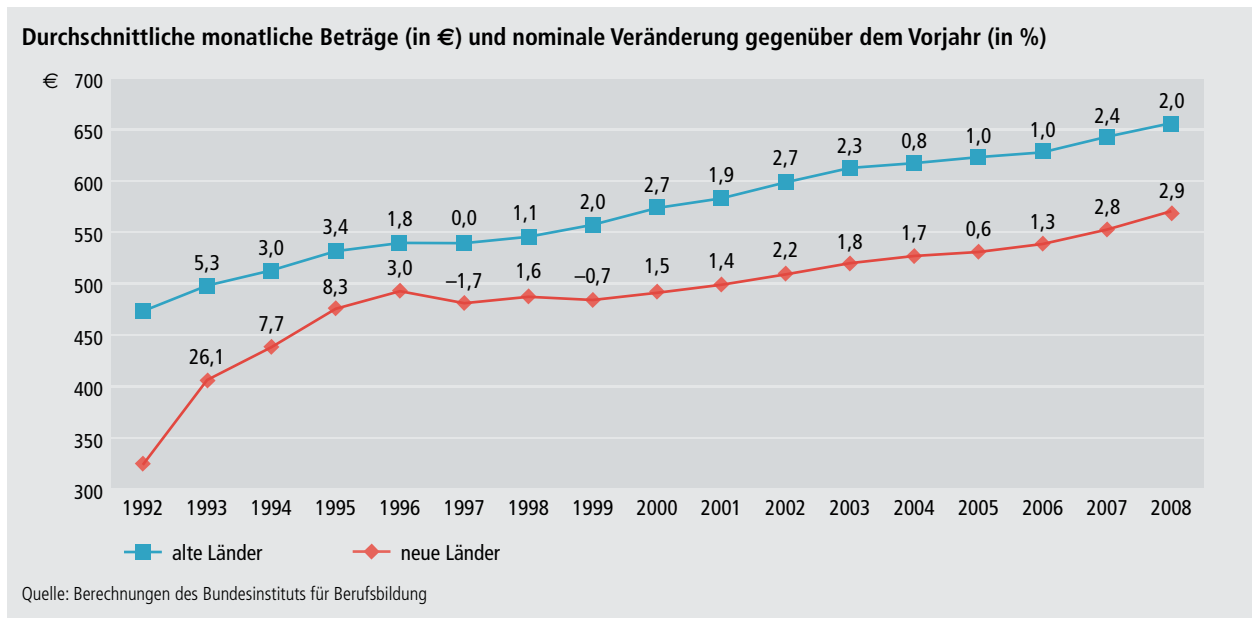
Die beschriebene nominale Vergütungssteigerung gibt noch keinen Aufschluss über den realen Anstieg, d. h. den tatsächlichen Zugewinn an Kaufkraft. Um diesen zu ermitteln, muss die Preissteigerung berücksichtigt werden. Dies kann auf Basis des vom Statistischen Bundesamt ermittelten Verbraucherpreisindex

223 Zu beachten ist, dass in die Vergütungsdurchschnitte für das 3. und 4. Ausbildungsjahr nur die Berufe eingingen, die eine drei- bzw. dreieinhalbjährige Ausbildungsdauer haben.

224 Die Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen konnte für die neuen Länder erstmals für das Jahr 1992 durchgeführt werden. In → [Tabelle A9.1-1](#) im Anhang sind die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen insgesamt und nach Ausbildungsbereichen von 1992 bis 2008 für die alten und neuen Länder detailliert ausgewiesen.

225 Ein wesentlicher Grund für die Stagnation des Vergütungsdurchschnitts in den alten Ländern 1997 sowie für den Rückgang in den neuen Ländern 1997 und 1999 war eine deutliche Absenkung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den gewerblichen Berufen des Bauhauptgewerbes.

Schaubild A9.1-3: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen von 1992 bis 2008



(Gesamtindex für Deutschland) erfolgen. Danach erhöhten sich die Verbraucherpreise in Deutschland von 1992 bis 2007<sup>226</sup> um insgesamt 30,7%. Der nominale Gesamtanstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen belief sich von 1992 bis 2007 in den alten Ländern auf 36,4% und die reale Erhöhung somit auf lediglich 5,7%. In den neuen Ländern wurde mit einer nominalen Steigerung von 71,7% zwar ein realer Zuwachs von 41% erreicht, jedoch ist dort das sehr geringe Ausgangsniveau der Vergütungen im Jahr 1992 zu beachten.

Wird die Vergütungsentwicklung jeweils im Vergleich zum Vorjahr betrachtet, zeigt sich, dass es in den alten Ländern nur in wenigen Jahren eine nennenswerte reale Zunahme der Ausbildungsvergütungen von durchschnittlich mehr als einem Prozent gab, zuletzt traf dies auf 2002 mit 1,3% und auf 2003 mit 1,2% zu → [Tabelle A9.1-2](#). In mehreren Jahren, insbesondere von 2004 bis 2006, gingen die durchschnittlichen Vergütungen bezogen auf die Kaufkraft sogar merklich zurück (2004: -0,8%, 2005: -1,0%, 2006: -0,7%). In den neuen Ländern war insbesondere 1993 (21,8%) ein beträchtlicher Realanstieg

zu verzeichnen, und auch in den beiden Nachfolgejahren nahmen die Vergütungen real noch relativ stark zu (1994: 5,0%, 1995: 6,6%). Danach gab es, wenn überhaupt, nur noch in kleinem Umfang reale Erhöhungen (maximal 1,7% im Jahr 1996). Mehrfach ging auch hier die Kaufkraft der Vergütungen im Durchschnitt deutlich zurück, zuletzt 2005 (-1,4%) und 2006 (-0,4%). Somit wurde sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern mit der Erhöhung der Ausbildungsvergütungen in den letzten Jahren meist nicht einmal mehr der Kaufkraftverlust ausgeglichen.

Nachfolgend wird darauf eingegangen, inwieweit der Anstieg der Ausbildungsvergütungen der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung entsprach. Hierzu werden die vom Statistischen Bundesamt ermittelten Indizes der Tariflöhne und -gehälter herangezogen.<sup>227</sup> Diesen werden die ermittelten Steigerungsraten der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den Arbeiter- und Angestelltenberufen gegenübergestellt. Den Arbeiterberufen sind dabei alle gewerblichen bzw. gewerblich-technischen

226 Für 2008 lagen die Angaben noch nicht vor.

227 Für die neuen Länder wurden die Indizes der Tariflöhne und -gehälter erst ab dem Jahr 1995 ermittelt. Für 2008 lagen die betreffenden Angaben noch nicht vor. Der Vergleich der Ausbildungsvergütungen mit den Löhnen und Gehältern beschränkt sich daher auf die Zeitspanne von 1995 bis 2007.

Berufe zugeordnet, in denen nach der Ausbildung eine Beschäftigung als Facharbeiter/-in üblich ist. Den Angestelltenberufen sind die kaufmännischen, verwaltenden und technischen Ausbildungsberufe zugerechnet, in denen später in der Regel eine Tätigkeit als Angestellter/Angestellte erfolgt.

In den alten Ländern stiegen die Ausbildungsvergütungen in den Arbeiterberufen von 1995 bis 2007 um durchschnittlich 21,3% an, im gleichen Zeitraum erhöhten sich die Tariflöhne um 28,2% → **Tabelle A9.1-3**. Die Ausbildungsvergütungen in den Angestelltenberufen wurden um 21,4% angehoben, der Anstieg der Tarifgehälter betrug 27,7%. In den neuen Ländern erhöhten sich die Ausbildungsvergütungen in den Arbeiterberufen um nur 11,4%, die Löhne stiegen demgegenüber um 33,2% an. In den Angestelltenberufen nahmen die Ausbildungsvergütungen um 27,4% zu, die Steigerung der Gehälter lag bei 36,1%. Der Anstieg der Ausbildungsvergütungen fiel damit sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern deutlich geringer aus als bei den Tariflöhnen und -gehältern, wobei die Unterschiede in den neuen Ländern noch erheblich ausgeprägter waren, vor allem in den Arbeiterberufen.

(Ursula Beicht)

## A9.2 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand

### Aufwendungen für die berufliche Ausbildung

→ **Übersicht A9.2-1** dokumentiert die unmittelbaren Aufwendungen der Betriebe und die Nettoausgaben der öffentlichen Haushalte für die berufliche Erstausbildung in den Jahren 2006 bis 2008. Hierbei finden alle Kosten Berücksichtigung, welche verursachungsgerecht in Zusammenhang mit der Entwicklung, Verbesserung, Durchführung und Förderung von Ausbildungsgängen nach § 1 Abs. 1 und 2 BBiG stehen. Dies betrifft prinzipiell die anerkannten Berufsausbildungen des dualen Systems und die Maßnahmen des Übergangssystems. Durch entsprechende Markierung in den letzten 3 Spalten der Übersicht wird angedeutet,

welchem Bereich die entsprechende Kostenposition tendenziell am ehesten zuzuordnen ist. Eine exakte Zurechnung ist allerdings nicht möglich, zum einen, weil Kosten beider Bereiche in einer Position enthalten sein können, und zum anderen, weil eine exakte definitorische Abgrenzung des Übergangssystems bislang nicht existiert. Eine Summenbildung für die beiden Bereiche kann daher zu Fehlschlüssen führen. Soweit eine Position weder dem dualen System noch dem Übergangssystem zuzuordnen ist, wird sie unter sonstige Berufsbildungsmaßnahmen subsumiert. Die Kosten der beruflichen Fortbildung und Umschulung gehen zunächst nicht in diesen ersten Datenreport ein. Folgende Hinweise sind bei der Interpretation der Übersicht sowie bei Vergleichen mit Vorjahren zu berücksichtigen:

- Die angegebenen Kosten der ausbildenden Betriebe in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst basieren auf einer repräsentativen Erhebung, welche das Bundesinstitut für Berufsbildung zuletzt für die Jahre 2000 und 2007 durchgeführt hat (Beicht/Walden 2002). Nach den neuesten Berechnungen für das Jahr 2007 betragen die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System rd. 5,6 Mrd. €. Die Bruttokosten, d. h. die Ausbildungskosten, ohne Berücksichtigung der Ausbildungserträge lagen bei 23,8 Mrd. €.
- Die Ausgaben der Bundesministerien sind nur erfasst, soweit eigene Haushaltstitel für berufsbildungsbezogene Programme existieren. Unberücksichtigt bleiben berufsbildungsbezogene Ausgaben, wenn sie unter Haushaltstiteln subsumiert sind, welche nicht eindeutig der beruflichen Bildung zuzuordnen sind, wie etwa die Titel im Kapitel „Allgemeine Forschungsförderung und Bildungsplanung“ des BMBF-Haushalts. Außen vor bleiben auch die Kosten der Kinder- und Jugendhilfe, da sie zwar teilweise den Übergang in den Beruf erleichtern sollen, aber nach dem Verursacherprinzip nicht dem Berufsbildungssystem zuzurechnen sind. Darüber hinaus besitzt die zeitliche Entwicklung der gesamten Bundesausgaben wenig Aussagekraft, weil Abgrenzungsänderungen in den Haushaltstiteln vorliegen können und die Ausgabenstruktur stark durch vorübergehen-

## Übersicht A9.2-1: Aufwendungen für die berufliche Ausbildung

Finanzierungsträger	2001	2006	2007	2008	Verursacht durch		
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	duales System	Übergangssystem	Sonst.
<b>Betriebe</b>							
Bruttokosten	27,680	27,680	23,820	23,820			
Davon: Nettokosten <sup>1</sup>	14,660	14,660	5,603	5,603	X		
<b>BMBF<sup>2</sup></b>							
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten <sup>3</sup>	0,043	0,027	0,029	0,029	X		
Sonderprogramme des Bundes, der neuen Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern <sup>4</sup>	0,095	0,077	0,075	0,072	X		
Schüler-BAföG für berufliche Vollzeitschüler (BFS, BAS sowie FOS ohne BB) <sup>5</sup>	0,227	0,340	0,332	kA		X	X
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,005	0,005	0,005			X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	kA	0,044	0,037	0,056			X
BIBB-Betrieb	0,028	0,027	0,026	0,028			X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,015	0,016	0,019	X		X
Sonderprogramm Lehrstellenentwickler und Regionalverbände Berufsbildung in den neuen Ländern (einschl. Berlin-Ost)	0,021	–	–	–	X		
Zukunftsinitiative für Berufliche Schulen (ZIBS)	0,175	–	–	–			X
Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung	–	–	–	0,001		X	
<b>BMWi<sup>2</sup></b>							
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk <sup>6</sup>	0,042	0,040	0,045	0,043	X		
<b>BMAS<sup>2</sup></b>							
Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher <sup>7</sup>	–	0,070	0,072	–		X	
<b>Länder<sup>8</sup></b>							
Berufliche Schulen insgesamt <sup>9</sup>	6,874	7,342	7,385	7,534			
Davon: Teilzeitberufsschule <sup>10</sup>	3,453	3,084	3,131	3,249	X		
Davon: Berufsfachschulen <sup>10</sup>	1,965	2,542	2,509	2,450		X	X
Davon: Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr <sup>10</sup>	0,502	0,538	0,503	0,479		X	
Davon: Andere berufsbildende Schulen	0,954	1,178	1,242	1,356			X
Ausbildungsprogramme der Länder <sup>11</sup>	kA	0,192	kA	kA			
Davon: Westdeutschland <sup>12</sup>	0,053	0,126	kA	kA	X		
Davon: Ostdeutschland	0,120	0,066	kA	kA	X		
<b>Bundesagentur für Arbeit<sup>13</sup></b>							
Berufsausbildungsbeihilfen (BAB, betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) einschließlich BAB-Zweitausbildung	0,405	0,506	0,497	0,512	X		
Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	0,388	0,365	0,349	0,337		X	
Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	0,811	0,808	0,707	0,737	X		
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte (Erst- und Wiedereingliederung)	2,614	2,224	2,153	2,272			X
Ausbildungsbonus	–	–	–	0,011	X		
Einstiegsqualifizierung <sup>7</sup>	–	–	0,006	0,051		X	
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung <sup>14</sup>	kA	0,004	0,004	0,051		X	
Sozialpädagogische Betreuung bei Berufsausbildungsvorbereitung	kA	0,001	0,001	0,000		X	
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit <sup>15</sup>	0,440	0,007	0,002	-0,000		X	

<sup>1</sup> Die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungskosten in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst basieren auf zwei Kostenerhebungen, die das BIBB für die Jahre 2000 und 2007 (→ vgl. Kapitel A9.3) für alle Ausbildungsbereiche im gesamten Bundesgebiet durchgeführt hat. Die Ergebnisse von 2000 wurden auf die Folgejahre bis 2006 übertragen, die Ergebnisse von 2007 auf das Jahr 2008. Aufgrund methodischer Änderungen bei der Berechnung der Bruttokosten sind die Ergebnisse der beiden Erhebungen nicht unmittelbar vergleichbar.

<sup>2</sup> Ist-Werte für 2001, 2006 und 2007. Haushaltsansätze für 2008. Quelle: BMF, Bundeshaushaltsplan 2008, Haushaltsrechnung und Vermögensrechnung des Bundes 2007.

<sup>3</sup> Die Angaben enthalten die Ausgaben für Investitionen und laufende Zwecke.

<sup>4</sup> Ist-Ausgaben des Bundes (d.h. 50% der Gesamtförderung von Bund und Ländern).

<sup>5</sup> Förderung für Schüler an Berufsfachschulen, Berufsaufbauschule und in Fachoberschulklassen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Quelle: Statistisches Bundesamt, November 2008.

<sup>6</sup> Ausgaben des BMWi zur Förderung der überbetrieblichen Ausbildung des Handwerks in der Fachstufe. Die Landesmittel zur Förderung der überbetrieblichen Ausbildung in der Grundstufe sind hierin nicht enthalten.

<sup>7</sup> Seit 1. Oktober 2008 als Regelleistung im Rahmen des SGB III.

<sup>8</sup> Ist-Werte für 2001 und 2006. Vorläufige Ist-Werte für 2007. Haushaltsansätze für 2008.

<sup>9</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Oktober 2008. Für die Darstellung der öffentlichen Kosten nach Finanzierungsträger erscheint es sinnvoller, Grundmittel anstelle von Nettoausgaben auszuweisen. Da dem Statistischen Bundesamt jedoch auf kommunaler Ebene keine Grundmittel vorliegen, beziehen sich die gemachten Angaben auf die Nettoausgaben. Abweichungen ergeben sich aber ohnehin erst in der zweiten Nachkommastelle.

<sup>10</sup> Berechnungsgrundlage für die Kalenderjahre 2001, 2006 und 2007: gewichtete Schülerzahlen der im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahre sowie vorläufige Ist-Ausgaben für die beruflichen Schulen außer Fachschulen (Quelle: Statistisches Bundesamt, Oktober 2009). Berechnungsgrundlage für das Jahr 2008: Schülerzahlen des Schuljahres 2007/08 sowie Soll-Ausgaben für die beruflichen Schulen ohne Fachschulen (Quelle: Statistisches Bundesamt, Oktober 2009).

<sup>11</sup> Veranschlagtes Mittelvolumen nach Angaben der Länder (einschließlich ESF-Mittel) für das im jeweiligen Kalenderjahr beginnende Ausbildungsjahr. Ab 2007 liegen nur von wenigen Ländern Informationen vor, sodass keine Angaben über den Gesamtumfang gemacht werden können.

<sup>12</sup> Die Angabe für das Jahr 2006 enthält nicht die Programme des Landes Rheinland-Pfalz, da das zuständige Ministerium hierzu keine Daten geliefert hat.

<sup>13</sup> Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr. Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Quartalsberichte.

<sup>14</sup> Voraussetzung für die Förderung ist gemäß § 33 SGB III die Beteiligung Dritter in Höhe von mindestens zu 50%. Zum Anteil öffentlicher und privater Mittel im Rahmen dieser Kofinanzierung liegen jedoch keine Zahlen vor.

<sup>15</sup> Nur Ausgaben für Leistungen nach Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und Qualifizierungsanteil nach Artikel 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms, teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln.

de Maßnahmen wie z. B. Sonderprogramme geprägt ist.

- Die vorläufigen Ist-Ausgaben der Länder für berufliche Schulen (Teilzeit- und Vollzeitberufsschulen, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen, berufliche Gymnasien) betragen laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2006 7,3 Mrd. €. <sup>228</sup> Die vorläufigen Ist-Ausgaben für das Jahr 2007 werden mit 7,4 Mrd. € beziffert. Für das Jahr 2008 wurden in den öffentlichen Haushalten rund 7,5 Mrd. € veranschlagt. Zwischen 2001 und 2007 nahmen die öffentlichen Ausgaben damit nominal um 6,7% zu. Der Anstieg pro Kopf kann ermittelt werden, indem die Ausgaben der Haushaltjahre anteilig auf die jeweiligen Schuljahre aufgeteilt und anschließend durch die entsprechenden Schülerzahlen (ohne Fachschulen) geteilt werden. Er beträgt 2,2%. Bezogen auf die Entwicklung des vom Statistischen Bundesamt ermittelten Verbraucherpreisindex sind die Ausgaben allerdings rückläufig. Insgesamt gingen sie seit 2001 um 2,7% zurück, pro Kopf sogar um 6,8%. Von den für das Jahr 2008 eingestellten Haushaltsmitteln entfallen geschätzte 3,2 Mrd. € auf die Teilzeitberufsschulen. Dies folgt aus der Verwendung von Schülertagen des Ausbildungsjahres 2007/2008 (insgesamt 7.930.141) als Verteilungsschlüssel. Mit den verbleibenden 4,3 Mrd. € werden weitere Schularten im beruflichen Bildungswesen finanziert, wie z. B. Berufsfachschulen (ca. 2.578.937 Schülertage), Fachgymnasien ca. 759.270 Schülertage), Fachoberschulen (ca. 536.777 Schülertage), das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) (ca. 274.259 Schülertage) und das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) (ca. 230.215 Schülertage).
- Die landeseigenen Ausbildungsförderungsprogramme können nur für das Haushaltsjahr 2006 quantifiziert werden, da für spätere Jahre die Angaben der Länder hierzu unvollständig sind. Zudem beinhalten sie lediglich die veran-

schlagten Finanzmittel für die neu aufgelegten Länderprogramme. Eine Studie des BIBB zu den Ausgaben der Länder für die außerschulische Ausbildungsförderung in den Jahren 1997–2001 zeigte, dass der tatsächliche Länderbeitrag deutlich höher als das hier ausgewiesene Mittelvolumen ist (Berger 2003).

- Die berufsbildungsbezogenen Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit betreffen vor allem die Bereiche Berufsausbildung und Berufsvorbereitung. Die Förderung der Integration an der zweiten Schwelle stellt eine beschäftigungspolitische Maßnahme dar und ist in → **Übersicht A9.2-1** nicht berücksichtigt. Ein Großteil der BA-Mittel fließt der Unterstützung besonders benachteiligter Auszubildender und Behinderter zu. Allerdings ist zu beachten, dass es – je nach Aussagezweck – eventuell nicht sinnvoll ist, die in der Übersicht ausgewiesenen Kosten der berufsfördernden Maßnahmen für Behinderte in voller Höhe dem Berufsausbildungssystem zuzurechnen, da sie nicht notwendigerweise ursächlich mit ihm in Zusammenhang stehen.

(Normann Müller)

### A9.3 Betriebliche Berufsausbildung: Ergebnisse der Kosten- und Nutzen-erhebung 2007

Deutsche Betriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Qualifizierung der Jugendlichen. Es gibt viele Gründe, warum Betriebe ausbilden, doch dürfte das Verhältnis von Kosten und Nutzen bei der Entscheidung für oder gegen die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung eine zentrale Rolle spielen: Je günstiger dieses Verhältnis aus betrieblicher Sicht ist, desto eher dürften die Betriebe bereit sein, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Die Durchführung einer qualitativ anspruchsvollen Ausbildung verursacht naturgemäß erhebliche Kosten. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der Betriebsbefragung zu den Kosten und dem Nutzen der betrieblichen Ausbildung, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Jahr 2007 durchgeführt wurde. **E** Gleichzeitig zeigen sie aber auch, dass

<sup>228</sup> Zum Vergleich: die im Bildungsfinanzbericht des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2006 ausgewiesenen Grundmittel für das gesamte Bildungswesen lagen bei ca. 88 Mrd. €, wobei es sich hierbei aber noch um vorläufige Ist-Angaben handelt.



### Übersicht A9.3-1: Bruttokosten 2007 nach Kostenarten – durchschnittliche Beträge in € pro Jahr und Auszubildenden

	Bruttokosten in €	Personalkosten der Auszubildenden		Personalkosten der Ausbilder		Anlage- und Sachkosten		Sonstige Kosten	
		in €	in % der Bruttokosten	in €	in % der Bruttokosten	in €	in % der Bruttokosten	in €	in % der Bruttokosten
Insgesamt	15.288	9.490	62	3.292	22	691	5	1.814	12
<i>Region</i>									
Alte Länder	16.149	10.001	62	3.650	23	733	5	1.764	11
Neue Länder	12.133	7.620	63	1.981	16	535	4	1.997	16
<i>Ausbildungsbereich</i>									
Industrie und Handel	16.739	10.453	62	3.499	21	825	5	1.962	12
Handwerk	13.334	7.894	59	3.202	24	649	5	1.588	12
Öffentlicher Dienst	17.297	11.609	67	2.390	14	443	3	2.855	17
Landwirtschaft	12.100	7.931	66	2.441	20	280	2	1.449	12
Freie Berufe	12.958	8.642	67	2.786	21	125	1	1.406	11
<i>Betriebsgrößenklasse</i>									
1–9 Beschäftigte	13.199	7.935	60	3.511	27	314	2	1.440	11
10–49 Beschäftigte	13.989	8.556	61	3.281	23	434	3	1.718	12
50–499 Beschäftigte	15.414	9.987	65	3.068	20	529	3	1.830	12
Mehr als 500 Beschäftigte	19.035	11.473	60	3.494	18	1.745	9	2.322	12

Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe nicht immer 100 %.

Quelle: BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

Ausbildungsbetriebe in der Regel von der Ausbildung Jugendlicher profitieren dürften. Die Kosten, die für die Auszubildenden während der Ausbildung durchschnittlich anfallen, können durch die Übernahme der Auszubildenden und die damit eingesparten Personalgewinnungs- und Einarbeitungskosten für neue Fachkräfte sowie durch weniger gut messbare Faktoren, wie etwa Imagegewinn, kompensiert werden. Ein Drittel der Betriebe generiert bereits während der Ausbildung durch den produktiven Arbeitseinsatz der Auszubildenden einen positiven Nettoertrag. Für diese Betriebe ist die Übernahme von Auszubildenden eine Möglichkeit, zusätzlichen Nutzen zu generieren, jedoch keine zwingende Voraussetzung für eine positive Kosten-Nutzen-Bilanz.

#### **E** Die Kosten- und Nutzenerhebung 2007 des Bundesinstituts für Berufsbildung

Seit vielen Jahren ermittelt das BIBB regelmäßig die Kosten und den Nutzen der dualen Berufsausbildung für Betriebe. Die konzeptionelle Grundlage dieser Untersuchungen liefer-

te die Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung in den frühen 1970er-Jahren (Sachverständigenkommission 1974). Insgesamt führte das BIBB einschließlich der aktuellen Erhebung 4 Befragungen für die Jahre 1980, 1991, 2000 und 2007 durch.

In der Erhebung für das Berichtsjahr 2007 wurden Personal- und Ausbildungsverantwortliche in 2.986 Ausbildungsbetrieben aller Branchen und Betriebsgrößenklassen persönlich befragt. In detaillierter Form wurden die Ausbildungskosten und -erträge sowie Informationen zum Übernahmeverhalten der Betriebe und (möglicherweise) eingesparten Personalgewinnungskosten bei der Einstellung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt abgefragt. Untersucht wurden die am stärksten besetzten 51 Ausbildungsberufe im dualen System aus den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und den freien Berufen. Zusammengefasst ergibt sich ein umfassendes Bild über das Verhältnis von Kosten und Nutzen der Ausbildung, das Ausbildungsverhalten und die Ausbildungsmotive deutscher Betriebe.

## Bruttokosten, Erträge und Nettokosten der Ausbildung

Die Ermittlung der Kosten der betrieblichen Berufsausbildung ist nicht einfach, da die meisten Betriebe entweder die Ausbildungskosten nicht gesondert erfassen oder dies auf so unterschiedliche Weise erfolgt, dass die Angaben der verschiedenen Betriebe nicht vergleichbar wären. Daher werden in den Betrieben die einzelnen Kostenkomponenten mithilfe eines differenzierten Instrumentariums separat erhoben und anschließend nach einem einheitlichen System in Kostengrößen umgerechnet. Die Berechnung der Durchschnittswerte der Brutto- **E** und Nettokosten sowie der Erträge erfolgt auf der Ebene der einzelnen Auszubildenden: 10.751 Auszubildende aus den 2.986 befragten Betrieben bildeten die Stichprobe. Um repräsentative Durchschnitte zu berechnen, wurden stichprobenneutrale Gewichtungsfaktoren über die Randverteilungen der Auszubildenden nach Ausbildungsjahr und Ausbildungsberuf über die Faktoren Region (alte und neue Länder), Betriebsgrößenklasse und Ausbildungsbereich bestimmt. Die Gesamtdurchschnitte sind dann das gewichtete arithmetische Mittel für alle Auszubildenden des Jahres 2007.

Im Jahr 2007 sind den Betrieben in Deutschland im Durchschnitt pro Auszubildenden und Jahr Bruttokosten in Höhe von 15.288 € entstanden. An Erträgen durch produktive Leistungen der Auszubildenden stehen diesem Wert 11.692 € gegenüber. Daraus ergibt sich eine Nettobelastung der Betriebe von durchschnittlich 3.596 € pro Jahr und Auszubildenden (vgl. Wenzelmann u. a. 2009).

### **E** Bruttokosten

Gesamtkosten ohne Berücksichtigung der produktiven Leistungen der Auszubildenden. Sie setzen sich aus den folgenden Kostenarten zusammen:

- Personalkosten der Auszubildenden (Bruttojahresgehälter sowie gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen)
- Personalkosten der Ausbilder (Bruttojahresgehälter einschließlich der Personalnebenkosten für haupt-, nebenberufliche und externe Ausbilder entsprechend ihres Zeitaufwandes für Ausbildungsaufgaben)

- Anlage- und Sachkosten für die betrieblichen Lernorte Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt und innerbetrieblicher Unterricht (Anschaffungskosten für die Werkzeug- und Geräteausstattung, Miete für Räume, Verbrauchsmaterialien für Übungszwecke)
- Sonstige Kosten (Kammergebühren, Kosten für Lehr- und Lernmaterialien, Berufs- und Schutzkleidung, externe Kurse und die Ausbildungsverwaltung)

Mit 9.490 € entfallen mehr als 60% der Bruttokosten auf die Personalkosten der Auszubildenden → **Übersicht A9.3-1**. Die Personalkosten sind dabei in den alten Ländern deutlich höher als in den neuen Ländern. In den Ausbildungsbereichen öffentlicher Dienst und Industrie und Handel werden höhere Ausbildungsvergütungen als in den anderen Bereichen gezahlt → vgl. **Kapitel A9.1**.

Die Kosten für das Ausbildungspersonal betragen 3.292 € – dies entspricht in etwa 22% der Bruttokosten. Die Lohn- und Gehaltskosten einschließlich der Personalnebenkosten aller an der Ausbildung beteiligten Personen werden in dem Umfang einbezogen, der ihrem jeweiligen Zeitaufwand für die Ausbildung entspricht. Bei den Ausbildern wird zwischen haupt- und nebenberuflichen sowie externen Ausbildern unterschieden. Während bei den hauptberuflichen Ausbildern die Durchführung der Ausbildung die zentrale Aufgabe ist, sind die nebenberuflichen Ausbilder neben ihren eigentlichen Aufgaben im Betrieb nur zeitweise mit Ausbildungsaufgaben betraut. Ausbildungszeiten, in denen sich nebenberufliche Ausbilder voll und ganz den Auszubildenden widmen, ohne ihren eigentlichen Tätigkeiten im Betrieb nachzugehen und damit keine produktiven Leistungen erbringen, werden daher bei der Kostenberechnung in vollem Umfang berücksichtigt. Zeiten, in denen nebenberufliche Ausbilder während der Ausübung ihrer eigentlichen Tätigkeiten Ausbildungsinhalte an die Auszubildenden vermitteln, werden nur dann berücksichtigt, wenn eine Einschränkung der Produktivität vorliegt.<sup>229</sup> Externe Ausbilder werden

<sup>229</sup> Wenn z. B. ein nebenberuflicher Ausbilder 10 Stunden für die Ausbildung aufwendet und seine Produktivität wegen der Ausbildungsleistung um 10% verringert wurde, wird nur eine Stunde in die Kostenberechnung einbezogen. Durch diese Differenzierung zwischen 2 Varianten der Erbringung von Ausbildungsleistungen der nebenberuflichen Ausbilder kann die tatsächliche Belastung der Betriebe durch die nebenberuflichen Ausbilder besser ermittelt werden. Auch bei den hauptberuflichen Ausbildern werden produktive Leistungen berücksichtigt.

Übersicht A9.3-2: **Bruttokosten, Erträge und Nettokosten 2007 pro Auszubildenden und Jahr nach verschiedenen Merkmalen (in €)**

	Bruttokosten	Erträge	Nettokosten
Insgesamt	15.288	11.692	3.596
<i>Region</i>			
Alte Länder	16.149	12.269	3.880
Neue Länder	12.133	9.576	2.557
<i>Ausbildungsbereich</i>			
Industrie und Handel	16.739	12.133	4.607
Handwerk	13.334	10.820	2.513
Öffentlicher Dienst	17.297	10.063	7.234
Landwirtschaft	12.100	11.138	962
Freie Berufe	12.958	12.691	268
<i>Betriebsgrößenklasse</i>			
1–9 Beschäftigte	13.199	10.732	2.468
10–49 Beschäftigte	13.989	11.019	2.969
50–499 Beschäftigte	15.414	12.615	2.799
Mehr als 500 Beschäftigte	19.035	11.870	7.165
<i>Lehrwerkstatt</i>			
Keine Lehrwerkstatt	14.564	12.419	2.145
Lehrwerkstatt	20.063	6.890	13.174
<i>Berufsgruppe</i>			
Kaufmännische Berufe	15.689	13.860	1.829
Gewerbliche Berufe	14.835	9.710	5.126
Technische Berufe	16.490	8.830	7.660
<i>Ausbildungsdauer:</i>			
Dreieinhalbjährig	16.026	8.112	7.914
Dreijährig	15.014	13.018	1.995

Quelle: BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

für spezielle Unterweisungen im innerbetrieblichen Unterricht oder der Lehrwerkstatt eingesetzt. Für sie werden die Kosten für Honorare, Reisen und Übernachtungen erfasst.

Auch die Personalkosten der Ausbilder liegen in den alten Ländern deutlich über denen in den neuen Ländern. Hier wie auch bei den Personalkosten der Auszubildenden wird das unterschiedliche Lohnniveau zwischen den beiden Landesteilen wirksam. In den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk fallen die höchsten Personalkosten für Ausbilder an, im öffentlichen Dienst dagegen mit nur 2.390 € die niedrigsten.

Die Anlage- und Sachkosten betragen durchschnittlich 691 € und somit etwa 5% der gesamten Bruttokosten. In der Landwirtschaft und den freien Berufen fallen diese Kosten kaum an. In Großbetrieben sind mit weitem Abstand die höchsten Anlage- und Sachkosten aufzubringen, die knapp ein Zehntel der Bruttokosten umfassen. An sonstigen Kosten entstehen durchschnittlich 1.814 € im Jahr. Sie machen damit 12% der Bruttokosten aus.

Durch die Auszubildenden entstehen für den Betrieb nicht nur Kosten, sondern sie leisten in der Regel auch einen nicht unerheblichen Beitrag zur laufenden Produktion des Betriebes. Diese sogenannten

produktiven Leistungen senken die Kostenbelastung der Betriebe und müssen deshalb als Ausbildungserträge von den Bruttokosten abgezogen werden. Die Nettokosten der Ausbildung ergeben sich aus der Differenz von Bruttokosten und Erträgen. **E**

## **E** Erträge

Die Erträge aus den produktiven Leistungen werden mittels des Äquivalenzprinzips berechnet, d. h., es wird untersucht, welche Kosten dem Betrieb entstehen würden, wenn die Aufgaben der Auszubildenden von normalen Arbeitskräften durchgeführt würden. Unterschieden wird dabei zwischen einfachen produktiven Tätigkeiten, die von an- und ungelerten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt werden könnten, und schwierigen Tätigkeiten, die von Fachkräften ausgeführt werden müssten. Bei den schwierigeren Tätigkeiten wird zusätzlich ein Leistungsgrad berücksichtigt, der die Leistungsfähigkeit im Vergleich zu einer ausgebildeten Fachkraft wiedergibt.

Zu den Erträgen werden Fördermittel an die Betriebe aus Programmen des Bundes, der Länder, des Europäischen Sozialfonds oder der Bundesagentur für Arbeit addiert, da sie ebenfalls die Bruttokosten verringern.

Pro Jahr und Auszubildenden ergeben sich im Durchschnitt Erträge durch die produktiven Leistungen von 11.524 €. Diese werden fast zu gleichen Teilen (48% und 51%) durch einfache bzw. Fachkräftetätigkeiten erwirtschaftet. Daneben werden auch Erträge, die in der Lehrwerkstatt anfallen, erfasst. Sie machen etwa 1% der gesamten Erträge aus. 8% der Betriebe erhalten für einen oder mehrere Auszubildende Mittel aus Förderprogrammen des Bundes, der Länder, des Europäischen Sozialfonds, der Bundesagentur für Arbeit oder aus einer Umlagefinanzierung. Diese Fördermittel machen im Durchschnitt 168 € pro Auszubildenden aus, sodass sich ein Gesamtertrag von 11.692 € ergibt. Nach Abzug der Erträge von den Bruttokosten ergeben sich somit Nettokosten in Höhe von 3.596 € → **Übersicht A9.3-2**.

Zu beachten ist, dass die in der → **Übersicht A9.3-2** dargestellten Größen Durchschnittswerte sind. Für alle berechneten Größen ist jedoch eine hohe Varianz zwischen den Betrieben zu beobachten. So erwirt-

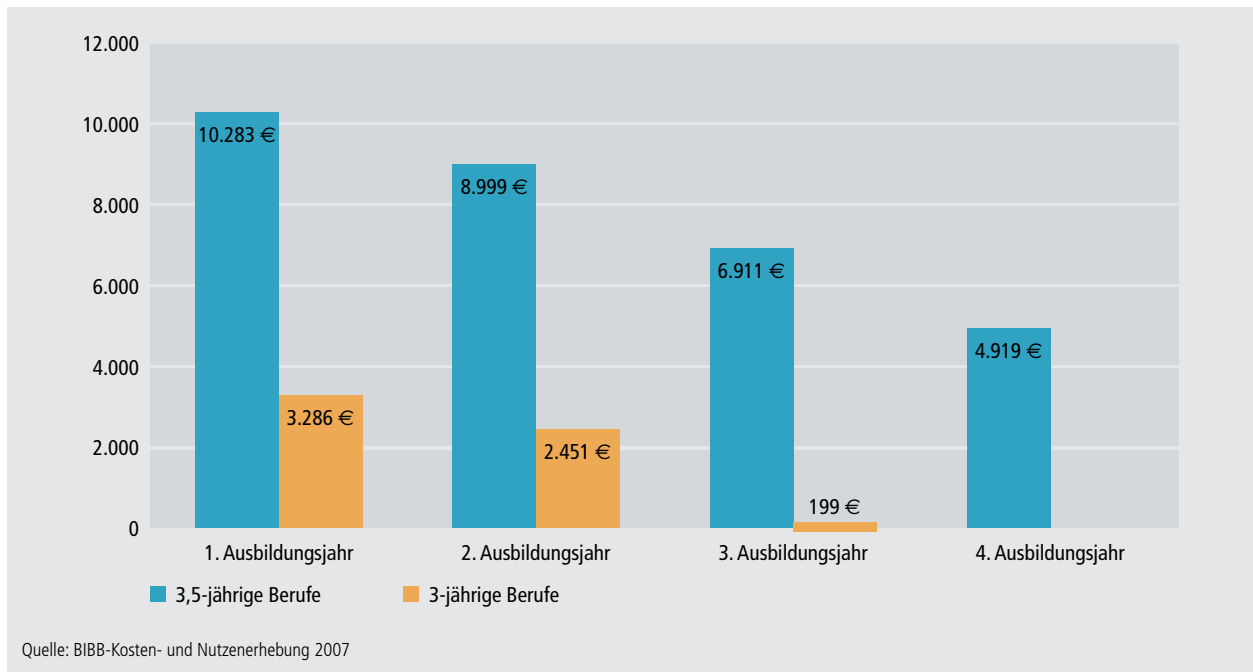
schaften, auf Deutschland hochgerechnet, etwa ein Drittel der Auszubildenden bereits während der Ausbildung Nettoerträge für ihren Betrieb, während für 10% der Auszubildenden die Nettokosten bei mehr als 15.000 € im Jahr liegen. Verschiedene Faktoren können zur Erklärung der hohen Varianz herangezogen werden. Zum einen gibt es nach wie vor deutliche Unterschiede bei den Ausbildungskosten zwischen den neuen und den alten Ländern. Eine Ursache hierfür ist die bestehende Differenz bei den Gehältern. Diese sind in den neuen Ländern sowohl bei den Auszubildenden als auch den Fachkräften mehr als 20% niedriger als in den alten Ländern. Dies hat zur Folge, dass die Bruttokosten und die Erträge in den neuen Ländern wesentlich niedriger ausfallen. In den neuen Ländern betragen die Nettokosten durchschnittlich 2.557 €, während sie in den alten Ländern bei 3.880 € liegen.

Betrachtet man Unternehmen unterschiedlicher Größe, so fällt auf, dass in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten mehr als doppelt so hohe Nettokosten zu verzeichnen sind wie in den anderen Betriebsgrößenklassen. Dies hängt vor allem mit den deutlich höheren Bruttokosten in Großbetrieben zusammen, während sich die Erträge in allen Betriebsgrößenklassen nur um weniger als 2.000 € unterscheiden.

Auch zwischen den Ausbildungsbereichen weichen die Nettokosten erheblich voneinander ab. Die höchsten Nettokosten fallen im öffentlichen Dienst und Industrie und Handel an (7.234 € bzw. 4.607 €), in der Landwirtschaft mit 962 € und in den freien Berufen sind diese mit 268 € sehr gering. Im Handwerk liegen die Nettokosten bei 2.513 €. Der öffentliche Dienst weist die höchsten Bruttokosten und die niedrigsten Erträge auf.

Die Ausbildung in einer Lehrwerkstatt ist in der Regel mit hohen Kosten verbunden: Die Bruttokosten betragen in diesem Fall durchschnittlich 20.063 €, während nur relativ geringe Erträge in Höhe von 6.890 € erwirtschaftet werden. Dies ergibt einen Nettokostenunterschied von 11.029 € im Vergleich zu Auszubildenden, die ohne Lehrwerkstatt ausgebildet werden. Gut 13% der Auszubildenden erhalten zumindest einen Teil ihrer Ausbildung in der Lehrwerkstatt.

Schaubild A9.3-1: Nettokosten 2007 nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsdauer (in €)



Kaufmännische Berufe<sup>230</sup> verzeichnen die niedrigsten Nettokosten. Dies hängt vor allem mit den hohen Erträgen zusammen, die in der kaufmännischen Ausbildung erzielt werden und deutlich über den Erträgen in gewerblichen und technischen Berufen liegen. Die Bruttokosten unterscheiden sich dagegen nur um wenig mehr als 1.600 €.

Große Unterschiede gibt es auch zwischen dreijährigen und dreieinhalbjährigen Ausbildungen.<sup>231</sup> Während die Bruttokosten sich nur um knapp 1.000 € unterscheiden, liegen die Erträge weit auseinander: Bei den dreijährigen Ausbildungen stehen Bruttokosten von 15.014 € Erträgen von 13.018 € gegenüber, bei den dreieinhalbjährigen Berufen sind die entsprechenden Werte 16.026 € bzw. 8.112 €. Dies ergibt eine Differenz von fast 6.000 € pro Ausbildungsjahr bei den Nettokosten → **Schaubild A9.3-1**. Bei den dreijährigen Ausbildungsberufen liegen die Nettokosten bereits im 1. Ausbildungsjahr unter

3.300 € und betragen im 3. Jahr nur noch 199 €. Die Nettokosten der dreieinhalbjährigen Ausbildungen liegen dagegen mit 10.283 € im 1., 8.999 € im 2., 6.911 € im 3. und 4.919 € im letzten Ausbildungsjahr wesentlich höher. Zu beachten ist, dass die Auszubildenden im 4. Ausbildungsjahr nur ein halbes Jahr im Betrieb sind, der angegebene Wert bezieht sich auf dieses halbe Jahr. Es wird deutlich, dass die dreieinhalbjährigen Berufe einer kostenintensiveren Ausbildung bedürfen, z. B. ist der Anteil der Betriebe, die Lehrwerkstätten einsetzen, bei diesen Berufen wesentlich höher als bei den dreijährigen Berufen. Darüber hinaus ist der Zeitanteil, der auf sonstige Zeiten entfällt (dazu gehören u. a. Unterweisungs- und Selbstlernzeiten), höher. Die Auszubildenden werden daher seltener für produktive Tätigkeiten eingesetzt. Dies gilt sowohl für die einfachen Tätigkeiten als auch für die Fachkräftetätigkeiten. So verbringen Auszubildende, die eine dreieinhalbjährige Ausbildung absolvieren, durchschnittlich 35% weniger Zeit mit einfachen Tätigkeiten und sogar 50% weniger mit Fachkräftetätigkeiten als die Auszubildenden in einem dreijährigen Ausbildungsberuf. Auch der Leistungsgrad, gemessen in Relation zu einer ausgebildeten Fachkraft, ist vor allem im

230 In die Befragung waren 25 gewerbliche, 21 kaufmännische und 5 technische Berufe einbezogen.

231 Es wurden 12 dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe berücksichtigt, z. B. der Chemikant/die Chemikantin, der Zahntechniker/die Zahntechnikerin und der Kraftfahrzeugmechatroniker/die Kraftfahrzeugmechatronikerin.

1. Jahr der Ausbildung rund 30% niedriger als bei Auszubildenden in dreijährigen Ausbildungsberufen. Dies weist darauf hin, dass Auszubildende in diesen Berufen zunächst in größerem Umfang als bei den dreijährigen Berufen den Umgang mit Materialien und Maschinen erlernen müssen, ehe sie für Fachkräftetätigkeiten eingesetzt werden können.

### Entwicklung der Kosten im Vergleich zur Kosten-Nutzen-Erhebung 2000

Ein unmittelbarer Vergleich der Ergebnisse der Befragungen der Jahre 2007 und 2000 (vgl. Beicht/Walden/Herget 2004) ist aufgrund methodischer Anpassungen bei der Berechnung der Ausbilderkosten nur eingeschränkt möglich. Wichtige Kenngrößen der Kosten und der Erträge können jedoch gegenübergestellt werden. So zeigt sich zum Beispiel, dass die produktiven Leistungen der Auszubildenden nominal zugenommen haben. Im Jahr 2000 lagen sie durchschnittlich bei 7.730 €, 2007 bei 11.692 €. Es gab also einen Anstieg um rund 50%, der teilweise auf die gestiegenen Löhne, aber auch auf einen höheren Anteil an produktiven Zeiten und somit auf Veränderungen in der Gestaltung der betrieblichen Ausbildung zurückzuführen ist. Die produktiven Leistungen sind in allen Ausbildungsbereichen und Betriebsgrößenklassen gestiegen. Überdurchschnittliche Anstiege finden sich im Handwerk und im öffentlichen Dienst sowie den Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten. Einen unterdurchschnittlichen Zuwachs kann man bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten und in der Landwirtschaft und den freien Berufen feststellen. Diese Ausbildungsbereiche konnten aber bereits 2000 besonders hohe Erträge erzielen. Die stärkere Einbeziehung der Auszubildenden in den Arbeitsprozess, der sich in den Erträgen zeigt, korrespondiert mit der Aussage von 62% der Betriebe, dass diese Maßnahme zur Steigerung des Nutzens und der Verringerung der Ausbildungskosten in ihrem Betrieb eingesetzt wurde. 55% der Betriebe geben auch als wichtigen bzw. sehr wichtigen Grund für die eigene Ausbildung die Möglichkeit an, Auszubildende während der Ausbildung als Arbeitskräfte einzusetzen → **Schaubild A9.3-3**. Im Jahr 2000 nannten dies nur 44% als bedeutendes Ausbildungsmotiv.

Auf der Kostenseite sind die Personalkosten der Auszubildenden, d. h. die Auszubildendenlöhne und Personalnebenkosten, nominal nur um etwa 15% gestiegen. Weitere Kostengrößen wie die Anlage- und Sachkosten stiegen nominal um 25% und die sonstigen Kosten um 5%. Keine Aussage kann hingegen zu der Entwicklung der Personalkosten für Ausbilder getroffen werden. Hier wurden Fragekonzept und Berechnungsweise modifiziert, um die tatsächliche Kostenbelastung der Betriebe genauer erfassen zu können. Insgesamt ist jedoch auf Grundlage der beobachteten Veränderungen davon auszugehen, dass die durchschnittliche Nettobelastung für die Betriebe seit dem Jahr 2000 zurückgegangen ist.

### Nutzen der betrieblichen Ausbildung nach Abschluss der Ausbildung

Bisher wurden nur Kosten und Nutzen behandelt, die während der Ausbildung anfallen. Betriebe können darüber hinaus noch von Erträgen der Ausbildung profitieren, die erst nach Abschluss der Ausbildung wirksam werden, d. h., wenn die Betriebe die ehemaligen Auszubildenden als Fachkraft im Betrieb weiterbeschäftigen.

Hierbei ist zunächst an die Einsparung von Personalgewinnungskosten **E** zu denken, die – bei einem Verzicht auf Ausbildung – bei der Einstellung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt anfallen würden. Das Einsparpotenzial unterscheidet sich zum Beispiel nach Beruf oder nach Region, in der gesucht wird.

#### **E** Personalgewinnungskosten

Die Berechnung der Personalgewinnungskosten erfolgt auf betrieblicher Ebene. Dabei werden nur die 1.010 Betriebe der Stichprobe berücksichtigt, die in den letzten 3 Jahren auch tatsächlich Fachkräfte im ausgewählten Beruf eingestellt haben. Die Personalgewinnungskosten setzen sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Bewerbungsverfahren (Inserierungskosten, Personalkosten, Kosten für externe Berater/-innen)

### Übersicht A9.3-3: Eingesparte Personalgewinnungskosten 2007 bei Ausbildung (in €)

	Gesamt	Alte Länder	Neue Länder
<i>Bewerbungsverfahren</i>	1.191	1.287	705
<i>Davon:</i>			
Inserierungskosten	432	490	140
Bewerbungsverfahren (Personalkosten)	519	538	420
Externe Berater	240	259	145
<i>Weiterbildung während der Einarbeitungszeit</i>	704	720	625
<i>Davon:</i>			
Arbeitsausfallkosten durch Weiterbildung	299	316	218
Kosten der Weiterbildungskurse	405	404	407
<i>Leistungsunterschiede in der Einarbeitungszeit</i>	2.319	2.441	1.702
Personalgewinnungskosten insgesamt	4.214	4.447	3.032

Quelle: BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

### Übersicht A9.3-4: Eingesparte Personalgewinnungskosten 2007 bei Ausbildung nach verschiedenen Merkmalen (in €)

	Bewerbungsverfahren	Weiterbildung während der Einarbeitungszeit	Leistungsunterschiede in der Einarbeitungszeit	Personalgewinnungskosten insgesamt
<i>Ausbildungsbereich</i>				
Industrie und Handel	1.525	1.048	2.798	5.370
Handwerk	664	329	1.902	2.895
Öffentlicher Dienst	1.168	1.029	2.183	4.380
Landwirtschaft*	536	376	1.399	2.311
Freie Berufe	1.157	183	1.660	3.001
<i>Betriebsgrößenklasse</i>				
1–9 Beschäftigte	821	542	2.070	3.432
10–49 Beschäftigte	1.184	764	2.233	4.181
50–499 Beschäftigte	2.121	978	3.180	6.279
Mehr als 500 Beschäftigte	3.246	1.402	3.086	7.735
<i>Berufsgruppe</i>				
Kaufmännische Berufe	1.487	796	2.411	4.694
Gewerbliche Berufe	919	581	2.192	3.692
Technische Berufe	1.103	848	2.484	4.435

\* Nur wenige Betriebe der Landwirtschaft haben neue Fachkräfte eingestellt, daher sind die angegebenen Werte nur als Tendenz zu interpretieren.

Quelle: BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

- Weiterbildung während der Einarbeitungszeit (Kosten für Weiterbildungskurse, Arbeitsausfallkosten)
- Leistungsunterschiede in der Einarbeitungszeit (Leistungs- und Lohnunterschiede zwischen einer neu eingestellten und einer im Betrieb ausgebildeten Fachkraft)

Insgesamt wendet ein Betrieb durchschnittlich 4.214 € für die Rekrutierung einer neuen Fachkraft auf – diesen Betrag kann er also bei Übernahme eines Auszubildenden einsparen → **Übersicht A9.3-3**. Als wichtigster Kostenfaktor fallen hierbei mit 2.319 € die Kosten ins Gewicht, die durch Leistungsunterschiede zwischen einer neu eingestellten Fach-

kraft und einer im Betrieb ausgebildeten Fachkraft während der Einarbeitungszeit entstehen.<sup>232</sup> Außerdem werden hier die Lohnunterschiede zwischen der neuen Fachkraft und einem im Betrieb ausgebildeten Beschäftigten berücksichtigt (Lohnauf- bzw. Lohnabschlag). Alle anderen Faktoren sind von weitaus geringerer Bedeutung. Das Bewerbungsverfahren verursacht Kosten in Höhe von 1.191 €. Diese setzen sich aus 432 € für Inserierungskosten, 519 € für die Personalkosten, die für das gesamte Auswahlverfahren<sup>233</sup> anfallen, und 240 € für externe Berater/-innen, die bei der Gewinnung einer neuen Fachkraft zurate gezogen werden, zusammen. Die Betriebe investieren während der Einarbeitungszeit insgesamt 704 € in die Weiterbildung ihres neuen Beschäftigten: 405 € für Lehrgangsgebühren und Reisekosten und 299 € an Arbeitsausfallkosten.

Betrachtet man die Personalgewinnungskosten nach verschiedenen Betriebsmerkmalen, ergeben sich große Unterschiede. So sind diese in den neuen Ländern mit 3.032 € gut 30% geringer als in den alten Ländern mit 4.447 €. Hier zeigt sich wiederum das Lohngefälle zwischen den Landesteilen, da bei allen Kostenkomponenten, bei denen der Lohn eine entscheidende Rolle spielt, die Unterschiede recht deutlich sind (Leistungsunterschiede in der Einarbeitungszeit, Arbeitsausfallkosten durch die Weiterbildung, Personalkosten des Bewerbungsverfahrens). Auch die Inserierungskosten und die Kosten für externe Berater/-innen sind in den alten Ländern höher.

Zwischen den Ausbildungsbereichen mit den höchsten und niedrigsten Personalgewinnungskosten ergibt sich eine Differenz von gut 3.000 €. Insgesamt müssen Betriebe aus Industrie und Handel mit 5.370 € für die Rekrutierung externer Fachkräfte die höchsten Kosten veranschlagen – für sie lohnt sich daher die Übernahme eines Auszubildenden in besonderem Maße. Auch im öffentlichen Dienst besteht mit 4.380 € ein nicht zu unterschätzendes Einsparpotenzial, während die Personalgewinnungskosten

bei den freien Berufen, im Handwerk und vor allem der Landwirtschaft wesentlich geringer zu Buche schlagen. Auffallend ist, dass in den 3 letztgenannten Bereichen kaum Kosten für Weiterbildungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anfallen → **Übersicht A9.3-4.**

Die Personalgewinnungskosten steigen mit wachsender Betriebsgröße deutlich an – während in Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten Kosten von 3.432 € aufgewandt werden müssen, belaufen sich diese bei den Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten auf 7.735 €. Vor allem die Kosten für das Bewerbungsverfahren – und dabei besonders die Inserierungskosten und die Kosten für externe Berater/-innen – sind bei Großbetrieben deutlich höher, während die Unterschiede bei dem Faktor „Leistungsunterschiede in der Einarbeitungszeit“ geringer ausfallen.

Bei der Einstellung neuer Fachkräfte in kaufmännischen Berufen fallen im Durchschnitt höhere Kosten als in gewerblichen Berufen an. Dies liegt vor allem an den teureren Bewerbungsverfahren. Neueingestellte in technischen Berufen benötigen eine besonders intensive Weiterbildung während der Einarbeitungszeit.

Insgesamt variieren die Personalgewinnungskosten ähnlich wie auch die Nettokosten erheblich zwischen den Betrieben. Rund 2% der Betriebe haben Personalgewinnungskosten von weniger als 100 €, bei jedem zehnten Betrieb liegen sie jedoch bei mehr als 10.000 €.

Neben der Möglichkeit der Einsparung von Personalgewinnungskosten gibt es durch die Übernahme eines Auszubildenden eine Reihe von weiteren Vorteilen für den Betrieb, die sich zwar einer genauen monetären Erfassung entziehen, dennoch aber von einiger Bedeutung sein dürften:

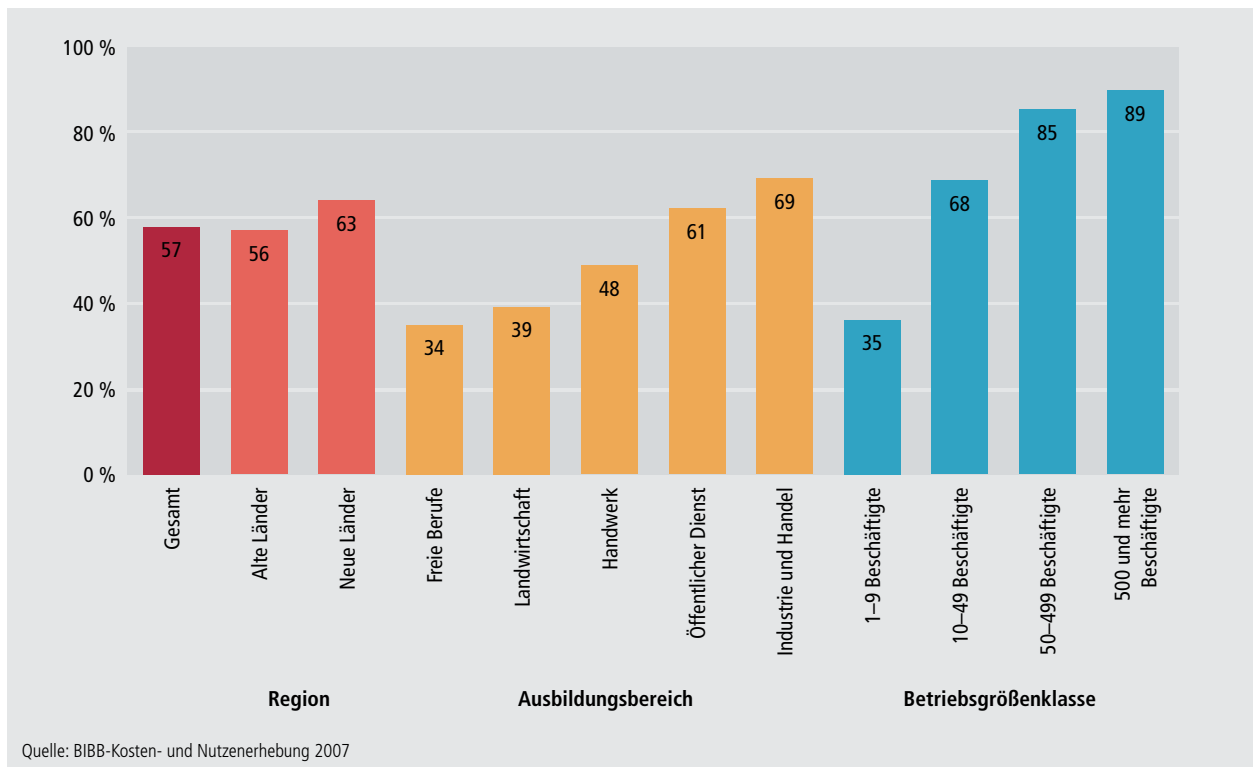
- Auch nach einer Einarbeitung gibt es oft noch Leistungsunterschiede zwischen im eigenen Betrieb ausgebildeten und über den Arbeitsmarkt eingestellten Fachkräften. Selbst Ausgebildete haben u. a. Wissen über Besonderheiten des Betriebs erworben, sind mit der Firmenphilosophie

232 Im Durchschnitt gehen die Betriebe von einer Einarbeitungszeit von etwas über 4 Monaten aus. Nur knapp 9% der Betriebe veranschlagen eine Einarbeitungszeit von mehr als 6 Monaten.

233 Ausschreibung, Bearbeitung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Vorstellungsgespräche.



Schaubild A9.3-2: Anteil der Betriebe, die 2007 zumindest einen Auszubildenden übernommen haben (in %)



sophie vertraut, und ihre Ausbildung konnte an unternehmensspezifische Bedürfnisse angepasst werden (vgl. Beicht/Walden/Herget 2004, S. 172 f.).

- Das Fehlbesetzungsrisiko und die Fluktuation liegen für die im eigenen Betrieb ausgebildeten Fachkräfte deutlich niedriger als bei Einstellungen über den Arbeitsmarkt.
- Besondere Bedeutung hat auch die Vermeidung von Ausfallkosten, die entstehen, wenn der Fachkräftebedarf nicht gedeckt werden kann und es z. B. zu Produktionsengpässen und daher einem Verzicht auf Aufträge kommt.

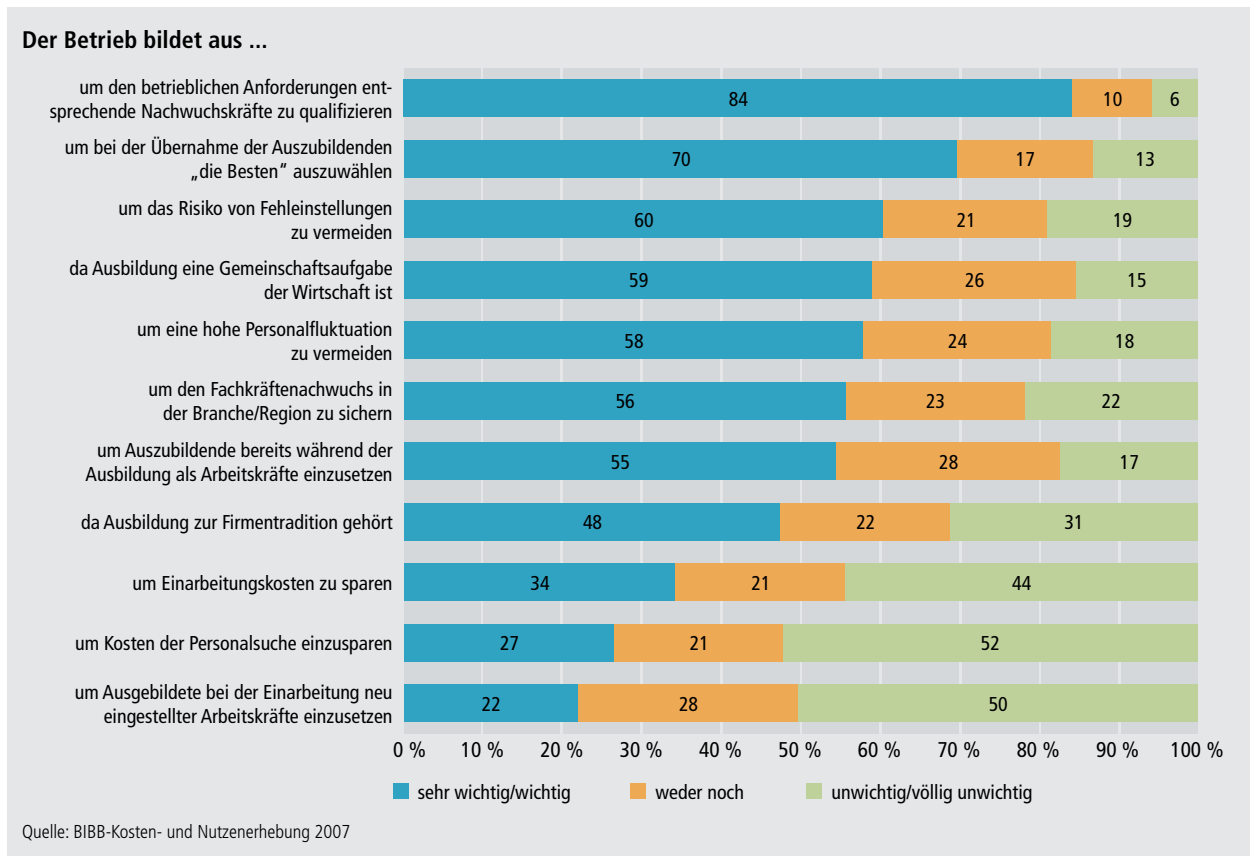
Der Nutzen einer eigenen Ausbildung und der anschließenden Übernahme des Ausgebildeten ist hier umso höher, je schwieriger es ist, auf dem externen Arbeitsmarkt eine neue Fachkraft zu rekrutieren. Die Ausbildungsbetriebe wurden um eine Beurteilung der Zahl der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte gebeten. Insgesamt bewerteten nur knapp ein Drittel diese als sehr gut oder gut, etwa

40% jedoch als schlecht oder sehr schlecht. Noch etwas schlechter sieht es mit der Einsatzfähigkeit dieser Arbeitskräfte im Betrieb aus: Etwas weniger als ein Viertel der Betriebe sahen diese als gut oder sehr gut an.

Nicht immer ist allerdings die Übernahme eines Auszubildenden möglich – sei es, weil der Auszubildende ein Übernahmeangebot nicht angenommen hat, wirtschaftliche Gründe dagegen sprachen oder der Betrieb mit den Leistungen des Auszubildenden nicht zufrieden war. 57% der Betriebe, bei denen im Jahr 2007 Auszubildende erfolgreich ihre Prüfung abgelegt haben, haben zumindest einen Auszubildenden übernommen.<sup>234</sup> Auch in den Jahren 2006 und 2005 ist dieser Anteil mit 53% stabil. In den neuen Ländern wurde 2007 mit 63% ein höherer Wert als in den alten Ländern gemessen. Besonders

<sup>234</sup> Die hier genannten Zahlen sind nicht mit den Zahlen des IAB-Betriebspanels vergleichbar, da dort Anteile von Auszubildenden dargestellt werden, während hier Anteile von Betrieben gemessen werden → vgl. Kapitel A5.9.2.

Schaubild A9.3-3: Wichtigkeit von Gründen für die eigene Ausbildung 2007 (in %)



übernahmefreudig sind die Betriebe in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie im öffentlichen Dienst. Erwartungsgemäß steigt der Anteil der Betriebe, die 2007 zumindest einen Auszubildenden weiterbeschäftigt haben, mit der Betriebsgröße an. Bei Großbetrieben mit einer größeren Zahl von Auszubildenden und Arbeitsplätzen ist es sehr viel wahrscheinlicher, dass zumindest ein Auszubildender übernommen wird → [Schaubild A9.3-2](#).

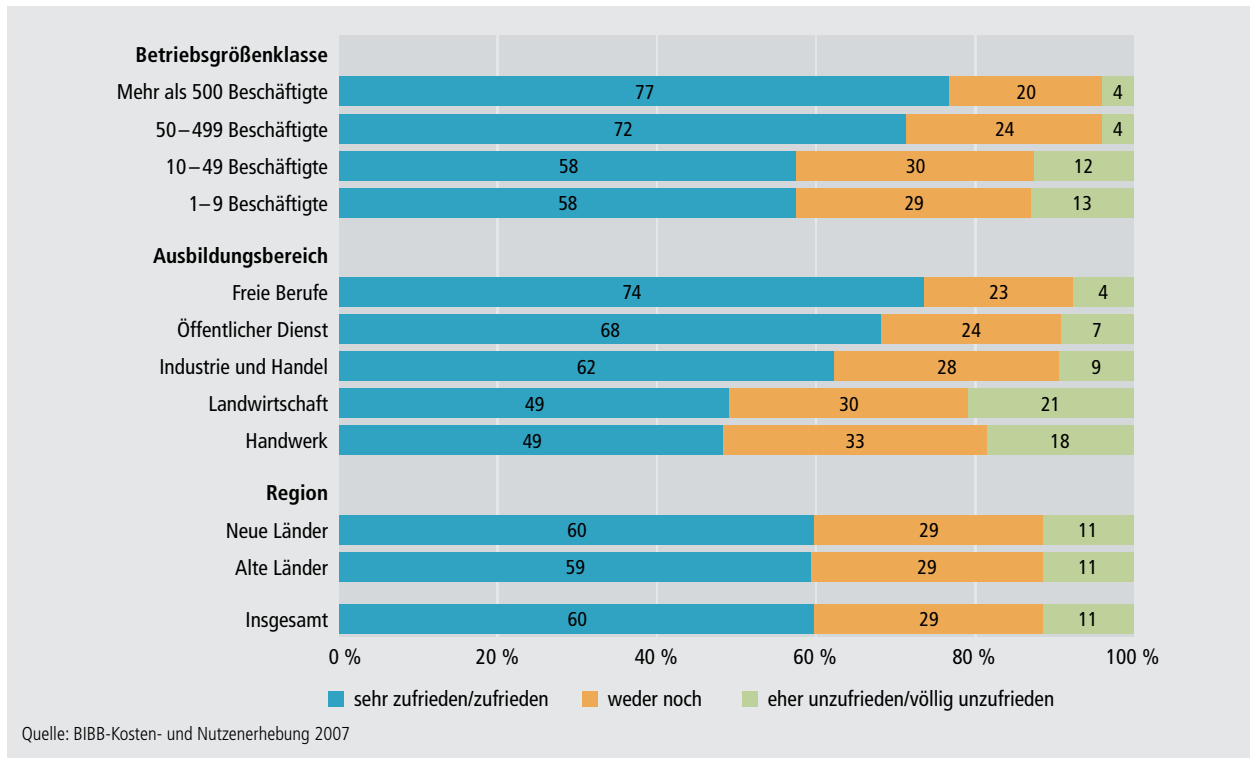
Betriebe, die Auszubildende übernehmen und zusätzlich Fachkräfte über den Arbeitsmarkt einstellen, haben durchschnittlich höhere Personalgewinnungskosten als Betriebe, die keine Auszubildenden übernehmen. Die ermittelten durchschnittlichen Kosten belaufen sich auf 4.631 bzw. 3.753 €. Betriebe, die in jedem der letzten 3 Jahre Auszubildende übernommen haben, müssten dabei mit 6.088 € die höchsten Investitionen für die Gewinnung einer neuen Fachkraft tätigen. Bei diesen Betrieben ist also

der Anreiz, Auszubildende zu übernehmen, besonders hoch.

### Bewertung des Ausbildungsnutzens durch die Betriebe

Der Nutzen einer Ausbildung für Betriebe setzt sich – wie gezeigt – aus einer Vielzahl von unterschiedlichen Elementen zusammen, die allerdings nur zum Teil monetär bewertet werden können. Um eine Vorstellung zu erhalten, welche davon für die Betriebe am wichtigsten sind, wurden alle Ausbildungsbetriebe um eine Einschätzung zu einer Reihe von Aussagen gebeten, die diese unterschiedlichen Nutzenaspekte beschreiben. Die Antworten wurden auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 5 (völlig unwichtig) gegeben. Für die Auswertung wurden die Kategorien 1 und 2 (sehr wichtig/wichtig) sowie 4 und 5 (unwichtig/völlig unwichtig) zusammengefasst → [Schaubild A9.3-3](#).

Schaubild A9.3-4: Zufriedenheit der Betriebe mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung nach verschiedenen Merkmalen 2007 (in %)



Die Betriebe wurden nach den Gründen für die eigene Ausbildung gefragt. Dabei erhielt mit einem Anteil von 84% die Aussage, dass der Betrieb ausbildet, um Nachwuchskräfte zu qualifizieren, die genau den betrieblichen Anforderungen entsprechen, mit Abstand den höchsten Zuspruch. Ebenfalls hohe Zustimmung bekamen die folgenden Aussagen, die in eine ähnliche Richtung gehen und zeigen, dass die Betriebe ein hohes Interesse an der Übernahme der Ausgebildeten und an einer hohen Ausbildungsqualität haben:

- der Betrieb bildet aus, um die Möglichkeit zu haben, bei der Übernahme der Auszubildenden „die Besten“ auszuwählen (70%),
- der Betrieb bildet aus, um das Risiko personeller Fehlentscheidungen bei der Einstellung betriebsfremder Kräfte zu vermeiden (60%),
- der Betrieb bildet aus, um eine hohe Personalfuktuation zu vermeiden (58%).

Von geringerer Bedeutung ist dagegen das Einsparen von Einarbeitungskosten (34%) bzw. von Kosten der Personalsuche (27%). Darüber hinaus spielen eine

Reihe weiterer Faktoren eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung, die die restlichen Kosten kompensieren dürften.

Ausbildung ist auch ein wesentlicher Faktor zur Verbesserung des betrieblichen Images in der Öffentlichkeit, bei Kunden und Lieferanten. Diesen Aspekt halten 81% der Betriebe bei der Frage nach dem Stellenwert der Ausbildung für die Personalpolitik und die Entwicklung des Unternehmens für sehr wichtig bzw. wichtig. In eine ähnliche Richtung geht die Einschätzung von immerhin 71% der Betriebe, dass die Ausbildung die Attraktivität des Betriebs für leistungsfähige Arbeitskräfte steigert. Die Ausbildung nimmt ebenso eine bedeutsame Funktion bei der Mitarbeiterbindung ein. Dies bestätigen sogar 87% der Betriebe.

Die betriebliche Berufsausbildung lohnt sich in der Regel für die ausbildenden Betriebe, obwohl sie zunächst im Schnitt Kosten verursacht. Dies ist vor allem dem Nutzen zu verdanken, der durch die Übernahme von Auszubildenden entsteht: Personal-

gewinnungskosten werden eingespart, und selbst Ausgebildete leisten, zumindest vorübergehend, mehr als vom externen Arbeitsmarkt eingestellte Fachkräfte. Auch der Nutzen in Form von Imagegewinn und Attraktivität des Betriebs für leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielt eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Darüber hinaus können viele Betriebe bereits durch den Arbeitseinsatz der Auszubildenden ihre Ausbildungskosten decken. Ebenso bestätigt die subjektive Beurteilung der Betriebe, dass sich Ausbildung wirtschaftlich lohnt. Die Betriebe wurden auf einer fünfstufigen Skala (1 = sehr zufrieden, 5 = völlig unzufrieden) gefragt, ob sie alles in allem mit dem Verhältnis von Nutzen und Kosten der eigenen betrieblichen Ausbildung zufrieden sind. Für die Auswertung wurden die Kategorien 1/2 sowie 4/5 zusammengefasst. Insgesamt fällt die Beurteilung sehr positiv aus. 60% der

Betriebe sind mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung zufrieden, nur 11% unzufrieden. Betrachtet man die Einschätzungen nach verschiedenen Merkmalen, ergibt sich ein differenzierteres Bild. Zwar gibt es kaum Unterschiede nach alten und neuen Ländern, bei den Ausbildungsbereichen zeigen jedoch die Betriebe aus den freien Berufen und dem öffentlichen Dienst eine besonders hohe Zufriedenheit. Auffällig ist der starke Anstieg der Zufriedenheit mit wachsender Betriebsgröße – die höchste Zufriedenheit findet sich mit 77% bei den Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Dies ist insofern überraschend, als Großbetriebe im Durchschnitt die höchsten Nettokosten zu tragen haben → [Schaubild A9.3-4](#).

(Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann,  
Harald Pfeifer, Regina Dionisius)

Ergänzende Tabellen zu diesem Kapitel finden Sie im Anhang des Datenreports zum Berufsbildungsbericht 2009. Diesen können Sie auf der Internetseite <http://datenreport.bibb.de/html/103.htm> herunterladen.

**Quelle:**

Bundesinstitut für Berufsbildung [Hrsg.]: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. -  
Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.

Bonn, 2009. - 387 S.

ISBN 978-3-88555-842-2

**URL:** [www.bibb.de/datenreport](http://www.bibb.de/datenreport)