

Inhalt

- ▶ Bruttokosten, Erträge und Nettokosten der betrieblichen Ausbildung
- ▶ Hohe produktive Leistungen der Auszubildenden mindern die Kosten
- ▶ Deutliche Unterschiede in Ost und West sowie nach Betriebsgröße
- ▶ Die wichtigsten Faktoren der Nettokosten
- ▶ Übernahme von Ausgebildeten spart Personalgewinnungskosten
- ▶ Viele Betriebe übernehmen zumindest einen Teil ihrer Auszubildenden
- ▶ Vorteile der betriebseigenen Qualifizierung
- ▶ Fazit und Ausblick

Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe

Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

Felix Wenzelmann, Gudrun Schönfeld, Harald Pfeifer, Regina Dionisius

Die betriebliche Berufsausbildung lohnt sich in der Regel für die ausbildenden Betriebe, obwohl sie zunächst Kosten verursacht. Dies ist in erster Linie dem Nutzen zu verdanken, der durch die Übernahme von Auszubildenden entsteht: Personalgewinnungskosten 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 Mitarbeiter spielt eine wichtige Rolle. Darüber hinaus werden in vielen Betrieben die Ausbildungskosten bereits durch den Arbeitseinsatz der Auszubildenden gedeckt. Diese und weitere zentrale Befunde einer Betriebsbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung werden im folgenden Bericht vorgestellt.

Es gibt viele Gründe, warum Betriebe ausbilden. Das Verhältnis von Kosten und Nutzen der Ausbildung dürfte jedoch bei der Entscheidung für oder gegen die Durchführung betrieblicher Ausbildung eine zentrale Rolle spielen. Je günstiger dieses Verhältnis aus betrieblicher Sicht ist, desto eher sind Betriebe bereit, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung können in unterschiedlichen Formen und zu unterschiedlichen Zeiten anfallen. So können zum Beispiel neben monetär quantifizierbaren auch nicht-monetär quantifizierbare Kosten

entstehen. Gleiches gilt für den Nutzen, der darüber hinaus nicht nur während, sondern auch nach der Ausbildungsphase anfallen kann, nämlich dann, wenn der Betrieb eine selbst ausgebildete Fachkraft weiterbeschäftigt. Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung sind somit vielfältiger Natur und nicht ohne umfangreiche konzeptionelle Vorarbeiten zu erfassen.

Das BIBB führt bereits seit vielen Jahren in regelmäßigen Abständen Untersuchungen zu Kosten und Nutzen der dualen Berufsausbildung für Betriebe durch (NOLL u. a. 1983, VON BARDELEBEN; BEICHT; FÉHÉR 1995, BEICHT; WALDEN; HERGET 2004). Die konzeptionelle Grundlage für diese Untersuchungen wurde bereits in den frühen 70er-Jahren von der damaligen Sachverständigenkommission *Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung*, der sogenannten „Edding-Kommission“, erarbeitet (vgl. SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION 1974). Seitdem wurden die Erhebungen inhaltlich erweitert und die Berechnungsweise weiterentwickelt, das Modell zur Kostenberechnung blieb jedoch weitgehend erhalten. Eine wichtige Ergänzung stellte die Messung des Nutzens dar, der bei Übernahme eines selbst Ausgebildeten durch Einsparung von Personalgewinnungs- und Einarbeitungskosten generiert wird. Die erste repräsentative Studie hierzu führten BEICHT, WALDEN, HERGET (2004) für das Jahr 2000 durch.

Der folgende Bericht¹ stützt sich auf die Ergebnisse der aktuellen BIBB-Befragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung für das Berichtsjahr 2007.² Für die Untersuchung wurden 2.986 Ausbildungsbetriebe in ganz Deutschland befragt. Ansprechpartner in den Betrieben waren die Personal- und/oder Ausbildungsverantwortlichen. In Kleinbetrieben waren dies zumeist die Betriebsinhaber.³ Es wurden in detaillierter

Abbildung 1

Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildenden und Jahr (in Euro)

Bruttokosten	15.288 €
Erträge	11.692 €
Nettokosten	3.596 €

Quelle: BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

Berechnung der Durchschnittswerte

Die Berechnung der Durchschnittswerte der einzelnen Kosten- und Nutzengrößen erfolgte auf der Ebene des einzelnen Auszubildenden. 10.751 Auszubildende aus den 2.986 befragten Betrieben bildeten die Stichprobe. Um repräsentative Durchschnitte zu berechnen, wurden stichprobenneutrale Gewichtungsfaktoren mittels des Iterative Proportional Fitting Algorithmus (IPF) über die Randverteilungen der Auszubildenden nach Ausbildungsjahr und Ausbildungsberuf über die Faktoren Region (West- und Ostdeutschland), Betriebsgrößenklasse und Ausbildungsbereich bestimmt. Die Gesamtdurchschnitte sind dann das gewichtete arithmetische Mittel für alle Auszubildenden des Jahres 2007.

Bruttokosten, Erträge und Nettokosten der betrieblichen Ausbildung

Den Betrieben in Deutschland entstehen für einen Auszubildenden pro Ausbildungsjahr im Jahr 2007 durchschnittlich 15.288 Euro Bruttokosten. Dem stehen Erträge aus den produktiven Leistungen der Auszubildenden von 11.692 Euro gegenüber. Es ergeben sich also Nettokosten von 3.596 Euro, die ein ausbildender Betrieb im Durchschnitt pro Jahr und pro Auszubildenden aufbringt (vgl. Abbildung 1).

Der Berechnung der Ausbildungskosten und -erträge liegt ein umfangreiches Berechnungsmodell zugrunde, in dem zunächst verschiedene Eckgrößen getrennt berechnet werden, die sich dann zu den Gesamtkosten und den Gesamterträgen addieren. So berechnen sich die in Abbildung 1 aufgeführten Bruttokosten aus den Personalkosten der Auszubildenden und des Ausbildungspersonals, den Anlage- und Sachkosten und den sonstigen Kosten. Die Verteilung der Bruttokosten auf diese Größen ist in Abbildung 2 dargestellt.

Die Personalkosten der Auszubildenden machen durchschnittlich 61 % (9.490 Euro) der Bruttokosten aus. Sie setzen sich aus den Bruttojahresgehältern sowie den freiwilligen und gesetzlichen Sozialleistungen zusammen. Bei den Personalkosten der Ausbilder werden wiederum Lohn- und Gehaltskosten einschließlich der Personalnebenkosten aller an der Ausbildung beteiligten Personen einbezogen, und zwar in dem Umfang, der ihrem jeweiligen Zeitaufwand für die Ausbildung entspricht. Daher müssen neben den Löhnen und Personalnebenkosten auch die Zeiten der Ausbilder, die diese für die Ausbildung aufbringen, erfasst werden.

Form Ausbildungskosten und -erträge sowie Informationen zum Übernahmeverhalten der Betriebe und (möglicherweise) eingesparten Personalgewinnungskosten bei Einstellung von Mitarbeitern 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. Zusammengenommen ergibt sich ein umfassendes Bild über das Verhältnis von Kosten und Nutzen der Ausbildung, das Ausbildungsverhalten und die Ausbildungsmotive der Betriebe in Deutschland. Die wichtigsten Eckwerte der Erhebung, welche die einzige für Deutschland repräsentative Quelle zu den betrieblichen Kosten und dem betrieblichen Nutzen der Ausbildung ist, werden im Folgenden dargestellt.

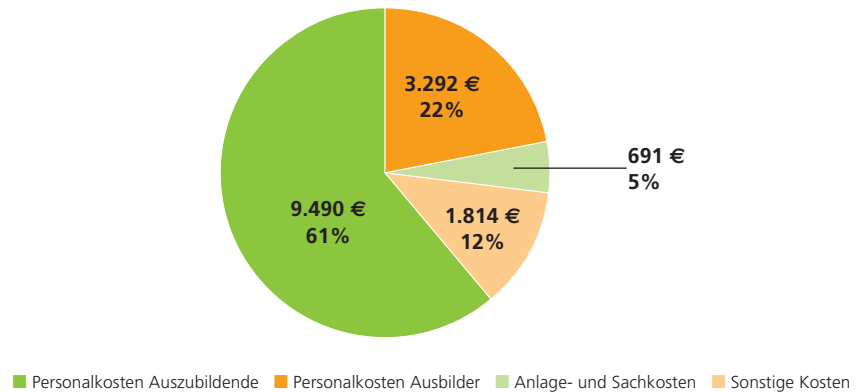
- Wir danken Ursula Beicht und Günter Walden für ihre Beiträge zum Forschungsprojekt.
- Die Befragung wurde von April bis August 2008 von infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH durchgeführt. Die Projektgruppe bedankt sich bei den Kollegen von infas sowie bei den teilnehmenden Betrieben für die gute Zusammenarbeit. Das Forschungsprojekt wurde teilweise aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert.
- Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf die Unterscheidung in weibliche und männliche Schreibweise verzichtet und jeweils die männliche Form verwendet. Gemeint sind jedoch beide Geschlechter.

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 unmittelbar produktiven Leistungen erbringen, werden bei der Kostenberechnung in vollem Umfang berücksichtigt. Zeiten, in denen nebenberufliche Ausbilder ausbilden, werden nur berücksichtigt, soweit eine Einschränkung ihrer Produktivität vorliegt.⁴ Externe Ausbilder werden für spezielle Unterweisungen im innerbetrieblichen Unterricht oder der Lehrwerkstatt eingesetzt. Für sie werden die Kosten für Honorare, Reisen und Übernachtungen erfasst. Die Personalkosten der Ausbilder betragen 3.292 Euro je Auszubildenden; auf sie entfallen rund 22 % der Bruttokosten (vgl. Abbildung 2).

Die Anlage- und Sachkosten betragen durchschnittlich 691 Euro und somit etwa 5 % der gesamten Bruttokosten. Hierzu zählen Kosten, die an den einzelnen betrieblichen Lernorten (Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt und innerbetrieblicher Unterricht) anfallen, wie zum Beispiel Anschaffungskosten für die Werkzeug- und Geräteausrüstung, Kosten für die Lehrwerkstatt und den innerbetrieblichen Unterricht sowie Verbrauchsmaterialien, die für Übungszwecke benötigt werden. An sonstigen Kosten entstehen durchschnittlich 1.814 Euro im Jahr. Sie machen damit 12 % der Bruttokosten aus und umfassen unter anderem Kammergebühren, Kosten für Lehr- und Lernmaterialien, für externe Kurse und für die betriebliche Ausbildungsverwaltung.

Abbildung 2

Verteilung der Bruttokosten je Auszubildenden und Jahr nach Kostenarten (in % und Euro)



Quelle: BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

Hohe produktive Leistungen der Auszubildenden mindern die Kosten

Durch die Auszubildenden entstehen für den Betrieb nicht nur Kosten, sondern sie leisten in der Regel auch einen nicht unerheblichen Beitrag zur laufenden Produktion und den Dienstleistungen des Betriebs. Diese sogenannten produktiven Leistungen senken die Kosten der Betriebe und müssen deshalb als Ausbildungserträge von den Bruttokosten abgezogen werden.

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 regulären Mitarbeitern durchgeführt würden. Unterschieden wird dabei zwischen einfachen produktiven Tätigkeiten, die von an- und ungelernten Mitarbeitern durchgeführt werden könnten, und anspruchsvollen Tätigkeiten, die von Fachkräften ausgeführt werden müssten. Bei den anspruchsvollen Tätigkeiten wurde zusätzlich ein Leistungsgrad erfragt, der die Leistungen im Vergleich zu einer ausgebildeten Fachkraft wiedergibt. Die so berechneten Erträge werden zu fast gleichen Teilen (48 % und 51 %) durch einfache bzw. Fachkräftetätigkeiten erwirtschaftet. Daneben werden auch Erträge aus der Tätigkeit in der Lehrwerkstatt erfasst. Diese machen

durchschnittlich etwa 1 % der gesamten Erträge aus.

Etwas weniger als einer von zehn Betrieben erhält für einen oder mehrere seiner Auszubildenden Mittel aus Förderprogrammen des Bundes, der Länder, des Europäischen Sozialfonds (ESF) oder der Bundesagentur für Arbeit. Diese Fördermittel machen im Durchschnitt 168 Euro pro Auszubildenden und Jahr aus und werden, da sie ebenfalls die Bruttokosten verringern, zu den Erträgen durch produktive Tätigkeiten der Auszubildenden addiert. Die Nettokosten der Ausbildung in Höhe von 3.596 Euro berechnen sich somit aus der Differenz von Bruttokosten und Erträgen.

Deutliche Unterschiede in Ost und West sowie nach Betriebsgröße

Bei den in Abbildung 1 dargestellten Größen handelt es sich um Durchschnittswerte. Für alle berechneten Größen ist jedoch eine hohe Varianz zwischen den Betrieben zu beobachten. So erwirtschaften, 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 Euro im Jahr liegen. Abbildung 3 gibt die Verteilung der Nettokosten in der Stichprobe wieder.

⁴ Wenn z. B. ein nebenberuflicher Ausbilder zehn Stunden in der Ausbildung tätig ist und seine Arbeitsproduktivität dadurch um 10 % abnimmt, wird nur eine Stunde in die Kostenberechnung einbezogen. Durch diese Differenzierung zwischen zwei Varianten der Erbringung von Ausbildungsleistungen der nebenberuflichen Ausbilder kann ein realistischer Wert ermittelt werden.

Vergleich mit den Ergebnissen für das Jahr 2000

Obwohl ein unmittelbarer Vergleich mit den Ergebnissen für das Jahr 2000 (vgl. BEICHT, WALDEN, HERGET 2004) aufgrund methodischer Anpassungen bei der Berechnung der Ausbilderkosten nur eingeschränkt möglich ist, können wichtige Kenngrößen der Kosten und des Nutzens gegenübergestellt werden. So zeigt sich zum Beispiel, dass die monetär bewerteten produktiven Leistungen der Auszubildenden in nominaler Betrachtung zugenommen haben. Im Jahr 2000 lagen sie durchschnittlich bei 7.730 Euro, 2007 bei 11.692 Euro. Es gab also einen Anstieg um etwa 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. Auf der Kostenseite sind die Personalkosten der Auszubildenden, d. h. die Ausbildungsvergütungen 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 Kosten der Betriebe genauer erfassen zu können. Insgesamt ist jedoch auf Grundlage der beobachteten Veränderungen davon auszugehen, dass die durchschnittlichen Nettokosten für die Betriebe seit dem Jahr 2000 zurückgegangen sind.

dem betragen die Nettokosten durchschnittlich 2.557 Euro, während sie in den alten Bundesländern bei 3.880 Euro liegen (vgl. Tabelle 1).

Betrachtet man die unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen, so fällt auf, dass vor allem Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten mit 7.165 Euro deutlich höhere Nettokosten haben, während sie in den kleinen und mittleren Betrieben auf einem deutlich niedrigeren Niveau liegen (vgl. Tabelle 1). Bei den Bruttokosten und Erträgen ist jeweils ein Anstieg von den kleinsten zu den mittelgroßen Betrieben zu beobachten. Bei den Großbetrieben sind vor allem die Bruttokosten wesentlich höher.

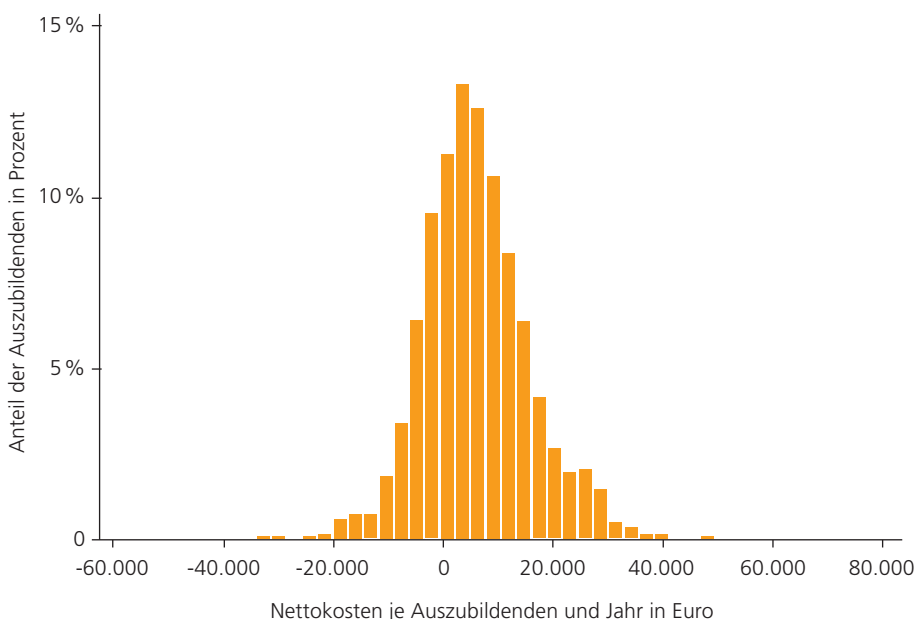
Auch zwischen den Ausbildungsbereichen weichen die Nettokosten erheblich voneinander ab. Während vor allem im Öffentlichen Dienst und in Industrie und Handel hohe Nettokosten anfallen (7.234 Euro bzw. 4.607 Euro), sind diese in der Landwirtschaft mit 962 Euro und in den Freien Berufen mit 268 Euro sehr gering. Im Handwerk liegen die Nettokosten bei 2.513 Euro. Der Öffentliche Dienst weist sowohl die höchsten Bruttokosten als auch die niedrigsten Erträge auf (vgl. Tabelle 1).

Zur Erläuterung der hohen Varianz können verschiedene Faktoren herangezogen werden. Zum einen gibt es nach wie vor deutliche Unterschiede bei den Ausbildungskosten zwischen den neuen⁵ und den alten Bundesländern. Eine Ursache hierfür ist die immer noch bestehende Differenz bei den

Gehältern. Die Vergütungen bei den Auszubildenden und den Fachkräften sind in den neuen Bundesländern mehr als 20 % niedriger als in den alten. Sowohl die Bruttokosten als auch die Erträge fallen daher in den alten Bundesländern wesentlich höher aus. In den neuen Bundeslän-

Abbildung 3

Auszubildende und ihre Nettokosten – Verteilung in der Stichprobe (in Euro)



Erläuterung: Die Balken spiegeln den prozentualen Anteil der Auszubildenden mit den jeweiligen Nettokosten (horizontale Achse) wider.

Die Kosten bei Auszubildenden, die zumindest teilweise in Lehrwerkstätten ausgebildet werden, sind wesentlich höher. Gut 13 % der Auszubildenden fallen in diese Kategorie. Die Bruttokosten betragen in diesem Fall durchschnittlich 20.063 Euro, während nur relativ geringe Erträge in Höhe von 6.890 Euro erwirtschaftet werden. Dies ergibt einen Nettokostenunterschied von 11.029 Euro im Vergleich zu den Auszubildenden, die ohne Lehrwerkstatt ausgebildet werden.

Große Unterschiede gibt es auch zwischen dreijährigen und dreieinhalbjährigen Ausbildungen. Bei den dreijährigen Ausbildungen stehen jährliche Bruttokosten von 15.014 Euro Erträgen von 13.018 Euro gegenüber, während bei den dreieinhalbjährigen Berufen Erträge von nur 8.112 Euro anfallen, die Bruttokosten aber bei 16.026 Euro liegen. Dies ergibt eine Differenz von fast 6.000 Euro pro Ausbildungs-

Quelle: BiBB-Kosten- und Nutzererhebung 2007

5 Inklusive Berlin.

jahr bei den Nettokosten. Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der Nettokosten für drei- und dreieinhalbjährige Ausbildungen. Zu beachten ist, dass die Auszubildenden im vierten Ausbildungsjahr nur ein halbes Jahr im Betrieb sind. Der angegebene Wert bezieht sich auf dieses halbe Jahr.

Bei den dreijährigen Ausbildungsberufen liegen die Nettokosten bereits im ersten Jahr unter 3.300 Euro und betragen im dritten Jahr nur noch 199 Euro. Die Nettokosten der dreieinhalbjährigen Ausbildungen liegen dagegen mit 10.283 Euro im ersten, 8.999 Euro im zweiten, 6.911 Euro im dritten und 4.919 Euro im letzten (halben) Ausbildungsjahr wesentlich höher. Es wird deutlich, dass die dreieinhalbjährigen Berufe, zu denen beispielsweise der Chemikant/die Chemikantin, der Zahn-techniker bzw. die Zahntechnikerin oder der Kraftfahrzeugmechatroniker bzw. die Kraftfahrzeugmechatronikerin gehören, einer kostenintensiveren Ausbildung bedürfen. So ist beispielsweise der Anteil an Betrieben, die eine Lehrwerkstatt einsetzen, bei diesen Berufen wesentlich höher als bei den dreijährigen Berufen. Am Arbeitsplatz ist der Zeitanteil, der auf die sonstigen Zeiten entfällt (dazu gehören z. B. Unterweisungs- und Selbstlernzeiten), bei dreieinhalbjährigen Berufen ebenfalls höher.

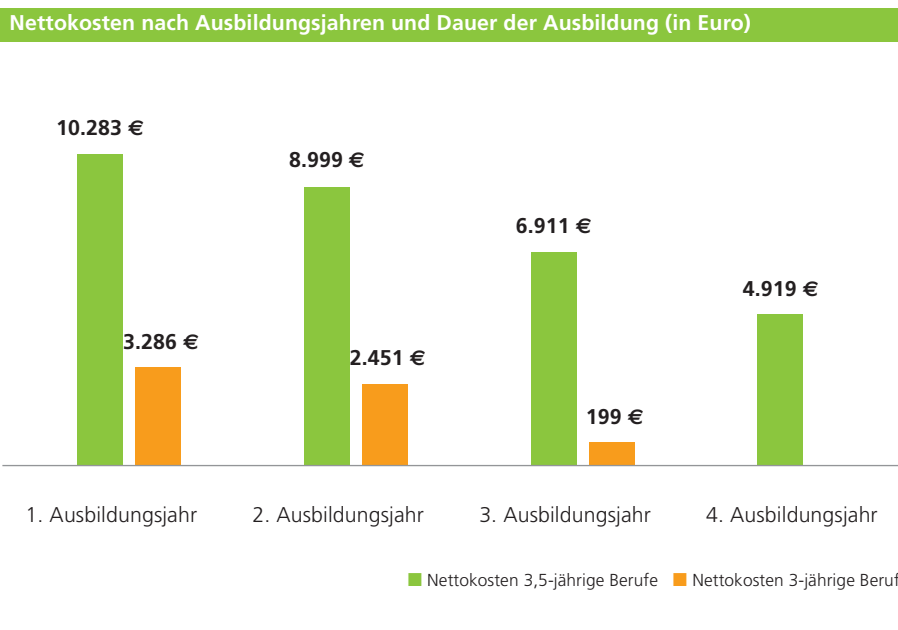
Insgesamt können die Auszubildenden in geringerem Umfang produktiv eingesetzt werden. Dies gilt sowohl für die einfachen Tätigkeiten als auch für die Fachkräftetätigkeiten. So verbringen Auszubildende, die eine dreieinhalbjährige Ausbildung absolvieren, durchschnittlich 35 % weniger Zeit mit einfachen 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 ersten Jahr der Ausbildung rund 30 % niedriger als bei Auszubildenden in dreijährigen Ausbildungsberufen. Dies weist darauf hin, dass die Ausbildung in diesen gewerblich-technischen Berufen nicht nur kostenaufwendiger ist, sondern auch durch längere und zum Teil arbeitsplatzferne Anleitungsprozesse gekennzeichnet ist.

Tabelle 1

Bruttokosten, Erträge, Nettokosten pro Auszubildenden und Jahr nach Region, Betriebsgrößenklassen, Ausbildungsbereich, Existenz einer Lehrwerkstatt und Ausbildungsdauer (in Euro)			
	Bruttokosten	Erträge	Nettokosten
Insgesamt	15.288	11.692	3.596
Region:			
Neue Bundesländer	12.133	9.576	2.557
Alte Bundesländer	16.149	12.269	3.880
Betriebsgrößenklasse:			
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
Ausbildungsbereich:			
Industrie und Handel	16.739	12.133	4.607
Handwerk	13.334	10.820	2.513
Landwirtschaft	12.100	11.138	962
Freie Berufe	12.958	12.691	268
Öffentlicher Dienst	17.297	10.063	7.234
Lehrwerkstatt:			
Keine Lehrwerkstatt	14.564	12.419	2.145
Lehrwerkstatt	20.063	6.890	13.174
Ausbildungsdauer:			
Dreieinhalbjährig	16.026	8.112	7.914
Dreijährig	15.014	13.018	1.995

Quelle: BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

Abbildung 4



Quelle: BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

Die wichtigsten Faktoren der Nettokosten

Um zu überprüfen, ob die Unterschiede auch unter Kontrolle der jeweils anderen Merkmale einen Einfluss auf Kosten und Erträge haben, wurden multivariate Analysen durchgeführt. Verwendet wurden Kleinst-Quadrat-Schätzungen mit den Brutto- und Nettokosten sowie den Erträgen als abhängige Variable. Die unabhängigen Variablen sind jeweils Dummyvariablen der Berufsarten, der Ausbildungsbereiche, der Betriebsgrößenklassen, der Region, ob die

Ausbildung teilweise in einer Lehrwerkstatt stattfindet und ob der Beruf drei- oder dreieinhalbjährig ausgebildet wird. Zusätzlich wird die Anzahl der Auszubildenden im Ausbildungsberuf je Betrieb aufgenommen, da angenommen werden kann, dass diese einen negativen Einfluss auf die Kosten hat (Skalenerträge). Die Regressionen basieren auf den Angaben der 2.986 befragten Betriebe. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 dargestellt. Referenzgrößen sind, abgesehen von der Region und der Ausbildungsdauer, die jeweils am stärksten besetzten Kategorien. Bei der Betriebs-

größe sind dies die Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, beim Ausbildungsbereich Industrie und Handel und bei der Berufsart die gewerblichen Berufe.

Bei den Ausbildungsbereichen ergeben sich die erwarteten signifikanten Zusammenhänge: Im Handwerk, in der Landwirtschaft und in den Freien Berufen wird kostengünstiger ausgebildet als in Industrie und Handel sowie im Öffentlichen Dienst. Für die Region, die Ausbildungsdauer und die Lehrwerkstatt können die Ergebnisse der deskriptiven Untersuchungen auch unter Kontrolle der anderen Einflussfaktoren bestätigt werden. Die Ausbildung in Westdeutschland ist in etwa 1.393 Euro teurer, die Ausbildungsdauer hat einen signifikanten Effekt zugunsten der dreijährigen Ausbildungsberufe, und die Nutzung einer Lehrwerkstatt hat den stärksten Einfluss auf die Nettokosten. Letzteres gilt sowohl für die Bruttokosten als auch die Erträge. Die Ausbildung in der Lehrwerkstatt verursacht nicht nur höhere Kosten, auch sind die Erträge aufgrund der Zeiten, die die Auszubildenden in der Lehrwerkstatt verbringen und damit in den Betrieben fehlen, wesentlich geringer.

Die Anzahl der Auszubildenden im Ausbildungsberuf je Betrieb hat einen nicht signifikanten negativen Einfluss auf die Nettokosten, der Einfluss auf die Bruttokosten ist dagegen signifikant. Wie erwartet gilt daher: Je höher die Zahl an Auszubildenden in einem Betrieb ist, desto niedriger sind die Kosten für den einzelnen Auszubildenden.

Das Bestimmtheitsmaß von 0,17 zeigt, dass es neben den hier im Modell aufgenommenen Faktoren noch weitere geben muss, die die Kosten und die Erträge beeinflussen. Dies können zum einen berufs-spezifische Faktoren sein. Zum anderen ist aus früheren Untersuchungen bekannt, dass sich die Kosten auch bei relativ ähnlichen Betrieben wesentlich unterscheiden können (vgl. BEICHT, WALDEN, HERGET 2004 und MÜHLEMAN u. a. 2007 für die Schweiz).

Tabelle 2

Regression der Nettokosten nach verschiedenen Einflussgrößen

	Bruttokosten	Erträge	Nettokosten
Betriebsgrößenklasse			
Referenz: 10 – 49 Beschäftigte			
1 – 9 Beschäftigte	-1.144,81***	-978,39***	-166,42
50 – 499 Beschäftigte	414,74	1.372,50***	-957,76***
500 und mehr Beschäftigte	2.085,31***	1.535,06***	550,25
Ausbildungsbereich			
Referenz: Industrie und Handel			
Handwerk	-2.881,37***	-138,06	-2.743,31***
Landwirtschaft	-3.707,20***	130,24	-3.837,44***
Freie Berufe	-3.130,40***	-956,19**	-2.174,21***
Öffentlicher Dienst	-471,23	-2.096,32***	1.625,09***
Region			
Referenz: Neue Bundesländer			
Alte Bundesländer	4.340,34***	2.947,61***	1.392,73***
Ausbildungsdauer			
Referenz: Dreieinhalbjährige Berufe			
Dreijährige Berufe	-1.970,10***	771,39***	-2.741,49***
Lehrwerkstatt			
Referenz: Keine Lehrwerkstatt			
Lehrwerkstatt	6.033,78***	-4.633,15***	10.666,92***
Berufsart			
Referenz: Gewerbliche Berufe			
Kaufmännische Berufe	1.019,48***	1.550,54***	-531,06
Technische Berufe	321,72	606,14	-284,41
Anzahl Auszubildender im Ausbildungsberuf je Betrieb			
	-15,48***	-4,16	-11,32
Konstante			
	15.211,63***	8.628,62***	6.583,02***
Bestimmtheitsmaß (adj. R²)			
	0,21	0,16	0,17
N (Anzahl)			
	2.986	2.986	2.986

Signifikanzniveaus: *** 1%, ** 5%, * 10%

Methodische Erläuterung: Die Regressionskoeffizienten in den Spalten „Bruttokosten“, „Erträge“ und „Nettokosten“ zeigen an, in welche Richtung und welcher Stärke die jeweiligen Determinanten die Kosten bzw. Erträge beeinflussen. Bei den Variablen mit einer Null-Eins-Kodierung (alle außer der Anzahl Auszubildender) gibt der Koeffizient also wieder, wie sich die Kosten bzw. Erträge von der Referenzgruppe unterscheiden. Bei einem Betrieb mit 1 bis 9 Beschäftigten sind die Bruttokosten also durchschnittlich 1.144,81 Euro niedriger als bei einem Betrieb mit 10 bis 49 Beschäftigten.

Quelle: BiBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

Übernahme von Ausgebildeten spart Personalgewinnungskosten

Wie schon erläutert, erzielt etwa ein Drittel der Auszubildenden bereits während der Ausbildung Nettoerträge für ihren Betrieb. Für die anderen, investierenden Betriebe sollte sich daher ein zusätzlicher Nutzen ergeben, um die Ausbildung rentabel zu gestalten.⁶ Dieser mögliche Folgenutzen der Ausbildung wird erst nach Abschluss der Ausbildung wirksam, d. h., wenn die Betriebe die ehemaligen Auszubildenden als Fachkraft im Betrieb weiterbeschäftigen.

Zunächst sind hier Erträge zu nennen, die mit der Einsparung von Personalgewinnungskosten verbunden sind, wenn neue Fachkräfte über den externen Arbeitsmarkt gesucht werden müssen. Die Einsparmöglichkeiten unterscheiden sich zum Beispiel nach Beruf oder nach Region, in der gesucht wird. Die Berechnung der Personalgewinnungskosten erfolgt auf betrieblicher Ebene. Dabei wurden nur die 1.010 Betriebe berücksichtigt, die in den letzten drei Jahren auch tatsächlich Fachkräfte im ausgewählten Beruf eingestellt haben.

Insgesamt wendet ein Betrieb durchschnittlich 4.214 Euro für die Rekrutierung einer neuen Fachkraft auf – diesen Betrag kann er also bei Übernahme eines Auszubildenden einsparen (vgl. Tabelle 3). Als wichtigster Kostenfaktor fallen hierbei mit 2.319 Euro die Kosten ins Gewicht, die durch Leistungsunterschiede zwischen einer neu eingestellten Fachkraft und einer im Betrieb ausgebildeten Fachkraft während der Einarbeitungszeit entstehen.⁷ Außerdem werden hier die Lohnunterschiede zwischen dem neuen Mitarbeiter und einem im Betrieb ausgebildeten

Tabelle 3

Eingesparte Personalgewinnungskosten bei Ausbildung – Kosten für die Rekrutierung externer Fachkräfte (in Euro)

	Gesamt	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
<i>Bewerbungsverfahren</i>	1.191	1.287	705
Davon:			
Inserierungskosten	432	490	140
Bewerbungsverfahren (Personalkosten)	519	538	420
Externe Berater	240	259	145
<i>Weiterbildung während der Einarbeitungszeit</i>	704	720	625
Davon:			
Arbeitsausfallkosten durch Weiterbildung	299	316	218
Kosten der Weiterbildung	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

Beschäftigten berücksichtigt (Lohnauf- bzw. Lohnabschlag).

Alle anderen Faktoren sind von weitaus geringerer Bedeutung. Das Bewerbungsverfahren verursacht durchschnittliche Kosten in Höhe von 1.191 Euro. Diese setzen sich aus 432 Euro für Inserierungskosten, 519 Euro für die Personalkosten, die für das gesamte Auswahlverfahren⁸ anfallen, und 240 Euro für externe Berater, die bei der Gewinnung einer neuen Fachkraft zu Rate gezogen werden, zusammen. Die Betriebe investieren insgesamt 704 Euro in die Weiterbildung ihrer neuen Fachkraft während der Einarbeitungszeit: Dabei wurde zwischen direkten Kosten (405 Euro für Lehrgangsgebühren und Reisekosten) sowie indirekten Kosten (299 Euro Arbeitsausfallkosten) unterschieden.

Betrachtet man die Personalgewinnungskosten nach verschiedenen Betriebsmerkmalen, ergeben sich große Unterschiede. So sind diese in Ostdeutschland mit 3.032 Euro gut 30 % geringer als in Westdeutschland mit 4.447 Euro. Ausschlaggebend hierfür ist 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, Lohnkosten des Bewerbungsverfahrens). Auch die Inserierungskosten und die Kosten für die externen Berater sind im Westen deutlich höher (vgl. Tabelle 3).

Zwischen den Ausbildungsbereichen mit den höchsten und niedrigsten Personalgewinnungskosten ergibt sich eine Differenz von gut 3.000 Euro (vgl. Tabelle 4). Insgesamt müssen Betriebe aus Industrie und Handel mit 5.370 Euro 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 Euro ein nicht zu unterschätzendes Einsparungspotenzial, während die Personalgewinnungskosten bei den Freien Berufen, im Handwerk und vor allem der Landwirtschaft wesentlich geringer zu Buche schlagen. Auffallend ist, dass in den drei letztgenannten Bereichen kaum Kosten für Weiterbildungen für neue Mitarbeiter anfallen.

⁶ Für diese beiden Möglichkeiten, Ausbildung wirtschaftlich zu betreiben, wird in der Theorie zwischen dem Produktionsmodell (LINDLEY 1975) und dem Investitionsmodell (MERRILEES 1983) unterschieden. BEICHT, WALDEN, HERGET (2009) und später DIONISIUS u. a. (2009) diskutieren diese Ansätze mit Referenz zu den Ergebnissen der Kosten- und Nutzenerhebung 2000. SADOWSKI (1980) beschreibt zusätzlich das Reputationsmotiv – das vorrangige Ziel der Betriebe ist dabei die Verbesserung ihrer Reputation.

⁷ 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.

⁸ Ausschreibung, Bearbeitung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Vorstellungsgespräche.

Tabelle 4

Kosten für die Rekrutierung externer Fachkräfte nach Ausbildungsbereichen (in Euro)

Ausbildungsbereich	Industrie und Handel	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Handwerk	Landwirtschaft ⁹
<i>Bewerbungsverfahren</i>	1.525	1.168	1.157	664	536
Davon:					
Inserierungskosten	576	502	337	231	183
Bewerbungsverfahren (Personalkosten)	568	640	562	395	352
Externe Berater	381	26	258	38	0
<i>Weiterbildung während der Einarbeitungszeit</i>	1.048	1029	183	329	376
Davon:					
Arbeitsausfallkosten durch Weiterbildung	447	431	75	139	168
Kosten der Weiterbildungskurse	600	598	107	190	208
<i>Leistungsunterschiede in der Einarbeitungszeit</i>	2.798	2.183	1.660	1.902	1.399
Personalgewinnungskosten insgesamt	5.370	4.380	3.001	2.895	2.311

Quelle: BiBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

Die Personalgewinnungskosten steigen mit wachsender Betriebsgröße deutlich an: Während in Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten Rekrutierungskosten von 3.432 Euro anfallen, belaufen sich diese bei den Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten auf 7.735 Euro. Vor allem die Kosten für das Bewerbungsverfahren – und dabei besonders die Inserierungskosten – sind bei Großbetrieben deutlich höher, während die Unterschiede bei dem Faktor „Leistungsunterschiede in der Einarbeitungszeit“ geringer ausfallen. Insgesamt variieren die Personalgewinnungskosten ähnlich wie auch die Nettokosten erheblich zwischen den Betrieben.¹⁰

Neben der Einsparung von Personalgewinnungskosten gibt es durch die Übernahme eines Auszubildenden eine Reihe von weiteren Vorteilen für den Betrieb, die zwar nur schwer monetär zu bewerten, aber von Bedeutung sind. Dazu zählen zum einen Leistungsunterschiede zwischen selbst und extern Ausgebildeten, die für einen gewissen Zeitraum nach der Einarbeitung wahrscheinlich sind, da die im Betrieb ausgebil-

deten Fachkräfte bereits während der Ausbildung u. a. Wissen über Besonderheiten des Betriebs erworben haben, mit der „Firmenphilosophie“ vertraut sind und die Ausbildung an unternehmensspezifische Bedürfnisse angepasst werden konnte (vgl. BEICHT, WALDEN, HERGET 2004, S. 172–173). Zum anderen können Ausfallkosten für nicht besetzte Fachkräftestellen sowie Fehlbesetzungs- oder Fluktuationskosten entstehen. Bei Übernahme eines selbst Ausgebildeten ist das Risiko einer Fehlbesetzung geringer, da dessen Leistungsfähigkeit bereits seit längerer Zeit beobachtet werden konnte.

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 bewerten nur knapp ein Drittel diese als sehr gut oder gut, etwa 40 % jedoch als schlecht oder sehr schlecht. Noch schlechter sieht es mit der Einsatzfähigkeit dieser Arbeitskräfte im Betrieb aus: Etwas weniger als ein Viertel der Betriebe sehen diese als gut oder sehr gut an.

Viele Betriebe übernehmen zumindest einen Teil ihrer Auszubildenden

Nicht immer ist 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.

Mehr als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe in Deutschland (57 %) haben im Jahr 2007 mindestens einen Ausbildungsabsolventen übernommen. Auch in den Jahren 2006 und 2005 war dieser Anteil mit 53 % stabil. In Ostdeutschland wurde für das Jahr 2007 mit 63 % ein höherer Wert als in Westdeutschland gemessen. Besonders 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 (vgl. Abbildung 5).¹¹

Auch mittel- bis langfristig hält ein großer Teil der Unternehmen ihre ehemaligen Auszubildenden im Betrieb: So ist in 65 % der Betriebe nach einem Jahr noch mindestens ein erfolgreich Ausgebildeter in der Firma, nach drei Jahren noch immerhin in 57 %, nach fünf Jahren noch in der Hälfte der Betriebe.

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 Euro. Betriebe, die in jedem der letzten drei Jahre Auszubildende übernommen haben,

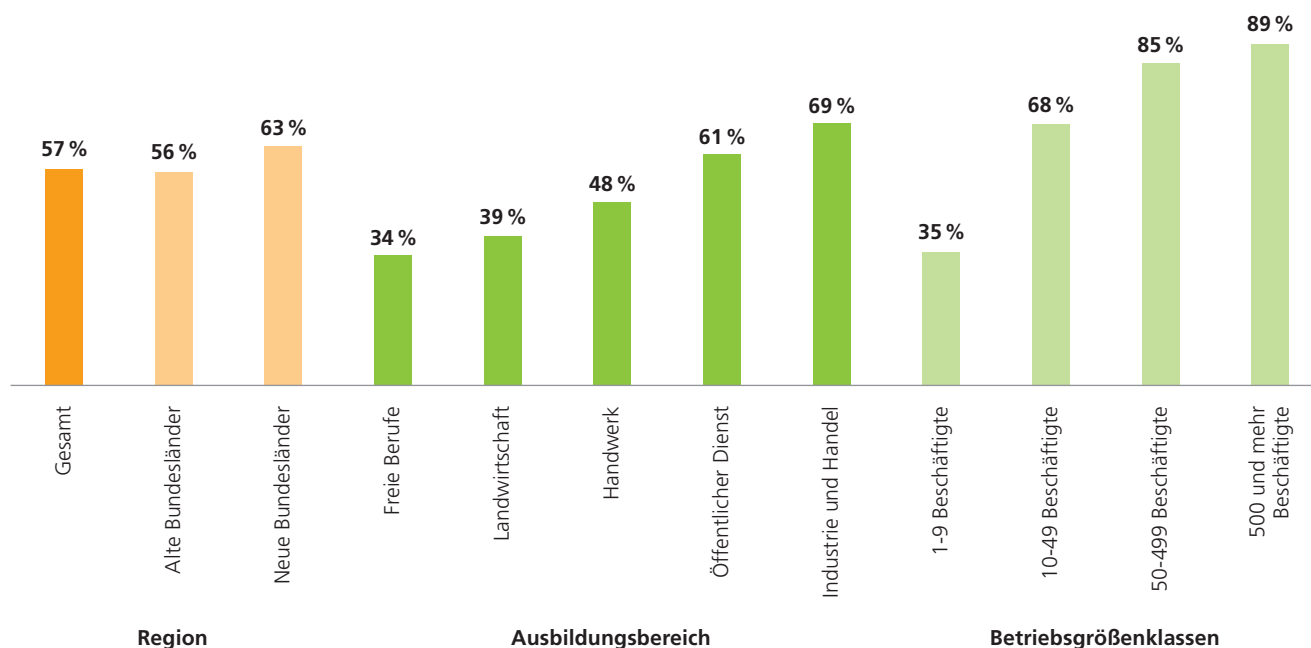
⁹ Nur wenige Betriebe der Landwirtschaft haben neue Fachkräfte eingestellt, daher sind die angegebenen Werte nur als Tendenz zu interpretieren.

¹⁰ Rund 2 % der Betriebe haben Personalgewinnungskosten von weniger als 100 Euro, bei etwa 3 % der Betriebe liegen sie jedoch bei mehr als 15.000 Euro.

¹¹ Die hier genannten Zahlen sind nicht mit den Zahlen des IAB-Betriebspanel vergleichbar, da dort Anteile von Auszubildenden dargestellt werden, während hier Anteile von Betrieben gemessen werden.

Abbildung 5

Anteil der Betriebe, die 2007 zumindest einen Auszubildenden übernommen haben (in %)



Quelle: BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

müssen dabei mit 6.088 Euro die höchsten Investitionen für die Gewinnung einer neuen Fachkraft tätigen. Bei diesen Betrieben ist also der Anreiz, Auszubildende zu übernehmen, besonders hoch.

Vorteile der betriebseigenen Qualifizierung

Der Nutzen einer Ausbildung für Betriebe setzt sich aus einer Vielzahl von unterschiedlichen Elementen zusammen, die nur zum Teil monetär bewertet werden können. Um einen Einblick zu erhalten, welche davon für die Betriebe am wichtigsten sind, wurden alle Ausbildungsbetriebe der Stichprobe 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.

Bei der Frage nach den Gründen für die eigene Ausbildung erhielt mit einem Anteil von 84 %¹² 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 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 %).

Von geringerer Bedeutung ist dagegen das Einsparen von Einarbeitungskosten (34 %) bzw. von Kosten der Personalsuche (27 %) sowie der Einsatz von Ausgebildeten bei der Einarbeitung neu eingestellter Arbeits-

kräfte (22 %, vgl. Abbildung 6). Darüber hinaus spielen eine Reihe weiterer Faktoren eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung, die die restlichen Kosten kompensieren dürften.

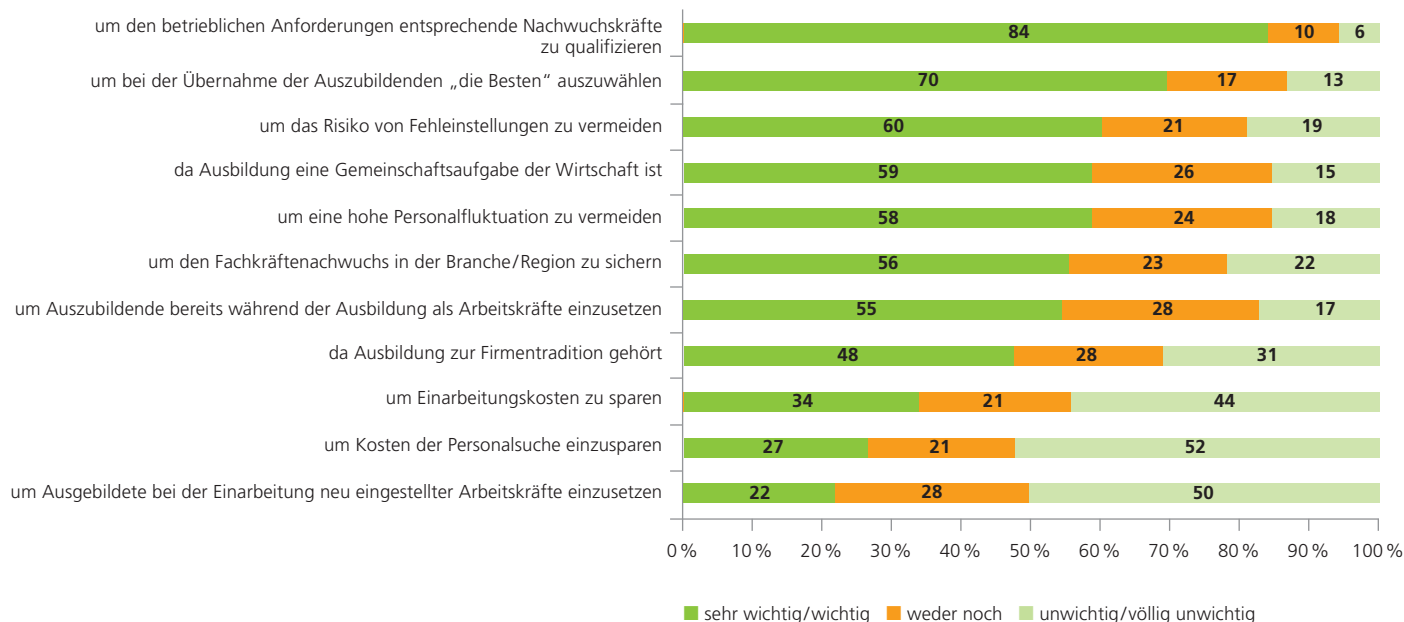
Viele Betriebe sind sich auch der Außenwirkung der Ausbildung bewusst und rechnen mit einem Imagegewinn sowohl bei Kunden, Lieferanten als auch in der Öffentlichkeit. Diesen Aspekt halten 81 % der Betriebe bei der Frage nach dem Stellenwert der Ausbildung für die Personalpolitik und die Entwicklung des Unternehmens für sehr wichtig bzw. wichtig. In eine ähnliche Richtung geht die Einschätzung von 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 87 % der Betriebe.

¹² Die Kategorien 1 und 2 (sehr wichtig/wichtig) sowie 4 und 5 (unwichtig/völlig unwichtig) wurden zusammengefasst.

Abbildung 6

Wichtigkeit von Gründen für die eigene Ausbildung (in %) ¹³

Der Betrieb bildet aus, ...



Quelle: BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007

Fazit und Ausblick

Die ersten Resultate der aktuellen BIBB-Erhebung „Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung“ zeigen, dass Ausbildungsbetriebe in der Regel von der Ausbildung Jugendlicher profitieren. Zwar entstehen Betrieben durch die Ausbildung vielfach Kosten, diese können aber durch die Übernahme und die damit eingesparten Personalgewinnungs- und Einarbeitungskosten neuer Fachkräfte und durch weniger gut messbare Faktoren, wie etwa Imagegewinn, kompensiert werden. Immerhin ein Drittel der Betriebe generiert schon während der Ausbildung einen positiven Nettoertrag, indem sie ihre Auszubildenden produktiv einsetzen. Für diese Betriebe ist die Übernahme eines Auszubildenden eine Möglichkeit, zusätzlichen Nutzen zu generieren, jedoch keine zwingende Voraussetzung für eine positive Kosten-Nutzenbilanz. Die Bedeutung der produktiven Leistungen für die Betriebe wird auch an anderer Stelle deutlich. Direkt danach

gefragt, geben 55 % der Betriebe als wichtigen Grund für die Ausbildung an, dass sie die Auszubildenden bereits während der Ausbildung als Arbeitskräfte einsetzen können. Nur 17 % sehen dies als unwichtig an.

Auch die Selbsteinschätzung der Betriebe bestätigt, dass sich Ausbildung wirtschaftlich lohnt. Die Mehrheit der Betriebe ist mit dem Verhältnis von Kosten und Nutzen der Ausbildung zufrieden, nur 11 % der Betriebe sind unzufrieden. Auch die Leistungsfähigkeit des dualen Systems zur Deckung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs wird überwiegend positiv bewertet. Mehr als die Hälfte der Betriebe ist damit zufrieden, während nur etwa 14 % unzufrieden sind.¹⁴

Eine wichtige Erkenntnis der BIBB-Erhebungen ist, dass die Betrachtung der reinen Durchschnittsnettokosten nicht ausreicht, um das betriebliche Ausbildungsengagement umfassend darzustellen. Zum einen spielt auch der Nutzen nach der Ausbil-

dungsphase eine bedeutende Rolle bei der Entscheidung der Betriebe, auszubilden. Zum zweiten sind erhebliche Unterschiede nach Ausbildungsbereichen, Regionen, Betriebsgrößen und Berufen festzustellen. Zum dritten gibt es auch zwischen Betrieben, die in diesen Merkmalen jeweils vergleichbar sind, durchaus erhebliche Differenzierungen. Die Analyse dieser Unterschiede wird Gegenstand weiterer Forschungsarbeiten des BIBB sein.

Ein zweiter Punkt, der hier nur kurz angesprochen werden konnte, ist der Vergleich mit Ergebnissen früherer Erhebungen. Unter Einbeziehung externer Rahmenbedingungen, wie der Konjunktur und der Situation am Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt, sollen weitere empirische Untersuchungen der einzelnen Kosten- und Nutzenkomponenten der betrieblichen Berufsausbildung im Zeitvergleich durchgeführt werden. Basis hierfür sind die Erhebungen der Jahre 2000 und 2007. Ziel dieser Untersuchungen wird es sein, mögliche Entwicklungen im Ausbildungsverhalten der Betriebe zu identifizieren und zu erklären.

¹³ Die einzelnen Aussagen wurden nachträglich nach Wichtigkeit sortiert.

¹⁴ Die Betriebe konnten ihre Zufriedenheit auf einer Skala von 1 „sehr zufrieden“ bis 5 „völlig unzufrieden“ ausdrücken. Die Werte 1 und 2 bzw. 4 und 5 wurden zusammengefasst.

Weiterführende Literatur

Von Bardeleben, Richard; Beicht, Ursula; Fehér, Kálmán:
Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung. Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk. Bielefeld 1995

Beicht, Ursula; Walden, Günter; Herget, Hermann:
Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Bielefeld 2004

Dietrich, Hans; Gerner, Hans-Dieter:
Betriebliches Ausbildungsverhalten und Geschäftserwartungen. In: Sozialer Fortschritt 57 (2008) 4, S. 87–93

Dionisius, Regina u. a.:
Costs and Benefits of Apprenticeship Training – A Comparison of Germany and Switzerland. In: Applied Economics Quarterly 55 (2009) 1, S. 7–38

Dionisius, Regina u. a.:
Ausbildung aus Produktions- oder Investitionsinteresse? Einschätzungen von Betrieben in Deutschland und der Schweiz.
In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 105 (2009) (in Kürze erscheinend)

Franz, Wolfgang; Soskice, David:
The German Apprenticeship System.
In: Buttler, Friedrich a. a. (Ed.): Institutional Frameworks and Labor Market Performance. Nürnberg 1995

Lindley, Robert M.:
The Demand for Apprentice Recruits by the Engineering Industry 1951–71. In: Scottish Journal of Political Economy 22 (1975) 1, S. 1–24

Merrilees, William J.:
Alternative Models of Apprenticeship Recruitment: With Special Reference to the British Engineering Industry.
In: Applied Economics 15 (1983) 1, S. 1–21

Mühlemann, Samuel u. a.:
Lehrlingsausbildung – ökonomisch betrachtet. Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie.
Zürich/Chur 2007

Neubäumer, Renate:
Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland: eine theoretische und empirische Analyse. Berlin 1999

Niederalt, Michael:
Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland.
Frankfurt am Main 2004

Noll, Ingeborg u. a.:
Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung. Berlin 1983

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung:
Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung.
Bielefeld 1974

Sadowski, Dieter:
Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget. Zur ökonomischen Theorie der Personalbeschaffungs- und Bildungsplanung in Unternehmen. Stuttgart 1980

Walden, Günter:
Short-term and long-term benefits as determinants of the training behaviour of companies. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 40 (2007) 2/3, S. 193–204

Wolter, Stefan C.:
Ausbildungskosten und -nutzen und die betriebliche Nachfrage nach Lehrlingen. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 9 (2008) 1, S. 90–108

Impressum

BIBB REPORT

3. Jahrgang, Heft 8, März 2009

ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: 0521 911 01-11
Telefax: 0521 911 01-19
www.wbv.de
service@wbv.de

Redaktion
Dr. Daniela Rohrbach, Marcel Walter
Dr. Eckart Strohmaier (verantw.)

Redaktionsassistentin
Katharina Faßbender
Telefon: 02 28 / 107-17 17
E-Mail: bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Report im Volltext zum Download.

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des BIBB gestattet.

Rückfragen zum Inhalt an
Felix Wenzelmann – wenzelmann@bibb.de

Gestaltung
Hoch Drei GmbH, Berlin

Titelauswahl

URSULA BEICHT, ELISABETH M. KREKEL, GÜNTER WALDEN

Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden?



Die hohe Bedeutung beruflicher Weiterbildung ist angesichts des immensen wirtschaftlichen Wandels, der weiterhin rasanten technologischen Entwicklung und der alternden Gesellschaft in Deutschland unbestritten. Von den Individuen wird nicht nur die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen, sondern auch eine Beteiligung an den entstehenden Kosten erwartet. Individuelle Investitionen in berufliche Weiterbildung erfolgen jedoch nur, wenn sich die Betroffenen einen angemessenen Nutzen hiervon versprechen können. Wie hoch ist momentan die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung? In welchem Umfang investieren die Individuen hierfür Geld und Zeit? Welche Nutzenerwartungen haben sie, und wie schätzen sie den realisierten Weiterbildungsnutzen ein? Welche Unterschiede gibt es dabei z. B. nach Alter, Bildungsniveau und beruflicher Tätigkeit?

Der vorliegende Bericht enthält zu diesen Fragen differenzierte Ergebnisse und vielfältige Analysen. Sie basieren auf einer repräsentativen Befragung von erwerbsnahen Personen.

Der Band umfasst 204 Seiten und ist zum Preis von 21,90 EUR zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 102.274

Telefon: (0521) 91101-11
Telefax: (0521) 91101-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1062-5

URSULA BEICHT, GÜNTER WALDEN, HERMANN HERGET

Costs and Benefits of In-Company Vocational Education and Training in Germany



Costs and benefits of in-company vocational education and training have an essential influence on the supply of training places in companies and are thus important indicators for assessing how efficient and future-oriented in-company training is. This publication includes the results of a representative survey in which training companies were asked their opinions about the costs and benefits of training. The publication describes cost structures for a wide range of occupation groups and training constellations and examines important factors of influence. Moreover, it includes a differentiated analysis of the benefit of in-company training. The results show that cost and benefit values vary widely for different occupations and depending on the basic conditions within the companies.

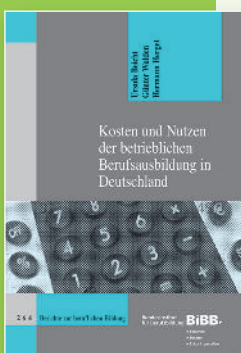
Der Band umfasst 118 Seiten und ist zum Preis von 22,90 EUR zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 110.448

Telefon: (0521) 91101-11
Telefax: (0521) 91101-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1034-2

URSULA BEICHT, GÜNTER WALDEN, HERMANN HERGET

Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland



Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung sind wesentliche Einflussgrößen für das betriebliche Ausbildungsstellenangebot und damit wichtige Indikatoren für die Beurteilung der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der betrieblichen Ausbildung.

Der vorliegende Band stellt die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Ausbildungsbetrieben zu Kosten und Nutzen der Ausbildung vor. Für ein breites Spektrum von Berufen und Ausbildungskonstellationen werden Kostenstrukturen dargestellt und wichtige Einflussfaktoren untersucht.

Ebenfalls enthält der Band eine differenzierte Analyse des Nutzens der betrieblichen Ausbildung. Die Ergebnisse zeigen, dass die Kosten- und Nutzenwerte bei unterschiedlichen Berufen und verschiedenen betrieblichen Ausgangsbedingungen deutlich differieren.

Der Band umfasst 288 Seiten und ist zum Preis von 19,90 EUR zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 102.264

Telefon: (0521) 91101-11
Telefax: (0521) 91101-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1018-2

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten