

Fazit: Ausbildung lohnt sich

- Den betrieblichen Kosten der Berufsausbildung stehen beträchtliche Erträge gegenüber.
- Die Nettokosten der Ausbildung sind in kleineren Betrieben erheblich niedriger als in Großbetrieben.
- Der mit der Ausbildung verbundene Nutzen ist für den Betrieb beträchtlich und überwiegend konkret zu ermitteln.

Ziele der Wirtschaft

- Fachkräftenachwuchs sichern
- Mehr ausbilden
- Ausbildungskosten senken
- Wirtschaftlichkeit erhöhen

Ausbildungskosten sind beeinflussbar. Die Bildungsarbeit der Betriebe steht unter hohem Kosten- und Leistungsdruck. Sie muss wie andere betriebliche Investitionen Erfolge nachweisen und sich mittelfristig rechnen.

Es entspricht der aktuellen Situation der deutschen Wirtschaft, alle Möglichkeiten konsequent zu nutzen, um die Ausbildungskosten zu senken und den Nutzen zu erhöhen – und heute auch für den Fachkräftebedarf von morgen auszubilden.

Strategien zur Kostensenkung

Zur **Reduzierung der Ausbildungskosten** gibt es insbesondere folgende Ansatzpunkte:

- Die **Personalkosten** für Auszubildende und Ausbilder müssen **begrenzt** und möglichst gesenkt werden. Bei den Vergütungen sind die Tarifparteien und bei den Lohnzusatzkosten der Gesetzgeber gefordert.

- Den Betrieben muss **mehr Zeit für die Ausbildung** zur Verfügung stehen. Dazu sollten die Berufsschulen durch betriebsfreundliche Unterrichtsorganisation beitragen. Auszubildende sollten von Arbeitszeitverkürzungen ausgenommen werden.
- Ein möglichst großer Zeitanteil der **Ausbildung** sollte **am Arbeitsplatz** stattfinden. Überbetriebliche und lehrgangsmäßige Ausbildung sind auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken. Damit werden die Ausbildungskosten vermindert und die Berufsfähigkeit verbessert.
- Die Ausbildung muss betriebsorientiert organisiert werden, um einen reibungslosen Ablauf zu erreichen. Alle Möglichkeiten zur **Steigerung von Wirtschaftlichkeit und Qualität** der Ausbildung sind in Betrieb und Berufsschule konsequent zu nutzen.
- Der **Aufwand für Prüfungen** muss **vermindert** werden. Dieses Ziel ist bei der Aktualisierung von Ausbildungsordnungen und bei neuen Berufen konsequent zu verfolgen.
- Die **Eintragungs-, Betreuungs- und Prüfungsgebühren** der zuständigen Stellen (Kammern) sollten **überprüft** und möglichst nicht weiter angehoben werden.
- Der **Einsatz elektronischer Medien** kann die Ausbildungskosten weiter senken (E-Learning, Computer Based Training).

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung

Ollenhauerstraße 4 • 53113 Bonn
Telefon: 02 28 / 9 15 23-0 • Telefax: 02 28 / 9 15 23-99
E-Mail: kwb@kwb-berufsbildung.de
Internet: www.kwb-berufsbildung.de
Bonn, aktualisierte Auflage 2004



Warum sich Ausbildung für Betriebe lohnt ...

„Wenn mehr als eine halbe Million Unternehmen regelmäßig ausbilden, zeigt dies nicht nur gesellschaftspolitische Verantwortung, sondern auch, dass sie vom Nutzen der Ausbildung überzeugt sind.“



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Hauptverband des Deutschen Einzelhandels
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Bundesverband der Deutschen Industrie
Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels
Bundesverband der Freien Berufe
Deutscher Bauernverband

Ausbildung bringt viel Nutzen...

Ausbildung bietet den Betrieben vielfältige und direkte wirtschaftliche **Vorteile**:

- Gut ausgebildetes Personal mit betriebsspezifischem Know-how ist ein wichtiger Wettbewerbsfaktor.
- Ausbildung schafft eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen und Verständnis für betriebliche Belange.
- Im Betrieb qualifizierte Mitarbeiter können flexibler auf kurzfristige Veränderungen oder neue Marktsituationen reagieren.
- Investitionen und Innovationen sind mit betrieblich gut qualifizierten Fachkräften schneller zu realisieren.

Auch wenn der Nutzen teilweise nur aufgrund von Erfahrungswerten geschätzt werden kann, darf er bei Ausbildungsentscheidungen nicht außer Acht gelassen werden.

... verursacht aber auch Kosten

Zu den **Ausbildungskosten** gehören:

- **Personalkosten**
Ausbildungsvergütungen und Ausbildergehälter einschließlich Sozialversicherungsbeiträge und Sozialleistungen (zusammen über 85 Prozent der Ausbildungskosten)
- **Sach- und Anlagekosten**
Kosten für Arbeitsplatz und -ausstattung, Lehrwerkstatt, Übungsräume, Eintragungs-/Betreuungs- und Prüfungsgebühren der zuständigen Stelle, externe Lehrgänge, überbetriebliche Ausbildung, Lehrmaterialien

Wenn mehr als eine halbe Million Betriebe regelmäßig ausbilden, zeigt dies nicht nur gesellschaftspolitische Verantwortung, sondern auch, dass sie den Nutzen der Ausbildung höher einschätzen als die Kosten.

Vorteile für die Betriebe

Produktive Leistungen der Auszubildenden

Auszubildende sollen nach der Ausbildung im Beruf einsetzbar sein. Deshalb müssen sie durch Lernen am Arbeitsplatz Berufserfahrung erwerben. Dabei sind Auszubildende auch produktiv tätig. Dies erbringt durchschnittlich 7.730 Euro je Auszubildenden und Jahr.

Betriebliche Ausbildungskosten und Erträge in Euro				
Ausbildungs-beruf	Gesamt-durchschnitt	Bürokauf-mann/-frau (IH)	Kfz-Mecha-niker/-in	Industrieme-chaniker/-in Betriebstechnik
Bruttokosten	16.435	16.283	15.511	21.728
Erträge	7.730	8.343	6.207	6.925
Nettokosten	8.705	7.940	9.304	14.803

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung – Stand 2000

Sofort einsatzfähige qualifizierte Fachkräfte

Der Betrieb kann für den eigenen Bedarf ausbilden. Da Ausbildungsordnungen Mindestanforderungen festlegen, können betriebliche Besonderheiten berücksichtigt und zusätzliche Inhalte vermittelt werden. Übergreifende Qualifikationen wie Arbeiten im Team und Einblick in die Firmenkultur erleichtern die betriebliche Orientierung und vermeiden längere Einarbeitungszeiten.

Weniger Kosten für Neueinstellungen

Auszubildende einzustellen ist kostengünstiger, als ausgebildete Fachkräfte vom Arbeitsmarkt zu beschaffen: weniger Stellenanzeigen, günstigere Auswahlverfahren, weniger Einstellungsgespräche.

Stabilere Lohn- und Gehaltsstruktur

Neue Mitarbeiter werden oft mit übertariflichen Gehältern angeworben. Solche Kosten kann ein Ausbildungsbetrieb einsparen.

Geringere Einarbeitungskosten

Vom Arbeitsmarkt neu eingestellte Fachkräfte kennen den Betrieb nicht von innen und müssen zunächst gründlich eingearbeitet werden. Die Kosten sind geringer, wenn im Betrieb Ausgebildete als Fachkräfte beschäftigt werden.

Weniger Fehlbesetzungen

Während der Berufsausbildung kann der Betrieb die Auszubildenden umfassend kennen lernen, persönliche und berufliche Eignung sowie Motivation feststellen. Die Stärken und Schwächen der Auszubildenden werden mehrfach beurteilt. Für freie betriebliche Stellen können geeignete Absolventen ausgewählt werden, die den Arbeitsbereich und die Kollegen bereits kennen. Dies spart Geld. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz und Einarbeitung bzw. Entlassung und Neueinstellung sind teuer.

Weniger Personalwechsel

Gute Ausbildung verstärkt das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen. Die Auszubildenden lernen Tätigkeiten und Aufstiegschancen kennen. Das fördert die Betriebstreue. Kosten für Personalwechsel werden verringert.

Überbrücken von personellen Engpässen

Auszubildende können personelle Engpässe im Betrieb überbrücken helfen, z. B. durch Urlaubs- und Krankheitsvertretungen oder bei zusätzlichem Arbeitsanfall. So werden Kosten für Aushilfskräfte gespart.

Besseres Image auf dem Arbeitsmarkt

Ausbildung steigert die Attraktivität als Arbeitgeber. Ausbildungsbetriebe zeigen gesellschaftspolitische Verantwortung für die junge Generation. Aus- und Weiterbildung legt die Grundlagen für die Zukunft des Unternehmens.