

**Berufliche Bildung** | 16.04.2015 | Lesezeit 4 Min.

## Eine lohnende Investition

*Ein Auszubildender kostet einen Betrieb je nach Berufsgruppe bis zu 9.000 Euro netto im Jahr. Das Geld ist jedoch sinnvoll angelegt, schließlich profitieren die Unternehmen von gut ausgebildeten Fachkräften – und müssen sie nicht teuer auf dem externen Arbeitsmarkt suchen.*

---

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat sich in seiner jüngsten Kosten-Nutzen-Erhebung damit beschäftigt, wie viel Geld die Unternehmen in Deutschland für die Ausbildung junger Menschen ausgeben. Die Ergebnisse für das Ausbildungsjahr 2012/2013:

**Die Bruttokosten** für einen Auszubildenden liegen bei durchschnittlich 17.900 Euro pro Jahr. Etwas mehr als 60 Prozent davon entfallen auf die Personalkosten für den Auszubildenden, also auf die Ausbildungsvergütung sowie gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen. Ein weiteres Viertel sind Personalkosten der Ausbilder. Der Rest entfällt auf Anlage- und Sachkosten wie Lehrwerkstätten und sonstige Kosten wie beispielsweise für Schutzkleidung, Kammergebühren und Ähnliches.

**Die Nettokosten** ergeben sich, wenn man von den Bruttokosten jene Erträge abzieht, die von den Auszubildenden erwirtschaftet werden. Im Durchschnitt sind das rund 12.500 Euro im Jahr. Das heißt:

---

Unter dem Strich kostet ein Auszubildender die Unternehmen knapp 5.400 Euro pro Jahr – bei einer dreijährigen Ausbildung sind das also 16.200 Euro.

---

Im Vergleich zur letzten Kosten-Nutzen-Erhebung aus dem Jahr 2007 haben sich die Nettokosten inflationsbereinigt um annähernd 500 Euro erhöht. Der Grund dafür liegt im Anstieg der Bruttokosten, während die Erträge nahezu konstant geblieben sind.

Diese Zahlen zeigen zweierlei: Zum einen, dass viele Auszubildende schon während ihrer Ausbildung einen Beitrag zur Wertschöpfung ihres Unternehmens leisten. In drei von zehn Betrieben erwirtschaften sie sogar Nettoerträge, sie bringen also mehr ein, als sie kosten – das gilt vor allem für die Landwirtschaft und das Handwerk.

Zum anderen zeigt sich aber auch, dass der Anstieg der Lohnnebenkosten voll auf die Ausbildungskosten durchschlägt – laut Statistischem Bundesamt ist dieser Kostenblock in Deutschland zwischen 2007 und 2012 um fast 13 Prozent gestiegen.

In der Diskussion um den vermeintlichen Rückgang der Quote der Ausbildungsbetriebe muss das – neben den Themen Demografie und Run auf die Hochschulen – berücksichtigt werden. Schließlich ist die wichtige Investition in die Ausbildung gerade für kleine Firmen oft eine große finanzielle Herausforderung, die nicht durch zusätzliche Kosten erschwert werden darf.

Die Ergebnisse der BIBB-Untersuchung zeigen aber auch, dass sich die Nettokosten der Ausbildung stark unterscheiden – sie variieren je nach Betriebsgröße und Berufsgruppe um mehrere Tausend Euro pro Kopf und Jahr (Grafik).

# Wie viel die Berufsausbildung kostet

Jährliche Nettokosten (Bruttokosten minus Erträge)  
pro Auszubildenden in Euro

## Betriebe mit ... Beschäftigten

5.104

... bis zu 9

4.254

... 10 bis 49

5.391

... 50 bis 499

7.354

... 500 und mehr

## Berufsgruppen

3.522

Kaufmännische  
Berufe

4.257

Gewerbliche  
Berufe

8.939

Technische  
Berufe

Stand: 2013; Bruttokosten: vor allem Personal- und Sachkosten sowie Sozialleistungen; Erträge: von den Auszubildenden erwirtschaftete Erträge; Ursprungsdaten: Bundesinstitut für Berufsbildung

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien · iwd 16

Dabei fällt auf, dass größere Unternehmen durchschnittlich höhere Nettokosten haben als kleinere Betriebe - und das, obwohl die Auszubildenden in diesen Unternehmen auch höhere Erträge erzielen.

Dieser Effekt ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass es in größeren Unternehmen mehr besser bezahlte technische Ausbildungsberufe gibt als in kleineren Betrieben. Zudem gewähren größere Unternehmen ihren Auszubildenden häufig auch mehr freiwillige Sozialleistungen.

Auch die Anlage- und Sachkosten sind in größeren Unternehmen in aller Regel höher, zum Beispiel weil sie im Gegensatz zu kleineren Betrieben eigene Lehrwerkstätten unterhalten.

Dass insbesondere technische Berufe mit hohen Nettokosten von durchschnittlich rund 8.900 Euro pro Kopf und Jahr verbunden sind, hat neben der vergleichsweise höheren

Vergütung einen weiteren Grund: In diesen Berufen sind oft längere Einweisungszeiten an teuren Maschinen nötig, bis die Auszubildenden produktiv arbeiten können.

In den gewerblichen und den kaufmännischen Berufen fällt die Differenz zwischen Kosten und Erträgen mit 3.500 bis 4.300 Euro deutlich geringer aus.

Doch trotz der teilweise hohen Kosten rechnet sich die Ausbildung junger Leute für die Unternehmen aus mehreren Gründen. Zum einen können sie ihren Nachwuchs ganz gezielt auf den Einsatz im eigenen Unternehmen vorbereiten – schon während der Ausbildung lernen die Facharbeiter von morgen die betriebsspezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie an ihrem Arbeitsplatz benötigen. Zum anderen bietet die Ausbildung den Unternehmen die Möglichkeit, sich ein umfassendes Bild von ihren zukünftigen Fachkräften zu machen.

Nicht zu unterschätzen sind aber auch jene Kosten, die die Unternehmen einsparen können, wenn sie ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss weiterbeschäftigen, anstatt auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften zu suchen:

**Die Besetzung einer Stelle kostet die Unternehmen durchschnittlich rund 8.700 Euro - dazu zählen alle Kosten vom Bewerbungsverfahren bis zur Einarbeitung.**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat die Unternehmen schließlich auch gefragt, warum sie überhaupt ausbilden – oder warum nicht. Ganz oben auf der Pro-Liste steht ein bekanntes Argument (Grafik):

**Für gut 80 Prozent der ausbildenden Unternehmen ist die Qualifizierung von Fachkräften, die langfristig im Betrieb eingesetzt werden können, ein (sehr) wichtiger Grund für ihr Engagement.**

# Ausbilden oder nicht ausbilden?

in Prozent der Unternehmen (Mehrfachnennungen)

## (Sehr) wichtige Gründe für die Ausbildung im eigenen Unternehmen

Um Fachkräfte zu qualifizieren, die langfristig im Betrieb eingesetzt werden sollen



Da die Ausbildung eine Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft und somit eine Leistung für die Gesellschaft ist



Um Auszubildende bereits während der Ausbildung als Arbeitskräfte einzusetzen



Weil Ausbildung zur Tradition gehört



Um Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten für externe Fachkräfte einzusparen



## (Sehr) wichtige Gründe gegen die Ausbildung im eigenen Unternehmen

Es besteht absehbar kein Bedarf an entsprechenden Fachkräften



Es gibt keine qualifizierten Bewerber/-innen



Der Betrieb ist zu spezialisiert und kann nicht alle Ausbildungsinhalte vermitteln



Auszubildende sind während der Ausbildung zu wenig im Betrieb



Es gab schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden



Ausgebildete verlassen später oft den Betrieb



Stand: 2013  
Quelle: Bundesinstitut für  
Berufsbildung

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

Allerdings erzählt diese rein wirtschaftlich geprägte Antwort nur die halbe Geschichte: Für gut vier von zehn Unternehmen gehört die Ausbildung zur Tradition, und sogar knapp zwei Drittel sehen gesellschaftliche Beweggründe als (sehr) wichtiges Motiv für ihr Ausbildungsengagement.

Weniger eindeutig sind die Gründe dafür, warum Unternehmen nicht ausbilden. Während 39 Prozent angeben, in absehbarer Zeit keinen Bedarf an entsprechenden Fachkräften zu haben, ist für fast genauso viele – 37 Prozent – der Mangel an geeigneten Bewerbern ein (sehr) wichtiger Grund gegen ein eigenes Ausbildungsangebot.

Ein Fünftel der Unternehmen gibt an, dass aufgrund ihrer hohen Spezialisierung nicht alle Ausbildungsinhalte angeboten werden können. Jeweils fast genauso viele sagen, schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht zu haben, oder sie bemängeln, dass Auszubildende aufgrund ihrer Berufsschulpflichten zu selten im Betrieb sind.

### **Kernaussagen in Kürze:**

- Die Unternehmen kostet jeder Auszubildende rund 5.400 Euro pro Jahr
- Die meisten Unternehmen bilden aus, um Fachkräfte für den eigenen Betrieb zu qualifizieren