

Patrick Gomell

Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung

Warum sollen Betriebe ausbilden?

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2009 GRIN Verlag
ISBN: 9783640344673

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/127756>

Patrick Gomell

Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung

Warum sollen Betriebe ausbilden?

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Universität Kassel

Fachbereich 7

Institut für Berufsbildung

Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung

Warum sollen Betriebe ausbilden?

Freie wissenschaftliche Arbeit zur Erlangung des Grades:

„Diplom-Handelslehrer“

vorgelegt von:

Patrick Gomell

Dankmarshausen, Februar 2009

Im Verlauf dieser Arbeit wird davon abgesehen, Personen und Personengruppen in femininer, maskuliner oder Hybrid-Form zu schreiben. Falls nicht ausdrücklich etwas anderes vermerkt ist, treffen die Aussagen auf beiderlei Geschlecht zu.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
1. Einleitung.....	6
2. Hintergrundinformationen	8
2.1 Kosten.....	8
2.2 Nutzen	9
2.3 Berufsausbildung in Deutschland	10
<i>Duale Berufsausbildung.....</i>	<i>11</i>
3. Ökonomie der Berufsbildung	12
3.1 Die Humankapitaltheorie.....	13
3.1.1 Die Humankapitaltheorie nach Becker	13
3.1.2 Generelles Humankapital	14
3.1.3 Betriebsspezifisches Humankapital	15
3.1.4 Grenzen der Humankapitaltheorie bei der Übertragbarkeit auf das betriebliche Ausbildungsverhalten.....	16
3.2 Die Finanzierung der Ausbildung nach ökonomischen Theorien	20
3.2.1 Produktionsorientierte Lehrlingsausbildung	20
3.2.2 Investitionsorientierte Lehrlingsausbildung	22
3.2.3 Reputationsansatz	26
3.2.4 Methoden zur Bestimmung von Ausbildungsstrategien.....	29
4. Vorstellung der Studie des BIBB	31
4.1 Allgemeines zur Studie des BIBB	31
4.2 Ziele der Studie	32
4.2.1 Repräsentationsgrad.....	33
4.2.2 Durchführung der empirischen Erhebung	34
4.2.3 Ausfallgründe	35
5. Darstellung der Kosten der betrieblichen Ausbildung	36
5.1 Vorgehensweise bei der Erhebung der Ausbildungskosten.....	36
5.2 Das Verfahren der Vollkostenrechnung	36
5.2.1 Personalkosten der Auszubildenden (Vollkostenrechnung)	37

5.2.2 Personalkosten der Ausbilder (Vollkostenrechnung)	38
5.2.3 Anlage- und Sachkosten (Vollkostenrechnung)	38
5.2.4 Sonstige Kosten.....	39
5.3 Das Verfahren der Teilkostenrechnung	40
5.3.1 Allgemeines zur Teilkostenrechnung	40
5.3.2 Das Problem der Kostenerfassung bei nebenberuflichen Ausbildern	41
5.4 Zusammenfassung Teil- und Vollkostenrechnung.....	44
5.5 Ausbildungserträge während der Ausbildung.....	45
5.5.1 Nutzen durch den Auszubildenden	45
5.5.2 Ermittlung der Ausbildungserträge.....	46
6 Die Ergebnisse der Kostenerhebung.....	47
6.1 Die Kostenerhebung nach der Vollkostenrechnung	47
6.2 Die Kostenerhebung nach der Teilkostenrechnung.....	48
6.2.1 Teilkosten insgesamt sowie eine Differenzierung zwischen alten und neuen Bundesländern	48
6.2.2 Teilkosten und Vollkosten nach Ausbildungsbereichen	52
6.2.3 Teilkosten in Betrieben mit und ohne Lehrwerkstattausbildung	63
6.2.4 Teilkosten nach Betriebsgrößenklassen.....	65
6.2.5 Teilkosten nach Ausbildungsjahren	67
6.2.6 Teilkosten nach gewerblich-technischen und kaufmännisch-verwaltenden Berufen	68
7. Der Nutzen der Ausbildung.....	70
7.1 Der Nutzenbegriff in der betrieblichen Ausbildung	70
7.2 Erträge der Auszubildenden während der Ausbildung	72
7.3 Komparative Kostenvorteile nach der Ausbildung	73
7.3.1 Personalbeschaffungskosten für extern ausgebildete Fachkräfte.....	74
7.3.2 Kosten für Einarbeitung und Anpassungsqualifizierung.....	75
7.3.3 Höhere Lohn- und Gehaltskosten durch die Einstellung externer Fachkräfte	76
7.3.4 Fehlbesetzungsrisiko.....	77
7.3.5 Fluktuationskosten	78
7.3.6 Imageverlust	79
7.4 Einschätzung der Betriebe über Quantität und Qualität der Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt.....	82
7.4.1 Stellenwert externer Rekrutierung	85
7.4.2 selbst ausgebildete vs. extern rekrutierte Fachkräfte	86
7.5 Bewertung des Ausbildungsnutzens durch ausbildende Betriebe	88

7.6 Zufriedenheit der Betriebe mit dem Verhältnis von Kosten und Nutzen der eigenen Ausbildung.....	93
7.7 Ausbildung aus Sicht nicht ausbildender Betriebe	95
8. Gesamtbetrachtung.....	97
9. Literaturverzeichnis.....	105
10. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	108
11. Abkürzungsverzeichnis und Akronyme	109

1. Einleitung

In einer DIHK-Umfrage (2005, S. 2) aus dem Jahr 2005 geben 16 Prozent der befragten Betriebe an, dass sie offene Stellen nicht besetzen können. Dies kann negative ökonomische Folgen für die Betriebe haben. Um diesem Umstand entgegenzuwirken, geben 56 Prozent der Betriebe an, sich stärker im Bereich Aus- und Weiterbildung zu engagieren (vgl. DIHK 2006, S. 2).

Die betriebliche Ausbildung kann ein entscheidender Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes sein. Somit kommt mittelfristig der betrieblichen Ausbildung eine bedeutende Rolle zu (vgl. BIBB, 2008a, S. 7).

In der Vergangenheit konnten allerdings nicht alle ausbildungsbereiten Jugendlichen in eine Berufsausbildung eingebunden werden. Grund hierfür war die unzureichende Zahl von Ausbildungsplätzen. Diese Entwicklung veränderte sich im Jahr 2008. In diesem Jahr trat erstmals seit sieben Jahren der Fall ein, dass es mehr Ausbildungsstellen als potentielle Bewerber gab.

Den Partnern des Ausbildungspaktes¹ gelang es, die Zahl der Ausbildungsverträge im Jahr 2008 um 1,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr zu erhöhen. Zum Überangebot an Ausbildungsstellen trägt darüber hinaus auch bei, dass es 2008 einen Rückgang von 34.000 Schulabgängern gab (vgl. DIHK, 2008). Angesichts der Entwicklung scheint eine andere Misere in den Hintergrund zu treten. Das Problem besteht darin, dass in Deutschland lediglich 30 Prozent der Betriebe ausbilden, obwohl ca. 60 Prozent der Betriebe dazu in der Lage wären (vgl. Fischer et al. 2006, S. 63 f.). Angesichts der Tatsache, dass 2008 jeder Bewerber auch einen Ausbildungsplatz gefunden hat, könnte dieses Problem in Zukunft unterschätzt werden.

Dabei stellt sich die Frage, warum Betriebe überhaupt ausbilden sollen. Da es sich um eine betriebliche Entscheidung handelt, ist davon auszugehen, dass das Kosten-Nutzen-Kalkül eine entscheidende Rolle spielt. Es ist anzunehmen, dass viele Betriebe den Nutzen ihrer Auszubildenden nicht kennen oder falsch einschätzen und darüber hinaus die Kosten der eigenen Ausbildung zu hoch kalkulieren (vgl. Schweri et al. 2003, S.17).

Deshalb soll in dieser Arbeit die Frage beantwortet werden, ob Betriebe ausbilden sollen oder nicht.

¹ Gemeint ist der nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland.