

## Lehrlinge

# Warum Betriebe ausbilden

## In Kürze

Betriebe bilden aus unterschiedlichen Gründen Lehrlinge aus. Führende Motive sind die Sicherung des Fachkräftebedarfs und die Reduzierung von Produktionskosten durch die Arbeitsleistung der Lehrlinge, aber auch die Verbesserung des Images des Betriebes und die soziale Verantwortung spielen eine Rolle.

Dem Nutzen der Betriebe durch die Ausbildung stehen Kosten gegenüber. Studien aus den deutschsprachigen Nachbarländern zeigen, dass die Kosten-Nutzen-Bilanz der Ausbildung von Lehrlingen in der Regel schon nach wenigen Monaten zugunsten der Betriebe zu Buche schlägt. Der größte Kostenfaktor ist die mangelnde Kompatibilität Lehrbetrieb – Lehrling. Vor allem hier muss angesetzt werden, um die Attraktivität der Lehre für Betriebe wie für junge Menschen zu steigern.

Das Kosten-Nutzen-Verhältnis während der Lehrzeit muss auch in Südtirol aus beiden Perspektiven (sowohl des Lehrbetriebes als auch des Lehrlings) stärker Beachtung finden.

## Ausgangspunkt

Seit einigen Jahren steht der Rückgang der Lehrlingszahlen, insbesondere der traditionellen Lehre, im Mittelpunkt des Interesses der Arbeitsmarktpolitik. Im vergangenen Jahr wurde ein Pakt abgeschlossen, der „Lehrlingspakt 2015-18 zur Förderung der traditionellen Lehre“. Dieser enthält eine Reihe von Maßnahmen, die darauf abzielen, die Attraktivität der Lehre sowohl bei Jugendlichen als auch bei Ausbildungsbetrieben zu steigern. Zudem sind im „Pakt“ Maßnahmen zur Förderung der Qualität der Lehrlingsausbildung vorgesehen.

Diese Zielsetzungen dienen auch als Leitlinie für die Kollektivvertragsparteien: Diese leisten – etwa über die Aushandlung der Lehrlingsentlohnungen – einen wichtigen Beitrag zur Attraktivität der Lehre für interessierte Jugendliche. Im Sommer 2016 stehen Neuverhandlungen an. Es gilt, das Gleichgewicht zwischen Kosten und Nutzen für beide Parteien, Lehrlinge und Ausbildungsbetriebe, herzustellen, um einen funktionierenden Markt für Lehrstellen sicherzustellen.

Ausgehend von den Vorhaben des Lehrlingspaktes werden in diesem Papier zwei Fragen behandelt, die sich mit den Kosten und dem Nutzen eines Lehrlings für den Betrieb beschäftigen:

1. Welche Anreize wirken sich positiv auf die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben aus?
2. Welche Rolle spielen Lehrlingsentschädigungen und weitere Kostenfaktoren für die betriebliche Ausbildungsbereitschaft?

## Warum bilden Betriebe aus?

Die Einstellung eines Lehrlings ist für jeden Betrieb zweifelsohne mit finanziellen, administrativen und ausbildungsspezifischen Aufwendungen verbunden. Dennoch bilden nach wie vor Betriebe Lehrlinge aus; nach Jahren des Rückganges scheint sich 2015 die Anzahl der Jugendlichen, die eine traditionelle Lehre absolvieren, wiederum stabilisiert zu haben. Betriebe ziehen also offenbar einen Nutzen aus der Ausbildung.

Ausbildungsplätze werden nicht nur als „Selbstzweck“ zur Verfügung gestellt; vielmehr verfolgen Unternehmen dabei gleich mehrere Anliegen. In die betriebliche Kosten-Nutzen-Abwägung fließen monetäre und nicht-monetäre Aspekte ein. Zu den **Nutzenaspekten** der Ausbildungsbetriebe zählen:

- die Sicherung des Fachkräftebedarfs,
- die Reduzierung von Produktionskosten durch die Arbeitsleistung der Lehrlinge,
- die Verbesserung des Images des Betriebes,
- die soziale Verantwortung.

Nicht jeder Betrieb bildet aus dem selben Grund aus. Je nach Situation dominieren unterschiedliche Faktoren:

- (1) **Sicherung des Fachkräftebedarfs und Eindämmung von Rekrutierungskosten.** Betriebsspezifisches Wissen ist ein enormer Produktivitätsvorteil. Durch die eigene, betriebsspezifische Ausbildung sparen sich Betriebe zum einen die Kosten der Personalsuche, zum anderen die Einarbeitungskosten von auf dem Arbeitsmarkt rekrutiertem Fachpersonal. Das betriebsspezifische Wissen, über das im Betrieb ausgebildete Lehrlinge verfügen, gilt als „enormer Produktivitätsvorteil“ im Vergleich zu jenem extern rekrutierter Fachkräfte. Betriebe, in denen die Produktionsprozesse auf einem hohen Bedarf an betriebsspezifischem Wissen beruhen, gelten als besonders ausbildungsfreudig; sie übernehmen in der Regel die Lehrlinge nach erfolgtem Ausbildungsabschluss.
- (2) **Kostenreduktion durch die Arbeitsleistung der Lehrlinge.** Es ist unbestritten, dass Lehrlinge Arbeitsleistungen erbringen, die je nach Ausbildungsgrad und Komplexität des Produktionsprozesses unterschiedlich ausfallen. Unter bestimmten Umständen kann es für Betriebe durchaus rentabel sein, Auszubildende einzustellen und somit auf vergleichsweise teureres Fachpersonal zu verzichten. Untersuchungen aus den deutschsprachigen Ländern attestieren insbesondere kleineren Betrieben im Handwerksbereich ein solches Verhalten. Hier sind die Lehrlinge in der Regel sehr stark in die laufenden Arbeitsprozesse eingebunden.
- (3) **Know how durch Lehrlinge.** Lehrlinge bringen aus der Berufsschule aktuelle Berufsschulinhalte in den Betrieb ein.
- (4) **Reputationsgewinn.** Die positive Beurteilung durch das soziale Umfeld und das wirtschaftliche Netzwerk, in das der Betrieb eingebunden ist, ist durchaus ein Ausbildungsmotiv. Dies gilt vor allem für Betriebe, die attraktiv für hoch motivierte Bewerber sein wollen.
- (5) **Soziale Verantwortung.** Insbesondere mittleren und größeren Betrieben wird attestiert, Jugendliche aus sozialer Verantwortung – durch die starke Verankerung in einer Region - auszubilden.

Die **Komplexität des Arbeitsprozesses**, der **Stellenwert der Arbeitsleistung** des Lehrlings sowie die **Funktion betriebsspezifischen Wissens** sind Faktoren, welche die Ausbildungsbereitschaft und die –motivlage der Betriebe stark beeinflussen.

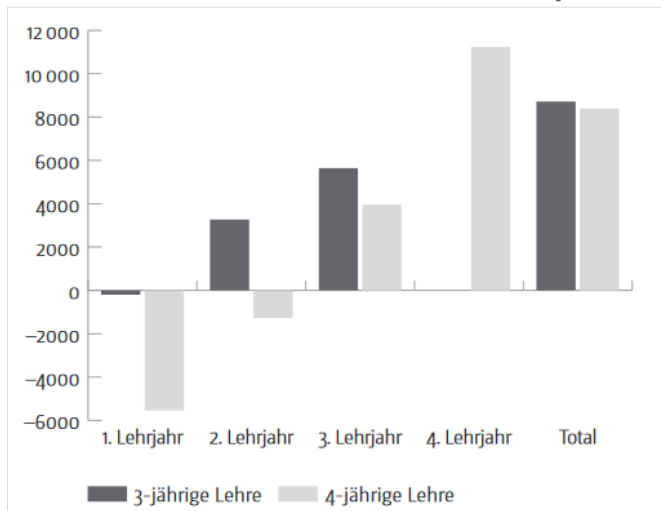
## Der Nutzen des Betriebes

Die Frage, ob Betriebe einen „Nettonutzen“ durch die Beschäftigung von Lehrlingen verzeichnen können, war in den vergangenen Jahren Gegenstand von empirischen Untersuchungen. Neuere Schweizer Studien sprechen von einem Nettoertrag für die Betriebe: In 2/3 der Fälle wirft ein Lehrverhältnisse bereits während der Grundausbil-

derung einen Nettoertrag für den Betrieb ab, der sich noch erhöht, wenn die geringeren Kosten für die Fachkräfterekrutierung berücksichtigt werden (Strupler/Wolter 2012).

### Abbildung 1

Nettonutzen in CHF nach Lehrdauer und Lehrjahren



Quelle und Grafik: Strupler/Wolter 2012.

Bundesdeutsche Studien kommen zu durchwegs vergleichbaren Ergebnissen (Übersicht bei Bliem et al. 2014: 70 ff). Wenngleich sich die Ergebnisse nicht auf Südtirol übertragen lassen, so sind sie doch Anlass für weiterführende Überlegungen.

## Die Ausbildungshemmnisse seitens der Betriebe

Die Ausbildung von Lehrlingen verursacht sowohl monetäre wie nicht-monetäre, direkte wie indirekte Kosten. Zu den monetären Kosten für Betriebe zählen:

- Lehrlingsentschädigung,
- Kosten des Ausbildners,
- Kosten der Personalverwaltung,
- Anlagekosten,
- Materialkosten,
- „Ausfallkosten“ der mit der Ausbildung Betreuten.

Welche Rolle spielen nun diese Kosten, insbesondere die Höhe der Lehrlingsentschädigung?

Nachfolgend ein Überblick über die aktuell gültigen Lehrlingsentlohnungen in Südtirol:

**Tabelle 1**  
Was Lehrlinge verdienen

Branche   Kategorie	Berufsbilder	Entlohnung Lehrlinge*		Lohn qualifizierter Arbeiter*
		Einstiegsgehalt	Max. Gehaltsstufe**	
Bäcker & Konditor	Bäcker, Konditor	577,26 €	1.154,53 €	1.443,16 €
Bauhandwerk	Bodenleger, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Tiefbauer, Bürofachkraft, Maurer, Maler und Lackierer, Zimmerer	710,68 €	1.510,20 €	1.776,71 €
Bauindustrie	Bodenleger, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Tiefbauer, Bürofachkraft, Maurer, Maler und Lackierer, Zimmerer	723,12 €	1.549,12 €	1.778,44 €
Druckhandwerk	Buchbinder, Druckfertiger, Fotograf, Mediendesigner/-operator,-techniker, Offsetdrucker, Siebdrucker	532,64 €	1.131,86 €	1.331,60 €
Druckindustrie (Produktion)	Buchbinder, Druckfertiger, Fotograf, Mediendesigner/-operator,-techniker, Offsetdrucker, Siebdrucker	548,21 €	1.096,42 €	1.370,53 €
Druckindustrie (Büro)	Bürofachkraft	622,36 €	1.244,73 €	1.555,91 €
Friseur & Schönheitspflege	Friseur, Schönheitspfleger	653,95 €	1.070,10 €	1.189,00 €
Gartensektor	Baumschüler, Gärtner, Florist	562,92 €	985,11 €	1.407,30 €
Gastgewerbe (Durchschnitt)	Bereich Küche/Patisserie, Service/Bar, Bürofachkraft/Rezeption, Wellness/Kosmetiker/Friseur	856,18 €	1.440,62 €	1.565,74 €
Handel & Dienstleistung	Bereich Handel/Verkauf/Logistik, Verwaltung/Marketing/Büro, andere Dienstleistungen	871,57 €	1.426,21 €	1.584,68 €
Holzhandwerk	Binder, Drechsler, Tapezierer, Raumausstatter, Instrumentebauer (Blech-Holzblasinstrumente, Saiteninstrumente), Sägewerker, Maschinenschnitzer, Tischler, Verzierungsbildhauer, Vergolter, Fassmaler, Holzschnitzer	591,83 €	1.257,63 €	1.479,57 €
Holzindustrie	Binder, Drechsler, Tapezierer, Raumausstatter, Instrumentebauer (Blech-Holzblasinstrumente, Saiteninstrumente), Sägewerker, Maschinenschnitzer, Tischler, Verzierungsbildhauer, Vergolter, Fassmaler, Holzschnitzer	618,40 €	1.314,10 €	1.546,00 €
Metallhandwerk	Büchsenmacher, Drechsler, Galvaniseur, Techniker für Elektrohaushaltsgeräte, Glaser, Aufzugsanlagen-techniker, Baugalanteriespengler, Elektromechaniker, Elektrotechniker, Elektroniker, Fahrradmechaniker, Feinmechaniker, Feuerungsanlagentechniker, Gold- und Silberschmied, Installateur (Heizung/Sanitäreanlagen), Kälte-	588,35 €	1.250,25 €	1.470,88 €

Branche   Kategorie	Berufsbilder	Entlohnung Lehrlinge*		Lohn qualifizierter Arbeiter*
		Einstiegsgehalt	Max. Gehaltsstufe**	
	Klimatechniker, Seilbahntechniker, Technischer Zeichner für Anlagen, Uhrmacher, Karosseriebauer, KFZ-Mechaniker, Kunstschmied, Kommunikationstechniker, Landmaschinentechniker, Maschinenbaumechaniker, Mechatroniker, Schlosser, Schmied, Werkzeugmacher			
Metallindustrie	Büchsenmacher, Drechsler, Galvaniseur, Techniker für Elektrohaushaltsgeräte, Glaser, Aufzugsanlagen-techniker, Bau-Galanteriespengler, Elektromechaniker, Elektrotechniker, Elektroniker, Fahrradmechaniker, Feinmechaniker, Feuerungsanlagentechniker, Gold- und Silberschmied, Installateur (Heizung/Sanitäreanlagen), Kälte-Klimatechniker, Seilbahntechniker, Technischer Zeichner für Anlagen, Uhrmacher, Karosseriebauer, KFZ-Mechaniker, Kunstschmied, Kommunikationstechniker, Landmaschinentechniker, Maschinenbaumechaniker, Mechatroniker, Schlosser, Schmied, Werkzeugmacher	635,45 €	1.350,34 €	1.588,63 €
Nahrungsmittelindustrie (Durchschnitt)	Hochqualifizierte Angestellte im Technik- und Verwaltungsbereich mit Entscheidungsbefugnis, Facharbeiter wie Bierbrauer, Heizungstechniker, Käser, Müller, Bürofachkraft, Verwaltungstechniker, Buchhalter etc, Laborassistent, Chemieanalytiker, Lebensmitteltechniker, Gelernter Arbeiter für Anlagenwartung und Produktionsstrukturen, Verwaltungsangestellter oder gelernter Arbeiter für Produktion, Lagerverwaltung	1.518,12 €	1.607,42 €	1.747,71 €
Zahnarzthelfer	Zahnarzthelfer	1.005,29 €	1.330,53 €	1.478,37 €

\* Bruttomonatsgehalt in €

\*\* Die höchste Gehaltsstufe wird, je nach Dauer der Lehre, nach 2 bis 4 Jahren erreicht.

Quelle: Lehrlingskalender diverse Jahre

© AFI 2016

Die Höhe der direkten und indirekten Kosten hängt von Faktoren wie der Branche und der Betriebsgröße ab; für Südtirol und Italien fehlen allerdings stichhaltige Daten. Deutsche Studien (Überblick bei Pahnke et al. 2014) zeigen auf, dass die Kosten prozentuell folgendermaßen verteilt sind:

- Lehrlingsentschädigung: 50%,
- Kosten der Ausbilder: 36%,
- Kosten der Personalverwaltung: 1%,
- Anlage- und Sachkosten: 4%
- Sonstige Kosten: 9%.

Die folgende Tabelle zeigt den Stellenwert der diversen Ausbildungshemmnisse, der über die Befragungen von Betrieben in Deutschland ermittelt worden ist. Deutlich wird, dass die **Kosten** der betrieblichen Ausbildung ein durchaus prominentes, allerdings nicht **das prioritäre** Ausbildungshemmnis darstellen. Gravierender bewerten Betriebe die **Schwierigkeiten, geeignete Bewerber** zu finden und die Abwesenheit der Auszubildenden vom Betrieb. Nicht zu unterschätzen sind auch die Anzahl der Ausbildungsvorschriften und der damit verbundene Aufwand. Deutlich wird, dass die **Kosten** der betrieblichen Ausbildung ein durchaus prominentes, allerdings nicht **das prioritäre** Ausbildungshemmnis darstellen. Gravierender bewerten Betriebe die **Schwierigkeiten, geeignete Bewerber** zu finden sowie die Abwesenheit der Auszubildenden vom Betrieb. Nicht zu unterschätzen sind auch die Anzahl der Ausbildungsvorschriften und der damit verbundene Aufwand.

**Tabelle 2**

In deutschen Studien erhobene Ausbildungshemmnisse

Ausbildungshemmnisse (Mehrfachantworten möglich)	Walden et al. 2002	Bellmann et al. 2008	Leicht et al.	Schönfeld et al. 2010	Gerhard/Troltsch 2012	DIHK 2013
Zustimmung in %						
Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden	56,0	9,0	58,8	38,0	67,8	
Abwesenheit der Auszubildenden vom Betrieb	63,0		44,1	40,0		20,0
Kosten der betrieblichen Ausbildung	55,0	42,1	58,1	49,0		
Ausbildungsvorschriften / Aufwand	55,0		23,5	42,0		
Zu wenig Zeit von Seiten des Betriebes			26,5	48,0		
Trennung von ungeeigneten Lehrlingen zu schwierig			46,9			
Zu geringer Nutzen der Ausbildung	46,0					
Kein Fachkräftebedarf	40,0		35,3			
Betrieb zu stark spezialisiert			39,4			
Keine Übernahme nach Ausbildung		37,0	36,0			

Quelle: Pahnke et al. 2014

© AFI 2016

## Schlussfolgerungen

Die Frage nach den Kosten des Lehrverhältnisses ist nicht isoliert zu betrachten, sondern **Ausdruck einer Vielzahl von Bestimmungsfaktoren des Ausbildungsverhaltens der Betriebe**. Kosten bzw. ein unzureichender Nutzen sind insbesondere in Kleinbetriebe ein Thema, das sich negativ auf deren Ausbildungsbereitschaft aus-

wirkt. Der Dreh- und Angelpunkt ist die Passgenauigkeit Ausbildungsbetrieb – Lehrling. Ist diese gering oder fehlt sie ganz, dann fallen insbesondere für Kleinbetriebe die Kosten überproportional stark ins Gewicht: Such- und Rekrutierungskosten, direkte Ausbildungskosten, Ausfall der Arbeitsleistung und weitere Hemmfaktoren wirken sich umso stärker aus, je kleiner der Betrieb ist. Die Kosten sind allerdings in erster Linie im Hinblick auf den zu erwartenden Nutzen für Betriebe zu beurteilen, der auf lange Sicht häufig unterschätzt wird.

Aus Sicht der (potenziellen) Lehrlinge fallen natürlich auch „Kosten“ an. Studien aus dem Ausland zeigen, dass Lehrlinge durchaus bereit sind, in der Ausbildungszeit auch weniger zu verdienen, vorausgesetzt die Reputation des Berufs, des Ausbildungsbetriebes und insbesondere die beruflichen Perspektiven sind gegeben.

Maßnahmen sollen darauf abzielen, den „Nutzen“ der Ausbildungszeit zu steigern. Dies geschieht in erster Linie durch die Kompatibilität von Ausbildungsbetrieb und Lehrling. In diesem Bereich sind systematische Unterstützungsmaßnahmen durch öffentliche wie private Träger notwendig und sinnvoll. Dreh- und Angelpunkt für die Zukunftsfähigkeit der „traditionellen“ Lehre ist der angemessene Rekrutierungsprozess von Auszubildenden.

Eine flächendeckende Kostenminderung durch eine Verringerung der Lehrlingsentschädigungen dürfte kaum zur Attraktivitätssteigerung der Lehre und zur Erhöhung der Ausbildungsqualität beitragen. Dies schließt nicht aus, dass es in **Einzelfällen** – etwa für klar definierte Personengruppen und Betriebe - sinnvoll sein kann, punktuell an dieser Stellschraube zu drehen. Als „Standardmaßnahme“ ist diese Form der Kostensenkung folglich nicht geeignet, die erwünschten Effekte zu erzielen, sondern birgt im Gegenteil das Risiko, ausbildungsinteressierte Betriebe und geeignete Lehrlingsanwärter weiter voneinander zu entfernen.



## Zitierte Literatur

Bliem, Wolfgang; Schmid, Kurt; Petanovitsch, Alexander (2014): Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung: Transfermöglichkeiten. IBW-Forschungsbericht 177; Wien.

[[http://www.ibw.at/components/com\\_redshop/assets/document/product/1392296354\\_fb177.pdf](http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1392296354_fb177.pdf); 14.09.2015]

Strupler, Mirjam; Wolter, Stefan, C. (2012): Die duale Lehre eine Erfolgsgeschichte - auch für Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlings-ausbildung aus der Sicht der Betriebe; Glarus/Chur: Rüeegger Verlag. Vewendete Kurzversion:

<http://edudoc.ch/record/103002/files/kost-nutz-2012.pdf> [24.05.2016]

Pahnke, André; Große, Jutta; Kay, Rosemarie; Brink, Siegrun (2014): Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben. IfM-Materialien Nr. 231; Papier des “Institut für Mittelstandsforschung“, Bonn.

[[http://www.ifm-bonn.org/uploads/tx\\_ifmstudies/IfM-Materialien-231\\_2014.pdf](http://www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/IfM-Materialien-231_2014.pdf), 24.05.2016]

Johanna Lieser, [johanna.lieser@afi-ipl.org](mailto:johanna.lieser@afi-ipl.org)

Werner Pramstrahler, [werner.pramstrahler@afi-ipl.org](mailto:werner.pramstrahler@afi-ipl.org)

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

[info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)

[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)