

Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung — Ergebnisse der Sachverständigenanhörungen

Winand Kau

Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung 6.1 „Bildungsökonomie“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Die Schätzung der betrieblichen Ausbildungskosten durch das BIBB wurde mit einer Sachverständigenanhörung auf Plausibilität und Gültigkeit überprüft. Dieser Test war notwendig, weil die ersten Erhebungsergebnisse überraschend hohe Nettokosten erbracht hatten. Auf Bitten des BIBB hatte die Gewerkschafts- und die Arbeitgeberseite im Projektbeirat erfahrene Sachkenner benannt, denen in zwei getrennten Runden die Nettokostenbilanzen zur Stellungnahme vorgelegt worden sind. Ferner wurde mit Hilfe der Handwerkskammer Koblenz auch unter Handwerksmeistern ein umfassendes Gruppengespräch durchgeführt. Im folgenden Aufsatz werden die wichtigsten Ergebnisse der drei Anhörungsrunden zusammengefaßt.

Vorbemerkungen zur Methode der Sachverständigenanhörung

Das Bundesinstitut hat im Rahmen einer repräsentativen Betriebsbefragung sowohl die Kosten der Lehrlingsausbildung als auch die Erträge ermittelt, die den Betrieben aus der Beschäftigung von Lehrlingen erwachsen. Die erhobenen Informationen beruhen nur partiell auf objektivierbaren Kategorien des betrieblichen Rechnungswesens. Zu einem nicht unerheblichen Teil handelt es sich um Angaben auf der Grundlage erfahrungsgestützter

Selbsteinschätzungen. Die Details des methodischen Vorgehens sind im Aufsatz von VON BARDELEBEN, BEICHT, FEHÉR über Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung beschrieben worden. Da Schätzungen des eigenen Leistungsumfangs nicht nur ungenau, sondern auch durch Wunschenken bzw. durch übertriebene Vorstellungen vom eigenen Einsatz verzerrt sein können, war es erforderlich, die Erhebungsergebnisse einem Plausibilitätstest zu unterziehen. Die ersten Vorabauswertungen der Befragung erweckten den Eindruck, daß die errechneten Kosten für die nebenberuflichen Ausbilder, insbesondere im Bereich der kleineren Betriebe, zu hoch und die erwirtschafteten Erträge aus der Beschäftigung von Lehrlingen zu niedrig sind.

Der Plausibilitätstest hatte zwei Bedingungen zu erfüllen: Er mußte einerseits eine von der Haupterhebung unabhängige Informationsquelle erschließen. Es hätte keinen Sinn, erfaßte Betriebe einer wie auch immer gearteten Nachbefragung zu unterziehen. Andererseits sollte der Fragebogen, der Gegenstand der Haupterhebung gewesen ist, nicht ein zweites Mal verwendet werden. Denn man würde wiederum nur auf die gleichen Probleme stoßen, und der Gewinn an statistischer Genauigkeit durch marginale Erhöhung der Fallzahlen wäre unerheblich. Unter den gegebenen Bedingungen war die Sachverständigenanhörung in Gruppengesprächstechnik die günstigste Testmethode. Den Experten sollten die Ergebnisse der vorläufigen Kosten- und Ertragsschätzungen mit dem Ziel vorgelegt werden, sich zur Plausibilität

beziehungsweise zum Realitätsgehalt der Kostenbilanzen zu äußern.

Es wurden drei Anhörungsrunden abgehalten. Die erste wurde mit Sachverständigen aus dem Handwerk durchgeführt. Bei der zweiten wurden gewerkschaftsseitig benannte und bei der dritten arbeitgeberseitig benannte Experten befragt. Die Sachverständigen erhielten eine Kurzbeschreibung des Kosten- und Ertragsmodells, Tabellen und Grafiken mit den vorläufigen Auswertungsergebnissen und eine Liste von Fragen zu den Prämissen des Kostenmodells. Dabei ging es vor allem um folgende Problemfelder: Denken die Betriebe bei der Bewertung ihrer Ausbildungskosten in den Kategorien des Voll- oder des Teilkostenansatzes? Ist die Lehrlingsausbildung — wie in der Erhebung unterstellt — ein Produktionsvorgang wie jeder andere, der mit dem Ausbildungsvertrag beginnt und mit bestandener Prüfung endet? Könnte nicht ein Investitions- bzw. Humankapitalmodell, in welchem das Schwerkraft der betrieblichen Nutzenrechnung auf der Zeit nach der Ausbildung liegt, die adäquatere Betrachtungsweise sein?

Sachverständigenanhörung im Handwerk

An der Diskussion haben rund 15 Handwerksmeister aus dem Kammerbezirk Kolbenz teilgenommen. Zum Realitätsgehalt der Voll- bzw. Teilkostenrechnung gab es sehr gegensätzliche Auffassungen. Einige Sachverständige hielten die Berücksichtigung von Kosten für die Ausbilder nicht für notwendig. Die Lehrlinge würden sofort im Betrieb eingesetzt, die Unterweisung habe keine Leistungsreduzierung der Gesellen und Meister zur Folge, wenn doch, dann würde sie auf Zeiten verschoben, in denen es der Betrieb verkraften könne.

Die meisten Sachverständigen vertraten jedoch die entgegengesetzte Position. Eine An-

rechnung der Ausbilderzeiten wurde angesichts des hohen und steigenden Betreuungsaufwandes als gerechtfertigt angesehen, zumal es echte Leerlaufzeiten, die man nur mit Ausbilden wirtschaftlich sinnvoll überbrücken könne, nicht gebe. Die meisten Vertreter dieser Mehrheitsmeinung neigten jedoch dem Teilkostenansatz zu, nach welchem nur die im Ausbildungsverlauf anfallende Verlangsamung des Arbeitstempos als Ausbilderkosten zu betrachten sei. Die Angaben über die Verlangsamung des Arbeitstempos schwankten um 20 Prozent. Allerdings sind dies keine harten Daten, sondern subjektive Schätzungen.

Zum Realitätsgehalt der Voll- bzw. Teilkostenrechnung vertreten die Sachverständigen des Handwerks sehr gegenständliche Auffassungen

Die Experten haben die großen Unterschiede von Betrieb zu Betrieb, von Beruf zu Beruf und selbst von Lehrling zu Lehrling betont. Es sei sehr schwer, exakte, das ganze Handwerk abdeckende Aussagen zu machen, zumal viele Betriebe nur eine ungefähre Vorstellung von ihren Ausbildungskosten hätten. Genauere Kenntnisse über ihre Höhe basieren oft nur auf intuitiven Maßstäben und Erfahrungswerten des einzelnen Meisters und nicht auf betriebswirtschaftlich normierten Kriterien, die für die BIBB-Erhebung unabdingbar waren. Es war daher nicht zu erwarten, daß sich der einzelne Betrieb in den errechneten mittleren Nettokosten des Handwerks insgesamt bzw. seiner Branche oder Betriebsgrößenklasse wiederfindet. Mit der Bruttokostensumme hatten die Sachverständigen dem Anschein nach weniger Mühe. Sie wurde für plausibel gehalten, obwohl dies z. T. widersprüchlich ist. Denn auch die Ver-

fechter der Teilkostenrechnung hielten die aus dem Vollkostenansatz resultierende Anzahl von 36 Ausbildungstagen pro Lehrling und Jahr für realistisch.

Auch im Einsatz der Auszubildenden für produktive Tätigkeiten gab es extrem große Unterschiede. In einem Tischlerbetrieb erfolgt die volle Integration der Lehrlinge in die Produktion vom ersten Tag an. Dagegen gab ein Kfz-Betrieb an, in den ersten beiden Jahren kaum Erträge erwirtschaften zu können. Ein Optikerbetrieb setzte seine Lehrlinge wegen des Wertes der eingesetzten Materialien bzw. wegen des Ausschuffrisikos überhaupt nicht für die Auftragsabwicklung ein. Daneben gab es auch Betriebe, in denen die produktiven Zeiten die vom BIBB ermittelte Größenordnung erreichten. Mehrfach wurde darauf hingewiesen, daß die Erträge aus der Beschäftigung von Lehrlingen nicht nur von Art und Größe des Betriebes, sondern entscheidend auch von der schulischen Vorbildung der Auszubildenden abhängen. Man könne einen Abiturienten meist viel eher für anspruchsvolle Arbeiten einsetzen, als einen Hauptschüler.

Bei den BIBB-Mitarbeitern entstand der Eindruck, daß die erhobenen Erträge möglicherweise zu niedrig sind. Die Handwerksmeister hielten sich bei gezielten Rückfragen auffallend zurück. Einer meinte jedoch: „Wenn die Nettokosten der Betriebe tatsächlich so hoch wären, würden sie nicht händelringend Lehrlinge suchen.“ Allerdings auch diese Aussage darf man nicht ohne weiteres zum Nennwert nehmen. Denn die Betriebe berechnen ihre Erträge aus der Beschäftigung von Lehrlingen z. T. nach dem Wert der abgesetzten Produkte, was zu überhöhten Summen führen kann und nicht nach den strengen betriebswirtschaftlichen Kriterien des BIBB-Verfahrens, nämlich: Unterscheidung der produktiven Zeiten nach Hilfs- und Fachkrafttätigkeit; Korrektur der produktiven Facharbeitszeit mit dem lehrjahrspezifischen Leistungsgrad; Multiplikation der pro-

duktiven Zeiten mit den zugehörigen Hilfsarbeiter- bzw. Gesellenlöhnen.

Den großen Streubreiten in den Bruttokosten und Erträgen entsprach die Spannweite der Nettokosten. Einige Sachverständige schätzten ihre Nettokosten auf ungefähr Null, andere gingen von Nettokosten im ersten Ausbildungsjahr und Nettoerträgen im zweiten und dritten aus. Allerdings gab es auch Betriebe, deren Bruttokosten in allen Ausbildungsjahren deutlich über den Erträgen lagen. Die anwesenden Handwerksmeister waren mit den bildungsökonomischen Begriffen: Ausbildung ein Produktionsvorgang versus eine Humankapitalinvestition, nicht so vertraut, um dezidiert Stellung nehmen zu können. Sie stimmten jedoch alle darin überein, daß es ohne Ausbildung für das Handwerk keinen Fachkräftenachwuchs geben würde. Dies ist zumindest ein indirektes Votum für den Humankapitalansatz.

Die Anhörung im Handwerk hat somit Pluspunkte für die Teilkostenrechnung gebracht. Aus der Diskussion um das Für und Wider der Verlangsamung des Arbeitstempos im nebenberuflichen Ausbildungsvollzug hat das BIBB den Schluß gezogen, im Rahmen der Teilkostenrechnung ganz auf die Kosten für nebenberufliche Ausbilder zu verzichten. Die Vollkosten sind zwar der betriebswirtschaftlich korrekte Ausdruck für den bei der Lehrlingsausbildung anfallenden Ressourcenverbrauch. Doch die Nettokosten nach der Teilkostenrechnung dürften am ehesten dem nahekommen, was die Betriebe zur Ausbildung veranlaßt.

Anhörung von Sachverständigen der Gewerkschaftsseite

Die zweite Anhörungsrunde stützte sich auf sechs Experten, die von Gewerkschaftsseite benannt worden sind. Es handelte sich nicht

um Gewerkschaftsangestellte, sondern um Mitarbeiter und Sachkenner aus einzelnen Betrieben. Fünf kamen aus der Konsumgüterindustrie, der Eisen- und Stahlerzeugung, dem Maschinenbau und der Metallverarbeitung. Eines dieser Unternehmen befand sich in einem Insolvenzverfahren.

Sachverständige der Gewerkschaften betonen, daß Lehrlingsausbildung eine Investition und kein Produktionsvorgang sei

Ein Sachverständiger vertrat ein spezialisiertes Berufsbildungszentrum, das Ausbildung für ein Stahlunternehmen in Auftragsarbeit betreibt. Es war in der Runde ein Sonderfall: Nach Ausbildungsende können dort keine Lehrlinge übernommen werden, wodurch sich die Frage nach den Humankapitalinvestitionen nicht stellt. Die Finanzierung der Ausbildungsmaßnahmen erfolgt z. T. durch nicht kostendeckende Stützungsprogramme des Landes. Ansonsten gibt es Erträge nur durch Annahme von Fremdaufträgen in der Lehrwerkstatt. Im Vordergrund aller Bemühungen des Berufsbildungszentrums steht daher die Suche nach Möglichkeiten der Kostensenkung.

Sieht man von diesem Sonderfall einmal ab, ging der Grundtenor aller Stellungnahmen eindeutig in Richtung Humankapitalansatz. Die Lehrlingsausbildung sei eine Investition und kein Produktionsvorgang. Als Instrument der betrieblichen Zukunftssicherung müsse sie in der Kosten- und Nutzenbetrachtung auch als solche behandelt werden. Obwohl man in den Betrieben wisse, daß Kosten-, Ertrags- und Nutzensgesichtspunkte für die Rechtfertigungszwänge gegenüber dem Bildungscontrolling entscheidend sind, gebe es über die Modalitäten der Erfassung häufig keine klaren Vorstellungen. Der eigentliche

Nutzen der Ausbildung trete erst nach Ausbildungsende und Übernahme des Lehrlings in Erscheinung, ohne daß sich der Nutzen quantifizieren ließe. Von großer Bedeutung seien die Fachkräfteverfügbarkeit nach Ausbildungsende, die durch die Ausbildung vermiedenen Risiken des Personalfehleinkaufs und die Einsparung von Anwerbungs- und Einarbeitungskosten, die nicht ausbildende Betriebe zu tragen hätten. Selbst bei übernommenen Lehrlingen würde die volle Leistungsfähigkeit erst nach etwa zwei Jahren erreicht. Die Einarbeitungszeit betriebsfremder Kräfte dauere erheblich länger.

Kosten für nebenberufliche Ausbilder, so ein Sachverständiger, spielten bei den gewerblichen Auszubildenden keine Rolle. Für die Ausbildung werde oft kein zusätzliches Personal eingestellt. Der Betrieb wäre nie so ausgelastet, daß Ausbildung nicht auch nebenbei möglich sei. Wenn aber doch, käme nur der Teilkostenansatz in Höhe der Verlangsamung des Arbeitstempos in Frage. Ein anderer berichtete davon, daß im kaufmännischen Bereich seines Unternehmens den nebenberuflichen Ausbildern 10 Prozent der Arbeitszeit fiktiv zur Verfügung gestellt würde. Der tatsächliche Zeitaufwand läge jedoch darunter. Die herrschende Arbeitsverdichtung ließe eine intensivere Betreuung der Auszubildenden nicht zu.

Übereinstimmend wurden der starke Kostendruck und die alles beherrschenden Einsparungszwänge hervorgehoben. Davon werde auch die betriebliche Berufsausbildung nicht ausgenommen. Kein Unternehmen denke jedoch daran, die Ausbildung einzustellen, selbst das insolvenzbedrohte Unternehmen nicht. Das Ausbildungsengagement werde jedoch strikt auf den Nachwuchsbedarf beschränkt. Zwar sei die Ausbildung selbst nie kostendeckend. Man versuche jedoch die Kosten durch Verkürzung der Lehrwerkstattaufenthalte zu senken. Die gewerblichen Auszubildenden arbeiten dann im betrieblichen Servicebereich mit.

Um die für die Entscheidungsvorgänge wichtigen Kostenargumente zu entkräften, mußten vor allem die Ausbildungserträge in den Vordergrund gerückt werden. Die korrekte Ertragsfassung erwies sich allerdings als ein Problem. Im einen Betrieb würden dem Ausbildungswesen für jede produktive Stunde 16 DM gutgeschrieben, was pro Lehrling und Jahr etwa 9 100 DM ergebe. Ein anderer Betrieb vergütete Lehrlingsstunden von 6 bis 10 DM bei Aufträgen an die Lehrwerkstatt. Bei Einsätzen in Fachabteilungen dagegen würden keine Produktivzeiten angerechnet. Die rechnerischen Folgen wären zu hohe Nettokosten. Ein Sachverständiger sprach davon, daß sein Betrieb überhaupt keine Ertragsrechnung für die Beschäftigung von Lehrlingen vornehme. Auch in vielen anderen Unternehmen wären die Erträge meist höher als angenommen und selbst die BIBB-Zahlen kämen ihm zu niedrig vor. Würde man im kaufmännischen Bereich auf Ausbildung verzichten, müßte man für zwei Auszubildende eine zusätzliche Arbeitskraft einstellen. Auch im gewerblichen Bereich könne die Ertragszielsetzung intensiviert werden.

Die ausgewiesene Anzahl von 30 Ausbilder-Tagen pro Lehrling und Jahr wurde als viel zu hoch angesehen. Rein rechnerisch ergäbe sich daraus eine Ausbilder-Auszubildenden-Relation von eins zu sechs, was nach Meinung der (die Gewerkschaftsseite vertretenden) Sachverständigen für kein Großunternehmen tragbar sei. Bei den produktiven Tagen der Auszubildenden bildete sich kein klares Meinungsbild heraus. Der Grund dafür waren die fehlenden Vergleichsmöglichkeit im eigenen Betrieb. Da dies auch für viele andere Unternehmen zutreffen dürfte, könnten die diesbezüglichen Angaben in den Fragebögen kaum mehr als subjektive Einschätzungen sein.

Leichter fiel den Experten die Beurteilung der Ertragssummen nach Wirtschaftszweigen. Die Daten für den Maschinen- und Metallbau erschienen plausibel. Die relativ

niedrigen Erträge in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie könnten auf die Teilerfassung oder gar Vernachlässigung von Erträgen in vielen Betrieben zurückzuführen sein. Bezweifelt wurden lediglich die Ertragszahlen für die Stahlindustrie. Die Erfahrungswerte der Sachverständigen lagen erheblich darunter. Im übrigen wurde die Größenordnung der Nettokosten insgesamt als realistisch akzeptiert. Der Grund: Überschätzungen bei den Kosten des Ausbildungspersonals und bei den Erträgen glichen sich im Endergebnis aus.

Anhörung von Sachverständigen der Arbeitgeberseite

Die dritte Anhörungsrunde bestand aus sechs Sachverständigen, die von den Spitzenverbänden der Wirtschaft benannt worden sind. Auch hier handelte es sich um einschlägig kompetente Firmenmitarbeiter. Das Meinungsbild der Sachverständigen war in einigen, wichtigen Punkten zweigeteilt. Auf der einen Seite standen Experten, die einen Kaufhauskonzern, eine Großbank und ein Großunternehmen der Elektroindustrie vertraten. Sie befürworteten übereinstimmend den Produktionskostenansatz. Auf der anderen standen drei Vertreter von Unternehmen der Metallverarbeitung, die dem Humankapitalansatz zuneigten.

Die Aussagen der Befürworter des Produktionskostenansatzes lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Humankapitalrechnung sei noch nicht so weit entwickelt, daß sie sich für eine empirische Erhebung eigne. Die Ergebnisse würden bei den Unternehmen kaum auf Akzeptanz stoßen. Zwar müsse man auch im Falle des Produktionskostenmodells vielfach noch mit Schätzwerten arbeiten, dennoch sei hier die korrekte Darstellung des Ist-Standes durch Rückgriff auf das betriebliche Rech-

nungswesen vergleichsweise einfach. Die Berufsbildung im Sinne des Personalmarketing sei jedoch nicht nur unter dem Kostenaspekt als Produktionsvorgang zu verstehen. Das Produktionskostenmodell entspräche auch den Aufgaben des betrieblichen Ausbildungswesens. Anders als bei den Maschinen und Anlagen könne man bei der Ausbildung nicht von Investitionen sprechen. Der Auszubildende habe schließlich nach Abschluß der Lehre die Freiheit, im Unternehmen zu bleiben oder zu gehen.

Ausbildungskosten könnten nur solche Kostenbestandteile sein, die ein nicht ausbildender Betrieb nicht habe. Bei den nebenberuflichen Ausbildern müsse man ermitteln, wieviel Zeit sie auf die Ausbildung verwendeten. In welchem Umfang sie dabei noch produktiv tätig sein könnten und um wieviel sie dabei langsamer arbeiteten, sei irrelevant. Die adäquate Kostenerfassung im Ausbildungswesen erfordere mithin die Vollkostenrechnung.

Auch im Rahmen des Produktionskostenmodells könne und müsse man indirekte Nutzenkomponenten geltend machen. Der Produktionskostenansatz bedeute nicht, daß die Nettokostenbetrachtung mit dem Ausbildungsende aufhöre. Wäre es so, stünden den Erträgen immer sehr viel höhere Kosten gegenüber, und kein Betrieb würde ausbilden. Der Vertreter des Kaufhauskonzerns nannte zur Verdeutlichung eine Faustformel aus dem eigenen Betrieb, wonach der Ersatz eines nach Ausbildungsende ausscheidenden Lehrlings durch eine Fachkraft vom Arbeitsmarkt das 1,5fache des Fachkraft-Jahresgehaltes koste. Allerdings sei bei einem über das Ausbildungsende hinausgehenden Kostenmodell die Wahl des Zeithorizontes schwierig.

Bei der innerbetrieblichen Diskussion um das Pro und Contra des Ausbildungswesens gerieten die Vorteile der Ausbildung vor allem bei den jüngeren Entscheidungsträgern immer mehr aus dem Blickfeld. Dem könne

man nur durch Betonung der indirekten Ertragskomponenten nach Ausbildungsende begegnen, die für die Unternehmen ausschlaggebender als die nur kostenentlastenden direkten Erträge während der Ausbildung seien. Die indirekten Erträge ließen sich durchaus kalkulatorisch schätzen. Dies sei keineswegs problematisch, weil man es auch in anderen Unternehmensbereichen, wie z. B. bei der Bewertung von Werbekampagnen, mit vagen Schätzgrößen zu tun habe. Die dabei angewandte Vorgehensweise, die Opportunitätskosten zu ermitteln, die entstünden, wenn man nicht ausbilde, würden auch von den Controllern akzeptiert.

Die drei übrigen, aus metallverarbeitenden Betrieben kommenden Sachverständigen der Arbeitgeberseite wollten den Investitionscharakter der Ausbildung in der Kosten- und Nutzenrechnung dokumentiert sehen. Sie verkennen jedoch nicht die Schwierigkeiten der Ertragsberechnung für die Zeit nach der Lehre. Dennoch sei es für die Rechtfertigung der Ausbildung gegenüber der Unternehmensleitung sehr wichtig, über das gesamte Zahlenbild zu verfügen. Ein Sachverständiger machte darauf aufmerksam, daß das von ihm vertretene Unternehmen im Begriff sei, aus Unkenntnis über die vollständige Kosten- und Ertragslage die Ausbildung gänzlich einzustellen. Allerdings spiele hier auch eine Rolle, daß in den letzten fünf Jahren nur jeder zwölfte Lehrling im Betrieb geblieben sei.

Wie schon in der gewerkschaftsseitigen Anhörungsrunde, waren die ausgewiesenen Ausbildertage auch einigen Sachverständigen der Arbeitgeberseite viel zu hoch. Als mögliche Ursache der Überschätzung komme die Aufteilung nach Mitarbeitergruppen in Frage, die in der Summe zu überhöhten Zeitanteilen führen könne. Der mittlere Betreuungsaufwand belaufe sich in den Fachabteilungen auf 30 Minuten pro Lehrling und Tag. Das liefe insgesamt auf die Hälfte des Wertes der BIBB-Zahlen hinaus. (Allerdings — so der

Einwand des BIBB — sind in den erhobenen Daten auch die hauptamtlichen Ausbilder enthalten.) Bei den übrigen Experten der dritten Runde gab es hinsichtlich des Zeitaufwandes der Ausbilder kein einheitliches Meinungsbild. Während einer die Ausbildertage für realistisch hielt, waren sie nach den Erfahrungen eines anderen eher zu niedrig. Seit der Neuordnung der Elektroberufe hätte man für die Auszubildenden zusätzliche Schulungen einrichten müssen, die sich in der Zahl der Ausbildertage entsprechend niederschlugen.

Sachverständige der Arbeitgeberseite befürworten nicht nur den Produktionskostenansatz sondern auch den Humankapitalansatz

Die Ertragsberechnung wurde teils kritisch, teils zustimmend bewertet. In einem der Unternehmen würden die Auszubildenden die Hälfte der Zeit in den Fachabteilungen mitarbeiten. Die produktiven Tage, entsprechend einer Angelernten- bzw. Hilfstätigkeit, dürften, anders als in den BIBB-Zahlen, nicht vom ersten bis zum dritten Jahr steigen, sie müßten vielmehr sinken. Auch der Leistungsgrad sei erheblich höher; er betrage 45 bis 60 Prozent bei den gewerblich-technischen und 60 bis 70 Prozent bei den kaufmännischen Berufen. Die Ertragsbewertung als solche sei methodisch korrekt.

Ein Sachverständiger hob die Schwierigkeiten der Bewertung von produktiven Leistungen in der Lehrwerkstatt hervor. Bezogen auf den eigenen Betrieb wären die Auszubildenden im ersten und vierten Jahr ausschließlich in der Lehrwerkstatt, im zweiten und dritten würden sie auch in den Fachabteilungen eingesetzt. Durch die Beteiligung vieler Auszubildender bei der Auftragsabwicklung in der

Lehrwerkstatt wären dort erheblich größere Kosten als in den Fachabteilungen entstanden. Man sei dann dazu übergegangen, der Lehrwerkstatt Beträge gemäß den Kosten der Auftragsabwicklung in den Fachabteilungen gutzuschreiben.

Bei der Beratung der Brutto- und Nettokosten insgesamt konnte der Sachverständige aus dem Großunternehmen der elektrotechnischen Industrie Vergleichszahlen aus dem eigenen Betrieb nennen. Danach stimmen die Bruttokosten und Erträge der gewerblich-technischen Berufe mit den BIBB-Daten im wesentlichen überein. Im kaufmännischen Bereich jedoch waren die Bruttokosten niedriger und die Erträge höher. Die Vergleichszahlen aus anderen Betrieben bestätigten insbesondere die Plausibilität der BIBB-Bruttokostenrechnung.

Zusammenfassung

In keinem der großen Fragenkreise, die Gegenstand der Anhörung gewesen sind, gab es ein einheitliches Meinungsbild. Befürworter der Vollkosten- oder der Teilkostenrechnung standen neben Verfechtern des Produktionskosten- oder des Humankapitalansatzes. Allerdings hatten die Verfechter der Teilkostenrechnung und des Humankapitalmodells ein Übergewicht, was man jedoch nicht überbewerten sollte. Im übrigen gab es Sachverständige, die die erhobenen Nettokosten für realistisch hielten, und andere, die nur mit den Bruttokosten einverstanden waren. Auffallend oft wurde die Ertragsrechnung angezweifelt.

Die Einwände waren insgesamt zwar gravierend, jedoch aus ihrer Einzelfallbezogenheit heraus nicht gravierend genug, um die Berechnungsmodalitäten der sich über fast 1 400 Betriebe erstreckenden Repräsentativerhebung zu modifizieren. Die erhobenen Parameter nachträglich im Lichte der Sachverständigenanhörung zu verändern und eine