

# Bericht

## Zur Problematik betrieblicher Ausbildungsinvestitionen

Von Knut Gerlach, Regensburg

Die ökonomische Diskussion über die Ausbildungsleistungen von Betrieben ist durch die Analysen Beckers entscheidend gefördert worden<sup>1</sup>. Becker, der mit dem Modell eines Unternehmens arbeitet, das in vollkommener Konkurrenz produziert, unterscheidet zwischen „general training“ — die Produktivität des Beschäftigten wird in einer allgemein verwendbaren Weise gehoben — und „specific training“ — die Produktivität des Beschäftigten steigt nur im ausbildenden Betrieb. Becker kommt zu dem Ergebnis, daß in seinem Modell die Unternehmen die „general education“ nicht finanzieren können, sondern der Auszubildende selbst die Ausbildung durch Lohnabschläge finanzieren müßte<sup>2</sup>.

Das ausbildende Unternehmen kann die aufgrund der Ausbildung anfallenden Erträge nämlich nur dann realisieren, wenn es dem von ihm Ausgebildeten lediglich den Lohn zahlt, den er vor seiner Ausbildung erhalten hat. Jetzt kann der Ausgebildete aber den Betrieb jederzeit wechseln und an seiner neuen Arbeitsstelle ein Einkommen beziehen — der neuen Unternehmung sind ja keine Ausbildungskosten entstanden —, das seiner durch die Ausbildung erhöhten Leistung entspricht. „Die ausbildende Unternehmung muß ihren Mitarbeiter also entweder ebenfalls in Höhe seiner erhöhten Leistung entlohnern, wobei sie die Ausbildungsausgaben nicht realisiert, oder sie wird den Mitarbeiter (nach Abschluß der Ausbildung — K. G.) verlieren, was die gleiche Wirkung hat<sup>3</sup>.“

„Bei ökonomisch-rationalem Handeln und Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt sind demnach die Unternehmen zur Ausbildungsfiananzierung ungeeignet<sup>4</sup>.“ Ein Wettbewerbssystem müßte also tendenziell zur Unterausbildung führen.

<sup>1</sup> „Becker's analysis is virtually the first serious discussion of on-the-job training in 200 years of economics and it has already left its mark on the debate about labour training that is now going on in almost all advanced countries.“ Mark Blaug (Hrsg.): The Economics of Education 1. Penguin Modern Economics. 1968. S. 135.

<sup>2</sup> Gary S. Becker: Human Capital. NBER, 1964, S. 11 - 29. — Ferner: R. S. Eckhaus: Investment in Human Capital: A Comment. Journal of Political Economy, Vol. 71 (1963), S. 501 ff. — Friedrich Engel: Ausbildungsinvestitionen in betriebswirtschaftlicher Sicht. Berlin 1970.

<sup>3</sup> Wolfgang Dietrich Winterhager: Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung. Stuttgart 1969. S. 24.

<sup>4</sup> Winterhager: S. 24.

Lassen wir allerdings die Annahme der vollkommenen Konkurrenz fallen, dann sind neben der obigen Wirkung gleichzeitig eine Reihe von Faktoren zu berücksichtigen, die geeignet sind, die Tendenz des Wettbewerbssystems zur Unterausbildung abzuschwächen. Wichtig erscheinen dabei insbesondere die mangelnde Rationalität von Unternehmern und Arbeitnehmern, die Fluktuationskosten, die dem ausgebildeten Arbeitnehmer beim Betriebswechsel entstehen und die durch betriebliche Treueprämien und Pensionsregelungen erhöht werden können, sowie die fehlende Homogenität auf dem Arbeitsmarkt<sup>5</sup>. Nur wenn diese Faktoren einzeln oder in Kombination vorliegen, können demnach die Unternehmen, die nach dem Gewinnmaximierungsprinzip handeln, die Ausbildung finanzieren.

Zu berücksichtigen ist demgegenüber aber auch, daß Kosten und Erträge nicht, wie bisher angenommen wurde, in verschiedenen Perioden, sondern teilweise in derselben Periode anfallen können, die Lehrlingsausbildung mithin durch die produktive Arbeit der Lehrlinge finanziert wird. Übersteigen die Erträge aus der produktiven Arbeit der Lehrlinge die Kosten der Ausbildung, so wäre sogar mit einer tendenziellen Überausbildung zu rechnen. Bis zur Neufassung des Berufsbildungsgesetzes (14. August 1969) traf dies sicherlich für viele Handwerksbetriebe und kleine Unternehmen zu, erscheint aber aufgrund der Vorschriften über die Ausbildungsordnung (§ 25, 1 und 2 des Berufsbildungsgesetzes) kaum mehr möglich.

Der dargestellte theoretische Ansatz zur Erklärung der betrieblichen Ausbildungsinvestitionen im Wettbewerbssystem ist allerdings, wie Oatey<sup>6</sup> gezeigt hat, zu erweitern. Der Unternehmer wird nicht nur die Kosten und Erträge der Lehrlingsausbildung kalkulieren. Wird eine bestimmte Produktionsleistung angestrebt, so ist das Entscheidungsfeld der Unternehmung in bezug auf die Möglichkeiten, die erforderlichen, entsprechend qualifizierten Arbeitskräfte zu erhalten, entschieden weiter. So kann das Unternehmen versuchen, die erforderlichen qualifizierten Arbeitskräfte zunächst einmal direkt auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten. Es kann weiter bestrebt sein, die von ihm benötigten Arbeitskräfte anzulernen, und es kann drittens den Produktionsprozeß und die Arbeitsplätze so gestalten, daß die auf dem lokalen Arbeitsmarkt vorhandenen Arbeitskräfte mit ihren gegebenen Qualifikationen nach einer u. U. sehr kurz bemessenen Anlernzeit direkt eingesetzt werden können.

Die theoretischen Ansätze zur Erklärung betrieblicher Ausbildungsinvestitionen beanspruchen allgemeine Gültigkeit, sie können demnach branchenspezifische Unterschiede betrieblicher Ausbildungsleistungen nicht erklären. Folgende empirisch zu überprüfende Hypothesen lassen sich jedoch aus den obigen theoretischen Überlegungen ableiten. Bei der Bildung der Hypothesen wird davon ausgegangen, daß Faktoren, die

<sup>5</sup> Winterhager: S. 24.

<sup>6</sup> M. Oatey: The Economics of Training with Respect to the Firm. British Journal of Industrial Relations, Vol. VIII (1970), S. 3 - 8.

die Tendenz zur Unter- bzw. Nichtausbildung im Wettbewerbssystem abschwächen, wirksam sind.

**Erstens:** Verliert eine Region im wirtschaftlichen Wachstumsprozeß kontinuierlich durch Abwanderung Arbeitskräfte, dann sind die in ihr ansässigen selbständigen Unternehmen gezwungen, im Vergleich zu der übrigen Gesamtwirtschaft überdurchschnittlich hohe Ausbildungsleistungen zu erbringen, um ihren Nachwuchsbedarf an qualifizierten Arbeitskräften befriedigen zu können. Die in der Regel höchstens mittelgroßen selbständigen Unternehmen besitzen nicht genügend Verhaltensspielraum, um Produktionsprogramme und/oder Produktionsprozesse so zu gestalten, daß der betriebliche Ausbildungsbedarf und damit die Möglichkeit betrieblicher Verluste durch die Abwanderung ausgebildeter Arbeitskräfte minimiert wird. Die in der Region ansässigen selbständigen Unternehmen haben zudem nur in beschränktem Maße die Möglichkeit, ausgebildete Kräfte aus den übrigen Gebieten der Gesamtwirtschaft, gleichsam die Abwanderungsbewegung umkehrend, zu gewinnen<sup>7</sup>.

**Zweitens:** In der Region, die durch Abwanderung Arbeitskräfte verliert, werden Produktionsauslagerungen in Form von Zweigbetrieben in der Weise durchgeführt, daß der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und die damit notwendigen betrieblichen Ausbildungsleistungen minimiert werden. Damit wird gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit, durch Abwanderung ausgebildete Arbeitskräfte zu verlieren, minimiert. Die die Zweigbetriebe gründenden Hauptbetriebe können diese Strategie eher als selbständige Unternehmen durchsetzen, da sie bei der Gestaltung der auszulagernden Produktionsprogramme und/oder Produktionsprozesse über erhebliche Verhaltensspielräume verfügen.

Eine Untersuchung der Lehrlingsausbildung in den Industriezweigen Maschinenbau und Elektrotechnik in dem peripher gelegenen, relativ schwach industrialisierten und in der Regel durch einen negativen Wanderungssaldo gekennzeichneten ostbayerischen Regierungsbezirk Oberpfalz führte zu folgenden, die Hypothesen bestätigenden Ergebnissen:

In der Oberpfalz werden in den genannten Branchen anteilmäßig (Bezugsgröße : Beschäftigtenzahl) mehr gewerbliche, jedoch weniger kaufmännische Lehrlinge als in Bayern ausgebildet. Die Ausbildungsleistung der selbständigen Unternehmen übertrifft die der Zweigbetriebe bei den gewerblichen und kaufmännischen Lehrlingen. Letztere werden in Zweigbetrieben fast überhaupt nicht ausgebildet. Ein erheblicher Teil der qualifizierten technischen und kaufmännischen Funktionen wird, demnach nicht von Hauptbetrieben in Zweigbetriebe ausgelagert, so daß sich für die Zweigbetriebe auch die Notwendigkeit nicht in dem Maße stellt, qualifizierte Nachwuchskräfte auszubilden. Der Verlust an

<sup>7</sup> Implizit wird bei den theoretischen Überlegungen zu den betrieblichen Ausbildungsinvestitionen davon ausgegangen, daß ein regionales Gleichgewicht herrscht.

ausgebildeten Fachkräften ist in den selbständigen Unternehmen ausgesprochen hoch. Die Ausbildungsleistung der selbständigen Unternehmen kommt demnach in Form einer selektiven Abwanderung den übrigen Regionen der Volkswirtschaft, insbesondere wohl den bayerischen Ballungszentren, zugute. Die Differenz zwischen dem betriebs- und volkswirtschaftlichen Nutzen der Ausbildung wird demnach für die selbständigen Unternehmen einer peripheren Region durch die Abwanderung von Arbeitskräften verschärft.