



Lohnt es sich, beruflichen Nachwuchs selbst auszubilden?

1. Nachwuchs nach Maß für den eigenen Bedarf

Die Chance, gut ausgebildete Fachkräfte am Markt zu finden, die genau auf die Bedingungen im Unternehmen vorbereitet sind, wird immer geringer. Nur die Ausbildung im eigenen Unternehmen erlaubt bei vertretbaren Kosten die gezielte Vorbereitung auf den eigenen Bedarf.

2. Produktivität von Auszubildenden nutzen

Unternehmen können die Talente von Auszubildenden nicht erst nach, sondern schon während der Ausbildung nutzen. In vielen Fällen erwirtschaften Auszubildende mehr Erträge, als sie Kosten verursachen. Durchschnittlichen entstehen Kosten von 17.750 Euro / Jahr. Dem steht ein Durchschnittsertrag von 8.218 Euro / Jahr gegenüber (= Nettokosten von 9.532 Euro). Diese Werte differieren je nach Branche.

3. Zugriff auf qualifizierte Fachkräfte sicherstellen

Schon heute sind qualifizierte Fachkräfte schwer zu bekommen. Wer ausbildet, bereitet Nachwuchs sehr gezielt auf die Aufgaben im Unternehmen vor. Gerade in Krisenzeiten ist verstärkte Ausbildung ein wichtiger Weg, die qualifizierten Mitarbeiter von morgen schon heute bei geringen Kosten an das Unternehmen zu binden.

4. Weniger Kosten für Akquisition und Integration von Fachkräften

Fertig ausgebildete Fachkräfte zu suchen, einzuarbeiten und zu qualifizieren ist teuer und aufwändig. Wer selbst ausbildet, spart sich diese Kosten. Die Rekrutierung geeigneter Auszubildender ist deutlich günstiger.

5. Künftig fehlen Nachwuchskräfte

Im Jahr 2010 stehen bundesweit in der Altersgruppe der 16 – 18jährigen 300.000 Jugendliche weniger zur Verfügung als heute. Der Mangel an Nachwuchskräften ist also absehbar. Wer heute ausbildet, sichert durch seine Fachkräfte langfristig die Wettbewerbsfähigkeit seines Unternehmens.

6. Weniger Fehlbesetzungen

Unternehmen lernen den Auszubildenden während der zwei bis dreieinhalb Jahre dauernden Ausbildung genau kennen: Zeit genug, Motivation und Eignung zu überprüfen. Teure Fehlbesetzungen sind deutlich seltener als bei Einstellung externer Fachkräfte.

7. Kostenvorteile durch höhere Mitarbeiterbindung

Gute Betreuung während der Ausbildung erzeugt Identifikation. Der Nutzen für Unternehmen: eine geringere Fluktuation und eine positive Außenwirkung.

8. Imagevorteile

Der Ruf als Ausbildungsbetrieb verbessert das Image des Unternehmens und seine Erfolgchancen beim Wettbewerb um die knappen Talente. Diese Imagekomponente wird künftig immer wichtiger, denn spätestens mit den geburtenschwachen Jahrgängen wird sich die Zahl der geeigneten Bewerber weiter verringern.

9. Ausbildungsplatzabgabe vermeiden helfen

Im Nationalen Pakt für Ausbildung verpflichtet sich die Wirtschaft, jährlich durchschnittlich 30.000 neu Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Im Gegenzug ruht die Einführung der Ausbildungsplatzabgabe. Sollten die Verpflichtungen des Paktes für Ausbildung nicht erfüllt werden, haben die Parteien angekündigt, das Gesetzgebungsverfahren wieder aufleben zu lassen.