

Scholz, Robert; Wing, Lisa

**Research Report**

## Ausschütten statt Investieren: Was der Shareholder Value für unser Ausbildungssystem bedeutet

WZBrief Arbeit, No. 23

**Provided in Cooperation with:**  
WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Scholz, Robert; Wing, Lisa (2019) : Ausschütten statt Investieren: Was der Shareholder Value für unser Ausbildungssystem bedeutet, WZBrief Arbeit, No. 23, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2020011014211889774886>

This Version is available at:  
<https://hdl.handle.net/10419/213429>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

---

# WZBrief Arbeit

---

23 | Dezember 2019

---

---

## Ausschütten statt Investieren Was der Shareholder Value für unser Ausbildungssystem bedeutet

*Robert Scholz und Lisa Wing*

Der Großteil der beruflichen Ausbildung findet in börsennotierten Unternehmen statt.

In vielen börsennotierten Unternehmen in Deutschland sind in den vergangenen Jahren jedoch Ausbildungsplätze verloren gegangen.

Nicht börsennotierte Unternehmen, die in der Studie untersucht wurden, haben die Anzahl ihrer Ausbildungsplätze in Deutschland hingegen erhöht.

# Ausschütten statt Investieren

## Was der Shareholder Value für unser Ausbildungssystem bedeutet

*Robert Scholz und Lisa Wing*

Die 30 DAX-Unternehmen werden im Jahr 2020 geschätzte 37,3 Mrd. Euro an ihre Aktionäre und Aktionärinnen ausschütten, so titelte das Handelsblatt am 25. November 2019. Das ist etwa so viel wie im Rekordjahr 2019 und entspricht fast 40 Prozent der Gewinne insgesamt. In den letzten Jahren ist die Summe der gezahlten Dividenden national wie international unter dem Druck des Kapitalmarkts immer weiter angestiegen. Zum Vergleich: 2003 schütteten die DAX-Unternehmen nur etwa 10 Mrd. Euro aus. Nur selten wird in der Öffentlichkeit diskutiert, ob die Renditeorientierung Auswirkungen auf die berufliche Ausbildung hat. Denn auch die Ausbildungskosten gehören zu den Investitionen. Die duale Ausbildung ist ein zentraler Bestandteil der deutschen Wirtschaft; sie trägt der langfristigen Orientierung der Unternehmen und deren Kapitalgeberinnen und -gebern Rechnung. Firmen nehmen kurzfristig Ausbildungskosten in Kauf, um langfristig von den Erträgen der spezifisch ausgebildeten Beschäftigten zu profitieren. In Deutschland gab es Ende 2017 etwa 1,32 Millionen Auszubildende.

### Ausbildung kostet Zeit und Geld

Hintergrund unserer Überlegungen ist: Obwohl Deutschland das klassische Beispiel für eine koordinierte Marktökonomie ist, in die das duale Ausbildungssystem eingebettet ist, nehmen auch hier Liberalisierungstendenzen wie die Stärkung des Shareholder Value zu, das heißt die starke Ausrichtung der Unternehmensführung am Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre beziehungsweise am Aktienkurs. Doch was passiert, wenn Unternehmen einer starken Aktienmarktorientierung unterliegen? Geht die Orientierung an der Rendite zulasten der dualen beruflichen Ausbildung? Diesen Fragen gehen wir in der vorliegenden Studie anhand der Ausbildungszahlen in insgesamt 130 börsenorientierten und nicht börsenorientierten Unternehmen nach.

Bei den börsennotierten Unternehmen besteht eine Diskrepanz zwischen der beruflichen Ausbildung und der Aktienmarktorientierung. Grundsätzlich ist die berufliche Ausbildung langfristig orientiert. Sie dauert in der Regel drei Jahre. Hinzu kommt die Übernahme vieler Auszubildender: 2017 lag die Übernahmequote deutschlandweit insgesamt bei 74 Prozent; in Unternehmen mit 500 oder mehr Beschäftigten sogar bei 83 Prozent. Die Kapitalmarktorientierung ist hingegen von kurzfristigen Entscheidungen getrieben, etwa durch die Quartalsberichterstattung oder teilweise sogar quartalsweise Gewinnausschüttungen, aber auch durch das Verhalten der Anteilseigner und Anteilseignerinnen. Sie können bei Unzufriedenheit jederzeit ihre Anteile verkaufen. Die börsennotierten Unternehmen stehen daher vor der Herausforderung, mehrjährige Ausbildungszyklen mit unterjährigen Ergebniszielen in Einklang zu bringen.

## Die Datengrundlage zur Studie

### Der Mitbestimmungsindex

Der MB-ix integriert sechs Komponenten und ist zwischen null und 100 skaliert – bei null sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Aufsichtsrat gar nicht repräsentiert, bei 100 sind alle Indikatoren zur Beschäftigtenrepräsentanz hingegen vollständig erfüllt. Der Index bietet nicht nur detaillierte Informationen zur Verankerung der Mitbestimmung, sondern ist vor allem geeignet, anderen Variablen der Unternehmensperformance gegenübergestellt zu werden. Bisher wurde das unter anderem schon für ausgewählte Indikatoren der Personalstrukturen und Arbeitsbedingungen getan oder für die Umsetzung von Praktiken der sozialen Unternehmensverantwortung.

Die Untersuchung baut auf Daten des Mitbestimmungsindex (MB-ix) auf, der am WZB entwickelt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. Er misst die Verankerung der Mitbestimmung in Unternehmen. Ein wesentliches strategisches Thema, das untersucht wird, ist die Personalentwicklung in den Unternehmen, das heißt die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten. Um die hier verwendeten Ausbildungszahlen einzuordnen, wurden den Geschäftsberichten auch die Zahl der Beschäftigten in den Konzernen, in Deutschland, der Personalaufwand und die Umsätze entnommen. Daten wurden für die Jahre 2006, 2007, 2016 und 2017 erhoben. Wegen des hohen Erhebungsaufwands haben wir uns auf diese Zeitpunkte beschränkt; Doppeljahrgänge wurden zur Kontrolle genutzt, um den Effekt von Ausreißern in Einzeljahren abzuschwächen.

In das Untersuchungssample gingen außerdem zunächst alle in dem betrachteten Zeitraum durchgängig paritätisch mitbestimmten und börsennotierten beziehungsweise nicht börsennotierten Unternehmen in Deutschland ein. Die paritätische Mitbestimmung greift ab einer Beschäftigtenzahl von 2.000, sodass hier explizit Großunternehmen betrachtet werden. Die in den Geschäftsberichten erfasste Ausbildung bezieht sich in der Regel auf die duale berufliche Ausbildung (Berufsschule und Betrieb) und auf das duale Studium (Fachhochschule und Betrieb). Wenn das duale Studium überhaupt angeboten wird, macht es im Durchschnitt nur ein Fünftel der Auszubildenden aus und ist damit weniger relevant. Nicht einbezogen wurden Praktika, Volontariate, Traineeships und Ähnliches.

Nur wenn die Informationen für alle Variablen vollständig für alle Jahre vorhanden waren, wurden die Unternehmen in das Untersuchungssample aufgenommen. Damit ist die Vergleichbarkeit sowohl zwischen den Erhebungsjahren als auch zwischen den betrachteten Variablen gewährleistet – es ändert sich nichts an der Zusammensetzung der betrachteten Gruppen (weil beispielsweise einzelne Datenpunkte fehlen oder ein Unternehmen die Börsennotierung verliert). Dennoch wird deutlich, dass wir nicht alle Unternehmen im Zeitverlauf betrachten konnten und unsere Studie daher nicht repräsentativ für alle deutschen Unternehmen ist. Wir konnten allerdings für unsere Studie 130 Unternehmen mit zusammen etwa 100.000 Auszubildenden untersuchen: Es waren 62 börsennotierte und 68 nicht börsennotierte Unternehmen mit insgesamt 4,94 Mio. Beschäftigten weltweit und 2,26 Mio. in Deutschland (2017). Damit wird ein beträchtlicher Teil des Ausbildungsmarkts abgedeckt und ein wichtiger Beitrag zur Beantwortung unserer Untersuchungsfrage geleistet.

## Weniger Ausbildung in börsennotierten Unternehmen

Welchen Unterschied gibt es nun zwischen den von uns untersuchten börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen? Abbildung 1 stellt die absolute Zahl der Auszubildenden und ihren Anteil an den Beschäftigten in Deutschland für die untersuchten Jahre dar, getrennt nach Börsennotierung. Absolut liegen die Ausbildungszahlen der börsennotierten klar über denen der nicht börsennotierten Unternehmen. Das liegt vor allem daran, dass die hier untersuchten börsennotierten Unternehmen gemessen an den Beschäftigtenzahlen deutlich größer sind. 2017 beschäftigten sie insgesamt fast 4 Millionen Menschen, davon 1,6 Millionen in Deutschland. Bei den hier untersuchten nicht börsennotierten sind es fast eine Million Beschäftigte insgesamt und davon 630.000 in Deutschland; zu ihnen gehören auch sehr große Unternehmen wie die Deutsche Bahn, Bosch oder Rewe.

Betrachtet man den Zeitverlauf, ist aber ein Rückgang der Ausbildungszahlen bei den Unternehmen, die an der Börse notiert sind, zu erkennen: 2006 und 2007 gab es hier noch ca. 85.000 Auszubildende, 2016 und 2017 sind es weniger als 80.000.

**Zum Autor/zur Autorin**

Robert Scholz ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion. Am WZB forscht er unter anderem zu den Themen Corporate Governance, industrielle Beziehungen und Wirtschaftsgeografie.

Lisa Wing ist studentische Mitarbeiterin in derselben Forschungsgruppe. Wichtig sind ihr Fragen zur Umverteilung und Mitgestaltung einer gerechten Arbeitswelt.

Gleichzeitig gibt es mittlerweile mehr Ausbildungsplätze bei den hier betrachteten nicht börsennotierten Unternehmen: 2006 und 2007 waren es etwas mehr als 25.000; 2016 und 2017 liegen die Zahlen bei über 30.000. Damit wurde annähernd die gleiche Anzahl der Ausbildungsplätze in unserem Sample der nicht börsennotierten Unternehmen auf- wie in den börsennotierten abgebaut. Das ist mit Blick auf die Größenunterschiede der Unternehmen bemerkenswert.

Noch deutlicher wird die unterschiedliche Entwicklung, wenn man sich den Anteil der Auszubildenden an Beschäftigten in Deutschland anschaut: Lag die Quote bei den börsennotierten Unternehmen 2006 bis 2007 noch bei circa 5 Prozent, ging sie 2016 und 2017 auf 4,75 Prozent zurück. Im Gegensatz dazu stieg die Quote bei den nicht börsennotierten von durchschnittlich 4,76 auf 4,85 Prozent und liegt damit mittlerweile sogar über der Ausbildungsquote der börsennotierten Unternehmen. Der relative Anstieg der Auszubildenden bei den nicht börsennotierten Unternehmen fällt geringer aus, als es die absoluten Zahlen erwarten lassen, da hier gleichzeitig Beschäftigung aufgebaut wurde.

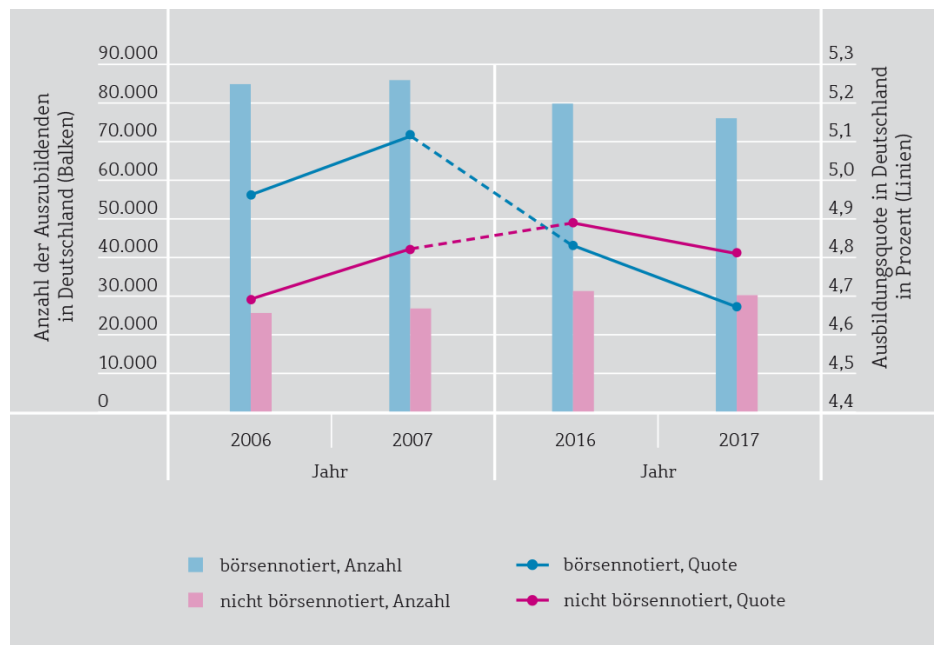


Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden und der Ausbildungsquote in börsennotierten (n=62) und nicht börsennotierten (n=68) Unternehmen in Deutschland 2006/07 und 2016/17. ©WZB Scholz/Wing

**Mehr Umsatz und Beschäftigung, aber weniger Ausbildung**

Welche Entwicklung liegt hier zugrunde? Das wird in Abbildung 2 deutlich. Erstens: Die Zahl der Gesamtbeschäftigten in den von uns untersuchten börsennotierten Unternehmen ist um 8 Prozent gestiegen, die Zahl der Beschäftigten in Deutschland ist allerdings um 3 Prozent gesunken. Die Unternehmen sind zwar gewachsen, aber vor allem im Ausland – im Inland wurden insgesamt sogar Arbeitsplätze abgebaut. Stärker noch als die Zahl der Beschäftigten in Deutschland ist die der Ausbildungsplätze gesunken; hier gab es bei den börsennotierten Unternehmen 2016/2017 nur noch 91 Prozent der Lehrstellen, die es noch 2006/2007 gab. Daraus resultiert auch die niedrigere Quote aus Abbildung 1.

Zweitens: Anders sieht es bei den nicht börsennotierten Unternehmen aus. Sie sind häufiger ortsgebunden, wie Versorgungs- und Verkehrsunternehmen. Es wurde zwar mehr Personal im Aus- als im Inland aufgebaut, doch auch in Deutschland stieg die Gesamtzahl der Beschäftigten in den erfassten Unternehmen um 15 Prozent an. Überproportional dazu, nämlich um 17 Prozent, erhöhte sich auch die Zahl der Auszubildenden in den von uns betrachteten nicht börsennotierten Firmen.

Drittens fällt auf, dass der Umsatz in den von uns analysierten börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen überproportional zum Personalaufwand gewachsen ist. Hier zeigt sich eindrücklich die weitaus stärkere Wachstumsdynamik der kapitalmarktorientierten Unternehmen. Bei den börsennotierten Unternehmen ist der Personalaufwand insgesamt sogar noch stärker gestiegen als in den nicht börsennotierten. Dieser Unterschied ist noch klarer beim Umsatz zu erkennen, der bei den börsennotierten Unternehmen die Entwicklung des Personalaufwands noch einmal deutlich überschreitet. Insgesamt klafft in dem von uns ausgewerteten Sample die Entwicklung von Beschäftigung, Ausbildung sowie Personalaufwand und Umsatz in den börsennotierten Unternehmen stärker auseinander als in den nicht börsennotierten Firmen. Diese Entwicklung geht in den untersuchten börsennotierten Unternehmen zulasten der Zahl der Beschäftigten und Auszubildenden in Deutschland.

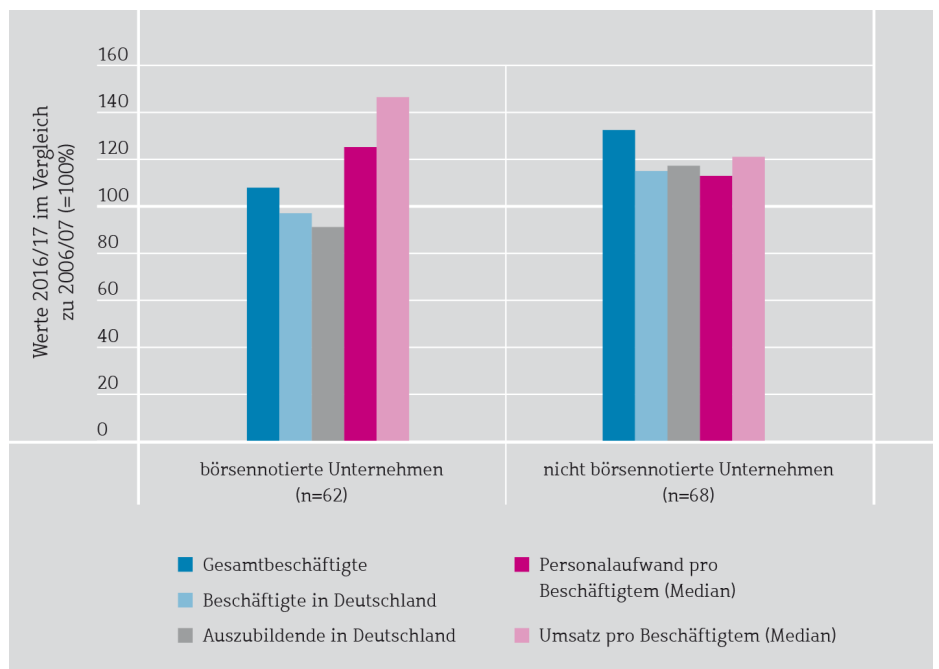


Abbildung 2: Veränderung von Beschäftigung, Ausbildung, Umsatz und Personalaufwand 2016/2017 gegenüber 2006/07 in börsennotierten (n=62) und nicht börsennotierten (n=68) Unternehmen (Maßzahl 2006/07 indiziert auf 100 Prozent). ©WZB Scholz/Wing

## Warum die Ausbildungszahlen zurückgehen

Der Rückgang der Ausbildungszahlen bei börsennotierten Großunternehmen passt auf den ersten Blick ins Gesamtbild der Entwicklung bei der dualen Ausbildung. Die Ausbildungszahlen sind insgesamt rückläufig. Viele Jugendliche wollen lieber studieren, und es gibt zunehmend viele Passungsprobleme beim Zusammenbringen von unternehmerischen und individuellen Anforderungen und umgekehrt. So standen in Deutschland 2017 insgesamt 8,8 Prozent unbesetzte Ausbildungsplätze

13,3 Prozent unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber. Wir gehen jedoch davon aus, dass dies für große Unternehmen kaum gilt. Die großen Firmen sind attraktiv für Jugendliche, die einen interessanten Ausbildungsplatz suchen. Meist haben sie eine hohe Reputation und bieten vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen sowie ein gutes Gehalt. Außerdem gibt es bei diesen Unternehmen Möglichkeiten der Mitbestimmung und individuelle Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Andere Gründe könnten eine stärkere Rolle spielen. Wir konstatieren, dass bei den börsennotierten Unternehmen im Vergleich zu den verloren gegangenen Arbeitsplätzen überproportional viele Ausbildungsplätze im Inland weggefallen sind. Besonders in diesen Unternehmen, die der Kapitalmarktlogik unterliegen, wird also zunehmend weniger in die duale Ausbildung investiert. Insbesondere seit der Finanzkrise 2008/09, in Zeiten fallender Zinsen und mangelnder Investitionsalternativen, drängen viele Investoren in die Aktienmärkte. Das wiederum erhöht den Druck der Anteilseigner und Anteilseignerinnen dort auch entsprechende Renditen zu erzielen. Teilweise werden in den Unternehmen aber auch andere Bildungsformen etabliert, wie Traineeships, Praktika etc. Einige Firmen verstärken zudem ihre Ausbildungsaktivitäten im Ausland, wenn möglich nach dem Vorbild des dualen deutschen Modells. Die Gründe sind also komplex.

Die absoluten Zahlen zeigen aber auch, dass die Ausbildung durch die hier betrachteten börsennotierten Unternehmen weiterhin einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert hat. Gerade deshalb ist der Rückgang der Auszubildenden hier ein Warnzeichen. Die Strategie, bereits fertig ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu rekrutieren statt auszubilden, kann langfristig keine Lösung sein. Das geht zulasten der kleinen und mittleren Betriebe, der volkswirtschaftlichen Beschäftigung, des generellen Bildungsniveaus und damit der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung insgesamt. Obwohl die nicht börsennotierten Unternehmen Ausbildungsplätze aufgebaut haben, ist nämlich fraglich, ob sie den Abbau bei den börsennotierten – sofern dieser fortgeführt wird – auffangen können. Langfristig könnte die starke Renditenorientierung also noch mehr Ausbildungsplätze kosten.

---

Der WZBrief **Arbeit** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und Forschern.

Der WZBrief **Arbeit** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter:  
[www.wzb.eu/de/presse/presseverteiler](http://www.wzb.eu/de/presse/presseverteiler)



WZB auf Twitter  
[www.twitter.com/WZB\\_Berlin](https://www.twitter.com/WZB_Berlin)

## Literatur

Brzinsky-Fay, Christian: Anachronismus oder Erfolgsmodell. Die duale Berufsausbildung im 21. Jahrhundert. WZBrief Bildung 39. Berlin: WZB 2019.

Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB 2019.

Scholz, Robert: „Mehr Beschäftigte, weniger Auszubildende. Warum die duale Berufsausbildung in Deutschland schwächelt“. In: WZB-Mitteilungen, 2018, H. 162, S. 34-37.

Scholz, Robert/Vitols, Sigurt: Der Mitbestimmungsindex MB-IX. Wirkungen der Mitbestimmung für die Corporate Governance nachhaltiger Unternehmen. Mitbestimmungs-Report 22, Mai. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung 2016.

Scholz, Robert/Vitols, Sigurt: „Board-Level Codetermination. A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?“ In: European Journal of Industrial Relations, 2019, Jg. 25, H. 3, S. 233-246.

---

## Impressum

---

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung  
WZB Berlin Social Science Center

Herausgeberin  
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Redaktion  
Dr. Harald Wilkoszewski  
Kerstin Schneider

Produktion:  
Lisa Heck

Reichpietschufer 50  
10785 Berlin

Telefon +49 (30) 25491-0  
Telefax +49 (30) 25491-684

wzb@wzb.eu  
www.wzb.eu