



**Ausbildungsreport 2015 -
Themenschwerpunkt: Auszubildende mit
Migrationshintergrund**

Florian Haggemiller
DGB-Bundesjugendsekretär

**Pressekonferenz
02. September 2015**

Es gilt das gesprochene Wort!

Auch von mir ein herzliches Willkommen. Einige von Ihnen wissen es sicher: Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend liefert schon deshalb besonders relevantes Datenmaterial zur Ausbildungsqualität, weil dafür eine Expertengruppe der dualen Berufsausbildung befragt wird, die sonst nicht zu Wort kommt. Es sind die Auszubildenden selbst.

Ihre persönlichen Erfahrungen sind die Grundlage der Ergebnisse. Denn die Azubis wissen selbst am besten, was in ihrer Ausbildung gut läuft und was nicht. Befragt wurden bundesweit 18.627 Auszubildende in den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 häufigsten Ausbildungsberufen des dualen Ausbildungssystems. Darunter sind Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und aus großen und kleinen Betrieben. Eine fundierte wissenschaftliche Begleitung hat auch in diesem Jahr das Institut für sozialpädagogische Forschung in Mainz (ism) gewährleistet. Dafür bedanken wir uns herzlich.

Nun zu den zentralen Ergebnissen des Ausbildungsreports.

Ausbildungszufriedenheit

Erfreulicherweise sind die Auszubildenden insgesamt mehrheitlich mit der Qualität ihrer Ausbildung zufrieden. 71,5 Prozent der Befragten gaben dies an. Im Laufe der letzten Jahre ist bei dieser Frage jedoch ein Rückgang zu verzeichnen. 2009 waren noch 75,5 Prozent zufrieden. (S. 7)

Branchenunterschiede

Allerdings gibt es erhebliche Unterschiede in den verschiedenen Branchen: In diesem Jahr sind die Zerspanungsmechaniker_innen am zufriedensten. Und nach wie vor gehören Industriemechaniker_innen und Bankkaufleute zu den am besten bewerteten Berufen. Auch die Elektroniker_innen für Betriebstechnik zählen dazu.

Die schlechtesten Bewertungen kamen erneut von den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk. Es überrascht auch nicht, dass das Hotel- und Gaststättengewerbe, also Köchinnen und Köche sowie Hotelfachleute, ihrer Ausbildung ein schlechtes Zeugnis ausstellen. Die dortigen Qualitätsmängel sind seit vielen Jahren hinreichend bekannt. Ebenso bewerten die Maler_innen und Lackierer_innen sowie die Zahnmedizinischen Fachangestellten ihre Ausbildung mit ‚mangelhaft‘.

Fachliche Qualität

Die Ausbildungszufriedenheit ist dabei stark von der fachlichen Qualität geprägt. Und diese wird im Wesentlichen bestimmt durch das Einhalten von Ausbildungsplänen sowie dem Ausmaß, in dem ausbildungsfremde Tätigkeiten absolviert werden (müssen). Auch die fachliche Anleitung und wie die Azubis von ihren Ausbilder_innen behandelt werden – beides spielt eine wesentliche Rolle.

Gut einem Drittel, nämlich 32,9 Prozent der Befragten, liegt kein betrieblicher Ausbildungsplan vor, ob-wohl dieser im Berufsbildungsgesetz zwingend vorgeschrieben ist. Diesem Drittel ist also keine Überprüfung der Lerninhalte möglich.

Von jenen, die ihren Ausbildungsplan „sehr gut“ oder „gut“ kennen und die damit urteilsfähig über die Vermittlung der Ausbildungsinhalte sind, gaben nur 53,5 Prozent an, dass der betriebliche Ausbildungsplan „immer“ eingehalten wird. 10,2 Prozent gaben an, „häufig“ oder „immer“ ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen. Dies ist zwar im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang um 1,5 Prozent. Dennoch ist das ein alarmierender Wert. Insbesondere, wenn man die Tätigkeiten betrachtet, die uns die Auszubildenden über unser Online-Beratungsforum Dr. Azubi schildern: Da kommt es vor, dass Auszubildende den ganzen Tag die Lagerhalle ausfegen, den Hund der Chefin Gassi führen oder die Wohnung des Chefs streichen. Auch wenn das Extrembeispiele sind – es sind untragbare Zustände.

8,1 Prozent der Auszubildenden haben keinen Ausbilder und damit gar keinen Ansprechpartner wenn es um die Inhalte der Ausbildung geht. Weitere 11,2 Prozent geben an, dass ihr Ausbilder „selten“ bis „nie“ präsent ist – ein Wert, der seit zwei Jahren leider zunimmt. Von denen, die einen Ausbilder haben, geben 14,2 Prozent an, von ihren Ausbildern „selten“ oder „nie“ betreut zu werden.

Ausbildungszeiten und Überstunden

Obwohl Überstunden in der Ausbildung nicht vorgesehen sind, sind sie dennoch für viele Auszubildende traurige Realität. Insgesamt 38,1 Prozent leisten regelmäßig Überstunden und zwar im Schnitt 4,3 Stunden in der Woche. Besonders gravierend ist die Situation erneut im Hotel- und Gaststättenbereich: 58,6 Prozent der Befragten Hotelfachleute und 57,1 Prozent der Köchinnen und Köche machen regelmäßig Überstunden. Und obwohl es das Berufsbildungsgesetz vorschreibt: 15,4 Prozent aller Auszubildenden erhalten für die Überstunden keinen Ausgleich – weder finanziell noch durch Freizeit.

Die Belastung ist immens hoch: beispielsweise arbeiten 33,1 Prozent der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk regelmäßig an mehr als fünf

Tagen in der Woche. Insgesamt 16,6 Prozent gaben an, mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten zu müssen.

Besonders gravierend stellt sich die Situation bei minderjährigen Auszubildenden dar, die durch das Jugendarbeitsschutzgesetz einem besonderen Schutz unterliegen. Sie dürfen maximal 40 Stunden pro Woche arbeiten. Dennoch gaben 12,6 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, regelmäßig über 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Diesem klaren Gesetzesverstoß müssten Sanktionen für die Betriebe folgen – leider geschieht dies viel zu selten.

Angesichts dieser enormen Belastungen ist es nicht verwunderlich, wenn mehr als jeder Vierte Auszubildende (25,8 Prozent) angibt, Probleme damit zu haben, sich in der Freizeit von der Ausbildung erholen zu können.

Übernahme

Zu einer guten Ausbildung gehört auch eine sichere Berufsperspektive. 41,9 Prozent der befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr wussten zum Befragungszeitpunkt, dass sie übernommen werden. Dieser Wert steigt erfreulicherweise seit einigen Jahren, weil das Thema für die Gewerkschaften in Tarifeinsetzungen einen hohen Stellenwert hat und vielfach Übernahmereglungen erreicht wurden. Dennoch ist die Situation noch nicht zufriedenstellend: 44 Prozent der Befragten im dritten Ausbildungsjahr hatten noch keine berufliche Perspektive.

Berufswahl und Vertragslösung

Ob Auszubildende in ihrer Ausbildung zufrieden sind, ist natürlich maßgeblich davon abhängig, wie sie zu ihrem Ausbildungsberuf gekommen sind. 20,4 Prozent gaben an, ihr Ausbildungsberuf sei eine Alternative, die nicht geplant war. Weitere 6,2 Prozent betrachten ihren Ausbildungsberuf gar als Notlösung. Von den 31,9 Prozent, die ihre Ausbildung als Wunschberuf bezeichneten, gaben 83,1 Prozent an, „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ mit ihrer Ausbildung zu sein. Bei den Auszubildenden, die ihre Berufswahl als Notlösung betrachten, sind dies nur 33,6 Prozent. Dabei ist auffällig, dass es jungen Männern mit 34,8 Prozent häufiger gelingt im Wunschberuf zu landen als jungen Frauen mit 28,3 Prozent.

Wer seinen Ausbildungsberuf als Notlösung betrachtet, arbeitet im Anschluss seltener in diesem Beruf weiter. Auch die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs ist bei diesen Azubis hoch. In Deutschland wird mittlerweile jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst – ein alles andere als erfreulicher Umstand, sowohl für die Auszubildenden als auch für die Betriebe. Im diesjährigen Ausbildungsreport gaben insgesamt 14,3 Prozent der Befragten an, schon mal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Von dieser

Gruppe gaben vier von fünf Auszubildenden an, ihren Ausbildungsabbruch gleich mit einem Wechsel des Ausbildungsberufs verbunden zu haben.

Zum Zusammenhang von Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Kollektive Mitbestimmungsstrukturen im Betrieb beeinflussen maßgeblich die Ausbildungszufriedenheit. Unter den Befragten, die auf einen Betriebs- oder Personalrat zurückgreifen können, gaben 79,7 Prozent an, mit ihrer Ausbildung „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ zu sein. Bei jenen ohne Betriebs- oder Personalrat waren es nur 62,6 Prozent. Verfügt der Betrieb dann noch über eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, steigt die Zufriedenheit nochmals – und zwar auf 81,5 Prozent.

Eine ebenso positive Wirkung auf die Ausbildungszufriedenheit haben Tarifverträge. Ist das Unternehmen tarifgebunden, liegt die Ausbildungszufriedenheit bei 75,5 Prozent. Liegt keine Tarifbindung vor, liegt die Zufriedenheit nur bei 65,4 Prozent.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Auch in diesem Jahr betrachtet der Ausbildungsreport die Unterschiede zwischen jungen Männern und Frauen. Dazu bilden wir, um berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, zwei Gruppen: die „männlich dominierten“ und die „weiblich dominierten Ausbildungsberufe“. Bei den männlich dominierten Ausbildungsberufen liegt der Anteil der Männer im Beruf bei über 80 Prozent und bei den weiblich dominierten Berufen liegt der Anteil der Frauen bei über 80 Prozent. In vielen Bereichen gibt es nach wie vor erhebliche Unterschiede. Bei 21,2 Prozent der weiblich dominierten Ausbildungsberufe liegt die wöchentliche Ausbildungszeit über 40 Stunden, bei den männlich dominierten Ausbildungsberufen sind es „nur“ 14,2 Prozent. Ebenso bestehen große Unterschiede in der Ausbildungsvergütung: während in den weiblich dominierten Berufen durchschnittlich 667 Euro gezahlt wurden, waren es in den männlich dominierten Berufen im Schnitt 107 Euro mehr. Der aus der Arbeitsmarktforschung bekannte „Gender Pay Gap“, also die unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen, beginnt also bereits im Ausbildungsverhältnis.

Schwerpunkt: Auszubildende mit Migrationshintergrund

Der thematische Schwerpunkt des Ausbildungsreports liegt in diesem Jahr auf Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Ausbildung. Uns interessierte in diesem Zusammenhang, mit welchen Herausforderungen junge Migrant_innen auf dem Ausbildungsmarkt konfrontiert sind und ob sich ihre Situation von ihren Kolleg_innen ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Auch hier war es uns

möglich, auf Basis einer repräsentativen Datenlage vorzugehen. 27 Prozent der Befragten hatten einen Migrationshintergrund. Das entspricht exakt dem Anteil des Mikrozensus von 2013 – fast 27 Prozent der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 25 Jahren haben einen Migrationshintergrund.

Erstaunlich ist bereits die Verteilung junger Migrant_innen auf die verschiedenen Ausbildungsberufe. Während jede zweite medizinische Fachangestellte über einen Migrationshintergrund verfügt, waren es bei den Bankkaufleuten nur 14,1 Prozent.

Es fällt auf, dass junge Migrant_innen überproportional in Ausbildungsberufen vertreten sind, die in der Gesamtbewertung schlechter abschneiden. Dies liegt unter anderem daran, dass sie seltener in ihrem Wunschberuf landen und bereits bei der Berufsorientierung Schwierigkeiten haben. 13,8 Prozent der Befragten empfand es als „schwer“ oder „sehr schwer“, einen Ausbildungsplatz zu finden. Bei ihren Kolleg_innen ohne Migrationshintergrund waren es nur 9,3 Prozent.

12,4 Prozent hatten zudem das Gefühl, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wegen der Herkunft oder der Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein. Mehr als jeder Fünfte (22,4 Prozent) hat in seiner Ausbildung selbst schon Diskriminierungserfahrungen aufgrund seiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit gemacht, jeder Achte macht diese sogar regelmäßig. Dies sind erschreckende und unhaltbare Zustände – schreibt sich die Bundesrepublik Deutschland doch allzu häufig auf die Fahnen, ein besonders weltoffenes Land zu sein.

Allseits wird zudem betont, dass vor dem Hintergrund des Bedarfs an Fachkräften auf niemanden verzichtet werden könne. Geradezu absurd sind die Diskriminierungserfahrungen, wenn man berücksichtigt, dass 71,6 Prozent der jungen Migrant_innen in Deutschland geboren wurden und selbst gar keine eigene Migrationserfahrung gemacht haben. 60,5 Prozent besaßen zudem die deutsche Staatsangehörigkeit.

Zu beachten ist, dass unter unseren Befragten logischerweise nur jene zu finden sind, deren Suche nach einem Ausbildungsplatz auch von Erfolg gekrönt war. Jedoch zeigen diverse Studien, dass junge Migrant_innen häufiger als andere an dieser Hürde scheitern und keinen Ausbildungsplatz erhalten. Dies liegt zum Teil daran, dass junge Migrant_innen in der Regel niedrigere formale Bildungsabschlüsse besitzen – was wiederum auf Diskriminierungsmechanismen in der Schule verweist. Dass es zum Beispiel mit einem deutschen Nachnamen häufiger zu einer Gymnasialempfehlung kommt als mit einem türkischen, ist bekannt. Auch der Ausbildungsreport verdeutlicht, welche fatale Konsequenzen mit diesen, sicher zum Teil auch unbewusst getroffenen Diskriminierungen verbunden sind: Feststellen lassen sich eine geringere Einmündungsquote in die

duale Ausbildung, ein überdurchschnittlicher Zugang in Maßnahmen des sogenannten „Übergangssystems“ und regelmäßige Diskriminierungserfahrungen, denen junge Migrant_innen ausgesetzt sind.

Und so fällt auch die Bewertung der Ausbildung von jungen Migrant_innen insgesamt schlechter aus als die ihrer Altersgenoss_innen. Nur 67,4 Prozent waren mit ihrer Ausbildung „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Hingegen waren es bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund 73,1 Prozent. Diese unterschiedliche Beurteilung hat Gründe: 12,7 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund müssen „immer“ oder „häufig“ ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten. Bei Auszubildenden ohne Migrationshintergrund sind dies „nur“ 9,3 Prozent. Besonders deutlich ist auch das Überforderungsgefühl. 13,7 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund fühlen sich überfordert, bei Nicht-Migranten liegt dieser Wert bei „nur“ 6,4 Prozent. Ebenso hat jeder dritte Auszubildende mit Migrationshintergrund „immer“ oder „häufig“ Probleme, sich in der Freizeit von der Ausbildung zu erholen, bei Auszubildenden ohne Migrationshintergrund ist auch dieser Wert deutlich geringer.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass bei der Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt eklatante Defizite bestehen. Die Wirtschaft kann und darf sich dies nicht länger leisten – schon wegen des Fachkräftemangels, den sie selbst ständig postuliert.

Daher sind eine Reihe von Maßnahmen notwendig: Zunächst muss Schluss sein mit der Benachteiligung junger Migranten bereits in der schulischen Laufbahn. Dazu wäre eine Erhöhung des Anteils der Migranten im Lehrerberuf selbst ein wichtiger Schritt. Projekte wie „Schule ohne Rassismus“ oder eine Stärkung des von der DGB-Jugend in vielen Bundesländern unterstützten „Netzwerks für Demokratie und Courage“, das in allgemeinbildenden Schulen wichtige Präventionsarbeit gegen Vorurteile, Diskriminierung und alltäglichen Rassismus betreibt, sind ebenfalls ein wichtiger Baustein.

Beim Übergang von der Schule in die Ausbildung ist zudem eine ganzheitliche und auf die Bedürfnisse des einzelnen Jugendlichen angepasste Berufsorientierung nötig. Dabei muss sich auch das Einstellungsverhalten der Betriebe ändern. Anonymisierte Bewerbungsverfahren, bei denen Auskünfte über Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund zunächst ausgeschlossen sind – solche Verfahren wären eine sinnvolle und praktikable Maßnahme. Um Benachteiligungen in der Ausbildung selbst vorzubeugen, braucht es eine konsequente betriebliche Anti-Diskriminierungspolitik. Unsere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, unsere Betriebs- und Personalräte leisten dazu bereits wertvolle Arbeit, die von Seiten der Arbeitgeber aufgegriffen, unterstützt und weiterentwickelt werden muss. Stellvertretend für die Vielzahl der Projekte

sind hier gewerkschaftliche Initiativen wie die Gelbe Hand oder die „Respekt“-Kampagne der IG Metall erwähnt.

Und diese Initiativen benötigen auch angesichts des verstärkten Zuzugs von Flüchtlingen weitere Unterstützung. Für die DGB-Jugend ist die Aufnahme von Menschen, die vor Krieg, Vertreibung, humanitären Katastrophen und wirtschaftlicher Not flüchten eine Selbstverständlichkeit. Daher unterstützen wir sämtliche Initiativen von Arbeitgebern, Kammern, Bundesagentur für Arbeit und weiteren arbeitsmarktpolitischen Akteuren, die zum Ziel haben, Flüchtlinge in gute Ausbildung zu bringen.

Fazit und Forderungen

So wichtig es ist, jungen Menschen durch eine fachlich fundierte und qualitativ hochwertige Ausbildung eine berufliche Perspektive zu geben, so wichtig ist es auch, dass die Ausbildungsbedingungen stimmen – und das die geltenden Gesetze eingehalten werden.

Und junge Menschen sollten eine Chance haben, in dem Ausbildungsberuf zu landen, den sie wollen. Dafür bedarf es nicht nur eines garantierten Anspruchs auf einen Ausbildungsplatz für jeden ausbildungsinteressierten Jugendlichen. Dafür brauchen wir auch ein flächendeckendes auswahlfähiges Angebot. Angesichts der derzeitigen Situation auf dem Ausbildungsmarkt, sind wir von davon leider meilenweit entfernt. Die Zahl der ausbildenden Betriebe ist so niedrig, wie seit den 90er Jahren nicht mehr. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat im vergangenen Jahr ebenfalls einen neuen Tiefstand erreicht. Wir brauchen daher eine Ausbildungsgarantie.

Neben der quantitativen Dimension hat die unbefriedigende Lage auf dem Ausbildungsmarkt aber auch eine qualitative Seite: Zum zehnten Mal infolge zeigt der Ausbildungsreport der DGB-Jugend, dass in bestimmten Branchen Gesetzesverstöße und Mängel traurige Realität sind. Teile des Handwerks und der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband klagen seit Jahren über fehlenden Nachwuchs.

Wir stellen mit unserem Report seit Jahren fest, dass es die miesen Ausbildungsbedingungen in bestimmten Branchen sind, die Jugendliche davon abhalten, eine Ausbildung etwa als Koch oder Hotelfachmann zu beginnen. Der allseits beschworene Fachkräftemangel ist hausgemacht. Wir fordern daher die Bundesregierung auf, die im Koalitionsvertrag vorgesehene Novellierung des Berufsbildungsgesetzes anzugehen. Mit dieser Novellierung müssen solche Missstände unterbunden werden. In diesem Gesetz wollen wir diese Punkte geregelt wissen:

1. Ob nun teure Schul-Fachbücher oder betriebliche Ausbildungsmittel – alle Ausbildungsmittel müssen vollständig durch die Betriebe finanziert werden.
2. Die Berufsbildungsausschüsse in den Kammern müssen mehr Kompetenzen erhalten, damit sie als Qualitätssicherungsorgane in der Berufsbildung funktionieren.
3. Die Ausbilder in den Betrieben brauchen eine umfassende und zeitgemäße Ausbildung nach einheitlichen berufspädagogischen Standards. Dazu muss auch die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) modernisiert werden.
4. Wir brauchen einen Rechtsanspruch auf einen betrieblichen Ausbildungsplan, der die Inhalte der Ausbildung zeitlich und sachlich klar und eindeutig gliedert. Ausbildungsfremde Tätigkeiten können so künftig vermieden werden. Den Ausbildern muss qua Gesetz Zeit eingeräumt werden, um gemeinsam mit den Azubis im Betrieb den Ausbildungsnachweis zu führen. Auf diese Weise können Lernprozesse gemeinsam reflektiert und optimiert werden.
5. Berufsschulzeiten müssen vollständig auf die Ausbildungszeit angerechnet werden, auch bei volljährigen Auszubildenden. Es ist ein Skandal, dass in der Praxis viele Betriebe diese gesetzliche Regelungslücke ausnutzen und somit Auszubildende deutlich über 40 Stunden in der Woche schufteten lassen.

Darüber hinaus muss es wirksame Kontrollinstanzen zur Überwachung der Ausbildungsqualität geben. Die Kammern kontrollieren momentan äußerst unzureichend: Zum einen, weil sie von ihrer Struktur her arbeitgeberfinanzierte Interessenverbände sind. Zum anderen, weil sie die Ausbildungskontrolle sträflich vernachlässigen. Sie müssten für alle Auszubildenden und Betriebe ansprechbar sein, sind aber personell völlig unterbesetzt. Hier bedarf es Ergänzungen des bestehenden Angebots, sowie die Weiterentwicklung eines umfassenden Qualitätsmanagements. Die Gewerkschaften werden im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung darauf hinwirken, ein niedrighschwelliges Beschwerdemanagement für Auszubildende einzuführen. Auszubildende müssen sich bei Verstößen an eine Instanz wenden können, der sie vertrauen und die ihnen sofort weiterhilft.

Vielen Dank.