

Materielle Situation der Auszubildenden

Ursula Hecker

Diplomsoziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung I.1 „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist eines der beherrschenden Themen der Bildungspolitik. Trotz vielfältiger Bemühungen von Politik und Gesellschaft sind 1997 viele Jugendliche ohne Ausbildungsplatz geblieben. Im Mittelpunkt der Diskussion stehen unter anderem die Kosten der Ausbildung. Insbesondere die Höhe der Lehrlingsvergütungen wird für die Zurückhaltung vieler Betriebe verantwortlich gemacht. Wie die Auszubildenden selbst ihr Ausbildungsentgelt im Vergleich zu ihren betrieblichen Leistungen einschätzen und wie sie ihre finanzielle Situation durch zusätzliche Nebenjobs zu verbessern suchen, ist Thema des folgenden Beitrags.

Zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Der Ausbildungsplatzmangel bleibt weiterhin beherrschendes bildungspolitisches Thema. Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt war seit Mitte der 80er Jahre nicht mehr so angespannt wie im Sommer letzten Jahres. Bundesweit klafft eine große Lücke zwischen Bewerbern und offenen Ausbildungsplätzen. Besonders ungünstig ist die Situation der unversorgten Jugendlichen in den neuen Ländern, aber auch in manchen westdeutschen Arbeitsamtsbezirken gibt es große Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Ende September 1997 hatten noch rund

50 000 Bewerber, nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit, keinen Ausbildungsplatz. In seltener Einmütigkeit beklagen Politiker, Arbeitgeber und Gewerkschaften die Misere am Lehrstellenmarkt, und es mangelt nicht an Appellen und Vorschlägen, wie dieses Problem gelöst werden kann. Der Bundeskanzler hat sich bei den Spitzenverbänden der Wirtschaft noch einmal dafür eingesetzt, daß genügend Lehrstellen zur Verfügung gestellt werden. Dazu diente auch die im Frühjahr 1997 gestartete Gemeinschaftsinitiative von Wirtschaft, Bundesregierung und Bundesanstalt für Arbeit „Ausbilden – Wir machen mit“ sowie der Beschluß der Bundesregierung¹, bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen Unternehmen, die ausbilden, zu bevorzugen. Als erste positive Signale werden die Lehrstellenzusagen einiger Großkonzerne gewertet, aber auch die Vielzahl regionaler Aktivitäten von Kammern, Verbänden und den Arbeitsämtern, die u. a. im Rahmen von Ausbildungsbörsen und/oder gezielter Ansprache einzelner Betriebe versuchen, Ausbildungsplätze zu akquirieren. Am „Tag des Ausbildungsplatzes“ (18. 6. 1997) haben die Mitarbeiter der Arbeitsämter in über 46 000 besuchten Betrieben 14 000 Ausbildungsstellen, davon 7 500 für 1997, gewonnen. Die Bund-Länder-Offensive hat vor allem die Aufgabe, das Lehrstellenangebot in den neuen Ländern zu erhöhen. Mit dem neu aufgelegten Sonderprogramm sollen auch in diesem Jahr 15 000 weitere betriebliche Ausbildungsplätze gefördert werden. Zusätzliche Stellen werden außerdem von den neuen Informations- und Kommunikationsberufen erwartet.

Je nach politischem und gesellschaftlichem Standpunkt unterscheiden sich die Forderungen und Appelle, wie die Lehrstellenproblematik aufgefangen werden kann: Während von der Arbeitnehmerseite der Ruf nach „Einführung der Ausbildungsabgabe“ oder „Vergabe von staatlichen Aufträgen nur an Betriebe, die ausbilden“, laut wird, argumentiert die Arbeitgeberseite für die zögerliche Haltung der Wirtschaft beim Lehrstellenangebot mit dem erheblichen zeitlichen Aufwand für die Berufsschule und mit den hohen Kosten der Ausbildung, insbesondere wegen der in den letzten Jahren überproportional angestiegenen Ausbildungsvergütungen. Die Forderungen zur Kostensenkung reichen von der „Aufteilung von zwei Ausbildungsplätzen auf drei Jugendliche“ oder der „Kürzung der Lehrlingsgehälter um ein Drittel“ bis hin zu „mehrere Nullrunden“. Die neuesten Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1996 lassen hier bereits einen deutlich geringeren Anstieg als in den Vorjahren erkennen.²

Aspekte zur Ausbildungsvergütung

Nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 10 BBiG) steht den Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zu. Sie hat zwei Funktionen zu erfüllen: Zum einen soll die Ausbildungsvergütung „eine gewichtige und fühlbare Unterstützung zum Lebensunterhalt des Lehrlings darstellen, also zur Bestreitung seiner Lebensunterhaltskosten beitragen“³. Darüber hinaus hat sie in gewissem Umfang Entgeltcharakter für im Rahmen der Ausbildung erbrachte Leistungen. Nach dem Gesetz ist die Ausbildungsvergütung so zu bemessen, daß sie mit fortschreitender Ausbildungsdauer, mindestens jährlich, ansteigt. Damit soll den steigenden finanziellen Bedürfnissen der Auszubildenden mit zunehmendem Alter und deren mit voranschreitender Ausbildung wertvoller werdenden Arbeitsleistungen Rechnung getragen werden.

Schließlich dient die Höhe der Ausbildungsvergütung auch als Anreiz zum Ergreifen eines bei den Jugendlichen nicht populären Berufes (z. B. Dachdecker).

Vor diesem Hintergrund sind die von den Betrieben vorgelegten Kürzungsvorschläge der Ausbildungsvergütungen zur Entlastung der Betriebe einzuordnen. Inwiefern solche Kürzungen bei den Lehrlingsgehältern tatsächlich zu einer größeren Ausbildungsbereitschaft der Betriebe führen, sei dahingestellt. In einer Untersuchung über die Kosten der Ausbildung stellte das BIBB fest, daß die Personalkosten der Auszubildenden (Ausbildungsvergütungen, gesetzliche Sozial- und Versicherungsleistungen) im Durchschnitt 51 Prozent der gesamten Bruttokosten der Ausbildung ausmachen.⁴ Die Kürzungen bei den Lehrlingsvergütungen dürfen, vor dem Hintergrund der unsicheren wirtschaftliche Lage und dem wettbewerbsbedingten Kostendruck, für die Betriebe – insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen – nicht als gering erachtet werden. Bei der Betrachtung der real anfallenden Ausbildungskosten sollte jedoch auch der betriebswirtschaftliche Nutzen der Ausbildung für die Betriebe stärker mit einbezogen werden.

Für die Auszubildenden bedeutet eine Kürzung ihrer Vergütung erhebliche Einschnitte in ihre wirtschaftliche Situation und eine stärkere finanzielle Abhängigkeit von ihrer Familie. Darüber hinaus sind angesichts der breiten Spanne bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen zwischen ca. 300 DM (im Schneiderhandwerk) und über 1 800 DM (bei Gerüstbauern) pauschale Kürzungen problematisch und sozial unausgewogen. Der Durchschnittsverdienst der Auszubildenden über alle Lehrjahre liegt derzeit im Westen bei 1 055 DM und im Osten bei 952 DM. Das verfügbare Einkommen der Auszubildenden nach Abzug möglicher Sozialversicherungsbeiträge und Steuern dürfte noch etwas niedriger liegen. Damit entspricht die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in

etwa dem Niveau des BAföG-Höchstsatzes von rund 990 DM (West) und 980 DM (Ost).

Angesichts der regionalen Unterschiede im Ausbildungsplatzangebot wird, neben den Kürzungsforderungen bei der Vergütung, gleichzeitig eine größere regionale Mobilität der Auszubildenden – ähnlich wie bei Studenten – erwartet. Im Vergleich zu den Studenten steht für Auszubildende jedoch häufig keine entsprechende Infrastruktur, wie günstige Wohnmöglichkeiten (Wohnheime) oder andere unterstützende Einrichtungen (Studentenwerk), zur Verfügung, die einen Wohnortwechsel erleichtern würden. Es gibt für Auszubildende nur wenige Lehrlingswohnheime, die meisten befinden sich in den neuen Bundesländern und stammen noch aus DDR-Zeiten. Schon aus ökonomischen Gründen sind die Auszubildenden in der Mehrzahl vielfach auf den Verbleib im Elternhaus angewiesen. Eine eigene Existenz ist mit dem Lehrlingsgehalt kaum möglich, und eine zusätzliche Unterstützung durch die Eltern scheidet ebenfalls bei vielen aus. Eine elternabhängige staatliche Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) kommt für viele Auszubildende nicht in Frage.⁵ Die Aufnahme einer Berufsausbildung der Heranwachsenden bedeutet vielmehr eine finanzielle Entlastung der Familie: Das Entgelt des/der Auszubildenden ist häufig ein festverplanter Bestandteil des Familieneinkommens. Auch in dieser Hinsicht dürfte sich die Situation der Auszubildenden erheblich von der der Studenten unterscheiden, die in der Regel stärker mit der finanziellen Unterstützung durch das Elternhaus rechnen können; sie macht knapp 50 Prozent der monatlichen Gesamteinnahmen der Studierenden aus.⁶

Demographische Daten

Das Durchschnittsalter der Auszubildenden liegt heute bei 19 Jahren. Es hat sich gegenüber vor 25 Jahren durchschnittlich um ca. drei Jahre erhöht.⁷ Der Grund ist hauptsächlich

lich in den verlängerten schulischen Bildungsprozessen zu sehen, die sich wiederum in höheren allgemeinbildenden Schulabschlüssen der Auszubildenden niederschlagen.⁸ So sind die Hauptschüler (einschließlich der Teilnehmer/-innen am Berufsgrundbildungs- und Berufsvorbereitungsjahr) unter den Auszubildenden nur noch mit einem Anteil von 45 Prozent vertreten, die Realschulabsolventen machen 39 Prozent aus. Bei 16 Prozent der Auszubildenden liegt die Hochschulreife vor.⁹

Damit ist die heutige Lehrlingsgeneration wesentlich älter und weist eine deutlich höhere schulische Vorbildung auf als in den 70er Jahren. Beides sind Aspekte, die Auswirkungen auch auf die betrieblichen Arbeitsleistungen der Auszubildenden haben dürften, sei es, daß sie schon frühzeitig eigenverantwortlich und selbständig Aufgaben übernehmen und/oder flexibler im Arbeitsprozeß eingesetzt werden können. Die Veränderungen in den individuellen Bedürfnisstrukturen von jungen Menschen, aber auch das gestiegene Lebensalter der Auszubildenden haben erhebliche Auswirkungen auf deren Lebensstandard und damit auch auf die finanziellen Bedürfnisse.

Vor diesem Hintergrund wird im folgenden auf einige Aspekte zur materiellen Situation der heutigen Auszubildendengeneration – und zwar aus dem Blickwinkel der Auszubildenden selbst – eingegangen. Grundlage hierfür sind Ergebnisse eines im BIBB laufenden Forschungsprojektes.¹⁰ Von Mai bis Juli 1996 wurde eine repräsentative Befragung von rund 6 000 Auszubildenden in 15 zahlenmäßig bedeutenden Ausbildungsberufen aus dem gewerblich-technischen, Büro- und Dienstleistungsbereich durchgeführt. Die Befragung bezog alle Ausbildungsjahre ein und hatte zum Ziel, den betrieblichen Ausbildungsalltag aus der Sicht der Auszubildenden zu erfassen. In diesem Zusammenhang sollten die Auszubildenden u. a. auch einschätzen, ob ihre Ausbildungsvergütung

angemessen ist im Vergleich zu ihren Leistungen im Betrieb, wie hoch der Anteil ihrer produktiven Arbeitsleistungen ist und welchen Umfang ihre Nebentätigkeiten ausmachen.

Wie schätzen die Auszubildenden ihre Vergütungssituation ein?

Über ein Drittel der befragten Auszubildenden hält das Lehrlingsentgelt für angemessen oder sogar für sehr gut; knapp zwei Drittel sind jedoch der Meinung, ihre Ausbildungsvergütung sei zu niedrig. Je nach Beruf differieren diese Einschätzungen erheblich. Mit ihrem Gehalt überdurchschnittlich zufrieden sind vor allem die Bankkaufleute (durchschnittlicher tariflicher Monatsverdienst: West: 1 216 DM/Ost: 933 DM) und die Energieelektroniker/-innen (West: 1 177 DM/Ost: 1 104 DM), von denen jeweils knapp zwei Drittel die Bezahlung als gerade richtig bzw. sehr gut angeben. Auch knapp die Hälfte der Industriemechaniker/-innen (West: 1 184 DM/Ost: 1 122 DM) ist mit der Vergütung einverstanden. Bei den zufriedenen Auszubildenden handelt es sich um solche, die nach den tariflichen Ausbildungsvergütungen¹¹ zu den „Spitzenverdienern“ zählen.

Weit weniger zufrieden mit ihrem Verdienst zeigen sich dagegen Arzthelfer/-innen (West: 960 DM/Ost: 803 DM) und Auszubildende im Hotelfach (West: 1 003 DM/Ost: 753 DM): Über vier Fünftel halten das Entgelt für zu niedrig. Auch von den Elektroinstallateuren (West: 897 DM/Ost: 694 DM) stufen überdurchschnittlich viele ihre Ausbildungsvergütung als nicht angemessen ein (vgl. Abbildung 1).

Die Unzufriedenheit steigt mit den Lehrjahren, obwohl auch die Vergütung steigt: Im ersten Lehrjahr ist beinahe jede(r) zweite Auszubildende mit der Bezahlung zufrieden, im

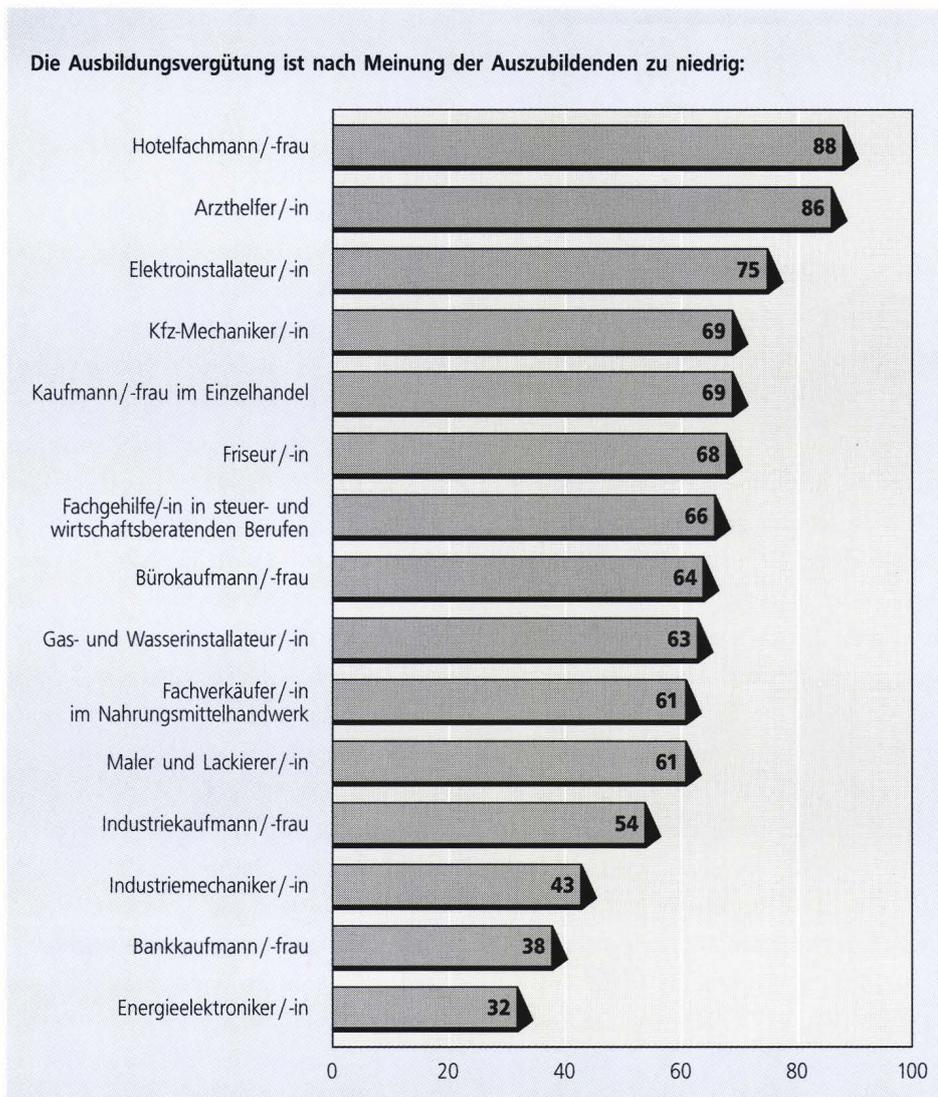
dritten und vierten Lehrjahr nur noch jede(r) dritte. Ein Indiz dafür, daß sich viele nicht ihren steigenden Leistungen entsprechend entlohnt fühlen.

Aber auch die Betriebsgröße spielt eine Rolle bei der Einschätzung der Ausbildungsvergütung: Während in den Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) der überwiegende Teil der Befragten die Bezahlung für angemessen bis sehr gut beurteilt, wird dies lediglich von knapp einem Drittel in den Kleinbetrieben angegeben. Diese Einschätzungen sind vor dem Hintergrund der besseren Entlohnung in den Großbetrieben zu sehen, sie können ebenfalls als ein Spiegelbild der produktiven Leistungen gewertet werden – deren Anteil in Kleinbetrieben wesentlich höher liegt als bei Großbetrieben –, und die in den Augen der Auszubildenden häufig keine Entsprechung in der Bezahlung finden.

Generell läßt sich eine hohe Übereinstimmung zwischen allgemeiner Zufriedenheit mit der Ausbildung und Akzeptanz der Vergütung feststellen. Jede(r) zweite Auszubildende, der/die in der Ausbildung „so gut wie keine Probleme“ hat, ist auch mit der Bezahlung einverstanden. Von den eher unzufriedenen Auszubildenden stufen vier von fünf ihre Vergütung als zu niedrig ein. Dieser Zusammenhang wird nur von den Arzthelferinnen durchbrochen. Sie fühlen sich häufig in ihrer Ausbildung wohl, sind aber mit der Bezahlung, gemessen an dem, was sie in der ärztlichen Praxis leisten müssen, überhaupt nicht einverstanden. Damit bestätigt sich bei den Arzthelferinnen eine Tendenz, wie sie auch schon in anderen Studien¹² herausgearbeitet wurde, wonach auch die ausgebildeten Arzthelferinnen mit den Arbeitsinhalten und dem Betriebsklima sehr zufrieden sind, jedoch nicht mit der Bezahlung in ihrem Beruf.

Wenngleich es hier nicht möglich ist, eine eindeutige Abhängigkeit zwischen der Höhe der Vergütung und der allgemeinen Ausbildungszufriedenheit zu belegen, so scheint die

Abbildung 1: **Einschätzung der Ausbildungsvergütung** (in Prozent)



Quelle: BIBB Fo-Pr. 1.4001 „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“

ökonomische Seite doch ein wichtiger Faktor für Motivation, Arbeitshaltung und -einstellung bei den Auszubildenden zu sein.¹³

Was leisten die Auszubildenden im Betrieb?

Bei der Diskussion über die Höhe der Ausbildungsvergütung darf der betriebliche Nutzen der Ausbildung, d. h. die produktive Leistung der Auszubildenden, nicht vergessen werden. So hat eine vom BIBB durchgeführte Kosten-Nutzen-Untersuchung ergeben, daß insbesondere in kleineren und hand-

werklichen Betrieben die von den Auszubildenden erwirtschafteten Erträge die Ausbildungskosten im wesentlichen decken.¹⁴

Wenn ein großer Teil der Auszubildenden mit der Vergütung unzufrieden ist, so deshalb, weil viele von ihnen in der betrieblichen Ausbildung in erheblichem Umfang produktive Arbeiten verrichten. Um Mißverständnissen vorzubeugen: Dies wird hier nicht kritisiert. Im Gegenteil: Die Vermittlung von Berufserfahrung ist ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung und entscheidender Faktor für die Motivation der Auszubildenden. Einsatz im normalen Betriebsablauf, Ernstcha-

rakter und Verbindlichkeit in der konkreten Arbeit sind Elemente, die die Attraktivität der Berufsausbildung für die Jugendlichen ausmachen. Allerdings muß hierbei eine Balance zwischen Lernprozeß und Arbeitseinsatz gegeben sein, damit sich die Auszubildenden nicht nur als billige Arbeitskräfte ausgenutzt fühlen.

Nach den Angaben der befragten Auszubildenden führen rund 70 Prozent von ihnen im Ausbildungsalltag u. a. auch Tätigkeiten durch, die sich nur wenig von der Arbeit einer ausgebildeten Fachkraft unterscheiden; für lediglich drei Prozent trifft dies nicht zu. Rund ein Viertel der Befragten können ihre Tätigkeiten nicht so genau zuordnen. Bei diesen Arbeiten kann es sich sowohl um Urlaubsvertretungen von Kollegen und Kolleginnen als auch um die Zuweisung fester Aufgaben oder die eigenverantwortliche Mitarbeit in einem Projekt im regulären Betriebsablauf handeln.¹⁵ Nach Berufen, Betriebsgrößen sowie Ausbildungsjahren zeichnen sich dabei deutliche Unterschiede ab: Allen voran sind hier die Arzthelferinnen zu nennen, aber auch die Bank- und Einzelhandelskaufleute sowie Auszubildende im Hotelfach, die nahezu alle (zwischen ca. 80 und 90 Prozent) in gewissem Umfang mit produktiven Aufgaben betraut und zum großen Teil von Beginn der Ausbildung an in den regulären Betriebsablauf eingebunden werden. Demgegenüber konnten Auszubildende in den Berufen wie z. B. Maler und Lackierer/-in, Industriemechaniker/-in, Energieelektroniker/-in weniger Erfahrungen mit solchen eigenverantwortlichen und anspruchsvolleren Tätigkeiten sammeln (vgl. Abbildung 2).

Auszubildende im dritten bzw. vierten Lehrjahr sind erwartungsgemäß (drei Viertel) am häufigsten in den betrieblichen Arbeitsablauf integriert und können so ihre im Laufe der Ausbildung erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse in der konkreten Praxis einüben und erweitern.¹⁶ In besonderem Maße wer-

den auch Auszubildende, bei denen die Hochschulreife vorliegt, wie Fachkräfte eingesetzt (80 Prozent).

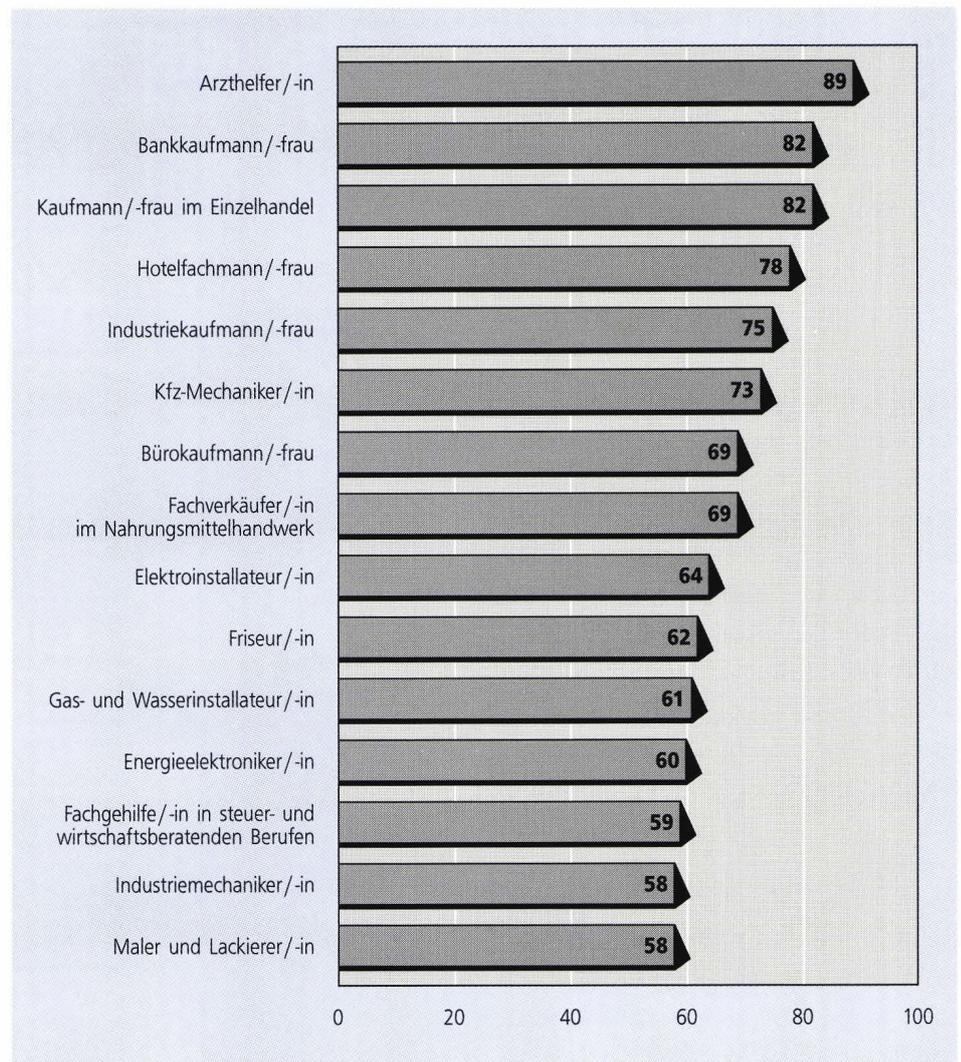
Bei rund einem Drittel der Auszubildenden, die z. T. Tätigkeiten wie Fachkräfte verrichten, macht der Anteil dieser produktiven Arbeitsleistungen mehr als die Hälfte ihrer betrieblichen Ausbildungszeit aus; ein weiteres Drittel benötigt dafür zwischen einem Viertel bis zur Hälfte der Arbeitszeit. Auch im zeitlichen Umfang zeigt sich, daß es vor allem Arzthelferinnen, Einzelhandelskaufleute sowie Hotelfachleute unter den von uns ausgewählten 15 Berufen sind – also Auszubildende in eher frauentypischen Ausbildungsberufen –, die besonders intensiv im regulären Geschäftsbetrieb eingesetzt werden. Ein geschlechtsspezifischer Vergleich belegt, daß diese produktiveren Tätigkeiten bei rund 40 Prozent der weiblichen Auszubildenden über die Hälfte des betrieblichen Ausbildungsalltags ausmachen, während dies lediglich von einem Viertel der männlichen Auszubildenden angegeben wird.

Selbst wenn hier eine etwas übersteigerte Selbsteinschätzung der Jugendlichen vorliegen mag, ist der Nutzen der Ausbildung für den einzelnen Betrieb nicht zu unterschätzen. Die Arbeitskraft der Auszubildenden zählt, vor allem in kleineren und mittleren Betrieben, zum festen wirtschaftlichen Bestandteil im Betriebsablauf und dürfte mit ein wesentlicher Grund für die Ausbildungsbereitschaft vieler Betriebe sein.

Nebentätigkeiten während der Ausbildung

Wie sehr die Auszubildenden auf ihre derzeitige Ausbildungsvergütung zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts angewiesen sind, wird dadurch unterstrichen, daß ca. jede(r) vierte Auszubildende in der Freizeit, also außerhalb der Ausbildung, arbeitet, um etwas dazuzuverdienen. Gemessen an der großen Zahl der

Abbildung 2: **Ausführung von Tätigkeiten wie eine Fachkraft** (in Prozent)



Quelle: BIBB Fo-Pr. 1.4001 „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“

Auszubildenden, die mit ihrer Vergütung unzufrieden sind (knapp zwei Drittel der Auszubildenden), ist dies ein geringer Anteil, zumal nicht nur diese „unzufriedenen Auszubildenden“ nebenbei noch jobben. In erster Linie sind es Auszubildende in gewerblich-technischen Berufen (wie Elektroinstallateur/-in, Gas- und Wasserinstallateur/-in, Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Maler und Lackierer/-in); Auszubildende in den kaufmännischen und Dienstleistungsberufen jobben dagegen seltener noch nebenbei.

Vor allem bei den Auszubildenden in den gewerblich-technischen Berufen kann davon ausgegangen werden, daß sich die „Nebentä-

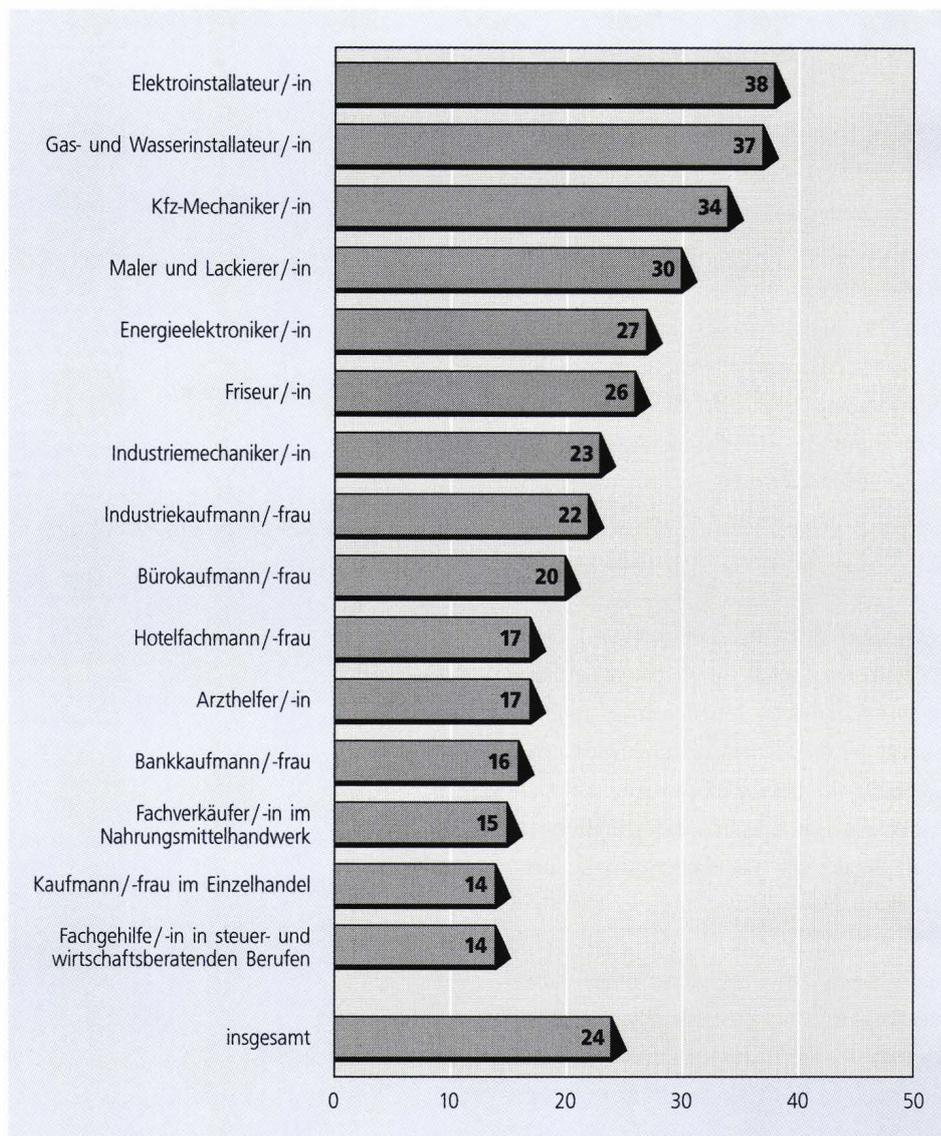
tigkeiten“ in hohem Maße auf gängige Arbeiten im Zusammenhang mit dem Lehrberuf erstrecken – Arbeiten insbesondere im handwerklichen Bereich, die im Alltag einen hohen „Gebrauchswert“ haben, bei denen ein Bedarf im Familien- oder Bekanntenkreis (sog. Nachbarschaftshilfe) besteht. Dies bedeutet andererseits aber auch, daß in diesen Berufen die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen bereits praktisch genutzt und verwertet werden können. Gleichzeitig handelt es sich um Berufe, deren Ausbildungsvergütungen zwischen 700 DM/800 DM (Ost) und 900 DM (West) liegen und damit deutlich unter dem Durchschnitt. Von daher ist die zusätzliche Verdienstmöglichkeit au-

Berhalb der Ausbildung für viele Auszubildende eine Gelegenheit, wenn sie nicht mehr im Elternhaus leben, sogar eine Notwendigkeit, ihr verfügbares Einkommen aufzubessern.

Insbesondere in den höheren Ausbildungsjahrgängen sind die Jugendlichen überdurchschnittlich häufig an einer Nebentätigkeit interessiert. Die Chance, sich nebenbei noch etwas dazuzuverdienen, wird daher vor allem von den Jugendlichen im dritten und vierten Ausbildungsjahr genutzt – also denjenigen, die bereits vielfältige berufliche Erfahrungen in der Ausbildung erworben haben und diese auch außerhalb des Betriebes verwerten können. Dabei sind es nicht immer nur die fachspezifischen Qualifikationen, die zum Einsatz kommen, sondern auch die sogenannten Schlüsselqualifikationen. Häufig handelt es sich bei den Nebenjobs um „Jedermannstätigkeiten“ etwa beim Bau, in der Gastronomie, beim Verkauf oder im Betreuungs- und Pflegebereich, um nur einige zu nennen. Hier lassen sich die Jugendlichen kostengünstig und flexibel einsetzen und – dank ihrer betrieblichen Sozialisation in der Ausbildung – ohne größeren Einarbeitungsaufwand beschäftigen (vgl. Abbildung 3).¹⁷

Von den Auszubildenden, die einer Nebentätigkeit nachgehen, arbeiten rund 40 Prozent bis zu fünf Stunden in der Woche nebenbei; das Gros machen die Friseurinnen sowie die Bank- und Bürokaufleute aus. Gut ein Fünftel der Auszubildenden arbeitet zwischen sechs und neun Stunden. Mehr als jede(r) dritte geht aber im Schnitt zehn und mehr Stunden in der Woche einer Nebenbeschäftigung nach. Im Durchschnitt arbeiten die Auszubildenden 7,4 Stunden nebenbei, was einem zusätzlichen Arbeitstag in der Woche gleichkommt. Die männlichen Auszubildenden liegen mit einem durchschnittlichen Stundenanteil von acht Stunden pro Woche deutlich vor den weiblichen Auszubildenden, bei denen sich die Nebentätigkeit auf ca. 6,4 Stunden erstreckt.

Abbildung 3: Anteil der Auszubildenden mit Nebentätigkeiten (in Prozent)



Quelle: BIBB Fo-Pr. 1.4001 „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“

Auszubildende in den eher männerdominierten Ausbildungsberufen im gewerblich-technischen Bereich gehen nicht nur häufiger, sondern auch in größerem Umfang einer Nebentätigkeit nach. Neben den besseren Gelegenheiten für einen Nebenjob scheint der finanzielle Bedarf der jungen Männer offensichtlich größer als der der Frauen zu sein. Dies mag vor allem an den unterschiedlichen Lebensansprüchen und Freizeitaktivitäten liegen. Nach der neuesten Shell-Studie¹⁸ sowie noch unveröffentlichten Ergebnissen eines BIBB-Forschungsprojektes¹⁹ sind die Freizeitbeschäftigungen der männlichen Ju-

gendlichen meist auf außerhäusige Freizeitaktivitäten wie Sport und Fitneß gerichtet bzw. auf die Beschäftigung mit dem eigenen Fahrzeug/Motorrad, was häufig auch für ihre berufliche Mobilität unabdingbar ist. Bei den jungen Frauen steht dagegen stärker die Familienorientierung im Vordergrund oder Beschäftigungen wie Schaufensterbummel, Bücherlesen oder einfach ausspannen – Aktivitäten also, die weniger kostenintensiv sind.

Aber nicht nur die Freizeitbeschäftigungen werden mit dem zusätzlich verdienten Geld bestritten, sondern auch ein Teil der notwen-

digen Lebensausgaben. So weisen andere Untersuchungsergebnisse darauf hin, daß Auszubildende, die nebenbei noch jobben, deutlich häufiger und stärker zum Familien-einkommen beitragen als Auszubildende ohne zusätzlichen Nebenerwerb.²⁰

Der Lebensalltag der Jugendlichen, die sich nebenbei noch etwas dazuverdienen, ist in hohem Maße durch Arbeit geprägt, sowohl durch Tätigkeiten, die in direktem Zusammenhang mit dem Ausbildungsberuf stehen, aber auch durch ausbildungsfremde Tätigkeiten. Aufgrund der Nebenjobs schmälert sich einerseits der Zeitrahmen für Lernen außerhalb von Schule und Betrieb, vor allem für den theoretischen Unterrichtsstoff der Berufsschule. Auf der anderen Seite hat der eingegengte Freiraum auch Auswirkungen auf die Regenerations- und Erholungsphasen im Freizeitbereich sowie auf die Teilnahme am kulturellen und politischen Leben. Bei der Diskussion um die Herabsetzung der Ausbildungsvergütungen sollten deshalb solche Aspekte nicht unberücksichtigt bleiben.

Schlußbemerkung

Eines der derzeit brisanten bildungspolitischen Themen ist die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Hierzu gibt es eine Fülle von Lösungsvorschlägen. Einer davon ist die Herabsetzung der Ausbildungsvergütung, um die Betriebe zu entlasten und so deren Ausbildungsbereitschaft zu erhöhen. Ob dadurch ein größerer Anreiz für die Betriebe tatsächlich geschaffen wird, sei dahingestellt. Vielmehr stellt sich die Frage, wie sinnvoll es auf längere Sicht hin ist, gerade bei den Ausbildungsvergütungen Einsparungen vorzunehmen. Zu befürchten ist, daß das Interesse der Jugendlichen an einer betrieblichen Ausbildung nachläßt, insbesondere bei Bewerbern und Bewerberinnen mit höheren schulischen Abschlüssen. Diese Gruppe von meist schon älteren Jugendlichen verbindet mit ihrer Entscheidung für eine duale Ausbildung

auch eine finanzielle Eigenständigkeit. Ist dies aber nicht mehr gewährleistet, werden sie verstärkt anderen Optionen, also schulischen oder universitären Ausbildungsgängen, den Vorzug geben.

Bereits die Diskussion um die Kürzung der Ausbildungsvergütungen weckt bei vielen Jugendlichen ein Gefühl der Unsicherheit, der Frustration und der Geringschätzung ihrer Leistungen. Ähnlich wie bei den erwachsenen Erwerbstätigen ist auch bei den Jugendlichen der finanzielle Aspekt ein wichtiger Faktor für Motivation und Identifikation mit der Arbeit. Schon derzeit ist für viele Auszubildende die Vergütung nicht gerade üppig. Viele sehen ihre Arbeit und ihren Einsatz im Betrieb dadurch nicht adäquat honoriert. Ein Teil von ihnen versucht sein Budget durch zusätzliche Arbeiten außerhalb der Ausbildung aufzustocken und nimmt dafür eine erhebliche Einschränkung der Freizeit in Kauf. Bei einer Kürzung der Ausbildungsvergütung wären noch mehr Auszubildende auf Nebentätigkeiten angewiesen, um sowohl ihren Lebensunterhalt zu sichern, aber auch, um ihre jugendtypischen Ansprüche zu befriedigen.

Anmerkungen:

¹ Beschluß der Bundesregierung vom 9. 9. 1997 für die bevorzugte Berücksichtigung von Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes. Diese Regelung gilt bis zum 31. 12. 2000.

² Pressemeldung des Bundesinstituts für Berufsbildung I/1997 vom 9. 1. 1997, Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1996

³ Vgl. Becker, H. J.: Wann ist die Ausbildungsvergütung angemessen? Eine Orientierungshilfe für Ratsuchende und Betriebe. In: *ibv* Nr. 7, vom 12. 2. 1997

⁴ Vgl. v. Bardeleben, R. u. a.: Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung – Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), Bonn 1995 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 187), und v. Bardeleben, R. u. a.: Was kostet die betriebliche Ausbildung? Fortschreibung der Ergebnisse 1991 auf den Stand 1995. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), Bonn 1997 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 210)

⁵ Bundesweit erhielten nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit im Berichtsmonat September 1997 lediglich zwei Prozent der Auszubildenden neben ihrem Ausbildungsentgelt noch eine BAB.

⁶ Vgl. Schnitzer, K. u. a.: Das soziale Bild der Studentenschaft in der Bundesrepublik Deutschland – 14. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Hrsg.: HIS-Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover, März 1996

⁷ Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1996, S. 44 ff.

⁸ Vgl. Alex, L.: Entwicklung der Berufsausbildung in Deutschland, Bonn 1996. Erscheint demnächst in *Berichte zur beruflichen Bildung des BIBB*.

⁹ Schaubilder zur Berufsbildung, Ausgabe 1996, Band 1, Ausbildung – Fakten, Strukturen, Entwicklungen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1996

¹⁰ Forschungsprojekt Nr. 1.4001: Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden, Laufzeit III/95–I/98

¹¹ Ausbildungsvergütungen 1995: Entwicklung in West und Ost

¹² Vgl. Hecker, U.: Arzthelferinnen – Fünf Jahre nach der Ausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), Berlin 1991 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 134)

¹³ Vgl. Schweikert, K.: Berufswahl, Ausbildungs- und Lebenszufriedenheit. In: *An der Schwelle zum Berufsleben, Zwischenergebnisse aus dem BIBB-Forschungsprojekt „Jugend und Berufsausbildung in Deutschland“*. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB, Februar 1997

¹⁴ Vgl. v. Bardeleben, R. u. a.: Betriebliche Kosten . . . , a. a. O, 1995

¹⁵ Vgl. Cramer, G.; Müller, K.: Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung, Beitrag zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 1994

¹⁶ Vgl. v. Bardeleben, R. u. a.: Was kostet . . . , a. a. O., 1997

¹⁷ Vgl. Tully, C. J.; Wahler, P.: Jugend, Ausbildung und Nebenjob – Zur materiellen Bewältigung der verzögerten Ablösung von der Familie, DJI Arbeitspapier 2-088, München 1995

¹⁸ Vgl. Jugendwerk der deutschen Shell, Gesamtkonzeption und Koordination: Hrsg.: Firscher, A.; Münchmeier, R.: *Jugend '97 – Zukunftsperspektiven, Gesellschaftliches Engagement, Politische Orientierungen*. Opladen 1997

¹⁹ Vgl. BIBB-Forschungsprojekt 1.5009: *Jugend und Berufsausbildung in Deutschland*

²⁰ Vgl. Tully, C. J.; Wahler, P.: *Jugend . . . , a. a. O.*