

Inhalt

- ▶ Bedeutung der Vergütungen für die Auszubildenden
- ▶ Historische Entwicklung der Vergütungszahlungen
- ▶ Aktueller Rechtsrahmen der Vergütungszahlungen
- ▶ Vergütungssituation der Auszubildenden insgesamt
- ▶ Vergütungen in der betrieblichen Ausbildung
- ▶ Vergütungen im Verhältnis zu Arbeitsleistungen
- ▶ Unterschiede zwischen den Berufen
- ▶ Jobben neben der Ausbildung
- ▶ Einflüsse auf die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung
- ▶ Fazit

Ursula Beicht, Andreas Krewerth

Geld spielt eine Rolle!

Sind Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden?

Bereits während der Ausbildungszeit „eigenes Geld“ zu verdienen, stellt für junge Menschen einen besonderen Pluspunkt der dualen Berufsausbildung dar. Die gezahlten Ausbildungsvergütungen variieren allerdings sehr stark. Aktuell reichen die Vergütungen für viele Auszubildende nicht zur Finanzierung ihrer Lebensführung aus. Über ein Viertel von ihnen nimmt die Belastung eines Nebenjobs auf sich – teilweise zur Deckung der Kosten ihrer Grundversorgung, teilweise aber auch zur Erfüllung zusätzlicher Wünsche. Ob Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden sind, hängt nicht allein von deren absoluter Höhe ab, sondern beispielsweise auch vom Umfang der im Betrieb zu leistenden produktiven Arbeiten. Dies zeigt eine im Rahmen des Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführte Befragung von rund 6.000 Auszubildenden.

Bedeutung der Vergütungen für die Auszubildenden

Fast drei Viertel (71 %) der vom BIBB befragten Auszubildenden erachten es als „sehr wichtig“ oder „wichtig“, schon in der Ausbildung „viel Geld“ zu verdienen. Die Ausbildungsvergütungen haben somit für die Auszubildenden eine große Relevanz. Aus Perspektive der Auszubildenden könnten als Begründung für diese hohen Erwartungen an ihre Vergütungen verschiedene Entwicklungen in der dualen Ausbildung herangezogen werden:

- Der seit langem andauernde und sich in den vergangenen zehn Jahren zuspitzende Ausbildungsplatzmangel führte zu deutlich verlängerten Übergangsprozessen von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung, was sich auch in einem **gestiegenen Alter der Auszubildenden** niederschlägt. War 1993 noch mehr als die Hälfte (52,5 %) der Personen mit neu

abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nicht volljährig, so traf dies 2007 nur noch auf knapp ein Drittel (31,9 %) zu. Ihr Durchschnittsalter stieg in diesem Zeitraum von 18,5 auf 19,4 Jahre (UHLY 2009). Mit einem höheren Lebensalter gehen nicht nur steigende Konsumwünsche einher, sondern auch der Anteil derjenigen, die das Elternhaus verlassen, nimmt immer mehr zu (HAMMES/RÜBE-NACH 2009).

- Angesichts Ausbildungsstellenknappheit und regionaler Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt¹ müssen heutige Schulabsolventen/Schulabsolventinnen **regionale Mobilitätsbereitschaft** zeigen, um einen Ausbildungsplatz ihrer Wahl bzw. überhaupt eine Ausbildungsstelle zu finden. So hat sich laut der BA/BiBB-Bewerberbefragung 2008 ein Fünftel (21 %) aller im Geschäftsjahr 2007/08 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-innen auch auf Ausbildungsstellen beworben, die mehr als 100 km von ihrem Heimatort entfernt lagen. Insgesamt 12 % der Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung aufgenommen haben, sind im Zuge des Ausbildungsbeginns umgezogen und 23 % pendeln täglich mehr als 20 km (BEICHT/EBERHARD 2009). Durch die regionale Mobilität entstehen häufig hohe Kosten für Umzug, eigene Haushaltsführung, Auto, Bus- oder Bahntickets, die oftmals von den Auszubildenden selbst oder ihren Eltern getragen werden müssen.
- In der Ausbildungsgestaltung der Betriebe gab es in den letzten Jahren deutliche Veränderungen: So zeigt die jüngste BiBB-Erhebung zu Kosten und Nutzen der Berufsausbildung, dass der **produktive Einsatz von Auszubildenden** erheblich zugenommen hat. Lagen die monetär bewerteten produktiven Leistungen im Jahr 2000 im Durchschnitt jährlich bei 7.730 € pro Auszubildendem, so belief sich dieser Wert im Jahr 2007 auf 11.692 € – ein nominaler Anstieg um rund 50 %.² Größtenteils ist dies – neben gestiegenen Löhnen – auf eine wesentlich stärkere Einbindung der

Auszubildenden in die betrieblichen Geschäftsprozesse zurückzuführen (WENZELMANN u. a. 2009).

Bevor dargestellt wird, wie momentan die Vergütungssituation ist und inwiefern heutige Auszubildende auch angesichts der oben skizzierten Entwicklungen in der dualen Ausbildung mit ihren Vergütungen zufrieden sind, soll kurz auf die Historie und die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen der Vergütungszahlungen eingegangen werden.

Historische Entwicklung der Vergütungszahlungen

In der Vergangenheit waren Vergütungen für die Auszubildenden nicht immer selbstverständlich: In der mittelalterlichen handwerklichen Ausbildung musste sogar umgekehrt dem Meister ein Lehrgeld entrichtet werden. Nach und nach entfiel die Zahlung von Lehrgeld im Handwerk, aber erst seit dem 20. Jahrhundert wurde den Handwerkslehrlingen zunehmend eine sogenannte Erziehungsbeihilfe gewährt. Im Zuge der Industrialisierung hatten immer mehr Jugendliche – anstelle einer handwerklichen Ausbildung – unmittelbar eine Arbeit in der Industrie aufgenommen, wo sie Lohnzahlungen erhielten. Ab Ende des 19. Jahrhunderts stieg in der Industrie der Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften beträchtlich an und die industrielle Lehrlingsausbildung gewann zunehmend an Bedeutung. Die inzwischen erstarkten Gewerkschaften betrachteten jedes Lehrverhältnis als Arbeitsverhältnis und die Lehrlingsvergütung als Lohn und forderten hierfür tarifvertragliche Regelungen. Die Handwerkskammern und Innungen, die für die handwerkliche Ausbildung zuständig waren, beanspruchten dagegen für ihren Bereich das Recht, die Lehrlingsvergütung festzusetzen. Sie fassten diese nicht als Lohn, sondern als finanzielle Hilfe für den Lebensunterhalt des Lehrlings auf. Tarifliche Vereinbarungen beschränkten sich daher zunächst weitestgehend auf den Bereich von Industrie und Handel.³

Nachdem sich in der Zeit des Nationalsozialismus die Auffassung des Handwerks durchgesetzt hatte und einheitliche Erziehungsbeihilfen für alle Lehrlinge festgelegt worden waren, blieb anschließend in der Bundesrepublik Deutschland die Regelungskompetenz für die Lehrlingsvergütungen zunächst ungeklärt. Die Auseinandersetzung zwischen Gewerkschaften und Handwerk lebte wieder auf. Mehrfach beschäftigten sich Gerichte und Rechtsgutachter mit der Streitfrage, ob die Handwerkskammern das Recht hätten, die Lehrlingsvergütungen verbindlich festzusetzen. Lange Zeit konnte keine Klärung herbeigeführt werden.⁴ Während im Bereich von Industrie und Handel bereits ab den 1950er-Jahren die Vergütungen der Lehrlinge zunehmend tarifvertraglich vereinbart wurden, legten im Handwerk bis Ende der 1960er-Jahre meist die Kammern die Vergütungen fest oder sprachen Empfehlungen aus. Erst im Laufe der 1970er-Jahre wurden auch im Handwerk Tarifvereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen üblich.

Mit dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 wurde die betriebliche Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland erstmals umfassend geregelt. Der Vergütungsanspruch wurde dabei mit folgender Vorschrift gesetzlich verankert: *„Auszubildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.“*⁵ Im Gesetzgebungsverfahren wurde die Verpflichtung zur Zahlung einer Ausbildungsvergütung damit begründet, dass diese zum einen dem Auszubildenden (bzw. seinen Eltern) eine finanzielle Unterstützung während der Berufsausbildung sichern solle, sie aber zum anderen auch als Entlohnung für die Arbeitsleistungen gerechtfertigt sei (DEUTSCHER BUNDESTAG 1969). Als Grund für den mindestens jährlichen Anstieg wurde angeführt, dass die wirtschaftlichen Bedürfnisse des Auszubildenden mit zunehmendem Alter ansteigen und auch seine Arbeitsleistungen mit fortschreitender Ausbildung für den Betrieb wirt-

1 Nach der erweiterten Nachfragedefinition kamen z. B. in Bayern im Jahr 2009 auf 100 Ausbildungsplatzbewerber 90,4 betriebliche Ausbildungsplatzangebote, in Brandenburg lediglich 70,6 (ULRICH u. a. 2010:18).

2 Die Beträge entsprechen dem Lohn, den der Betrieb einer normalen Arbeitskraft für die Arbeitsleistung, die der Auszubildende erbracht hat, hätte zahlen müssen.
3 Eine ausführlichere Darstellung ist enthalten in BEICHT 2006.

4 Erst 1981 entschied das Bundesverwaltungsgericht endgültig, dass die Kammern nicht zu einer verbindlichen Festsetzung der Ausbildungsvergütungen berechtigt seien.
5 Es handelt sich um den Wortlaut von § 17 BBiG nach der Novellierung im Jahr 2005. Die Regelung entspricht inhaltlich der ursprünglichen Vorschrift von § 10 BBiG vor der Novellierung.

schaftlich wertvoller würden. Der Ausbildungsvergütung wurden damit beide Funktionen – Beihilfe zum Lebensunterhalt und Entlohnung für geleistete Arbeit – zugeschrieben, und im Hinblick auf diese Kriterien sollte die Vergütung angemessen sein. Was die genaue Vergütungshöhe anbetraf, entschied der Gesetzgeber, dass die Tarifpartner bzw. die Ausbildungsvertragspartner diese selbst eigenverantwortlich festlegen sollten, allerdings immer unter Beachtung des Angemessenheitsprinzips.⁶

Aktueller Rechtsrahmen der Vergütungszahlungen

Die heutigen Vergütungszahlungen in der dualen Berufsausbildung unterscheiden sich beträchtlich. Zwar werden die Ausbildungsvergütungen inzwischen in fast allen bedeutenden Wirtschaftszweigen tariflich festgelegt, wobei in der Regel für alle Auszubildenden im jeweiligen Tarifbereich einheitliche, mit den Ausbildungsjahren ansteigende Vergütungssätze gelten.⁷ Jedoch haben sich zwischen den Wirtschaftszweigen sehr starke Unterschiede in der Vergütungshöhe herausgebildet. Darüber hinaus gibt es oft auch regionale Abweichungen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige, insbesondere zwischen West- und Ostdeutschland. Weitere Differenzen ergeben sich dadurch, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen nur für tarifgebundene Betriebe⁸ verbindliche Mindestbeträge dar-

stellen, nicht jedoch für Betriebe ohne Tarifbindung. Hinzu kommt, dass in einzelnen Bereichen vor allem des Handwerks (z. B. Zahntechnikhandwerk) und der Freien Berufe (z. B. Rechtsanwaltspraxen) bis heute keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen existieren und dort daher meist relativ niedrige Vergütungen gezahlt werden. Oft stellt sich somit die Frage, welche Vergütungshöhe eigentlich noch als „angemessen“ im Sinne des BBiG angesehen werden kann.

Seit Inkrafttreten des BBiG haben sich Verwaltungs- und Arbeitsgerichte in vielen Verfahren mit dieser Frage befassen müssen (GEDON/HURLEBAUS 2009, HERKERT/TÖTL 2009, SCHIECKEL/OESTREICHER/DECKER 2009). Dabei hat sich im Laufe der Zeit folgende Rechtsauffassung durchgesetzt: Eine Vergütung gilt als angemessen, wenn sie sowohl für den Lebensunterhalt des Auszubildenden eine fühlbare Unterstützung bildet als auch eine Mindestentlohnung für die Leistung eines Auszubildenden im jeweiligen Wirtschaftszweig darstellt. Es wird unterstellt, dass die Tarifpartner diese Angemessenheitskriterien immer hinreichend berücksichtigen. Daher werden tariflich vereinbarte Ausbildungsvergütungen für ihren Geltungsbereich immer als angemessen angesehen. Weil Betriebe ohne Tarifbindung jedoch nicht zur Zahlung des Tarifs verpflichtet werden können, dürfen sie die tarifliche Vergütung ihrer Branche und Region um bis zu 20 % unterschreiten.⁹ Existiert für eine Branche keine Tarifvereinbarung, so können laut Rechtsprechung gegebenenfalls die tarifliche Regelung eines fachverwandten Bereichs oder auch Empfehlungen von Fachverbänden, Kammern oder Innungen zur Orientierung herangezogen werden, wobei jedoch immer das Gebot der Zahlung einer angemessenen Vergütung beachtet werden muss.

Bei außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen, die im Rahmen staatlicher Programme oder auf gesetzlicher Grundlage aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, ist die Vergütungshöhe staatlich festgelegt und liegt in der Regel erheblich unter den tariflichen Sätzen. Dies betrifft vor allem die nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II und III

geförderte außerbetriebliche Ausbildung lernbeeinträchtigter, sozial benachteiligter oder behinderter Jugendlicher (§ 242 SGB III bzw. § 102 SGB III) sowie die nach den Bund-Länder-Programmen Ost und den (ergänzenden) Länderprogrammen finanzierte Ausbildung sogenannter „marktbenachteiligter“ Jugendlicher. Die Zulässigkeit niedrigerer Ausbildungsvergütungen begründete das Bundesarbeitsgericht mit den begrenzten öffentlichen Mitteln: Wenn nicht nach Tarif gezahlt werde, könne für eine größere Zahl von Jugendlichen eine Ausbildung finanziert werden.

Nach oben gibt es bei den Vergütungszahlungen keine festgelegte Begrenzung. Jedem Betrieb, ob tarifgebunden oder nicht, steht es frei, Ausbildungsvergütungen zu zahlen, die über dem Tarif liegen. Die Grenze dürfte allerdings da zu ziehen sein, wo aufgrund der Vergütungshöhe anzunehmen ist, dass es sich eher um ein Arbeitsverhältnis als um ein Ausbildungsverhältnis handelt.

Rechtlich gilt die Ausbildungsvergütung als Arbeitsentgelt aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung (§ 5 Sozialgesetzbuch V). Daher muss der/die Auszubildende Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung leisten, sofern die Ausbildungsvergütung die Geringverdienergrenze (derzeit 325 €) überschreitet. Unterhalb dieser Grenze muss der Betrieb die gesamten Sozialversicherungsbeiträge, also den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil, übernehmen. Der/die Auszubildende muss zusätzlich Lohnsteuer entrichten, falls seine/ihre Einkünfte über der Steuerfreibetragsgrenze liegen.

Reicht die Netto-Ausbildungsvergütung zur Deckung der Lebenshaltungskosten und des Bedarfs für die Ausbildung nicht aus, gewährt die BA unter bestimmten Voraussetzungen eine Berufsausbildungsbeihilfe nach § 59 SGB III. Dies trifft zu, wenn der/die Auszubildende volljährig ist, nicht mehr im Haushalt der Eltern lebt und weder er/sie selbst noch der/die Lebenspartner/-in bzw. die Eltern über die notwendigen Mittel verfügen. Bei Gewährung der Berufsausbildungsbeihilfe wird ein monatlicher Gesamtbedarf des/der Auszubildenden ermittelt. Dieser setzt sich zusammen aus dem Grundbedarf (derzeit 341 €), dem Bedarf für Miete einschließlich Nebenkosten (146 €, kann auf maximal 218 € aufgestockt werden), einer Pauschale für Arbeits-

6 In der DDR gab es für die Lehrlinge ebenfalls einen gesetzlichen Anspruch auf ein Entgelt, der im Arbeitsgesetzbuch (§ 143 Abs. 1) festgelegt war. Das Lehrlingsentgelt wurde „zur materiellen und moralischen Anerkennung der Lern- und Arbeitsergebnisse der Lehrlinge in der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung gewährt“ (Arbeitsrechtliche Bestimmungen zur Berufsausbildung der Lehrlinge. In: Berufsbildung, Heft 7/8/1980, S. 358). Die Höhe der monatlichen Lehrlingsentgelte wurde durch Verordnung des Ministerrates festgelegt. Für nahezu alle Wirtschaftsbereiche und Ausbildungsberufe galten die gleichen mit jedem Lehrhalbjahr ansteigenden Sätze, die allerdings nach Schulabschlussniveau der Lehrlinge variierten. Nach der deutschen Vereinigung 1990 wurden auch für das Gebiet der ehemaligen DDR rasch tarifvertragliche Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen getroffen (BEICHT/BERGER 1991).

7 Nur in sehr wenigen Tarifbereichen wird ein Unterschied z. B. nach gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen vorgenommen.

8 Eine Tarifbindung liegt in der Regel vor, wenn der Betrieb Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes ist oder ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Strenge genommen muss auch der Auszubildende Mitglied der betreffenden Gewerkschaft sein, was in der Praxis jedoch keine Relevanz hat, da kein Betrieb ein Nichtgewerkschaftsmitglied schlechter stellen würde.

9 Zwar zahlt ein Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe freiwillig nach Tarif, aber bei weitem nicht alle. Insofern ist davon auszugehen, dass die tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt unter dem Tarifniveau liegen (BEICHT/WALDEN 2004).

Methodische Hinweise zur Befragung der Auszubildenden

In der ersten Jahreshälfte 2008 wurde im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ eine Klassenzimmer-Befragung durchgeführt, an der sich rund 6.000 Auszubildende aus 205 Berufsschulen in West- und Ostdeutschland beteiligten (BEICHT u. a. 2009). Einbezogen wurden 15 stark besetzte Ausbildungsberufe, die ein breites Berufsspektrum und somit die Vielfalt der Ausbildungsbedingungen im dualen System repräsentieren. Es wurden sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse berücksichtigt. Alle Befragten befanden sich im zweiten Ausbildungsjahr.

Die Umfrage fand in vier west- und zwei ostdeutschen Bundesländern statt (Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen). Diese wurden nach wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Kriterien ausgewählt und spiegeln die regionale Vielfalt Deutschlands wider. Innerhalb der einzelnen Länder wurden die einbezogenen Berufsschulen und Klassen nach einem Zufallsverfahren ausgewählt. Die Befragungsergebnisse sind repräsentativ für die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr der 15 untersuchten Ausbildungsberufe in den sechs beteiligten Bundesländern.

Die Befragung wurde vom Institut für angewandte Sozialforschung (infas) durchgeführt. Die Auszubildenden erhielten einen schriftlich zu beantwortenden Fragebogen, der innerhalb einer Unterrichtsstunde in der Berufsschulklasse auszufüllen war.

anderen schlagen sich aber auch die sehr niedrigen Vergütungen der außerbetrieblichen Ausbildung, die im Osten nach wie vor eine wesentlich größere Rolle als im Westen spielt,¹² in der Vergütungsstruktur deutlich nieder.

Männliche Auszubildende kommen im Durchschnitt der 15 einbezogenen Berufe mit 477 € auf ungefähr 5 % höhere Netto-Ausbildungsvergütungen als weibliche Auszubildende mit 452 €. Das etwas schlechtere Abschneiden der jungen Frauen gilt sowohl für die Ausbildung in einem Betrieb (Männer: 487 €, Frauen: 466 €) als auch für die außerbetriebliche Ausbildung (Männer: 334 €, Frauen: 318 €). Die Unterschiede sind vor allem darauf zurückzuführen, dass die jungen Frauen sich relativ stark in frauendominierten Berufen konzentrieren, in denen die Ausbildungsvergütungen sehr niedrig sind (BEICHT 2010).

Für Auszubildende mit Migrationshintergrund¹³, die in den 15 Berufen einen Anteil von 22 % einnehmen, ist mit 456 € im Durchschnitt nur eine relativ geringe Abweichung um 3 % gegenüber Auszubildenden ohne Migrationshintergrund (469 €) festzustellen. Da Auszubildende mit Migrationshintergrund allerdings in Ostdeutschland eher selten vertreten sind, ist ein auf Westdeutschland begrenzter Vergleich angemessener. Hier zeigt sich – bei einem Vergütungsdurchschnitt der Migranten von 456 € und der Nichtmigranten von 486 € – eine etwas größere Abweichung von 6 %. In der betrieblichen Ausbildung erhalten die Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine um 4 % geringere Vergütung (469 € vs. 491 €), was vor allem damit zusammenhängt, dass sie etwas häufiger in Berufen mit niedrigerer Ausbildungsvergütung ausgebildet werden. In der außerbetrieblichen Ausbildung ist nahezu kein Vergütungsunterschied zu verzeichnen (353 € vs. 357 €). Allerdings befinden sich im Westen 12 % der Auszubildenden mit Migrations-

12 Nach den Ergebnissen der jüngsten BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (Stichtag 30. September 2009) wurden bundesweit 8,1 % der neuen Ausbildungsverhältnisse überwiegend öffentlich finanziert, wobei zwischen West (4,9 %) und Ost (23,2 %) weiterhin ein deutlicher Unterschied bestand (ULRICH u. a. 2010).

13 Der Migrationshintergrund wurde wie folgt definiert: Eine Person hat *keinen* Migrationshintergrund, wenn sie ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, in Deutschland geboren wurde und Deutsch als alleinige Sprache im Kindesalter erlernt hat. Trifft jedoch eine dieser Bedingungen nicht zu, wird von einem Migrationshintergrund ausgegangen.

kleidung (12 €) sowie individuell berechneten Pauschalen für Fahrtkosten und sonstige Kosten. Der Anteil vom Gesamtbedarf, der nicht selbst aufgebracht werden kann, wird als Zuschuss gewährt. Die finanzielle Absicherung der Ausbildung ist damit auch bei einer niedrigen Ausbildungsvergütung auf einem Mindestniveau gewährleistet.

Wie hoch die Netto-Ausbildungsvergütungen derzeit sind, wie die Auszubildenden ihre Vergütungssituation beurteilen und von welchen Faktoren ihre Zufriedenheit mit der Vergütung abhängt, wird nachfolgend auf Basis der BIBB-Befragung von rund 6.000 Auszubildenden dargestellt und analysiert.

Vergütungssituation der Auszubildenden insgesamt

Im Durchschnitt verfügen die Auszubildenden der 15 untersuchten Berufe¹⁰ im zweiten Ausbildungsjahr über eine **monatliche Netto-Ausbildungsvergütung** (d. h. nach Abzug von ggf. Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer) in Höhe von 466 €. Mit durchschnittlich 478 € liegen die Vergütungen in den westlichen Ländern um über ein Drittel (35 %) höher als in den östlichen Ländern mit 353 €. Der finanzielle Bedarf eines/einer Auszubildenden, der/die außerhalb des Elternhauses lebt, ist nach der Berechnungsweise bei Gewährung einer Berufsausbildungsbeihilfe bei mindestens rund 500 € (ohne Aufstockung des

Bedarfs für Mietkosten und ohne Fahrtkosten) anzusetzen und wird somit weder im Westen noch im Osten von der Durchschnittsvergütung vollständig abgedeckt.

Besonders niedrige Vergütungen erhalten die Auszubildenden, die ihren Ausbildungsvertrag nicht mit einem „normalen“ Betrieb, sondern mit einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen haben. Dies trifft auf 8 % der Auszubildenden in den 15 Berufen zu. In der Regel handelt es sich dabei um ein aus öffentlichen Mitteln finanziertes außerbetriebliches Ausbildungsverhältnis. Die durchschnittliche Vergütung beträgt hier 326 € und ist damit um fast ein Drittel (32 %) niedriger als bei einer betrieblichen Ausbildung (478 €).

Wie Übersicht 1 zeigt, variieren die Netto-Ausbildungsvergütungen stark: Für 62 % der Auszubildenden bewegen sich die Beträge unter 500 € im Monat, jeder/jede Zehnte erhält maximal 300 €. Nur 14 % der Auszubildenden kommen auf relativ hohe Beträge von über 600 €.

Vergütungen von 300 € oder weniger sind vor allem in den östlichen Ländern – mit einem Anteil von 46 % der Auszubildenden – weit verbreitet. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Osten 2008 noch um 14 % unterhalb des Westtarifs gelegen haben (BIBB 2009)¹¹ und zudem die Tarifbindung der ostdeutschen Betriebe deutlich geringer ist (KOHOUT/ELLGUTH 2008). Zum

10 Um welche Berufe es sich im Einzelnen handelt, ist Übersicht 7 zu entnehmen.

11 2009 stiegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Ostdeutschland relativ stark an und lagen nur noch um 12 % unter dem westlichen Niveau (BIBB 2010).

hintergrund in einer (niedriger vergüteten) außerbetrieblichen Ausbildung gegenüber nur knapp 5 % der Auszubildenden ohne Migrationshintergrund.

Vergütungen in der betrieblichen Ausbildung

Im Folgenden werden ausschließlich die Auszubildenden betrachtet, die ihren *Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb* geschlossen haben, die außerbetriebliche Ausbildung wird nun nicht mehr einbezogen. Die Netto-Ausbildungsvergütungen übersteigen im Westen in der betrieblichen Ausbildung mit durchschnittlich 486 € die Beträge im Osten (382 €) um immerhin 27%.¹⁴ Fast ein Drittel (31 %) der ostdeutschen Auszubildenden, die in einem Betrieb ausgebildet werden, kommt lediglich auf eine Vergütung von 300 € oder weniger (vgl. Übersicht 2).

Nach Betriebsgröße sind erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe festzustellen: So erhalten Auszubildende in Kleinstbetrieben (mit bis zu 9 Beschäftigten) im Durchschnitt nur 418 €, in Großbetrieben (ab 500 Beschäftigten) dagegen 593 €, also 42 % mehr. Die Gründe hierfür liegen vor allem im sehr unterschiedlichen Vergütungsniveau der einzelnen Wirtschaftsbereiche: So werden im Bereich von Industrie und Handel, in dem mittlere und große Betriebe vorherrschen, deutlich höhere Ausbildungsvergütungen gezahlt als im kleinstbetrieblich strukturierten Handwerk oder bei den Freien Berufen (BIBB 2010). Neben dem zwischen den Wirtschaftsbereichen stark abweichenden Lohn- und Gehaltsniveau, das die Höhe der Ausbildungsvergütungen stark beeinflusst, dürfte aber auch die geringe Tarifbindung der kleinen Betriebe bzw. die hohe Tarifbindung der

¹⁴ Im Rahmen der regelmäßigen Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen ermittelte das BIBB für 2008 einen Vergütungsdurchschnitt für das zweite Ausbildungsjahr in Höhe von 652 € in Westdeutschland, und 570 € in Ostdeutschland (BIBB 2009). Dieser bezieht sich jedoch auf über 150 Berufe. Für die 15 hier untersuchten Berufe ergibt sich auf dieser Datenbasis ein Vergütungsdurchschnitt von 631 € (West) bzw. 533 € (Ost). Die deutlich höheren Beträge sind zum einen damit zu erklären, dass die tariflichen Vergütungen Bruttobeträge darstellen, von denen im Jahr 2008 durchschnittlich rund 20 % an Sozialversicherungsbeiträgen (bei Überschreiten der Geringverdienergrenze) abgezogen wurden (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES 2009, Tabelle 7.7). Zum anderen sind die oftmals niedrigeren Zahlungen der Betriebe ohne Tarifbindung in den Tarifaufwertungen nicht berücksichtigt.

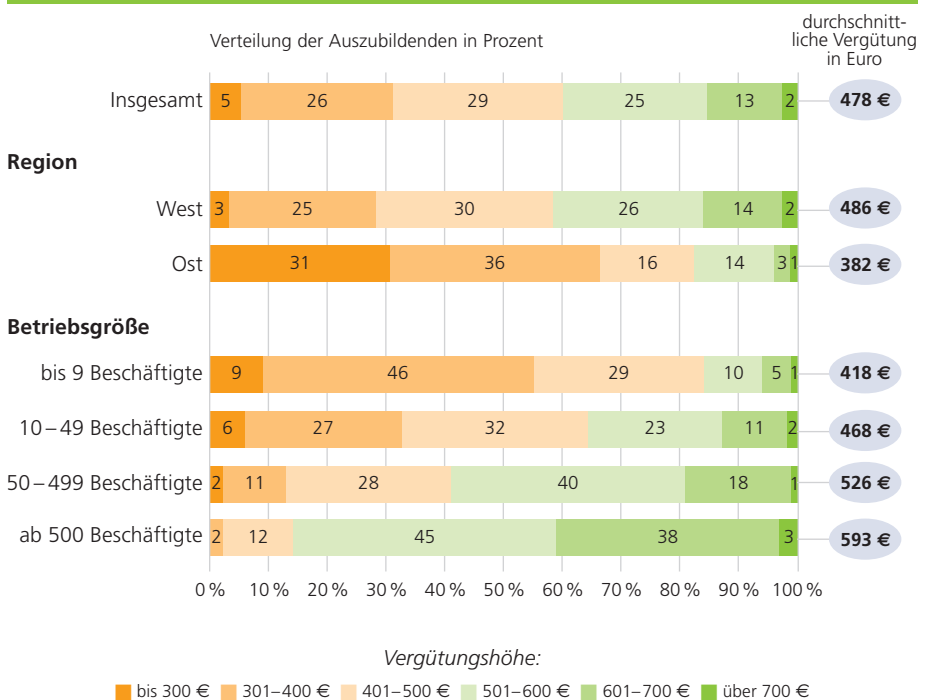
Übersicht 1

Monatliche Netto-Ausbildungsvergütungen der Auszubildenden insgesamt im zweiten Ausbildungsjahr					
Monatliche Ausbildungsvergütung	Insgesamt	Region		Ausbildungsvertragspartner	
		West	Ost	Betrieb	außerbetriebliche Einrichtung
Vergütungsdurchschnitt in €	466	478	353	478	326
Verteilung der Auszubildenden in %					
▶ bis 300 €	10	6	46	5	72
▶ 301 – 400 €	25	25	28	26	12
▶ 401 – 500 €	27	28	12	29	6
▶ 501 – 600 €	24	25	11	25	6
▶ 601 – 700 €	12	13	2	13	3
▶ über 700 €	2	2	1	2	1
Insgesamt	100	100	100	100	100

Quelle: BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.901)

Übersicht 2

Monatliche Netto-Ausbildungsvergütungen der Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr (ohne außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse)

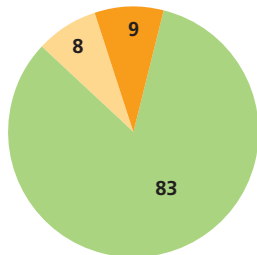


Quelle: BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.327)

Übersicht 3

Erhalt der Ausbildungsvergütung bis spätestens zum Monatsende (ohne außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse) Anteile der Auszubildenden in Prozent

betriebliche Auszubildende insgesamt

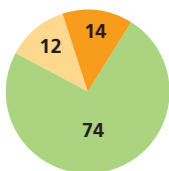


Erhalten die Auszubildenden die Vergütung spätestens zum Monatsende?

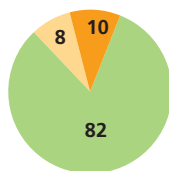
- ja, immer
- nein, manchmal nicht
- nein, oft nicht

Auszubildende nach Betriebsgröße

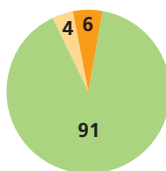
bis 9 Beschäftigte



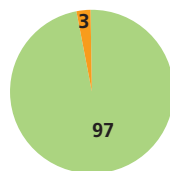
10 – 49 Beschäftigte



50 – 499 Beschäftigte



ab 500 Beschäftigte



Quelle: BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.327)

großen Betriebe für die Vergütungsunterschiede mitverantwortlich sein.

Vor allem für Auszubildende, die zur Finanzierung einer eigenen Wohnung auf die Vergütungszahlungen angewiesen sind, ist ihre pünktliche Auszahlung besonders wichtig. Es ist gesetzlich vorgeschrieben, dass die Vergütung spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt wird (§ 18 Abs. 2 BBiG), was allerdings nicht von allen Betrieben eingehalten wird. Immerhin berichten 17 % der betrieblichen Auszubildenden über unpünktliche Zahlungen, bei 8 % kommt dies nur manchmal vor, bei 9 % sogar oft (vgl. Übersicht 3).¹⁵ Dabei gibt es große Unterschiede nach der Größe des Ausbildungsbetriebs: In den Kleinstbetrieben (mit bis zu 9 Beschäftigten) erhält über ein Viertel der Auszubildenden (26 %) die Vergütung nicht immer fristgerecht, für 14 % trifft dies auch oft zu. Mit zunehmender Betriebsgröße geht der Anteil der

Auszubildenden, die ihre Vergütung nicht rechtzeitig bekommen, zurück. Aber erst in großen Betrieben (ab 500 Beschäftigten) sind unpünktliche Zahlungen der Ausbildungsvergütungen kaum noch ein Problem.

Vergütungen im Verhältnis zu Arbeitsleistungen

Für die Frage, ob Auszubildende ihre Vergütung als angemessen empfinden, spielt eine entscheidende Rolle, wie hoch sie ihre eigene Leistung für den Betrieb einschätzen. Als besonders groß und „wertvoll“ werden Auszubildende ihre Arbeitsleistung dann ansehen, wenn sie bereits oft normale betriebliche Arbeiten wie ihre fertig ausgebildeten Kollegen/Kolleginnen erledigen und diese Tätigkeiten auch schon genauso schnell und gut ausführen. Wie Übersicht 4 zeigt, werden fast vier Fünftel der betrieblichen Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr der untersuchten Berufe für Arbeiten eingesetzt, die sie nach eigener Wahrnehmung bereits ebenso gut beherrschen wie eine Fachkraft in ihrem Betrieb. Der zeitliche Umfang dieser Tätigkeiten variiert allerdings stark: Während 15 % der Auszubildenden schätzen, dass maximal ein

Viertel der gesamten Ausbildungszeit im Betrieb hierauf entfällt, gehen 22 % sogar von über drei Vierteln aus. Im Gesamtdurchschnitt aller betrieblichen Auszubildenden, also auch derjenigen ohne einen solchen Arbeitseinsatz, liegt der Anteil entsprechender Tätigkeiten an der betrieblichen Ausbildungszeit bei 43 %.¹⁶

Im Westen schätzen die Auszubildenden den Umfang der Arbeiten, die sie bereits so gut und schnell wie ausgebildete Kollegen/Kolleginnen erledigen, etwas höher ein als im Osten. Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich, dass in Kleinstbetrieben die Auszubildenden am häufigsten für Tätigkeiten eingesetzt werden, die denen von Fachkräften entsprechen. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil solcher Arbeiten ab, mit Abstand am geringsten ist er in Großbetrieben (ab 500 Beschäftigten). Nach Wahrnehmung der Auszubildenden erfolgt also in großen Betrieben eine weniger starke Einbeziehung in die Arbeitsprozesse. Gründe hierfür können sein, dass die Ausbildung häufiger arbeitsplatzferner durchgeführt wird, z. B. zeitweise in betrieblichen Lehrwerkstätten stattfindet. Oftmals ist die Ausbildung aber auch sehr breit angelegt, d. h., die Auszubildenden durchlaufen nach und nach die verschiedenen betrieblichen Abteilungen und lernen sehr unterschiedliche Aufgabenbereiche kennen, was einen intensiven produktiven Arbeitseinsatz erschwert.

¹⁶ Im Rahmen der vom BIBB in größeren Zeitabständen durchgeführten Erhebungen der betrieblichen Ausbildungskosten werden zur Ermittlung der Ausbildungserträge ebenfalls die produktiven Leistungen der Auszubildenden in den Betrieben erfasst (vgl. z. B. WENZELMANN u.a. 2009). Dort wird davon ausgegangen, dass Auszubildende für zwei Arten von Tätigkeiten eingesetzt werden: Zum einen sind dies Arbeiten, die normalerweise von einer an- oder ungelerten Arbeitskraft erledigt werden könnten, und es wird angenommen, dass die Auszubildenden diese Tätigkeiten genauso gut und schnell ausführen. Zum anderen handelt es sich um Tätigkeiten, die in der Regel von einer Fachkraft verrichtet werden müssten; hierbei ist der oftmals noch niedrigere Leistungsgrad der Auszubildenden zu berücksichtigen. Im Rahmen der Befragung der Auszubildenden wurde eine analoge Vorgehensweise bei der Erfassung der produktiven Leistungen für nicht realisierbar gehalten. Vor allem die eher abstrakte Trennung in Fachkraft- sowie in An- und Ungelerntentätigkeiten im Betrieb abgestellt, d. h., die Auszubildenden sollten einschätzen, zu welchem Anteil sie bereits wie diese eingesetzt werden und dabei auch schon einen vergleichbaren Leistungsgrad erreichen. Die auf diese Weise ermittelten Ergebnisse sind mit den in den Ausbildungskostenstudien ausgewiesenen Anteilen für produktive Tätigkeiten der Auszubildenden somit nicht unmittelbar vergleichbar.

¹⁵ Nach dem Ausbildungsreport 2009 des DGB erhalten 3,1 % der Auszubildenden die Vergütung nicht immer regelmäßig (DGB 2009: 31). Auch dort wird berichtet, dass dies vor allem ein Problem in kleinen Betrieben mit bis zu zehn Mitarbeitern sei, während es in Großbetrieben so gut wie keine Relevanz habe. Der vergleichsweise geringe Anteil betroffener Auszubildender erklärt sich dadurch, dass in der Erhebung des DGB nach der Regelmäßigkeit der Zahlung gefragt wurde und nicht ausdrücklich nach der Pünktlichkeit wie in der BIBB-Studie.

Als Indikator für eine hohe Arbeitsleistung kann auch gelten, wenn Auszubildende oft über die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit hinaus eingesetzt werden. Insgesamt berichtet deutlich über die Hälfte der Auszubildenden (59 %) von regelmäßigen Überstunden im Betrieb, wobei der Anteil in Ostdeutschland etwas geringer ist (54 %). Von diesen Auszubildenden leistet insgesamt knapp ein Drittel (31 %) bis zu zwei Überstunden pro Woche (vgl. Übersicht 5). Über ein Viertel (26 %) kommt wöchentlich sogar auf mehr als fünf Überstunden. Auch wenn es sich teilweise um eine gewisse Überschätzung handeln sollte, verdeutlichen die Angaben, dass Auszubildende häufig in recht großem Ausmaß über die normale Arbeitszeit hinaus im Betrieb beschäftigt werden. Die durchschnittliche Überstundenzahl beträgt bei den Auszubildenden, die regelmäßig länger arbeiten, 4,8 Stunden in der Woche.

60 % dieser Auszubildenden können die Überstunden, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist (§ 17 Abs. 3 BBiG), anschließend durch entsprechende Freizeit wieder ausgleichen oder bekommen die Überstunden besonders vergütet. 17 % erhalten jedoch teilweise keinen Freizeitausgleich und keine Sondervergütung. 23 % der Auszubildenden geben an, dass niemals ein Ausgleich ihrer Überstunden erfolge,¹⁷ womit die betreffenden Ausbildungsbetriebe eindeutig gegen die gesetzliche Regelung verstoßen.¹⁸ Sehr viele Überstunden und fehlende Ausgleichsmöglichkeiten sind besonders häufig in kleinen Betrieben (mit weniger als 50 Beschäftigten) zu verzeichnen. In großen Betrieben (ab 500 Beschäftigte) müssen die Auszubildenden dagegen deutlich seltener Überstunden leisten, und es kommt kaum vor, dass diese nie ausgeglichen werden können.

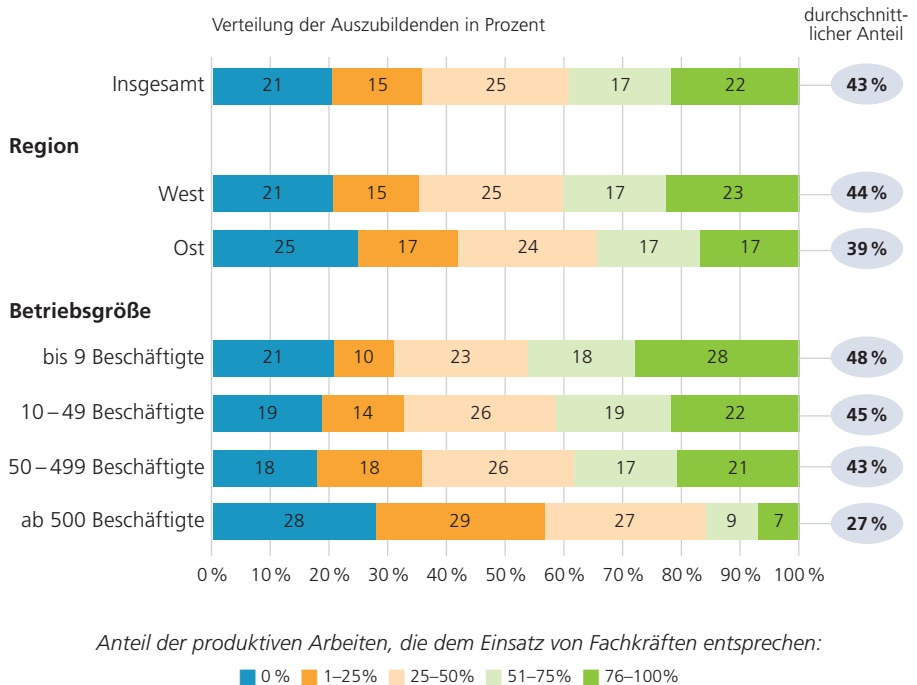
Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr oft bereits zu relativ großen Zeitanteilen wie eine Fachkraft im Betrieb eingesetzt

17 Im Durchschnitt waren es bei diesen Auszubildenden 5,8 Überstunden pro Woche.

18 Nach dem DGB-Ausbildungsreport 2009 leisten insgesamt 42 % der Auszubildenden regelmäßig Überstunden, davon 72 % bis zu fünf Stunden, 21 % sechs bis zehn Stunden und 7 % mehr als zehn Stunden; für 19 % von ihnen erfolgte keinerlei Ausgleich (DGB 2009: 25 ff). Die Abweichungen von den Ergebnissen der BIBB-Befragung sind vor allem damit zu erklären, dass in die DGB-Befragung Auszubildende aller Ausbildungsjahre aus insgesamt 25 Berufen einbezogen waren.

Übersicht 4

Anteil der produktiven Arbeiten, die dem Einsatz von Fachkräften entsprechen, an der Gesamtausbildungszeit im Betrieb bei Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr (ohne außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse)



Quelle: BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.327)

Übersicht 5

Wöchentliche Überstunden der Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr (ohne außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse)

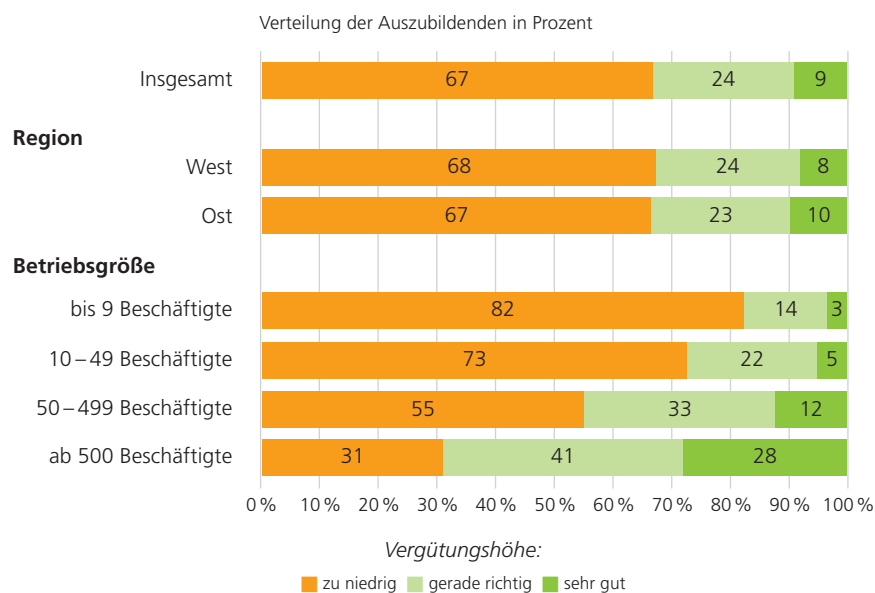
Wöchentliche Überstunden	Insgesamt	Region		Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)			
		West	Ost	bis 9	10-49	50-499	ab 500
Anteil der Auszubildenden mit Überstunden in %	59	59	54	62	64	57	47
durchschnittliche Stundenzahl der Auszubildenden mit Überstunden	4,8	4,8	5,4	5,2	5,1	4,0	3,8
Verteilung der Auszubildenden mit Überstunden in %							
▶ 1 – 2 Stunden	31	32	28	24	29	42	44
▶ 3 – 5 Stunden	43	43	39	45	41	42	43
▶ 6 – 10 Stunden	19	18	24	24	22	10	5
▶ über 10 Stunden	7	7	8	7	8	6	8
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
davon: Anteil ohne vollen Zeitausgleich* in %							
▶ teilweise kein Ausgleich	17	17	18	19	21	11	15
▶ nie Ausgleich	23	23	23	32	25	14	3

* Auch eine Auszahlung der Überstunden war nicht möglich.

Quelle: BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.327)

Übersicht 6

Beurteilung der Vergütungshöhe durch Auszubildende im zweiten Ausbildungsjahr (ohne außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse)



Quelle: BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.327)

werden und häufig viele Überstunden leisten, teilweise sogar ohne Ausgleich. Wie schätzen nun die Auszubildenden die Höhe ihrer Ausbildungsvergütungen ein, wenn sie dabei sowohl ihre Arbeitsleistungen für den Betrieb als auch umgekehrt die Aufwendungen des Betriebs für ihre Ausbildung berücksichtigen? Wie Übersicht 6 verdeutlicht, sehen sich insgesamt über zwei Drittel der Auszubildenden (67 %) als zu niedrig entlohnt an. Knapp ein Viertel (24 %) empfindet die Vergütungshöhe als gerade richtig. Nur etwa jede/-r Zehnte (9 %) hält sie für sehr gut angesichts der eigenen erbrachten Arbeitsleistungen und des Ausbildungsaufwands des Betriebs.

Überraschenderweise beurteilen die Auszubildenden in den westlichen und östlichen Ländern ihre Vergütungshöhe fast gleich, obwohl die ostdeutschen Auszubildenden deutlich weniger verdienen. Auf mögliche Erklärungen für dieses Phänomen wird weiter unten eingegangen.

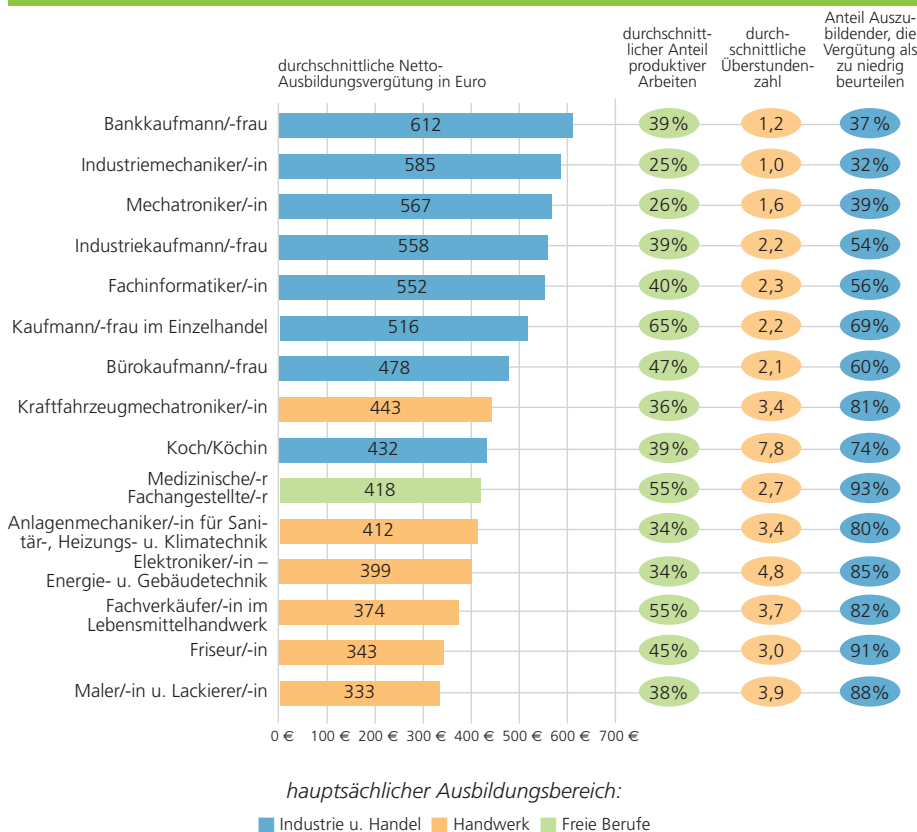
Nach Betriebsgröße gibt es dagegen erhebliche Unterschiede in der Beurteilung der Ausbildungsvergütungen: So schätzen über vier Fünftel (82 %) der Auszubildenden in Kleinstbetrieben (mit bis zu 9 Beschäftigten) ihre Vergütungen als zu niedrig in Relation zu ihren Arbeitsleistungen und dem betrieblichen Ausbildungsaufwand ein. In großen Betrieben (ab 500 Beschäftigten) trifft dies auf weniger als ein Drittel (31 %) zu. Während in den Kleinstbetrieben nur 3 % die Vergütung für sehr gut halten, sind es in den Großbetrieben immerhin 28 %.

Unterschiede zwischen den Berufen

Die Höhe der durchschnittlichen Netto-Ausbildungsvergütungen im zweiten Ausbildungsjahr unterscheidet sich beträchtlich zwischen den 15 untersuchten Ausbildungsberufen. An der Spitze liegen die Vergütungen der Bankkaufleute mit 612 €, während sie im Maler- und Lackiererhandwerk mit 333 € um 46 % niedriger sind. In den Berufen, die (überwiegend) im Ausbildungsbereich Industrie und Handel ausgebildet werden, kommen die Auszubildenden im Durchschnitt nahezu durchgängig auf höhere Vergütungen als in den Handwerksberufen (vgl. Übersicht 7).

Übersicht 7

Ausbildungsvergütung, Anteil produktiver Arbeiten, die dem Einsatz von Fachkräften entsprechen, Überstundenzahl und Beurteilung der Vergütungshöhe durch die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr nach Berufen (ohne außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse)



Quelle: BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.327)

Auch die im Betrieb erbrachten Arbeitsleistungen weichen erheblich voneinander ab: So werden die Kaufleute im Einzelhandel mit Abstand am meisten für Tätigkeiten eingesetzt, die denen ihrer ausgebildeten Kollegen/Kolleginnen entsprechen und die sie bereits genauso gut beherrschen. 65 % ihrer gesamten betrieblichen Ausbildungszeit entfallen hierauf. Die geringsten Anteile an solchen Arbeiten sind in den Berufen „Industriemechaniker/-in“ (25 %) und „Mechatroniker/-in“ (26 %) festzustellen. Die durchschnittliche Anzahl regelmäßig geleisteter Überstunden bewegt sich zwischen 7,8 Stunden in der Woche bei den angehenden Köchen/Köchinnen und einer Stunde bei den Industriemechanikern/Industriemechanikerinnen.

Sehr deutlich sind auch die Unterschiede in den Bewertungen der Vergütungshöhe: Die angehenden Medizinischen Fachangestellten sowie die Auszubildenden im Friseurhandwerk halten ihre Ausbildungsvergütung am häufigsten für zu niedrig (93 % bzw. 91 %). Dagegen empfinden die Industriemechaniker/-innen ihre Vergütung am seltensten als zu gering (32 %). Insgesamt lässt sich in Berufen, in denen die Vergütungen höher sind und sowohl der Anteil von Arbeiten, die dem Einsatz von Fachkräften entsprechen, als auch die Anzahl der Überstunden geringer ausfallen, eine klare Tendenz zu einer besseren Beurteilung der Ausbildungsvergütung feststellen. Dagegen führen niedrige Beträge in Verbindung mit einem hohen fachkraftähnlichen Arbeitseinsatz und vielen Überstunden zu einer kritischen Einschätzung der Vergütungshöhe.

Jobben neben der Ausbildung

Die Ausbildungsvergütung wird von vielen Auszubildenden nicht nur subjektiv als zu gering empfunden, sondern sie reicht auch rein rechnerisch in vielen Fällen nicht zur Deckung der (Mindest-)Lebenshaltungskosten aus, erst recht nicht zur Erfüllung darüber hinausgehender materieller Wünsche. Insofern ist es nicht überraschend, dass ein relativ großer Teil der Auszubildenden zusätzlich zur Ausbildung regelmäßig einer bezahlten Nebentätigkeit nachgeht. Insgesamt trifft dies auf über ein Viertel der Auszubildenden (27 %) im zweiten Ausbil-

Übersicht 8

Jobben neben der Ausbildung bei Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr (ohne außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse)

Wöchentliche Arbeitsstunden im Nebenjob	Insgesamt	Region		hauptsächlicher Ausbildungsbereich*		Vergütungshöhe		
		West	Ost	Industrie und Handel	Handwerk	bis 400 €	401 bis 600 €	über 600 €
Anteil der Auszubildenden mit Nebenjob in %	27	27	22	21	37	33	25	20
Durchschnittliche Arbeitsstundenzahl der Auszubildenden mit Nebenjob	9,2	9,2	10,1	9,4	9,2	9,4	9,0	8,0
Verteilung der Auszubildenden mit Nebenjob in %								
▶ 1 – 5 Stunden	38	38	40	37	39	40	37	44
▶ 6 – 15 Stunden	47	48	40	47	46	46	50	45
▶ über 15 Stunden	15	14	20	15	15	14	14	11
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

* Ohne den Freien Beruf „Medizinische/-r Fachangestellte/-r“.

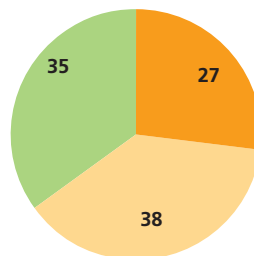
Quelle: BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.327)

Übersicht 9

Grund für das Jobben neben der Ausbildung bei Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr (ohne außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse)

Anteile der Auszubildenden in Prozent

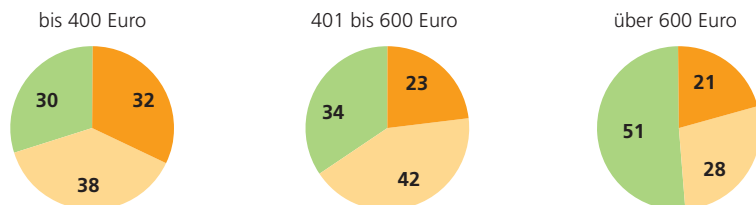
Auszubildende insgesamt



Was ist der Grund für das Jobben neben der Ausbildung?

- Grundversorgung
- Grundversorgung und zusätzliche Wünsche
- nur zusätzliche Wünsche

Auszubildende nach Vergütungshöhe



Quelle: BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.327)

dungsjahr der 15 untersuchten Berufe zu. Im Osten jobben die Auszubildenden trotz des niedrigeren Vergütungsniveaus etwas seltener als im Westen (vgl. Übersicht 8). Möglicherweise ist dies auf einen Mangel an Jobangeboten auf dem ostdeutschen

Arbeitsmarkt zurückzuführen. Es hängt eventuell aber auch mit der häufigeren Inanspruchnahme staatlicher Transferleistungen zusammen, auf die ein Nebenverdienst angerechnet würde (SARDEI-BIERMANN/KANALAS 2006:74).

Deutliche Unterschiede zeigen sich in Abhängigkeit zum Ausbildungsbereich: Während in den Berufen, die hauptsächlich im Bereich Industrie und Handel ausgebildet werden, lediglich 21 % der Auszubildenden eine Nebentätigkeit ausüben, sind es in den überwiegend dem Handwerk zuzurechnenden Berufen 37 %. Zum einen ist dies damit zu erklären, dass die erlernten handwerklichen Fertigkeiten wahrscheinlich leichter in Nebenjobs eingesetzt werden können, zum anderen dürften aber auch die niedrigeren Ausbildungsvergütungen in den Handwerksberufen eine entscheidende Rolle spielen. Denn nach Vergütungshöhe zeigen sich ebenfalls größere Abweichungen hinsichtlich der Häufigkeit einer Nebentätigkeit: So jobbt ein Drittel der Auszubildenden, deren Vergütung unter 400 € liegt, dagegen nur ein Fünftel bei einer Vergütung über 600 €.

Die Auszubildenden, die einer Nebentätigkeit nachgehen, sind dort im Durchschnitt für 9,2 Stunden pro Woche beschäftigt, was dem Zeitaufwand von mehr als einem zusätzlichen Arbeitstag entspricht. Der zeitliche Umfang der Nebenjobs variiert allerdings beträchtlich: Für 38 % hält sich dieser mit bis zu 5 Stunden pro Woche in Grenzen. Doch 15 % wenden sogar mehr als 15 Stunden pro Woche auf, in Ostdeutschland trifft dies sogar auf 20 % der Auszubildenden mit Nebenjob zu. Bei einem solch hohen zusätzlichen Zeitaufwand ist es sehr wahrscheinlich, dass nicht nur die Ausbildung durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt wird, sondern auf Dauer auch mit gesundheitlichen Folgen zu rechnen ist, weil ausreichende Ruhe- und Erholungszeiten fehlen.

Um Arbeitnehmer/-innen vor Überforderung zu schützen, hat der Gesetzgeber eine Höchstgrenze für die Arbeitszeit festgelegt, die grundsätzlich bei 48 Stunden pro Woche liegt (§ 3 Arbeitszeitgesetz). Für Jugendliche unter 18 Jahren beträgt die höchstzulässige Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche (§ 8, Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz). Diese Vorschriften gelten auch für Auszubildende. Jobben diese nebenbei, so dürfen die Zeiten von Ausbildung (einschließlich Berufsschulunterricht) und Nebentätigkeit zusammengerechnet nicht die geltende Höchstgrenze überschreiten. Auszubildende müssen bezahlte Nebentätigkeiten ihrem Ausbildungsbetrieb anzeigen, und dieser hat darauf zu achten, dass

die zulässige Arbeitszeit nicht überschritten wird. Bei Nebenjobs von regelmäßig mehr als 15 Stunden pro Woche ist die Arbeitszeitgrenze in der Regel überschritten. Ob Ausbildungsbetriebe ihrer Pflicht zur Kontrolle der Arbeitszeiten nicht genügend nachkommen oder ob Auszubildende ihrem Ausbildungsbetrieb die Nebentätigkeit oft verschweigen, z. B., weil sie diese nicht genehmigt bekämen bzw. weil sie „schwarzarbeiten“, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden.

Die Auszubildenden gehen ihrer Nebentätigkeit aus unterschiedlichen Gründen nach (vgl. Übersicht 9). Über ein Viertel der Auszubildenden jobbt nach eigener Angabe ausschließlich deswegen, weil sie ansonsten ihre Grundversorgung (Miete, Nahrungsmittel u. ä.) nicht finanzieren könnten. 38 % benötigen das zusätzliche Geld zum einen für ihre Grundversorgung, zum anderen aber auch zur Finanzierung zusätzlicher Wünsche. 35 % hätten den Nebenjob eigentlich nicht unbedingt nötig, denn sie möchten sich hiermit ausschließlich zusätzliche Wünsche erfüllen.

Es zeigen sich erwartungsgemäß deutliche Unterschiede in den Gründen für den Nebenjob je nach Vergütungshöhe: So ist bei einer niedrigen Netto-Ausbildungsvergütung von bis zu 400 € der Anteil derjenigen, die (teilweise) für ihre Grundversorgung jobben müssen, wesentlich größer als bei einer relativ hohen Vergütung von über 600 €. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass es sich hier um Eigeneinschätzungen der Auszubildenden handelt, die abhängig von den jeweiligen individuellen Bedürfnissen sind, und nicht um einen definierten Mindestbedarf, wie er z. B. der Berechnung der Berufsausbildungsbeihilfe zugrunde gelegt wird.

Einflüsse auf die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung

Wie bereits ausgeführt, wurden die Auszubildenden danach gefragt, ob sie ihre Ausbildungsvergütung für zu niedrig, gerade richtig oder sehr gut halten, und zwar unter Berücksichtigung dessen, was der Betrieb für ihre Ausbildung aufwendet und was sie selbst für den Betrieb an Arbeit leisten. Durch die Hervorhebung dieser beiden Gesichtspunkte sollte sichergestellt werden,

dass die Auszubildenden ihr Urteil nicht völlig spontan und emotional fällten. Dennoch kann ein rein rationales und objektives Abwägen selbstverständlich nicht erwartet werden. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass in die Beurteilung der Ausbildungsvergütungen auch vielfältige weitere Aspekte, wie z. B. die eigene Lebenssituation, die individuellen materiellen Ansprüche und die spezifischen Ausbildungsbedingungen, eingeflossen sind und damit eher die Zufriedenheit mit der Vergütung ausgedrückt wurde. Im Folgenden wird daher angenommen, dass die Bewertung der Vergütungen als „gerade richtig“ oder „sehr gut“ Zufriedenheit bedeutet, das Urteil „zu niedrig“ hingegen Unzufriedenheit.

Dass höhere Ausbildungsvergütungen nicht zwangsläufig mit einer größeren Zufriedenheit einhergehen, wird bereits dadurch deutlich, dass die Auszubildenden im Westen zwar erheblich besser verdienen, aber damit kaum zufriedener sind. Im Folgenden soll daher der Frage nachgegangen werden, von welchen Faktoren insgesamt die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung abhängt. Bei der Konstruktion eines statistischen Erklärungsmodells wurde davon ausgegangen, dass die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung ähnlichen Einflüssen unterliegt wie die Lohnzufriedenheit.

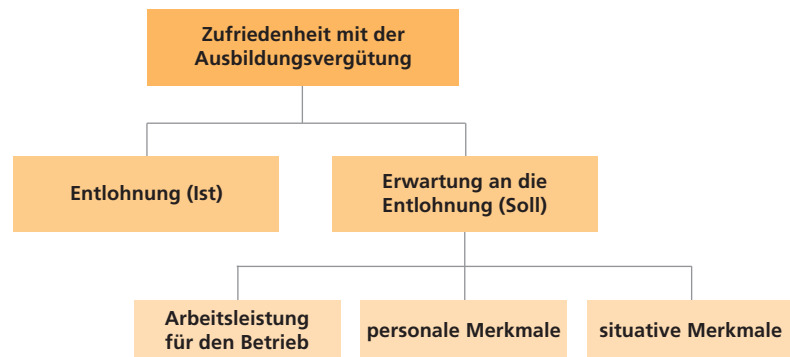
In der Betriebswirtschaftslehre wird angenommen, dass die Lohnzufriedenheit durch zwei Faktoren entscheidend beeinflusst wird (SCHREYÖGG/KOCH 2007). Zum einen spielt demnach das Verhältnis zwischen Anspruchsniveau und Lohn einer Person eine wichtige Rolle, d. h., sie stellt die Lohnhöhe, die sie berechtigterweise glaubt fordern zu können, dem tatsächlichen Lohn gegenüber. Von großer Bedeutung ist zum anderen aber auch der soziale Vergleich, d. h., eine Person setzt das eigene Verhältnis von Aufwand und Ertrag immer in Beziehung zum Aufwand-Ertrags-Verhältnis der für sie relevanten Vergleichsgruppe. Die Lohnzufriedenheit resultiert somit letztlich immer aus dem Vergleich der individuellen Erwartung an die Lohnhöhe (Soll) mit dem realen Lohn (Ist). Entsprechen sich Soll und Ist aus der Perspektive der Individuen, so kann von Lohnzufriedenheit ausgegangen werden, ist das Soll jedoch höher, ist Unzufriedenheit anzunehmen.

Im Schweizer „Human-Relation-Barometer“, einer jährlichen repräsentativen Befragung von Beschäftigten in der Schweiz, wurde 2008 der Schwerpunkt auf die Untersuchung der Lohnzufriedenheit gelegt (GROTE/STAFFELBACH 2008). Hier ergab sich, dass die Lohnzufriedenheit nicht allein von der absoluten Höhe des Einkommens abhängt. Die Verteilungsgerechtigkeit erwies sich als wichtiger, d. h., wenn jemand mit dem gleichen Tätigkeitsprofil mehr verdiente, wurde dies als ungerecht empfunden. Entscheidend für die Lohnzufriedenheit war nach dieser Studie allerdings der so genannte psychologische Vertrag. Damit wurden die nicht rechtlich geregelten Teile der Arbeitsbeziehung bezeichnet, d. h. die gegenseitigen Erwartungen von Arbeitnehmern (z. B. Verantwortung, Entscheidungsspielraum, Mitwirkung, flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten) und Arbeitgebern (z. B. Engagement und Loyalität). Wenn Beschäftigte ihre qualitativen Anforderungen an ihren Arbeitsplatz als erfüllt empfanden, waren sie mit ihrem Lohn zufriedener.

Vor diesem Hintergrund wurden in das Erklärungsmodell für die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung neben der tatsächlichen Vergütungshöhe (Ist) vielfältige weitere Variablen einbezogen, von denen angenommen wurde, dass sie die Erwartungen der Auszubildenden an die Ausbildungsvergütung (Soll) steigern oder abschwächen können (vgl. Übersicht 10). Hierbei handelt es sich erstens um Variablen, die Auskunft darüber geben, welche *Arbeitsleistungen* die Auszubildenden nach ihrer eigenen Beurteilung für den Betrieb erbringen, also den Anteil der fachkraftähnlichen Tätigkeiten (d. h., die den Arbeiten von Fachkräften im Betrieb entsprechen und die von den Auszubildenden bereits voll beherrscht werden), und die Überstundenzahl. Es wurde davon ausgegangen, dass die Erwartungen an die Vergütungen umso höher sind, je größer die eigenen Leistungen eingeschätzt werden. Zweitens wurden *personale Merkmale* berücksichtigt, die Auswirkungen auf das Anspruchsniveau der Auszubildenden haben könnten (Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Schulabschluss, sich als Erwachsener fühlen, Wichtigkeit, in der Ausbildung viel Geld zu verdienen). Drittens wurde eine Reihe von unterschiedlichen *situativen Merkmalen* einbezogen. Dabei soll mit der Variablen

Übersicht 10

Struktur des Erklärungsmodells zur Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung



„relative Vergütungshöhe zur Klasse“ – sie sagt aus, ob die Vergütung erheblich über oder unter dem Durchschnitt in der jeweiligen Berufsschulklasse liegt – Aufschluss über den Einfluss des sozialen Vergleichs gewonnen werden. Mit der Variablen „Nebenjob zur Grundversorgung“ wird berücksichtigt, ob der/die Auszubildende einem Nebenjob nachgeht, weil nach seiner/ihrer Einschätzung die Vergütung zur Grundbedarfsdeckung nicht ausreicht. Trifft dies zu, ist mit einer sehr negativen Auswirkung auf die Vergütungszufriedenheit zu rechnen. Mit den Variablen „pünktliche Vergütungszahlung“ und vor allem „Qualität der betrieblichen Ausbildung“¹⁹ wurden wesentliche Bestandteile eines „psychologischen Ausbildungsvertrags“ in das Modell aufgenommen. Werden die Erwartungen der Auszubildenden in Bezug auf pünktliche Zahlungen und eine gute Ausbildungsqualität erfüllt, dürfte sich dies positiv in der Vergütungszufriedenheit niederschlagen. Die Variablen „Beruf“, „Betriebsgrößenklasse“ und „west- bzw. ostdeutsche Länder“, für die sich in der bivariaten Betrachtung erhebliche Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung zeigten, wurden ebenfalls in das Modell aufgenommen.

¹⁹ Hierbei handelt es sich um einen Qualitätsindex der betrieblichen Ausbildungsqualität. Dieser wurde im Rahmen des Forschungsprojekts auf Basis von 30 Einzelkriterien ermittelt, für die die Auszubildenden die Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb beurteilten (BEICHT u. a. 2009). Bewertet wurden dabei u. a. Eignung und Verhalten der Ausbilder, Organisation und Methoden der Ausbildung, Lernklima und z. B., ob der Erwerb von Zusatzqualifikationen möglich war.

Welches bedeutende Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung sind, geht aus den Ergebnissen der logistischen Regression hervor, die in Übersicht 11 ausgewiesen sind.²⁰ Demnach hat erwartungsgemäß die **Höhe der Ausbildungsvergütungen** einen – unter Kontrolle aller anderen Faktoren – eigenständigen Einfluss auf die Vergütungszufriedenheit. Wenn die Vergütung höher ist, steigt die Chance, dass Auszubildende zufrieden sind. Im Vergleich zu einer Vergütung von maximal 300 € ist die Chance bei einer Vergütung zwischen 301 und 400 € bereits fast doppelt so hoch, und sie erhöht sich bei einer Vergütung von über 700 € auf das 17-fache.

Wie jedoch ebenfalls zu erwarten war, spielen darüber hinaus noch viele weitere Faktoren eine wichtige Rolle. So zeigt sich, dass sich der **Umfang der fachkraftähnlichen Tätigkeiten** (d. h. Arbeiten, die dem Einsatz von Fachkräften im Betrieb entsprechen und die die Auszubildenden bereits ebenso gut erledigen) deutlich auf die Vergütungszufriedenheit auswirkt. Je stärker die Auszubildenden das Gefühl haben, sehr

²⁰ Da die Erhebungsdaten in einer Klassenzimmerbefragung gewonnen wurden, handelt es sich um eine Klumpenstichprobe, bei deren Auswertung mögliche Klasseneffekte berücksichtigt werden müssen. Daher wurde zunächst ein logistisches Mehrebenenmodell berechnet, wobei sich allerdings ergab, dass unter Kontrolle aller in Übersicht 11 aufgeführten Merkmale lediglich 3 % der Gesamtvarianz auf die Klassenebene und 97 % auf die Personenebene entfallen. Da bei einem so geringen Effekt auf die Anwendung eines Mehrebenenmodells verzichtet werden kann, werden hier die Ergebnisse einer logistischen Regression vorgestellt, bei der für die Berechnung der Standardfehler die Klumpung auf der Klassenebene berücksichtigt wurde.

Übersicht 11

Einflussgrößen auf die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung bei Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr (ohne außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse) – logistisches Regressionsmodell

	Einflussgrößen ¹⁾	Exponentialkoeffizient e ^β	Einflussgrößen ¹⁾	Exponentialkoeffizient e ^β
Entlohnung	monatliche Vergütungshöhe		relative Vergütungshöhe zur Klasse	
	bis 300 € (Referenz)	1,000	nah am Durchschnitt (+/-19 %) (Referenz)	1,000
	301 – 400 €	1,970**	mindestens 20 % <i>über</i> Durchschnitt	1,526*
	401 – 500 €	3,808***	mindestens 20 % <i>unter</i> Durchschnitt	,536**
	501 – 600 €	8,088***	Nebenjob zur Grundversorgung	
	601 – 700 €	14,177***	trifft nicht zu (Referenz)	1,000
	über 700 €	17,942***	trifft zu	,389***
Arbeitsleistung für den Betrieb	Anteil von fachkraftähnlichen Tätigkeiten		pünktliche Auszahlung der Vergütung	
	keine (Referenz)	1,000	trifft zu (Referenz)	1,000
	bis 25 %	,683**	trifft manchmal nicht bzw. nie zu	,665**
	26 bis 50 %	,494***	Qualität der betrieblichen Ausbildung ³⁾	1,586***
	51 bis 75 %	,451***	Ausbildungsberuf	
	76 % und mehr	,390***	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik (Referenz)	1,000
	Überstunden pro Woche		Bankkaufmann/-frau	1,585
	keine (Referenz)	1,000	Bürokaufmann/-frau	2,258**
	1 bis 2 Überstunden	,809	Elektroniker/-in – Energie-/Gebäudetechnik	1,044
	3 bis 5 Überstunden	,717**	Fachinformatiker/-in	1,769*
über 5 Überstunden	,476***	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	1,271	
Personale Merkmale	kein Überstundenausgleich		Friseur/-in	,620
	trifft nicht zu (Referenz)	1,000	Industriekaufmann/-frau	1,601
	trifft (teilweise) zu	,566***	Industriemechaniker/-in	2,006*
	Lebensalter von über 21 Jahren		Kaufmann/-frau im Einzelhandel	1,061
	trifft nicht zu (Referenz)	1,000	Koch/Köchin	1,742
	trifft zu	,699**	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	1,103
	Geschlecht		Maler/-in und Lackierer/-in	1,589
	männlich (Referenz)	1,000	Mechatroniker/-in	1,717
	weiblich	1,233	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	,364**
	Migrationshintergrund		Betriebsgrößenklasse	
	trifft nicht zu (Referenz)	1,000	bis 49 Beschäftigte (Referenz)	1,000
	trifft zu	,989	50 – 499 Beschäftigte	1,240
Schulabschluss		500 und mehr Beschäftigte	2,200***	
maximal Hauptschulabschluss (Referenz)	1,000	Größe unbekannt	1,605**	
mittlerer Schulabschluss	,965	Region		
Fachhochschulreife, Abitur	,826	West (Referenz)	1,000	
sich als Erwachsene/-r fühlen		Ost	1,567	
trifft eher nicht zu (Referenz)	1,000			
trifft zu	,755**			
wichtig, viel Geld in Ausbildung zu verdienen ²⁾	,697***			

McFadden R²: 0,318

- 1) Bei einer Reihe von Variablen gab es in einem meist sehr geringen Umfang fehlende Angaben, für die gesonderte Gruppen gebildet wurden. Die Ergebnisse für diese Gruppen sind hier aus Platzgründen nicht ausgewiesen.
- 2) Erfasst auf einer sechsstufigen Skala von 1 = „trifft gar nicht zu“ bis 6 = „trifft sehr stark zu“.
- 3) Index der betrieblichen Ausbildungsqualität auf einer sechsstufigen Skala von 1 = „Qualitätskriterien sind gar nicht erfüllt“ bis 6 = „Qualitätskriterien sind sehr stark erfüllt“.

Erläuterung: Die Exponentialkoeffizienten geben an, welchen Einfluss die verschiedenen Variablen auf die Vergütungszufriedenheit haben. Werte größer als 1 weisen auf eine verglichen mit der jeweiligen Referenzgruppe höhere Chance für Vergütungszufriedenheit hin, Werte kleiner als 1 auf eine geringere. Auch das Ausmaß der Chancenveränderung lässt sich bei kategorialen Variablen ablesen: Der Exponentialkoeffizient gibt den Faktor wieder, um den die Einflussgröße die Chance – d. h. das Wahrscheinlichkeitsverhältnis (p/q) zwischen Vergütungszufriedenheit (p) und -unzufriedenheit (q) – im Vergleich zur Referenzgruppe verändert. Bei einem Koeffizienten von e^β = 1,970 erhöht sich beispielsweise die Chance um 97,0 % (= (1,970 – 1) · 100), bei einem Koeffizienten von e^β = 0,389 verringert sie sich dagegen um 61,0 % (= (0,389 – 1) · 100). Der Exponentialkoeffizient der metrischen Variablen „wichtig viel Geld in Ausbildung zu verdienen“ drückt aus, dass sich die Chancen der Vergütungszufriedenheit vermindern, je höher die Wichtigkeit des Geldverdienens eingeschätzt wird. Umgekehrt bedeutet er bei der Variablen „Qualität der betrieblichen Ausbildung“, dass sich die Chancen erhöhen, je günstiger die Ausbildungsqualität bewertet wird.

Signifikanzniveau: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

Quelle: BiBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (ungewichtete Ergebnisse; Fallzahl: n = 4.994)

viel an Leistungen zu erbringen, die denen einer ausgebildeten Fachkraft bereits voll entsprechen, desto geringer ist die Chance, dass sie ihre Vergütung als gerecht empfinden und somit zufrieden damit sind, denn diese liegt ja weit unter dem Entgelt der Fachkräfte.

Auch ein Arbeitseinsatz, der regelmäßig die normale betriebliche Arbeitszeit überschreitet, vermindert die Chance, dass Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden sind, und zwar umso stärker, je mehr **Überstunden** abgeleistet werden müssen. Ganz entscheidend ist aber auch, ob für die Überstunden ein Freizeitausgleich gewährt wird oder eine Auszahlung erfolgt. Findet ein **Überstundenausgleich** niemals oder teilweise nicht statt, wirkt sich dies mindernd auf die Vergütungszufriedenheit aus.

Was die personalen Merkmale betrifft, so geht von einem höheren **Lebensalter** der Auszubildenden ein negativer Einfluss auf die Vergütungszufriedenheit aus. Dies verwundert nicht, denn in der Gruppe der Über-21-Jährigen ist im Vergleich zu den jüngeren Auszubildenden zum einen mit höheren materiellen Ansprüchen zu rechnen, zum anderen dürfte der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit vom Elternhaus deutlich ausgeprägter sein. Beides ist allerdings nicht nur vom tatsächlichen Lebensalter abhängig, sondern auch davon, ob sich ein/-e Auszubildende/-r eher noch als Jugendlicher fühlt oder bereits als für sich selbst verantwortliche/-r „**Erwachsene/-r**“. Trifft Letzteres zu, so hat dies ebenso eine negative Wirkung auf die Vergütungszufriedenheit.

Die Merkmale „**Geschlecht**“, „**Migrationshintergrund**“ und „**Schulabschluss**“ haben hingegen keinen signifikanten Einfluss darauf, ob die Auszubildenden mit ihrer Vergütung zufrieden sind oder nicht. Dies bedeutet, dass sich unter Kontrolle aller anderen Einflussgrößen die Vergütungszufriedenheit von Männern und Frauen, Migranten/Migrantinnen und Nichtmigranten/Nichtmigrantinnen sowie Auszubildenden mit maximal Hauptschulabschluss, mittlerem und höherem Schulabschluss nicht nachweisbar unterscheidet.

Dagegen spielt das individuelle Anspruchsniveau eine deutliche Rolle: Je stärker Auszubildende die **Wichtigkeit, in der**

Ausbildung viel Geld zu verdienen, betonen, desto geringer ist die Chance, dass sie mit ihrer Vergütung zufrieden sind.

Es ist üblich, dass sich die Jugendlichen in ihrer Berufsschulklasse über die Höhe ihrer Ausbildungsvergütungen austauschen. Jeder kann sich insofern mit den anderen Auszubildenden desselben Berufs und Ausbildungsjahrs vergleichen. Dass dieser „soziale Vergleich“ eine erhebliche Wirkung auf die Vergütungszufriedenheit hat, zeigen die Ergebnisse des Modells in Bezug auf die **relative Vergütungshöhe zur Klasse**. Liegt die Vergütung um mindestens 20 % über dem Klassendurchschnitt, so geht dies mit einer deutlich höheren Chance einher, damit zufrieden zu sein, als wenn die Vergütung eher durchschnittlich ist. Umgekehrt wird eine Vergütung, die um mindestens 20 % unter dem Klassendurchschnitt angesiedelt ist, als ungerecht empfunden und hat dementsprechend einen negativen Einfluss auf die Vergütungszufriedenheit.

Bei Auszubildenden, die einem **Nebenjob zur Grundversorgung** nachgehen, d. h., die nach eigener Einschätzung auf das zusätzlich verdiente Geld (zumindest teilweise) angewiesen sind, weil die Ausbildungsvergütung zur Finanzierung ihres Grundbedarfs nicht ausreicht, besteht ein erheblich erhöhtes Risiko, mit der Vergütung unzufrieden zu sein, im Vergleich zu denjenigen, die keinem Nebenjob nachgehen (müssten).

Erfolgt manchmal oder sogar häufiger **keine pünktliche Auszahlung der Vergütung**, so wirkt sich dies ebenfalls negativ auf die Vergütungszufriedenheit aus.

Auch die **Qualität der betrieblichen Ausbildung** hat einen großen Effekt: Je besser die Auszubildenden die unterschiedlichen Qualitätskriterien alles in allem einschätzen, je mehr sie also ihre Erwartungen hinsichtlich einer „guten Ausbildung“ durch den Betrieb als erfüllt ansehen, desto eher sind sie mit ihrer Ausbildungsvergütung zufrieden.

Zum Teil sind auch Effekte des **Ausbildungsberufs** festzustellen: So ist im Beruf „Bürokaufmann/-frau“ die Chance, dass Auszubildende ihre Ausbildungsvergütung in Ordnung finden, mehr als doppelt so

hoch wie im Beruf „Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik“. Vergleichsweise höher sind auch die Chancen der Vergütungszufriedenheit – unter Kontrolle aller anderen Einflussfaktoren – in den Berufen „Fachinformatiker/-in“ und „Industriemechaniker/-in“, deutlich niedriger dagegen im Beruf „Medizinische/-r Fachangestellte/-r“. Welches die genaueren Gründe hierfür sind, kann an dieser Stelle nicht eingeschätzt werden. Möglicherweise spielen eine höhere Zufriedenheit (bzw. Unzufriedenheit) der Auszubildenden mit ihrem Beruf und die als gut (bzw. schlecht) eingeschätzten späteren Berufsaussichten eine Rolle.

Eine eigenständige Wirkung geht zudem von der **Betriebsgröße** aus: Im Vergleich zu kleineren Betrieben (bis 49 Beschäftigte) ist in größeren Betrieben (ab 500 Beschäftigten) die Chance der Vergütungszufriedenheit deutlich höher. Auch hier fehlen genaue Anhaltspunkte, welches die Ursachen sind. Eventuell hängt es mit den besseren Übernahme- und beruflichen Entwicklungschancen nach der Ausbildung und dem besseren Image von größeren Unternehmen zusammen.

Schließlich ist noch ein Einfluss der **Region** zu verzeichnen: In den ostdeutschen Ländern besteht – wenn die übrigen Faktoren kontrolliert werden – eine deutlich höhere Chance als in den westdeutschen Ländern, dass die Auszubildenden mit ihrer Vergütung zufrieden sind. Eine Ursache hierfür könnten unter anderem die geringeren Lebenshaltungskosten in Ostdeutschland sein. Diese liegen um durchschnittlich 5,6 % niedriger als in Westdeutschland, vor allem aufgrund günstigerer Preise bei Mieten, haushaltsnahen Dienstleistungen und eher lokal gehandelten Gütern (KAWKA 2010). Möglicherweise wirkt sich bei der Beurteilung der Ausbildungsvergütungen bei den ostdeutschen Jugendlichen aber auch das generell positive Image der betrieblichen Ausbildung im Vergleich zu der noch immer stark verbreiteten außerbetrieblichen Ausbildung aus.

Fazit

Das Berufsbildungsgesetz gibt vor, dass Auszubildende von ihrem Betrieb eine „angemessene Vergütung“ erhalten sollen. Was genau darunter zu verstehen ist, bleibt jedoch weitgehend der Beurteilung der Tarifpartner und der einzelnen Betriebe überlassen. So haben sich nach Wirtschaftszweigen, Regionen sowie Tarifbindung der Betriebe beträchtliche Unterschiede in der Vergütungshöhe herausgebildet.

Selten wird thematisiert, welche Ansprüche die Auszubildenden selbst an die Vergütungshöhe haben und ob ihre tatsächlichen Ausbildungsvergütungen diesen genügen. Die letzte Untersuchung des BIBB hierzu liegt über zehn Jahre zurück (HECKER 1998). Danach schätzte Ende der 1990er-Jahre über ein Drittel der Auszubildenden die Vergütung als gerade richtig oder sehr gut ein, knapp zwei Drittel hielten sie für zu niedrig.²¹ Einiges spricht dafür, dass die Erwartungen der Auszubildenden an die Vergütungshöhe seitdem zugenommen haben (gestiegenes Alter, höhere Mobilitätsanforderungen, höhere produktive Leistungen in den Betrieben). Faktisch gab es in den vergangenen zehn Jahren jedoch – bei Berücksichtigung der Preissteigerungsrate – kaum einen realen Anstieg der Ausbildungsvergütungen (BEICHT 2009). Angesichts dieser Entwicklungen verwundert es nicht, dass sich die Vergütungszufriedenheit nicht verbessert hat. Nur knapp ein Drittel der Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr beurteilt derzeit ihre Vergütungshöhe als gerade richtig oder sehr gut, über zwei Drittel empfinden sie als zu gering.

Für Auszubildende, die bereits außerhalb des Elternhauses leben, reicht der monatliche Durchschnittsbetrag in Höhe von 466 Euro netto nicht aus, um den finanziellen Mindestbedarf zu decken. Immerhin 27 % der Auszubildenden in den 15 untersuchten Berufen gehen regelmäßig einer Nebentätigkeit nach, 65 % von ihnen, da sie sonst zu wenig Geld für ihren Grundbedarf hätten. Während das Jobben von Studenten häufig thematisiert und dabei auch auf dessen Nachteile hingewiesen wird, gibt es um die Nebenjobs von Auszubildenden kaum

eine Diskussion. Im „Rechtsratgeber Berufsbildung“ des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) heißt es: „Die Berufsausbildung ist Vollzeitausbildung. Auszubildende, die ihre Lernpflicht ernst nehmen, werden wenig Gelegenheit zu Nebentätigkeiten haben.“ (HURLEBAUS 2006:65). Die vorliegende Studie spiegelt ein anderes Bild der Realität wider: Insbesondere wenn die Ausbildungsvergütungen niedrig ausfallen, geht ein beträchtlicher Anteil der Auszubildenden jobben. Zwar können Nebenjobs auch positive Effekte haben, z. B. die Chance bieten, in der Ausbildung erworbene Kompetenzen eigenverantwortlich einzusetzen oder sich zusätzliche Kompetenzen in anderen Berufsfeldern anzueignen. Dies darf aber nicht zu einer Gefährdung des Ausbildungserfolgs oder sogar zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit – aufgrund fehlender Erholungszeiten – führen. Hier sollten die Ausbildungsbetriebe genauer darauf achten, in welchem Umfang ihre Auszubildenden nebenbei jobben.

Ob Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden sind oder nicht, hängt stark von deren Höhe ab: So ist bei einem Nettobetrag von über 700 € die Chance der Vergütungszufriedenheit 17-mal höher als bei maximal 300 €. Doch die Analyse zeigt auch, dass die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung von zahlreichen weiteren Faktoren beeinflusst wird. Eine große Rolle spielt dabei, was die Auszubildenden nach ihrer eigenen Einschätzung für den Betrieb an Arbeitsleistung erbringen. Je mehr sich Auszubildende wie eine vollwertige Arbeitskraft eingesetzt fühlen, desto stärker erwarten sie auch eine entsprechende Entlohnung. Umgekehrt rechnen die Auszubildenden es den Betrieben aber auch positiv an, wenn diese ihre Ausbildungsverpflichtungen erfüllen, indem sie eine gute Ausbildungsqualität bieten und eine pünktliche Auszahlung der Ausbildungsvergütung gewährleisten. In diesen Fällen steigt die Chance, dass sie auch mit einer etwas niedrigeren Vergütung einverstanden sind.

Die Vergütungszufriedenheit hängt aber auch von Faktoren ab, die der einzelne Betrieb nicht beeinflussen kann. So ist zum Beispiel das Alter der Auszubildenden im dualen System vor allem aufgrund der Übergangsproblematik von der Schule in die Ausbildung in den vergangenen Jahren

beständig gestiegen. Mit höherem Alter der Auszubildenden geht häufig der Wunsch nach Unabhängigkeit vom Elternhaus einher. Infolgedessen wachsen dann die Ansprüche an die Höhe der Ausbildungsvergütung.

Angesichts des demografischen Wandels wird es in den kommenden Jahren für die Betriebe zunehmend schwieriger werden, Jugendliche für ihre Ausbildungsstellen zu finden. Die Betriebe werden sich daher nicht nur untereinander dem Wettbewerb um leistungsfähige Schulabsolventen und -absolventinnen zu stellen haben, sondern sie werden auch grundsätzlich die Attraktivität einer dualen Ausbildung im Vergleich zu anderen beruflichen Ausbildungswegen, z. B. den Bachelorstudiengängen, verdeutlichen müssen. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse des Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ stellt es für Branchen und Betriebe durchaus eine erfolgversprechende Möglichkeit dar, bei den künftig weniger werdenden Jugendlichen sowohl mit einer guten Ausbildungsqualität und günstigen beruflichen Entwicklungschancen als auch mit einer hohen Ausbildungsvergütung für sich zu werben.

²¹ Hierbei wurden allerdings Auszubildende aller Ausbildungsjahre befragt, so dass ein unmittelbarer Vergleich zu den aktuellen Ergebnissen, die sich ausschließlich auf das zweite Jahr beziehen, nicht möglich ist.

Literatur

Beicht, Ursula: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in Deutschland.** Bielefeld 2006

Beicht, Ursula: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2009, S. 223–228

Beicht, Ursula: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Kapitel A9.1. Bonn 2010 (im Druck)

Beicht, Ursula; Berger, Klaus: **Große Veränderungen bei den Lehrlingsentgelten.** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderheft „Berufsbildung in den neuen Bundesländern 1991“ (1991), S. 36–38

Beicht, Ursula; Eberhard, Verena: **Regionale Mobilität von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2008.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2009, S. 82–86

Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Granato, Mona: **Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden.** BIBB REPORT 9/09. Bielefeld 2009 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_09.pdf

Beicht, Ursula; Walden, Günter: **Sind die Ausbildungsvergütungen zu hoch? – Eine pauschale Antwort ist nicht möglich.** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 33 (2004) 3, S. 20–23

BIBB: **Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2008: Anstieg im Osten etwas stärker als im Westen.** Pressemitteilung 1/2009. Bonn 2009 – URL: www.bibb.de/de/50605.htm

BIBB: **Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2009: Stärkster Anstieg seit 14 Jahren.** Pressemitteilung 1/2010. Bonn 2010 – URL: www.bibb.de/de/53122.htm

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: **Statistisches Taschenbuch 2009.** Arbeits- und Sozialstatistik. Bonn 2009

Deutscher Bundestag: **Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit zum Entwurf des im Jahre 1969 verabschiedeten Berufsbildungsgesetzes.** Deutscher Bundestag, 5. Wahlperiode, Drucksache V/4260. Bonn 1969

DGB: **Ausbildungsreport 2009.** Berlin 2009

Gedon, Walter; Hurlebaus, Horst-Dieter: **Berufsbildungsrecht. Kommentar zum Berufsbildungsgesetz sowie Gesetz und Materialien zum Berufsbildungsrecht.** Köln 2009

Grote, Gudela; Staffelfach, Bruno (Hrsg.): **Schweizer HR-Barometer 2008. Lohnzufriedenheit und psychologischer Vertrag.** Zürich 2008

Hammes, Winfried; Rübenach, Stefan P.: **Haushalte und Lebensformen der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus 2008.** In: Wirtschaft und Statistik (2009) 9, S. 873–885

Hecker, Ursula: **Materielle Situation der Auszubildenden.** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 27 (1998) 1, S. 7–13

Herkert, Josef; Törtl, Harald: **Berufsbildungsgesetz. Kommentar mit Nebenbestimmungen.** Regensburg 2009

Hurlebaus, Horst-Dieter: **Rechtsratgeber Berufsbildung.** Handbuch für die Praxis. Bonn 2006

Kawka, Rupert: **Regionale Preisunterschiede in den alten und neuen Ländern.** In: ifo Dresden berichtet 2/2010, S. 5–16

Kohaut, Susanne; Ellguth, Peter: **Branchentarifvertrag. Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden.** IAB-Kurzbericht 16/2008. Nürnberg 2008

Sardei-Biermann, Sabine; Kanalas, Ildiko: **Lebensverhältnisse von Jugendlichen und jungen Erwachsenen.** In: Gille, Martina; Sardei-Biermann, Sabine; Gaiser, Wolfgang (Hrsg.): Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland. Lebensverhältnisse, Werte und gesellschaftliche Beteiligung 12- bis 29-Jähriger. Wiesbaden 2006, S. 25–86

Schieckel, Horst; Oestreicher, Ernst; Decker, Andreas: **Berufsbildungsgesetz/Berufsausbildungsförderungsgesetz.** Kommentar und Rechtssammlung. Dresden 2009

Schreyögg, Georg; Koch, Jochen: **Grundlagen des Managements.** Wiesbaden 2007

Uhly, Alexandra: **Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2009, S. 156–163

Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf Olaf; Krekel, Elisabeth M.: **Im Zeichen von Wirtschaftskrise und demografischem Einbruch. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2009.** Bonn 2010 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_lehrstellenmarkt-2009.pdf

Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun; Pfeifer, Harald; Dionisius, Regina: **Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe. Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzererhebung 2007.** BIBB REPORT 8/09. Bielefeld 2009 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_08.pdf

Impressum
BIBB REPORT
4. Jahrgang, Heft 14, Juni 2010

ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Der
Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: 0521 911 01-11
Telefax: 0521 911 01-19
www.wbv.de
service@wbv.de

Redaktion
Harald Pfeifer, Dr. Günter Walden,
Dr. Eckart Strohmaier (verantw.)

Redaktionsassistentz
Heike Rotthaus
Katharina Faßbender
Telefon: 0228 / 107-17 17
E-Mail: bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de
Dort finden Sie unter anderem auch
diesen REPORT im Volltext zum Download.

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des BIBB gestattet.

Rückfragen zum Inhalt an
Ursula Beicht – beicht@bibb.de
Andreas Krewerth – krewerth@bibb.de

Gestaltung
Hoch Drei GmbH, Berlin

Diese Netzpublikation wurde bei der
Deutschen Nationalbibliothek angemeldet
und archiviert.

URN: [urn:nbn:de:0035-0429-4](http://nbn:de:0035-0429-4)

Aktuell im BIBB



BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ergänzt den Bericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Der Report bietet detaillierte Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland. In den ersten beiden Kapiteln werden zentrale Indikatoren zur beruflichen Ausbildung (Kapitel A) und zur beruflichen Weiterbildung (Kapitel B) dargestellt und im Zeitverlauf abgebildet.

Das Schwerpunktthema des diesjährigen Datenreports beschäftigt sich mit dem „Übergang von Ausbildung in Beschäftigung“ (Kapitel C). Programme zur Förderung der beruflichen Bildung und Modellinitiativen sind Gegenstand von Kapitel D. In Kapitel E wird über internationale Indikatoren und Benchmarks in der Berufsbildung berichtet.

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010 wird in gedruckter Form und als Onlineversion im Internet veröffentlicht.



GUDRUN SCHÖNFELD, FELIX WENZELMANN, REGINA DIONISIUS, HARALD PFEIFER, GÜNTER WALDEN

Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe Ergebnisse der 4. BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung

Das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung spielt bei der Entscheidung für oder gegen die Durchführung einer Ausbildung eine wichtige Rolle. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beobachtet und analysiert seit vielen Jahren die Ausbildungsentscheidung von Betrieben unter ökonomischen Gesichtspunkten. Es befragte rund 3.000 Ausbildungsbetriebe zu den Kosten und dem Nutzen der Ausbildung, zur Übernahme von Auszubildenden und zu den Ausbildungsmotiven.

Der Band stellt die Ergebnisse der Befragung differenziert nach alten und neuen Bundesländern, Ausbildungsbereichen und Ausbildungsjahren sowie Betriebsgrößenklassen und Berufen vor. Es wird analysiert, welche Faktoren die Ausbildungskosten und die Ausbildungsentscheidung der Betriebe beeinflussen.

Der Band umfasst 240 Seiten und ist zum Preis von 29,90 € zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (0521) 91101-11

Telefax: (0521) 91101-19

E-Mail: service@wbv.de

Bestell-Nr.: 111.036

ISBN-Nr.: 978-3-7639-1138-7

Voraussichtlicher Erscheinungstermin: Juni 2010

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten