



Elke Hannack Stellvertretende Vorsitzende  
des Deutschen Gewerkschaftsbundes  
und Florian Haggemiller  
DGB-Bundesjugendsekretär

## **DGB-Ausbildungsreport 2013**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

Berlin, 05. September 2013

---

**DGB-Bundesvorstand**  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

Web: <http://www.dgb.de>  
Tel.: 030 / 240 60 - 0  
Fax: 030 / 240 60 - 324



**Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende**

Sehr geehrte Damen und Herren,

oft und reflexhaft klagen manche Betriebe und Branchen über die angeblich „mangelnde Ausbildungsreife“ der Schulabgänger. Aber wie ausbildungsreif sind denn eigentlich die Unternehmen? Darum geht es im Ausbildungsreport, mit dem die DGB-Jugend alljährlich den Arbeitgebern auf die Finger schaut. Der Report erscheint mittlerweile zum achten Mal und hat sich längst etabliert als Gradmesser für die Ausbildungsbedingungen in Deutschland.

Es ist wichtig für junge Menschen, dass sie nach der Schule nicht direkt in der Arbeitslosigkeit landen, sondern dass der Einstieg ins Berufsleben gelingt. Gleichzeitig brauchen wir junge Menschen als qualifizierte Fachkräfte von morgen. Darum muss die qualifizierte und gute Ausbildung junger Menschen absolute Priorität haben – für die Politik, aber vor allem für die Unternehmen. Es muss das Ziel sein, dass die Qualität der Ausbildung hoch bleibt, wo sie gut ist und sich dort verbessert, wo es Defizite gibt. Die ausbildenden Betriebe übernehmen eine große Verantwortung, der die meisten, aber leider längst nicht alle gerecht werden, wie der Ausbildungsreport erneut zeigt.

Wir haben die Auszubildenden auch für den achten Ausbildungsreport wieder direkt befragt. Insgesamt 18.649 Auszubildende aus den 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung häufigsten Ausbildungsberufen haben sich an der Befragung der Gewerkschaftsjugend beteiligt. Das sind 6.500 mehr als im Vorjahr.

Es wurden Auszubildende aus betrieblicher und dualer Ausbildung befragt, aus allen Ausbildungsjahren und aus Betrieben unterschiedlichster Größe. Auszubildende, die eine schulische Ausbildung oder in Pflegeberufen ausgebildet werden, wurden aus methodischen Gründen nicht mit befragt. Wir wissen aber, dass es auch hier Probleme in der Ausbildung gibt, wie zum Beispiel der ver.di Pflegereport in den letzten beiden Jahren gezeigt hat.

**Ausbildungsbetriebsquote**

Auf ein großes Ärgernis, das nicht unmittelbar mit den Ausbildungsbedingungen zu tun hat, möchte ich gleich am Anfang hinweisen. Es ist unbegreiflich, dass die Ausbildungsbetriebsquote auf 21,7 Prozent gesunken (Jahr 2011, aktuellste Zahl) und auch die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge (551.272) im Jahr 2012 erneut zurückgegangen ist. Beides sind die niedrigsten Werte seit vielen Jahren. Weniger ausbildende Betriebe, weniger Ausbildungsverträge – das passt einfach nicht zusammen mit den Klagen mancher Betriebe und Branchen über den drohenden Fachkräftemangel. Wo sollen denn die Fachkräfte von morgen herkommen, wenn immer weniger Betriebe ausbilden? Wer nicht sät, kann auch nicht ernten.

Und es soll niemand behaupten, es gäbe nicht genügend Bewerberinnen und Bewerber. Immer noch bleibt ein großer Teil der ausbildungsinteressierten jungen Menschen ohne Ausbildung. Im Jahr 2012 waren dies nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung 273.356. Um das zu veranschaulichen: gerade einmal zwei Drittel der Ausbildungsinteressierten kommen überhaupt in Ausbildung. Die anderen werden mit Alternativen und Abstellgleisen abgespeist, zum Beispiel den Maßnahmen im Übergangsbereich – im Jahr 2012 waren 266.000 junge Menschen betroffen.



1,4 Millionen Jugendliche zwischen 20 und 29 haben keine Ausbildung und keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Es gibt also überhaupt keinen Grund, sich selbst für angeblich gute Vermittlungsquoten zu loben, wie es der Ausbildungspakt Jahr für Jahr tut. Wenn die Betriebe immer weniger ausbilden, eine Bestenauslese betreiben und die weniger Begabten sich selbst überlassen, dann brauchen wir uns über einen Fachkräftemangel nicht zu wundern.

**Florian Haggenmiller, DGB-Bundesjugendsekretär:**

### **1. Schwerpunktthema Zugang in Ausbildung**

Wir hatten dieses Mal bei der Befragung zwei Schwerpunktthemen: den Zugang in Ausbildung und die Perspektiven danach. Also: wie kommen die Leute rein und wie kommen sie wieder raus. Erst mal haben wir die Auszubildenden gefragt, wie es ihnen ergangen ist beim Suchen und Finden eines Ausbildungsplatzes – aus methodischen Gründen nur jene, die tatsächlich einen Ausbildungsplatz gefunden haben, was bei der Auswertung der Ergebnisse berücksichtigt werden muss. Die wichtigsten Ergebnisse:

#### **Wunschberuf**

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist enorm wichtig für den weiteren Ausbildungsverlauf. Es ist erfreulich, dass ein Drittel der befragten Auszubildenden ihre Ausbildung in ihrem Wunschberuf beginnen konnten und über 40 Prozent in einem von mehreren für sie interessanten Berufen. Knapp ein Viertel macht allerdings ihre Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war.

#### **Geschlecht**

Für junge Frauen (29,5 Prozent) ist es dabei merklich schwieriger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als für junge Männer (36,2 Prozent). Die Benachteiligung von Frauen fängt also schon bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz an.

#### **Schulabschluss**

Der nationale Bildungsbericht hat bereits vor einigen Jahren deutlich formuliert, dass annähernd die Hälfte der Ausbildungsberufe für Menschen mit unteren Bildungsabschlüssen „faktisch abgeschottet“ ist. Ein Ergebnis, das sich auch im Ausbildungsreport deutlich widerspiegelt.

Und das hat Folgen. Junge Menschen mit Hauptschulabschluss, die diese faktische Abschottung der Hälfte der Ausbildungsberufe bereits verinnerlicht haben, ziehen bestimmte Berufe für sich gar nicht mehr in Betracht.

Wer einen Beruf erlernt, den er ursprünglich gar nicht wollte, ist auch deutlich unzufriedener mit der Ausbildung. Die Auszubildenden können sich deutlich seltener vorstellen, im Anschluss an ihre Ausbildung im gleichen Beruf weiter tätig zu sein. Das Ergebnis unterstreicht die Bedeutung eines auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebotes für die jungen Ausbildungsinteressierten.

#### **Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns**

Etwa die Hälfte der Befragten, die den Übergang in eine Ausbildung geschafft haben, hat unmittelbar nach Schulabschluss mit der Ausbildung begonnen. Bei rund 40 Prozent lag ein



Jahr dazwischen und bei immerhin 10 Prozent der Auszubildenden lagen mehr als drei Jahre zwischen Schulaustritt und Ausbildungsbeginn.

Die Gründe für den verspäteten Ausbildungsbeginn: für 28 Prozent war es der Wunsch nach einem höherwertigen Schulabschluss. 27 Prozent haben keinen Ausbildungsplatz gefunden.

Auch hier zeigt sich, dass die Gründe für die Verzögerung beim Ausbildungsbeginn stark vom Bildungsniveau der Auszubildenden abhängen. Und es gibt einen Zusammenhang zwischen dem verspäteten Ausbildungsbeginn und der Chance, den Wunschberuf zu beginnen: je später der Ausbildungsbeginn, desto höher ist der Anteil der jungen Menschen, die eine Ausbildung in einem Beruf beginnen, den sie eigentlich gar nicht wollten.

### **Zwei-Klassen-Gesellschaft**

Scheinbar im Widerspruch dazu steht, dass es von den befragten Auszubildenden nur gut jeder zehnte als schwierig empfand, seinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden.

Eine Erklärung: unter den Ausbildungsinteressierten entwickelt sich zunehmend eine Zwei-Klassen-Gesellschaft:

Ein Teil der Jugendlichen, vor allem jene mit gutem Schulabschluss, profitieren von der demografisch bedingten leichten Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt. Es fällt ihnen leichter als noch vor wenigen Jahren, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Für einen Teil der jungen Menschen dagegen erhöht sich das Risiko, dauerhaft aus dem Ausbildungsmarkt ausgeschlossen zu bleiben. Deutliches Anzeichen dafür ist der hohe Anteil junger Menschen ohne qualifizierenden Berufsabschluss. Wir haben schon seit Jahren eine Spaltung auf dem Arbeitsmarkt. Und diese Spaltung beginnt oft schon bei der Ausbildung. Die einen starten ihre berufliche Karriere, die anderen marschieren in ein dauerhaft prekäres Arbeitsleben.

### **2. Branchenunterschiede**

Der Ausbildungsreport zeigt erneut, dass es große Unterschiede bei der Ausbildungsqualität in den verschiedenen Branchen gibt. Das Bild bei den Berufen hat sich im Vergleich zu den letzten Jahren dabei nicht verändert.

Auf eine Änderung möchte ich aber explizit hinweisen, weil sie wichtig ist: Restaurantfachleute, die in der Vergangenheit bei der Bewertung immer auf den letzten Plätzen landeten, sind aus der Liste der 25 häufigsten Ausbildungsberufe rausgeflogen. Schlechte Ausbildungsbedingungen haben also Konsequenzen. Die jungen Menschen stimmen mit den Füßen ab und machen einfach etwas anderes.

Es ist auch kein Zufall, dass gerade jene Branchen über Fachkräftemangel klagen, in denen es große Probleme mit der Ausbildungsqualität gibt. Der Versuch der Politik und der Wirtschaft, gerade für diese Ausbildungsberufe Auszubildende aus unseren krisengeschüttelten europäischen Nachbarstaaten anzuwerben, wird viel Geld kosten, aber nichts bringen. Denn auch diese jungen Menschen werden die schlechten Ausbildungsbedingungen nicht akzeptieren und sich auf andere Stellen bewerben. Wer Fachkräfte für die Zukunft sichern will, muss sich an der eigenen Nase fassen und bei der Ausbildungsqualität ansetzen, statt über unbesetzte Stellen zu klagen.

### **3. Ausbildungsbedingungen**

#### **Allgemeine Ergebnisse**

72,8 Prozent der befragten Auszubildenden sind mit der Qualität ihrer Ausbildung zufrieden. Das ist der überwiegende Teil der Auszubildenden. Der Wert ist damit im Vergleich zu den letzten Jahren praktisch gleich geblieben. Diese hohe Zufriedenheit ist erfreulich. Nach wie vor gibt es aber immer noch gravierende Probleme, die bereits seit einigen Jahren bekannt sind:

#### **Ausbildungsfremde Tätigkeiten**

Dazu gehört das Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten. Nach wie vor muss jeder oder jede zehnte Auszubildende (10,0 Prozent) nach eigenen Angaben regelmäßig Aufgaben erledigen, die eindeutig nicht zu seiner oder ihrer Ausbildung gehören. Zum Vergleich: letztes Jahr waren es 10,8 Prozent.

#### **Fachliche Anleitung**

Auch bei der Betreuung durch eine Ausbilderin oder einen Ausbilder gibt es weiterhin Defizite. Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert, die persönliche Betreuung durch einen Ausbilder ist notwendig, denn Auszubildende müssen nachfragen und sich weiter entwickeln können. In der Realität zeigt sich leider ein anders Bild: Fast jeder vierzehnte Befragte hat gar keinen Ausbilder (6,9 Prozent), bei weiteren 10 Prozent steht die Ausbilderin oder der Ausbilder selten oder nie zur Verfügung.

#### **Überstunden**

Überstunden sind in der Ausbildung eigentlich nicht vorgesehen. Klar geregelte Ausbildungsrahmenpläne und deren konkrete Umsetzung in einen betrieblichen Ausbildungsplan lassen dies eigentlich nicht zu. Fallen sie dennoch an, ist im Berufsbildungsgesetz klar geregelt, dass sie besonders vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden müssen. Es gibt zwar eine leichte Verbesserung bei den Überstunden im Vergleich zum letzten Jahr, aber in diesem Schnecken-tempo darf es nicht weiter gehen.

Denn nach wie vor muss über ein Drittel der Auszubildenden (36,5 Prozent) regelmäßig Überstunden leisten, im letzten Jahr betrug der Anteil 38,1 Prozent. Im Durchschnitt waren das 4,6 Stunden pro Woche (2012: 5,2 Stunden/Woche). Auch der Anteil der Auszubildenden, die für ihre Überstunden keinen Ausgleich bekommen, hat sich nur marginal verringert: Noch immer bekommt jeder sechste Auszubildende überhaupt keinen Ausgleich (16,6 Prozent, 2012: 17,9 Prozent). Für die Auszubildenden ist es oftmals schwierig, sich gegen Überstunden und einen ausbleibenden Ausgleich zu wehren, denn sie wollen einen guten Eindruck machen und übernommen werden.

#### **Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz**

Das Jugendarbeitsschutzgesetz soll den Auszubildenden unter 18 Jahren den besonderen Arbeitsschutz gewährleisten, den diese jungen Menschen benötigen. Ein Anliegen, auf das viele Betriebe keinerlei Rücksicht nehmen. Die Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz scheinen im letzten Jahr sogar wieder etwas zugenommen zu haben. Trotz klarer gesetzlicher Regelungen haben 16,5 Prozent der Auszubildenden unter 18 Jahre mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten müssen (2012: 15,5 Prozent). 7,4 Prozent müssen mehr als fünf Tage in der Woche im Betrieb arbeiten.

### **Firmengröße**

Erneut spielt die Firmengröße bei der Bewertung der Ausbildungsqualität eine wichtige Rolle. Allgemein und wenig überraschend gilt: Je größer der Betrieb, desto besser die Ausbildungsqualität. So wird beispielsweise mit steigender Betriebsgröße die fachliche Qualität der Ausbildung besser bewertet, und es müssen weniger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden. Die Gründe liegen auf der Hand: größere Unternehmen können dank ihrer materiellen und personellen Ressourcen in der Regel eine strukturierte Ausbildung im vollen Umfang gewährleisten. Klein- und Kleinstbetriebe hingegen müssen mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren. Ihre Auszubildenden sind dabei stärker unmittelbar in die Arbeitsabläufe eingebunden. Nicht immer sind Ausbilder vor Ort, die systematisch anleiten und begleiten.

### **Geschlechtsspezifische Unterschiede**

Nach wie vor gibt es auffällige geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung. Noch immer entscheiden sich Frauen und Männer für unterschiedliche Ausbildungsgänge, was zu deutlich männlich und weiblich dominierten Berufen führt. Zu den „Männerberufen“ gehören unter anderem Metallbauer, Anlagenmechaniker und Elektroniker, Frauen entscheiden sich öfter für eine Ausbildung zur Friseurin oder Medizinischen Fachangestellten.

Das hat Folgen für fast alle ausbildungsrelevanten Aspekte. Frauen erhalten in den von ihnen bevorzugten Berufen deutlich weniger Vergütung: Während männliche Auszubildende nach den Ergebnissen des Ausbildungsreports im dritten Ausbildungsjahr durchschnittlich 716 Euro verdienen, liegt dieser Wert bei den vorwiegend weiblich dominierten Berufen im dritten Ausbildungsjahr mit durchschnittlich 628 Euro deutlich niedriger.

Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen leisten häufiger Überstunden als ihre Kollegen in männlich dominierten Berufen: 40,5 Prozent zu 35,8 Prozent. Und sie bekommen mit 51 Prozent deutlich seltener einen Überstundenausgleich als die Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen (75,9 Prozent). Auch bei der Übernahme sieht es für die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen deutlich schlechter aus: gerade einmal 22,8 Prozent von ihnen hatten zum Zeitpunkt der Befragung eine Übernahmezusage, im Vergleich zu 35,8 Prozent in den männlich dominierten Berufen. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt schon in der Ausbildung beginnt. Der DGB hat diese Ergebnisse zum Anlass genommen, in der nächsten Auswertung des Index Gute Arbeit die geschlechtsspezifischen Unterschiede von Beschäftigten stärker in den Blick zu nehmen.

## **4. Schwerpunktthema Perspektiven nach der Ausbildung**

Seit einigen Jahren gestaltet sich der Berufseinstieg für junge Menschen immer schwieriger. Prekäre Arbeitsverhältnisse – Leiharbeit, Minijobs, befristete Verträge, unbezahlte Praktika nach Berufsabschluss und unfreiwillige Teilzeitarbeit – nehmen ständig zu. Und die junge Generation ist am stärksten davon betroffen: die Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2012 hat dies erneut bestätigt: 21 Prozent der jungen Beschäftigten unter 35 arbeiten in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen und weitere elf Prozent in Minijobs oder Zeitarbeit.

Die unbefristete Übernahme im Anschluss an die Ausbildung soll den Übergang in die Beschäftigung sichern. Sie bringt die Wertschätzung und Anerkennung des Betriebs



gegenüber den Auszubildenden und ihrer beruflichen Leistung zum Ausdruck und gibt den jungen Menschen längerfristige Perspektiven.

Die Situation für die Auszubildenden stellt sich leider oftmals immer noch schwierig dar. Von den Auszubildenden im letzten Ausbildungsjahr haben lediglich 40 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung eine Zusage für eine Übernahme bekommen und etwa 14 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden. Die restlichen 45 Prozent hatten noch keine Auskunft und wurden von ihren Betrieben im Unklaren über ihre weitere berufliche Zukunft im Betrieb gelassen.

Wir haben die Auszubildenden mit Übernahmezusage weiter gefragt, ob diese Übernahme befristet ist. Nur knappe zwei Drittel der Befragten mit Übernahmezusage haben auch einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen. Allen anderen wurde nur ein befristeter Arbeitsvertrag angeboten, meistens befristet auf ein Jahr.

Zumindest gibt es dort eine langsame Verbesserung, wo in den letzten Jahren entsprechende Tarifverträge geschlossen wurden, wie es zum Beispiel der IG Metall und der ver.di in einem schwierigen Prozess gelungen ist.

#### **Vorbereitung auf spätere Arbeit**

Knapp drei Viertel der Befragten (72,6 Prozent) bezeichneten die Vorbereitung auf das spätere Berufsleben als »gut« oder »sehr gut«, und weitere 23,2 Prozent bewerteten sie mit »geht so«. Lediglich 4,3 Prozent der Befragten waren der Ansicht, durch ihre Ausbildung »schlecht« oder »sehr schlecht« auf das Berufsleben vorbereitet zu sein.

#### **Blick in die Zukunft:**

Ein Großteil der Auszubildenden blickt recht zuversichtlich in die berufliche Zukunft. Lediglich 9 Prozent der Befragten sind »wenig« (7,9 Prozent) oder »überhaupt nicht zuversichtlich« (1,1 Prozent). Demgegenüber ist ein Viertel der Auszubildenden »sehr zuversichtlich« und ein weiteres Drittel »zuversichtlich«, was die eigene berufliche Zukunft betrifft. Dieser Optimismus ist erfreulich, er darf aber nicht enttäuscht werden.

Erwartungsgemäß ist der Anteil »zuversichtlicher« Auszubildender unter jenen mit einem konkreten Übernahmeangebot (95,2 Prozent) höher als bei Auszubildenden, die sich sicher sein können, nicht übernommen zu werden (83,3 Prozent).

#### **Fazit**

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen ein in den letzten Jahren insgesamt kaum verändertes Bild in der Ausbildungslandschaft. An der einen oder anderen Stelle gibt es eine leichte Verbesserung, im Wesentlichen bleiben die bekannten Probleme und Verstöße aber auf einem anhaltend hohen Niveau.

Es bleibt unbegreiflich, dass einzelne Branchen wie das Hotel- und Gaststättengewerbe Jahr für Jahr schlecht abschneiden, die Auszubildenden ihnen davon laufen und trotzdem nichts passiert. Die DGB-Jugend hat sechs Forderungen, wie sich die Situation für die Auszubildenden verbessern und damit die Fachkräfte von morgen sichern lassen.

### **1. Ausbildungsplatzgarantie**

Wir brauchen einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für alle Ausbildungsinteressierten. Dazu gehört auch ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen. Um die Betriebe wieder stärker an der Ausbildung zu beteiligen, sollte eine solidarische Umlagefinanzierung eingeführt werden.

### **2. Einhalten der gesetzlichen Regelungen**

Die Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz sind keine Kavaliersdelikte oder Unfreundlichkeiten gegenüber Auszubildenden, sondern klare Verstöße gegen gesetzliche Regelungen. Und so müssen sie auch behandelt werden.

### **3. Mehr Kontrollen**

Die Kammern scheinen in ihrer Doppelfunktion als zuständige Kontrollstelle und Interessenvertretung der Arbeitgeber überfordert zu sein. Die Missstände in einzelnen Betrieben müssen schneller erkannt und beseitigt werden. Auf Beschwerden von Auszubildenden muss reagiert werden und es bedarf auch eigenständiger Kontrollen. Wo gravierende Mängel und Verstöße festgestellt werden, darf auch vor Sanktionen – sei es durch Geldzahlungen oder notfalls die Entziehung der Ausbildungsberechtigung – nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die Kammern dieser Aufgabe nicht nachkommen können, brauchen wir eine unabhängige Kontrollinstanz.

### **4. Verbesserung der Qualität der Berufsschulen**

Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen verbessert werden. Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um eine materiell und personell bessere Ausstattung ermöglichen zu können.

### **5. Keine Schmalspurausbildungen**

Zu einer guten Ausbildung gehört es, ausreichend Zeit zum Lernen der Inhalte zu haben. Ausbildung in Form von Qualifizierungsbausteinen oder Teilqualifizierungen macht keinen Sinn und die Verkürzung der Ausbildung auf zwei Jahre ist ein Irrweg. Wir sprechen uns ausdrücklich für die Abschaffung von Schmalspurausbildungen und verkürzten Ausbildungsgängen aus. Eine qualitativ gute und nachhaltig berufsqualifizierende Ausbildung – das ist es, was wir brauchen.

### **6. Unbefristete Übernahme**

Jugendliche brauchen die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben mit vielfältigen Perspektiven und materieller Sicherheit. Daher fordern wir für alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung die unbefristete Übernahme in einen Vollzeitjob, der auch zur Ausbildung passt.