

Einflusschancen von Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) auf die Übernahme von Auszubildenden – Ergebnisse qualitativer Experteninterviews

*Vortrag auf der SAMF-Jahrestagung 2015 zum Thema „Neue Regulierungsmuster
von Arbeit“ am 26./27.2.2015*

1. Hintergrund der Untersuchung

Zunächst kurz zum Hintergrund unserer Untersuchung. In der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund gibt es eine kleine Abteilung „Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt“. Wir organisieren auf lokaler Ebene den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt. Mit „Arbeitswelt“ sind vorwiegend Gewerkschaften und Betriebsräte gemeint.

Eine unserer Aufgaben als Kooperationsstelle ist es, die Beschäftigungsentwicklung in der Region zu beobachten und zu analysieren. Wir liefern damit Hintergrundmaterial für die regionale Debatte. Früher hat es große Verschiebungen zwischen den Branchen gegeben, Stichwort: Strukturwandel. Heute haben wir es mehr mit der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu tun. Inwiefern handelt es sich dabei um eine Prekarisierung? Wir bearbeiten das Thema so, dass auch Handlungsmöglichkeiten gezeigt werden. In unserer Schriftenreihe „fair statt prekär“ stellen wir die Ergebnisse dar.

| | Westdt. | Ostdt. |
|------------------------------------|----------------|---------------|
| Übernahmequote (2012)* | 67,0% | 60,0% |
| Übernahme | | |
| befristet (2008)** | 25,5% | 35,5% |
| Teilzeit (2008)** | 6,1% | 9,1% |
| geringf. Beschäft. (2008)** | 4,0% | 5,9% |
| Leiharbeit (2005)*** | 14,6% | |

* IAB-Betriebspanel

** Mikrozensus

*** Ausbildungspanel Saarland

Bundesweit wurden in den letzten Jahren etwa zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Allerdings ist der Anteil der befristeten Arbeitsverträge stetig angewachsen. Ein nicht geringer Prozentsatz wird in Teilzeit oder Minijobs beschäftigt. Und auch die Leiharbeit hat hier erheblich zugenommen.

Warum ist das so? haben wir uns gefragt. Warum gibt es trotz Fachkräftemangels solche Differenzierungen beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf? Von den Antworten auf diese Frage hängt letztlich ab, wo der Hebel anzusetzen wäre, um gestaltend einzugreifen.

Anlage der Untersuchung

Wir haben uns dabei auf die Aktivitäten von Jugend- und Auszubildendenvertretungen konzentriert. Inwieweit und mit welchen Mitteln sind sie in der Lage, die Übernahme der Ausgebildeten zu beeinflussen? Wir haben dazu Mitglieder aus 9 Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Industrie, Dienstleistung und öffentlicher Verwaltung befragt. Es handelt sich um leitfadengestützte Experteninterviews.

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählt werden in Betrieben mit mindestens 5 Beschäftigten, die entweder das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder zur Berufsausbildung beschäftigt sind und noch keine 25 Jahre alt sind. Nur dieser Personenkreis ist wahlberechtigt. Passives Wahlrecht haben alle Personen im Alter unter 25.

2. Einflussmöglichkeiten im Ausbildungsprozess

Unser erstes Ergebnis kann man kurz so zusammenfassen: Die spätere Entscheidung zur Übernahme kann schon während der Ausbildung beeinflusst werden.

Auswahl der Auszubildenden

Die befragten Jugendvertretungen versuchen, bei der Auswahl der Auszubildenden Einfluss zu nehmen. Bevorzugt werden Bewerberinnen und Bewerber, die erkennbar ihre Perspektive im Beruf und im Betrieb sehen und ein späteres Übernahmeangebot voraussichtlich annehmen werden. Ein Recht auf Beteiligung an der Auswahl hat die JAV nicht, in einigen unserer Fälle aber konnte sie die Ausschreibungstexte mit gestalten und an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen.

Eingliederung in die betriebliche Sozialordnung

Die Ausbildung besteht nicht nur darin, fachliches Wissen anzusammeln. Es kommt auch darauf an, Arbeitstugenden zu erwerben, sich in die sozialen Zusammenhänge einzugliedern, den Umgang mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu lernen. Ein wesentlicher Teil der JAV-Arbeit besteht darin, die Jugendlichen dabei zu unterstützen.

In den Betrieben gibt es in der Regel bestimmte Einführungsveranstaltungen für die neuen Auszubildenden. Die befragten Jugendvertretungen beteiligen sich an der Organisation und Durchführung. Sie erklären den Jugendlichen den Betrieb, seine Strukturen, Sitten und Gebräuche.

Im weiteren Verlauf der Ausbildung werden diverse Feste und Ausflüge organisiert, um die Kommunikation zu fördern und den Zusammenhalt zu stärken. Letzteres ist aus Sicht der Befragten wichtig zur Eindämmung der Konkurrenz um die Übernahme, die insbesondere kurz vor Ausbildungsende entsteht. Kollektives Handeln zusammen mit einer gewählten Interessenvertretung ist für Jugendliche keine Selbstverständlichkeit.

Viel Arbeit investieren die befragten Jugendvertretungen in die Vermittlung von Informationen. Es gibt in den von uns untersuchten Betrieben schriftliches Informationsmaterial, Plakate, E-Mail-Verteiler, What's-App-Gruppen.

Betont wurde allerdings, dass der persönliche Kontakt im Berufsalltag am wirksamsten sei. Die JAV-Mitglieder suchen die Jugendlichen am Arbeitsplatz auf. In einem Betrieb gibt es ein sogenanntes Betreuungssystem. Jedes Mitglied der JAV kümmert sich um eine bestimmte Gruppe von Auszubildenden. Ansonsten gibt es Sprechstunden der JAV. Mehr oder weniger regelmäßig werden Versammlungen für Jugendliche und Auszubildende organisiert.

Fachliche Qualität der Ausbildung

In manchen Betrieben gibt es immer wieder Beschwerden von Jugendlichen, der Ausbildungsplan werde nicht eingehalten. Die JAV trägt solche Probleme an die Verantwortlichen heran und drängt auf Abhilfe.

Bei aktuellen Konflikten wird die JAV nicht selten auch von den Ausbilderinnen und Ausbildern hinzugezogen, um zu vermitteln. Abmahnungen, die einer späteren Übernahme im Wege stünden, können so oft vermieden werden. Ungerechtigkeiten bei Beurteilungen lassen sich unter Umständen korrigieren.

Mitbestimmung bei der Personalplanung

Ob und wie die Jugend- und Auszubildendenvertretungen zur letztlichen Entscheidungsfindung hinzugezogen werden, ist Aushandlungssache. Im Idealfall werden freie Stellen von der Personalabteilung zusammen mit Betriebsrat und JAV systematisch aufgelistet und mit den Bewerbungen der Auszubildenden abgeglichen. Auf dieser Grundlage werden dann die Bewerberinnen und Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Nicht immer gibt es eine Personalplanung, in deren Rahmen Betriebsrat und JAV mitbestimmen können.

Unterstützung bei Bewerbungen für die Übernahme

Die JAV unterstützt die Jugendlichen bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz im Betrieb. Es gibt Informationstreffen, um das Verfahren zu erläutern. Eine JAV hat eine regelrechte Anleitung für die Bewerbung verfasst und den Jugendlichen an die Hand gegeben. Es geht in erster Linie darum, Chancengleichheit zu schaffen und unfaires Konkurrenzverhalten zu vermeiden.

Festlegung der Übernahmekriterien

Dennoch muss in der Regel eine Auswahl getroffen werden. Die Kriterien dafür sind nach Aussagen unserer Befragten alles andere als eindeutig. Natürlich spielen Noten und Beurteilungen eine Rolle. Ganz objektiv sind Beurteilungen nie, aber die JAV achtet darauf, dass sie von solchen Vorgesetzten vorgenommen werden, die direkt mit den Auszubildenden zusammenarbeiten.

Mehrmals wurde uns berichtet, schon vor der Abschlussprüfung ergingen Bescheide an die Auszubildenden, ob sie übernommen werden oder nicht. Die Abschlussnote ist offenbar nicht

so wichtig. Sehr viel mehr Wert werde auf den „Sympathiefaktor“ gelegt, berichteten befragte JAV-Mitglieder.

Aus Sicht der JAV ist das eine zwiespältige Sache. Zum einen wird hier soziale Kompetenz, die Fähigkeit, sich in der Abteilung zu integrieren, zum Einstellungskriterium gemacht. Fachliche Schwächen können damit ausgeglichen werden. Zum anderen können Willkür und Opportunismus Platz greifen. Chancengleichheit würde damit unterminiert.

Insgesamt zeigt sich der Prozesscharakter der Übernahme. Die Interessenvertretung kann hierbei an verschiedenen Punkten steuernd eingreifen. Erkennbar ist, dass mikropolitische Auseinandersetzungen und Verhandlungen stattfinden, die im Ergebnis mit darüber entscheiden, inwieweit im Anschluss abgesicherte oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse entstehen.

3. Die JAV als Institution der Interessenvertretung

Das Gremium Jugend- und Auszubildendenvertretung ist u.a. deshalb interessant, weil es formal, vom Gesetz her nur mit sehr geringer Regulierungsmacht ausgestattet ist. Wie gelingt es einer JAV dennoch, eine wirksame Interessenvertretung für Jugendliche und Auszubildende aufzubauen und zu institutionalisieren?

Möglichkeiten über den Betriebs-/Personalrat

Nach den gesetzlichen Bestimmungen muss die JAV Vorschläge für Maßnahmen zur Berufsbildung und zur Übernahme der Auszubildenden zunächst im Betriebsrat vortragen, der sie dann nach entsprechender Beschlussfassung mit dem Arbeitgeber verhandeln kann. Wenn Jugendliche bestimmte Anliegen oder Beschwerden vorbringen, muss die Jugendvertretung auch diese zunächst im Betriebsrat ansprechen. Das Verhältnis der JAV-Mitglieder zu den Mitgliedern des Betriebsrats ist daher nicht ganz unwichtig für ihren Erfolg oder Misserfolg.

Profilierung der JAV als eigenständiges Gremium

Die von uns befragten JAV-Mitglieder geben sich mit einem Status als Teil des Betriebsrats nicht zufrieden. Es geht ihnen immer auch darum, die Jugendvertretung als eigenständiges Gremium zu profilieren, um größeren Einfluss zu gewinnen.

Rückhalt im Kreis der Jugendlichen

Die Mitglieder einer JAV beschäftigten sich immer auch mit der Frage, wie sie Unterstützung durch die Jugendlichen gewinnen, organisieren und zum Ausdruck bringen können. In den Interviews kam das regelmäßig zur Sprache. Wir fanden ein hohes Maß an Reflexion über Inhalte und Formen der eigenen Arbeit vor. In gewerkschaftlichen Gremien wird der Erfahrungsaustausch mit anderen gesucht, um daraus zu lernen.

Die Kommunikation mit den Jugendlichen ist ein zentraler Punkt in der Arbeit einer Jugendvertretung. Die Kommunikation ist nicht selbstläufig, sie muss immer aktiv hergestellt wer-

den. Sie müssten „Präsenz zeigen“, haben uns einige Jugendvertreterinnen und -vertreter erklärt.

Ein Thema, mit dem sich die Befragten immer wieder befassen, ist die Resonanz ihrer Arbeit bei den Jugendlichen. Entsprechend werden die Arbeitsweisen immer wieder verändert.

Status als vermittelnde Institution

Die Befragten verstehen sich nicht nur als Sprachrohr der Jugendlichen und Auszubildenden. Sie wollen eine vermittelnde Institution im Betrieb sein, die dann „eingeschaltet“ wird, wenn Probleme zu bearbeiten oder Konflikte zu lösen sind. Insofern stehen sie zwischen den Jugendlichen und den betrieblichen Instanzen.

Gegenüber den zumeist älteren Betriebsratsmitgliedern haben sie dabei den Vorteil, unkompliziert von gleich zu gleich mit den Auszubildenden umgehen zu können. Sie haben „einen guten Draht“ zu ihnen. Andererseits – so gaben einige Befragte zu bedenken – wollen sie als Interessenvertretung ernst genommen werden, die etwas bewirken kann. Das erfordert „einen guten Draht“ auch zur Arbeitgeberseite. Als Ansprechpartnerin beider Seiten kann sich die JAV profilieren, wenn anerkannt wird, dass ihre Mitglieder über Wissen und Einfluss auf der jeweils anderen Seite verfügen.

Anerkennung durch Arbeitgeber u. Vorgesetzte

Eine anerkannte JAV ist in der Lage, Problemen der Jugendlichen Ausdruck zu verleihen, die den Vorgesetzten unter Umständen gar nicht klar sind. Sie kann bei Konflikten vermittelnd wirken, die ansonsten nicht selten bis zum Abbruch der Ausbildung eskalieren. Durch Gestaltung von Einführungsveranstaltungen, Verbreitung von Informationen, Unterstützung bei Bewerbungen usw. nimmt eine JAV den Vorgesetzten Arbeit ab.

4. Zusammenfassung

Zusammenfassend möchten wir folgende drei Ergebnisse festhalten:

1. Regulierungsmuster von Arbeit entstehen und verändern sich auch in betrieblichen Auseinandersetzungen.

Die Frage, ob und wie Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, ist kein bloßer Ausdruck allgemeiner Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt oder der Gesetzgebung. Es handelt sich immer auch um einen betriebspolitischen Prozess, der von den Akteuren mit beeinflusst wird. Neben einem Kosten-Nutzen-Kalkül kommen kollegiale und zwischenmenschliche Aspekte zum Tragen. Die Übernahme ist immer auch eine Frage der Sozialintegration.

2. Im Betrieb kann Regulierungsmacht im Hinblick auf die Beschäftigungspolitik gewonnen werden.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat zwar wenig formal garantierte Durchsetzungsfähigkeit. Auf informellen Wegen kann sie jedoch einiges an Regulierungsmacht hinzugewinnen. Die Mitglieder der JAV sind durch ihre Nähe zu den Jugendlichen in der Lage, deren Probleme zu verstehen und ihren Interessen Ausdruck zu verleihen. Im Sinne von Konfliktvermeidung und Problemlösung ist es für Vorgesetzte und Ausbildungsverantwortliche sinnvoll, mit der JAV zu verhandeln. Wo die JAV in diesem Sinne gebraucht wird, kann sie Gegenleistungen verlangen.

3. Sozialwissenschaftliche Analysen können Handlungshinweise geben, wenn Regulierung als betriebspolitischer Prozess interpretiert wird.

Wir haben gezeigt, dass die Übernahme keine punktuelle Entscheidung am Ende der Ausbildung ist, sondern im Prozess der Ausbildung langsam heranreift. Aus den Interviews haben wir solche Momente herausgearbeitet, an denen in diesem Prozess Einflussnahme möglich ist. Insoweit haben unsere Ergebnisse Praxisbezug und Handlungsrelevanz. Wir hoffen, dass dies für Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Unterstützung sein kann.

Zum Nachlesen:

Lioba Karbach

Übernahme ist Verhandlungssache

Eine empirische Studie über Aktivitäten von Jugend- und Auszubildendenvertretungen für faire Beschäftigung

TU Dortmund, Sozialforschungsstelle

Beiträge aus der Forschung Nr. 190

Dortmund 2014

Bestellung der Druckversion: kowa@sfs-dortmund.de

Download als pdf:

http://kowa.sfs.tu-dortmund.de/cms/Medienpool/files_fairstattprekaer/Broschuere_Uebernahme_2014.pdf

Kontakt:

kock@sfs-dortmund.de

lioba.karbach@ruhr-uni-bochum.de