

studie



Ausbildungsreport 2012



www.dgb-jugend.de/ausbildung

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Internet: www.dgb-jugend.de

Redaktion:

Benjamin Krautschat

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Heiko Bennewitz und Oliver Dick

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Titelfoto:

runzelkorn/Fotolia.com

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

September 2012

Inhalt

	Vorwort	4
1.	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt	6
1.2	Die wichtigsten Ergebnisse 2012 und die Veränderungen im Vergleich zu den letzten Jahren	11
2.	Einzelbewertungen	19
2.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	20
2.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	22
2.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	24
2.1.3	Ausbildungsnachweis	25
2.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/-innen	26
2.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	27
2.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	29
2.2.1	Wöchentliche Arbeitszeit	29
2.2.2	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	31
2.2.3	Regelmäßigkeit von Überstunden	33
2.2.4	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	35
2.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	36
2.3	Ausbildungsvergütung	39
2.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	42
2.4.1	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	42
2.4.2	Zufriedenheit mit der Ausbildung	44
2.4.3	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	46
2.4.4	Zufriedenheit durch Übernahme	48
3.	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	50
4.	Exkurs: Qualität der Berufsschule	55
5.	Doktor Azubi: 20 Fälle	62
6.	Fazit und Forderungen	72
7.	Auswertungsverfahren und Methodik	74
8.	Anhänge	75

Vorwort

Nach wie vor stellt die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule für einen Großteil der Schulabgänger/-innen in Deutschland den Einstieg ins Berufsleben dar. Die Kombination aus theoretischem und praktischem Lernen und die Handlungsorientierung und damit der hohe Praxisbezug geben den jungen Menschen die grundlegenden Qualifikationen für die Arbeitswelt.

Noch immer ist es aber keine Selbstverständlichkeit, dass jede/-r Interessierte auch einen Ausbildungsplatz bekommt. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt wird sich zwar durch den demografischen Wandel langsam entspannen, die bestehenden Probleme werden sich aber nicht allein dadurch lösen lassen. Während auf der einen Seite von Betrieben in verschiedenen Branchen der Fachkräftemangels lauter beklagt wird, sind allein im Jahr 2011 300.000 Jugendliche in Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems« gelandet.

Anstatt diesen jungen Menschen einen Ausbildungsplatz und damit eine Perspektive zu geben, werden sie mit dem Vorwurf einer mangelnden »Ausbildungsreife« konfrontiert. So schwammig und inhaltlich unklar der Begriff ist, so eindeutig sind aber die Folgen für die jungen Menschen: die Verantwortung für einen Ausbildungsplatz und eine anschließende erfolgreiche Ausbildung wird alleine ihnen zugeschrieben. Die Betriebe und Arbeitgeber können sich damit aus der Pflicht stellen. Im Jahr 2010 ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe erneut gesunken, auf nur noch 22,5 Prozent.

Die Frage muss daher heißen, wie ausbildungsreif sind eigentlich die Unternehmen? Sind sie in der Lage ausreichend Ausbildungsplätze für ein auswahlfähiges Angebot zur Verfügung zu stellen? Können sie eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten, die Auszubildende erfolgreich zum Abschluss bringt und sie mit Perspektiven ins Berufsleben entlässt? Denn der sicherste Weg für junge Menschen, nach der Ausbildung eine reguläre, unbefristete und fair bezahlte Arbeitsstelle zu finden, ist nach wie vor eine qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung, die gute Voraussetzungen für die Arbeitswelt und ein vielfältiges Aufgabenspektrum vermittelt.

Hier setzt der Ausbildungsreport der DGB-Jugend an. Um ein möglichst genaues Bild der Qualität der deutschen Ausbildungslandschaft zu zeichnen und einen Blick auf die Ausbildungsreife der Unternehmen zu werfen, untersucht die DGB-Jugend im mittlerweile siebten Ausbildungsreport, wie es um die Qualität der beruflichen Ausbildung in Deutschland steht. Dazu werden die Auszubildenden direkt befragt, denn sie können als unmittelbar Betroffene am besten einschätzen, was gut läuft und wo es Probleme gibt.

Insgesamt 12.039 Auszubildende aus den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (nach Bundesinstitut für Berufsbildung) beteiligten sich schriftlich an der Befragung der Gewerkschaftsjugend. Diese hohe Zahl stellt im Vergleich zum Ausbildungsreport des vergangenen Jahres erneut eine Steigerung dar. Im Vorjahr waren noch 9.325 junge Menschen befragt worden. Für das Jahr 2012 ergibt sich somit eine noch detailliertere und verlässlichere Bewertung der Ausbildungssituation in Deutschland, über alle Bundesländer hinweg. Befragt wurden Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und aus Betrieben unterschiedlichster Größe.

Auch in diesem Jahr zeigt sich wieder, dass der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden mit der Qualität seiner Ausbildung zufrieden ist. Dies ist zunächst einmal sehr erfreulich, darf aber nicht davon ablenken, dass es nach wie vor auch gravierende Mängel gibt.

Die Entwicklung der Ausbildungsqualität in den letzten Jahren zeigt, dass gerade in den Ausbildungsberufen, in denen die Probleme besonders groß sind, die Betriebe ihrer Verantwortung nicht nachkommen die Qualität ihrer Ausbildung nachhaltig zu verbessern. So ist das Ausmaß der bereits vor einigen Jahren identifizierten Probleme, wie etwa das Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten, das Ableisten von Überstunden ohne Ausgleich, die fehlende Betreuung durch Ausbilder/-innen oder Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz noch bei fast allen Indikatoren auf dem gleichen Level. Manchen Betrieben scheint die eigene Verantwortung für eine nachhaltige Fachkräftesicherung noch immer nicht bewusst geworden zu sein. Denn auch für die Betriebe wird die Qualität der Ausbildung in Zeiten abnehmender Bewerber/-innen-zahlen zunehmend wichtig. Um geeignete Bewerber/-innen für die eigene Firma gewinnen zu können, müssen auch die Ausbildungsbedingungen für die Auszubildenden stimmen, sonst weichen sie auf andere, für sie attraktivere Berufe aus.

Die nach wie vor beinahe unveränderten Verstöße gegen gesetzliche Regelungen stellen aber auch die Frage nach der Wirksamkeit der momentanen Kontrollen. Es ist dringend erforderlich, dass Missstände in einzelnen Betrieben besser und schneller erkannt und beseitigt werden. Dabei darf in gravierenden Fällen auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden. Wenn die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion dieser Aufgabe nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen eingerichtet werden.

Wie schon in den letzten Jahren wurden die Ergebnisse der Befragung um Einträge aus unserem Beratungsforum Dr. Azubi am Ende der Publikation ergänzt. Diese beispielhaft ausgewählten Beiträge geben einen Einblick in den Ausbildungsalltag der jungen Menschen in Deutschland, den Zahlen allein nicht gewähren können.



Ingrid Sehrbrock
Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes



René Rudolf
Bundesjugendsekretär des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1 Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Wie der Berufsbildungsbericht 2012 verdeutlicht, hat sich die Lage auf dem deutschen Ausbildungsmarkt im Jahr 2011 im Vergleich zu den Vorjahren entspannt. Nach wie vor jedoch, so ist dem Bericht zu entnehmen, gibt es eine erhebliche Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern, denen der Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht sofort gelingt.¹

Um die aktuellen Entwicklungen adäquat bewerten zu können, bedarf es zunächst einer Vergewisserung darüber, auf welcher Grundlage die Situation auf dem Ausbildungsmarkt beurteilt wird, da hierzu unterschiedliche Datenquellen und Berechnungsmethoden beziehungsweise Indikatoren zur Verfügung stehen.

Deutlich wird dies bereits bei der Frage, wie viele Jugendliche und junge Erwachsene überhaupt nach einem Ausbildungsplatz suchen. So weist die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit für das Berichtsjahr 2010/2011 insgesamt 538.245² gemeldete Bewerberinnen und Bewerber aus. Berücksichtigt man jedoch, dass von diesen nur 275.147, also gut die Hälfte letztlich auch in ein Ausbildungsverhältnis eingemündet sind, tatsächlich aber im gleichen Zeitraum 570.140³ neue Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden, zeigt dies, dass die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) nur einen Teil des Ausbildungsmarktes abbildet.

Die im Berufsbildungsbericht dargestellte Nachfrage nach Ausbildung errechnet sich daher aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den laut BA noch unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern, woraus sich eine Nachfrage nach 581.960⁴ Ausbildungsplätzen ergibt. Die auf diese Weise ermit-

¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2012, S. 10

² vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, September 2011

³ vgl. Berufsbildungsbericht 2012, S. 14

⁴ vgl. a.a.O.

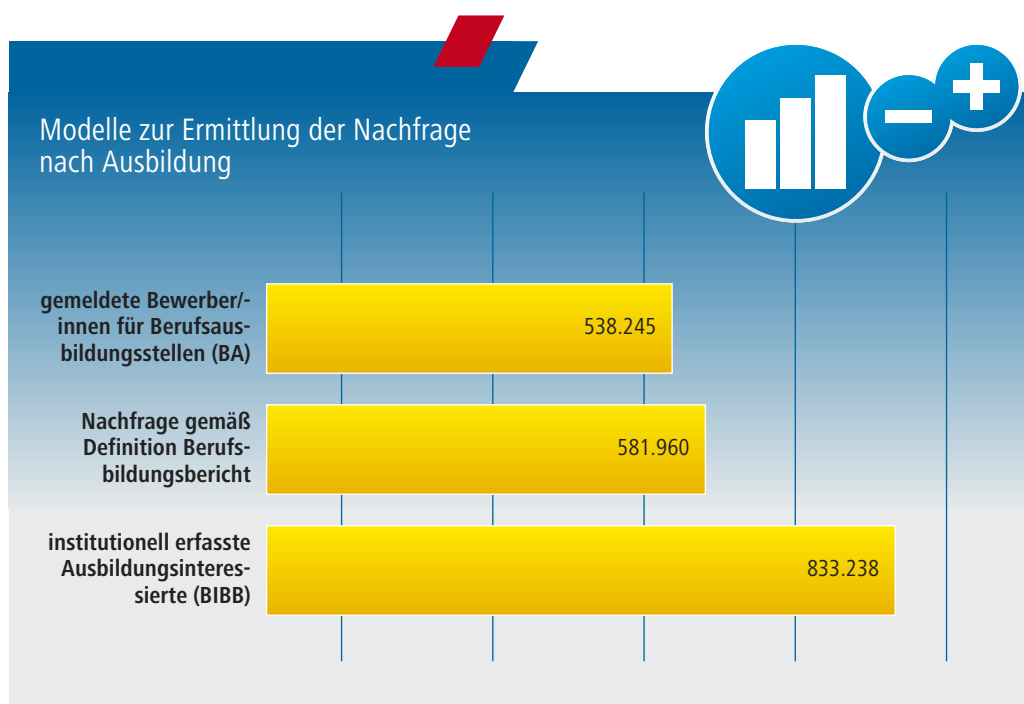


Abbildung 1:
Modelle zur Ermittlung der
Nachfrage nach Ausbildung

- ⁵ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, S. 16
- ⁶ Jugendliche, die zwar eine Ausbildungsstelle suchen, sich aber bei der BA nicht als Bewerber/-in haben registrieren lassen bzw. dort als nicht ausbildungsreif eingestuft wurden, sind hierbei noch immer nicht berücksichtigt.
- ⁷ Die Statistik der BA weist hierzu 519.555 gemeldete Berufsausbildungsstellen aus, der Berufsbildungsbericht geht von einem Angebot von 599.829 Stellen aus.
- ⁸ vgl. Berufsbildungsbericht 2012, S. 12: In Anlehnung an § 86 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird das Angebot an Ausbildungsstellen ausgewiesen als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge aus der BIBB-Erhebung zuzüglich der bei der BA gemeldeten noch unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den bei der BA gemeldeten noch unversorgten Jugendlichen.
- ⁹ vgl. a.a.O.: die erweiterte ANR bezieht neben den unversorgten Bewerber/-innen auch Jugendliche mit ein, die zwar eine Alternative zu einer Ausbildung begonnen haben (z. B. berufsvorbereitende Maßnahme, Praktikum), aber weiterhin eine Vermittlung in Ausbildung wünschen.
- ¹⁰ Diese Zahl ergibt sich aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den gemeldeten Bewerber/-innen abzüglich der gemeldeten Bewerber/-innen, die in eine Ausbildung eingemündet sind.

telte Nachfrage nach Ausbildung berücksichtigt jedoch noch nicht jene bei der BA gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber, die zwar als versorgt gelten, jedoch nicht in ein Ausbildungsverhältnis, sondern beispielsweise in Maßnahmen des sogenannten Übergangssystems eingemündet sind. Geht man davon aus, dass diese Jugendlichen, unabhängig davon, ob sie ihren Vermittlungswunsch bei der BA offiziell aufrecht erhalten, grundsätzlich auch weiterhin an der Aufnahme einer Ausbildung interessiert sind, so ist diese Gruppe auch bei der Ermittlung der tatsächlichen Nachfrage nach Ausbildung zu berücksichtigen, was zu einer Gesamtzahl von 833.238⁵ institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten führt.⁶ Je nach Betrachtungsweise variiert die Nachfrage nach Ausbildung somit um mehr als 50 Prozent.

Da vergleichbare Unschärfen auch auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes festzustellen sind,⁷ lassen sich für eine Bilanzierung des Ausbildungsmarktes verschiedene Indikatoren ermitteln, die zwar sämtlich auf eine Verbesserung der Ausbildungsmarktsituation hindeuten, in ihrer Aussage jedoch unterschiedliche Botschaften vermitteln.

Während die in Anlehnung an das Berufsbildungsgesetz ermittelte Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)⁸ für das Ausbildungsjahr 2010/2011 einen rechnerischen Überschuss an Ausbildungsstellen ausweist (103,1), deutet bereits die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation⁹ von 92,7 auf einen nach wie vor bestehenden Mangel an Ausbildungsstellen hin. Noch deutlicher zeigt sich dieser bei der Betrachtung der Einmündungsquote der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen (EQI),¹⁰ die zuletzt lediglich bei 68,4 lag. Dies deutet darauf hin, dass faktisch nur gut zwei Drittel der Jugendlichen ihren Ausbildungswunsch auch realisieren konnten.

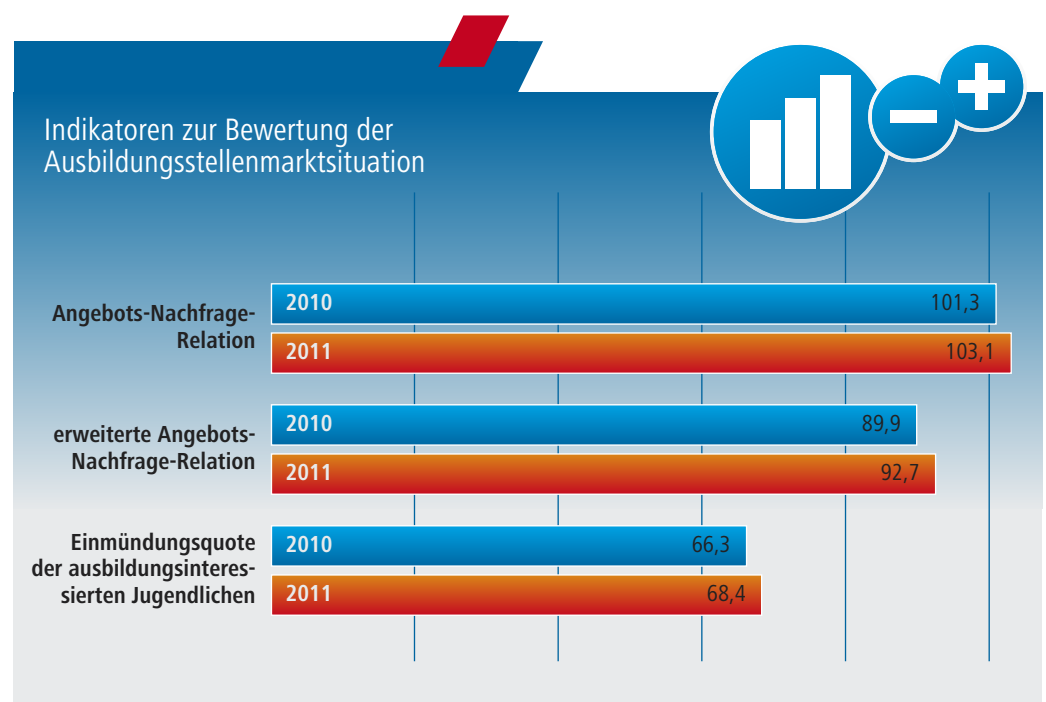


Abbildung 2:
Indikatoren zur Bewertung der
Ausbildungsstellenmarktsituation

vgl. Berufsbildungsbericht 2012, S.12

Dieser Befund lässt sich durch einen differenzierten Blick auf die Ausbildungsstatistik der BA weiter erhärten. So ist es zwar erfreulich, dass die Zahl »unversorgter« Bewerberinnen und Bewerber in den letzten beiden Jahren um ein Viertel auf zuletzt 11.550 zurückgegangen ist, weniger erfreulich hingegen ist, dass trotz der verbesserten wirtschaftlichen und demografischen Rahmenbedingungen nur gut die Hälfte der Jugendlichen (51,1 Prozent) wie gewünscht in ein Ausbildungsverhältnis vermittelt werden konnte.

Somit ist es auch wenig verwunderlich, dass im Jahr 2011 fast 300.000 Jugendliche in den sogenannten Übergangsbereich eingemündet sind, also in schulische und außerschulische Bildungsgänge und Maßnahmen, die zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen. Wie ein Blick auf die Ausgangsqualifikationen der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich verdeutlicht, handelt es sich dabei nur zum kleineren Teil (20,6 Prozent) um Jugendliche ohne Schulabschluss, das Gros der betreffenden Jugendlichen hat die allgemeinbildende Schule hingegen erfolgreich durchlaufen, mehr als ein Viertel der Jugendlichen verfügte sogar über einen Realschulabschluss oder gar eine Studienberechtigung. Berücksichtigt man weiterhin, dass es nur einem Teil der Jugendlichen gelingt, aus dem Übergangssystem heraus in eine Ausbildung einzumünden, so bedeutet dies, dass die Zahl der als integrationsgefährdet zu bezeichnenden Jugendlichen jährlich steigt. Eine Studie im Auftrag des Paritätischen Gesamtverbandes schätzt deren Zahl auf bundesweit deutlich über 500.000.¹¹

Angesichts dieser Größenordnungen sind die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den Ausbildungsmarkt derzeit noch als nachrangig zu bewerten. Zwar ist die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger im Jahr 2011 um knapp 20.000 oder 3,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen, im Vergleich zu den fast 300.000 Jugendlichen, die keinen Zugang zu einer Ausbildung erhalten haben und in das Übergangssystem eingemündet sind, relativiert sich die Bedeutung dieses Rückgangs jedoch erheblich.

Die Tatsache, dass im Ausbildungsjahr 2010/2011 deutschlandweit 29.689 Berufsausbildungsstellen noch nicht besetzt waren, 51,4 Prozent mehr als im Vorjahr, kann daher nicht darauf zurückgeführt werden, dass den Betrieben zu wenige ausbildungsinteressierte Jugendliche zur Verfügung gestanden hätten.

Trotzdem ist in den zurückliegenden Jahren ein kontinuierlicher Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote zu verzeichnen. Von 2,1 Millionen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beteiligten sich 2010 nur knapp 470.000 oder 22,5 Prozent an der betrieblichen Ausbildung, was einem Rückgang von einem Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Bei näherer Betrachtung des Berufsbildungsberichts 2012 fällt auf, dass es bezüglich der Besetzung von Ausbildungsplätzen erhebliche Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt gibt. Während einige Berufe sehr gefragt waren und die Betriebe in diesen Branchen nahezu keine Rekrutierungsprobleme hatten, gab es bei Berufen wie Restaurantfachmann/-frau, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Klempner/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Fleischer/-in und Gebäudereiniger/-in erhebliche Besetzungsprobleme.

Auffällig ist zudem, dass viele der Berufe mit einem hohen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze gleichzeitig auch überdurchschnittlich hohe vorzeitige Vertragslösungsquoten aufweisen.

Die DGB-Jugend fordert

eine ehrliche Ausbildungsstatistik. Dazu gehört, dass Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, in der Statistik auch als Bewerber/-innen gezählt werden, unabhängig vom Status, der ihnen von der BA zuerkannt wird. Dazu gehört ebenfalls, junge Menschen, die in Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems« ohne weiterführende Perspektive »geparkt« werden, als unversorgte Bewerber/-innen zu führen. Nicht zuletzt müssen die Betriebe ihre freien Ausbildungsplätze melden, denn ein Angebot, dass niemandem so recht bekannt ist, hilft auch niemandem.

¹¹ vgl. Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. 2011: Ökonomische Analyse zum Positionspapier »Ausgrenzungen entgegentreten« des Paritätischen Gesamtverbandes, S. 25. <http://tinyurl.com/ctvy471>

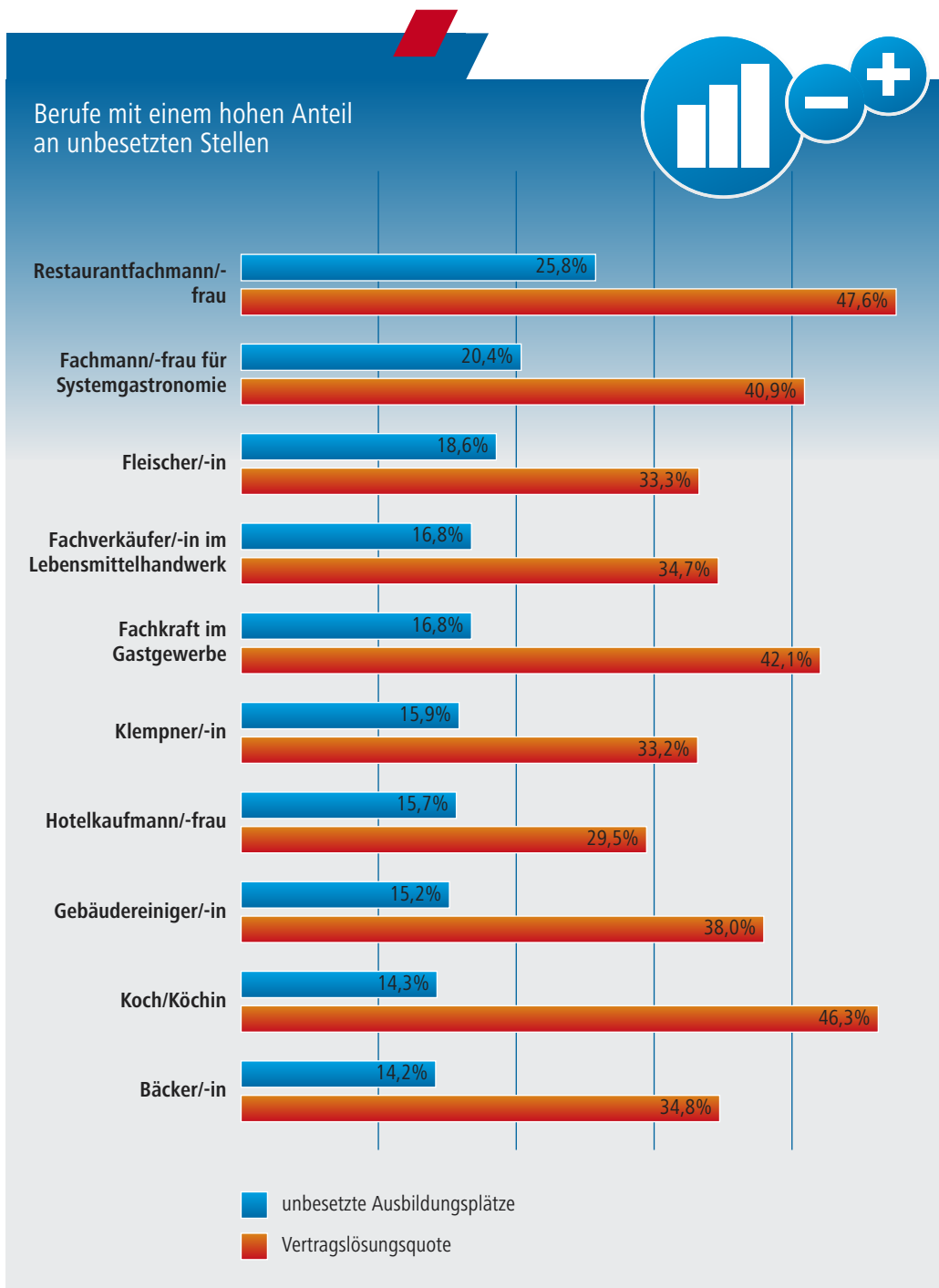


Abbildung 3:
Berufe mit einem hohen Anteil
an unbesetzten Stellen

vgl. Berufsbildungsbericht 2012, S.42

Somit ist zu vermuten, dass die Ursachen für bestehende Besetzungsprobleme nicht nur auf der Nachfrageseite sondern bei vielen Berufen vor allem auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes zu suchen sein dürften.¹²

Sehr unterschiedlich gestaltet sich die Ausbildungssituation auch im regionalen Vergleich. Während in den alten Ländern die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zwischen 2010 und 2011 um 3,7 Prozent auf zuletzt 485.645 gestiegen ist, kann für die neuen Länder und Berlin hier ein Rückgang von 7,8 Prozent festgestellt werden. Zwar ist in den neuen Ländern auch die Zahl gemeldeter Bewerberinnen und Bewerber stärker gesunken (-5 Prozent) als in den alten Bundesländern (-2 Prozent), ursächlich für den deutlichen Rückgang der Neuabschlüsse war aber, dass insbesondere in den neuen Ländern das außerbetriebliche Ausbildungsangebot deutlich zurückgefahren wurde. Hier hat sich die Zahl der außerbetrieblichen Neuabschlüsse um 6.801 auf 11.766 verringert, was einem Rückgang von 36,6 Prozent entspricht. Dies hat auch einen erheblichen Einfluss auf die Struktur des Ausbildungsmarktes in den neuen Ländern. Während dort im Jahr 2009 knapp ein Viertel der eingemündeten Bewerberinnen und Bewerber eine außerbetriebliche Ausbildung aufgenommen hatte, waren es 2011 noch 13,9 Prozent.¹³

Aber auch unabhängig von dem Aspekt der außerbetrieblichen Ausbildung variiert die Situation auf dem Ausbildungsmarkt regional recht deutlich. Wie ein Blick auf die Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher (EQI) in den einzelnen Bundesländern verdeutlicht, stellt die Differenzierung in alte und neue Bundesländer hier kein relevantes Unterscheidungsmerkmal dar. Während 2011 in Hamburg 78 Prozent und in Bayern 76,3 Prozent der »ausbildungsinteressierten« Jugendlichen auch tatsächlich eine Ausbildung aufnehmen konnten, lag deren Anteil in Niedersachsen (63,4 Prozent) und in Berlin (61,9 Prozent) deutlich niedriger.

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den zurückliegenden Jahren zwar entspannt hat, jedoch nach wie vor kein Anlass besteht, von einem »ausgeglichenen« Ausbildungsmarkt in Deutschland zu sprechen. Noch immer gelingt es bundesweit fast einem Drittel der Ausbildungsinteressierten nicht, einen Ausbildungsvertrag abzuschließen. Jährlich münden etwa 300.000 Jugendliche stattdessen in ein sogenanntes »Übergangssystem« ein, das ihnen keine unmittelbare Perspektive auf einen beruflichen Abschluss eröffnet.

Wenn derzeit die Angst vor einem herannahenden Fachkräftemangel wächst, so ist dies angesichts der in einigen Berufen bereits recht großen Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze in einzelnen Berufen und Branchen nicht ganz unbegründet. Die Ursachen hierfür liegen jedoch weniger in dem oft zitierten demografischen Wandel, dessen Auswirkungen bislang nur sehr bedingt Einfluss auf den Ausbildungsmarkt haben. Vielmehr kann festgestellt werden, dass es noch immer nicht gelingt, auch nur annähernd allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen in Deutschland eine berufliche Perspektive zu eröffnen und damit die vorhandenen Fachkräftepotenziale zu nutzen.

Die DGB-Jugend fordert

eine Ausbildungsplatzgarantie für alle Ausbildungsinteressierten, um zu gewährleisten, dass jede/-r Auszubildende auch einen Ausbildungsplatz bekommt. Die Priorität muss dabei die Vermittlung in einen betrieblichen Ausbildungsplatz sein. Wo dies nicht möglich ist, müssen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden, um unnötige Warteschleifen für die jungen Menschen zu vermeiden. Diese müssen einen engen betrieblichen Anschluss gewährleisten, und in regelmäßigen Abständen muss überprüft werden, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

¹² vgl. DGB-Expertise: Hohe Abbrecherquoten, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif, Berlin Mai 2012. <http://tinyurl.com/cwphpn3>

¹³ vgl. Berufsbildungsbericht 2012, S.20f sowie Internettabelle zum BIBB-Datenreport 2012

1.2 Die wichtigsten Ergebnisse 2012 und die Veränderungen im Vergleich zu den letzten Jahren

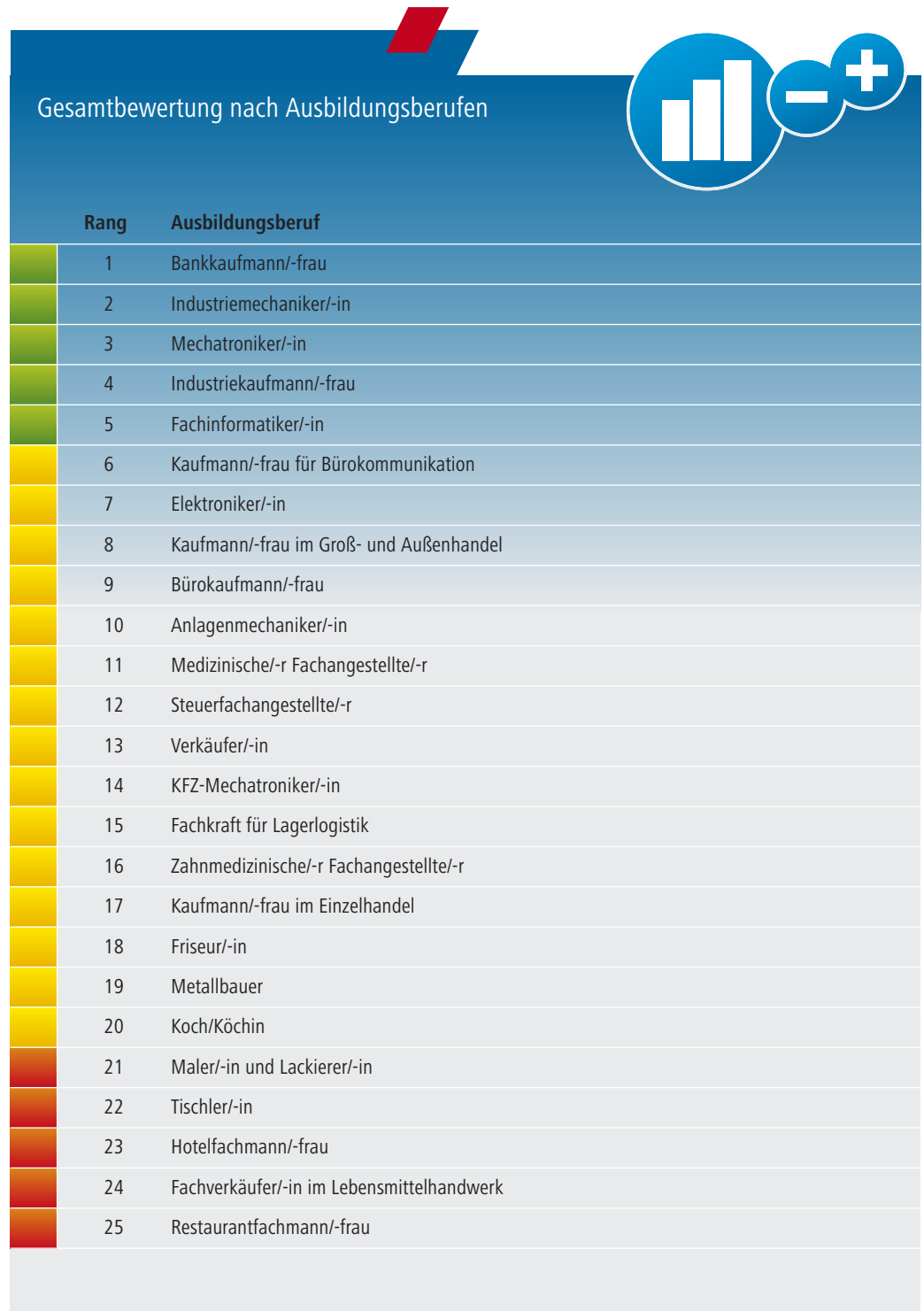


Abbildung 4:
Die Gesamtbewertung nach
Ausbildungsberufen

Aussagen zur Gesamtqualität der Ausbildung

Branche

Für die Ausbildungsqualität spielt neben der individuellen Situation im Betrieb die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe bzw. zur jeweiligen Branche eine entscheidende Rolle. Dies zeigen, wie schon in den Vorjahren, die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2012.

Wie bereits im Vorjahr belegen die angehenden Bankkaufleute in diesem Jahr den Spitzenplatz. Die positive Bewertung dieser Ausbildung ist auf durchweg sehr gute Beurteilungen hinsichtlich aller Fragestellungen zurückzuführen. Auch die Auszubildenden in der Industriemechanik belegen in diesem Jahr weiterhin den zweiten Platz. Sie festigen damit ihren Ruf, die modernen Industriebetriebe der Metall- und Elektrobranche zu repräsentieren. Dieser Beruf erreicht ebenfalls durchweg sehr gute Ergebnisse im Ranking. Den dritten Rang nehmen ebenfalls wie im letzten Jahr die Mechatronik-Auszubildenden ein. Auf dem vierten Rang sind die Industriekaufleute zu finden, die in der persönlichen Beurteilung ihres Berufes den dritten Platz belegen. Gegenüber dem Vorjahr um einen Platz auf den fünften Rang verbessert haben sich die angehenden Fachinformatiker/-innen.

Unverändert mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich konfrontiert. Angehende Köchinnen und Köche sind auf dem 20. Rang zu finden. Hotel- und Restaurantfachleute belegen die Plätze 23 bzw. 25. Dies spiegelt sich auch in den einzelnen Bewertungen im Ausbildungsreport wider. Eine schlechte fachliche Anleitung, permanent viele Überstunden, ein oftmals rauer Ton und der Eindruck ausgenutzt zu werden, bestimmen bei vielen Auszubildenden in dieser Branche den Arbeitsalltag und führen zu einem Gefühl der Enttäuschung. Die in aller Regel noch jugendlichen Auszubildenden sind dem enormen Druck von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Kundinnen und Kunden teilweise rücksichtslos ausgesetzt. Wenige vermittelte Ausbildungsinhalte, dafür aber eine hohe Arbeitsintensität führen bei so manchen zu körperlichen und geistigen Erschöpfungszuständen.

Betriebsgröße

Nach wie vor spielt die Firmengröße bei der Bewertung der Ausbildungsqualität eine zentrale Rolle. Wie bereits in den letzten Jahren heben sich die Großbetriebe in punkto Ausbildungsqualität deutlich ab. So wird beispielsweise mit steigender Betriebsgröße die fachliche Qualität der Ausbildung besser bewertet, und es müssen weniger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden. Auch beurteilen die Auszubildenden aus Großbetrieben ihre Ausbildung in der Summe besser als die in kleinen und mittleren Unternehmen.

Dies verdeutlicht, dass größere Unternehmen dank ihrer materiellen und personellen Ressourcen in aller Regel eine strukturierte Ausbildung im vollen Umfang gewährleisten können. Klein- und Kleinstbetriebe hingegen müssen mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren und binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan – in die Arbeit mit ein. So werden die Auszubildenden außerhalb von Großbetrieben oftmals direkt in die Arbeitsabläufe mit eingebunden und arbeiten früher eigenverantwortlich. Dies kann zu erhöhtem Druck seitens der Vorgesetzten und zu einer höheren Zahl an Überstunden führen. In Großbetrieben hingegen haben die Auszubildenden häufiger die Möglichkeit, in einem klar geregelten Umfeld viele Dinge auszuprobieren und sich so kontinuierlich zu entwickeln.

Neben den zum Teil erheblichen Qualitätsunterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und Betriebsgrößen bleiben in diesem Jahr folgende Ergebnisse festzuhalten:

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (72,5 Prozent) ist mit seiner Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme vieler Auszubildender hinwegsehen lassen. Der Ausbildungsreport 2012 zeigt deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt: korrekte Behandlung durch Ausbilder/-innen, Überstunden, das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten oder auch die Perspektive auf Übernahme. Eine wichtige Rolle bei der Ausbildungszufriedenheit spielt auch die Existenz einer Interessenvertretung im Betrieb. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen.

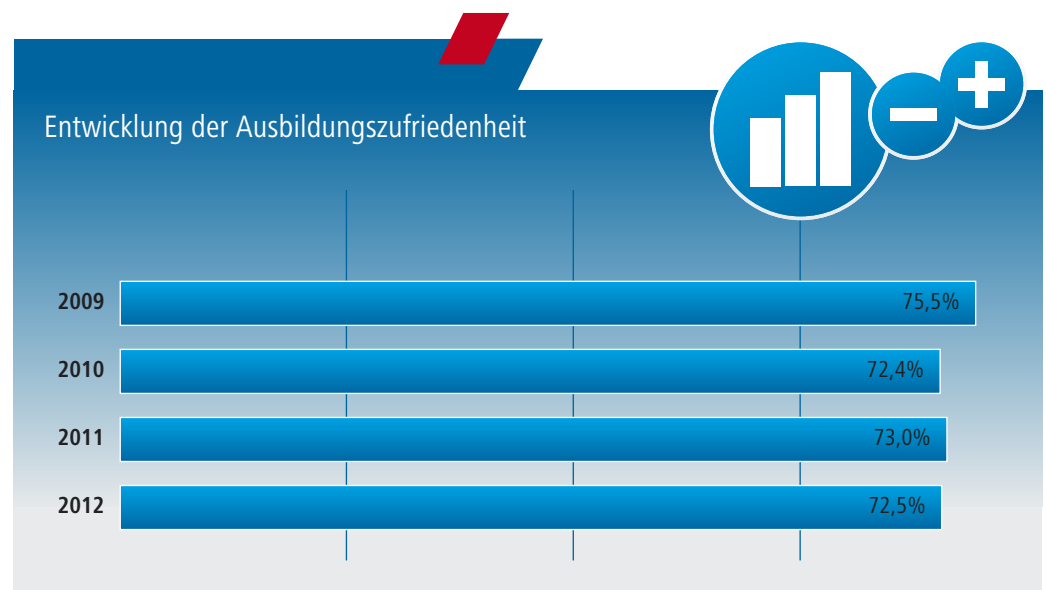


Abbildung 5:
Entwicklung der
Ausbildungszufriedenheit

Anteil der befragten Auszubildenden,
die mit ihrer Ausbildung »zufrieden«
oder »sehr zufrieden« sind

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 10,8 Prozent gaben wieder etwas mehr Auszubildende im Vergleich zum Vorjahr (9,8 Prozent) an, dass sie im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Das Verständnis dafür, dass nur ein gut ausgebildeter Nachwuchs das wahre Kapital und damit die Zukunft der Betriebe ist, hat sich scheinbar noch immer nicht überall durchgesetzt. Erneut sind es in erster Linie die Kleinst- und Kleinbetriebe mit ihren geringeren finanziellen und personellen Ressourcen, in denen Auszubildende oftmals für Erledigungen herhalten müssen, die nichts mit ihrer fachlichen Qualifizierung zu tun haben. Betriebliche Ausbildungspläne treten dabei in den Hintergrund. Solche Fälle sind zwar nicht die Regel, sie treten jedoch deutlich zu häufig auf, um pauschal als Einzelfälle verharmlost werden zu können.

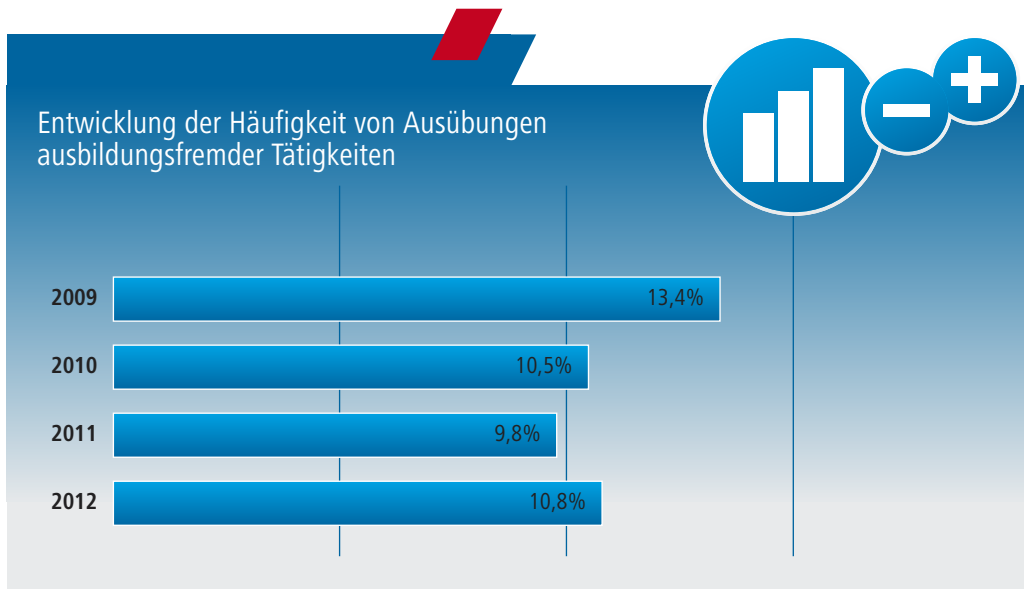


Abbildung 6:
Entwicklung der Häufigkeit von Ausübungen ausbildungsfremder Tätigkeiten

Anteil der befragten Auszubildenden, die »häufig« oder »immer« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben müssen

Fachliche Anleitung

Wie im letzten Jahr, hat der größte Teil der Auszubildenden eine/-n Ausbilder/-in (91,8 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 8,2 Prozent keine/-n Ausbilder/-in an ihrer Ausbildungsstelle haben. Auch ist bei 10,1 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder/-in diese/-r selten bis nie präsent. Und das, obwohl im Berufsbildungsgesetz die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert ist

Für die Auszubildenden bedeutet dies in der Praxis häufig »learning by doing« ohne fachliche Anleitung und ausreichende Möglichkeiten nachzufragen oder das wiederholte Ausüben von Routinetätigkeiten, ohne dabei etwas Neues zu lernen.

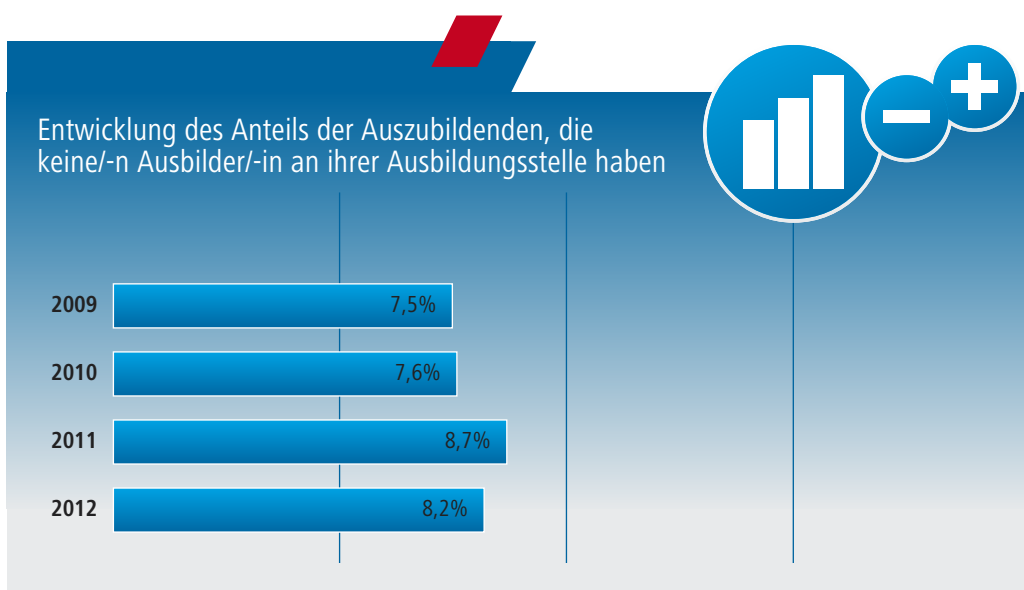


Abbildung 7:
Entwicklung des Anteils der Auszubildenden, die keine/-n Ausbilder/-in an ihrer Ausbildungsstelle haben

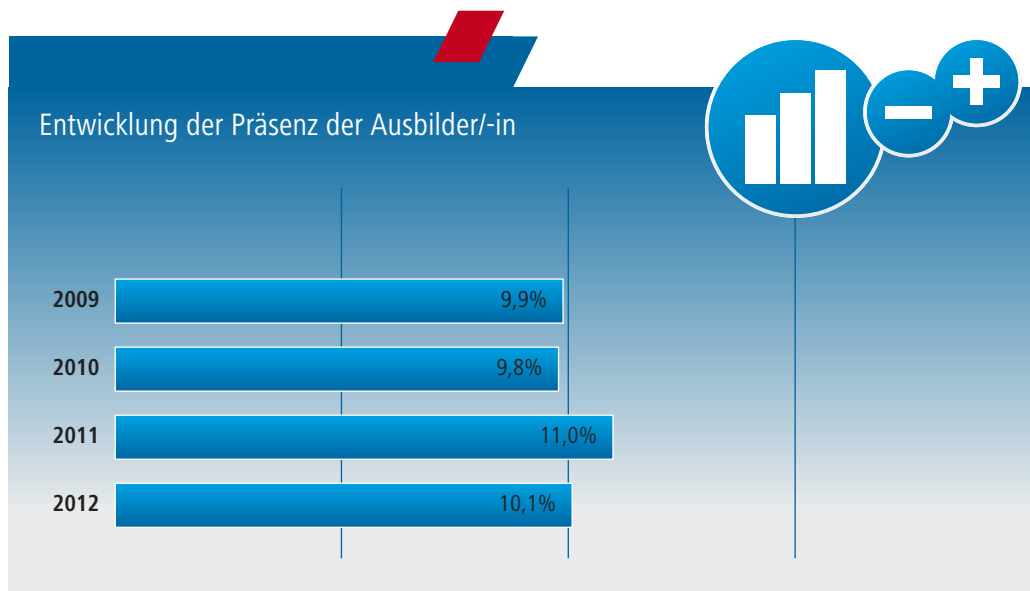


Abbildung 8:
Entwicklung der Präsenz der
Ausbilder/-in

Anteil der befragten Auszubildenden,
deren Ausbilder/-in am Ausbildungsplatz
»selten« oder »nie« zur Verfügung steht

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende nach wie vor zum Ausbildungsalltag. Mit 38,1 Prozent ist der Anteil der Befragten, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, allerdings geringfügig niedriger als im letzten Jahr (40,6 Prozent). Hinsichtlich der Häufigkeit und des Umfangs der Überstunden bestehen deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. Daneben ist nach wie vor ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der abgeleiteten Überstunden und der Betriebsgröße festzustellen: je größer der Betrieb, desto niedriger die Zahl der geleisteten Überstunden.

Wenn Überstunden entstehen, gibt es eine klare gesetzliche Regelung, dass Überstunden besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen sind. In der Ausbildungspraxis sieht die Situation allerdings oftmals

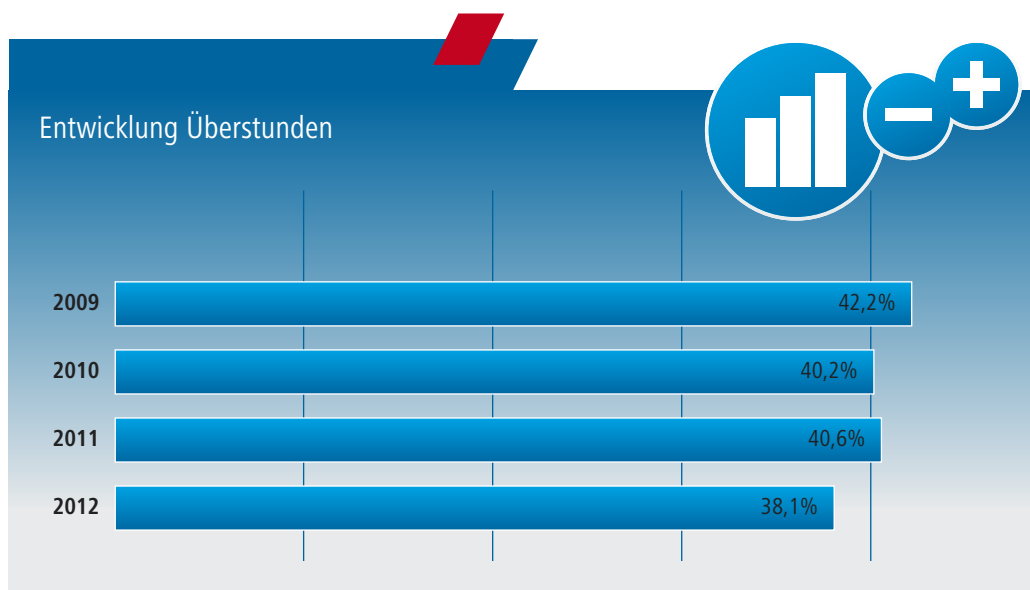


Abbildung 9:
Entwicklung Überstunden

Anteil der befragten Auszubildenden,
die angaben, regelmäßig
Überstunden machen zu müssen

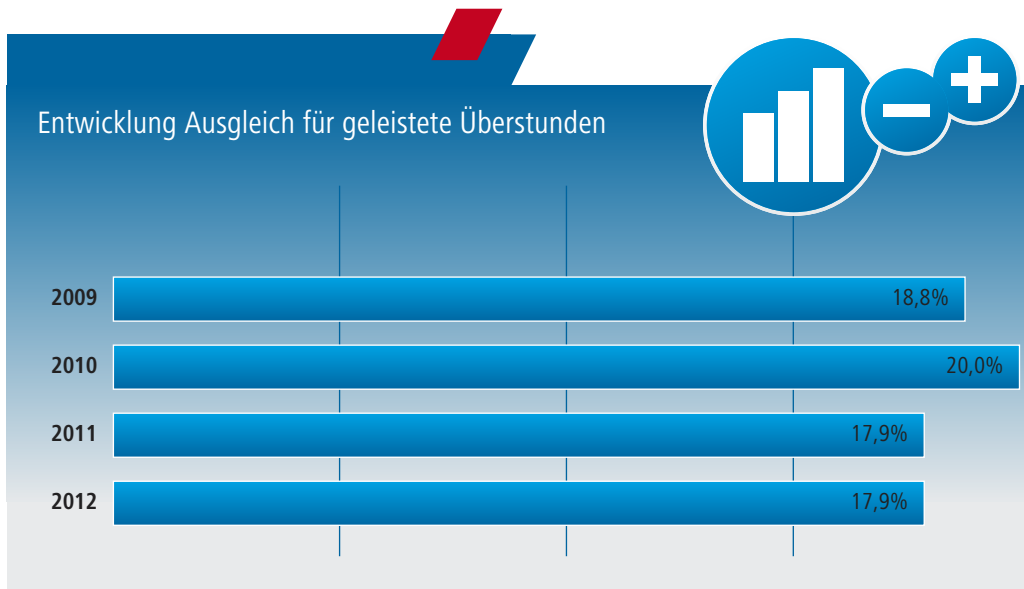


Abbildung 10:
Entwicklung Ausgleich für geleistete Überstunden

Anteil der befragten Auszubildenden, die für ihre Überstunden weder einen Freizeitausgleich noch eine Bezahlung bekommen

anders aus. Etwas mehr als zwei Drittel (67,0 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Jedoch erhält fast jede/-r Fünfte (17,9 Prozent) keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG), die den jüngeren Auszubildenden einen besonderen Schutz gewährleisten.

Trotz der weitreichenden gesetzlichen Regelungen gaben 15,5 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Zudem macht mehr als ein Viertel der min-

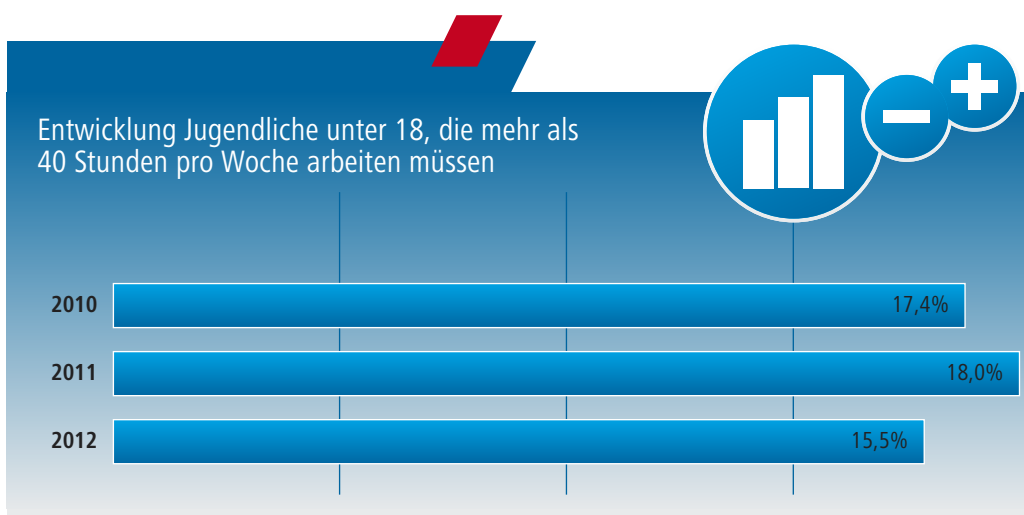


Abbildung 11:
Entwicklung Jugendliche unter 18, die mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen

Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen. Die Daten wurden erst seit 2010 erhoben

derjährigen Auszubildenden (28,6 Prozent) regelmäßig Überstunden, von denen nur etwa die Hälfte dafür einen Freizeitausgleich bekommt. Nicht einmal die Fünf-Tage-Woche scheint für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben wie ein Jahr zuvor wiederum 7,8 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Diese Befunde bestätigen die Ergebnisse der letztjährigen Befragung und zeigen, dass hier noch keine grundsätzliche Verbesserung eingetreten ist und somit nach wie vor ein erheblicher Handlungsbedarf besteht, um minderjährige Auszubildende in angemessener Weise zu schützen.

Vergütung

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung aller befragten Auszubildenden über alle Ausbildungsjahre hinweg betrug 610 Euro. Dabei gibt es aber nach wie vor deutliche Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland, den einzelnen Ausbildungsberufen und dem jeweiligen Ausbildungsjahr. Eine Auswertung der Ausbildungsvergütung nach Geschlechtern ergab zudem, dass junge Frauen im Durchschnitt noch immer geringer vergütet werden als ihre männlichen Kollegen. Dies resultiert aus der Tatsache, dass junge Frauen nach wie vor häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer.

Erneut ist der im Ausbildungsreport ermittelte Durchschnittswert deutlich unter den Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung, die für 2011 eine durchschnittliche tarifliche Vergütung von 700 Euro berechnet haben. Die Abweichung der beiden Werte zeigt recht eindeutig, dass bei weitem nicht alle Auszubildenden von einer tarifvertraglich geregelten Ausbildungsvergütung profitieren können.

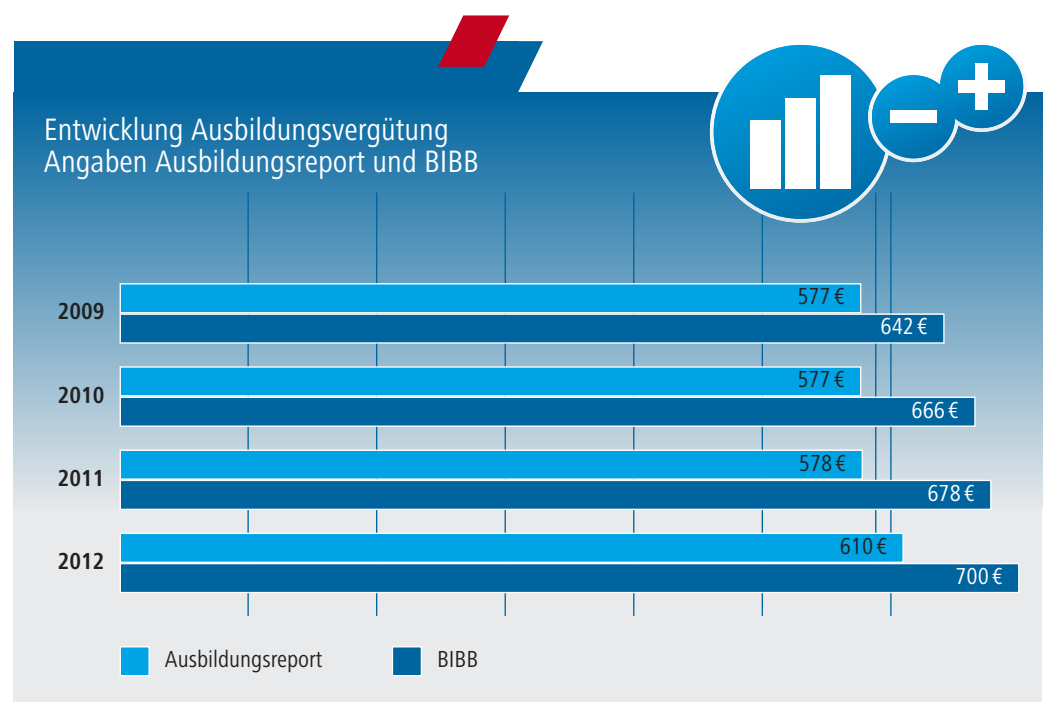


Abbildung 12:
Entwicklung Ausbildungsvergütung
Angaben Ausbildungsreport und BIBB

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung
über alle Regionen, Ausbildungsjahre
und Ausbildungsberufe hinweg

Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Gerade einmal 56,3 Prozent der befragten Auszubildenden bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Dies stellt eine nicht unerhebliche Verschlechterung gegenüber dem Vorjahresergebnis (61,0 Prozent) dar. Eine Vielzahl von Faktoren hat Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen, eine enge Kooperation und Abstimmung zwischen Berufsschule und ausbildendem Betrieb, aber auch die Partizipation der Auszubildenden selbst bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts.

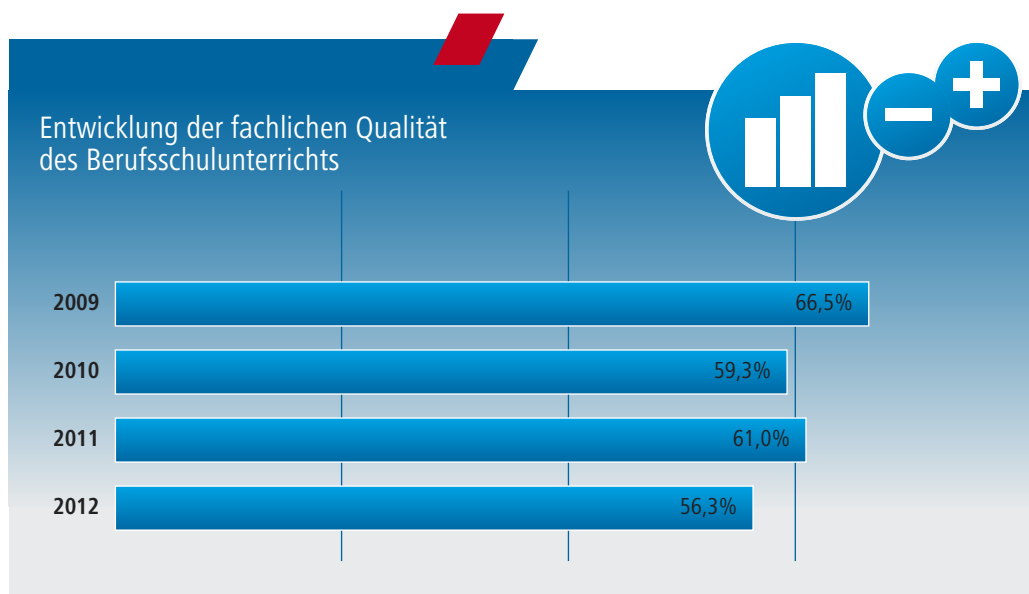


Abbildung 13:
Entwicklung der fachlichen Qualität des
Berufsschulunterrichts

Anteil der befragten Auszubildenden,
die angaben, die fachliche Qualität der
Berufsschule »sehr gut« und »gut« zu
empfinden

2. Einzelbewertungen

Um die tatsächliche Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, sind nachfolgende Indikatoren in die Gesamtbewertung eingegangen:

Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Für jeden Beruf gibt es einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Er beschreibt detailliert, was zu welchem Zeitpunkt in der Ausbildung erlernt werden soll, damit etwa der angehende Bürokaufmann auch tatsächlich ein Büro von innen sieht und nicht nur das Lager aufzuräumen hat. Und die zukünftige Veranstaltungskauffrau muss natürlich beizeiten ein Event mitorganisieren statt nur Telefondienst zu schieben. Ein wichtiger Aspekt für die Ausbildungsqualität ist also: Werden die Ausbildungsinhalte vermittelt? Oder wird der/die Auszubildende mit Routinearbeiten oder gar ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, ohne die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse für den Beruf zu erlernen?

Zudem ist für eine gute Ausbildung unumgänglich, persönlich und fachlich geeignete Ausbilder/-innen zu haben. Diese sollten vor Ort ansprechbar sein und den Auszubildenden alle Fragen beantworten können und wollen. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, die aber in der Praxis leider nicht immer eingehalten wird.

Ausbildungszeiten und Überstunden

Das duale System der Berufsausbildung lebt von den Lernorten Betrieb und Berufsschule. Nehmen die Überstunden im Betrieb überhand, ist die schulische Ausbildung gefährdet. Wer bis in die Nacht schuftet, kann am nächsten Morgen nicht ausgeschlafen im Berufsschulunterricht sitzen – und findet auch nicht genügend Zeit, sich auf Prüfungen vorzubereiten. Ganz zu schweigen von den notwendigen Entspannungs- und Erholungsphasen für den eigenen Ausgleich. Die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Höchst-arbeitszeiten für Auszubildende ist deshalb notwendig, um eine Ausbildung auch erfolgreich abzuschließen.

Die Ausbildungsvergütung

Von den Jugendlichen wird immer mehr Mobilität und Flexibilität in Sachen Ausbildung gefordert. Ohne eine faire Ausbildungsvergütung ist aber ein eigenständiges Leben oder gar ein Umzug in eine andere Stadt kaum möglich. Außerdem trägt eine angemessene Bezahlung zur Motivation der Auszubildenden bei. Doch nicht alle Auszubildenden erhalten pünktlich ihr Gehalt – und auch die volle Höhe wird nicht immer gezahlt, obwohl dies gesetzlich selbstverständlich nicht erlaubt ist.

Die persönliche Beurteilung der Ausbildung

Neben den objektiv messbaren Faktoren wie Einhaltung der Ausbildungsinhalte, Überstunden etc. spielen auch der subjektive Eindruck und das persönliche Empfinden der Auszubildenden bei der Bewertung ihrer Ausbildung eine wichtige Rolle. Hier fließen die Behandlung durch die Ausbilder/-innen und Fragen, wie sehr die Auszubildenden sich durch ihre Ausbildung persönlich gefordert fühlen und wie zufrieden sie insgesamt mit ihrer Ausbildung sind, mit in die Gesamtbewertung ein.

2.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Gute Arbeit basiert auf einer guten Ausbildung. Doch was macht eine gute Ausbildung aus? Als zentrales Element ist hier die Bereitschaft der Betriebe zu nennen, Ausbildung als Investition in die Zukunft zu begreifen. Denn dass es sich bei der Berufsausbildung um eine für die Betriebe lohnende Investition handelt, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2009 eindeutig bestätigt.¹⁴

Mit der Entscheidung, selbst für den fachlichen Nachwuchs im Betrieb zu sorgen, sollten daher auch hohe Qualitätskriterien und -standards verbunden sein. Diese Prämisse haben Unternehmen bei anderen Investitionen ja auch. Insbesondere vor dem Hintergrund des größer werdenden Fachkräftemangels muss klar sein, dass jede Firma nur so gut ist wie die Summe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Wettbewerb um die besten Bewerber/-innen und um die auslernenden Azubis mit den besten Abschlüssen hat längst begonnen. Gleichzeitig liegt es auch im Interesse der Unternehmen, benachteiligte Jugendliche in eine gute betriebliche Ausbildung zu integrieren. Das ist der sicherste und beste Weg, einem Fachkräftemangel vorzubeugen. Entscheidend ist und bleibt es daher, wie die Ausbildung im Betrieb ausgestaltet ist. Im Mittelpunkt stehen dabei die Ausbildungsinhalte sowie die fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/-innen.

Bei der Befragung der 12.039 Auszubildenden zur fachlichen Qualität der betrieblichen Ausbildung kamen große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen bzw. Branchen zum Vorschein. Die vier Spitzenränge in dieser Rubrik werden in der gleichen Reihenfolge von denselben Ausbildungsberufen belegt, die auch im Gesamtranking an der Spitze zu finden sind, also von den angehenden Bankkaufleuten, den Auszubildenden in Industriemechanik, den Auszubildenden in Mechatronik sowie den zukünftigen Industriekaufleuten. Die Auszubildenden im Hotelfach, im Restaurantfach und in der Tischlerei geben die schlechtesten Bewertungen in diesem Bereich ab.

In die Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« gehen die Antworten zu den Fragen nach der Einhaltung des Ausbildungsplans, nach der Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten, dem Vorhandensein und der Verfügbarkeit von Ausbilderinnen und Ausbildern, der Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen sowie die direkte Bewertung der betrieblichen Ausbildungsqualität in das Ranking ein.

¹⁴ vgl. BiBB Report, 3. Jahrgang, Heft 8, März 2009



Abbildung 14:
Fachliche Qualität der Ausbildung im
Betrieb nach Ausbildungsberufen

2.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Für jeden Ausbildungsberuf liegt ein Ausbildungsrahmenplan vor. Dieser wird von dem Betrieb gemäß § 11 des Berufsbildungsgesetzes in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt, in dem genau geregelt ist, in welchem Zeitraum welche Inhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Üblicherweise wird der betriebliche Ausbildungsplan dem Ausbildungsvertrag beigefügt und den Auszubildenden ausgehändigt.

Von den befragten Auszubildenden haben nach eigenen Angaben allerdings nur 65 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplan. 35 Prozent gaben an, diesen nicht vorliegen zu haben und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während 97,7 Prozent der Bankkaufleute einen Ausbildungsplan bekommen haben, konnten nur 38,3 Prozent der Metallbauer und 39,8 Prozent diese Frage bejahen.

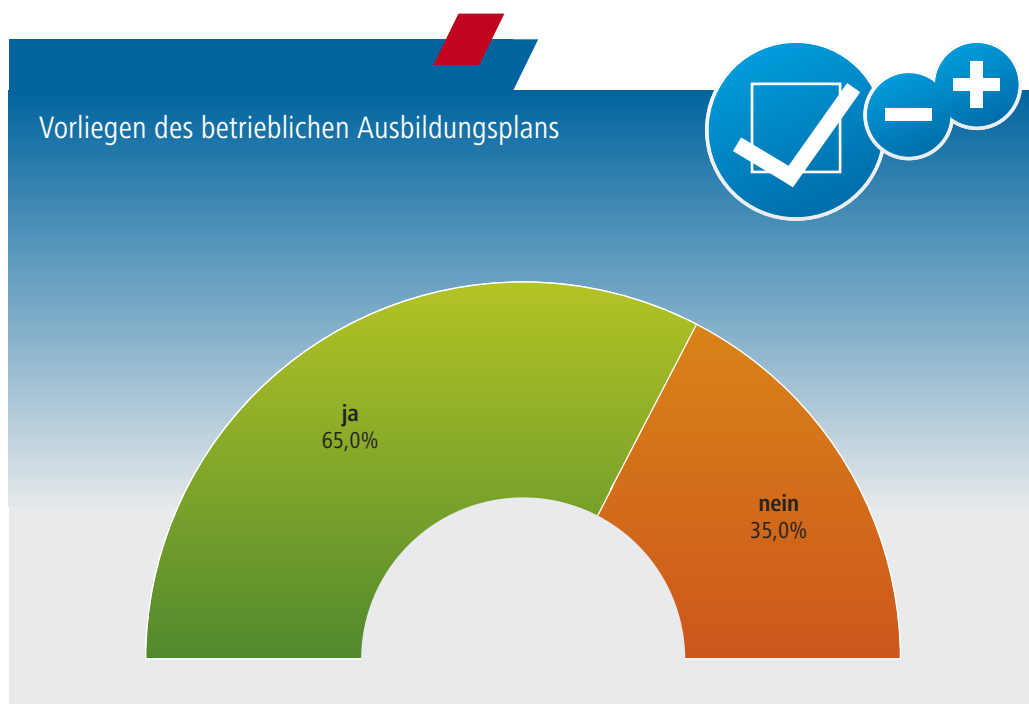


Abbildung 15:
Vorliegen des betrieblichen
Ausbildungsplans

»Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor« – Angaben in Prozent von 7.671 Auszubildenden

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, führt das bei vielen Auszubildenden schnell zu Schwierigkeiten. Sie spüren bereits in der Berufsschule, dass ihre Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben besser sind. Denn diese bringen aus der betrieblichen Praxis einen Wissensvorsprung mit, der ihnen selbst fehlt.

Von 1.059 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan sehr gut kennen, geben ähnlich wie im Vorjahr 56 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Bei 5 Prozent ist dies jedoch nur »manchmal« und bei nach wie vor 3,3 Prozent ist dies sogar »selten« oder »nie« der Fall.

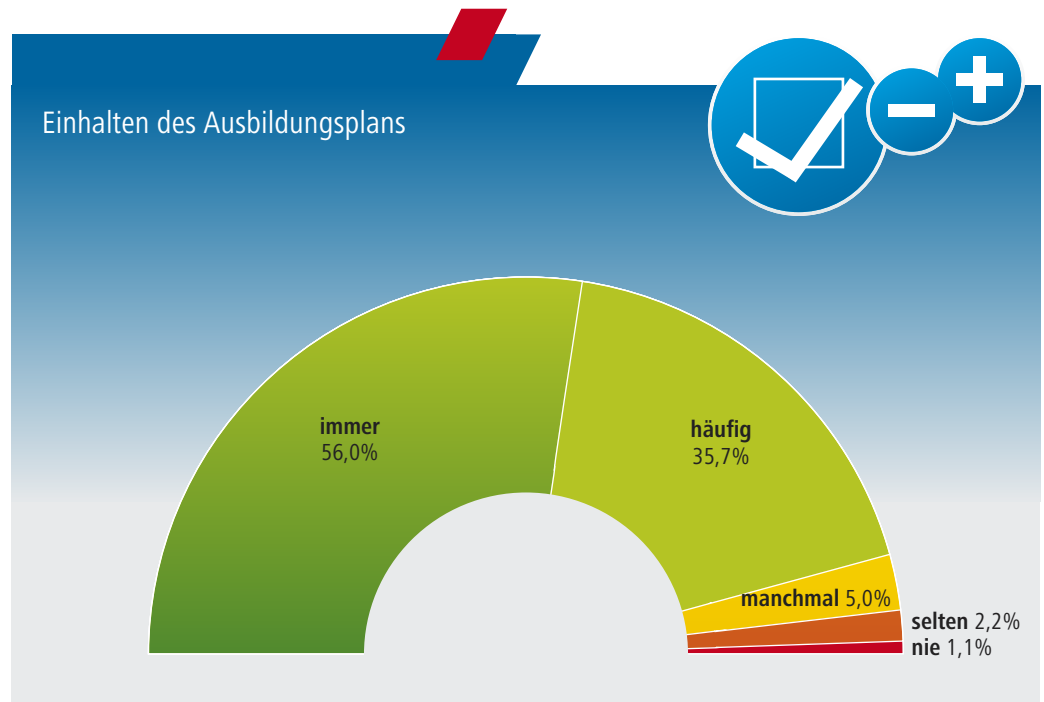


Abbildung 16:
Einhalten des Ausbildungsplans

»Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten« – Angaben in Prozent von 1.059 Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan sehr gut zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden.

Auch der Zusammenhang zwischen der Vermittlung von Ausbildungsinhalten und der Anzahl der Mitarbeiter/-innen und damit der Größe des Ausbildungsbetriebs ist im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben. So gaben in diesem Jahr erneut 90 Prozent der Auszubildenden in Firmen mit bis zu 500 Beschäftigten an, ihre Ausbildungspläne werden »immer« oder »häufig« eingehalten. Bei Auszubildenden aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren 96 Prozent der Befragten dieser Auffassung.

Verringert haben sich die Unterschiede beim Anteil der befragten Auszubildenden, die sich darüber beklagen, dass ihr Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten wird. Während deren Anteil in Firmen mit höchstens 500 Beschäftigten um 0,8 Prozentpunkte auf 3,9 Prozent zurückgegangen ist, kann für Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ein Anstieg in vergleichbarem Umfang von 0,4 Prozent im Vorjahr auf nunmehr 1,3 Prozent festgestellt werden.

2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Viel zu häufig werden Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, die nichts mit ihrer eigentlichen Ausbildung zu tun haben – und viele leiden darunter. Dabei ist es unerheblich, ob sie als Aushilfe für fehlende Mitarbeiter/-innen einspringen oder private Aufträge des Chefs/der Chefin ausführen müssen: Als Kollege oder Kollegin auf der untersten Ebene wagt es in der Regel kaum ein/-e Auszubildende/-r dagegen anzukämpfen.

Nur etwa 35,6 Prozent aller befragten Auszubildenden gaben an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines/einer Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 10,8 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. In der diesjährigen Befragung betraf dies vor allem angehende Tischler/-innen (27,6 Prozent), medizinische Fachangestellte (24,0 Prozent) und Maler- und Lackierer/-innen sowie Restaurantfachleute (jeweils 19,2 Prozent). Am niedrigsten ist dieser Wert bei den zukünftigen Mechatronikern/ Mechatronikerinnen (5,3 Prozent) sowie Industriekaufleuten und Auszubildenden im Bereich Fachinformatik (jeweils 6,1 Prozent).

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 20,1 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 7,3 Prozent. Auf der anderen Seite geben 60,9 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, »selten«

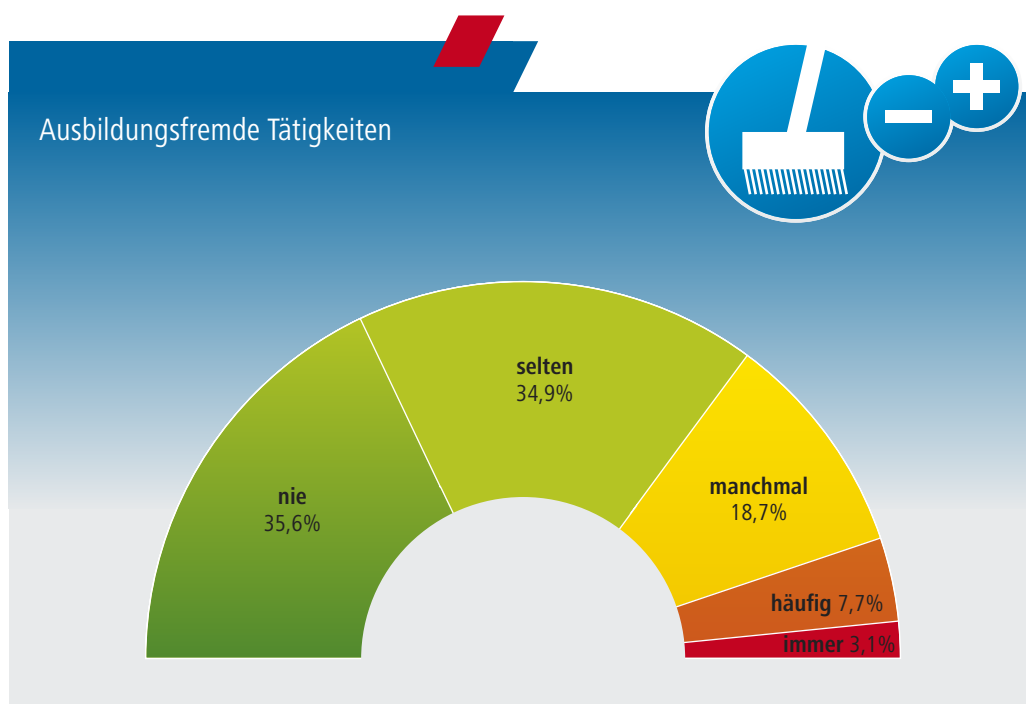


Abbildung 17:
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

»Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören« – Angaben in Prozent von 4.642 Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben, da nur diese objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist.

Die DGB-Jugend fordert

nachdrücklich, aktiv gegen Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen vorzugehen. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, fordert die DGB-Jugend dringend die Schaffung unabhängiger Stellen.

oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar. Hier werden 78,2 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Eine hohe Ausbildungsqualität lässt sich kaum gewährleisten, wenn Auszubildende häufig zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten gezwungen werden. Nicht selten hat dies zur Folge, dass die betroffenen Auszubildenden Probleme haben bzw. bekommen, ihre Prüfungen zu bestehen. Und selbst wenn die Abschlussprüfung gemeistert wurde, müssen diese Azubis bei ausbleibender Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb befürchten, dass fehlende Kompetenzen in einem neuen Betrieb schonungslos aufgedeckt werden – mit allen damit verbundenen Konsequenzen.

2.1.3 Ausbildungsnachweis

In den Ausbildungsordnungen der meisten Berufe ist das Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen als Teil der Berufsausbildung vorgeschrieben. Die Auszubildenden sollen in ihren Berichtsheften alle Tätigkeiten eintragen, die sie während der Ausbildung im Betrieb oder in der Berufsschule ausgeübt haben. Das Berichtsheft dient damit als Dokumentation der Ausbildung und ist als Nachweis für die Zulassung zur Abschlussprüfung notwendig. Die Einträge müssen regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und gegengezeichnet werden. Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da die Gegenüberstellung des eigenen Berichtsheftes mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden wichtige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Das Führen des Berichtsheftes gehört zur Ausbildung. Der Arbeitgeber muss daher den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen. Trotz der eindeutigen Regelung gaben 35,5 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis nie während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9,1 Prozent machen dies nur selten. Auch hier gibt es starke Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen. Während nur 8,5 Prozent der Fachinformatiker/-innen und 9,9 Prozent der Bankkaufleute nie ihren Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit führen, sind es bei den Metallbauern 56,6 Prozent und bei den Verkäufer/-innen 52 Prozent.

Die Bedeutung des Berichtsheftes für die Auszubildenden verdeutlicht sich auch in den Ergebnissen des Ausbildungsreports. Auszubildende, die ihr Berichtsheft immer während der Arbeitszeit führen, kennen ihren Ausbildungsplan wesentlich besser (84,1 Prozent von ihnen gaben an, den Ausbildungsplan »gut« oder »sehr gut« zu kennen) als ihre Kolleginnen und Kollegen, die dies nie tun (51,4 Prozent). Hier ist zu vermuten, dass das Ausbildungsheft bei der Arbeit wesentlich sorgfältiger ausgefüllt wird und auch Rücksprachen mit dem oder der Ausbilder/-in eher möglich sind als Zuhause.

2.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder/-innen

Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. In der Ausbildungspraxis allerdings wird in vielen Betrieben davon abgewichen. Zwar darf nach § 28, Abs. 1 Berufsbildungsgesetz nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«, doch nach der Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung im Jahre 2003 konnte jede Person ausbilden, die sich dazu berufen fühlte. Die Intention der damaligen Bundesregierung, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, erfüllte sich dadurch nur bedingt. Die qualitativen Mängel in der Ausbildung hingegen, speziell im Bereich der fachlichen Anleitung, erhöhten sich seitdem zusehends. Dies war einer der Gründe, warum der Spitzenverband des Deutschen Handwerks und die Gewerkschaften auf eine Überarbeitung und Wiedereinsetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) gedrängt haben – mit Erfolg. Seit August 2009 ist die AEVO wieder in Kraft. Bei einem Teil der befragten Auszubildenden kann sich die Aussetzung der AEVO allerdings immer noch in den entsprechenden Antworten niederschlagen.

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, Ausbilder/-innen zu haben (91,8 Prozent), doch sind diese bei 10,1 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Und dies gilt sogar unabhängig von der Firmengröße, d. h., in kleinen und mittleren Betrieben kommt mangelnde Präsenz der Ausbilder/-innen ähnlich häufig vor, wie dies in Großbetrieben der Fall ist.

Sind die Ausbilder/-innen nicht ansprechbar, so bedeutet das in der Praxis häufig »learning by doing« ohne fachliche Anleitung. Auszubildende bekommen »eigenverantwortliche Projekte« – und für den Notfall eine Mobilfunknummer. Die Vorgesetzten appellieren dabei gern an die Flexibilität und Eigenständigkeit der Jugendlichen. Häufiges Nachfragen oder Fehler sind jedoch tabu. Entsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge je nach Anwesenheit der Ausbilder/-innen unterschiedlich aus: 83,7 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder/-innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 12,8 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder/-innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Eine andere Auswirkung fehlenden Ausbildungspersonals am Arbeitsplatz sind Routinearbeiten. Die Auszubildenden müssen Tätigkeiten ausüben, die sich ständig wiederholen. Etwa Neues lernen sie so nicht. Für viele Betriebe ist das indes doppelt günstig: Sie müssen nicht in gut geschultes Ausbildungspersonal investieren und verfügen gleichzeitig über billige Arbeitskräfte.

Von den Auszubildenden, die Ausbilder/-innen haben, geben mit 71,3 Prozent mehr als zwei Drittel der Befragten an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 13,2 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher an ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Ausbildungsabbrüchen wider: Jede/-r fünfte Auszubildende in Deutschland bricht seine/ihre Ausbildung vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer ab. Eine zentrale Rolle spielt dabei aus Sicht der Auszubildenden die mangelnde Betreuung. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich

die Jugendlichen auf sich alleingestellt und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

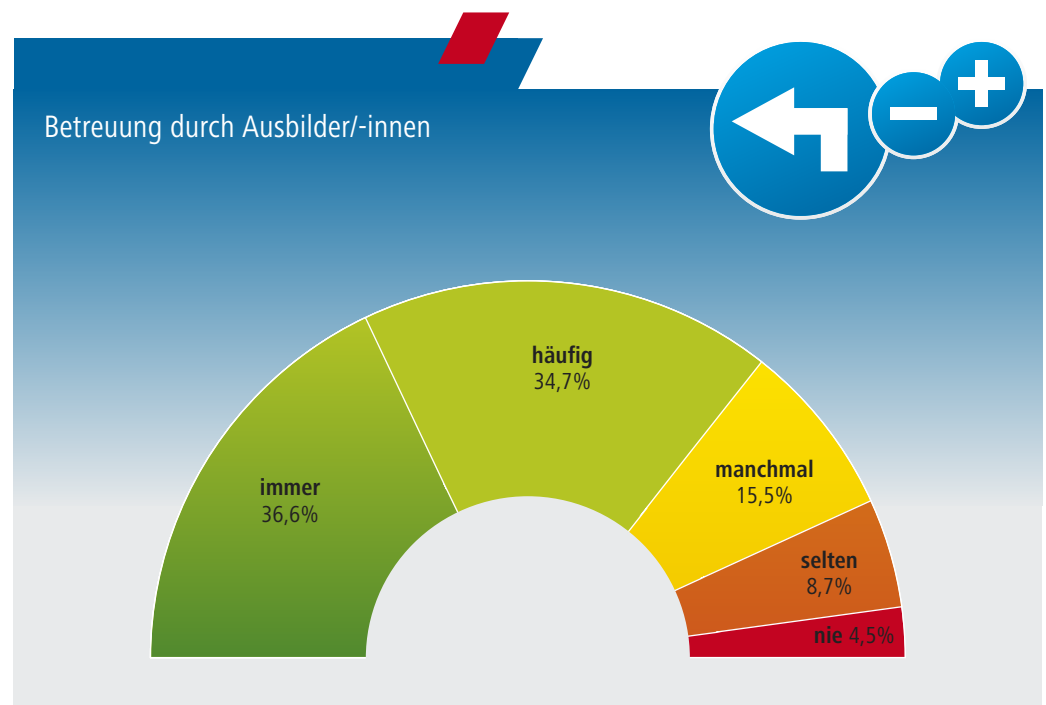


Abbildung 18:
Betreuung durch Ausbilder/-innen

»Mein Ausbilder erklärt mir Arbeitsvorgänge...« – Angaben in Prozent von 10.825 Auszubildenden, die auf obige Frage geantwortet haben

2.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Knapp drei Viertel (72,2 Prozent) der befragten Auszubildenden, etwas mehr als ein Jahr zuvor (70,6 Prozent), sind mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. 17,3 Prozent bezeichnen sie als »befriedigend« und 10,5 Prozent geben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Auch die Betriebsgröße spielt in der Frage der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 24,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«, wobei Kleinstbetriebe unter 5 Beschäftigten (27,7 Prozent) hier sogar etwas besser abschneiden als Betriebe zwischen 11 und 20 Beschäftigten, bei denen lediglich 23,3 Prozent uneingeschränkt zufrieden mit der fachliche Qualität der Ausbildung sind. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 43,3 Prozent. Dieser Zusammenhang spiegelt sich auch in der Ausbildungs-Gesamtzufriedenheit in Bezug auf die Betriebsgröße wider. Hier geben 24,5 Prozent der Befragten aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufriede-

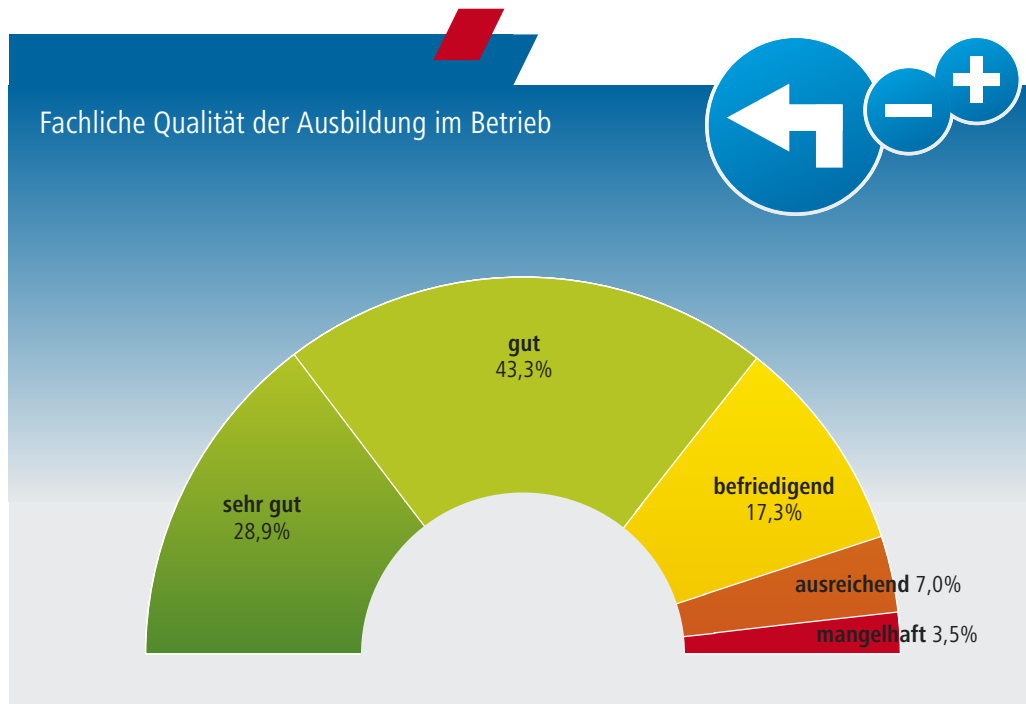


Abbildung 19:
Fachliche Qualität der Ausbildung
im Betrieb

»Die fachliche Qualität der Ausbildung in
meinem Betrieb ist meiner Meinung
nach ...« – Angaben in Prozent von
11.881 Auszubildenden

den« zu sein. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 38,5 Prozent. Umgekehrt sind 9,2 Prozent in Kleinbetrieben mit 1 bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«, während dies in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten nur 2,4 Prozent sind.

Eine wichtige Ursache, dass sich nach Einschätzung der Auszubildenden die fachliche Qualität im Betrieb mit zunehmender Betriebsgröße erhöht, könnte sein, dass in kleineren Firmen überdurchschnittlich häufig das Problem fehlender Ausbilder/-innen auftritt. Hinzu kommt, dass mit steigender Betriebsgröße die Heranziehung zu ausbildungsfremden Tätigkeiten proportional abnimmt.

2.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer/-innen im herkömmlichen Sinne. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen – sie sind also in einem Lernverhältnis. Dass dafür grundsätzlich keine Überstunden notwendig sind, erklärt sich eigentlich von selbst und ist auch durch die Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert. Dennoch gehören überlange Arbeitszeiten und von vornherein fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende zum Alltag. So geben 38,1 Prozent der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Fast drei Viertel (73,1 Prozent) davon müssen ein bis fünf Stunden pro Woche zusätzliche Arbeit leisten. Etwa jede/-r Fünfte (19,6 Prozent) muss wöchentlich sechs bis zehn Überstunden machen – und selbst Angaben von mehr als 20 Überstunden pro Woche (!) sind unter den Befragten zu finden (1,7 Prozent).

Auch bei den Ausbildungszeiten und Überstunden bestehen nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. In den Industrieberufen und in den kaufmännischen Berufen sieht es nach Ansicht der Auszubildenden grundsätzlich gut aus. Hier stimmt die – oft tarifvertraglich geregelte – Arbeitszeit, und eventuell anfallende Überstunden werden zeitlich oder finanziell ausgeglichen. Anders sieht es dagegen vor allem bei den Auszubildenden im Hotel- und Gastgewerbe aus. Regelmäßige Überstunden, oftmals ohne Ausgleich, sind hier üblich und betreffen mehr als die Hälfte aller Auszubildenden in der Branche. Auch in den medizinischen Ausbildungsberufen zeigt sich im Ranking eine hohe Arbeitsbelastung, zu großen Anteilen ohne einen finanziellen oder zeitlichen Ausgleich.

In das Ranking »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte ein: Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts, Freistellung für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, regelmäßig zu leistende Überstunden, Anzahl der Überstunden und die Frage nach der Vergütung bzw. dem Freizeitausgleich von Überstunden.

2.2.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (79 Prozent). Mehr als jede/-r Fünfte (21 Prozent) der Befragten gab jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 7,4 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort wird in § 8 geregelt: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer/-innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten.« Anspruch und Wirklichkeit jedoch gehen offensichtlich in vielen Betrieben weit auseinander.

Anlass zu Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Immerhin 11,2 Prozent der befragten Auszubildenden arbeiten an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb, und für einige fällt selbst der Sonntag als Ruhetag aus. Berufsschulzeiten müssen dann regelrecht erkämpft werden. Diese Auszubildenden arbeiten nach eigenen Angaben permanent ohne Erholungsphasen. Sie sind

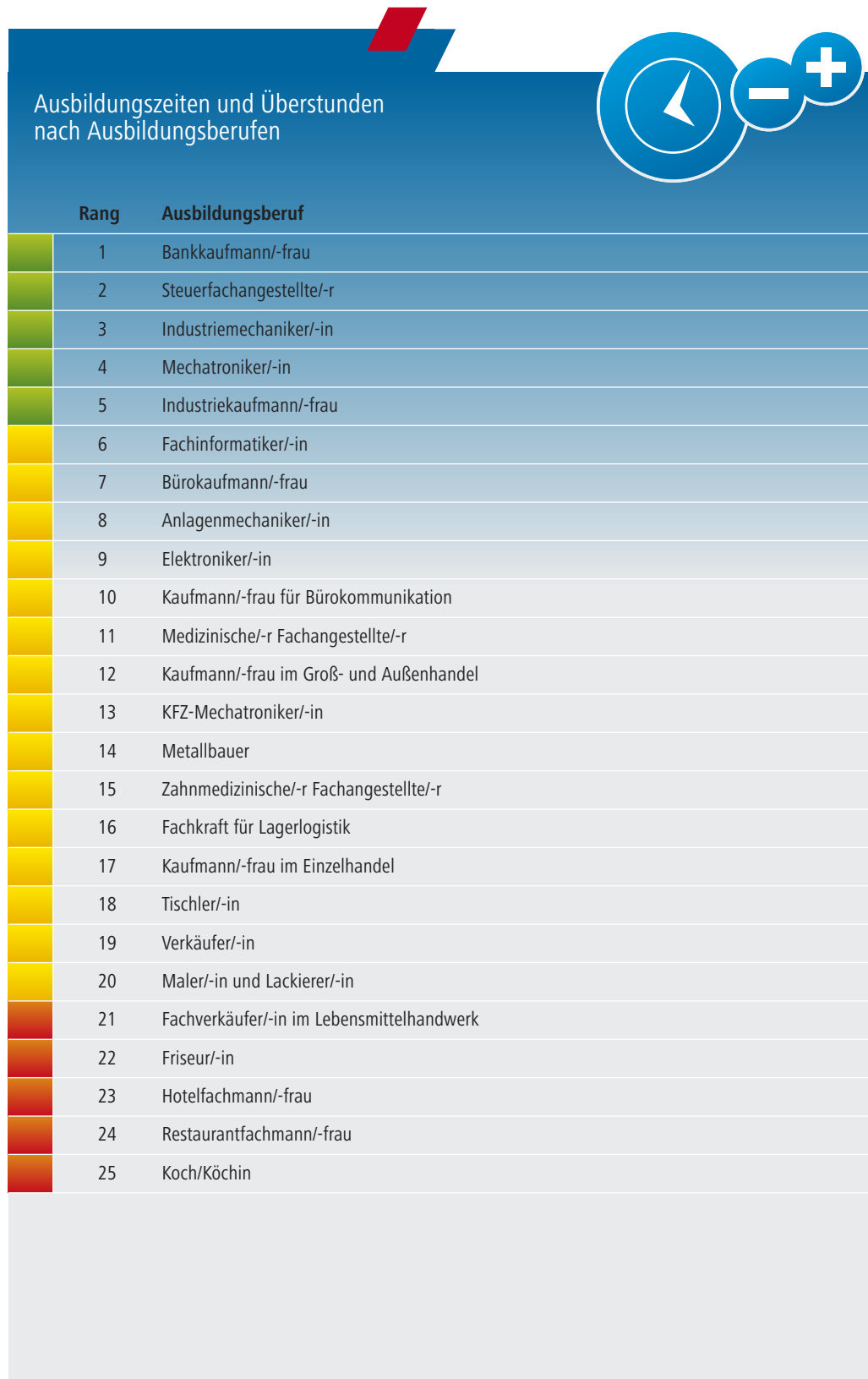


Abbildung 20:
Ausbildungszeiten und Überstunden
nach Ausbildungsberufen

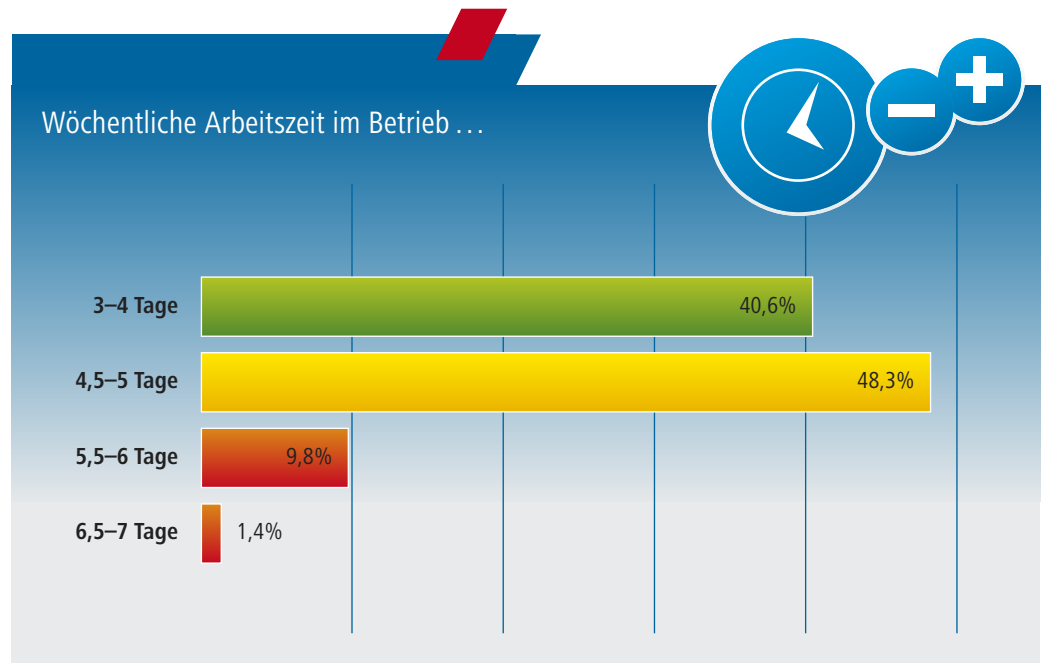


Abbildung 21:
Wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb

»Pro Woche arbeite ich im Betrieb ...« –
Angaben in Prozent von 11.880
Auszubildenden

vermehrt unter den Fachverkäuferinnen und -verkäufern im Lebensmittelhandwerk sowie unter den Köchinnen und Köchen und den Hotel- und Restaurantfachleuten zu finden.

Lange ist ein solcher Ausbildungsalltag nicht durchzuhalten. Das belegen insbesondere die hohen Abbruchquoten unter den Auszubildenden, von denen im Kapitel 2.4.1 noch gesondert zu sprechen sein wird. Welchem Druck die Jugendlichen teilweise ausgesetzt sind, verdeutlichen einige Einträge aus dem Online-Forum der DGB-Jugend unter www.doktor-azubi.de. In diesem beschreiben Auszubildende, dass sie sich dazu gezwungen sehen, sich krankschreiben zu lassen, um alltägliche Erledigungen, Ämterbesuche etc. absolvieren zu können. Diesen Jugendlichen mangelt es in der Folge auch an Zeit zum Lernen für die Berufsschule oder für einen Ausgleich zum beruflichen Alltag mit Freunden oder in Vereinen und Verbänden.

2.2.2 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Noch immer können einige Auszubildende ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. Erfreulich ist, dass im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der Befragten, die zumindest gelegentlich Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten müssen, von 16,2 Prozent auf 9,4 Prozent gesunken ist. Getrübt wird diese insgesamt positive Entwicklung jedoch durch den von 4,3 Prozent im Vorjahr auf nunmehr 5 Prozent gestiegenen Anteil an Auszubildenden, bei denen dies »häufig« oder »immer« der Fall ist. Davon betroffen sind in besonderem Maße Auszubildende im Einzelhandel und Verkauf sowie angehende Restaurantfachleute und Friseurinnen bzw. Friseure.

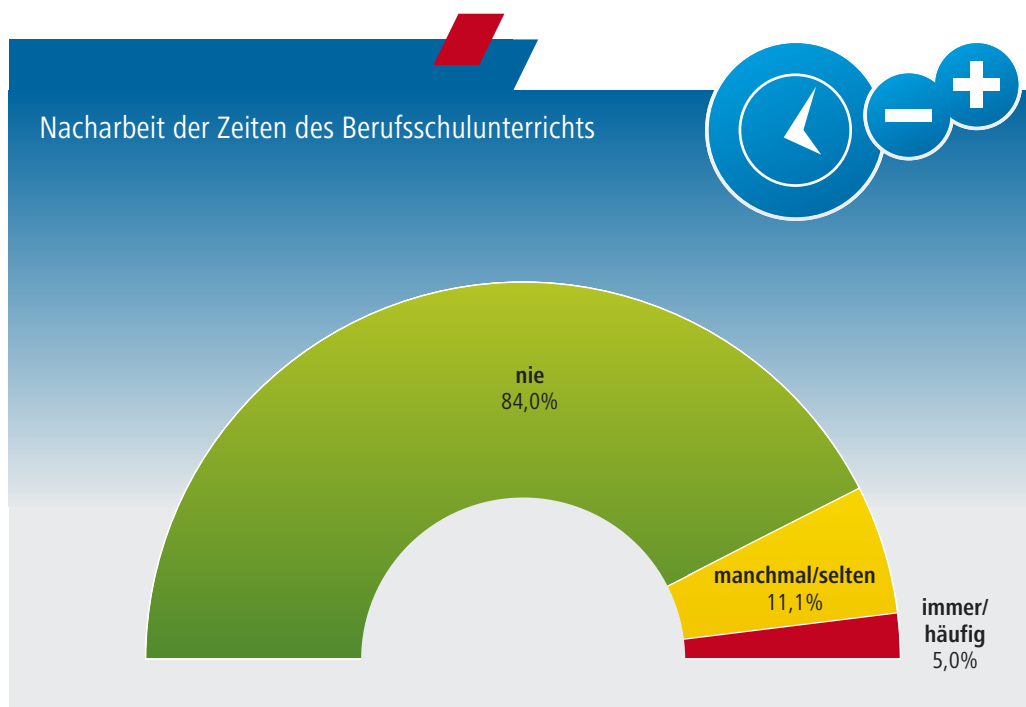


Abbildung 22:
Nacharbeit der Zeiten des
Berufsschulunterrichts

»Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten« – Angaben in Prozent von 11.892 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben

In § 15 Berufsbildungsgesetz ist klar geregelt, dass Ausbilder/-innen ihre Auszubildenden »für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen« haben.

Trotzdem wenden sich immer wieder Auszubildende an die DGB-Jugend und ihr Onlineberatungsforum »Dr. Azubi« und beklagen sich darüber, dass sie aus der Berufsschule in den Betrieb beordert werden. Als Gründe geben die Auszubildenden dann den Ausfall von Fachpersonal oder die Notwendigkeit zu Urlaubsvertretungen an, gern im Zusammenhang mit dem Hinweis auf eine vorübergehend besonders gute Auftragslage.

Dies spiegelt sich auch in den Befragungsergebnissen wider. Bei immerhin 8 Prozent der Befragten kommt es zumindest »manchmal« vor, dass sie nicht für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt werden.

Viele Auszubildende geraten dadurch in eine schwierige Situation. Denn wie die Leistungen in der Berufsschule zu erbringen sind, ist den Betrieben oft egal. Für sie zählt zuallererst das betriebliche Engagement ihrer Azubis. Lassen aber irgendwann die schulischen Leistungen nach, werden Abmahnungen angedroht – und eine mögliche Übernahme nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis rückt oftmals in weite Ferne.

Die DGB-Jugend fordert

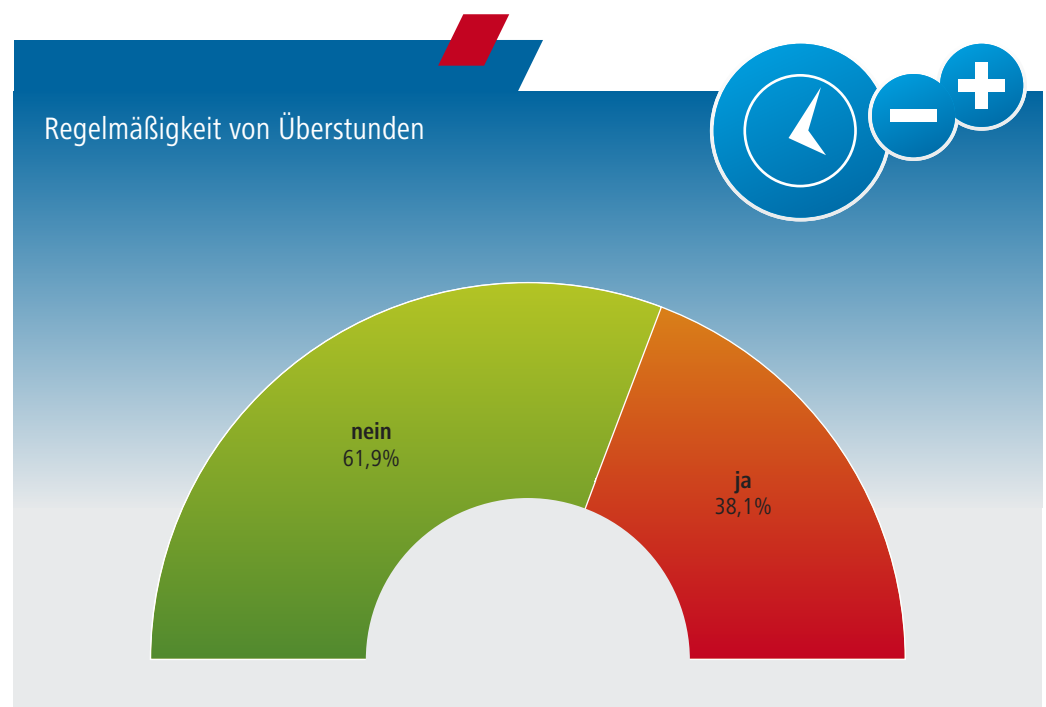
dass die Berufsschulzeiten inklusive der Wege- und Pausenzeiten auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Bis 1997 war dies auch für alle über 18-Jährigen im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Auf Forderungen der Wirtschaft wurde dieser Abschnitt aus dem Gesetz gestrichen. Seitdem fehlt eine klare gesetzliche Regelung.

Die DGB-Jugend fordert

darüber hinaus, dass für alle Auszubildenden an jedem Berufsschultag mit mindestens fünf Berufsschulstunden keine Rückkehrpflicht in den Ausbildungsbetrieb besteht.

2.2.3 Regelmäßigkeit von Überstunden

38,1 Prozent der befragten Auszubildenden leisten freiwillig oder unfreiwillig regelmäßig Überstunden. Besonders Azubis aus dem Gastgewerbe – etwa Hotel- und Restaurantfachleute – oder aus dem Handwerk Ernährung – also zum Beispiel Köchinnen und Köche – sind davon betroffen. So geben beispielsweise 66,9 Prozent aller befragten Restaurantfachleute und 63,4 Prozent der befragten Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei den angehenden Köchen/Köchinnen sind es 61,8 Prozent. Demgegenüber geben nur 16,6 Prozent der befragten Auszubildenden zum Industriemechaniker bzw. zur Industriemechanikerin und 24,4 Prozent der angehenden Mechatroniker/-innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen. Sie landen damit in der Bewertung durch die Auszubildenden wie bereits im Vorjahr auf den Spitzenplätzen.



Für die Auszubildenden ist es oftmals schwierig, sich gegen die Überstunden zu wehren. Schließlich wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und in den meisten Fällen nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Nur wenige trauen sich deshalb, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, ergibt sich folgende Verteilung: Rund drei Viertel (73,1 Prozent) der Befragten geben an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten zu müssen. Der Durchschnittswert liegt bei rund 5,2 Stunden. Dabei liegen angehende Köchinnen/Köche (zehn Stunden) und Restaurantfachleute (jeweils 9,4 Stunden) am oberen Ende der Skala, gefolgt von Fachverkäuferinnen und -verkäufern im Lebensmittelhandwerk (7,7 Stunden) und Hotelfachleuten (7,1 Stunden). Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden müssen wie im Vorjahr Steuerfachangestellte und

Bankkaufleute (jeweils 2,3 Stunden) leisten, gefolgt von Mechatroniker/-innen (3,1 Stunden) und Bürokaufleuten (3,4 Stunden).

Jede bzw. jeder Fünfte (19,6 Prozent) leistet durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden, und 7,3 Prozent machen elf oder mehr Überstunden pro Woche. Unter denjenigen, die elf und mehr Überstunden machen müssen, nehmen wie im Vorjahr Köche bzw. Köchinnen (24,7 Prozent) und Restaurantfachleute (24,5 Prozent) die unrühmlichen Spitzenpositionen ein. In diesem Jahr an dritter Stelle dieser Negativrangliste befinden sich die angehenden Fachverkäufer und -verkäuferinnen im Lebensmittelhandwerk (13,5 Prozent), während sich die Situation bei den Hotelfachleuten leicht verbessert hat (11,3 Prozent gegenüber 15,5 Prozent im Vorjahr). Wie in den letzten Jahren kommt es in den kaufmännischen Berufen sowie zahlreichen weiteren Berufen kaum vor, dass Auszubildende wöchentlich mehr als zehn Überstunden leisten müssen.

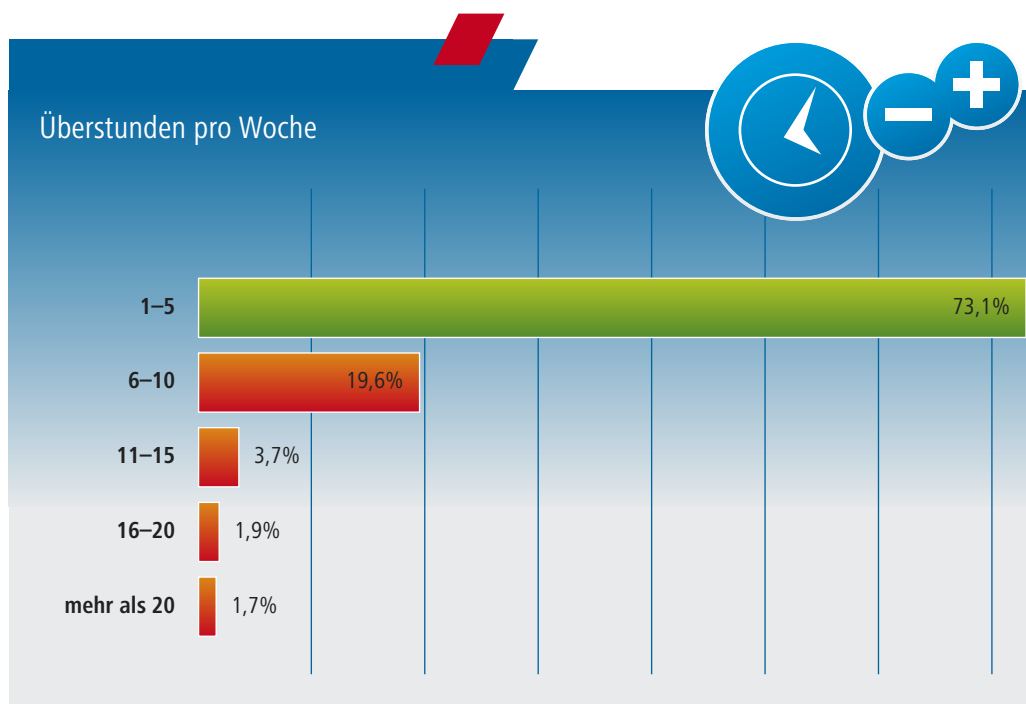


Abbildung 24:
Überstunden pro Woche

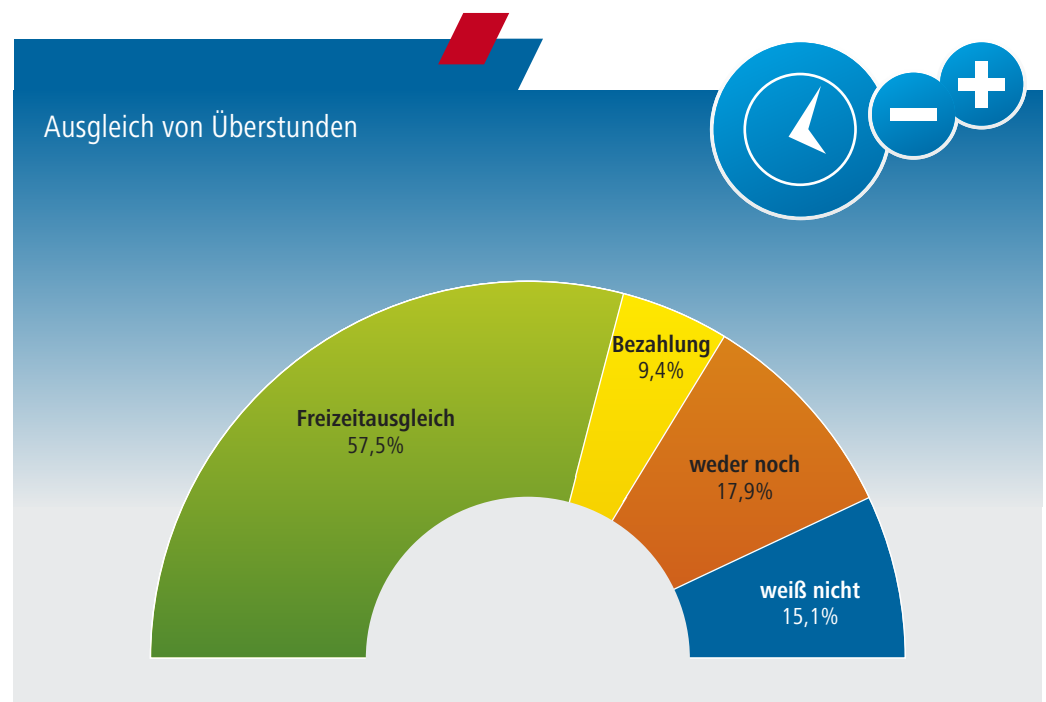
»Pro Woche leiste ich durchschnittlich ... Überstunden« – Angaben in Prozent von 4.406 Auszubildenden, die angegeben haben, regelmäßig Überstunden zu leisten und die auf diese Frage geantwortet haben

Sehr deutlich gestaltet sich nach wie vor der Zusammenhang zwischen der Anzahl der abgeleisteten Überstunden und der Betriebsgröße: je größer der Betrieb, desto niedriger die Zahl der geleisteten Überstunden. 41,1 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sagten dies noch 29 Prozent der Befragten. Unter denjenigen Befragten, die regelmäßig Überstunden ableisten müssen, machen in Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten 31,2 Prozent regelmäßig sechs und mehr Überstunden. In Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind dies nur 3 Prozent.

2.2.4 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Damit Überstunden während der Ausbildung möglichst gar nicht erst entstehen, gibt es im Berufsbildungsgesetz (§ 17) eine gesetzliche Regelung. Diese besagt, dass Überstunden besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen sind. Das bedeutet, dass den Auszubildenden ein Zuschlag zu zahlen oder ein Freizeitaufschlag zu gewähren ist. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen Theorie und Ausbildungspraxis.

Etwas mehr als zwei Drittel (66,9 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Konkret werden die Überstunden von 9,4 Prozent der Befragten monetär vergütet, während die überwiegende Mehrheit (57,5 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. Jedoch erhält nach wie vor fast jede/-r Fünfte (17,9 Prozent) keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden.



Wenn es hinsichtlich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblichen Regelungen gibt – also durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen – trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. Unvergütete Überstunden ohne Freizeitausgleich werden heutzutage vielmehr als »normal« angesehen und gehören damit auch für Auszubildende mit dazu. Auch hier sind erhebliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen festzustellen: Während ähnlich wie bereits im Vorjahr jeweils nur etwa die Hälfte der befragten Zahnmedizinischen Fachangestellten (46,2 Prozent) sowie Restaurant- und Hotelfachleute (47,1 bzw. 51,4 Prozent) angab, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten, ist dies in anderen Ausbildungsberufen gängige Praxis:

So erhalten beispielsweise mehr als vier Fünftel der angehenden Bankkaufleute (83,1 Prozent), Fachinformatiker/-innen (81,1 Prozent), Metallbauer/-innen (80,8 Prozent) und Mechatroniker/-innen (80,6 Prozent) ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

2.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Für Auszubildende, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Dort ist unter anderem festgelegt, dass minderjährige Auszubildende maximal 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich arbeiten dürfen. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen diese Zeiten auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JArbSchG). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche gemäß § 15 JArbSchG nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen, sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JArbSchG).

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen immerhin 15,5 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Zudem macht mehr als ein Viertel der minderjährigen Auszubildenden (28,6 Prozent) regelmäßig Überstunden, von denen nur etwa die Hälfte dafür einen Freizeitausgleich bekommt. Auch wenn hier im Vergleich zum Vorjahr eine rückläufige Tendenz festzustellen ist, kann nach wie vor davon ausgegangen werden, dass viele minderjährige Auszubildende regelmäßig deutlich länger arbeiten als die gesetzlich vorgeschriebenen maximal 40 Stunden. Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls nicht für alle Auszubildenden

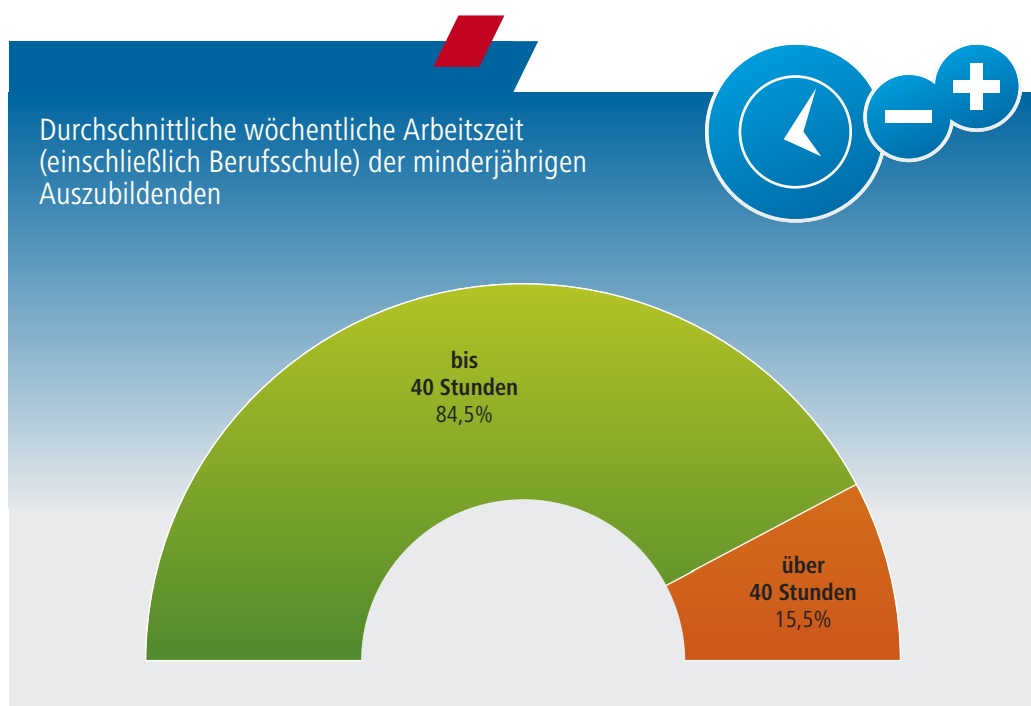


Abbildung 26: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Berufsschule) der minderjährigen Auszubildenden

Angaben in Prozent von 2.207 Auszubildenden unter 18 Jahren, die auf diese Frage geantwortet haben

Die DGB-Jugend fordert

die Aufsichtsbehörden nachdrücklich auf, aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorzugehen. Die in den letzten Jahren unverändert hohe Anzahl an Verstößen zeigt, dass es sich keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern in manchen Branchen Alltag ist. In gravierenden Fällen darf auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden.

unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben wie ein Jahr zuvor wiederum 7,8 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Diese Befunde bestätigen die Ergebnisse der letztjährigen Befragung und zeigen, dass hier noch keine grundsätzliche Verbesserung eingetreten ist und somit nach wie vor ein erheblicher Handlungsbedarf besteht, um minderjährige Auszubildende in angemessener Weise zu schützen.

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden offensichtlich noch immer nicht durchgängig eingehalten. So gaben gut 11 Prozent der befragten jugendlichen Auszubildenden an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei 13,6 Prozent ist es schon vorgekommen, dass sie überhaupt nicht für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt wurden.

Statt jedoch Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zu ahnden, ist auch auf Seiten des Gesetzgebers die Diskussion über eine Reform des Gesetzes zugunsten längerer Arbeitszeiten noch immer nicht vom Tisch. In ihrem Koalitionsvertrag beschreibt die schwarz-gelbe Bundesregierung das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend als ein angebliches Ausbildungshemmnis. Unter dem Passus »Tourismus« wird dort festgelegt: »Ausbildungshemmnisse im Gastgewerbe werden durch ein flexibleres Jugendarbeitsschutzgesetz abgebaut.« Diese verkürzte Sichtweise wird aus Sicht der Gewerkschaften jedoch weder den berechtigten Schutzinteressen Minderjähriger noch der bisherigen Debatte zur Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes gerecht. Eine klare Absage an diese Auffassung des Jugendarbeitsschutzgesetzes erteilt auch der letztes Jahr erschienene Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Er verweist darauf, dass eine weitere gesetzlich erlaubte Ausdehnung der Arbeitszeit in die Abend- und Nachtstunden die Gesundheit der Jugendlichen gefährdet und darüber hinaus eher dazu führen dürfte, dass »noch weniger Jugendliche als bisher eine Ausbildung im Gastgewerbe anstreben würden«. ¹⁵

¹⁵ vgl. BMAS: Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, Mai 2011

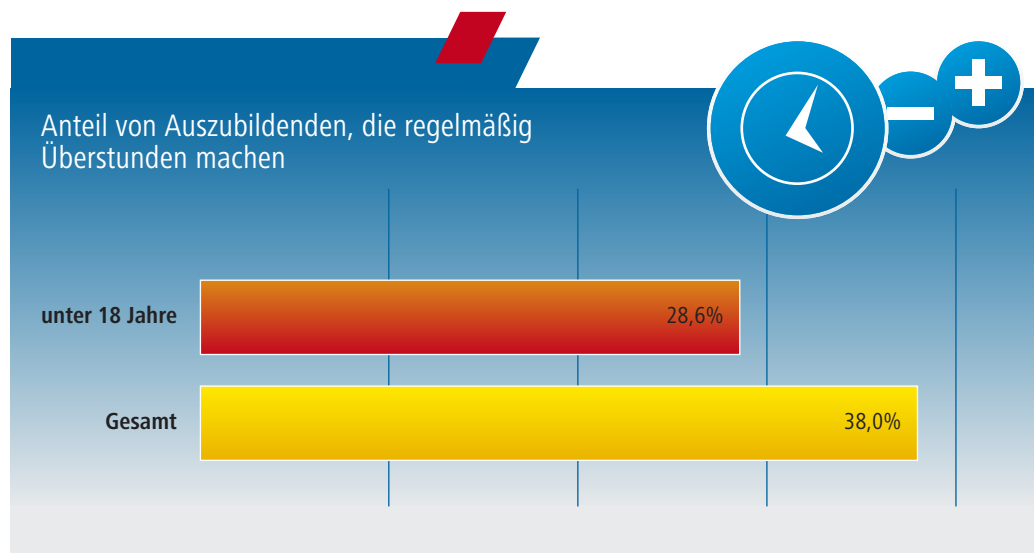


Abbildung 27: Anteil von Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen

Angaben in Prozent von 4.605 Auszubildenden, die auf die Frage: »Ich mache regelmäßig Überstunden« mit Ja geantwortet haben

Es ist zu hoffen, dass die Debatte um eine Verschlechterung des Jugendarbeitsschutzes damit endlich beendet ist und vielmehr der Empfehlung des Abschlussberichts gefolgt wird, Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz stärker nachzugehen. Ziel des Gesetzes ist es schließlich, Jugendliche bei der Arbeit und Ausbildung besonders zu schützen und einer Degradierung zu billigen Aushilfskräften entgegenzuwirken. Anstatt über Verschlechterungen zu diskutieren, ist viel mehr zu schauen, dass die gesetzlichen Regelungen tatsächlich eingehalten werden und wie diese zum Schutz der Auszubildenden weiter ausgebaut werden können. Beides sind Ziele, für die sich die Gewerkschaften auch weiterhin einsetzen werden.

2.3 Ausbildungsvergütung

Auch Auszubildende sind darauf angewiesen, für ihre Tätigkeit eine angemessene Vergütung zu erhalten. Sie muss ein finanzielles Auskommen der jungen Menschen ermöglichen, um den Schritt in die weitgehende Unabhängigkeit vom Elternhaus zu schaffen. Gleichzeitig stellt eine regelmäßige Vergütung eine Anerkennung für die geleistete Arbeit dar. Nun sind in den vergangenen Jahren die Ansprüche der Betriebe an ihre (zukünftigen) Auszubildenden stetig gestiegen. Ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilität und persönlicher Motivation sind beinahe Grundvoraussetzung dafür, um überhaupt einen der begehrten Ausbildungsplätze zu erhalten. Ist dies dann gelungen, so steht mit dem Ausbildungsbeginn oftmals ein Umzug in eine eigene Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer an, teilweise sogar in eine andere Stadt. Hinzu kommen Kosten für den öffentlichen Nahverkehr oder aber die Anschaffung eines eigenen Transportmittels. Da ist es von zentraler Bedeutung, dass die Ausbildungsvergütung pünktlich und regelmäßig ausgezahlt wird. Nach wie vor erhält auch die große Mehrheit der Befragten pünktlich ihre Ausbildungsvergütung. Dies ist ein erfreuliches Ergebnis. 2,5 Prozent der Auszubildenden geben aber an, dass ihre vertraglich festgelegte Vergütung zu spät gezahlt wird oder sogar ganz ausbleibt. Diese Zahl erscheint zunächst niedrig, doch für die Betroffenen kann das dramatische Folgen haben. Denn auch Azubis haben Lebenshaltungskosten, müssen Rechnungen pünktlich bezahlen und Verpflichtungen nachkommen. In unserem Online-Forum unter www.doktor-azubi.de erfahren wir immer wieder von Jugendlichen, die teilweise auf bessere Zeiten vertröstet und aufgefordert werden, sich bei ihren Eltern etwas zu borgen. Doch gerade diejenigen Auszubildenden, die für ihre Ausbildung das Elternhaus verlassen haben und sich mobil und flexibel zeigen, treffen Unregelmäßigkeiten besonders hart. Denn auch wenn man eigentlich davon ausgehen sollte, dass Lohnabrechnungen immer stimmen, so können dies nur 88,8 Prozent aller befragten Auszubildenden bestätigen. Gerade in Klein- und Familienbetrieben kommt es leider immer mal wieder zu Unstimmigkeiten.

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist häufig tarifvertraglich geregelt. Das Berufsbildungsgesetz fordert zudem allgemein eine »angemessene« Bezahlung. In § 17 Abs. 1 BBiG heißt es, die Ausbildungsvergütung sei »nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.« Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung allerdings starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Jahr 2011 wurden in den neuen Bundesländern 91 Prozent der Vergütungshöhe der alten Bundesländer erreicht (2010 waren es noch 89 Prozent). Doch nicht nur dort muss eine differenzierte Betrachtung erfolgen. Regionale Unterschiede in der Bezahlung der Auszubildenden sind deutschlandweit festzustellen, so etwa auch zwischen Nord- und Süddeutschland. Ähnliches gilt für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder. Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Anders ist es bei nichttarifgebundenen Betrieben. Sie dürfen die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen nach derzeitiger Rechtsprechung in der Regel um maximal 20 Prozent unterschreiten.

Die im Ausbildungsreport der DGB-Jugend dargestellten Ausbildungsvergütungen der bundesweit 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe sind Durchschnittswerte über alle Ausbildungsjahre hinweg. Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Dass die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von diesen tariflich geregelten Durch-

2011 erhöhten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden in den alten Bundesländern über alle Ausbildungsjahre hinweg um 2,9 Prozent auf durchschnittlich 708 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 4,9 Prozent auf 642 Euro. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Ergebnissen des Ausbildungsreports wider.

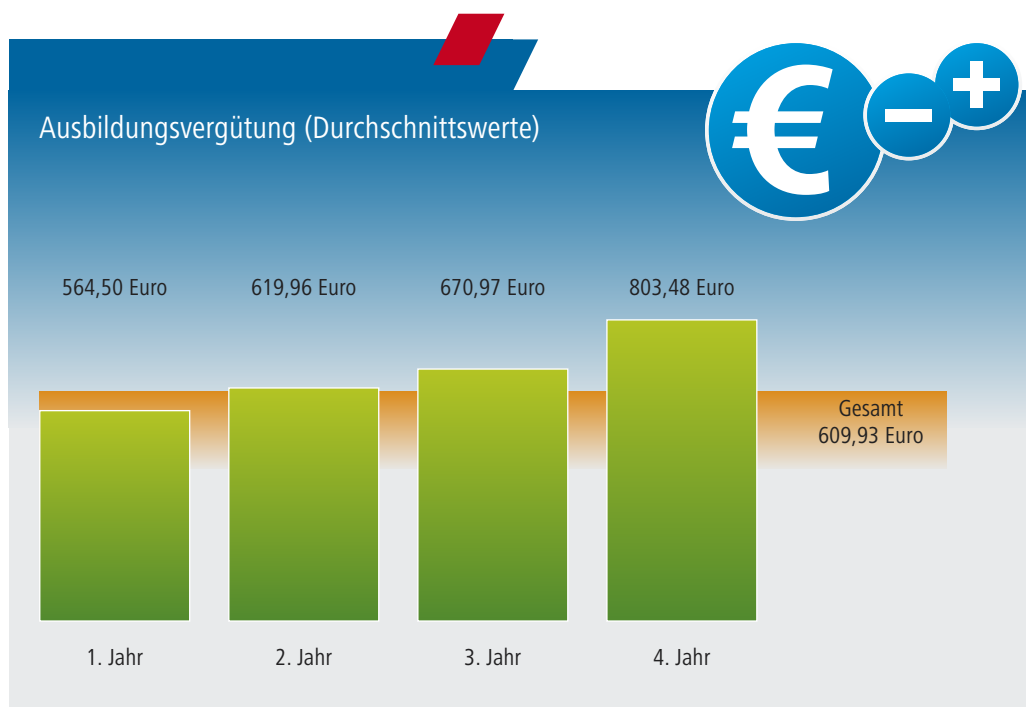


Abbildung 28:
Ausbildungsvergütung
(Durchschnittswerte)

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) aller Befragten nach Ausbildungsjahren, Angaben von 11.144 Auszubildenden

schnittswerten erheblich abweichen kann, zeigen die Angaben der befragten Auszubildenden. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, Ost und West zusammengefasst) 610 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – weniger als im Gesamtdurchschnitt der Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung für 2011, das eine Höhe von 700 Euro berechnet.¹⁶

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen angehende Bankkaufleute (892 Euro brutto) und Mechatroniker/-innen (852 Euro) im dritten Ausbildungsjahr durchschnittlich mehr als doppelt so viel wie angehende Friseur/Friseurinnen (382 Euro). Deutlich überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten bieten sich auch den Industriekaufleuten (842 Euro) sowie Industriemechaniker/-innen (797 Euro).

Für viele Auszubildende reicht die Ausbildungsvergütung kaum, um über die Runden zu kommen. Nach Abzug von Kosten wie etwa Miete oder Fahrtkosten bleibt für viele Auszubildende, trotz unterstützender Hilfen wie z. B. Berufsausbildungsbeihilfe oder Mietkostenunterstützung nicht genug zum Leben übrig. Für sie bedeutet das häufig, neben der Ausbildung noch einen Nebenjob aufzunehmen. In diesem Zusammenhang wurden die Auszubildenden daher befragt, ob sie zusätzlich zur Ausbildung noch einen Nebenjob haben. Dabei zeigte sich, dass insgesamt 12,3 Prozent der Befragten neben ihrer Ausbildung noch einer weiteren bezahlten Tätigkeit nachgehen, etwas mehr als ein Jahr zuvor. Männliche Jugendliche (13,2 Prozent) gaben dabei etwas häufiger an als weibliche (11,3 Prozent), einen Nebenjob zu haben. Auch das Alter scheint hier eine Rolle zu spielen. So arbeiteten 7,5 Prozent der unter 18-Jährigen und 13,3 Prozent der volljährigen Auszubildenden zusätzlich zu ihrer Ausbildung.

Die DGB-Jugend fordert

eine Vergütung, die ausreicht, den Auszubildenden ein selbstständiges Leben zu ermöglichen. Dazu sollte sich die Ausbildungsvergütung an den tariflichen Standards orientieren.

¹⁶ vgl. <http://www.bibb.de/de/60369.htm>

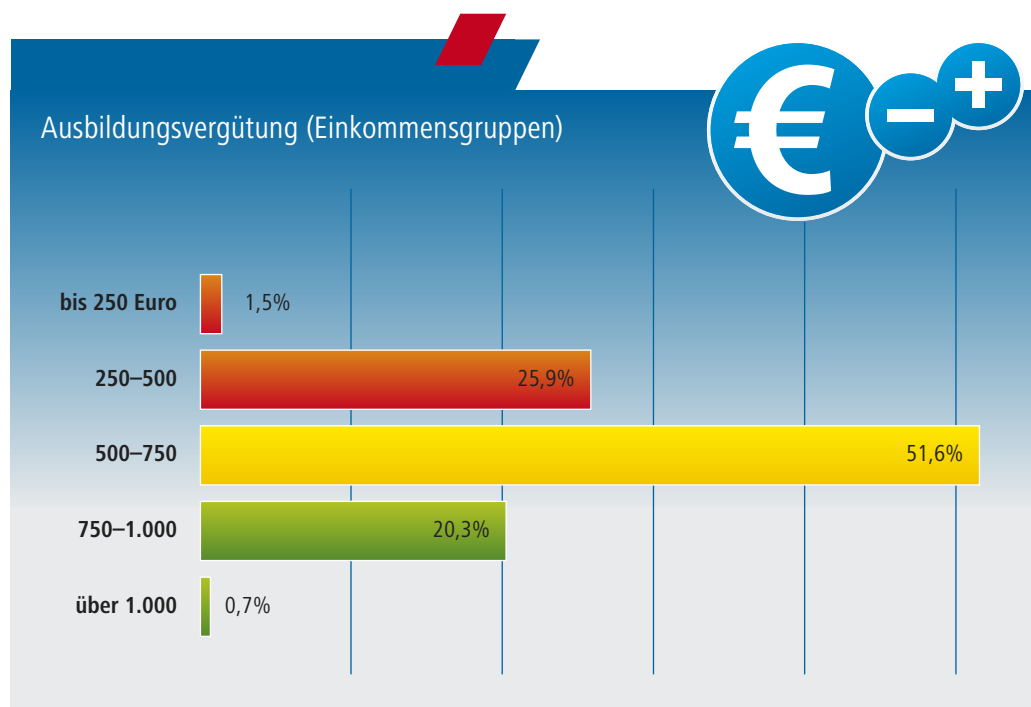


Abbildung 29:
Ausbildungsvergütung
(Einkommensgruppen)

»Meine Ausbildungsvergütung beträgt
brutto ... Euro« – Angaben in Prozent
von 11.158 Auszubildenden

Eine Untersuchung des BIBB aus dem Jahr 2010 untersuchte ebenfalls die Nebentätigkeit von Auszubildenden neben der Ausbildung.¹⁷ Befragt wurden dort die Auszubildenden aus dem zweiten Ausbildungsjahr aus 15 ausgewählten Berufen. Die Untersuchung des BIBB gibt Hinweise, dass sich das Problem der Nebentätigkeit noch gravierender gestaltet, als es die Ergebnisse des Ausbildungsreports vermuten lassen. Der Anteil der Auszubildenden, der neben der Ausbildung jobbt, war bei der Befragung des BIBB mit 27 Prozent deutlich höher als im Ausbildungsreport. In der Untersuchung wurde auch nach den Gründen für die zusätzliche Arbeit gefragt. Die Ergebnisse unterstreichen dabei das Problem zu niedriger Ausbildungsvergütungen: 27 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass sie ohne das zusätzliche Geld nicht ihre Grundversorgung, also Miete, Nahrungsmittel u. ä. finanzieren könnten. Weitere 38 Prozent antworteten, dass sie den Nebenjob sowohl für die Grundversorgung als auch für die Erfüllung zusätzlicher Wünsche bräuchten. 35 Prozent könnten auf den Nebenjob verzichten, wollten sich damit aber zusätzliche Wünsche erfüllen.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Eine ausführliche Betrachtung dieses Sachverhalts befindet sich in Kapitel 3 dieses Ausbildungsreports.

¹⁷ vgl. www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf

2.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Betrieb im Vordergrund. Fühlen sich die Auszubildenden in der Ausbildung angemessen gefordert, ohne jedoch überfordert zu sein? Sind sie zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb? Und wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung insgesamt? Haben sie Probleme, sich in ihrer Freizeit von der Ausbildung zu erholen? Fühlen sich die Auszubildenden korrekt behandelt? Wie hoch ist der Anteil derer, die in ihrer Branche bzw. ihrem Ausbildungsberuf verbleiben möchten?

Mit Hilfe der Ergebnisse zu diesen Fragen soll es gelingen, einen möglichst differenzierten Einblick in den Ausbildungsalltag junger Menschen zu erhalten.

In das Ranking »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität« fließen die folgenden Aspekte ein: korrekte Behandlung durch Ausbilderinnen und Ausbilder, Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt, gefühlte Über- bzw. Unterforderung in der Ausbildung, Probleme, sich in der Freizeit zu erholen sowie der Wunsch, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig zu sein.

Bei einem Vergleich der persönlichen Bewertung der Gesamtqualität der Ausbildung mit dem Gesamtranking über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt auf, dass es insgesamt nur recht geringe Abweichungen gibt. Bei 18 von 25 Berufen beträgt die Abweichung maximal zwei Ränge nach oben oder nach unten. Deutliche Abweichungen gibt es jedoch z. B. bei Auszubildenden in Kfz-Mechatronik, deren persönliche Beurteilung um sechs Ränge besser ausfällt als im Gesamtranking. Auch die persönliche Beurteilung bei den Auszubildenden im Metallbau sowie den zukünftigen Köchinnen und Köchen liegt jeweils fünf Ränge höher. Andererseits liegen die persönlichen Bewertungen durch die zukünftigen Steuerfachleute um acht Ränge und die der Zahnmedizinischen Fachangestellten fünf Ränge schlechter als ihr jeweiliger Platz im Gesamtranking.

2.4.1 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Ausbildungsabbrüche bleibt auch im Jahr 2012 weiterhin bestehen. Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2012 belegt erneut: Etwas mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag (23 Prozent) wird deutschlandweit vorzeitig gelöst.¹⁸ In der großen Mehrzahl der Fälle geht dabei die Initiative von den Auszubildenden aus – und das trotz anhaltend hoher Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Nach Ergebnissen einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahre 2002 waren es vor allem Probleme im Ausbildungsbetrieb (70 Prozent), die die Jugendlichen dazu veranlassten, den letzten Ausweg in einem Ausbildungsabbruch zu sehen. Angefangen bei Konflikten mit den Ausbilderinnen/Ausbildern bzw. Vorgesetzten (60 Prozent), der schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten (43 Prozent) und Problemen mit den Arbeitszeiten (31 Prozent) bis hin zu ausbildungsfremden Tätigkeiten (26 Prozent) und persönlichen Gründen (46 Prozent) waren alle relevanten Ausbildungsproblematiken vertreten, die auch bei der Befragung zum Ausbildungsreport eine wichtige Rolle spielen.

¹⁸ vgl. Berufsbildungsbericht 2012, S. 43

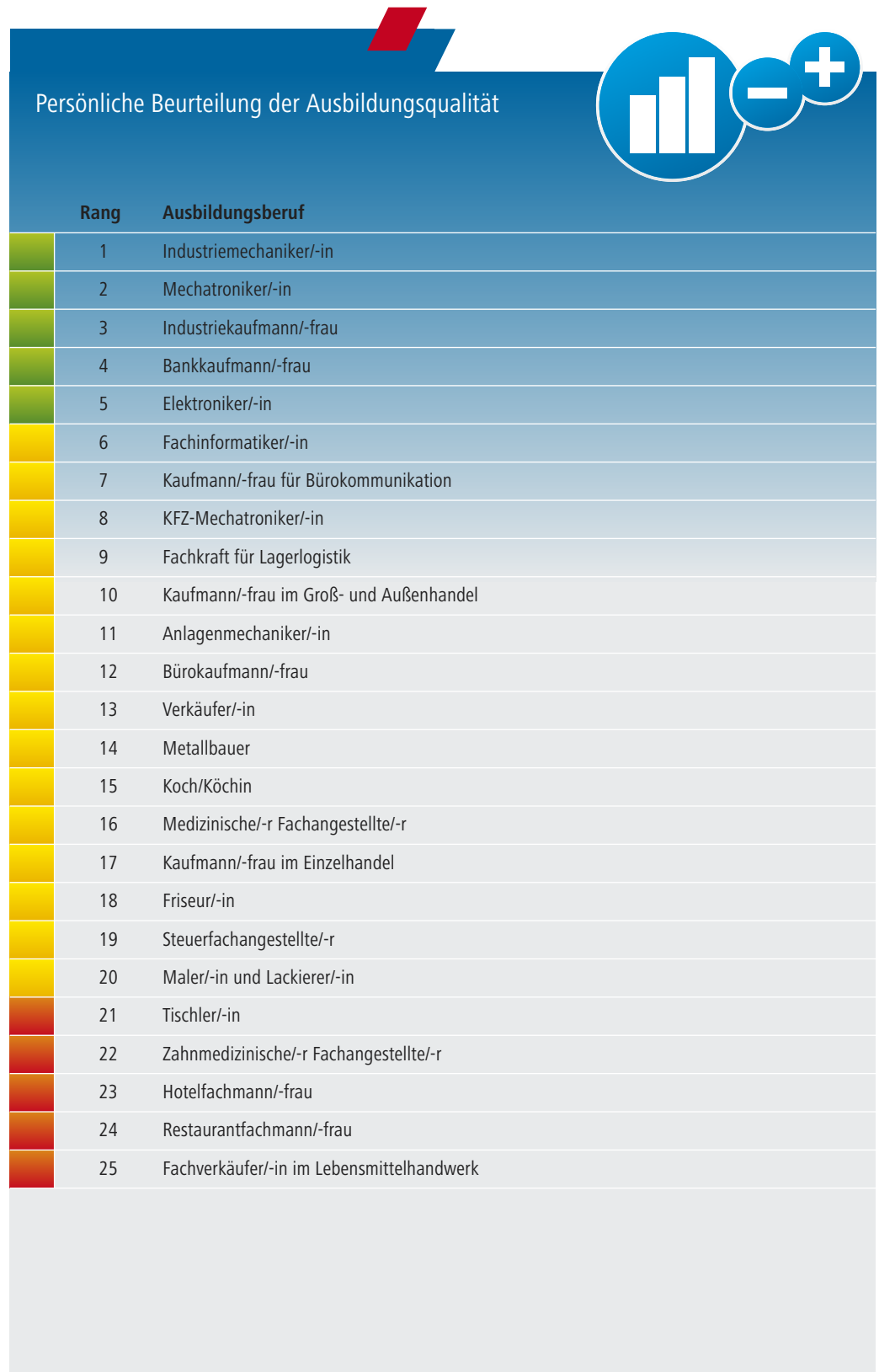


Abbildung 30:
Persönliche Beurteilung der
Ausbildungsqualität

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2012 geben 13 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Dabei lässt sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern feststellen: 14,5 Prozent aller weiblichen Auszubildenden und 11,6 Prozent aller männlichen Auszubildenden haben schon eine Ausbildung vorzeitig beendet. Dass die offizielle Quote höher ist, erklärt sich aus der Tatsache, dass für den Ausbildungsreport nur junge Menschen befragt wurden, die sich wieder in einer Ausbildung befinden. All jene, die nach einem Ausbildungsabbruch ohne neuen Ausbildungsplatz verbleiben, werden nicht erfasst. Als Gründe für den Ausbildungsabbruch wurden neben Konflikten mit Ausbildern/Ausbilderinnen oder Betriebsinhabern/Betriebsinhaberinnen (44,3 Prozent) hauptsächlich persönliche Gründe (36,6 Prozent) sowie andere Vorstellungen vom Ausbildungsberuf (28,9 Prozent) genannt.¹⁹

Nur die wenigsten Auszubildenden geben »einfach so« auf. In aller Regel wird zuvor das Gespräch mit dem/der Vorgesetzten gesucht, werden Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder die Gewerkschaften wie auch die zuständigen Kammern als Mittler eingeschaltet. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrüttet und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

¹⁹ Mehrfachnennungen waren möglich.

2.4.2 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Kriterien, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können, besteht weiterhin eine deutliche Verbindung. So lässt sich wiederum ein enger Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und der **korrekten Behandlung durch die Ausbilder/-innen** nachweisen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbildern/Ausbilderinnen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 94 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite werden gut 86 Prozent derjenigen, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbildern/Ausbilderinnen nach eigener Aussage nur »manchmal« (26,4 Prozent), »selten« (30,9 Prozent) oder »nie« (29,0 Prozent) korrekt behandelt.

Auch **Überstunden** oder **das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten** haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während mehr als ein Drittel (33,8 Prozent) der Auszubildenden, das nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden macht, mit der Ausbildung »sehr zufrieden« ist, trifft dies nur für etwa ein Fünftel (19,2 Prozent) der Auszubildenden zu, welches regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird.

Auch sind 91 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Gaben die Befragten jedoch an, »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, dann sank der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« auf knapp zwei Drittel (65,1 Prozent).

Eine mögliche **Über- oder Unterforderung** kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 88,8 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter-

noch überfordert sehen, ist bei angehenden Industriemechanikern/-mechanikerinnen (89,4 Prozent), Bankkaufleuten (88,8 Prozent), und Anlagenmechanikern/-mechanikerinnen (88,1 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich in diesem Jahr bei den Frisuren/Friseurinnen (72,2 Prozent) und Fachverkäufer/-innen im Lebensmittelhandwerk (72,4 Prozent).

Bei Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 45,6 Prozent. 26 Prozent klagen über eine Überforderung und 28,4 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten über eine Überforderung klagen Steuerfachangestellte (19,2 Prozent), Zahnmedizinische Fachangestellte (17,4 Prozent), Friseur/Friseurinnen (18,7 Prozent) und Fachverkäufer/-innen im Lebensmittelhandwerk (jeweils 17,1 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich aktuell bei Bürokaufleuten (16,2 Prozent) und Fachinformatiker/-innen (16,1 Prozent).

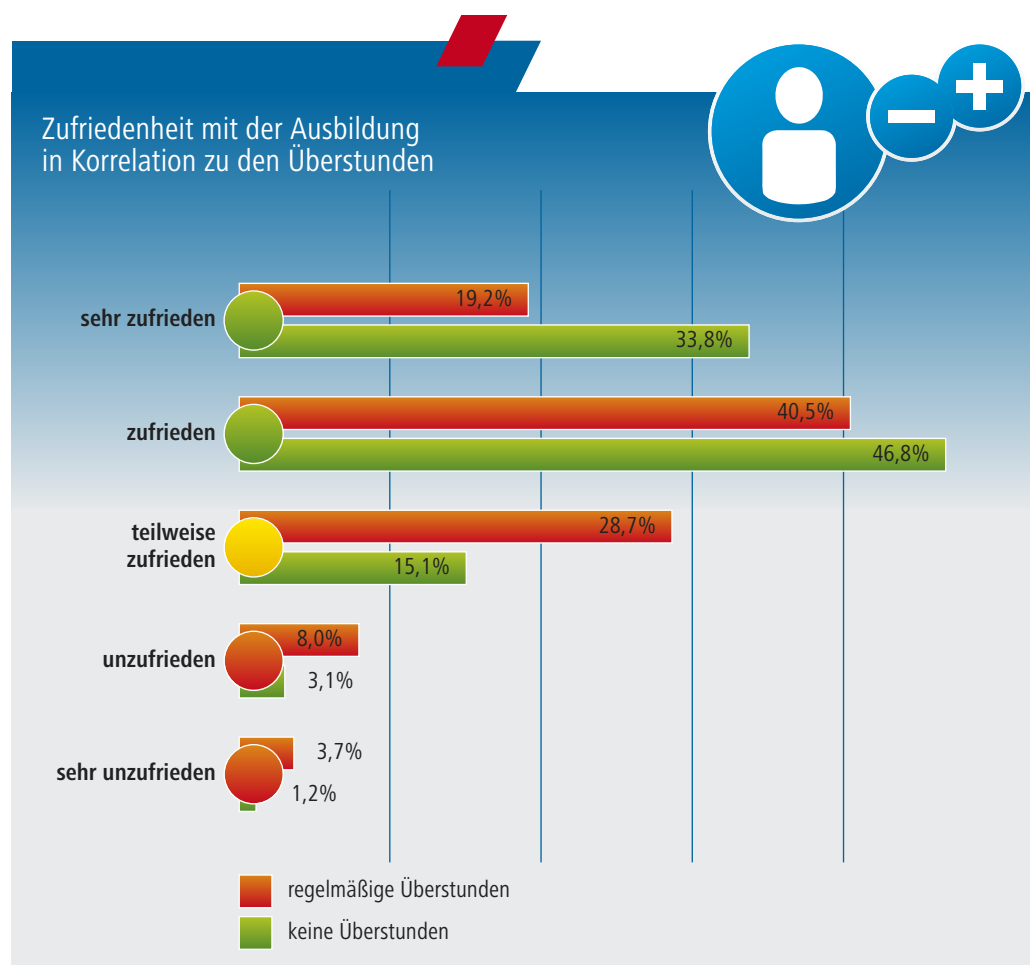


Abbildung 31:
Zufriedenheit mit der Ausbildung in
Korrelation zu den Überstunden

»Mit meiner Ausbildung bin ich
insgesamt ...« / »Ich mache regelmäßig
Überstunden...« – Angaben in Prozent
von 11.730 Auszubildenden

2.4.3 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als extrem hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleginnen und Kollegen, an die man sich mit Problemen wenden kann, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (39,1 Prozent)²⁰, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (39,6 Prozent). Immerhin rund ein Fünftel der Befragten (21,3 Prozent) kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 83,3 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubil-

²⁰ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

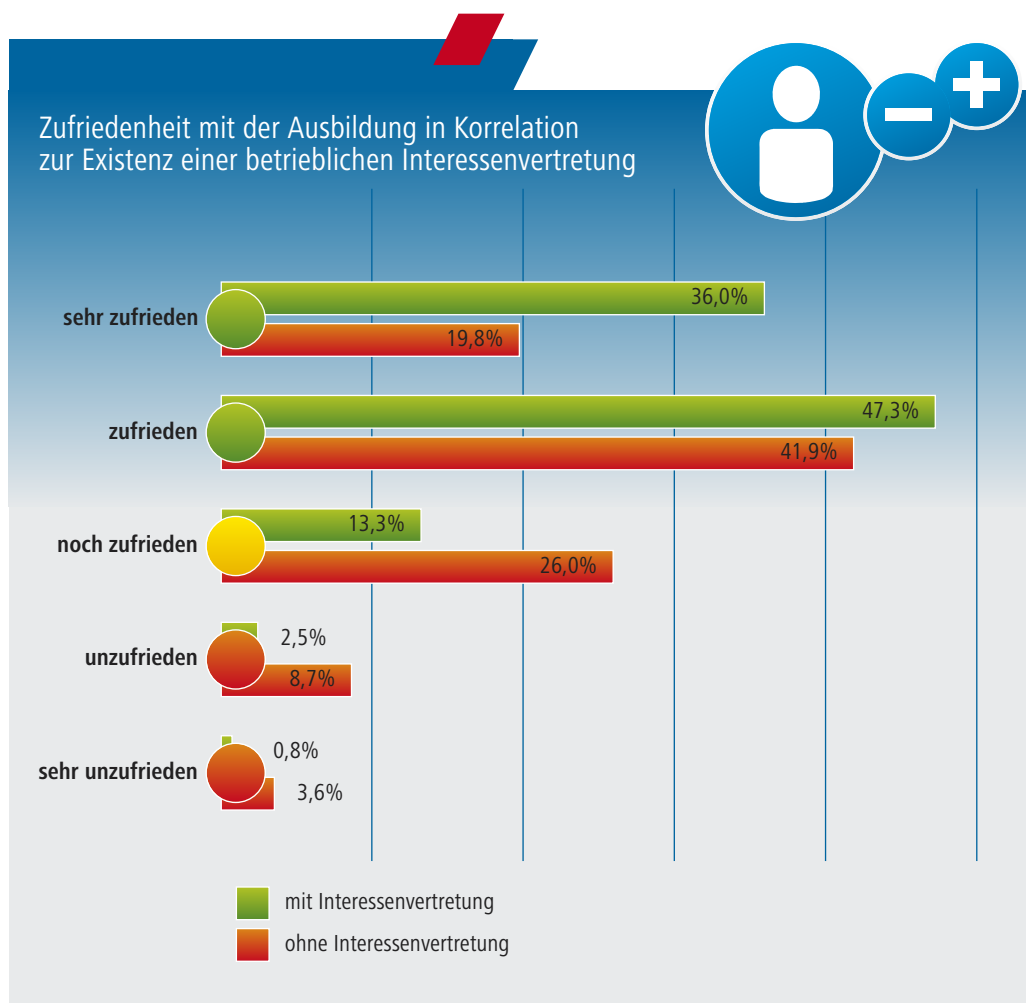


Abbildung 32: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...« / »In meinem Betrieb gibt es eine Interessenvertretung...« – Angaben in Prozent von 8.613 Auszubildenden

Die DGB-Jugend fordert

die Mitbestimmungs- und Teilhabemöglichkeiten von Auszubildenden auszubauen und zu stärken und dies unabhängig von Ausbildungsberuf und -betrieb.

henden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61,7 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 3,3 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 12,3 Prozent und somit deutlich höher.

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. Dies stellt Auszubildende bisweilen vor Schwierigkeiten: So geben 85,4 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 76 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 32,2 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt, in kleinen Betrieben mit sechs bis 20 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen waren dies nur 14 Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Ungeachtet ihrer Beschäftigtenzahl ist in Betrieben mit Interessenvertretungen eine höhere Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung feststellbar. Sowohl in der Gruppe kleiner Betriebe mit fünf bis zehn Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (70,4 Prozent gegenüber 61,6 Prozent), bei den mittleren Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten (80,2 Prozent gegenüber 62,1 Prozent) als auch bei den Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten (88,3 Prozent gegenüber 68,3 Prozent) findet sich eine höhere Zahl »sehr zufriedener« oder »zufriedener« Auszubildender in den Unternehmen mit Interessenvertretungen als in den Unternehmen ohne Interessenvertretung.

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft muss in diesem Zusammenhang Erwähnung finden. Denn 79,1 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur 71,5 Prozent. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 5,2 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 7,4 Prozent liegt.

2.4.4 Zufriedenheit durch Übernahme

56,3 Prozent – und damit die Mehrheit der Befragten – geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf tätig sein zu wollen. Zum Befragungszeitpunkt konnte jedoch lediglich gut ein Viertel (26,8 Prozent) schon sicher sagen, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Die meisten Auszubildenden (64,4 Prozent) wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Für 8,7 Prozent der Befragten war bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt.

Die größte Wahrscheinlichkeit einer Übernahme besteht wie im Vorjahr bei angehenden Mechatronikern/ Mechatronikerinnen, von denen gut die Hälfte zum Zeitpunkt der Befragung bereits wusste, dass sie im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden. Ebenfalls gute Chancen auf eine Übernahme bestehen bei Industriemechanikern/-mechanikerinnen (48,3 Prozent) und Elektroniker/-innen (40,4 Prozent). Demgegenüber wussten zum Zeitpunkt der Befragung bereits ein Fünftel der angehenden Köchinnen und Köche und 16,8 Prozent der Restaurantfachleute, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung nicht übernommen werden.

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 81,4 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 18,6 Prozent gaben an, nur »teilweise zufrieden« bzw. sogar »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich deutlich weniger als die Hälfte (44,4 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«.

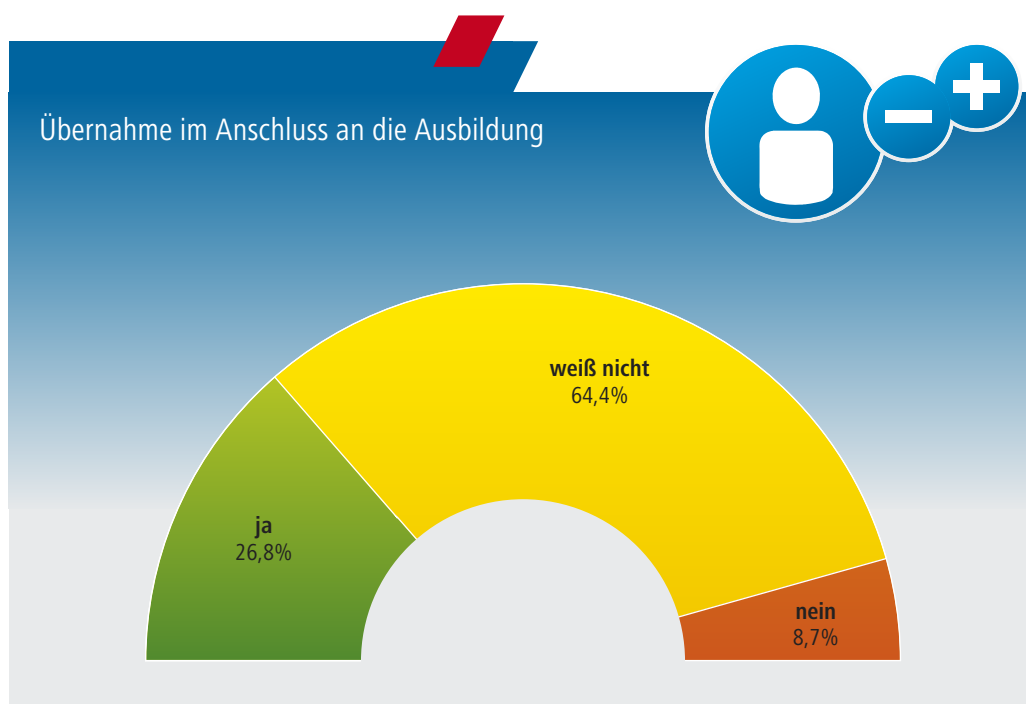


Abbildung 33:
Übernahme im Anschluss an die
Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine
Ausbildung übernommen...« – Angaben
in Prozent von 11.777 Auszubildenden

Die DGB-Jugend fordert

für alle Auszubildenden die unbefristete Übernahme in ein – sofern gewünscht – Vollzeitbeschäftigungsverhältnis unter Berücksichtigung der absolvierten Ausbildung sowie des Wohnorts.

Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

Gleichzeitig spiegelt das Ergebnis den hohen Grad an Unsicherheit, mit dem sich junge Menschen heutzutage beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert sehen. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass gerade junge Menschen zunehmend atypisch und prekär beschäftigt werden. So müssen 21 Prozent der jungen Beschäftigten unter 35 Jahren in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und weitere elf Prozent in Minijobs oder Zeitarbeit.²¹ Eine sichere Zukunftsperspektive jedoch ist gerade für junge Menschen wichtig. So bedeutet eine in Aussicht gestellte Übernahme in der Regel eine gute berufliche Perspektive für die Auszubildenden. Zudem wird so die persönliche Wertschätzung des Betriebes gegenüber seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Ausdruck gebracht.

Die Ergebnisse der Befragung zum Ausbildungsreport 2012 beim Thema Übernahme nach der Ausbildung spiegeln sich auch in einer weiteren Befragung der DGB-Jugend zu diesem Thema wider. Im Frühjahr 2012 wurden über 1.400 Auszubildende in ihrem jeweils letzten Ausbildungsjahr befragt, wie es für sie nach erfolgreicher Ausbildung weitergehen würde. Nicht einmal die Hälfte der Auszubildenden (43 Prozent) hatte kurz vor Ende der Ausbildung bereits eine sichere Perspektive im Betrieb über die Ausbildungszeit hinaus. Etwa jede/-r vierte befragte Auszubildende (25 Prozent) hingegen wusste schon sicher, dass er oder sie nach der Ausbildung nicht übernommen wird. Hinzu kommen weitere 32 Prozent, die teilweise auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keinerlei Informationen darüber haben, ob ihnen eine Weiterbeschäftigung nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung angeboten werden wird.

Von den 43 Prozent, die eine Übernahmezusage erhalten hatten, sollten zudem nur 41 Prozent unbefristet übernommen werden, das sind gerade einmal 17 Prozent aller befragten Auszubildenden. Für alle anderen sollte (zunächst) nur eine befristete Übernahme unterschiedlicher Länge erfolgen. Diese Zahlen belegen: Selbst ein qualifizierter Berufsabschluss ist noch lange keine Garantie für eine gesicherte berufliche Zukunft.²²

²¹ vgl. DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.): Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten. 4. Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit Berlin 2012, S. 10

²² vgl. DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.): Perspektiven durch Übernahme. Die Übernahmesituation von Auszubildenden 2012. Berlin 2012

3. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Wie dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 der Bundesregierung zu entnehmen ist, bestehen weiterhin deutliche Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden. Während männliche Auszubildende im Jahr 2011 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 721 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 688 Euro.²³ Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Bundesländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf 658 Euro, während ihre Kolleginnen nur 614 Euro erhielten. Dabei betonen die Autorinnen und Autoren des Datenreports erneut, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.²⁴

Die Daten des Berufsbildungsberichtes stützen somit die Ergebnisse des Ausbildungsreports, der bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt hat, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer und somit hinsichtlich der Vergütung strukturell benachteiligt sind.

²³ vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, S. 255

²⁴ vgl. a.a.O.

Dieser Befund bestätigt sich auch in der aktuellen Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe wieder drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten über 80 Prozent liegt, eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.

Hierbei zeigt sich, dass nach wie vor ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt ist, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe vor allem im Dienstleistungsbereich finden. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Schwerpunkte, diese sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden. Wie bereits in den Vorjahren liefern die Ergebnisse des Ausbildungsreports in keinem der untersuchten thematischen Bereiche, d. h. weder bei den Ausbildungsinhalten noch bei der fachlichen Anleitung, den Ausbildungszeiten und Überstunden, der Ausbildungsvergütung sowie der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität, Hinweise auf bedeutsame Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

Deutlicher als individuelle Unterschiede, wenn auch in einigen Bereichen weniger stark ausgeprägt als in den Vorjahren, erweisen sich hingegen die strukturellen Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. So ist mit Blick auf das Thema Überstunden eine Annäherung zwischen den Berufsgruppen festzustellen. Zwar leisten Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen nach wie vor etwas häufiger Überstunden als in den männlich dominierten, der Unterschied (38,4 Prozent zu 36,3 Prozent) ist aber deutlich geringer ausgefallen als ein Jahr zuvor (44,2 Prozent zu 36,9 Prozent). Weiterhin deutliche Unterschiede sind hingegen bei der Regelung des Überstundenausgleichs auszumachen. Bei drei



Abbildung 34:
Klassifikation geschlechtsspezifischer
Berufsgruppen 2012

Viertel der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen werden die Überstunden mit Freizeit ausgeglichen oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt, in den überwiegend weiblich geprägten Berufen trifft dies nach wie vor nur für knapp 60 Prozent der Auszubildenden zu. Andererseits gaben lediglich 10 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für ein Viertel der Befragten zu.

Auch bei der Zahl der Urlaubstage scheinen weibliche Auszubildende aufgrund ihrer Berufswahl benachteiligt zu sein. So haben Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen durchschnittlich 27,5 Tage Urlaub gegenüber nur 25,5 Tagen in den von Frauen bevorzugten Berufen.

Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 17,4 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »meistens« Probleme damit zu haben, sich nach der Arbeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 31,1 Prozent immer noch fast doppelt so hoch.

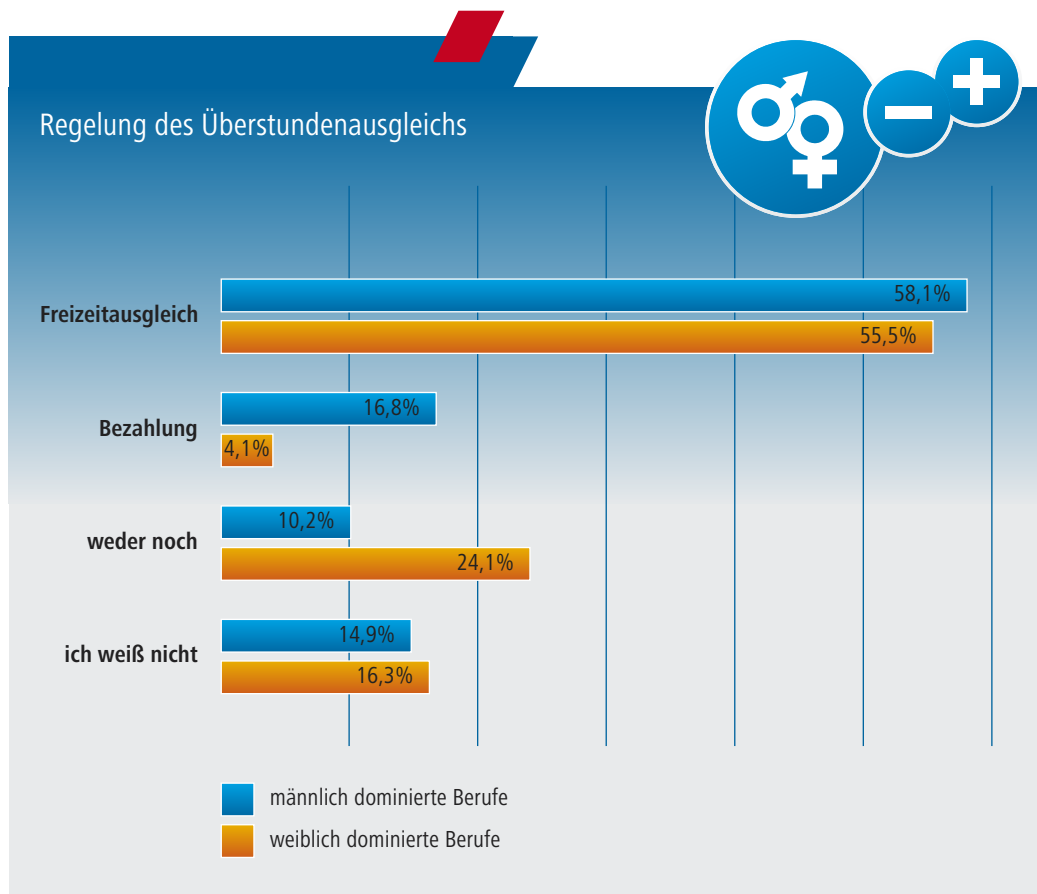


Abbildung 35: Regelung des Überstundenausgleichs

Angaben in Prozent von 5.705 Auszubildenden

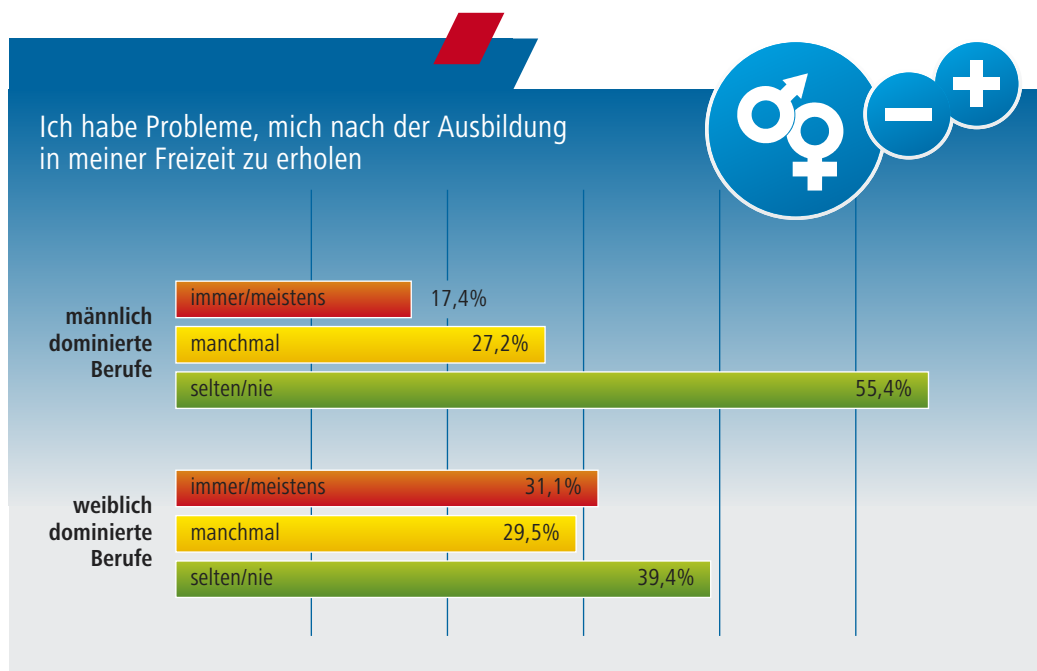


Abbildung 36: Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen

Angaben in Prozent von 6.441 Auszubildenden

Auch bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 671 Euro (brutto) im dritten Ausbildungsjahr deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen der entsprechende Bruttolohn durchschnittlich nur 594 Euro beträgt. Damit erreichen die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs in den »Männerberufen«.

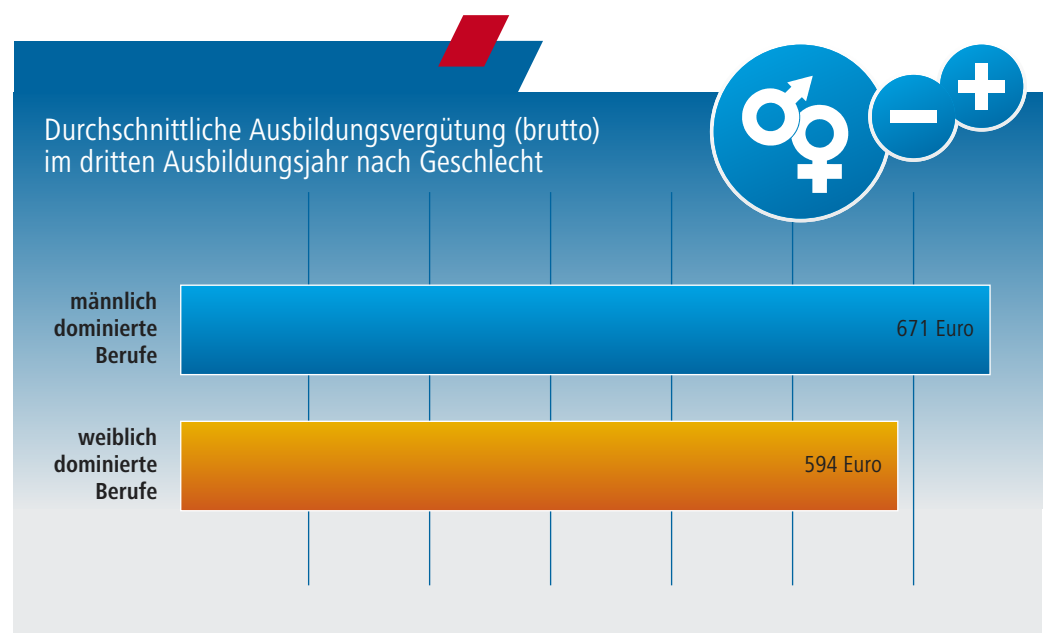


Abbildung 37:
Durchschnittliche Ausbildungsvergütung
(brutto) nach Geschlecht

Angaben von 6.103 Auszubildenden

Die dargestellten strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 75,2 Prozent erneut deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (66,6 Prozent). In beiden Berufsgruppen gestiegen ist der Anteil »sehr zufriedener« Auszubildender, der bei den männlich dominierten Berufen nunmehr bei 29,5 Prozent und bei den weiblich dominierten Berufen bei 25,4 Prozent liegt. Hier haben sich die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen im Vergleich zum Vorjahr leicht verringert.

Erneut bestätigt es sich, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen zu sein scheinen, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen und auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten vieler junger Menschen. Bereits der Übergang in die Berufsausbildung ist demnach eine erste entscheidende Weichenstellung in Bezug auf die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes. Trotz vieler Fortschritte gestaltet sich das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer weiterhin nach alten Rollenbildern und stereotypen Zuschreibungen an die jeweiligen Berufe. Resultat sind sogenannte typische Frauen- und Männerberufe, die aufgrund struktureller Unterschiede bereits in der Ausbildung zu Ungleichbehandlungen führen und sich nachteilig für einen großen Teil der weiblichen Auszubildenden erweisen.

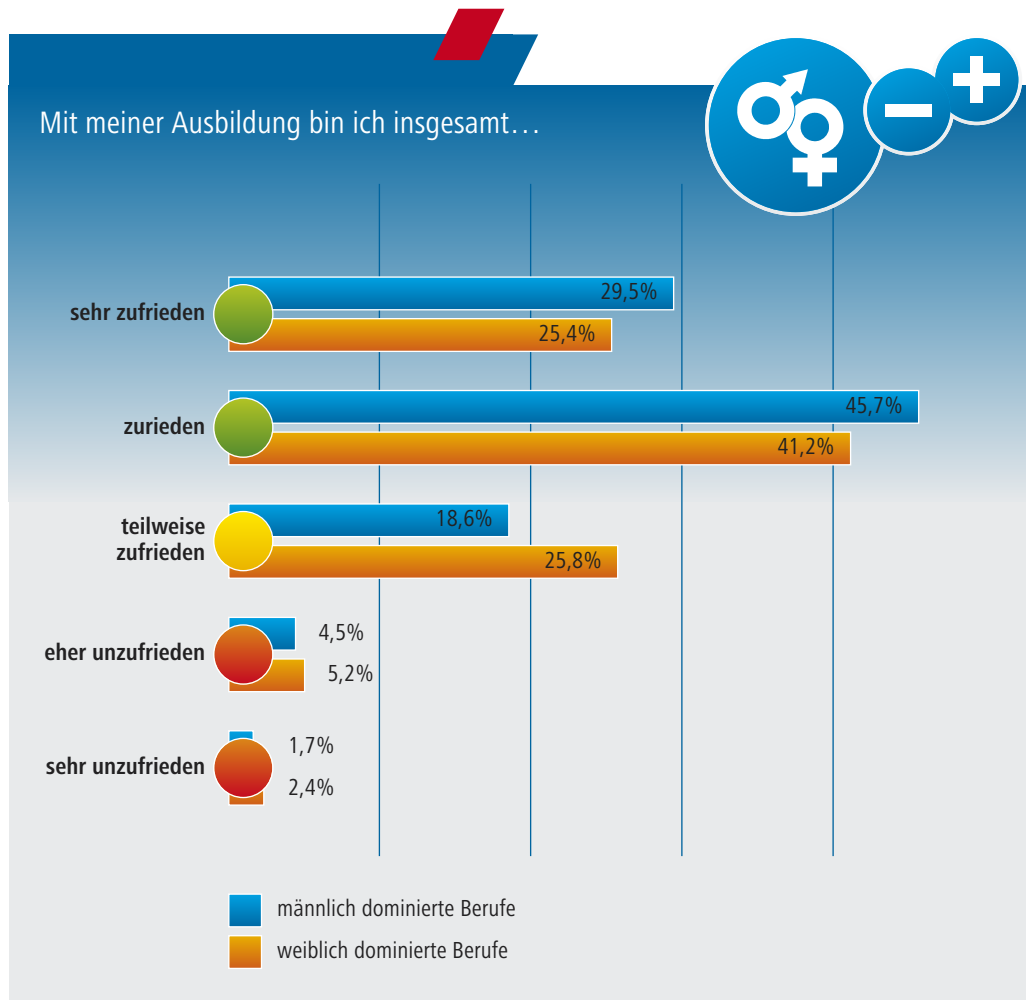


Abbildung 38: Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

Angaben in Prozent von 6.447 Auszubildenden

Zum Abbau dieser Ungleichheiten gilt es daher zum einen, weitere Maßnahmen zu ergreifen, die darauf abzielen, das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern und sie für Berufe zu interessieren, in denen die strukturellen Rahmenbedingungen und Perspektiven günstiger sind als in den »klassischen« Frauenberufen. Zum anderen, und dies trifft neben den hier betrachteten Berufen im Dienstleistungsbereich vor allem auch für die weiblich dominierten Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und soziale Arbeit zu, muss darauf hingewirkt werden, die Attraktivität und die Ausbildungsbedingungen in diesen Berufen zu erhöhen, indem die auch im Rahmen dieser Studie festgestellten Unterschiede bei der Bezahlung sowie bei den Arbeits- und Urlaubszeiten reduziert und die Leistungen der Beschäftigten angemessen honoriert sowie gesellschaftlich anerkannt werden.

4. Exkurs: Qualität der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie erweitert die vorher erworbene allgemeine Bildung, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen. Insbesondere kann guter Unterricht für viele Auszubildenden dazu beitragen, eventuell fehlende Ausbildungsinhalte und mangelnde fachliche Anleitung im Betrieb über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Auch können die Lehrer/-innen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag als Vermittler/-innen eine wichtige Rolle spielen.

Eine Mehrheit der befragten Auszubildenden (56,3 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«, allerdings ist dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr um knapp 5,3 Prozentpunkte zurückgegangen. Mehr als ein Viertel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (29,1 Prozent), immerhin 14,6 Prozent (Vorjahr: 11,8 Prozent) bewerten sie jedoch nur als »ausreichend« bis »mangelhaft«.

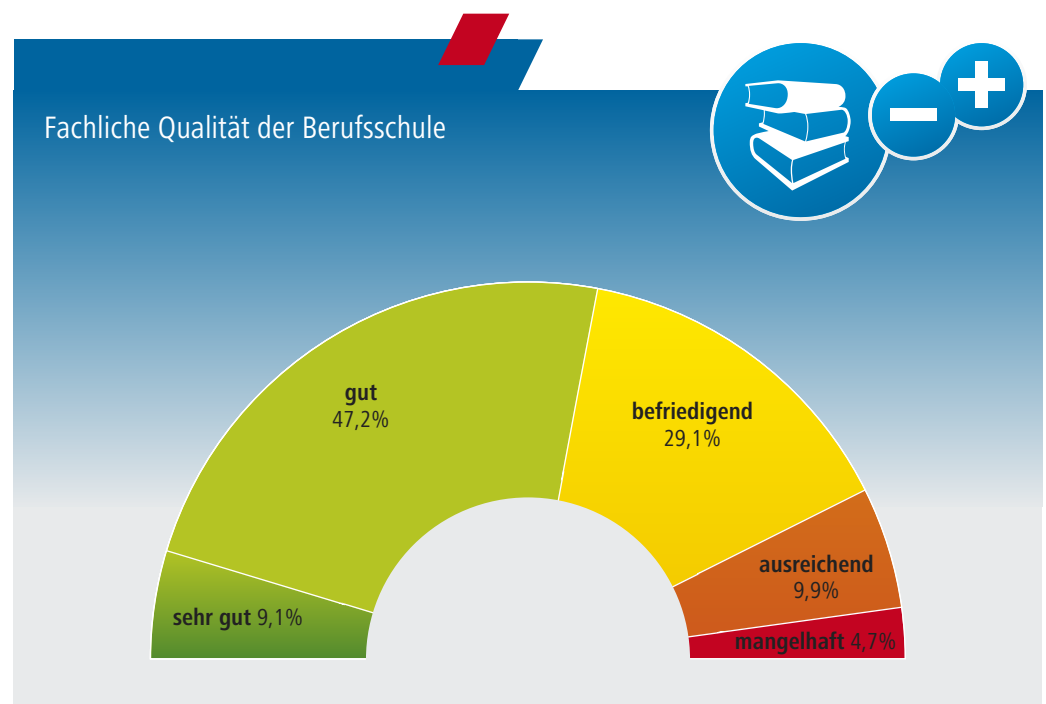


Abbildung 39:
Fachliche Qualität der Berufsschule
»Die fachliche Qualität meines
Berufsschulunterrichts finde ich...« –
Angaben in Prozent von 11.858
Auszubildenden

Vorbereitung auf theoretische Prüfung

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass sich ebenfalls lediglich 52 Prozent der Befragten durch den Besuch der Berufsschule »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen. Ein weiteres Drittel schätzt die Vorbereitung als »befriedigend« ein und knapp 15 Prozent fühlen sich nur »ausreichend« (10,8 Prozent) oder gar »mangelhaft« (3,8 Prozent) auf die Prüfung vorbereitet.

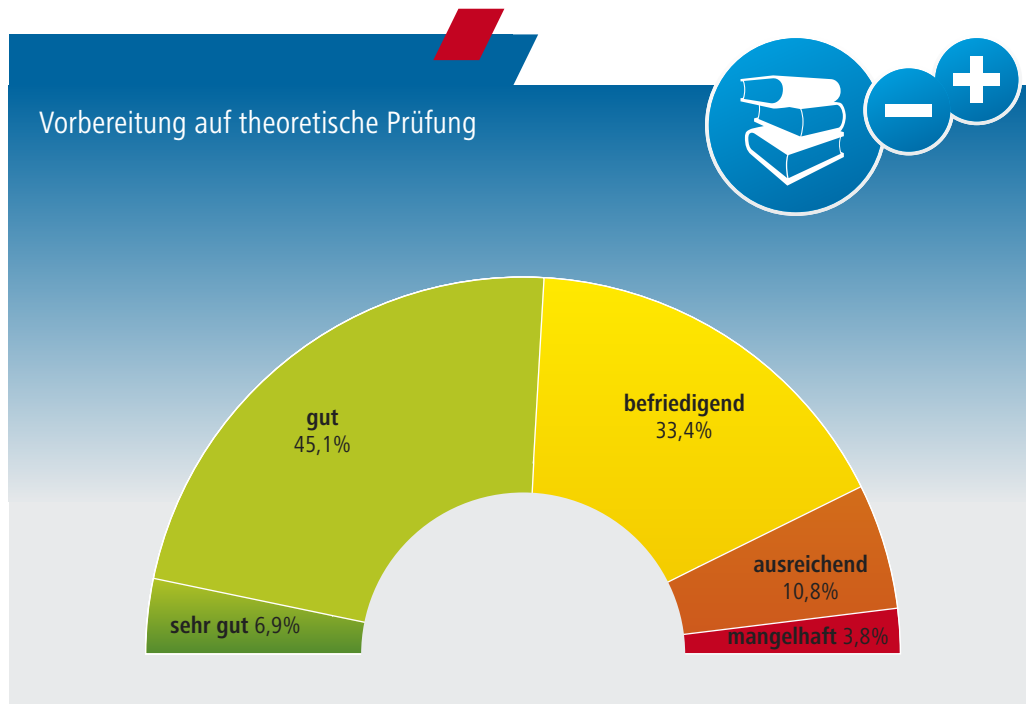


Abbildung 40: Vorbereitung auf theoretische Prüfung

»Ich fühle mich durch den Besuch der Berufsschule gut auf meine theoretische Prüfung vorbereitet« – Angaben in Prozent von 11.737 Auszubildenden

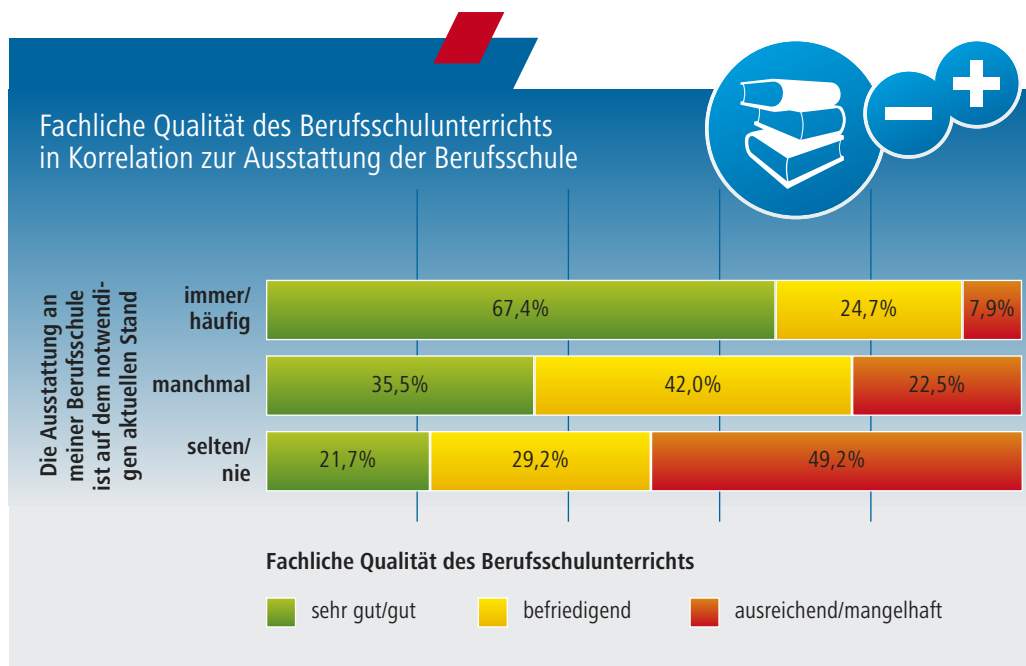


Abbildung 41: Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zur Ausstattung der Berufsschule

»Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts« / »Die Ausstattung an meiner Berufsschule ist auf dem notwendigen aktuellen Stand« – Angaben in Prozent von 11.607 Auszubildenden

Die DGB-Jugend fordert,

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

Einer der Gründe für das schlechte Abschneiden ist in der nicht immer aktuellen Ausstattung der Berufsschulen zu sehen. Nur etwa zwei Drittel der Befragten sind der Meinung, dass ihre Schule immer oder häufig über aktuelle Unterrichtsmaterialien, technische Gerätschaften und ähnliches verfügt, die das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützen. Auszubildende, bei denen dies nicht der Fall ist, äußern sich deutlich unzufriedener mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts: Während 67,4 Prozent der Auszubildenden, die mit der Ausstattung an ihrer Berufsschule zufrieden sind, deren fachliche Qualität insgesamt mit »sehr gut« oder »gut« bewerten, sinkt dieser Anteil auf gut ein Fünftel (21,7 Prozent), wenn die Auszubildenden mit den Bedingungen an ihrer Schule unzufrieden sind.

Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb

Neben der Ausstattung der Schulen hat auch die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule. Auszubildende, die den Unterricht als eher gut mit dem betrieblichen Teil der Ausbildung abgestimmt empfinden, sind auch größtenteils (78,3 Prozent) mit der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt zufrieden. Dieser Meinung ist jedoch weniger als ein Drittel der Auszubildenden, welches die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft« bewertet.

Funktioniert die Abstimmung reibungslos, fühlen sich die Auszubildenden auch deutlich häufiger »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet (79,4 Prozent) als Auszubildende, von denen die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb nur als »ausreichend« (27 Prozent) oder gar »mangel-

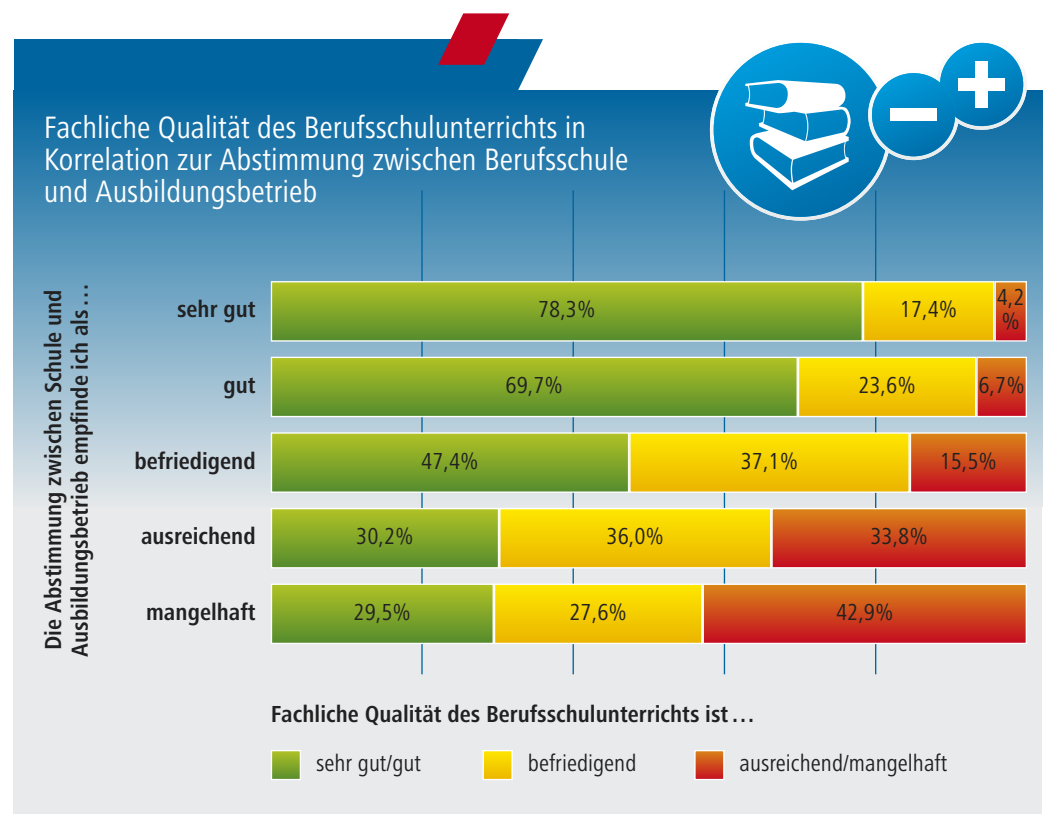


Abbildung 42:
Fachliche Qualität des
Berufsschulunterrichts in Korrelation zur
Abstimmung zwischen Berufsschule und
Ausbildungsbetrieb

»Fachliche Qualität des
Berufsschulunterrichts« / »Die
Abstimmung zwischen Schule
und Ausbildungsbetrieb empfinde ich
als ...« – Angaben in Prozent von
11.550 Auszubildenden

haft« (25,1 Prozent) bezeichnet wird. Dies deutet darauf hin, dass eine gute Kooperation zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben sich nicht nur positiv auf den Theorie-Praxis-Transfer auswirkt, sondern sich das theoretische Wissen auch deutlich besser aneignen lässt, wenn für die Auszubildenden ein unmittelbarer Bezug zum berufspraktischen Teil der Ausbildung zu erkennen ist.

Lernatmosphäre

Ob sich die Auszubildenden durch den Unterricht an der Berufsschule gut auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, hängt zudem von der Lernatmosphäre in den Berufsschulklassen ab. So empfinden 86,8 Prozent der Auszubildenden, die sich »sehr gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, die Lernatmosphäre in ihren Klassen immer oder häufig als »gut«. Von den Auszubildenden hingegen, die sich nur »mangelhaft« vorbereitet fühlen, ist weniger als ein Viertel (24,1 Prozent) dieser Ansicht.

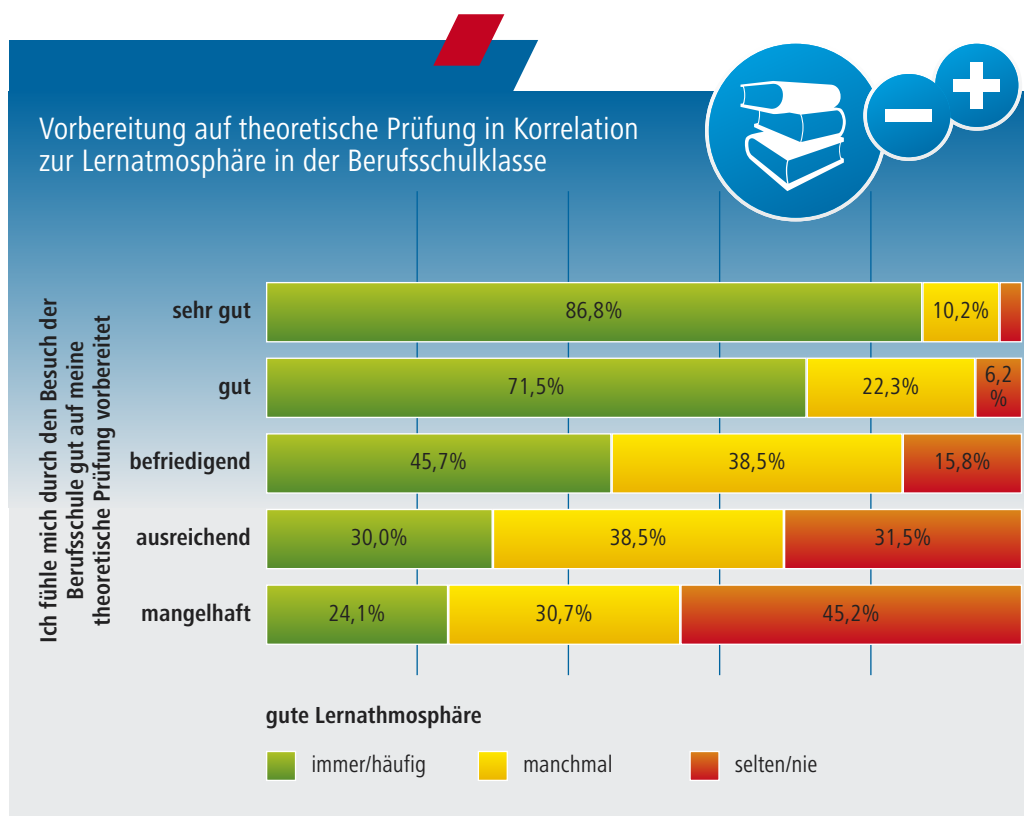


Abbildung 43: Vorbereitung auf theoretische Prüfung in Korrelation zur Lernatmosphäre in der Berufsschulklasse

»Ich fühle mich durch den Besuch der Berufsschule gut auf meine theoretische Prüfung vorbereitet« / »Die Größe meiner Klasse ermöglicht eine gute Lernatmosphäre« – Angaben in Prozent von 11.566 Auszubildenden

Einfluss auf die Lernatmosphäre hat nicht zuletzt auch die Größe der Berufsschulklassen. Hier deuten die Ergebnisse des Ausbildungsreports auf eine große Bandbreite hin: Klassengrößen von maximal 15 Auszubildenden sind offenbar ebenso wenig eine Ausnahme (13,7 Prozent) wie Berufsschulklassen mit mehr als 25 Schülerinnen und Schülern (19,8 Prozent). Die durchschnittliche Klassengröße lag bei 20,7 Auszubildenden.

Werden die Klassen zu groß, so hat dies einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Lernatmosphäre in der Klasse und damit auch auf die Effektivität des Unterrichts. So erachten bei einer Klassengröße von maximal 15 Schülerinnen und Schülern knapp vier Fünftel der befragten Auszubildenden die Lernatmosphäre

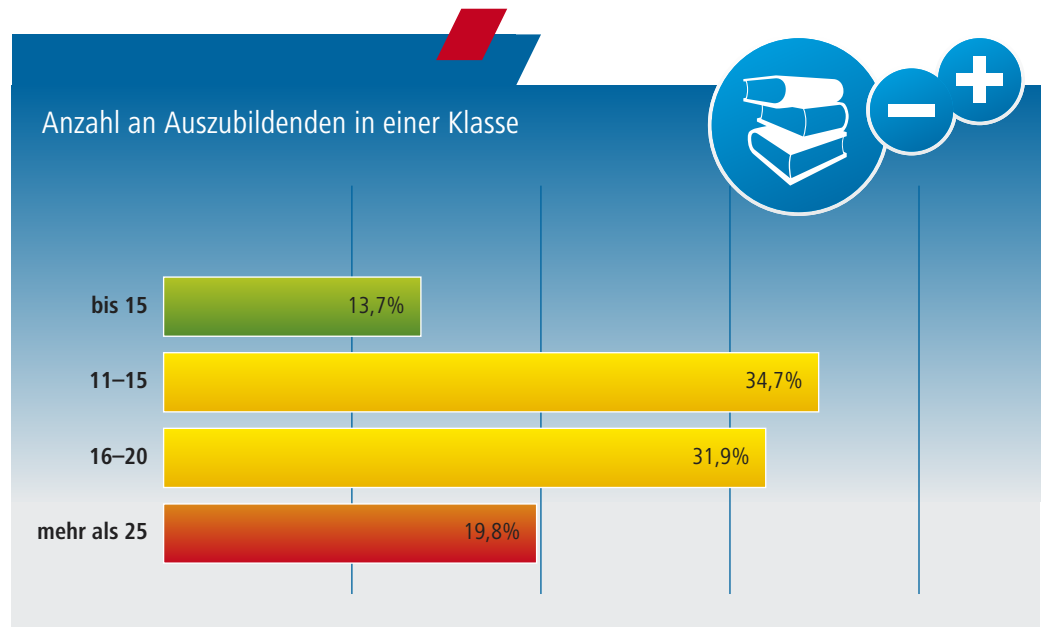


Abbildung 44:
Anzahl an Auszubildenden
in einer Klasse

Angaben in Prozent von 11.666
Auszubildenden

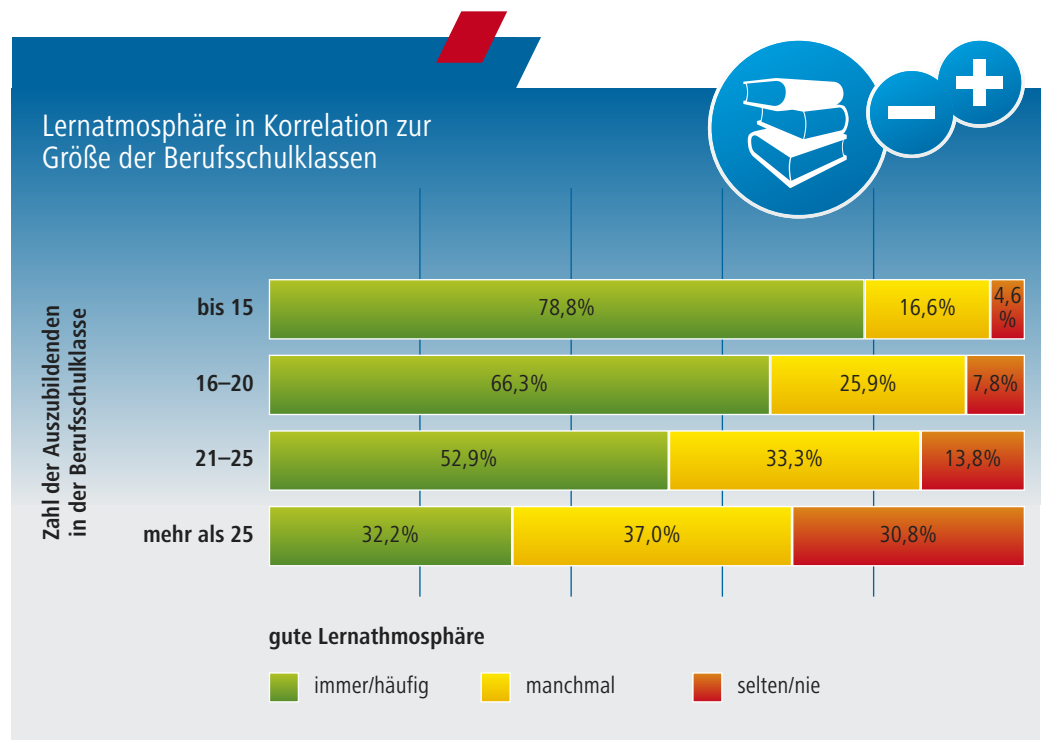


Abbildung 45:
Lernatmosphäre in Korrelation zur Größe
der Berufsschulklassen

»Die Größe meiner Klasse ermöglicht
eine gute Lernatmosphäre« / »Zahl
der Auszubildenden in der Berufsschul-
klasse« – Angaben in Prozent von
11.614 Auszubildenden

»immer« oder »häufig« als gut. Dieser Anteil verringert sich kontinuierlich mit zunehmender Klassengröße: In Berufsschulklassen von mehr als 25 Schülerinnen und Schülern ist lediglich noch knapp ein Drittel der Auszubildenden (32,2 Prozent) mit der Lernatmosphäre zufrieden, fast ebenso viele (30,8 Prozent) empfinden unter diesen Bedingungen die Lernatmosphäre in ihrer Klasse hingegen »selten« oder »nie« als gut.

Interessenvertretung in der Berufsschule

Positiv auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts wirkt es sich aus, wenn methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schülerinnen und Schüler in der Unterrichtsgestaltung berücksichtigt werden. Auf der Grundlage der Antworten jener Auszubildenden, die an einer Berufsschule unterrichtet werden, an der es eine Interessenvertretung gibt und die dort auch selbst aktiv sind, lässt sich zeigen, dass hier ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Umso erschreckender ist es, dass 55,8 Prozent der Auszubildenden keine Aussage darüber treffen konnten, ob es an der eigenen Berufsschule eine Interessenvertretung gibt. 39,6 Prozent der befragten Auszubildenden wussten, dass Auszubildende an der eigenen Berufsschule Mitbestimmungsrechte haben und 4,6 Prozent wussten, dass es bei ihnen keine Interessenvertretung gibt.

Jene in einer Schülerversammlung (SV) oder Schülermitverantwortung (SMV) aktiven Auszubildenden, die den Eindruck haben, mit ihren Anregungen und Vorschlägen »immer« oder »häufig« Einfluss auf die Unterrichtsgestaltung nehmen zu können, beurteilen die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts deutlich besser (87,8 Prozent mit »sehr gut« oder »gut«) als Schülerinnen und Schüler, deren Anregungen »selten«

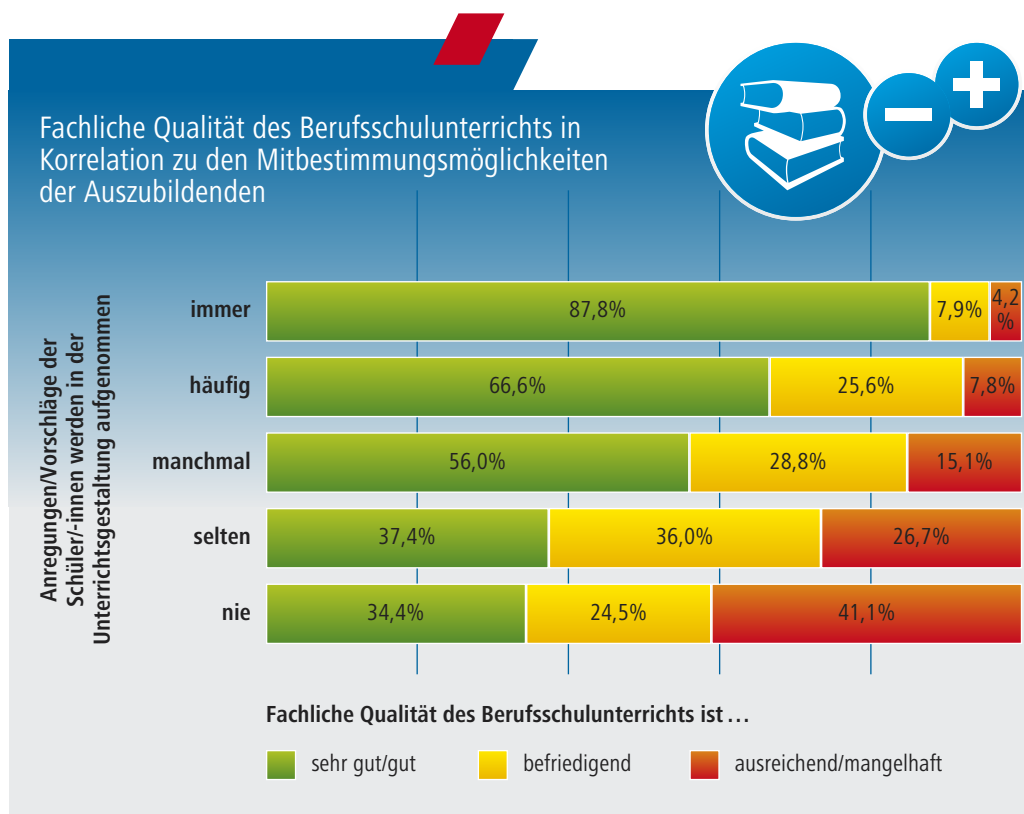


Abbildung 46: Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zu den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Auszubildenden

»Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts« / »Methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schüler/-innen werden in der Unterrichtsgestaltung mit aufgenommen« – Angaben in Prozent von 737 Auszubildenden

(37,4 Prozent) oder nie (34,4 Prozent) aufgenommen werden (37,4 bzw. 34,4 Prozent »sehr gut« oder »gut«).

Fazit

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass auf Seiten der Auszubildenden eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts hat. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, wenn das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden soll. Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen kann und somit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen kann.

Schließlich darf neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe auch die Partizipation der Auszubildenden selbst bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schülerinnen und Schülern bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung erhöht deren Motivation und kann auch bei knappen Kassen dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler auszurichten.

5. Doktor Azubi: 20 Fälle

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen, welche Probleme Auszubildende in der Ausbildung haben und wie verbreitet diese sind. Die Zahlen geben aber noch keine Auskunft darüber, was die entsprechenden Probleme tatsächlich für die betroffenen Auszubildenden bedeuten. Aus diesem Grund haben wir den Ausbildungsreport wieder mit Fällen von Auszubildenden aus dem Online-Beratungsforum Dr. Azubi angereichert. Zu jedem Kapitel der Einzelbewertungen finden sich nachfolgend fünf Beispiele. Die Beiträge geben einen konkreten Einblick in die Probleme und Nöte, mit denen sich junge Menschen in ihrem Ausbildungsalltag konfrontiert sehen. Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

1. Fachliche Qualität

Thema:	Regelmäßig putzen
Von:	Laura
Datum:	21. April 2012, 20:55

Hallo Dr. Azubi,
ich bin Auszubildende zur Medizinischen Fachangestellten in einer gynäkologischen Praxis. Meine Chefin hat mir die Aufgabe übertragen, wöchentlich die Personaltoilette und unseren Aufenthaltsraum zu putzen. Dabei müssen alle Oberflächen gesäubert und der Boden gewischt werden. Auffallend dabei ist, dass die Reinigungskraft zu Beginn meiner Ausbildung diese Arbeiten auch erledigt hat. Außerdem bin grundsätzlich ich fürs Geschirrspülen in der Mittagspause zuständig. Vielleicht sollte ich noch anmerken, dass es für mich selbstverständlich ist, praxisspezifische Räume (Labor, Untersuchungszimmer etc.) und deren Inventar zu reinigen. Aber bin ich zu diesen allgemeinen Putzarbeiten verpflichtet?

Thema:	Billige Arbeitskraft?
Von:	Nalda
Datum:	25. Februar 2012, 10:15

Hallo liebes Team,
ich bin jetzt im 2ten Jahr meiner Ausbildung und habe noch nichts gelernt, was mit meinem Beruf zutun hat. Im Gegenteil, nur Bimboarbeiten. Ich werde gemobbt usw. aber laut meinem Chef ist das halt so in unserer Gesellschaft. Nun kam er gestern an, ich sollte die Mülltonnen immer raus bringen (2 dicke Schäfer Müllwagen eher als Tonnen) und im Winter Schnee schippen und Salz streuen ... hinter jedem den Müll in die Papiertonne werfen usw. Ich habe sogar ein Plan dafür bekommen was ich alles machen muss... Also ich sack in der Schule echt ab, weil ich nichts kann ... ist das den alles so rechtens? Er begründet es mir immer damit, dass die anderen das auch immer tun mussten? Bitte helft mir, ich überlege mir zu kündigen, ich kann nicht mehr!!

Thema:	Keine Ausbilderin
Von:	Claudia
Datum:	14. Mai 2012, 14:30

Hallo Dr. Azubi,

ich bin im ersten Ausbildungsjahr zur Bürokauffrau und überlege die Ausbildung abzubrechen, da ich bereits fast seit Beginn der Ausbildung keinen Ausbilder habe, da meine eigentliche Ausbilderin 2 Wochen nachdem ich angefangen habe gekündigt hat. Erst ein halbes Jahr später kam Ersatz für Sie (in der Zeit war ich überwiegend alleine im Büro, da nur eine Halbtagskraft dort ist). Den Ausbildereignungsschein hat immer noch keiner in der Firma (ist aber bei der IHK gemeldet und soll im September gemacht werden), allerdings weiß ich das meine »eigentliche Ausbilderin« diesen nicht machen wird da sie kündigen möchte. Und bis eine neu den Ausbildereignungsschein macht kann es bestimmt auch wieder 3–4 Monate dauern. Ich bin dann ja bereits knapp über ein Jahr ohne offizielle Ausbilderin... muss ich das Jahr wiederholen? (Schulisch steh ich sehr gut) und welche Möglichkeiten gibt es das ich die Ausbildung mit Hilfe der IHK wechseln kann? Ich möchte nur sehr ungern am Ende ohne Ausbildung dastehen. Ich habe auch bereits versucht mich zu bewerben allerdings mit sehr geringem Erfolg ... Kannst du mir etwas raten?

Thema:	Bauarbeiten statt Ausbildungsinhalte
Von:	Michael
Datum:	18. Juni 2012, 21:40

Hallo,

ich mache eine Ausbildung zum Karosseriebauer im 2. Ausbildungsjahr. Ich komme bald ins dritte Jahr. In meiner Ausbildung lerne ich eigentlich rein gar nichts. Im Gegenteil: ich mach seit 2 Jahren immer nur Lagerarbeiten, viel Aufräumarbeiten und und und! Und jetzt kommt's: mein betrieb möchte in nächster Zukunft umziehen!! und möchte die neue Werkstatt selber bauen. Zurzeit bin ich nur noch auf dem Bau, und das vermutlich noch den Rest meiner Ausbildungszeit! Wie gesagt, ich lerne KFZ-Instandsetzer und mache Bauarbeiten! Deswegen meine Fragen: was kann ich machen? Mit dem Chef reden geht nicht, von ihm kommen ja die Anweisungen. Und mit meinem Ausbilder bringt es auch nichts. Kann die Handwerkskammer vielleicht etwas unternehmen? Kann die dem Betrieb sogar die Ausbildungsberechtigung entziehen? Ich halte es da auch nicht mehr lange aus! Hinzu kommen noch unbezahlte überstunden und ein mieses Betriebsklima. Für ein Betriebswechsel ist es jetzt leider zu spät! und Abbrechen möchte ich auch nicht, sonst sind 2 Jahre umsonst gewesen. Bitte um einen guten Rat, danke.

Thema:	Allein im Lager
Von:	Mehmet
Datum:	9. April 2012, 19:20

Hallo.

Ich arbeite zur Zeit in einem Lager und vor ca. einem halben Jahr wurde mein Arbeitskollege mit dem ich zusammen gearbeitet habe gekündigt. Nun muss ich die Arbeit von ihm zusätzlich absolvieren und bekomme nur sehr selten Hilfe. Mein Chef hat auch schon Bemerkungen von sich gegeben das ich nicht mehr so leistungsfähig arbeite wie zu der Zeit, kurz nachdem mein Arbeitskollege gekündigt wurde. Mein Betrieb ist klein (ca. 8 Leute) und nun meine Frage: Ist es rechtens das ich das Lager alleine führe? Ich versteh nicht wie mein Chef eine solch dumme Bemerkung machen kann. Ich kann doch nicht permanent 200% geben das ist irgendwann zuviel. Er überlegt sogar schon ob er mich lieber nicht einstellen sollte. Ich werde es auf jeden Fall durchziehen, da ich nur noch 2 Wochen habe, aber mir geht es ums Prinzip. Ab und zu schaut ein Arbeitskollege vorbei, ob ich meine Arbeit mache und wenn ich Hilfe brauche hat natürlich jeder eine Ausrede.

2. Ausbildungszeiten und Überstunden

Thema:	Überstunden, kein Ausgleich und kein Urlaub
Von:	Arvid
Datum:	2. August 2012, 12:30

Hallo liebes Team!

Ich habe da einige Probleme welche mich schon Monate lang beschäftigen.

1. Ich mache täglich Überstunden – Welche mir nicht bezahlt werden und für die ich auch keinen Freizeitausgleich bekomme! Die Arbeitszeit beläuft sich meistens zwischen 10 und 12 Stunden. Ich arbeite in einem Schichtbetrieb. Wenn ich Spätschicht (6-Tage-Woche) habe fange ich um 14 Uhr an und höre normalerweise um 22.30 auf. Normalerweise! In der Realität sieht das aber anders aus, d. h. ich habe oft erst nachts um 3 Feierabend. Wenn jetzt z. B. Freitag ist und ich zwischen 00.00 und 2:00 Uhr Feierabend habe muss ich den Samstag aber dann wieder auf Frühschicht. D. h.: Punkt 7.00 Uhr muss ich wieder in der Firma sein! Das kann doch nicht wahr sein. Zum ersten sind Überstunden freiwillig, ich muss sie nicht machen zum zweiten muss ich zwischen der Arbeitszeit 10 Stunden Pause haben?!
2. Mir steht mein Urlaub nicht zur Verfügung! Ich habe jetzt im Mai ganze 3 Tage Urlaub bekommen! Mein Chef meint: Für das restliche Jahr gibt es kein Urlaub mehr! Hallo?! Wo leben wir denn? In meinem Vertrag stehen für das Jahr 2012 24 ganze Urlaubstage!

Ich kann aber nicht meinen Mund aufreißen, da mir die Ausbildung sehr wichtig ist und ich nicht gekündigt werden will. Was soll ich jetzt tun?

Thema:	Jeden Tag Überstunden
Von:	Peter
Datum:	2. Juni 2012, 23:45
<p>Hi, arbeite seit August als Verkäufer. Sei Anfang an darf ich Überstunden arbeiten. Meine Arbeitszeiten sind von 8.30 Uhr – zwischen 20.00 und 22.00 Uhr. Habe wenigstens 2 Stunden Pause, aber dadurch dass ich mit dem Auto fast 40 Minuten zur Arbeit brauche kann ich in meiner Pause auch nur im Geschäft bleiben. Und dadurch, dass ich erst abends Heim komme bin ich nicht in der Lage überhaupt noch was mit Freunden oder Familie zu tun. Bin psychisch und körperlich am Ende und weiß nicht mehr weiter ... Abbrechen will ich nicht weil es schon meine 2.te Ausbildung ist. Fragte auch schon meinen Chef ob sich mal was an den Uhrzeiten ändert, er meinte nur das es grad Saisonzeit ist. Aber der Witz ist halt das immer was ist. Über Weihnachten dann kommen Frühlings Pflanzen dann Balkon Beet Pflanzen und dann geht es schon auf Allerheiligen zu . Also ist immer ne Saisonzeit. Mein Leben besteht nur noch aus Arbeiten und Schlafen. Hobbys habe ich keine mehr, Freunde sehe ich so gut wie nicht mehr, von ner Freundin muss man gar nicht reden. Bin ganz ehrlich wurde am liebsten los heulen... Bitte um baldige Antwort ...</p>	

Thema:	Berufsschule als »Nebensache«
Von:	Barbara
Datum:	16. März 2012, 20:05
<p>Hallo!</p> <p>Ich habe leider schwerwiegende Probleme mit meiner Büroleitung. Ich konnte auf Grund guter schulischer Leistungen die Ausbildung auf 2 1/2 Jahre verkürzen. Seit die Büroleitung das mitbekommen hat, ist man ganz schlecht auf mich zu sprechen. Seitens des Büros hieß es eh von Anfang an »Schule ist eh nicht so wichtig«, »ich weiß gar nicht, warum du dafür lernst« usw. Nun werde ich regelmäßig (gut 1x pro Monat) an meinen Schultagen fürs Büro eingeplant, ohne zu fragen ob irgendwas wichtiges in der Schule anliegt ... zudem haben wir alle paar Wochen interne Azubi-Schulungen, die IMMER auf einen meiner beiden Schultage fallen ...also nehme ich regelmäßig nicht am Unterricht teil...wie ich den Stoff nachhole ist mein Problem (Hauptsache ich mache es in meiner Freizeit). Ich habe auch schon an einer Klausur nicht teilnehmen dürfen, was sich nun negativ auf meine Note ausübt (wahrscheinlich von einer 1 auf eine 3, wenn das so weiter geht). Und wenn ich sage, dass ich zur Schule möchte (und ich weiß, dass ich laut Gesetz eine Pflicht zum Unterricht habe), dann werde ich quasi für verrückt erklärt und letztendlich muss ich doch arbeiten. Wie kann ich mich denn da durchsetzen? Ich weiß nicht, an wen ich mich noch wenden soll ... Ausbilder? Regionalleitung? Betriebsrat? Alle wichtigen Personen befinden sich nicht in der gleichen Stadt, so das ein persönliches Gespräch auch nicht ohne weiteres möglich wäre ... unter diesen Voraussetzungen lerne ich aber wirklich zu wenig ... sowohl in der Schule als auch im Betrieb ...</p>	

Thema:	Nachts arbeiten
Von:	Gabi
Datum:	16. Januar 2012, 18:55

Lieber Dr. Azubi,
ich bin 16 Jahre alt. Ich mache derzeit eine Ausbildung zur Restaurantfachfrau in einem kleinen Gasthaus in meiner Gegend. Heute habe ich erfahren, dass ich kommenden Samstag von 17.00 Uhr bis 01.00 Uhr arbeiten gehen soll, da am diese Tag eine Hochzeitsfeier stattfinden soll und zwei meiner Kolleginnen aufgrund einer Schwangerschaft bzw. Krankheit nicht einsetzbar sind.

3. Ausbildungsvergütung

Thema:	Ausbildungsvergütung kürzen
Von:	Nuray
Datum:	2. August 2012, 12:30

Hallo Zusammen,
ich habe ein wichtiges Anliegen. Es geht darum, dass mein Arbeitgeber mir heute mitgeteilt hat, dass er mir im 3. Ausbildungsjahr die gleiche Vergütung wie im 2. Ausbildungsjahr zahlen wird. Er wird mir erst die entsprechende Vergütung zahlen, wenn sich meine schulischen Leistungen (bekomme Nachhilfe in ReWe) und auch im Betrieb, seines Erachtens gebessert hat. Dazu wird er dann auch entsprechende Tests vornehmen. Darf er das so einfach? Die Vergütung ist ja schließlich im Ausbildungsvertrag festgehalten! Über hilfreiche Antworten wäre ich sehr dankbar..

Thema:	Lohnabzug
Von:	Nicole
Datum:	30. März 2012, 16:20

Bei uns in der Firma ist ein Werkzeug abhanden gekommen, evtl. gestohlen. Nun zieht der Chef uns allen 50 € vom Lohn ab. In diesem Monat hat er 25 € abgezogen und im nächsten dann noch einmal. Muss ich mir das gefallen lassen?

Thema:	Kein Gehalt und keine Hilfe
Von:	Eva
Datum:	4. Februar 2012, 19:40
<p>Das Thema mit fehlenden/verspäteten Gehaltszahlungen ist ja kein Neues. Ich schlage mich damit schon das komplette letzte Jahr herum und finde einfach keine Stelle die mir kompetente Hilfe anbietet. Ich sitze derzeit zuhause da ich mir durch das 2te fehlende Gehalt wieder mal meine Monatskarte für die S-Bahn nicht leisten kann. Ich hab im Betrieb zwar gesagt, dass das passiert, aber anscheinend ist das nicht von Interesse (es ruft auch keiner an um zu fragen wo ich bleibe). Jedes mal wenn ich meinen Chef zu Gesicht bekomme ist die Antwort »Das Gehalt ist angewiesen« was sich jedes mal als Lüge herausstellt. Wenn ich bei meiner Zuständigen IHK anrufe bekomme irgendwann den Satz »Sie könnten dann irgendwann kündigen, dann wäre das mit der Ausbildung aber kaputt.« Im Arbeitsamt bekomme ich die Antwort: »Ich kann mir vorstellen, dass Sie Ihre Miete nicht bezahlen können, aber solange Sie in einem Ausbildungsverhältnis stehen haben Sie keinen Anspruch auf ALGII.« Anscheinend kann sich an diesen Stellen keiner vorstellen, dass es Menschen gibt die nicht stets 3 Monatsgehälter irgendwo in der Rückhand haben. Diese Antworten bekommt man dann aber auch erst, wenn man seine Geschichte 3 mal erzählt bis man schlussendlich zu der Person weitergeleitet wird, welche die Vertretung für den zuständigen Betreuer ist der leider gerade im Urlaub ist. Nach 1 1/2 Jahren Kleckergehalt ist das einzige was ich weiß, dass ich Geltendmachungen schreiben soll und ich Notfalls meine Ausbildung hinschmeißen kann. Ich verstehe nicht woher das Image des geschützten Azubis herkommt, wenn man in Wirklichkeit nur entweder der Willkür seine Chefs ausgesetzt bleibt oder die in die Ausbildung investierten Jahre rückstandslos wegschmeißen kann. Gibt es irgendeine Möglichkeit überbrückend finanzielle Unterstützung zu bekommen (BAB & Kindergeld bekomme ich, reicht aber nicht einmal für die Miete). Was kann ich machen um meinen Zahlungsforderungen Druck zu verleihen? Meine Geltendmachungen sind privat aufgesetzte Schriftstücke die zwar zur Kenntnis genommen, aber mit einem müden Lächeln abgeheftet und ignoriert werden.</p>	

Thema:	Keine Vergütung
Von:	Sebastian
Datum:	23. April 2012, 15:40
<p>Ich arbeite im 3. Lehrjahr und bekomme nun schon den 2. Monat keine Ausbildungsvergütung ausgezahlt. Wenn ich meinen Chef darauf anspreche antwortet er mir nur dass kein Geld da ist. Was kann ich tun, da ich ja auch einen eigenen Haushalt und Fahrkosten für die Ausbildung haben.</p>	

Thema:	Ausbildungsvergütung
Von:	Patrick
Datum:	28. Mai 2012, 21:30

Ich fange demnächst eine Ausbildung an und bekomme da 276€ Lehrlingslohn im ersten Lehrjahr. Und für das zweite bzw. dritte Lehrjahr ist die Ausbildungsvergütung nur geringfügig höher. Nun habe ich jedoch gelesen, dass Azubis mindestens 80% des branchenüblichen Lohnes erhalten müssen. Allerdings erscheinen mir die 276 € ziemlich wenig. Geht das mit rechten Dingen zu? Von dem Geld kann man doch nicht leben, zumal mir noch enorme Fahrtkosten für den auswärtigen Berufsschulunterricht (Fahrtkosten, Wohnheim) entstehen. Ich habe zwar BAB beantragt, aber eine Entscheidung steht noch aus und da ich Berufsschule in Blockform habe, werden die dadurch entstehenden Mehrkosten ohnehin nicht berücksichtigt. Leider ... aber was soll's. Dennoch bin ich der Meinung, dass meine Ausbildungsvergütung sehr mager ist, fast schon ein Hungerlohn (es gibt ja Berufe wo man als Azubi noch weniger verdient à eine Freundin hatte 215€ Ausbildungsvergütung, und das sollen 80% des üblichen Lohnes sein??? Aber ist das denn legal?

4. Persönliche Beurteilung

Thema:	Ausbildungsbetrieb wechseln
Von:	Orhan
Datum:	12. Juli 2012, 21:40

Hallo,

ich habe mal ein paar Fragen: Ich mache zur Zeit meine Ausbildung zum Kaufmann für Speditions- und Logistikdienstleistung und bin im 1. Ausbildungsjahr. Mein Unternehmen hat zwischen 200–250 Mitarbeitern. Weil ich mich inzwischen beim Unternehmen unwohl fühle, keinen Ausbildungsplan habe und zudem mein Ausbilder nur in der Hauptniederlassung ist, nicht nachfragt, wie es läuft o. Ä. Also im Prinzip hab ich die Person nur ein einziges Mal gesehen, beim Vorstellungsgespräch, hab ich mich deswegen bei einem deutlich größeren und renommierteren Unternehmen beworben und habe auch eine Zusage erhalten. Nun ist das Problem, wie komme ich aus meinem bestehenden Arbeitsverhältnis raus? Ordentliche Kündigung wegen Betriebswechsel ist unzulässig, einen anderen Grund zu nennen, der nicht der Wahrheit entspricht und das Unternehmen findet es heraus, kann zu einer Schadenersatzklage führen. Was ist aber, wenn ich mit dem Ausbilder spreche, ich hab die Absicht zu studieren, weil das System der Ausbildung und die Abläufe nicht meinen Erwartungen gerecht geworden sind und ich mich ausschließlich auf die Theorie konzentrieren möchte? Aufhebungsvertrag unterschrieben, aber dann kommt raus ich bin woanders untergekommen im gleichen Ausbildungsberuf. Hat dann das alte Unternehmen, Chancen mit einer Schadenersatzklage durchzukommen? Gibt es sonst noch andere Möglichkeiten?

Thema:	Ausbildungsplatzwechsel
Von:	Sarah
Datum:	15. Mai 2012, 17:55

Hallo, mein Ausbildungsplatz ist der Horror. Immer wird man dumm angeredet. Fehler werden so breit getreten, dass man nicht mal mehr zu Hause abschalten kann. Ich habe Alpträume und solche Angstzustände, dass ich mich schon jeden Abend nach der Arbeit und jeden morgen vor der Arbeit fertig mache und genau die Abläufe durch gehe, um ja nichts falsch zu machen. Da ich extra für die Ausbildung über 200 km umgezogen bin, war ich sehr auf die Ausbildung angewiesen. Die Klinik in der ich lerne ist schon lange dafür bekannt, dass dort schlecht Bedingungen herrschen und Beleidigungen Alltag sind. Reihenweise kündigen sowohl Azubis als auch Assistenzärzte. Ich habe den Fehler gemacht zu lange durch zu halten. Denn jetzt habe ich keine Probezeit mehr. Ich nehme sehr oft Schmerztabletten. Weil ich regelmäßig sehr starke Bauchschmerzen habe, die nicht von einer Magenverstimmung herrühren. Ich habe jetzt endlich eine Zusage bei einer anderen Praxis, aber einen Aufhebungsvertrag kann ich vergessen und eine fristlose Kündigung stell ich mir auch schwer vor ... Mein Arbeitgeber wird alles dafür tun mich nicht aus dem Vertrag zu lassen. Da bin ich mir sicher. Denn den Kampf hatte Anfang des Jahres eine Azubi erst durch. Die schlimmsten Gründe liegen auch länger als 2 Wochen zurück ... bzw. war ich so dumm und habe mir nicht notiert, ich weiß auch nicht mehr welcher Tag es genau war. Ich habe aber nur noch vier Tage dann Sommerurlaub für 2 Wochen und dann sollte ich auch schon im neuen Betrieb beginnen ... Was soll ich tun wenn in ausgerechnet diesen 4 Tagen nicht der ausschlaggebende Grund eintrifft, den ich für die fristlose Kündigung bräuchte? Wenn ich warte dann ist die andere Stelle weg. Muss ich eigentlich außer dem wo, wann, was auch Zeugen haben? Weil sich natürlich keiner so gerne solange er noch dort arbeitet bereitstellt gegen den Chef seine Unterschrift zu geben. Ich bin wirklich ratlos und weiß nicht mehr weiter ...

Thema:	Übernahme
Von:	Klaus
Datum:	12. Juni 2012, 06:40

Hallo liebes Doktor-Azubi-Team,
ich arbeite bei einem Franchise Unternehmen in der Systemgastronomie. Demnächst habe ich meine mündliche Abschlussprüfung. Vor zwei Wochen sicherte mir meine Chefin zu, mich nach der Ausbildung zu übernehmen. Heute sagte mir die Chefin meiner Chefin, sie würde mich nicht übernehmen. Ich war ziemlich entsetzt, muss sie mir nicht einige Zeit vorher Bescheid geben, ob sie mich übernimmt oder nicht? Ich muss dass doch frühzeitig wissen, um mich anderweitig bewerben zu können. Was kann ich jetzt tun?

Thema:	Ausbeutung
Von:	Manuel
Datum:	4. Juni 2012, 16:50
<p>Ich bin (noch) minderjährig und dürfte nach der Schule laut Gesetz nicht mehr in den Betrieb – MUSS ICH ABER. Mein Verdienst ist niedrig (niemals diese 80% vom Tariflohn, sondern weitaus weniger). Ich werde wegen jeder Kleinigkeit hin und her geschickt, muss die Post wegbringen, die Müllkörbe leeren, die Zeitung holen, Sachen hin und herschleppen und den Hof putzen. Seit ein paar Wochen fängt mein Chef auch immer an, mich länger im Betrieb zu lassen, und wenn ich dann auf die Uhr gucke und er sieht es, heißt es immer »DAS muss heute fertig werden.« Geld für die Überstunden bekomme ich natürlich auch nicht und ausgeglichen wird auch nichts. Es heißt dann »Sie gehen manchmal auch früher«, Ja, vielleicht 10 Minuten. Habe es mit ihm klären wollen, es hieß dann »das macht jeder selbst – ohne aufschreiben – einmal länger arbeiten, morgen früher gehen etc.« Aber wenn ich dann wirklich mal länger mache, lässt er mich doch nicht am nächsten Tag früher gehen. Ich stehe dann am Bahnhof, muss ewig auf meinen Zug warten und komme nicht mehr nach Hause weil keine Busse mehr fahren. Gespräche mit diesem Menschen bringen gar nichts, er beharrt auf seinen »Prinzipien«. Ist es meinerseits rechters, einen Ausbildungsplatzwechsel in Betracht zu ziehen? Oder stelle ich mich einfach nur an. Meine Klassenkameraden haben es alle viel besser und raten mir, mir einen neuen Platz zu suchen. Außerdem: Welche Kündigungsart soll ich benutzen? Den Aufhebungsvertrag wird er kaum genehmigen, der will mich ja nicht als seine Putze vermissen, eine fristlose Kündigung bedarf starker Gründe, sind das meine überhaupt? Und eine ordentliche Kündigung (mit Frist) darf man doch nicht, wenn man den Platz wechseln will, oder? Die Gründe würde er sowieso abstreiten, so wie ich ihn einschätze. Ich bin echt am Verzweifeln, bitte helft mir! Meine Klassenkameraden raten mir alle zum Wechsel – aber andere, z. B. meine Eltern sind total dagegen, sie kommen mir immer mit »Lehrjahre sind keine Herrenjahre« und raten mir, durchzuziehen. Ich bin total unglücklich, stehe morgens schon mit Bauchschmerzen auf und gehe abends wieder deprimiert nach Hause ... :(</p>	

Thema: Keine richtige Ausbildung

Von: Katharina

Datum: 26. April 2012, 10:20

Sehr geehrte Damen und Herren, ich hoffe, dass ich mit meinem Problem bei Ihnen richtig bin. Im Mai diesen Jahres bin ich seit 1 1/2 Jahren in der Ausbildung zum Elektroniker für Energie- & Gebäudetechnik. Seit Beginn meiner Ausbildung mache ich stets dasselbe (Brandmelder montieren und anschließen) und seit fast einem Jahr mache ich dies sogar regelmäßig alleine auf der Baustelle. Es kam schon öfters vor, dass ich wochenlang alleine auf einer Baustelle gearbeitet habe und mein Geselle oder Chef nur am Ende vorbei gekommen sind, um sich alles anzugucken. Neulich musste ich sogar 2 Wochen lang nachts von 20:00–04:00 Uhr nachts arbeiten und musste mir immer Donnerstag Urlaub nehmen, da ich am nächsten Tag Schule hatte! Die Arbeit ist halt nicht wirklich schwer oder anspruchsvoll, aber ich fühle mich ausgenutzt und nicht richtig ausgebildet. Mit meinem Vorgesetzten habe ich schon mehrmals gesprochen und darum gebeten mich wo anders einzusetzen, damit ich mal wieder was lerne und nicht nur arbeite für einen Billiglohn. Heute habe ich wieder angerufen und wurde wieder vertröstet, da bald angeblich neue Mitarbeiter kommen die mich »ablösen« könnten. Des Weiteren sagte mein Vorgesetzter, dass wir uns dann noch mal zusammensetzen und da drüber sprechen. Nur sagte er dann auch noch so was wie »wir werden zwar verschiedener Ansichten sein aber wir finden schon eine Lösung«. Ich weiß nicht mehr was ich noch machen soll. Wo ich wirklich was lerne ist in der Schule oder in der Überbetrieblichen Ausbildung in der HWK. Ich fühle mich ausgenutzt und nicht richtig ausgebildet. Mein Vorgesetzter schmiert mir immer nur Honig um den Mund, aber hilft mir nicht weiter, indem er mich was anderes machen lassen würde. Ich glaube, dass die Firma mich auch nur alleine arbeiten lässt, weil ich schon eine abgeschlossene Ausbildung habe und über 18 bin. Wissen Sie vielleicht rat? Ich weiß nicht mehr weiter ...

6. Fazit und Forderungen

■ Ausbildungsplatzgarantie

Trotz aller »Entspannungen« auf dem Ausbildungsmarkt gibt bundesweit betrachtet nach wie vor nicht für jede/-n Interessierte/-n einen Ausbildungsplatz. Von einem auswahlfähigen Angebot kann mit Ausnahme weniger Regionen ebenfalls noch lange nicht gesprochen werden. Allein im letzten Jahr kamen wieder knapp 300.000 junge Menschen in Maßnahmen des sogenannten Übergangssystems, das in seiner Vielzahl der Maßnahmen allerdings kein System darstellt und für die Betroffenen nur selten einen Übergang in Ausbildung schafft.

Die DGB-Jugend fordert daher für alle Ausbildungsinteressierten eine Ausbildungsplatzgarantie. Die absolute Priorität müssen dabei betriebliche Ausbildungsplätze haben. Wo dies nicht möglich ist, müssen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden, um unnötige Warteschleifen für die jungen Menschen zu vermeiden. Diese müssen einen engen betrieblichen Anschluss gewährleisten, und in regelmäßigen Abständen muss überprüft werden, ob ein Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist. Als Orientierungshilfe kann das »Hamburger Modell« gelten.

■ Einhalten der gesetzlichen Regelungen und Verordnungen

Was eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte, ist es leider nicht. Seit nunmehr sieben Jahren zeigt der Ausbildungsreport, dass es konstante und scheinbar gleichbleibende Probleme in der Ausbildung gibt, die oftmals ihre Ursache in dem Verstoß gegenüber klaren gesetzlichen Regelungen haben. Egal ob Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz oder Arbeitszeitgesetz, für viele Auszubildende bestimmter Branchen gehört die Nichteinhaltung der bestehenden Gesetze und Verordnungen zum Alltag. Dies kann zu einer gesundheitlichen Gefährdung führen und das Erreichen der Ausbildungsziele gefährden.

Die DGB-Jugend fordert daher nachdrücklich, aktiv gegen Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen vorzugehen. In gravierenden Fällen darf dabei auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden. Für eine nachhaltige Überprüfung sind regelmäßige Kontrollen der Betriebe notwendig. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion dieser Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen dringend unabhängige Stellen geschaffen werden.

■ Bessere gesetzliche Regelungen

Im Laufe der Jahre kam es immer wieder zu Verschlechterungen gesetzlicher Regelungen.

Die DGB-Jugend fordert daher klare Regelungen:

- Die Berufsschulzeit muss inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Bis 1997 war dies auch eindeutig für alle Auszubildenden im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Auf Druck der Wirtschaft wurde die Geltung für die Jugendlichen über 18 Jahre aus dem Gesetz gestrichen.
- Alle Ausbildungsmittel (Werkzeuge, Werkstoffe, Bücher, ...), die für die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule erforderlich sind, müssen den Auszubildenden von den Betrieben kostenlos zur Verfügung gestellt werden.
- Auszubildende müssen fünf Tage Sonderurlaub vor ihrer Abschlussprüfung bekommen, um sich ausreichend auf die Prüfung vorbereiten zu können.
- Für alle Auszubildenden soll an jedem Berufsschultag mit mindestens fünf Berufsschulstunden keine Rückkehrpflicht in den Ausbildungsbetrieb bestehen.

■ **Keine Schmalspurausbildungen**

Zu einer guten Ausbildung gehört es, ausreichend Zeit zum Lernen der Inhalte zu haben. Die Diskussion über Modularisierungen von Ausbildung, die Einführung von zweijährigen Ausbildungen oder auch die Verkürzungen von 3,5 auf dreijährige Ausbildungen konterkarieren diesen Anspruch. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten brauchen nicht weniger Zeit für eine Ausbildung, sondern die Möglichkeit zur Verlängerung.

Die DGB-Jugend fordert daher die Abschaffung von Schmalspurausbildungen und verkürzten Ausbildungsgängen. Stattdessen ist zu gewährleisten, dass jede/-r Auszubildende eine qualitativ gute und nachhaltig berufsqualifizierende Ausbildung bekommt. Für lernschwächere Jugendliche soll die Möglichkeit ausgebaut werden, die Ausbildung verlängern zu können und Unterstützungsleistungen, wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch nehmen zu können.

■ **Unbefristete Übernahme**

Nach dem Übergang von der Schule in die Ausbildung stellt auch der zweite Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt einen wichtigen Wendepunkt für junge Menschen dar. Für viele gestaltet sich dieser schwierig. In den letzten Jahren hat die Anzahl der jungen Menschen, die mit atypischen Beschäftigungen den Start in die Arbeitswelt beginnen, dramatisch zugenommen. Jugendliche brauchen aber die Chance für ein selbstbestimmtes Leben mit vielfältigen Perspektiven und materieller Sicherheit.

Die DGB-Jugend fordert daher die unbefristete Übernahme in ein – sofern gewünscht – Vollzeitbeschäftigungsverhältnis unter Berücksichtigung der absolvierten Ausbildung sowie des Wohnorts.

■ **Verbesserung der Qualität der Berufsschulen**

Viele Berufsschulen haben nicht das nötige Geld und die notwendigen Ressourcen, um die eigenen Materialien und Geräte auf dem aktuellen Stand zu halten. Auch für ein ausreichend großes Lehrer/-innenkollegium, das kleine Klassengrößen und eine enge Kooperation zwischen der Berufsschule und dem Betrieb ermöglicht und Unterrichtsausfälle verhindert, fehlen oftmals die finanziellen Mittel. Unter schlechten Bedingungen stoßen aber auch die engagiertesten Lehrerinnen und Lehrer an ihre Grenzen. Unter dem Ergebnis leiden sowohl die Lehrer/-innen durch schlechte Arbeitsbedingungen als auch die Berufsschüler/-innen durch fehlende Qualität in der schulischen Bildung. Benötigt wird eine langfristige verlässliche Planung für alle Seiten, die einen gewissen Standard in der Lehrer/-innenausbildung und -bezahlung sichert.

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

7. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand ganz überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2011 bis April 2012 überwiegend klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte, wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt konnten die Angaben von 12.039 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 meist frequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2009 in die Auswertung aufgenommen werden. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auszubildenden geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Zahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

Aus den für die thematischen Schwerpunkte (fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität) relevanten Fragen wurden Rangfolgen nach Ausbildungsberufen gebildet. Die entstandenen Ränge wurden addiert und eine Gesamtrangliste für jeden Themenschwerpunkt gebildet. Aus den dadurch entstandenen vier Ranglisten wurde eine Gesamtrangliste für alle Themenschwerpunkte gebildet. Alle Themenschwerpunkte sind dabei mit der gleichen Gewichtung in das Ranking eingegangen.

8. Anhänge

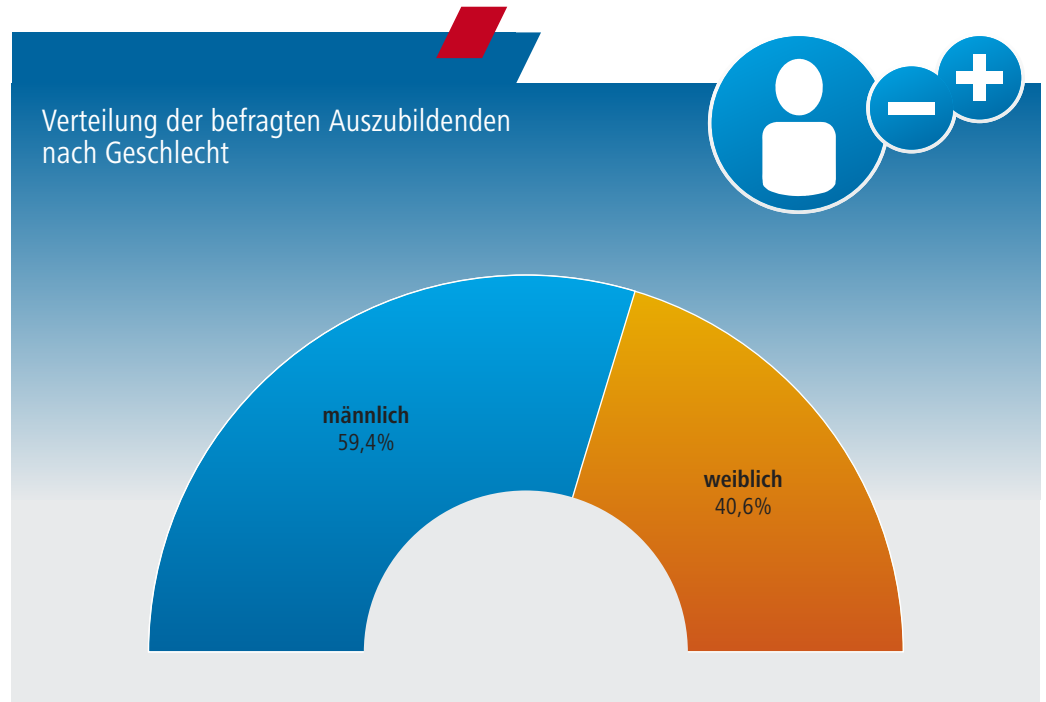


Abbildung 47:
Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Geschlecht
Angaben von 11.951 Auszubildenden
in Prozent

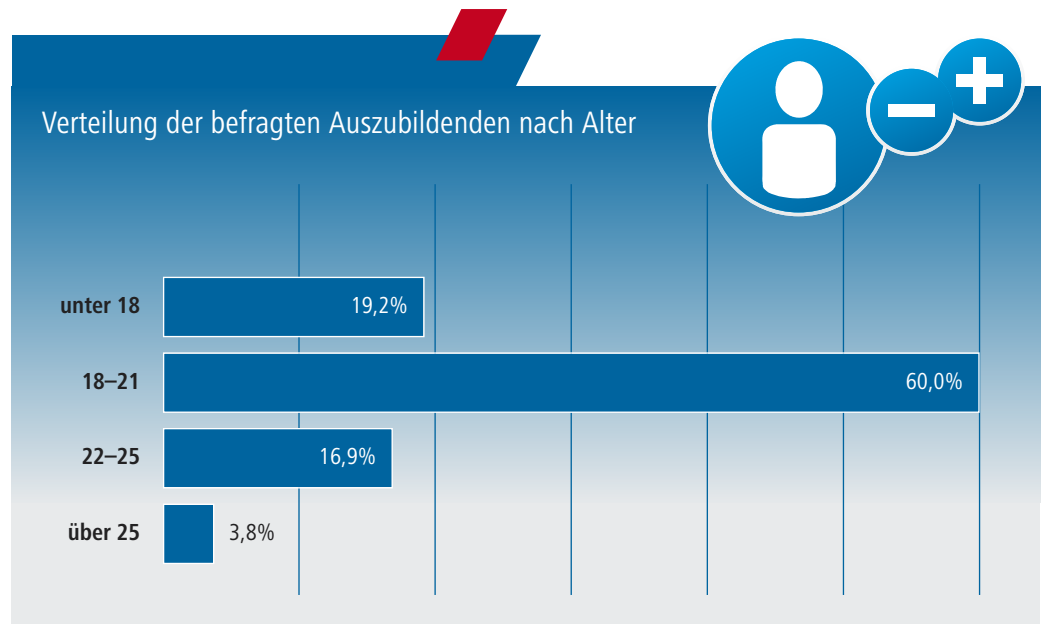


Abbildung 48:
Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Alter
Angaben von 11.976 Auszubildenden
in Prozent

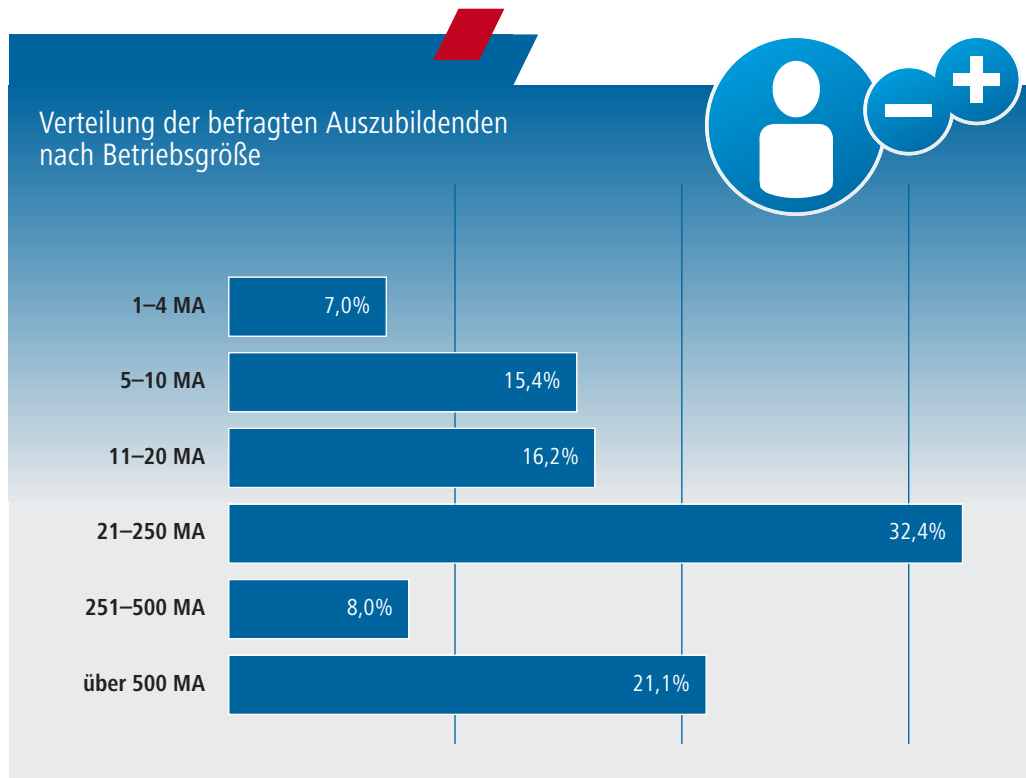


Abbildung 49: Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße

Angaben von 11.705 Auszubildenden in Prozent, MA = Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

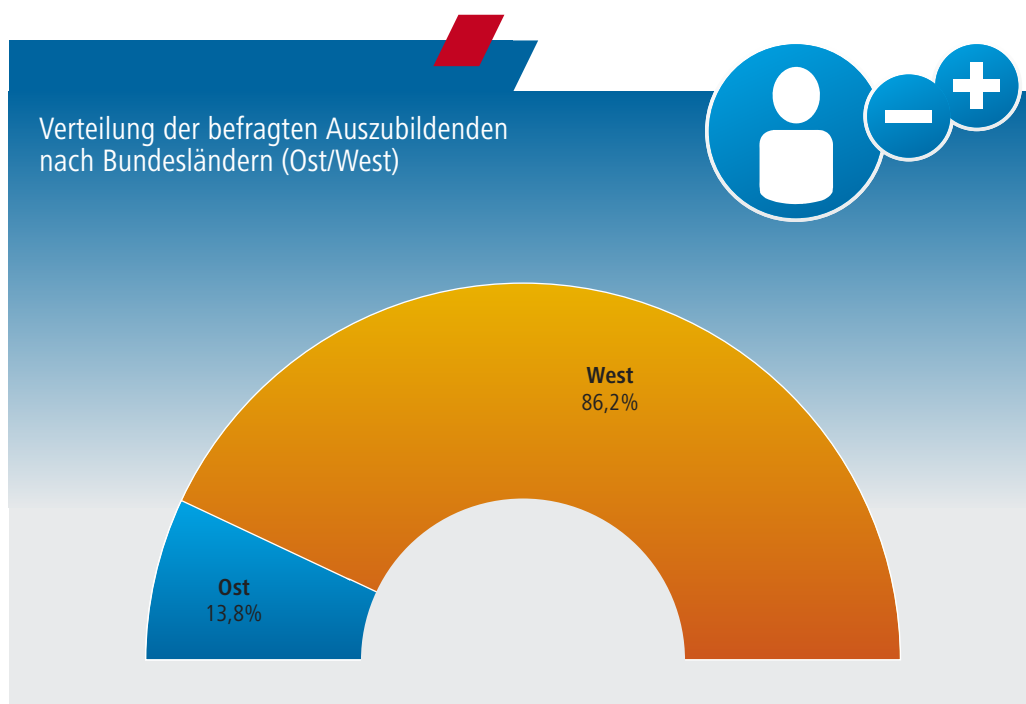


Abbildung 50: Verteilung der befragten Auszubildenden nach Bundesländern (Ost/West)

Angaben von 12.039 Auszubildenden in Prozent

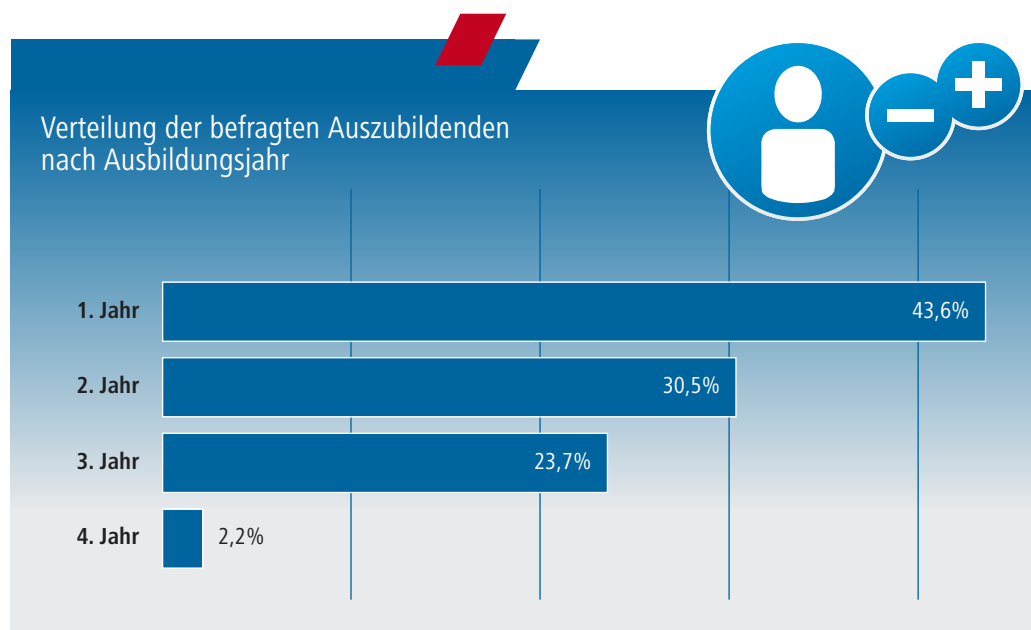


Abbildung 51:
Verteilung der befragten
Auszubildenden
nach Ausbildungsjahr

Angaben von 12.017 Auszubildenden
in Prozent

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2011/2012: Um uns gezielt für eure Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf: _____
2. Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt und weiblich männlich
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
6. Ich arbeite an
 3 3,5 4 4,5 5 5,5 6 6,5 7
 Tagen pro Woche im Betrieb.
7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
8. Es kommt vor, dass ich nicht für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt werde:
 immer häufig manchmal selten nie
9. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
10. Falls Frage 9 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
11. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
12. Ich habe _____ Tage Urlaub im Jahr.
13. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ € (also insgesamt, ohne Abzüge).
14. Die Ausbildungsvergütung erhalte ich regelmäßig:
 ja nein
15. Meine Abrechnung...
 stimmt immer stimmt meistens
 stimmt selten stimmt nie
16. Ich habe zusätzlich zur Ausbildung noch einen Nebenjob:
 ja nein
17. Falls Frage 16 JA: Ich arbeite neben meiner Ausbildung ...
 um meinen Lebensunterhalt (Miete, Nahrungsmittel, ...) bestreiten zu können
 um mir zusätzliche Wünsche erfüllen zu können
 sowohl für meinen Lebensunterhalt als auch für zusätzliche Wünsche
 aus sonstigen Gründen
18. In meinem Betrieb gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) / einen Betriebsrat / einen Personalrat:
 ja nein weiß nicht
19. Falls Frage 18 JA: Mit der Arbeit der JAV bzw. des Betriebs-/Personalrats bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden
 kann ich nicht beurteilen
20. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:
 ja nein
21. Falls Frage 20 JA: ich bin Mitglied der Gewerkschaft

22. Ich habe in meinem Betrieb eine Ausbilderin/einen Ausbilder:
 ja nein
23. Falls Frage 22 JA: mein/e Ausbilder/in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
24. Falls Frage 22 JA: mein/e Ausbilder/in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
25. Ich werde von meinen Ausbildern, meiner Meinung nach, korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
26. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ja nein
27. Falls Frage 26 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht



Die Fragen 28, 29 und 30 richten sich nur an diejenigen, denen ein Ausbildungsplan vorliegt und die diesen »sehr gut« oder »gut« kennen, alle anderen machen bitte mit Nr. 31 weiter:

28. Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
 immer häufig manchmal selten nie

29. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
 immer häufig manchmal selten nie

30. Falls Frage 29 NICHT MIT NIE beantwortet wurde: pro Woche verbringe ich durchschnittlich _____ Stunden mit diesen »ausbildungsfremden« Tätigkeiten.

31. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
 immer häufig manchmal selten nie

32. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

33. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden

34. In meiner Ausbildung fühle ich mich: überfordert
 unterfordert weder unter- noch überfordert

35. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie

36. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

37. Die Ausstattung (Unterrichtsmaterialien, Schulbücher, Technik, Werkzeuge, ...) an meiner Berufsschule ist auf dem notwendig aktuellen Stand um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unterstützen:
 immer häufig manchmal selten nie

38. In meiner Berufsschulklasse sind insgesamt _____ Auszubildende.

39. Die Größe meiner Klasse ermöglicht eine gute Lernatmosphäre:
 immer häufig manchmal selten nie

40. Ich fühle mich durch den Besuch der Berufsschule gut auf meine theoretischen Prüfungen vorbereitet:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

41. An meiner Berufsschule gibt es eine Interessenvertretung der Schüler/innen (SV/SMV): ja nein weiß nicht

Die Fragen 42 und 43 richten sich nur an diejenigen, an deren Schule es eine Interessenvertretung der Schüler/innen gibt, alle anderen machen bitte mit Nr. 44 weiter:

42. Falls Frage 41 JA: Ich bin Klassensprecher/in und/oder in der SV/SMV aktiv: ja nein

43. Falls Frage 42 JA: Methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schüler/innen werden in der Unterrichtsgestaltung mit aufgenommen:
 immer häufig manchmal selten nie

44. Die Abstimmung des Unterrichts zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb empfinde ich als
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft

45. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein

46. Falls Frage 45 JA: Ich habe die Ausbildung abgebrochen wegen (Mehrfachnennung möglich) ...
 Konflikten mit Ausbilder/innen oder Betriebsinhaber/innen
 schlechter Vermittlung von Ausbildungsinhalten
 ungünstigen Arbeitszeiten
 der Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten
 persönlichen Gründen (Gesundheit, familiäre Veränderungen o.ä.)
 anderen Vorstellungen vom Ausbildungsberuf
 anderen Gründen, nämlich:

47. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.

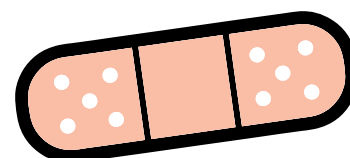
48. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja nein weiß nicht.

49. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter/innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500

50. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
 Bundesland: _____

51. Datum: _____

Sollen wir Kontakt mit dir aufnehmen? Dann nenne uns bitte eine E-Mail-Adresse und/oder eine Telefonnummer:



www.doktor-azubi.de



GEWERKSCHAFTS**JUGEND IN BEWEGUNG**

