

studie



# Ausbildungsreport 2008



[www.dgb-jugend.de / ausbildung](http://www.dgb-jugend.de/ausbildung)

# Inhalt

	<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>
<b>1.</b>	<b>Gesamtbewertung</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1</b>	<b>Die Gesamtbewertung nach Branchen</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2</b>	<b>Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen</b> .....	<b>7</b>
<b>1.3</b>	<b>Aussagen zur Gesamtqualität der Ausbildung</b> .....	<b>8</b>
<b>2.</b>	<b>Einzelbewertungen</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1</b>	<b>Ausbildungsinhalte</b> .....	<b>13</b>
2.1.1	Einhaltung des Ausbildungsplans .....	15
2.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten .....	16
2.1.3	Aus der Beratungspraxis: ausbildungsfremde Tätigkeiten.....	17
<b>2.2</b>	<b>Fachliche Anleitung</b> .....	<b>18</b>
2.2.1	Betreuung durch den Ausbilder .....	20
2.2.2	Aus der Beratungspraxis: mangelnde fachliche Anleitung .....	21
<b>2.3</b>	<b>Ausbildungszeiten und Überstunden</b> .....	<b>22</b>
2.3.1	Wöchentliche Arbeitszeit .....	24
2.3.2	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit .....	25
2.3.3	Regelmäßigkeit von Überstunden .....	26
2.3.4	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden .....	28
2.3.5	Aus der Beratungspraxis: Ausbildungszeiten und Überstunden .....	29
<b>2.4</b>	<b>Ausbildungsvergütung</b> .....	<b>30</b>
2.4.1	Regelmäßigkeit der Ausbildungsvergütung .....	33
2.4.2	Ausbildungsvergütung und Geschlecht .....	34
2.4.3	Aus der Beratungspraxis: Probleme mit der Ausbildungsvergütung .....	35
<b>2.5</b>	<b>Persönliche Beurteilung der Ausbildung</b> .....	<b>36</b>
2.5.1	Die fachliche Qualität im Betrieb .....	36
2.5.2	Last exit – Ausbildungsabbruch .....	37
2.5.3	Die fachliche Qualität in der Berufsschule .....	41
2.5.4	Zufriedenheit durch Interessenvertretung .....	42
2.5.5	Zufriedenheit durch Übernahme .....	44
2.5.6	Aus der Beratungspraxis: Ausbildungszufriedenheit.....	45

3.	<b>Exkurs: Branchenvergleich Gewinner und Verlierer .....</b>	<b>47</b>
4.	<b>Auswertungsverfahren und Methodik .....</b>	<b>52</b>
5.	<b>Anhänge .....</b>	<b>53</b>
5.1	<b>Teilnehmer nach Geschlecht .....</b>	<b>53</b>
5.1.1	Teilnehmer nach Geschlecht, Verteilung nach Branchen.....	53
5.1.2	Teilnehmer nach Geschlecht, Verteilung nach Ausbildungsberufen.....	54
5.2	<b>Teilnehmer nach Alter .....</b>	<b>55</b>
5.3	<b>Teilnehmer nach Ausbildungsjahr .....</b>	<b>55</b>
5.4	<b>Teilnehmer nach Betriebsgröße .....</b>	<b>56</b>
5.5	<b>Teilnehmer nach Bundesländern (Ost/West) .....</b>	<b>56</b>
	<b>Fragebogen .....</b>	<b>57</b>
	<b>Impressum.....</b>	<b>59</b>



Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Folgenden die männliche Form verwendet. Männliche und weibliche Auszubildende, Teilnehmer etc. sind gleichermaßen gemeint.

# Vorwort

Gute Bildung wird für junge Menschen immer wichtiger, denn nur mit genügend Fachwissen und relevanten praktischen Erfahrungen, nur mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung können sie auf dem Arbeitsmarkt bestehen. Der Arbeitsmarkt, wie er heute in Zeiten der globalen Arbeitsteilung organisiert ist, verlangt nach hochqualifizierten Fachkräften. Wer hingegen keinen Ausbildungsplatz findet oder nur eine mangelhafte Ausbildung durchläuft, hat es auf dem Arbeitsmarkt sehr schwer, wird häufig mit prekären, unterbezahlten Jobs abgespeist oder findet sich bald in der Arbeitslosigkeit wieder.

Jüngste Untersuchungen zeigen, dass der Berufseinstieg für junge Menschen immer schwieriger wird. Befristete Arbeitsverträge, niedrige Einkommen und Phasen von Arbeitslosigkeit prägen den Erwerbsverlauf junger Beschäftigter. Etwas besser dran sind allerdings diejenigen, die eine hochwertige betriebliche Ausbildung durchlaufen haben. Hier sind die Chancen höher, nach Abschluss der Ausbildung, einen sicheren und fair bezahlten Arbeitsplatz zu finden. Darum richten wir als DGB besondere Aufmerksamkeit auf die Qualität der Ausbildung.

Nun schon zum dritten Mal in Folge erscheint der DGB-Ausbildungsreport. Er bewertet die Qualität der Ausbildung und liefert einen Überblick darüber, in welchen Berufen Jugendliche eine qualitativ hochwertige Ausbildung erhalten und wo es noch Mängel gibt. Ausschließlich wurden wieder jene befragt, die sich tagtäglich in der Ausbildungssituation befinden und die deshalb am besten in der Lage sind, im Positiven wie im Negativen, ein Bild zur heutigen Ausbildungssituation zu zeichnen: die Auszubildenden selbst.

4.725 Auszubildende aus den – laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) – 25 am häufigsten frequentierten Ausbildungsberufen Deutschlands wurden schriftlich nach ihren Ausbildungsbedingungen befragt. Über alle Branchen und Bundesländer hinweg ergibt sich so eine verlässliche Bewertung der Ausbildungssituation in Deutschland. Befragt wurden Auszubildende aus allen Lehrjahren und aus Betrieben unterschiedlicher Größe, um ein aussagekräftiges Bild zu ermöglichen. Die Studie erhebt zwar keinen Anspruch auf Repräsentativität, trotzdem bieten die Ergebnisse aber in jedem Fall eine gute Orientierung.

Das Resultat zeigt: Insgesamt ist die überwiegende Anzahl der befragten Auszubildenden zufrieden mit der Qualität der Ausbildung. Trotzdem treten eklatante Mängel zu Tage. Nicht jedem, dem es gelang, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu ergattern, ist eine qualitativ gute Ausbildung garantiert. Konkret bedeutet das in vielen Fällen: ausbleibende Ausbildungsvergütungen, fehlende Ausbildungsinhalte, mangelnde fachliche Anleitung, dauerhafte Überstunden oder Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutz- und Berufsbildungsgesetz. Die oftmals noch jugendlichen Auszubildenden sind in einer Abhängigkeitssituation gegenüber dem Arbeitgeber. Sie fühlen sich häufig hilflos und können sich gegen die Missstände kaum zur Wehr setzen. Wer riskiert schon gern seinen Ausbildungsplatz für den man zuvor hart gekämpft hat.

Es bleibt also noch viel zu tun, um qualitative Standards in der beruflichen Bildung auszubauen und diese einer gezielten Qualitätskontrolle zu unterziehen. Kammern und Gewerbeaufsicht muss angesichts aufgezeigter Defizite klar werden, dass nicht an jedem vorhandenen Ausbildungsplatz automatisch gut ausgebildet wird. Politik und Verbände sind gefordert, ihrer Kontrollfunktion gerecht zu werden und notfalls – auch im Sinne ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Auszubildenden – mangelhafte Betriebe zu sanktionieren.

Die Rankings innerhalb des DGB-Ausbildungsreports bieten – wie in den Jahren zuvor – jungen Berufsanfängern eine Orientierungshilfe bei der Berufswahl. Sie sollen dazu dienen, die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Berufsfeldern für Einsteiger transparent zu machen und so ein frühes Bild des Berufsalltags zu vermitteln. Sie sollen aber auch Ansporn für die Unternehmen und Betriebe sein, die Qualität ihrer Ausbildung zu kontrollieren und zu verbessern. Außerbetriebliche und schulische Ausbildungsgänge wurden bewusst wegen der mangelnden Vergleichbarkeit nicht mit einbezogen.

Um den Ergebnissen der Studie ein Gesicht zu geben, wurden authentische Fälle aus unserem Online-Forum [www.doktor-azubi.de](http://www.doktor-azubi.de) entnommen. Sämtliche Namen wurden zum Schutz der Betroffenen geändert.



Ingrid Sehrbrock

Stellvertretende Vorsitzende  
Mitglied des Geschäftsführenden  
Bundesvorstandes des DGB



René Rudolf

Bundesjugendsekretär  
der DGB-Jugend

# 1. Gesamtbewertung

## 1.1 Die Gesamtbewertung nach Branchen



Rang	Branche
1	Metall-/Elektroberufe, Industrie
2	Kaufleute, Büro
3	Dienstleistung, IT
4	Handwerk, Metall-/Elektroberufe
5	Kaufleute, Handel
6	Verwaltung
7	Handwerk, Bau
8	Handwerk, Ernährung
9	Dienstleistung, weitere
10	Hotel- und Gastgewerbe

Farblegende:  
Grün = Hohe Ausbildungsqualität. In diesen Branchen herrschen die besten Ausbildungsbedingungen.  
Gelb = In diesen Branchen nimmt die Ausbildungsqualität mit steigender Rangfolge ab.  
Rot = Diese Branchen schneiden unter allen Befragten am schlechtesten ab.

## 1.2 Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Rang	Ausbildungsberuf
1	Industriemechaniker/in
2	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
3	Bankkaufmann/-frau
4	Industriekaufmann/-frau
5	Mechatroniker/in
6	Bürokaufmann/-frau
7	Verkäufer/in
8	Fachinformatiker/in
9	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
10	Elektroniker/in
11	Tischler/in
12	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
13	Kraftfahrzeugmechatroniker/in
14	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
15	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r
16	Anlagenmechaniker/in SHK
17	Koch/Köchin
18	Medizinische/r Fachangestellte/r
19	Friseur/in
20	Fachverkäufer/in Lebensmittelhandwerk
21	Metallbauer/in
22	Restaurantfachmann/-frau
23	Hotelfachmann/-frau
24	Bäcker/in
25	Maler/in und Lackierer/in

### Farblegende:

Grün = Hohe Ausbildungsqualität. In diesen Berufen herrschen die besten Ausbildungsbedingungen.

Gelb = In diesen Berufen nimmt die Ausbildungsqualität mit steigender Rangfolge ab.

Rot = Diese Berufe schneiden unter allen Befragten am schlechtesten ab.

### 1.3 Aussagen zur Gesamtqualität der Ausbildung

Die Ergebnisse zeigen einmal mehr, dass für die Ausbildungsqualität neben der individuellen Situation im Betrieb die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe bzw. zur jeweiligen Branche eine entscheidende Rolle spielt.

Unter den 25 meistfrequentierten Berufen Deutschlands schneiden – wie im Vorjahr – die Industriemechaniker am besten ab. Sie festigen damit ihren Ruf, die modernen Industriebereufe der Metall- und Elektrobranche zu repräsentieren. Ihre Ausbildungsbetriebe sind oft exportorientiert und begreifen Ausbildung als Investition in die Zukunft. Gerade in Zeiten des aufkommenden Fachkräftemangels wissen sie, dass fachlich gut ausgebildetes und zufriedenes Personal eine hohe Produktivität sowie gute Produktqualität sichert und damit einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil bietet.

Überraschend ist das schlechte Abschneiden der Dienstleistungsberufe. So kommen beispielsweise die medizinischen Fachangestellten in diesem Jahr nach den Bewertungen ihrer Auszubildenden nicht über einen Platz im unteren Mittelfeld hinaus. Im vorigen Jahr lagen sie noch an zweiter Stelle im Gesamt-Ranking. Das zeigt, dass die vielen Mittelkürzungen und personellen Sparrunden im Gesundheitswesen nun auch auf die Berufsausbildung des Nachwuchses durchschlagen. Die Auszubildenden stehen in den psychisch und physisch anspruchsvollen Ausbildungen zwischen den Bewertungen und Ansprüchen von Ausbildern und Patienten. Ständig wechselnde Arbeits- und Schichtzeiten ermüden doppelt, wenn nicht genügend Pflegepersonal da ist und die Auszubildenden zusätzliche Dienste übernehmen müssen.

Positiv ist zu erwähnen, dass die kaufmännischen Büro-Berufe in der Mehrzahl wieder auf den vorderen Plätzen gelandet sind. Durch alle Kategorien hinweg erhalten sie von den Auszubildenden gute bis sehr gute Bewertungen. Die Berufe im Metall- und Elektrohandwerk konnten im Vergleich zum Vorjahr deutlich zulegen. Sie landeten in der Bewertung ihrer Auszubildenden im vorderen Mittelfeld. Das zeigt, dass auch hier der Fachkräftemangel zu einem Umdenken in Sachen Qualitätsentwicklung zwingt und Wirkung zeigt. Dass das nicht für alle Handwerksbereiche gilt, zeigt das Abschneiden des Handwerks Ernährung. Dort stellen die Auszubildenden dem Bäckerhandwerk mit negativen Aussagen zu überlangen Arbeits- und Ausbildungszeiten, permanenten Überstunden sowie geringen Verdienstmöglichkeiten kein besonders gutes Zeugnis aus. Ganz am Ende in der Bewertung landen – wie im letzten Jahr – die Maler und Lackierer. Die Unzufriedenheit der Auszubildenden beruht hier auf mangelnder fachlicher Anleitung bei hoher Eigenverantwortung und vielen zu leistenden Überstunden.

Ein großes Problem stellen für viele Auszubildende die Bedingungen im Hotel- und Gaststättenbereich dar. Das spiegelt sich auch in den Bewertungen im Ausbildungsreport wieder. Harte Arbeit, permanent viele Überstunden, ein oftmals rauer Ton und das Gefühl, ausgenutzt zu werden hinterlassen bei vielen Auszubildenden in dieser Branche ein enttäuschendes Gefühl. Die oftmals noch jugendlichen Auszubildenden sind dem enormen Druck von Ausbildern und Kunden teilweise rücksichtslos ausgesetzt. Wenig Lehrinhalte aber hohe Arbeitsintensität führen dabei für so Manchen zu körperlichen und geistigen Erschöpfungszuständen. Die enorm hohe Ausbildungs-Abbruchquote von 40 Prozent im Hotel- und Gaststättenbereich spiegelt die harte Realität in der Branche wider, die vor allem junge Frauen betrifft. Bereits zum dritten Mal in Folge landet das Hotel- und Gastgewerbe unter den drei letzten Plätzen im DGB-Branchenvergleich.



Dass die Firmengröße bei der Bewertung der Ausbildungsqualität eine wichtige Rolle spielt, kommt auch in diesem Jahr wieder zum tragen. Allerdings hat sich der Abstand zwischen den Kleinstbetrieben und den Klein- und Mittelständischen Betrieben etwas zum Positiven abgeschwächt. Deutlich abheben können sich in Sachen Ausbildungsqualität jedoch nach wie vor die Großbetriebe. Durch ihre materiellen und personellen Ressourcen sind sie in der Lage, eine strukturierte Ausbildung im vollen Umfang zu gewährleisten. Klein- und Kleinstbetriebe, die mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren müssen, binden ihre Auszubildenden dagegen je nach Auftragslage-, und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan in die Arbeit mit ein. Bei der Beurteilung der fachlichen Anleitung gibt es in den Aussagen der Auszubildenden so gut wie keine Unterschiede zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößen. Allerdings bleibt festzuhalten, dass mit zunehmender Betriebsgröße weniger ausbildungsfremde Tätigkeiten zu verrichten sind. Insgesamt beurteilen die Auszubildenden aus Großbetrieben ihre Ausbildung besser als die in Kleinen und Mittleren Unternehmen. Dort arbeiten sie früher eigenverantwortlich und werden oftmals direkt in die Arbeitsabläufe mit eingebunden, was zu viel Druck im Umgang mit den Vorgesetzten und zu häufigen Überstunden führt. In Großbetrieben haben die Auszubildenden dagegen die Möglichkeit, viel auszuprobieren und sich kontinuierlich zu entwickeln.

Neben den – zum Teil erheblichen – Qualitätsunterschieden zwischen den Branchen, bleiben in diesem Jahr folgende Ergebnisse festzuhalten:

### **Ausbildungsfremde Tätigkeiten**

Obwohl die Ausbildungsqualität in vielen Bereichen leicht besser geworden ist, geben die Auszubildenden an, dass sie im Betrieb mehr ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen, als dies noch vor einem Jahr der Fall war. Noch immer hat sich das Verständnis nicht durchgesetzt, dass nur gut ausgebildeter Nachwuchs das wahre Kapital- und damit die Zukunft der Betriebe sind. Gerade in Kleinst- und Kleinbetrieben mit wenigen finanziellen und personellen Ressourcen muss der Auszubildende oftmals für Erledigungen herhalten, die nichts mit seiner fachlichen Qualifizierung zu tun haben. Betriebliche Ausbildungspläne sind dann egal. Die eigentliche Ausbildung findet „on the job“ statt. Zeit für ausführliches Probieren und Erklären ist da, wenn es die Auftragslage hergibt. Zwar sind diese Fälle nicht die Regel, treten jedoch zu häufig auf, um sie pauschal als Einzelfälle zu verharmlosen.

### **Berufsschule**

Eine leichte Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr gibt es auch bei der Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts durch die Auszubildenden. Die Berufsschulen halten oft in der technologischen Entwicklung mit vielen Betrieben, insbesondere in der Industrie, nicht mehr mit. Durch die massive Zunahme von vollzeitschulischen Ausbildungsgängen und Qualifikationsmaßnahmen im Übergangssystem, steht vielerorts nicht mehr genügend Lehrpersonal für die duale Ausbildung zur Verfügung. Bei Unterrichtsausfällen und ständig wechselnden Vertretungen leidet die theoretische Wissensvermittlung, die im Betrieb nicht kompensiert werden kann. Die Auszubildenden sprechen von einer schlechten Lernatmosphäre. Bei vielen von ihnen nimmt die Prüfungsangst zu. Eine oftmals unzureichende materielle Ausstattung (z.B. fehlende Computerlabs etc.) benachteiligt diejenigen, die keine Möglichkeit haben, einen Internetanschluss im Elternhaus zu nutzen.

### Vergütung

Der Ausbildungsreport 2008 befasst sich näher mit den Aussagen der Auszubildenden zur Vergütungssituation in der Ausbildung. Nach wie vor erhält die Mehrheit der Befragten pünktlich ihre Ausbildungsvergütung. Trotzdem geben noch immer 3,8 Prozent der Auszubildenden an, dass ihre vertraglich festgelegte Vergütung zu spät gezahlt wird oder ganz ausbleibt. Sollte man eigentlich davon ausgehen, dass die Lohnabrechnungen immer stimmen, so können dies nur 88,6 Prozent aller befragten Auszubildenden bestätigen. Unstimmigkeiten gibt es vor allem in Klein- und Familienbetrieben. Aus unserem Online-Forum unter [www.doktor-azubi.de](http://www.doktor-azubi.de) erfahren wir von Jugendlichen, die teilweise auf bessere Zeiten vertröstet, und aufgefordert werden, sich bei ihren Eltern etwas zu borgen. Doch gerade die besonders motivierten Auszubildenden, die für ihre Ausbildung das Elternhaus verlassen haben und sich mobil und flexibel zeigen, treffen solche Unregelmäßigkeiten besonders hart.

Die Ausbildungsvergütungen werden zwar offiziell jährlich – wie gesetzlich vorgeschrieben – angehoben, sie sind jedoch real durch den Kaufkraftverlust angesichts deutlich steigender Lebensmittel- und Energiepreise gesunken. Eine Auswertung der Ausbildungsvergütung nach Geschlechtern ergab, dass junge Frauen in Ost und West geringer vergütet werden als ihre männlichen Kollegen. Dieser Fakt resultiert aus der Tatsache, dass junge Frauen noch immer häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer.

### Ausbildungsabbrüche

Seit Jahren gibt es das Phänomen der häufigen Ausbildungsabbrüche – und das bei anhaltendem Ausbildungsplatzmangel. Unter den Befragten zum Ausbildungsreport 2008 hat jeder Zehnte schon einmal eine Ausbildung abgebrochen. Doch wurden hier nur junge Menschen befragt, die sich schon wieder in einer Ausbildung befinden. Die offizielle Quote liegt laut Berufsbildungsbericht der Bundesregierung etwa doppelt so hoch (19,8 Prozent). Als Gründe geben die Auszubildenden zumeist massive Überstunden, regelmäßige ausbildungsfremde Tätigkeiten, die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten sowie persönliche Gründe an. Fest steht, dass in einer Situation, in der ein betrieblicher Ausbildungsplatz hart erkämpft werden muss, nur wenige einfach so aufgeben. Meist wurde zuvor das Gespräch mit dem Vorgesetzten gesucht, die Kammern oder die Gewerkschaften als Mittler eingeschaltet. Doch wenn das Ausbildungsverhältnis zerrüttet ist und die Jugendlichen im Betrieb keinen Ausweg mehr wissen, hilft oft nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

Der Ausbildungsreport 2008 zeigt auf, dass ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität existiert. Demzufolge waren die Auszubildenden am unzufriedensten, die häufig Überstunden ableisten mussten, viele ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichteten und selten von ihrem Ausbilder korrekt behandelt wurden.

Mit der Verbesserung der genannten Qualitätskriterien in der betrieblichen Praxis könnten demzufolge viele Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Jugendlichen wie auch Ausbildungsbetrieben könnten dadurch große Zeitverluste, Unsicherheiten und Kosten erspart bleiben. Dafür ist jedoch eine nachhaltige Qualitätsentwicklung in den Betrieben ebenso von Nöten wie eine lückenlose Kontrolle durch die zuständigen Stellen mit – wenn es sein muss – empfindlichen Sanktionen.

# 2. Einzelbewertungen

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

## **Die Ausbildungsinhalte**

Für jeden Beruf gibt es einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Er beschreibt detailliert, was zu welchem Zeitpunkt in der Ausbildung erlernt werden soll, damit der Bürokaufmann auch tatsächlich ein Büro von innen sieht, statt nur das Lager aufzuräumen, und die Verkaufsfrau ein Event mitorganisiert, statt nur Telefondienst zu schieben. Ein wichtiger Aspekt für die Ausbildungsqualität ist also: Werden die Ausbildungsinhalte eingehalten? Oder wird der Auszubildende mit Routinearbeiten oder gar ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, ohne dass er alle Fertigkeiten und Kenntnisse für den Beruf erlernt? Gewichtung: dreifach

## **Die fachliche Anleitung**

Für eine gute Ausbildung ist es unumgänglich, einen persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder zu haben. Dieser sollte vor Ort ansprechbar sein und dem Auszubildenden alle Fragen beantworten können und wollen. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, die in der Praxis leider nicht immer eingehalten wird: Gerade im Hinblick auf die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) seit dem Jahr 2003 verdient dieser Aspekt besondere Aufmerksamkeit. Gewichtung: dreifach

## **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 keine Zeit, sich auf Prüfungen vorzubereiten. Die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten für Auszubildende ist deshalb notwendig, um eine Ausbildung auch erfolgreich abzuschließen. Gewichtung: zweifach

## **Die Ausbildungsvergütung**

Von den Jugendlichen wird immer mehr Mobilität und Flexibilität in Sachen Ausbildung gefordert. Ohne eine faire Ausbildungsvergütung ist aber zum Beispiel 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. Gesetzlich erlaubt ist dies selbstverständlich nicht. Die Höhe der Ausbildungsvergütung und die regelmäßige Zahlung sind ein weiterer Faktor für eine gute Berufsausbildung. Gewichtung: zweifach

## **Die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität**

Neben den objektiv messbaren Faktoren wie Einhaltung der Ausbildungsinhalte, Überstunden usw. spielt auch der subjektive Eindruck der Auszubildenden bei der Bewertung ihrer Ausbildung eine Rolle. Hier fließen die Beurteilung der fachlichen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule, das Arbeitsklima und die Behandlung durch die Ausbilder mit in die Gesamtbewertung ein. Sicherlich eher persönliche Empfindungen - doch nicht zuletzt bietet der DGB-Ausbildungsreport auch eine Orientierung für Berufsanfänger: Da kann die Meinung der zukünftigen Azubi-Kollegen nur hilfreich sein. Gewichtung: einfach

## 2.1 Ausbildungsinhalte

Gute Arbeit basiert auf einer guten Ausbildung. Was aber macht eine gute Ausbildung aus? Zuerst die Bereitschaft der Betriebe, Ausbildung als Investition in die Zukunft zu begreifen. Mit der richtigen Entscheidung, den Firmennachwuchs selbst heranzuziehen, sollten hohe Qualitätskriterien und -standards verbunden sein, wie bei jeder anderen Investition auch. Gerade vor dem Hintergrund des sich ausweitenden Fachkräftemangels muss klar sein, dass jede Firma nur so gut ist wie ihre Mitarbeiter. Der Wettbewerb um die besten Azubis hat längst begonnen. Doch entscheidend ist, wie die Ausbildungsbedingungen im Betrieb ausgestaltet sind. Den wichtigsten Aspekt bilden dabei die Ausbildungsinhalte. Wird auch wirklich das vermittelt, was für die Ausübung des Ausbildungsberufes im globalen Wettbewerb von Nöten ist? Wird der Ausbildungsrahmenplan auf der betrieblichen Ebene zeitlich und inhaltlich so umgesetzt, wie es von den zuständigen Stellen vorgegeben ist? In den meisten Betrieben ist das so, bei vielen aber auch nicht. Ausbildungsfremde Tätigkeiten im größeren Ausmaß finden sich vielerorts noch immer im Ausbildungsalltag wieder.

Bei der Befragung unter den 4.725 Auszubildenden zu den Ausbildungsinhalten in ihren Betrieben kamen große Branchenunterschiede zum Vorschein. So wurden in den Berufen der IT-Branche sowie der industriellen Metall- und Elektrobranche die Ausbildungsinhalte am gewissenhaftesten vermittelt. Auch in den kaufmännischen Berufen in Büro und Handel schätzen die Auszubildenden eine solide Inhaltsvermittlung. Dagegen schneiden das Handwerk Bau und das Handwerk Ernährung sowie die typischen Dienstleistungsberufe bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten eher schlecht ab.

Zur Bewertung der Ausbildungsinhalte gehen die Antworten zu den Fragen nach Vorhandensein und Einhaltung des Ausbildungsplans sowie nach der Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten in das Ranking ein.

## Ausbildungsinhalte nach Branchen



Rang	Branche
1	Dienstleistung, IT
2	Metall-/Elektroberufe, Industrie
3	Kaufleute, Büro
4	Kaufleute, Handel
5	Verwaltung
6	Handwerk, Metall-/Elektroberufe
7	Hotel- und Gastgewerbe
8	Handwerk, Bau
9	Handwerk, Ernährung
10	Dienstleistung, weitere

## Ausbildungsinhalte nach Ausbildungsberufen



Rang	Ausbildungsberuf
1	Industriemechaniker/in
2	Fachinformatiker/in
3	Bankkaufmann/-frau
4	Industriekaufmann/-frau
5	Bürokaufmann/-frau
6	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
7	Elektroniker/in
8	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
9	Mechatroniker/in
10	Verkäufer/in
11	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
12	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
13	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r
14	Fachverkäufer/in Lebensmittelhandwerk
15	Hotelfachmann/-frau
16	Tischler/in
17	Anlagenmechaniker/in SHK
18	Koch/Köchin
19	Bäcker/in
20	Maler/in und Lackierer/in
21	Friseur/in
22	Restaurantfachmann/-frau
23	Kraftfahrzeugmechatroniker/in
24	Metallbauer/in
25	Medizinische/r Fachangestellte/r

Berücksichtigt wurden nur Auszubildende, die angaben, ihren Ausbildungsplan mindestens „etwas“ zu kennen, das sind 86,5% der (4.725) Teilnehmer (= 4.088 Teilnehmer).

Farblegende: Grün = Hohe Ausbildungsqualität. In diesen Branchen/Berufen herrschen die besten Ausbildungsbedingungen.

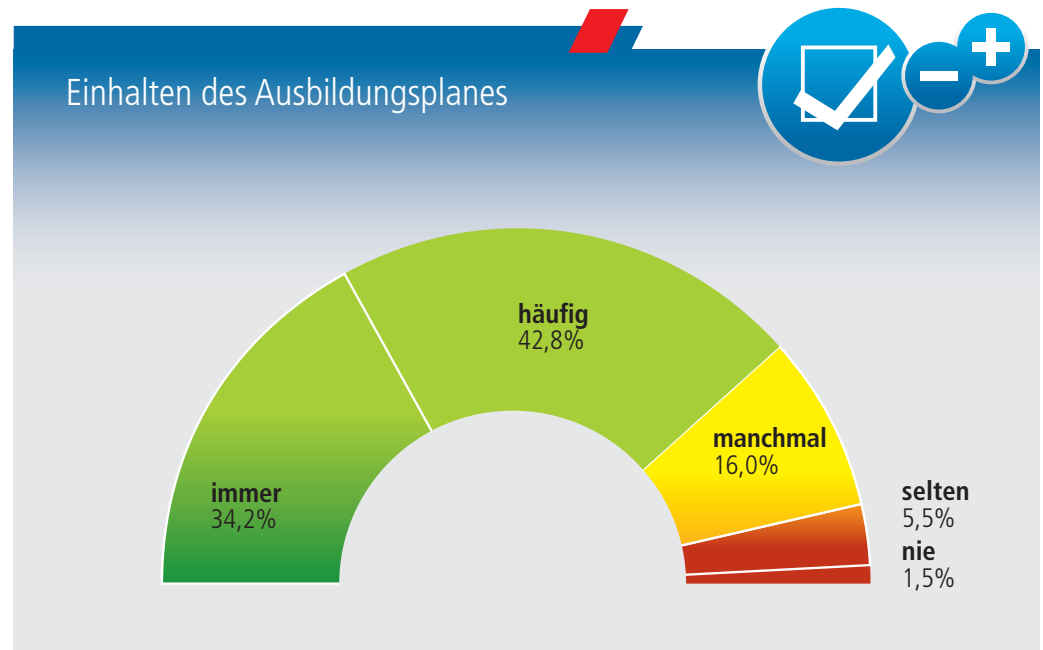
Gelb = In diesen Branchen/Berufen nimmt die Ausbildungsqualität mit steigender Rangfolge ab.

Rot = Diese Branchen/Berufe schneiden unter allen Befragten am schlechtesten ab.

### 2.1.1 Einhaltung des Ausbildungsplans

Wenn der Ausbildungsplan nicht eingehalten wird, bekommen viele Auszubildende schnell Probleme. Sie merken bereits in der Berufsschule, dass ihre Kollegen aus anderen Betrieben besser sind, weil diese einen Wissensvorsprung aus der betrieblichen Praxis mitbringen, der ihnen selbst fehlt. Von den fast 3.000 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan kennen, geben lediglich 34,2 Prozent an, dass der Ausbildungsplan immer eingehalten wird. Bei 7 Prozent ist dies jedoch selten oder nie der Fall.

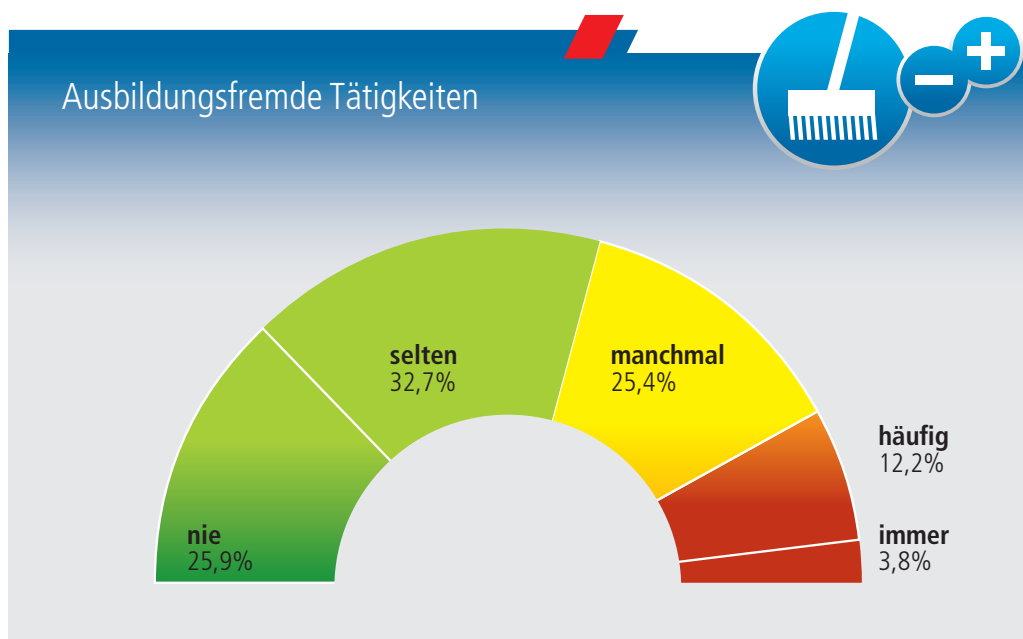
„Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten...“  
Angaben in Prozent von 2.922 Auszubildenden. Berücksichtigt wurden nur die Auszubildenden, die angegeben, ihren Ausbildungsplan zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben.



Vergleicht man die unterschiedlichen Betriebsgrößen, so fällt auf, dass es auch in diesem Jahr einen Zusammenhang zwischen der Vermittlung von Ausbildungsinhalten und der Anzahl der Mitarbeiter, und damit der Größe der Firma, gibt. So geben lediglich 25,4 Prozent der Auszubildenden, die in Firmen mit 11-50 Mitarbeitern arbeiteten, an, ihre Ausbildungspläne werden immer eingehalten. Bei Auszubildenden aus Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitern sind dies immerhin schon 44,2 Prozent. Umgekehrt ist die Zahl der befragten Auszubildenden, die sich darüber beklagen, dass ihr Ausbildungsplan nie eingehalten wird, in Firmen mit 11-50 Mitarbeitern drei mal so hoch wie in Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern. Hier ist der Arbeitsdruck, der auf den einzelnen Mitarbeitern, auch auf den Auszubildenden, lastet, anscheinend noch nicht ganz so hoch wie bei den kleinen- und mittelständischen Unternehmen.

### 2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Viele Auszubildende leiden darunter, zu ausbildungsfremden Tätigkeiten während ihrer Ausbildungszeit herangezogen zu werden. Egal ob als Aushilfe für fehlende Mitarbeiter oder für private Aufträge des Chefs: als Kollege auf der untersten Ebene und mit dem geringsten Standing im Betrieb, wagt in der Regel kaum ein Auszubildender dagegen anzukämpfen. Nur etwas mehr als ein Viertel aller befragten Auszubildenden gibt an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Obwohl das Berufsbildungsgesetz (BBiG) eindeutig regelt, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines Auszubildenden gehören, sieht es in weiten Teilen der Praxis nach wie vor noch anders aus: 16 Prozent der befragten Auszubildenden geben an „immer“, bzw. „häufig“ mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Sie kommen überwiegend aus den Dienstleistungsberufen, aus dem Handwerk Ernährung sowie aus der Baubranche.



„Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören...“, Angaben in Prozent von 2.951 Auszubildenden. Berücksichtigt wurden nur die Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben.

Auch bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten wird ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße deutlich. So geben 22,1 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 10 Mitarbeitern an, immer oder häufig zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitern waren dies lediglich 8,1 Prozent. Umgekehrt gibt nur knapp die Hälfte (49,7 Prozent) der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 10 Mitarbeitern an, selten oder nie mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören, während es in den Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitern mit 73,2 Prozent schon erheblich besser aussieht.

Eine hohe Ausbildungsqualität lässt sich so kaum gewährleisten, und die betroffenen Auszubildenden haben nicht selten Probleme, ihre Prüfungen zu bestehen. Doch auch wenn die Abschlussprüfung gemeistert wurde, müssen diese Azubis bei Nicht-Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb befürchten, dass ihre mangelnden Kompetenzen im neuen Betrieb schonungslos aufgedeckt werden – mit allen damit verbundenen Konsequenzen.



### 2.1.3 Aus der Beratungspraxis: ausbildungsfremde Tätigkeiten

Thema:	Hilfe!
Von:	Jana
Datum:	13. 02. 2008, 19:13:15

Hallo!

Im August letzten Jahres habe ich eine Ausbildung zur Hotelfachfrau begonnen. Eigentlich hatte ich gehofft, wirklich einen Einblick in das Berufsbild Hotelfachfrau zu erhaschen, stattdessen bin ich eigentlich nur als Putzfrau tätig und erledige Arbeiten, die nicht zur Ausbildung gehören. Einmal musste ich ein Treppenhaus mit einer Zahnbürste von oben bis unten putzen und dann wischen. Mein Chef hatte schlechte Laune, Ärger mit seiner Frau und ich musste diese Arbeit (4 Stunden) am nächsten Tag wiederholen und mir anhören, ich hätte nicht gründlich genug gearbeitet. Ich muss der Frau meines Chefs das Frühstück bringen - die oben im Hotel mit drin wohnt - obwohl ich mit 90 Frühstücksgästen alleine bin. Ich habe mich um die Wäsche, sowie den Müll, etc. des Chefs und seiner Familie zu kümmern. Einen Ausbildungsrahmenlehrplan gibt es nicht. Ich bin eine gute Schülerin, habe nur die besten Noten inkl. Kopfnote, ich bin fleißig und will Leistung bringen. Ich will den Beruf erlernen, erfahre aber nur was es heißt, richtig putzen zu können. Sicherlich gehört dieser Aufgabenbereich auch zu meiner Ausbildung, es aber zum Hauptbestandteil meiner Ausbildung zu machen, finde ich nicht in Ordnung. Was soll ich machen?

Thema:	3. Lehrjahr....als Schraubensortierer???
Von:	Tim
Datum:	25. 04. 2008, 22:16:55

Liebes Doktor-Azubi-Team,

Bisher habe ich es schon eine ganze Weile vor mir hergeschoben, weil ich immer dachte, dass ich meine Probleme bei der Arbeit auch so bewältigen könnte. Doch nun ist es einfach zuviel. Ich bin 19 Jahre alt, im 3. Lehrjahr als Anlagenmechaniker und bei einer Firma mit 40 Mitarbeitern angestellt, die sich auf die Renovierung und Modernisierung von Industriemaschinen und Anlagen spezialisiert hat. Eigentlich eine ganz tolle und abwechslungsreiche Arbeit mit vielen verschiedenen Bereichen. Demontage, Wiederinstandsetzung der Maschine. Doch davon bekomme ich nur am Rande etwas mit. Meine Arbeiten sind eigentlich fast ausschließlich: Abkleben und Abschleifen der Maschinenteile als Vorbereitung zum Lackieren; Fahrdienst, also Abholung oder Wegbringen von Gütern mit dem Firmenbus; Sortieren von Schrauben; Reinigen von Maschinenteilen – um ein paar Aufgaben zu nennen. Als ich heute die Edelstahlschrauben für eine neue Maschine sortiert habe und danach in Tüten verpackt habe, kam ein Mitarbeiter und meinte, dass das doch ein 1-Euro-Jobber auch tun könnte... und damit hat er auch vollkommen RECHT. Ich habe einen Schulnotendurchschnitt von 2,2. Bin also kein „Versager“ oder ne „Null“. Ich fühle mich einfach nicht richtig gefordert und habe es satt meine Zeit in so einer Firma zu vergeuden.

### 2.2 Fachliche Anleitung

Obwohl die Rolle der fachlichen Anleitung im Berufsbildungsgesetz (BBiG) genau definiert ist, sieht die Ausbildungspraxis in vielen Betrieben anders aus. Zwar soll nach §28, Abs. 1 BBiG nur ausbilden dürfen, „wer persönlich und fachlich geeignet ist“, doch seit der Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) im Jahre 2003 kann jeder ausbilden, der sich dazu berufen fühlt. Die Intention der Bundesregierung, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, erfüllte sich nur bedingt. Die qualitativen Mängel in der Ausbildung, speziell im Bereich der fachlichen Anleitung, erhöhten sich seitdem dagegen zusehends. Ein Grund, warum der Spitzenverband des Deutschen Handwerks und die Gewerkschaften auf eine Überarbeitung und Wiedereinsetzung der AEVO drängen.

Bei den befragten Auszubildenden schlägt sich dies in den entsprechenden Antworten nieder. Zwar gibt der überwiegende Teil der Befragten an, einen Ausbilder zu haben (92,1 Prozent), doch ist dieser bei mehr als 11,7 Prozent dieser Azubis selten bis nie präsent, und zwar unabhängig von der Firmengröße, d.h. in Klein- wie auch in Großbetrieben.

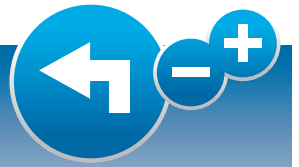
Ist der Ausbilder nicht ansprechbar, so bedeutet das in der Praxis häufig „learning by doing“ ohne fachliche Anleitung. Die Jugendlichen bekommen dann „eigenverantwortliche Projekte“ und für den Notfall eine Handy-Nummer. Dabei appellieren die Vorgesetzten gern an die Flexibilität der Jugendlichen. Häufige Nachfragen oder Fehler sind jedoch tabu.

Eine andere Auswirkung fehlenden Ausbildungspersonals am Arbeitsplatz sind Routinearbeiten. Die Auszubildenden müssen sich ständig wiederholende Tätigkeiten ausüben, ohne dass sie dabei etwas Neues lernen. Für viele Betriebe ist das doppelt günstig. Sie müssen nicht in gut geschultes Ausbildungspersonal investieren und verfügen gleichzeitig über billige Arbeitskräfte.

Bei der Bewertung der fachlichen Anleitung gehen die Fragen nach Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbildern sowie danach, ob und wie häufig Ausbilder oder andere Mitarbeiter zur Erklärung von Arbeitsvorgängen bereitstehen, in die Rankings ein.

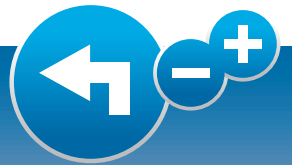
In der Metall- und Elektroindustrie, bei den Dienstleistungsberufen im IT-Bereich sowie bei den Kaufmännischen Büroberufen bekommt die fachliche Anleitung nach Meinung der Befragten durchweg gute Noten. Auch die typischen Dienstleistungsberufe, z.B. die Friseure, liegen auf einem guten Platz im vorderen Mittelfeld. Dass nicht in allen kaufmännischen Berufen auf eine solide fachliche Anleitung gesetzt wird, zeigt die Platzierung der Kaufleute im Handel, die sich zusammen mit den Berufen des Hotel- und Gastgewerbes und den Verwaltungsberufen auf den letzten Plätzen befinden. Gerade im Hotel- und Gastgewerbe geht Tagesgeschäft oftmals vor Ausbildung. Diese findet dann nebenbei, nach dem offiziellen Feierabend und durch andere Kollegen als den Ausbilder statt, die dafür eigentlich gar keine Qualifikation und Zeit haben. Fast drei Viertel aller Befragten (74,8 Prozent) geben an, andere Mitarbeiter würden ihnen „immer“ bzw. „häufig“ ihre Arbeitsvorgänge erklären.

## Fachliche Anleitung nach Branchen



Rang	Branche
1	Metall-/Elektroberufe, Industrie
2	Kaufleute, Büro
3	Dienstleistung, IT
4	Dienstleistung, weitere
5	Handwerk, Metall-/Elektroberufe
6	Handwerk, Ernährung
7	Handwerk, Bau
8	Kaufleute, Handel
9	Hotel- und Gastgewerbe
10	Verwaltung

## Fachliche Anleitung nach Ausbildungsberufen

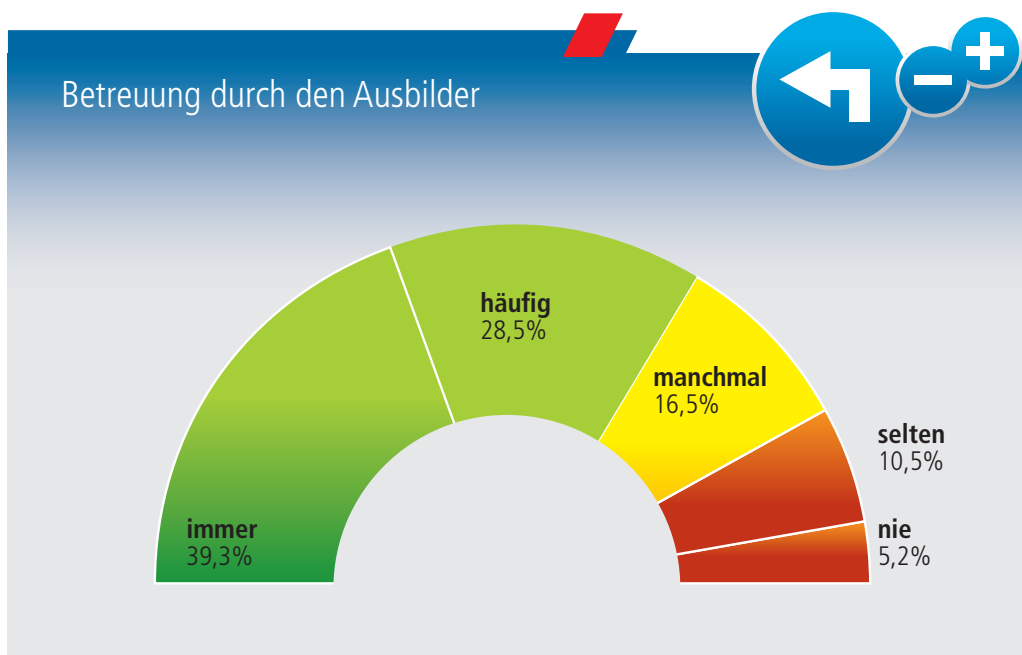


Rang	Ausbildungsberuf
1	Industriemechaniker/in
2	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
3	Bürokaufmann/-frau
4	Verkäufer/in
5	Mechatroniker/in
6	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
7	Tischler/in
8	Industriekaufmann/-frau
9	Bankkaufmann/-frau
10	Kraftfahrzeugmechatroniker/in
11	Medizinische/r Fachangestellte/r
12	Friseur/in
13	Koch/Köchin
14	Fachinformatiker/in
15	Anlagenmechaniker/in SHK
16	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
17	Elektroniker/in
18	Restaurantfachmann/-frau
19	Bäcker/in
20	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
21	Metallbauer/in
22	Fachverkäufer/in Lebensmittelhandwerk
23	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r
24	Maler/in und Lackierer/in
25	Hotelfachmann/-frau

Farblegende:  
 Grün = Hohe Ausbildungsqualität. In diesen Branchen/Berufen herrschen die besten Ausbildungsbedingungen.  
 Gelb = In diesen Branchen/Berufen nimmt die Ausbildungsqualität mit steigender Rangfolge ab.  
 Rot = Diese Branchen/Berufe schneiden unter allen Befragten am schlechtesten ab.

### 2.2.1 Betreuung durch den Ausbilder

Zwei Drittel der Befragten, die einen Ausbilder haben, erhalten „immer“ oder „häufig“ eine gute Betreuung. 15,7 Prozent bekommen dagegen 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. Jeder fünfte Auszubildende in Deutschland bricht seine Ausbildung vor Beendigung ab. Dabei spielt die mangelnde Betreuung aus Sicht der Auszubildenden eine wichtige Rolle. Wenn die Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt werden, fühlen sich die Jugendlichen auf sich allein gestellt und dann bei Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen um das fehlende Fachwissen steigt der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.



## 2.2.2 Aus der Beratungspraxis: mangelnde fachliche Anleitung

Thema:	Seltsames Ausbildungsverhältnis
Von:	Sebastian
Datum:	06. 03. 2008, 23:24:59

Hallo Dr. Azubi,  
jetzt muss ich auch mal einiges loswerden. Ich bin 22 und befinde mich im 1. Lehrjahr. Mein Ausbildungsberuf ist Fachinformatiker FR Systemintegration. Mein Betrieb besteht aus 2 Personen, meinem Chef und mir. Zur Situation: Ich bin oft allein beim Kunden und muss Aufgaben bewältigen, die ich zum Teil kein oder einmal selbst gemacht habe. Dies variiert sehr stark. Dementsprechend bin ich mehr oder weniger erfolgreich und setze mich selbst unter psychischen Druck.  
Jetzt komme ich zu meinem größten Problem. Mein Chef ist der festen Überzeugung, dass ich mir alles mit Online Trainings, Handbücher und google.de anlernen kann und hat kein Interesse mich auszubilden. Hat sich durch viele Gespräche bestätigt. Er ist dementsprechend sauer auf mich wenn ich beim Kunden (allein) etwas nicht auf die Reihe bekomme. Das wichtigste sind ihm seine Kunden (hat er mir ins Gesicht gesagt). Vom Gefühl her „missbraucht“ er mich nur als billige Arbeitskraft.

Thema:	Kein Arbeitsplatz
Von:	Susi
Datum:	01. 02. 2008, 00:21:24

Hallo,  
ich absolviere bei einer deutschen Großbank meine duale Ausbildung. In meiner Filiale sind fünf Mitarbeiter, 4 Vollzeit, eine Halbtags. Es existieren genau für diese fünf Mitarbeiter Arbeitsplätze. Für uns 2 Azubis (ab August sogar 3) existiert kein extra Arbeitsplatz. Wenn alle Mitarbeiter in der Bank sind, kommen wir also nur halbtags an den PC (freitags gar nicht) und dann natürlich auch nur einer. In der Bank können aber 80% der anfallenden Arbeiten nur mit einem PC erledigt werden. Auch sämtliche Infobeschaffung für unsere Ausbildung aus dem Intranet funktioniert nur über einen PC.  
Die Argumentation der Bank ist, dass die Filiale fast nie voll besetzt ist (Mitarbeiter krank, im Urlaub, auf Lehrgang) und auch die Azubis selten alle auf einmal da sind (verschiedene Theoriephasen in der Schule, BA). Außerdem sei bei der Ausbildung eigentlich vorgesehen, dass der Azubi hauptsächlich durch zusehen lernt und weniger durch selbst machen. Alles darüber hinaus liege in der Kulanz der Ausbilder.  
Ich halte das aber für ein Unding, dass noch nicht mal ein PC da ist, den sich die Azubis auf jeden Fall teilen können.

### 2.3 Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer im herkömmlichen Sinne. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Dass dafür keine Überstunden vonnöten sind, erklärt sich eigentlich von selbst und ist auch durch die Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert. Trotzdem gehören überlange Arbeitszeiten und von vornherein fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende zum Alltag. 40,4 Prozent der Befragten gibt an, regelmäßig Überstunden zu leisten, davon fast drei Viertel (72,1 Prozent) 1-5 Stunden pro Woche. Gut jeder Fünfte (21,7 Prozent) muss wöchentlich 6-10 Überstunden machen. Selbst Angaben von mehr als 20 Überstunden pro Woche sind unter den Befragten zu finden.

Auch hier gibt es zwischen den einzelnen Berufen und Branchen große Unterschiede: So sieht es in den Industrierufen der Metall- und Elektrobranche, aber auch im Handwerksbereich Metall- und Elektro nach Ansicht der Auszubildenden gut aus. Hier stimmt die – oft tarifvertraglich geregelte – Arbeitszeit, und eventuell anfallende Überstunden können zeitlich oder monetär ausgeglichen werden. Auch bei den Kaufleuten im Büro gibt es nach Ansicht der Auszubildenden wenig Grund zur Klage. Problematisch ist es dagegen vor allem im Hotel- und Gastgewerbe, im Handwerk Ernährung sowie in der Dienstleistungsbranche. Doch gerade Hotel- und Restaurantfachleute, Bäcker, Köche und Friseure beginnen ihre Ausbildung mit einem Haupt- oder Realschulabschluss und sind dann noch minderjährig. Sie fallen in den ersten Ausbildungsjahren zumeist in den Geltungsbereich des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Die dort festgelegte Wochenarbeitszeit von in der Regel 40 Stunden wird in den genannten Branchen jedoch so gut wie nie eingehalten.

Doch statt dauerhafte Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zu ahnden, berät die Politik derzeit über eine Deregulierung zu Gunsten längerer Arbeitszeiten. Vor dem Hintergrund der vielen fehlenden Ausbildungsplätze verkommt das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend zu einem angeblichen Ausbildungshemmnis. Damit die Auszubildenden nicht zu billigen Aushilfskräften werden, setzen sich die Gewerkschaften vehement für den Erhalt des JArbSchG ein und fordern seine uneingeschränkte Einhaltung.

In das Ranking „Ausbildungszeiten und Überstunden“ gehen folgende Aspekte ein:

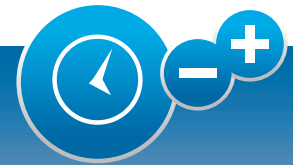
Wöchentliche Arbeitszeit, Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit, regelmäßig zu leistende Überstunden und die Frage nach der Vergütung bzw. dem Freizeitausgleich von Überstunden.

## Ausbildungszeiten und Überstunden nach Branchen



Rang	Branche
1	Metall-/Elektroberufe, Industrie
2	Kaufleute, Büro
3	Handwerk, Metall-/Elektroberufe
4	Dienstleistung, IT
5	Kaufleute, Handel
6	Verwaltung
7	Handwerk, Bau
8	Dienstleistung, weitere
9	Handwerk, Ernährung
10	Hotel- und Gastgewerbe

## Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen



Rang	Ausbildungsberuf
1	Industriemechaniker/in
2	Mechatroniker/in
3	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
4	Industriekaufmann/-frau
5	Bankkaufmann/-frau
6	Elektroniker/in
7	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
8	Bürokaufmann/-frau
9	Verkäufer/in
10	Metallbauer/in
11	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
12	Fachinformatiker/in
13	Maler/in und Lackierer/in
14	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r
15	Kraftfahrzeugmechatroniker/in
16	Tischler/in
17	Anlagenmechaniker/in SHK
18	Fachverkäufer/in Lebensmittelhandwerk
19	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
20	Medizinische/r Fachangestellte/r
21	Friseur/in
22	Restaurantfachmann/-frau
23	Koch/Köchin
24	Bäcker/in
25	Hotelfachmann/-frau

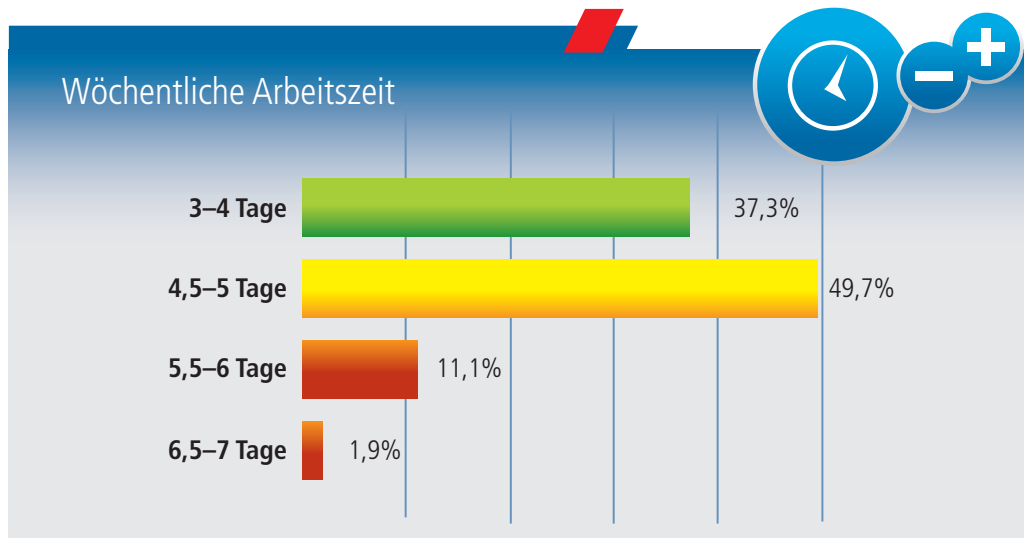
Farblegende:  
 Grün = Hohe Ausbildungsqualität. In diesen Branchen/Berufen herrschen die besten Ausbildungsbedingungen.  
 Gelb = In diesen Branchen/Berufen nimmt die Ausbildungsqualität mit steigender Rangfolge ab.  
 Rot = Diese Branchen/Berufe schneiden unter allen Befragten am schlechtesten ab.

### 2.3.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Viele Auszubildende kommen auf 50, manche sogar auf mehr als 60 Arbeitsstunden pro Woche. Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort steht in §8: „Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.“ Und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG, §3) ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten.“ Anspruch und Wirklichkeit gehen da oft weit auseinander.

Auch die Anzahl der Arbeitstage, die die Auszubildenden im Betrieb verbringen müssen, gibt Anlass zur Kritik. Immerhin 11,1 Prozent der befragten Auszubildenden arbeiten an 6 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 vermehrt unter den Köchen, Bäckern, Hotel- und Restaurantfachleuten sowie unter den Fachverkäufern im Lebensmittelhandwerk zu finden.

Dass ein solcher Ausbildungsalltag nicht lange durchzuhalten ist, belegen die hohen Abbruchquoten unter den Auszubildenden, von denen im Kapitel 2.5.2 noch gesondert zu sprechen sein wird. Wenn Jugendliche im Online-Forum der DGB-Jugend unter [www.doktor-azubi.de](http://www.doktor-azubi.de) schildern, dass sie gezwungen sind, sich krankschreiben zu lassen, um alltägliche Erledigungen, Ämterbesuche etc. zu absolvieren, ist das ein Hilfeschrei. Zeit zum Lernen für die Berufsschule oder gar ein Ausgleich zum beruflichen Alltag mit Freunden oder im Sportverein fehlt diesen Jugendlichen. Bei oftmals langen Fahrtzeiten zum Arbeitsplatz und zurück bleibt kaum Zeit zur körperlichen und geistigen Regeneration.



„Pro Woche arbeite ich im Betrieb...“ (Angaben in Prozent von 4.635 Auszubildenden).

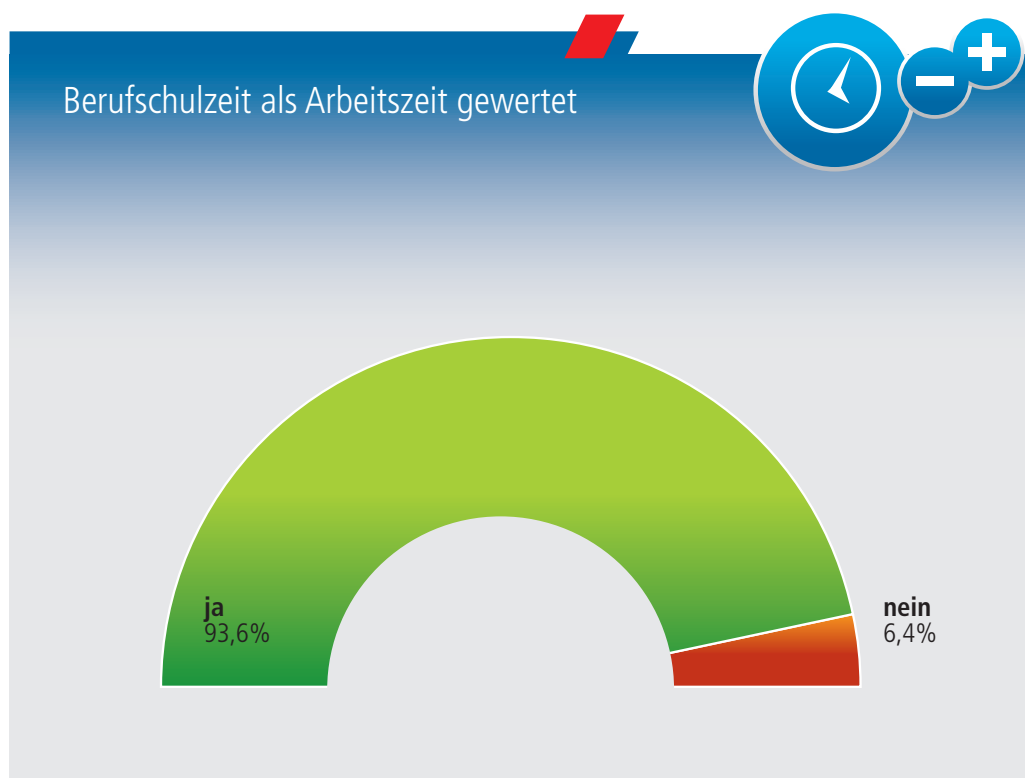


Bis 1997 war im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) geregelt, dass die Zeit, die die Auszubildenden (unabhängig vom Alter) in der Berufsschule verbringen, auf die tägliche betriebliche Ausbildungszeit angerechnet wird. 1997 wurde diese Regelung aufgrund von Forderungen der Wirtschaft für alle Über-18-Jährigen (ca. 75 Prozent aller Auszubildenden deutschlandweit) aus dem JArbSchG gestrichen. Die DGB-Jugend betrachtet die Berufsschulzeiten jedoch nach wie vor als Ausbildungszeiten. Sie müssen daher (inklusive der Wege- und Pausenzeiten) auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Nach fünf Berufsschulstunden sollte keine Rückkehrpflicht in den Betrieb bestehen.

„Der Berufsschulunterricht wird auf meine Arbeitszeit angerechnet...“ (Angaben in Prozent von 4.460 Auszubildenden).

### 2.3.2 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

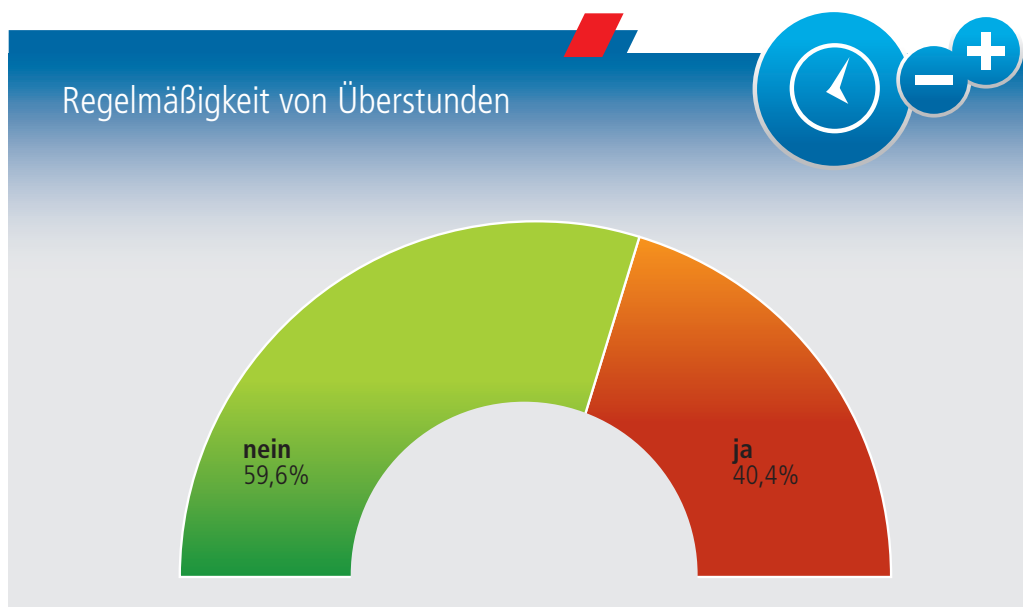
Wenn Auszubildende ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen können, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren, haben die Jugendlichen schnell ein Problem. 6,4 Prozent der befragten Auszubildenden müssen ihre Berufsschulzeiten im Betrieb nacharbeiten und kommen so schnell auf Wochenarbeitszeiten von mehr als 50 Stunden. Betroffen sind hier wiederum vor allem die Handwerks- und Dienstleistungsberufe sowie das Hotel- und Gastgewerbe.



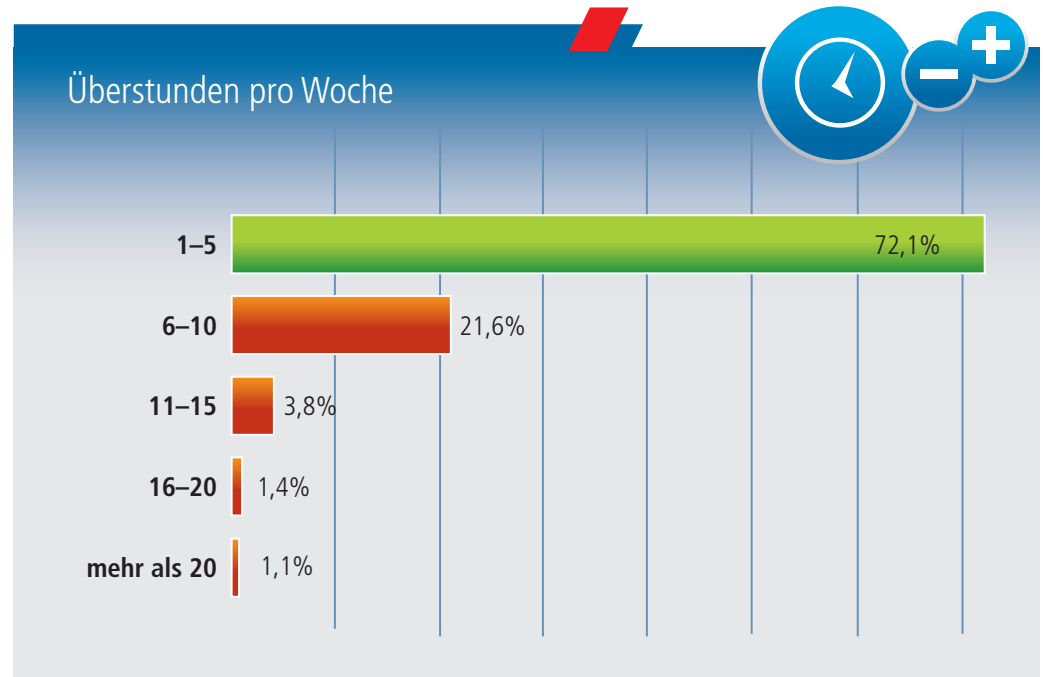
In §15 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) steht: „Auszubildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen.“ Trotzdem beklagen sich vor allem volljährige Auszubildende immer wieder darüber, dass sie aus der Berufsschule in den Betrieb beordert werden, wenn Fachpersonal ausfällt, Urlaubsvertretungen zu machen sind oder die Auftragslage gerade besonders gut ist. 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 zu allererst das betriebliche Engagement ihrer Azubis. Lassen dann aber die schulischen Leistungen nach, werden Abmahnungen angedroht und eine mögliche Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis rückt oftmals in weite Ferne. Besonders in Klein- und Familienbetrieben tritt das Problem nach Aussagen der Auszubildenden häufiger auf.

### 2.3.3 Regelmäßigkeit von Überstunden

40,4 Prozent aller befragten Auszubildenden leisten freiwillig oder unfreiwillig regelmäßig Überstunden. Betroffen sind vor allem Azubis aus dem Gastgewerbe, z.B. Hotel- und Restaurantfachleute, aus dem Handwerk Ernährung, z.B. Köche und Bäcker, sowie aus den Dienstleistungsberufen, z.B. Friseure oder Medizinische Fachangestellte. Konkret geben beispielsweise 70 Prozent aller befragten Hotelfachleute und 59,4 Prozent aller befragten Restaurantfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei den Köchen sind es 55,6 Prozent. Demgegenüber geben nur 18,1 Prozent aller befragten Auszubildenden zum Industriemechaniker an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen. Sie landen damit in der Bewertung durch die Auszubildenden auf einem Spitzenplatz.



Die Situation der Auszubildenden insgesamt ist nicht einfach. 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.



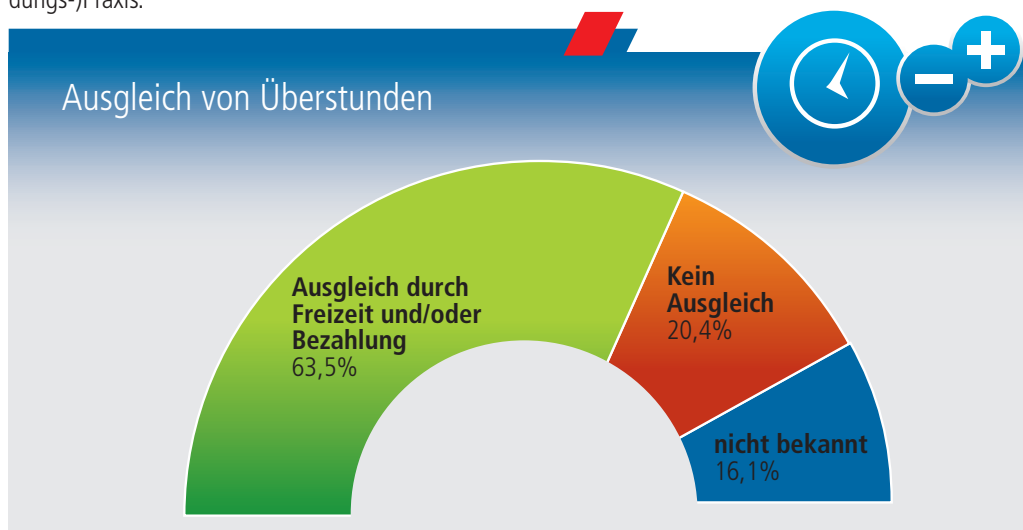
„Pro Woche leiste ich durchschnittlich Überstunden...“ (Angaben in Prozent von 2.034 Auszubildenden).

Unter allen, die ankreuzten, regelmäßig Überstunden zu machen, gibt es folgende Verteilung: Fast drei Viertel der Befragten gibt an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten zu müssen. Das bedeutet eine Zunahme um 8,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Mehr als jeder Fünfte leistet durchschnittlich zwischen 6 und 10 Überstunden und mehr als sechs Prozent machen zwischen 11 und mehr als 20 Überstunden pro Woche. Letztere sind vor allem im Hotel- und Gastgewerbe, im Handwerk Ernährung sowie in den Dienstleistungsberufen zu finden. Gewinner sind die Metall- und Elektroberufe in Industrie und Handwerk sowie – wie schon im letzten Jahr – die kaufmännischen Büroberufe.

Es fällt auf, dass ein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Anzahl der zu leistenden Überstunden existiert. So gaben 43,2 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 10 Mitarbeitern an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern sagten dies noch 31,4 Prozent der Befragten. Generell ist die Belastung durch Überstunden damit sehr hoch. Trotzdem gibt es auch einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Anzahl der abgeleisteten Überstunden und der Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, desto geringer die Anzahl der geleisteten Überstunden. Das legt die Interpretation nahe, dass Auszubildende in kleinen und mittleren Unternehmen direkter in die Arbeitsabläufe eingebunden werden und dort oft auch häufiger eigenverantwortlich tätig sind. Sie arbeiten an Aufträgen, bei denen die termingerechte Erledigung und weniger der Lernprozess im Vordergrund steht.

### 2.3.4 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Damit Überstunden während der Ausbildung möglichst gar nicht erst entstehen, gibt es im Berufsbildungsgesetz (§17, BBiG) eine gesetzliche Regelung, die besagt, dass Überstunden besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen sind. Dies bedeutet, dass den Auszubildenden ein Zuschlag zu zahlen oder ein Zeitaufschlag zu gewähren ist. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen Theorie und (Ausbildungs-)Praxis.



„Wie wird der Ausgleich von Überstunden für Auszubildende bei euch im Betrieb geregelt?“ (Angaben in Prozent von 3.486 Auszubildenden).

63,5 Prozent der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder bezahlt zu bekommen, oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit ausgleichen zu können. Konkret werden die Überstunden von 8,4 Prozent der Befragten monetär vergütet, während die überwiegende Mehrheit (52,3 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. 2,8 Prozent geben an, beides zu erhalten. Jeder fünfte (ca. 20,4 Prozent) erhält jedoch keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden. Rechnet man diejenigen hinzu, die nicht wissen, ob sie einen Ausgleich erhalten, so leistet ein Drittel aller Befragten Mehrarbeit für umsonst.

Wird das Thema nicht innerbetrieblich geregelt, trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. In vielen Branchen heißt es, kostenlose Überstunden ohne Freizeitausgleich seien heutzutage „normal“ und gehören damit auch für Auszubildende mit dazu. Gute Beispiele dafür liefert das Handwerk Ernährung sowie das Hotel- und Gastgewerbe. Von den befragten Köchen und Bäckern gaben 42,9 Prozent an, keinerlei Ausgleich für regelmäßig zu leistende Überstunden zu erhalten. Bei den Hotel- und Restaurantfachleuten waren es 36,3 Prozent und in den Dienstleistungsberufen 35,9 Prozent. Dass es auch anders geht, zeigt ein Blick in die Metall- und Elektrobranche des Handwerks, in die kaufmännischen Büroberufe sowie in das Bau-Handwerk. Bei den befragten Mechatronikern und Metallbauern, bei den Kaufleuten für Bürokommunikation, aber auch bei den Tischlern sowie den Malern und Lackierern geben 70 bis 78 Prozent an, einen Überstundenausgleich zu erhalten.

### 2.3.5 Aus der Beratungspraxis: Ausbildungszeiten und Überstunden

Thema:	Arbeitszeit
Von:	Verena
Datum:	13. 05. 2008, 13:26:08

Hallo Doc,  
 Und zwar geht es nicht um mich, sondern um meine Freundin, aber sie hat im wahrsten Sinne des Wortes KEINE ZEIT sich Hilfe zu suchen...  
 Sie ist seit Oktober 2007 als Azubi (Restaurantfachfrau) tätig und arbeitet 60-70 Stunden die Woche. Im Vertrag stehen jedoch 40 Stunden die Woche, bei einem Hungerlohn 237,02 Euro. Und das kann bei aller Liebe nicht so weiter gehen. Meine Freundin hat nichts von ihrer Freizeit, entweder schläft sie oder arbeitet...

Jeden Tag arbeiten und alle zwei Wochen im Monat hat sie eine Woche lang Schule, das heißt Sonntag arbeiten bis Ladenschluss um 22 Uhr und zur Schule muss sie schon um 4 Uhr aufstehen, da die Schule außerhalb von Berlin ist!!!! Ist das normal?

Thema:	Was sind das für Bedingungen?
Von:	Horst
Datum:	08. 01. 2008, 21:10:42

Sehr geehrte Damen und Herren,  
 Mein Sohn (17 Jahre) begann am 1.9 eine Lehre in einem großen Hotel an der Ostseeküste als Koch.  
 Hier der Auszug aus seinem Arbeitsplan:  
 68,5 h/Woche  
 12,25-12,75 h/Tag  
 8h Schule+5h Arbeit am Freitag  
 Arbeit bis 21,15 vor einem Schultag  
 6 Tage Woche  
 Accorarbeit  
 usw.  
 Ist das noch mit dem Jugendarbeitsschutzgesetz vereinbar?

### 2.4 Ausbildungsvergütung

Auszubildende sind auf eine angemessene Vergütung ihrer beruflichen Tätigkeit angewiesen. Sie ist eine wichtige Anerkennung der geleisteten Arbeit und muss zugleich ein finanzielles Auskommen der jungen Menschen ermöglichen. Die Ansprüche der Betriebe, die an die Auszubildenden gestellt werden, sind in den letzten Jahren gestiegen. Auszubildende müssen heute flexibel, mobil und hoch motiviert sein, um auf dem engen Ausbildungsmarkt überhaupt die Chance auf einen der begehrten Plätze wahren zu können. Mit dem Ausbildungsbeginn gehen oftmals ein Umzug in eine andere Stadt, ein eigenes Zimmer, der Erwerb einer Monatskarte für den öffentlichen Nahverkehr oder gar die Anschaffung eines eigenen Transportmittels einher. Die Höhe und der pünktliche Eingang der Ausbildungsvergütung sind da von zentraler Bedeutung, denn viele Jugendliche haben nicht das Glück, mit finanzieller Unterstützung ihrer Eltern rechnen zu können und sind auf die Ausbildungsvergütung dringend angewiesen.

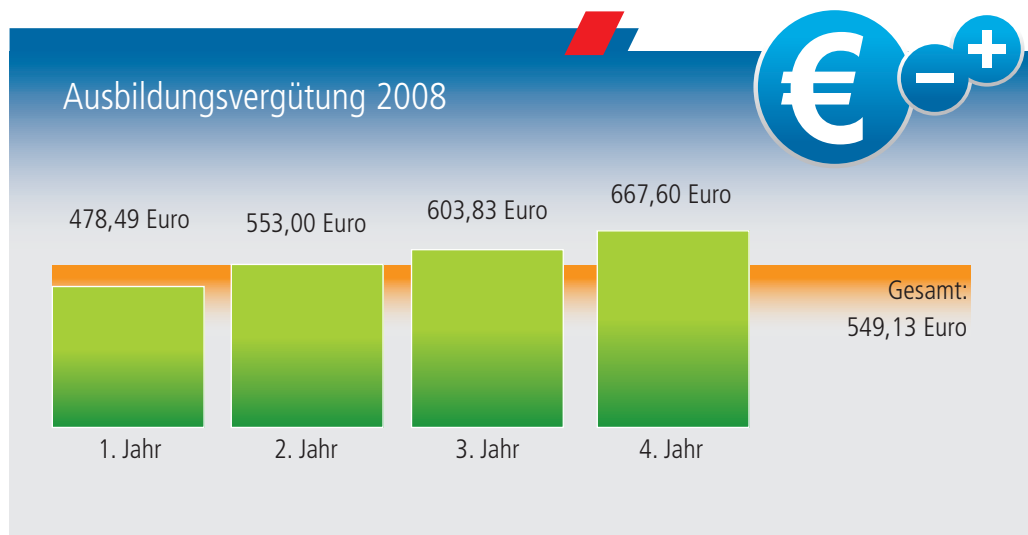
Die meisten Ausbildungsvergütungen werden tariflich geregelt. Das Berufsbildungsgesetz fordert eine „angemessene“ Bezahlung. In §17, Abs. 1 heißt es: „... Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.“

Nach wie vor gibt es starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland in der Höhe der Ausbildungsvergütungen für dieselbe Arbeit. 2007 wurden in den neuen Ländern nur 86 Prozent der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht, während es in den Jahren zuvor – seit 2001 – jeweils 85 Prozent waren. Doch nicht nur dort muss eine differenzierte Betrachtung erfolgen. Regionale Unterschiede in der Bezahlung sind deutschlandweit an der Tagesordnung, z.B. auch zwischen Nord- und Süddeutschland. Das gleiche gilt für die unterschiedlichen Branchen.

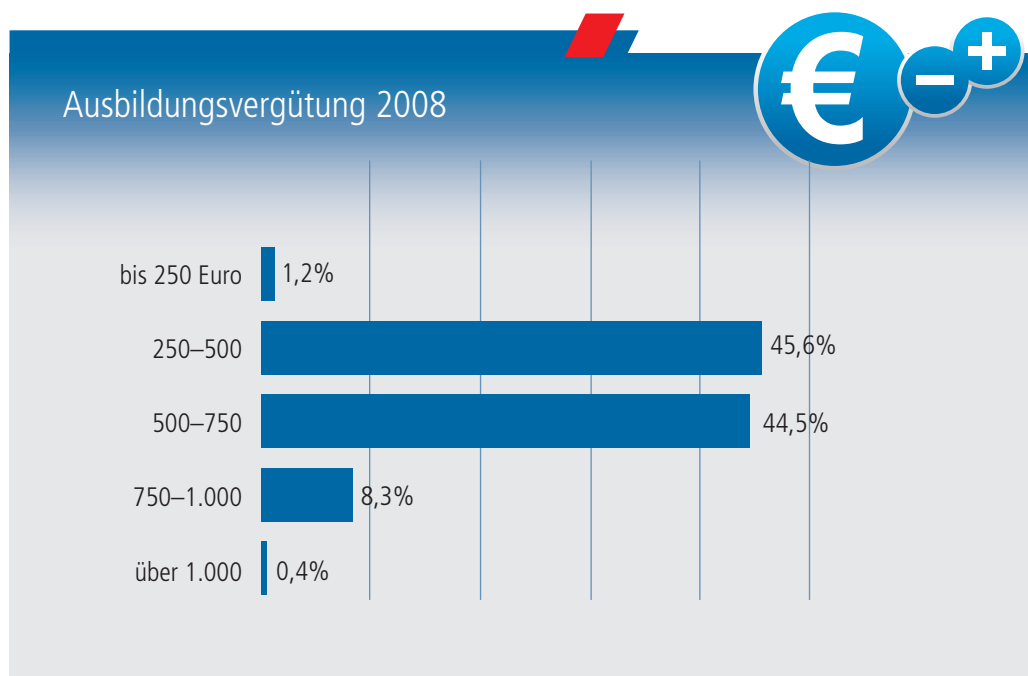
Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d.h. niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Anders ist es bei nichttarifgebundenen Betrieben. Sie dürfen die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20 Prozent unterschreiten. Löhne, die dagegen 50 Prozent des Tarifes unterschreiten, sind sittenwidrig.

Die hier dargestellten Ausbildungsvergütungen der 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe deutschlandweit sind Durchschnittswerte über alle Lehrjahre hinweg. Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen Deutschlands die Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Dass die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von diesen Durchschnittswerten erheblich abweichen kann, zeigen die Angaben der befragten Auszubildenden. Sie verdienten im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, Ost und West zusammengefasst) 549,13 Euro pro Monat, und damit – wie im vergangenen Jahr – weniger als im Gesamtdurchschnitt der offiziellen BiBB-Angaben (628 Euro).

**2007 erhöhten sich die Vergütungen für die Auszubildenden in den alten Bundesländern über alle Ausbildungsjahre hinweg um 2,4 Prozent auf durchschnittlich 644 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 2,8 Prozent auf 551 Euro. Wegen der Inflationsrate von 2,2 Prozent – das war der stärkste Preisauftrieb seit 1994 – bleibt von der Erhöhung der Ausbildungsvergütung unter dem Strich aber so gut wie nichts übrig.**



Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen aller Befragten nach Ausbildungsjahren (Angaben in Euro von 4.066 Auszubildenden).



Meine Ausbildungsvergütung beträgt brutto ... Euro (Angaben in Prozent von 4.066 Auszubildenden).

Unter den befragten Auszubildenden schneiden die Bankkaufleute am besten ab. Mit in der Spitzengruppe befinden sich – ähnlich wie im letzten Jahr – Industriemechaniker, Industriekaufleute, Mechatroniker und Fachinformatiker. Sie erzielen die höchsten Ausbildungsvergütungen. Auf den letzten Plätzen landen dagegen die Tischler, Maler und Lackierer, Friseure, Bäcker sowie die Fachverkäufer in Lebensmittelhandwerk. Damit herrscht bei den Platzierungen weitestgehend Übereinstimmung im Vergleich zu den offiziellen Angaben der BiBB-Datenbank.

## Ausbildungsvergütung nach Branchen



Rang	Branche
1	Dienstleistung, IT
2	Kaufleute, Büro
3	Metall-/Elektroberufe, Industrie
4	Handwerk, Metall-/Elektroberufe
5	Kaufleute, Handel
6	Verwaltung
7	Handwerk, Ernährung
8	Hotel- und Gastgewerbe
9	Handwerk, Bau
10	Dienstleistung, weitere

Vergütung regelmäßig (ja/nein), Abrechnung stimmt (ja/nein), Vergütung über/unterdurchschnittlich (Referenz innerhalb der Stichprobe, nach Ausbildungsjahren unterschieden).  
Farblegende: Grün = gut, Gelb = mittel, Rot = schlecht.

## Ausbildungsvergütung nach Ausbildungsberufen (laut BiBB-Datenbank)



Rang	Ausbildungsberuf	Ost	West
1	Mechatroniker/in	779	793
2	Industriemechaniker/in	744	789
3	Elektroniker/in	744	786
4	Bankkaufmann/-frau	696	764
5	Fachinformatiker/in	694	758
6	Industriekaufmann/-frau	683	758
7	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	671	734
8	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	653	711
9	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	602	670
10	Kraftfahrzeugmechatroniker/in	449	661
11	Verkäufer/in	562	626
12	Restaurantfachmann/-frau	448	566
13	Koch/Köchin	448	566
14	Bürokaufmann/-frau	453	563
15	Hotelfachmann/-frau	444	560
16	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	**	543
17	Anlagenmechaniker/in SHK	344	541
18	Metallbauer/in	407	539
19	Medizinische/r Fachangestellte/r	448	522
20	Tischler/in	372	518
21	Fachverkäufer/in Lebensmittelhandwerk	347	470
22	Bäcker/in	351	457
23	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	390*	450*
24	Friseur/in	266	419
25	Maler/in und Lackierer/in	373	399

Quelle: BiBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen 2007; Angaben in Euro  
\* Vorstandsempfehlungen der Rechtsanwaltskammern Köln und Sachsen.  
Farblegende: Grün = gut, Gelb = mittel, Rot = schlecht.

\*\* Für die neuen Länder wurde kein Vergütungsdurchschnitt ermittelt, da keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen vorlagen.



## 2.4.1 Ausbildungsvergütung und Geschlecht

Laut Berufsbildungsbericht 2008 der Bundesregierung gab es Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen männlicher und weiblicher Auszubildender. Demnach verdienten männliche Auszubildende im Jahr 2007 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 659 Euro brutto im Monat, weibliche dagegen durchschnittlich 620 Euro. Das gleiche Bild spiegelt sich auch in den neuen Ländern wieder. Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf 564 Euro, während ihre weiblichen Kolleginnen nur 527 Euro erhielten. Die abweichenden Vergütungsdurchschnitte resultieren aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf „typische“ Männer- und Frauenberufe. Das bedeutet, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer. Unter den vom DGB befragten Auszubildenden ergab sich – etwas abgeschwächt – das gleiche Bild. Die geschlechterspezifisch ungleiche Bezahlung durch die Ergreifung „typischer“ Männer- oder Frauenberufe setzt sich damit weiter fort.

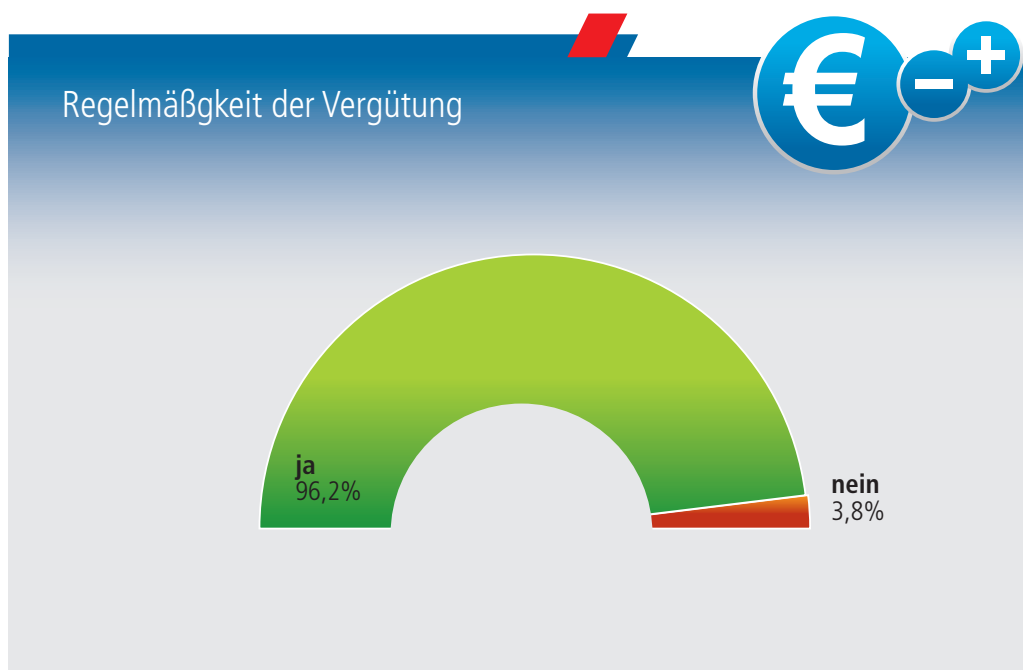


Zusammenhang zwischen Geschlecht und Höhe der Ausbildungsvergütung (Angaben in Euro von 4.027 Auszubildenden).

## 2.4.2 Regelmäßigkeit der Ausbildungsvergütung

Immer wieder kommt es vor, dass die Ausbildungsvergütung unregelmäßig gezahlt wird oder dass die Abrechnung und damit der Auszahlungsbetrag nicht korrekt sind, weil die Betriebe ungerechtfertigte Abzüge vornehmen. Gerade Auszubildende, die auf sich allein gestellt sind, weil sie für ihre Ausbildung in eine fremde Stadt gezogen sind und höhere Lebenshaltungskosten haben, bringt das schnell in finanzielle Schwierigkeiten. Dabei gibt es im Berufsbildungsgesetz (§ 18 BBiG) eine eindeutige Regelung: „Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.“ Darüber hinaus sind zusätzliche Abzüge von der vereinbarten Ausbildungsvergütung laut Ausbildungsvertrag nur auf der Grundlage vorheriger Absprachen, bzw. Vereinbarungen vorzunehmen.

Die überwiegende Mehrzahl der Auszubildenden erhält regelmäßig ihre Ausbildungsvergütung, bei 3,8 Prozent ist dies allerdings nicht der Fall. Betroffen sind überwiegend Auszubildende aus kleinen Betrieben mit 1-10 Mitarbeitern, während das Problem für Auszubildende aus Großbetrieben so gut wie keine Relevanz hat. Viele Jugendlichen wissen nicht, wie sie reagieren sollen, wenn die Vergütung einfach ausbleibt. Auch sie müssen pünktlich ihre Rechnungen bezahlen und sind – oftmals in Verbindung mit der Ausbildung – Verpflichtungen eingegangen, denen sie regelmäßig nachkommen müssen. Viele Chefs reagieren auf Nachfragen ihrer Auszubildenden zur ausbleibenden Vergütung, bzw. zu Abzügen empfindlich und verweisen oft auf die schlechte Auftragslage, bzw. die entsprechende finanzielle Situation im Betrieb. Doch damit muss sich niemand vertrösten lassen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erklärte in einer Urteilsbegründung (BAG am 19.2.08, Az 9 AZR 1091/06) zugunsten einer Auszubildenden, die ihren Betrieb erfolgreich auf Nachzahlung verklagt hatte, dass eine Ausbildungsvergütung sich nicht am Budget orientieren darf, sondern immer angemessen sein muss.



„Die Ausbildungsvergütung erhalte ich regelmäßig...“ (Angaben in Prozent von 4.519 Auszubildenden).

### 2.4.3 Aus der Beratungspraxis: Probleme mit der Ausbildungsvergütung

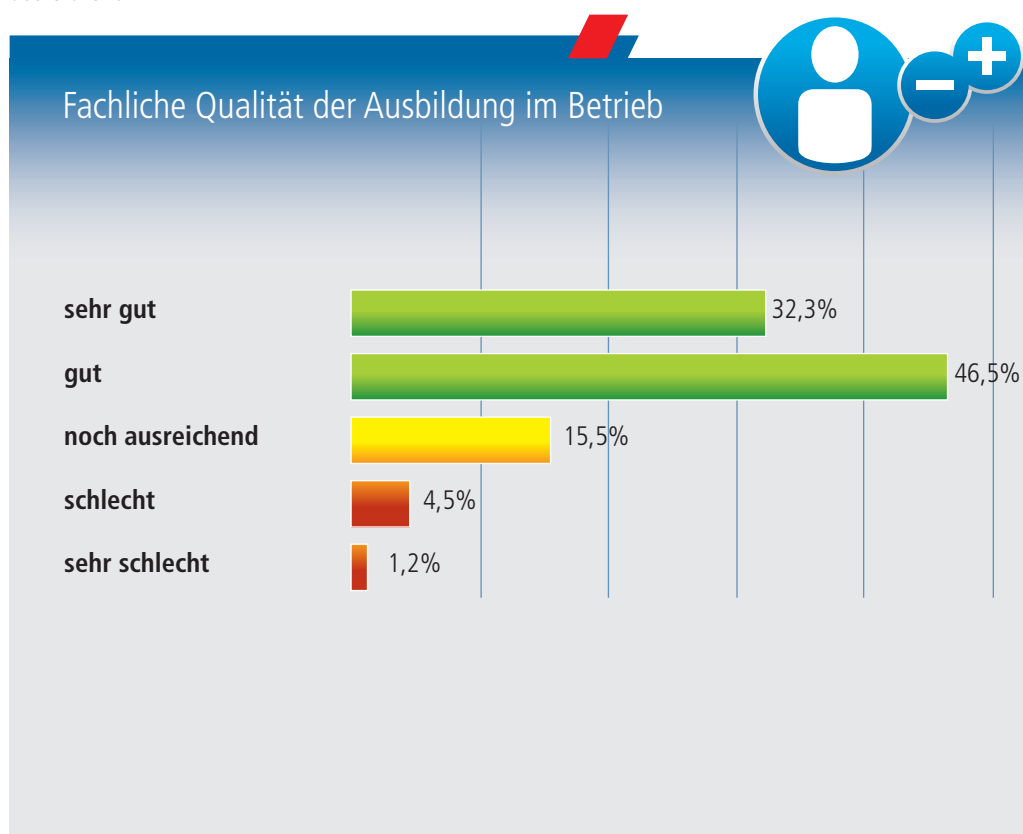
Thema:	Wo bleibt mein Geld???
Von:	Kevin
Datum:	21. 02. 2008, 23:36:55
<p>Hi!</p> <p>Ich bin Azubi zum Hotelfachmann. Das Hotel, in dem ich arbeite, zahlt unpünktlich, meist mit 2-3 Wochen Verspätung. Zudem gibt es die Ausbildungsvergütung in 2 Teilen, die am Anfang oder am Ende des Monats oder des Folgemonats gezahlt werden.</p>	
Thema:	Vergütung
Von:	Serkan
Datum:	10. 03. 2008, 21:27:24
<p>Ich lerne Kfz-Mechatroniker Zweirad im 1. Lehrjahr. Im Ausbildungsvertrag wurde eine Vergütung von 189 Euro für das erste Lehrjahr vereinbart. Mein Chef zahlt mir aber nur 120 Euro bar aus, lässt mich aber eine Quittung über die 189 Euro unterschreiben. Als ich ihm sagte, dass das nicht korrekt ist, sagte er, wenn ich nicht mitmache, müsse er mich wieder entlassen. Aus Angst meinen Ausbildungsplatz zu verlieren, habe ich unterschrieben. Was kann ich dagegen tun??? Meine Eltern haben versucht mit ihm zu reden, aber er kommt immer gleich mit Kündigung.</p>	

## 2.5 Persönliche Beurteilung der Ausbildung

Im folgenden Abschnitt steht die subjektive Einschätzung der Auszubildenden in Betrieb und Berufsschule im Vordergrund. Fühlen sich die Auszubildenden korrekt behandelt? Sind sie zufrieden mit der fachlichen Qualität in Betrieb und Berufsschule? Inwiefern trägt eine betriebliche Interessenvertretung zur Ausbildungszufriedenheit bei und was bewirkt eine in Aussicht gestellte Übernahme in ein sich anschließendes Arbeitsverhältnis? Wie hoch ist der Anteil derer, die in ihrer Branche verbleiben möchten und was bewegt Berufsanfänger, ihre Ausbildung vorzeitig abzubrechen? Mit Hilfe der Ergebnisse zu diesen Fragen soll es gelingen, einen differenzierten Einblick in den Ausbildungsalltag junger Menschen zu erhalten.

### 2.5.1 Die fachliche Qualität im Betrieb

78,8 Prozent der befragten Auszubildenden sind mit der fachlichen Qualität im Betrieb zufrieden und bewerten sie mit „gut“ oder „sehr gut“. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau der Ausbildung zufrieden sind. 5,7 Prozent geben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei schlecht bis sehr schlecht und 15,5 Prozent bezeichnen sie als gerade noch ausreichend.



„Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach...“ (Angaben in Prozent von 4.657 Auszubildenden).

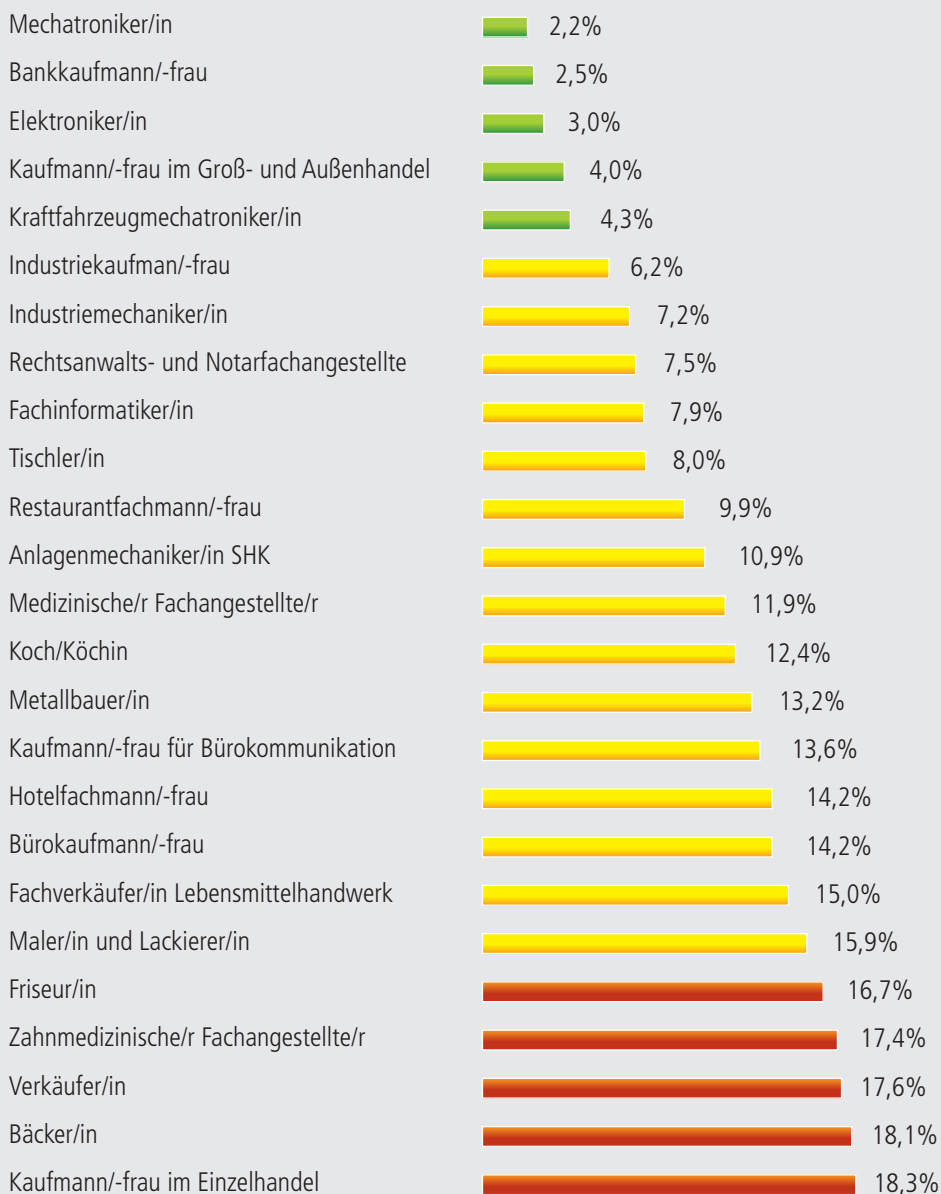
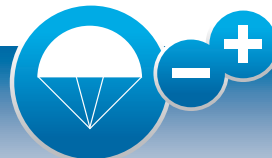
Auch die Betriebsgröße spielt in der Frage der fachlichen Qualität eine wichtige Rolle. So beurteilen 29,6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Kleinbetrieben mit 1-10 Mitarbeitern die fachliche Qualität als sehr gut. In Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern waren dies schon 47 Prozent. Einmal mehr bestätigt sich der Unterschied, wenn man sich die Ergebnisse zur Ausbildungs-Gesamtzufriedenheit in Bezug auf die Betriebsgröße anschaut. Hier geben 25,9 Prozent der Befragten aus Kleinbetrieben mit 1-10 Mitarbeitern an, mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden zu sein. In Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern waren es 37,8 Prozent. Umgekehrt gibt es in Kleinbetrieben mit 1-10 Mitarbeitern doppelt so viele Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung unzufrieden und sehr unzufrieden sind, wie bei den Auszubildenden in Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern.

Dass sich nach Einschätzung der Auszubildenden die fachliche Qualität im Betrieb mit zunehmender Betriebsgröße erhöht, mag unter anderem auch daran liegen, dass in kleineren Firmen öfter das Problem fehlender Ausbilder auftritt. Dazu kommt, dass mit steigender Betriebsgröße die Heranziehung zu ausbildungsfremden Tätigkeiten proportional abnimmt. Damit sind große Firmen, die viel Geld in eigene Ausbildungsbereiche stecken, für junge Auszubildende attraktiver und werden in der fachlichen Qualität besser eingeschätzt als Klein- und mittelständische Betriebe.

## 2.5.2 Last exit – Ausbildungsabbruch

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2008 belegt: Etwa jeder fünfte Ausbildungsvertrag (19,8 Prozent) wird deutschlandweit vorzeitig gelöst. Davon wurden bereits im ersten Ausbildungsjahr 50 Prozent abgebrochen, im zweiten waren es 31,4 Prozent, im dritten 17 Prozent und im vierten 1,5 Prozent. 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 (BiBB) 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 Ausbildern, bzw. Chefs (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 2008 eine wichtige Rolle spielen.

## Ausbildungsabbrüche nach Berufen



Anteil der Ausbildungsabbrüche nach Berufen (Angaben in Prozent von 4.657 Auszubildenden).

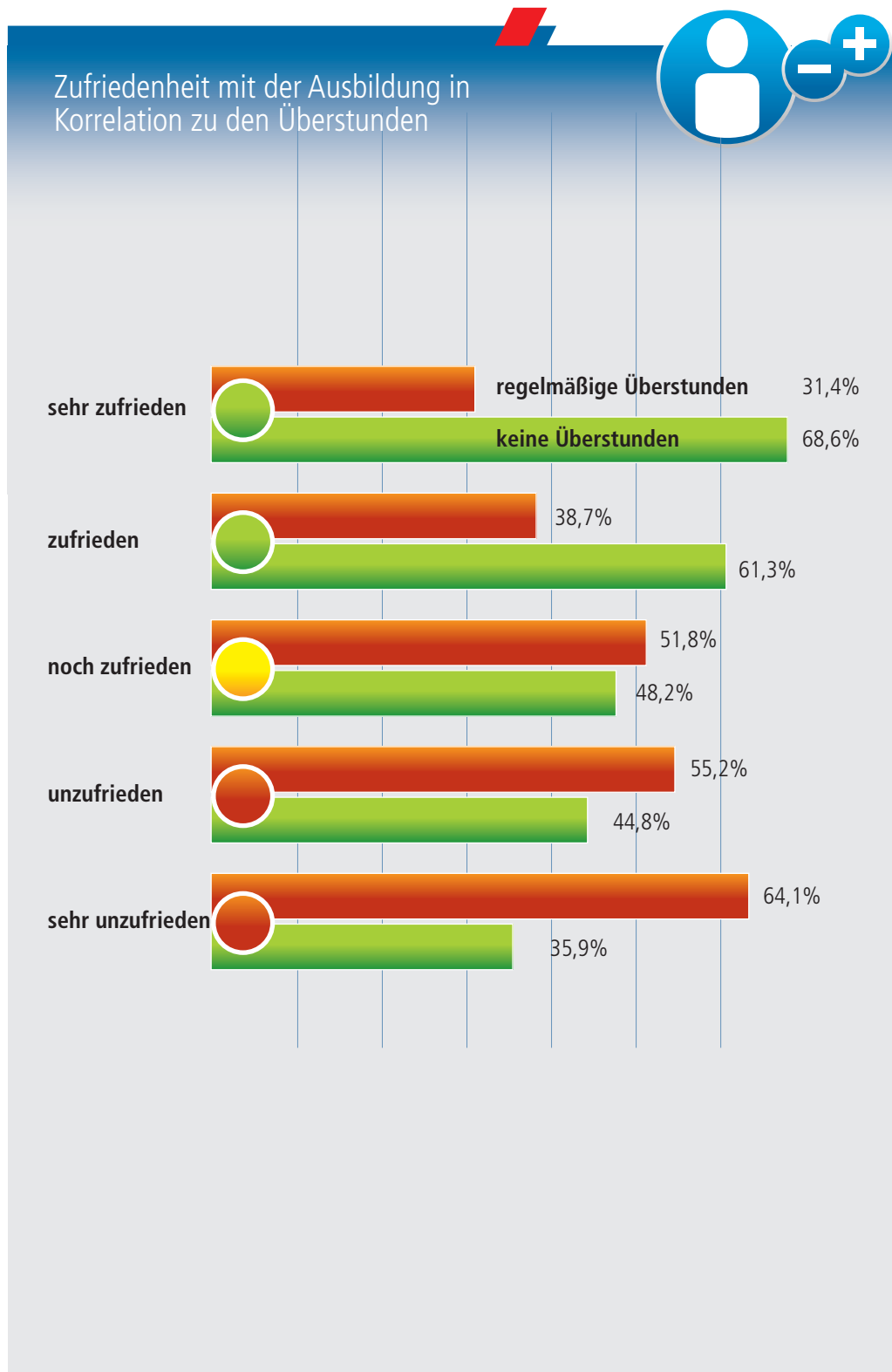
Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2008 geben 10,9 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben, und das bei einer nahezu gleichen Geschlechterverteilung (11,6 Prozent aller weiblichen Auszubildenden und 10,3 Prozent aller männlichen Auszubildenden). Dass die offizielle Quote doppelt so hoch ist (19,8 Prozent) erklärt sich aus der Tatsache, dass in der Befragung zum Ausbildungsreport 2008 nur jene jungen Menschen befragt wurden, die sich schon wieder in einer Ausbildung befinden. All jene, die ohne Ausbildungsplatz verbleiben werden nicht erfasst. Schaut man sich die Berufe an, so fällt auf, dass vor allem bei den kaufmännischen Berufen im Handel, z.B. bei den Verkäufern, Fachverkäufern im Lebensmittelhandwerk und Kaufleuten im Einzelhandel viele Auszubildende schon einmal eine Ausbildung abgebrochen haben. Aber auch bei den Dienstleistungsberufen (z.B. Friseur und Zahnmedizinische Fachangestellte), im Handwerk Ernährung (bei den Bäckern) und in der Gastronomie (bei den Hotelfachleuten) sieht es ähnlich aus. Auffallend wenige Abbrüche gab es unter den Bankkaufleuten, den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel sowie in den Berufen der Metall- und Elektroindustrie (z.B. Mechatroniker, Elektriker und KFZ-Mechatroniker).

Als Gründe für einen Abbruch wurden zumeist – genau wie in der BiBB-Studie von 2002 – massive Überstunden, regelmäßige ausbildungsfremde Tätigkeiten, die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten sowie persönliche Gründe genannt. Ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den genannten Kriterien lässt sich durchaus nachvollziehen. So geben mehr als zwei Drittel (68,6 Prozent) der Befragten, die mit ihrer Ausbildung „sehr zufrieden“ sind, an, keine Überstunden abzuleisten. Umgekehrt sind 64,1 Prozent der Befragten aus der Kategorie „sehr unzufrieden“ Auszubildende, die regelmäßig Überstunden ableisten müssen.

Auch bei den anderen Kriterien sieht es ähnlich aus: 92 Prozent der Auszubildenden, die angeben, nie ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Gaben die Befragten jedoch an, „häufig“, bzw. „immer“ zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, so sank die Zufriedenheit mit der Ausbildung um gut ein Drittel (auf 62 Prozent).

Der Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und einem weiteren Qualitätskriterium – der korrekten Behandlung durch den Ausbilder – lässt sich ebenfalls nachweisen. So sind 93,3 Prozent der befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbildern „immer“ korrekt behandelt zu werden, unter den mit ihrer Ausbildung „sehr zufriedenen“, bzw. „zufriedenen“. Umgekehrt werden 88 Prozent derjenigen, die „sehr unzufrieden“ sind von ihren Ausbildern nur „manchmal“ (16,1 Prozent), „selten“ (41,9 Prozent) oder „nie“ (30,1 Prozent) korrekt behandelt.

Mit der Verbesserung der genannten Qualitätskriterien in der betrieblichen Praxis könnten demzufolge viele Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Jugendlichen wie auch Ausbildungsbetrieben könnten dadurch große Zeitverluste, Unsicherheiten und Kosten erspart bleiben. Dafür ist jedoch eine nachhaltige Qualitätsentwicklung in den Betrieben ebenso vonnöten wie eine lückenlose Kontrolle durch die zuständigen Stellen mit – wenn es sein muss – empfindlichen Sanktionen.

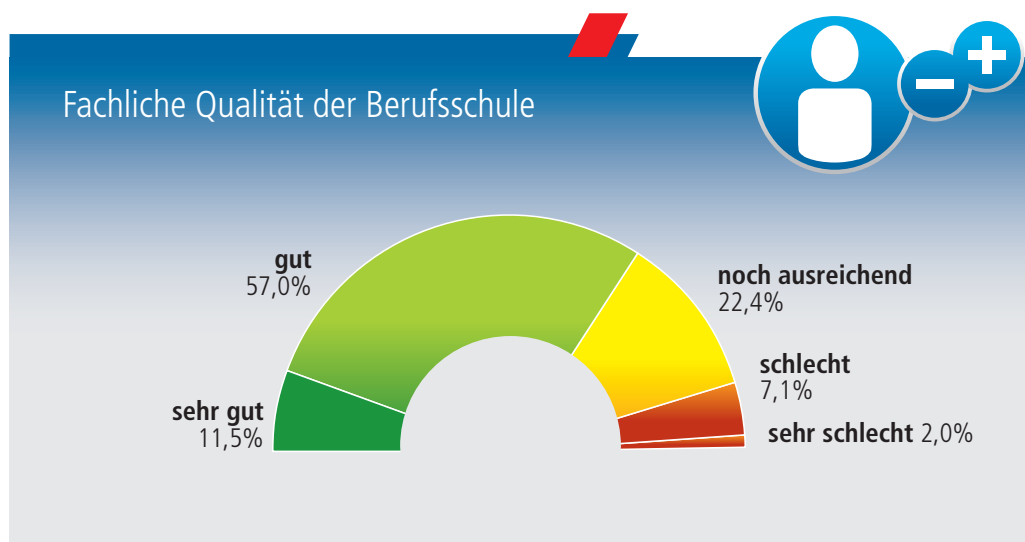


„Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...“ / „Ich mache regelmäßig Überstunden...“ (Angaben in Prozent von 4.602 Auszubildenden).



### 2.5.3 Die fachliche Qualität in der Berufsschule

Die Mehrheit (68,5 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität in der Berufsschule zufrieden. Mehr als jeder fünfte bezeichnet sie als „noch ausreichend“. 9,1 Prozent befinden die Unterrichtsqualität jedoch als „schlecht“ bis „sehr schlecht“.



Die Auszubildenden geben an, dass vor allem die schlechte schulische Ausstattung, materiell wie personell, zu schlechten Bewertungen führen. Gerade die personellen Mängel, die durch die Pensionierungswellen bei ausbleibenden Neubesetzungen entstehen, führen zu häufigen Unterrichtsausfällen, die auch im Betrieb nicht unbemerkt bleiben. Gibt es dann Schwierigkeiten bei der Abschlussprüfung, ist das oft einzig das Problem der Auszubildenden.

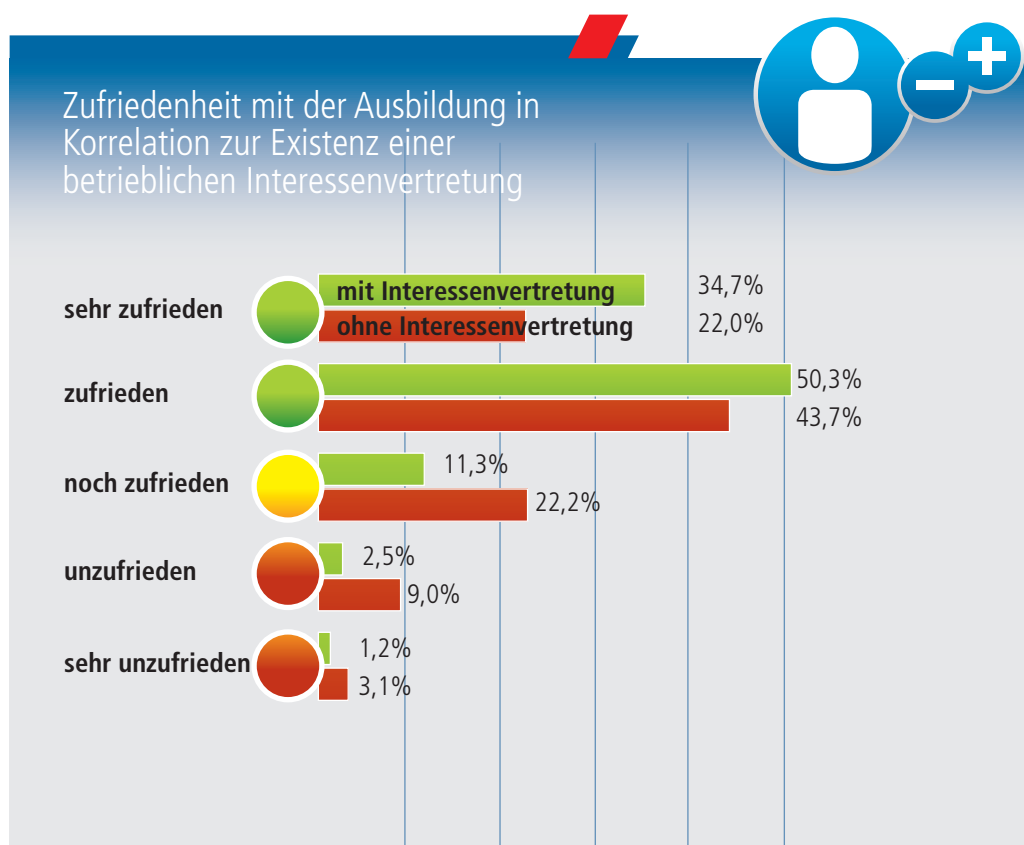
Auch die Zunahme vollzeitschulischer Ausbildungsgänge und Qualifikationsmaßnahmen im Übergangssystem ohne Berufsabschluss führt zu einer Überlastung des Lehrpersonals. Darunter leiden auch die Berufsschüler, die sich in einer dualen Ausbildung befinden. Hohe Krankenstände unter dem Lehrpersonal sowie häufige Vertretungen und zu volle Klassenverbände schaffen zudem oftmals ein schlechtes Lernklima.

All dies gilt es zu beseitigen, denn die Berufsschule kann vielerorts dazu beitragen, mangelnde Ausbildungsinhalte und fehlende fachliche Anleitung im Betrieb über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens ein Stück weit zu kompensieren. Vielen Auszubildenden bietet sich die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer Kollegen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Bei Defiziten und Problemen im Ausbildungsalltag werden Lehrer häufig als Vermittler angesprochen. Die Berufsschüler begreifen den Unterricht oftmals als Chance, Mängel in der betrieblichen Wissensvermittlung wettzumachen. Auch und gerade im Zuge einer neuen Bildungsrepublik Deutschland gilt es, erhöhte Anstrengungen zu unternehmen, um dem Fachkräftenachwuchs alle Möglichkeiten zu eröffnen. Über eine bessere finanzielle-, und damit personelle Ausstattung der Berufsschulen könnte so eine Investition in den Nachwuchs von Fachkräften gelingen.

### 2.5.4 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Für viele Auszubildende ist es hilfreich, auf eine Interessenvertretung im Betrieb zurückgreifen zu können. Sie ist bei Problemen ansprechbar, kennt die internen Strukturen und hilft, die Positionen der Arbeitnehmer rechtlich abzusichern. Das spiegelt sich auch in diesem Jahr deutlich in den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung wider. Fazit: Auszubildende, in deren Betrieb es eine Interessenvertretung gibt (33,7 Prozent), sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (40,6 Prozent). Die verbleibenden 25,7 Prozent geben an, nicht zu wissen, ob eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter allen befragten Auszubildenden mit betrieblicher Interessenvertretung (Jugend- und Auszubildendenvertretung oder Betriebs-, bzw. Personalrat) geben 85 Prozent an, mit ihrer Ausbildung „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ zu sein. Ohne Interessenvertretung waren dies nur 65,7 Prozent, und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 3,7 Prozent all jener mit Ihrer Ausbildung „unzufrieden“, bzw. „sehr unzufrieden“, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand sind es mehr als dreimal so viele, nämlich 12,1 Prozent.



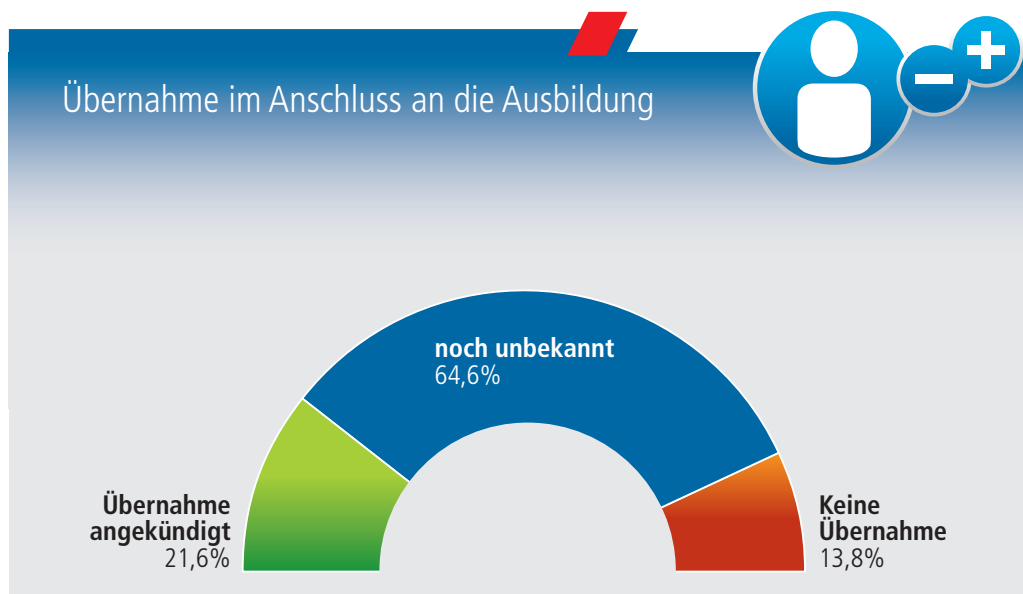
„Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...“ / „In meinem Betrieb gibt es eine Interessenvertretung...“ (Angaben in Prozent von 4.592 Auszubildenden).

Problematisch ist, dass es betriebliche Interessenvertretungen oftmals nur in mittleren und Großbetrieben gibt. So geben 91 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 31-500 Mitarbeitern konnten dies noch 53,3 Prozent bestätigen. In Betrieben mit 1-10 Mitarbeitern sind es nur noch 6,2 Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist damit in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft als Arbeitnehmervertretung ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen. So sind 81,7 Prozent der Mitglieder einer Gewerkschaft mit ihrer Ausbildung „sehr zufrieden“ und „zufrieden“. Unter den Nicht-Mitgliedern machen diese Angaben jedoch nur 73,8 Prozent aus. „Unzufrieden“ und „Sehr unzufrieden“ sind unter den Mitgliedern nur 5,5 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 8,2 Prozent liegt.

### 2.5.5 Zufriedenheit durch Übernahme

Die Mehrheit der Befragten (57,6 Prozent) gibt an, auch künftig weiter in ihrer Branche tätig sein zu wollen. Doch lediglich 21,6 Prozent können schon sicher sagen, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Das spiegelt den hohen Grad an Unsicherheit wider, mit dem die jungen Menschen heutzutage beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert werden. Eine sichere Zukunftsperspektive ist aber für junge Menschen sehr wichtig. Der Übernahme-Aspekt ist deshalb für viele Auszubildende ein wichtiges Kriterium zur Einschätzung der eigenen Ausbildungszufriedenheit. Wird eine Übernahme durch den Betrieb in Aussicht gestellt, so bedeutet das nicht nur eine gute berufliche Perspektive für den Auszubildenden. Es bringt auch die persönliche Wertschätzung des Betriebes gegenüber seinen Mitarbeitern zum Ausdruck.



„Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen...“ (Angaben in Prozent von 4.598 Auszubildenden).

Unter den befragten Auszubildenden weiß die große Mehrheit (knapp zwei Drittel) nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Bei 13,8 Prozent ist klar, dass es für sie im Ausbildungsbetrieb nicht weitergeht. Inwiefern findet sich das in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wieder? 83,5 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind „sehr zufrieden“ und „zufrieden“, nur 4 Prozent gaben an, „unzufrieden“ oder gar „sehr unzufrieden“ zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden. Lediglich 54,2 Prozent äußern sich zufrieden, während 18,5 Prozent überhaupt nicht zufrieden sind.

So 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.

### 2.5.6 Aus der Beratungspraxis: Ausbildungszufriedenheit

Thema:	So geht's nicht!
Von:	Julia
Datum:	21. 05. 2008, 23:41:35
<p>Hallo,</p> <p>ich werde in wenigen Tagen 18 Jahre und habe da einige Fragen was meinen Ausbildungsbetrieb betrifft. Ich bin im 2. Lehrjahr zur Restaurantfachfrau, ich arbeite sehr gern in diesem Beruf und bin mir sehr wohl darüber im Klaren, dass Überstunden nichts Ungewöhnliches sind! Nur einiges nervt mich seit längerem:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. werde ich an meinen freien Tagen oder im Urlaub ständig angerufen, dass ich – aus diesen oder jenen Gründen – doch noch arbeiten müsse.</li> <li>2. nach einem Ausbildungsjahr habe ich gerade mal gelernt, wie man Teller trägt (demnach werd ich auch nur im Service eingesetzt) – Ausbildungsplan, Lehrunterweisung gibt es nicht bzw. hat die Ausbilderin keine Zeit für. Mir scheint, dass ich bin eine billige Vollzeitkraft bin, die für 300 Euro arbeitet.</li> <li>3. im 2. Lehrjahr hab ich mich auf mehr Lehrlingsgeld gefreut – Aber Fehlanzeige!!!  1.LJ 308,- brutto = netto.  2.LJ 376,- brutto = ca.297,- netto!!! Großzügig wurden aber 308,- ausgezahlt.  3.LJ 425,- brutto= ca.320,- netto!!!!</li> </ol> <p>Meine eigene Wohnung kann ich damit leider vergessen.</p>	

Thema:	Jugendarbeitsschutzgesetz
Von:	Jasmin
Datum:	16. 07. 2008, 21:08:15
<p>Seit etwa Ende meines 1. Ausbildungsjahres als Zahnmedizinische Fachangestellte fühle ich mich von meinem Chef gemobbt. Das Hauptproblem ist meine Arbeitszeit. Seit Beginn meiner Ausbildung habe ich noch nie eine Mittagspause eingeräumt bekommen, das war nicht weiter schlimm. Aber wenn ich nach mehr als 8 Stunden gehe, werde ich am nächsten Tag wieder angeschrien, ich könne nun nicht immer gehen, wann ich wolle. Überstunden sind an der Tagesordnung – sogar viel länger als die gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz geregelte Mehrarbeitszeit, aber das interessiert ihn nicht. Ich brauche unbedingt einen Beistand, weil ich nicht weiß, an wen ich mich in dieser Situation wenden kann. Ich hatte schon oft in der Praxis Heulanfälle und Nervenzusammenbrüche, weil ich ständig wegen jeder Kleinigkeit regelrecht zur „Schnecke“ gemacht werde. Ich erledige auch seit Mitte des 1. Ausbildungsjahres selbstständig Arbeiten, z.B. Röntgenaufnahmen, welche gemäß Ausbildungsplan erst im 2. Ausbildungsjahr ansatzweise begonnen werden. Nach einem Telefonat meiner Mutter mit der Zahnärztekammer Hessen werden auch generell die Ärzte in Schutz genommen. Wie soll ich mich meinem Chef gegenüber verhalten? Ich habe ständig Angst, gekündigt zu werden.</p>	

Thema:	Schlechte Zustände im Sicherheitsgewerbe
Von:	Bastian
Datum:	16. 03. 2008, 20:41:25

Hallo,

der ein oder andere kennt vielleicht schon die Zustände im Sicherheitsgewerbe. Da wird eine hohe Anzahl von Stunden geschrubbt, bewusst gegen Gesetze verstoßen und der Inhalt der Ausbildung ist mehr oder minder unwichtig, Hauptsache es macht jemand die Arbeit, egal ob Azubi oder nicht.

Es wird permanent bewusst gegen Gesetze verstoßen, nicht nur gegen das BBiG! Die Azubis arbeiten vorwiegend nachts, allein, ohne Aufsichtsperson. Diese Arbeit wird auch nicht mit Nachtzuschlägen vergütet. Ebenso an Wochenenden und Feiertagen. Das die Azubis aber als vollwertige Arbeitskraft beim Auftraggeber abgerechnet werden, ist hierbei erstmal egal. Die Stundenanzahl bewegt sich bis zu 270h im Monat, wobei dies mittlerweile auf 173h beschränkt wurde, weil angeblich die Berufsgenossenschaft kurz mal nachgeschaut hat.

Laut Arbeitsvertrag gilt: die tägliche Arbeitszeit beträgt 8h, wir machen aber in der Regel 12h-15h. Man wird bei Ansprache von etwaigen Kritiken mündlich genötigt, bedroht oder es werden Dinge erfunden, um einen zu belasten. Inhalt und Ablauf der Ausbildung sind bescheiden - Hauptsache es existiert eine billige Arbeitskraft. Wie kann man sich wehren?

# 3. Exkurs: Branchenvergleich Gewinner und Verlierer

Auch wenn in bestimmten Teilbereichen die Ausbildungsqualität im Vergleich zwischen den Branchen durchaus heterogen ausfällt, so gibt es doch einen eindeutigen „Branchenprimus“: die Metall-/Elektroberufe in der Industrie. Deutliche Ausbildungsmängel hingegen finden sich am häufigsten im Hotel- und Gastgewerbe.

Hier stehen sich zwei Branchen gegenüber, die unterschiedlicher nicht sein könnten. In der Metall- und Elektrobranche müssen zumeist technisch anspruchsvolle Facharbeiter-Tätigkeiten in der industriellen Produktion ausgeübt werden – und dies zumeist von Männern (95,3 Prozent). Es dominieren mittlere und große Betriebe, in denen die Arbeitnehmer häufig durch Mitbestimmungsgremien vertreten sind. Darüber hinaus sorgen relativ gute Tarifverträge zumeist für gesicherte Arbeitsbedingungen in dieser Branche.

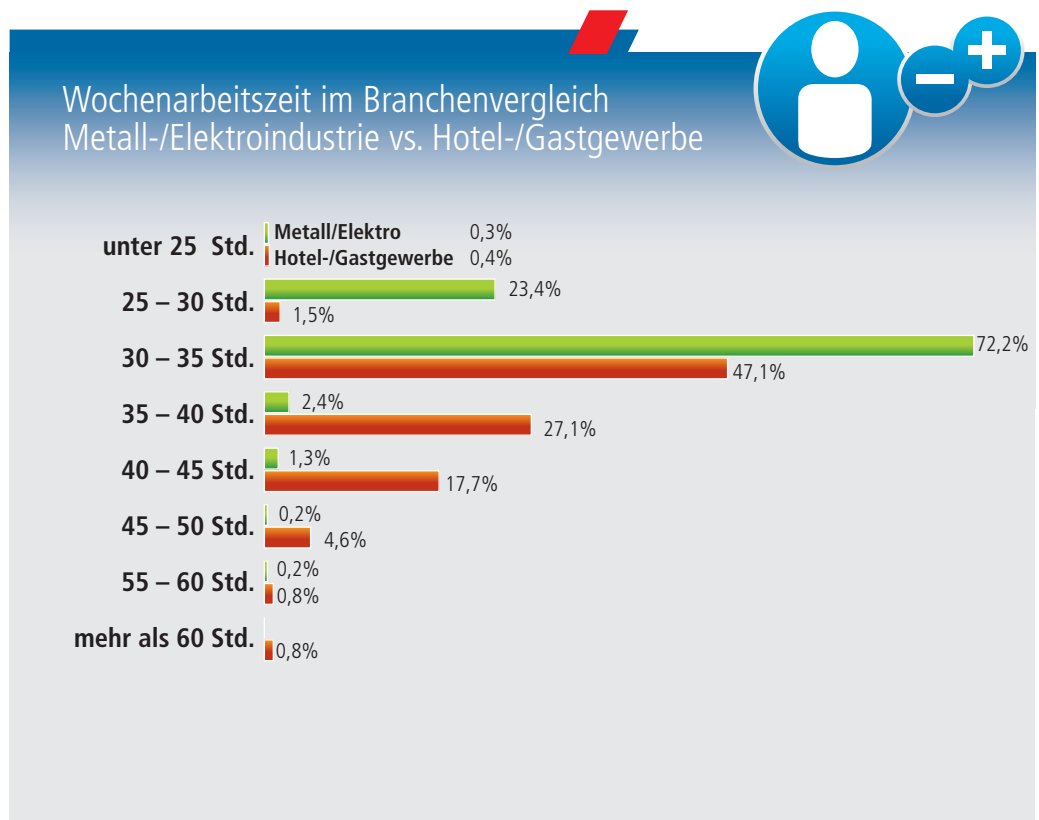
Im Hotel- und Gastgewerbe geht es weniger um hochqualifizierte-, dafür aber um eine breite Palette unterschiedlichster Tätigkeiten. Die Arbeit spielt sich nah am Kunden ab. In erster Linie gibt es kleine und mittlere Betriebe in dieser Branche, in denen viele junge Frauen (78,5 Prozent) ihre Ausbildung absolvieren. Mitbestimmung ist eine Seltenheit und die tariflichen Vergütungen liegen teilweise sogar unter dem geforderten Mindestlohn von 7,50 pro Stunde.

In den industriellen Berufen der Metall- und Elektrobranche – so zeigen die Ergebnisse – wird sich bewusst um die Fachkräfte der Zukunft gekümmert, im Hotel- und Gastro-Bereich entsteht dagegen angesichts der schlechten Ausbildungsqualität der Eindruck, dass Auszubildende nicht selten als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden.

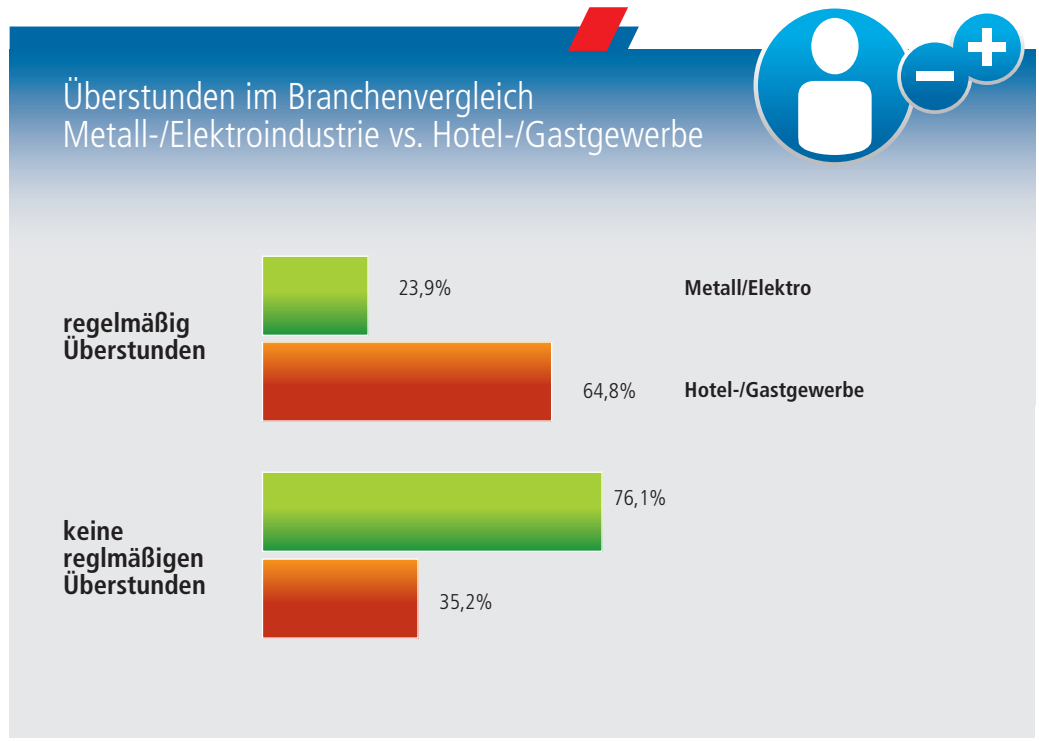
Doch an welchen Kriterien lassen sich diese deutlichen Unterschiede in der Ausbildungsqualität festmachen? Wo finden sich besondere Mängel und wie wirkt sich die jeweilige Situation auf die Zufriedenheit ihrer Auszubildenden in den beiden Branchen aus?

Nur marginale Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die basalen Rahmenbedingungen in der Ausbildung wie etwa die Anrechnung des Berufsschulunterrichts und die Benennung eines Ausbilders. Und auch ausbildungsfremde Tätigkeiten machen nicht den qualitativen Unterschied zwischen beiden Branchen aus. Hier ist etwa jeder sechste Auszubildende in beiden Bereichen von ausbildungsfremden Tätigkeiten betroffen.

Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch im Hinblick auf Arbeitszeit und Überstunden, was natürlich auch mit den relativ guten tariflichen Rahmenbedingungen in der Metall- und Elektro-Branche und den weniger guten im Hotel- und Gastgewerbe zusammenhängt: Eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 bis 35 Stunden gibt es im Hotel- und Gastgewerbe so gut wie gar nicht (1,5 Prozent), hingegen in den Metall- und Elektroberufen für immerhin 23,4 Prozent der befragten Auszubildenden. Dagegen dominieren für etwa die Hälfte der Azubis im HoGa-Bereich lange Arbeitswochen von über 40, teilweise sogar über 50 Stunden die Woche.



„Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschließlich Berufsschule)...“ (Angaben in Prozent unter allen Befragten der genannten Branchen).

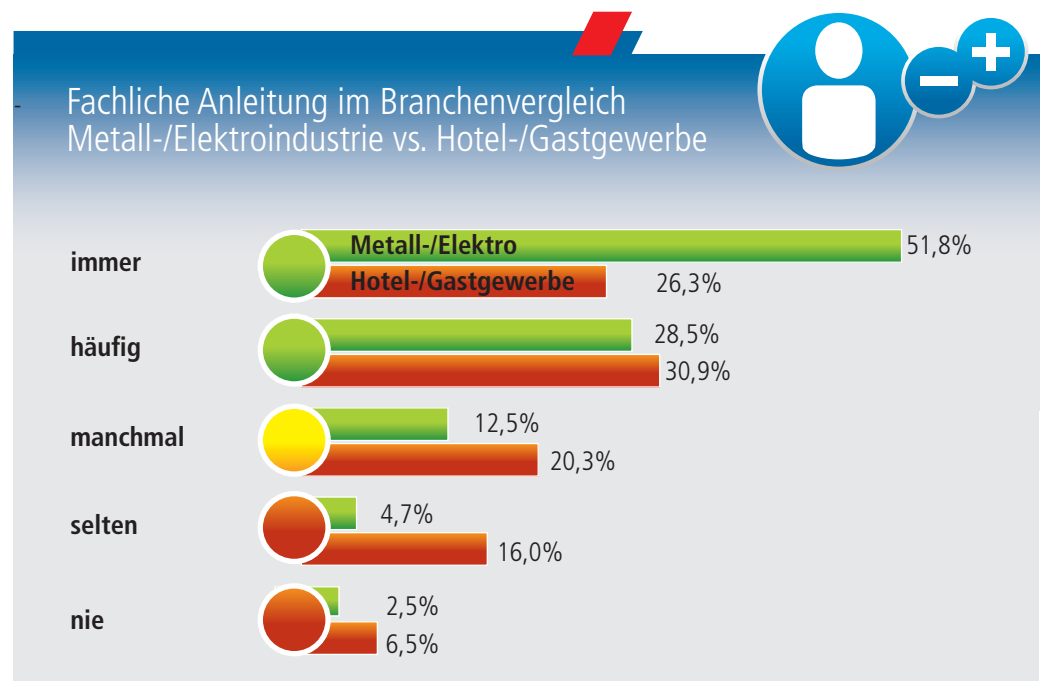


„Ich mache regelmäßig Überstunden...“ (Angaben in Prozent unter allen Befragten der genannten Branchen).

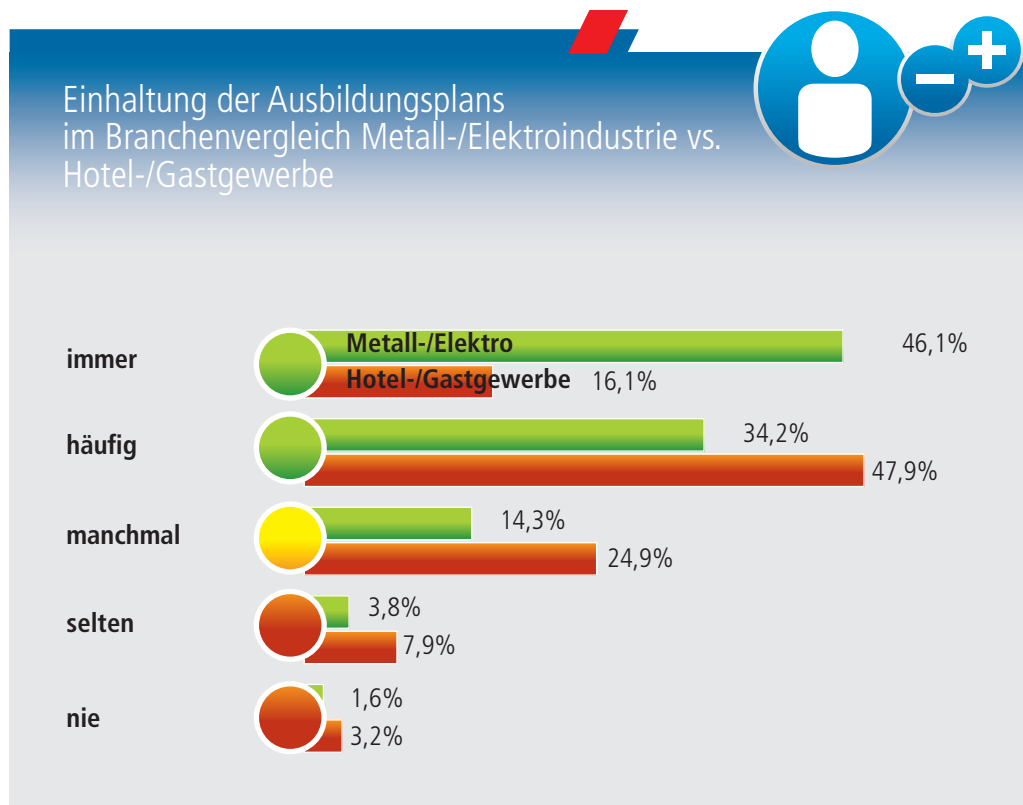


Die teilweise extrem langen Wochenarbeitszeiten resultieren häufig aus den vielen Überstunden, die während der Ausbildung abgeleistet werden sollen. Auch hier zeigen sich wieder deutliche Branchenunterschiede. So müssen „nur“ 23,9 Prozent der Auszubildenden in den industriellen Metall-/Elektroberufen, aber fast zwei Drittel im Hotel- und Gastgewerbe regelmäßig Überstunden machen.

Auch bei der Bezahlung schneiden die Metall-/Elektroberufe deutlich besser gegenüber dem „Branchenletzten“, den Berufen im Hotel- und Gastgewerbe, ab. Azubis im Metall-/Elektrobereich (597 Euro) verdienen durchschnittlich 150 Euro brutto/monatlich mehr als ihre Kollegen im Hotelbereich (454 Euro).

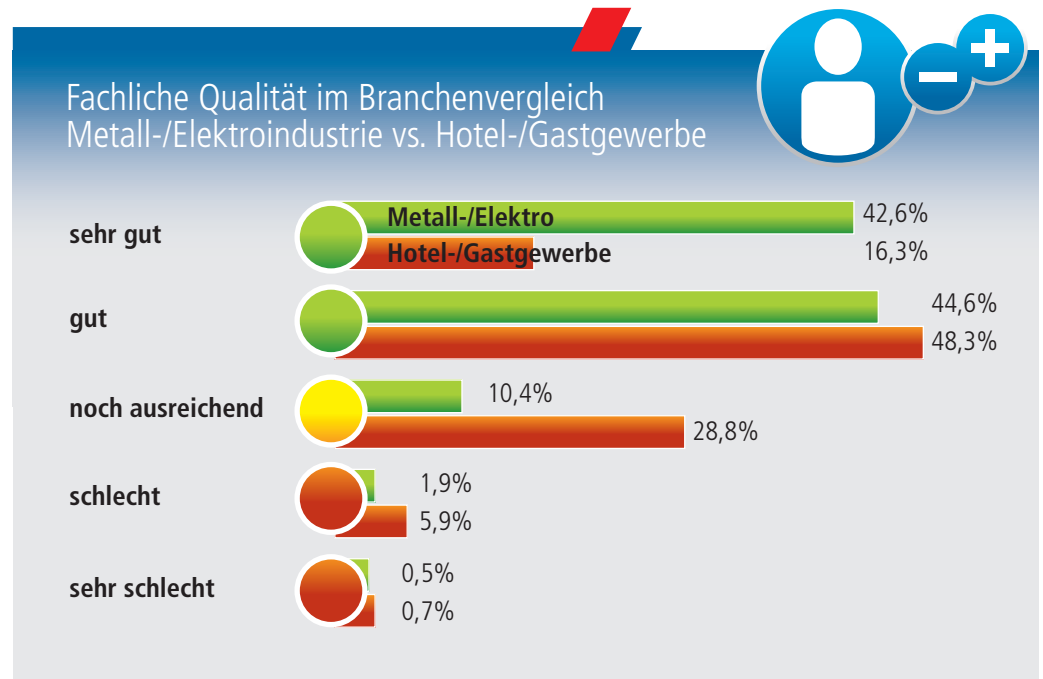


Neben Arbeitszeit und Gehalt fallen besonders Unterschiede bei der Qualität der fachlichen Anleitung auf. Nur 7,2 Prozent der Auszubildenden in der Metall- und Elektrobranche geben an, „selten“ oder „nie“ vom Ausbilder Arbeitsvorgänge erklärt zu bekommen. Im Hotel- und Gastgewerbe sind es hingegen schon alarmierende 22,5 Prozent.



„Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten...“ (Angaben in Prozent unter allen Befragten der genannten Branchen).

Das spiegelt sich auch darin, dass der Ausbildungsplan seltener eingehalten wird: Immer oder häufig eingehalten wird er für nur 64 Prozent der Auszubildenden im Hotel- und Gastgewerbe gegenüber 80,3 Prozent in den Metall- und Elektroberufen.



Die deutlichen Qualitätsunterschiede zwischen den beiden Branchen schlagen sich konsequent in der subjektiven Beurteilung der Auszubildenden nieder. Befragt nach der persönlichen Einschätzung der fachlichen Qualität im Betrieb beurteilen diese 42,6 Prozent der Auszubildenden in den Metall-/Elektroberufen als „sehr gut“, aber nur 16,3 Prozent des Hotel- und Gastgewerbes.

Anhand dieses Vergleiches zwischen Sieger und Verlierer des Branchenrankings wird sehr gut deutlich, welches die Stärken, aber auch die Schwächen in Bezug auf die Ausbildungsqualität sind. Neben der Arbeitszeit und der Bezahlung sind es vor allem die fachliche Vermittlung und die inhaltliche Ausgestaltung, die den Ausschlag darüber geben, ob es sich um eine gute Ausbildung handelt – und ob vor allem die jungen Ausgebildeten später auf dem Arbeitsmarkt eine Chance haben werden.

# 4. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand im Rahmen der Bildungsarbeit der Gewerkschaften an Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen statt. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von Oktober 2007 bis Juni 2008 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 4.725 Auszubildenden aus den – laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) – 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen in die Auswertung aufgenommen werden. 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. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auszubildenden geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

Innerhalb der vorliegenden Rankings wurden Abfragewerte thematisch zusammengefügt, um aussagefähigere und zuverlässigere (mehrdimensionale) Werte zu erhalten. Die hierbei verwendeten Einzelkomponenten sind in den Beschreibungen der Ranglisten erläutert. Es handelt sich um additive Werte, die in der Konzeption der Studie angelegt wurden. Anhand entsprechender Testverfahren wurden die Komponenten auf ihre Verwendbarkeit (Trennschärfe und Reliabilität) geprüft.

Aus den Positionierungen der Ausbildungsberufe innerhalb der Einzelbewertungen wurde die Gesamtbewertung erstellt. Die Rangfolgen der Einzelbewertungen wurden entsprechend der Schwerpunktsetzung der Befragung unterschiedlich gewichtet. Hierbei kamen der fachlichen Anleitung der Auszubildenden sowie der inhaltlichen Qualität der Ausbildung die höchste Bedeutung zu. Sie wurden jeweils dreifach gewichtet. Die Rahmenbedingungen wie Vergütung und Arbeitszeiten wurden mit einem mittleren Gewicht (zweifach) versehen und die subjektiven Beurteilungen der Auszubildenden wurden mit ihrer einfachen Gewichtung einbezogen.

# 5. Anhänge

## 5.1 Teilnehmer nach Geschlecht



Verteilung nach Geschlecht (Angaben in Prozent von 4.682 Auszubildenden).

### 5.1.1 Teilnehmer nach Geschlecht, Verteilung nach Branchen



Branche	Weiblich	Männlich
Dienstleistung, IT	9,7%	90,3%
Dienstleistung, weitere	93,8%	6,2%
Handwerk, Bau	9,3%	90,7%
Handwerk, Ernährung	26,5%	73,5%
Handwerk, Metall- Elektroberufe	2,2%	97,8%
Hotel- und Gastgewerbe	72,0%	28,0%
Kaufleute, Büro	63,1%	36,9%
Kaufleute, Handel	71,3%	28,7%
Metall-/Elektroberufe, Industrie	3,1%	96,9%
Verwaltung	95,4%	4,6%
<b>Gesamt</b>	<b>41,1%</b>	<b>58,9%</b>

Verteilung nach Geschlecht innerhalb der Branchen (Angaben in Prozent von 4.682 Auszubildenden).

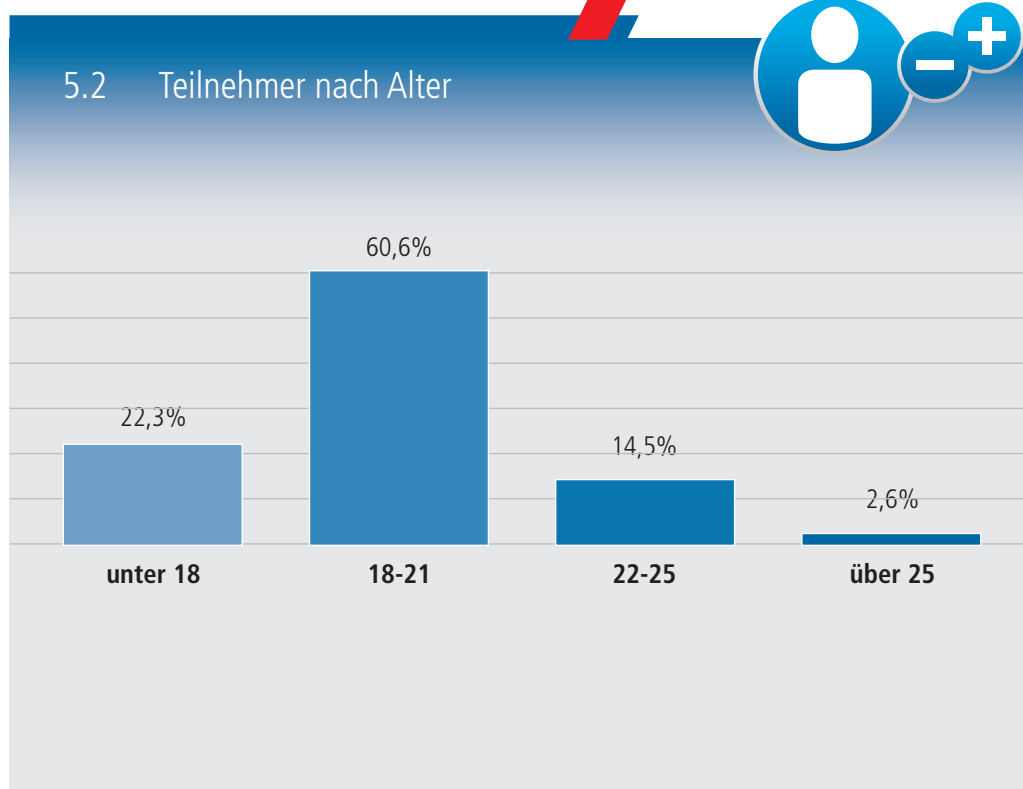
## 5.1.2 Teilnehmer nach Geschlecht, Verteilung nach Ausbildungsberuf



Ausbildungsberuf	Weiblich	Männlich
Anlagenmechaniker/in SHK	1,1%	98,9%
Bäcker/in	11,3%	88,7%
Bankkaufmann/-frau	53,8%	46,2%
Bürokaufmann/-frau	75,7%	24,3%
Elektroniker/in	2,1%	97,9%
Fachinformatiker/in	9,7%	90,3%
Fachverkäufer/in Lebensmittelhandwerk	89,2%	10,8%
Friseur/in	88,9%	11,1%
Hotelfachmann/-frau	69,8%	30,2%
Industriekaufmann/-frau	57,0%	43,0%
Industriemechaniker/in	3,9%	96,1%
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	77,8%	22,2%
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	59,5%	40,5%
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	46,5%	53,5%
Koch/Köchin	32,0%	68,0%
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	2,8%	97,2%
Maler/in und Lackierer/in	5,2%	94,8%
Mechatroniker/in	3,4%	96,6%
Medizinische/r Fachangestellte/r	95,0%	5,0%
Metallbauer/in	0,8%	99,2%
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	95,4%	4,6%
Restaurantfachmann/-frau	76,1%	23,9%
Tischler/in	12,4%	87,6%
Verkäufer/in	67,3%	32,7%
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	100,0%	
<b>Gesamt</b>	<b>41,1%</b>	<b>58,9%</b>

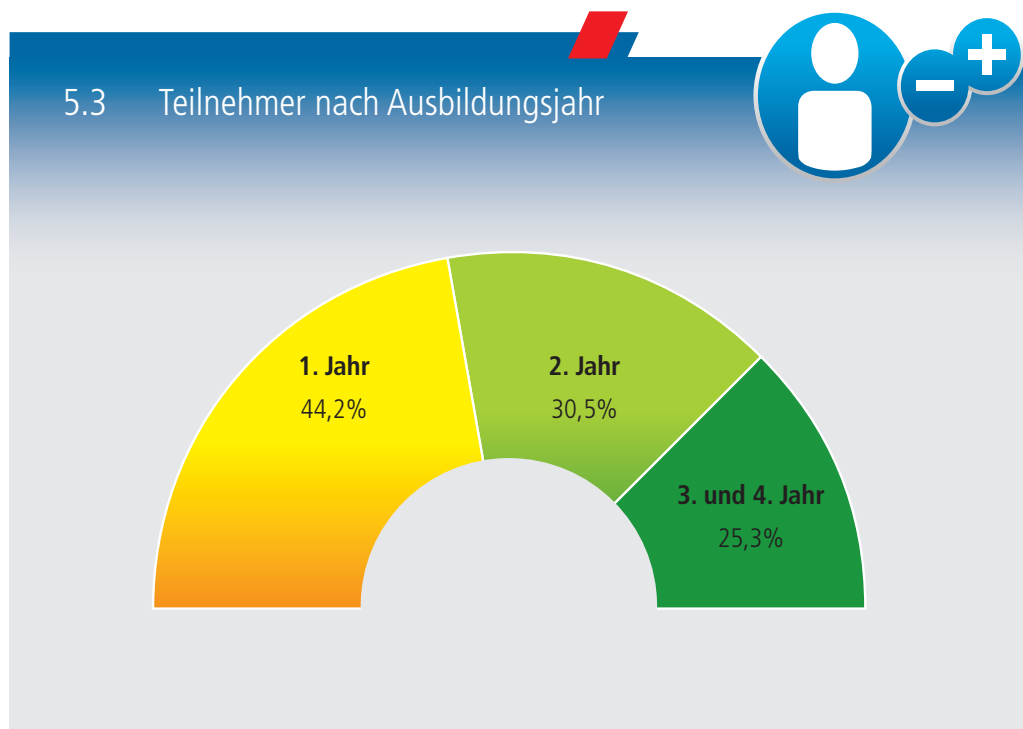
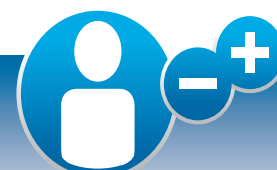
Verteilung nach Geschlecht innerhalb  
der Ausbildungsberufe (Angaben in  
Prozent von 4.682 Auszubildenden).

## 5.2 Teilnehmer nach Alter



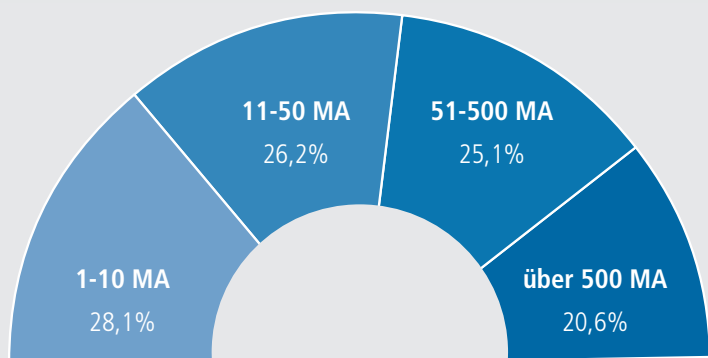
Verteilung nach Altersgruppen. (Angaben in Prozent von 4.682 Auszubildenden).

## 5.3 Teilnehmer nach Ausbildungsjahr



Verteilung nach Ausbildungsjahren (Angaben in Prozent von 4.718 Auszubildenden).

### 5.4 Teilnehmer nach Betriebsgröße



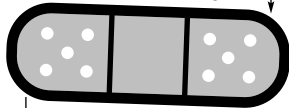
Verteilung der Betriebsgröße (Angaben in Prozent von 4.548 Auszubildenden).

### 5.5 Teilnehmer nach Bundesländern (Ost/West)



Verteilung nach Bundesländern (Ost/West). (Angaben in Prozent von 4.548 Auszubildenden).





# Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit!

**Dr. Azubi 2007/2008:** ...um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, müssen wir wissen, zu welchen Bedingungen deine Ausbildung wirklich stattfindet. Du hilfst uns damit klar zu sagen was in welchen Bereichen geändert werden muss.

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. 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 Fa.)  
 außerbetriebliche Ausbildung (in einer Bildungsstätte, Schule)

4. Ich bin \_\_\_\_\_ Jahre alt und  weiblich  männlich

5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) \_\_\_\_\_ Stunden.

6. Ich arbeite an  3  3,5  4  4,5  5  5,5  6  6,5  7 Tagen pro Woche im Betrieb.

7. Der Berufsschulunterricht wird auf meine Arbeitszeit angerechnet:  ja  nein

8. Ich habe Berufsschul-Blockunterricht:  ja  nein

9. Ich mache regelmäßig Überstunden:  ja  nein

10. Falls ja: Pro Woche leiste ich durchschnittlich \_\_\_\_\_ Überstunden

11. Wie wird der Ausgleich von Überstunden für Auszubildende bei euch im Betrieb geregelt?  
 werden mit Freizeit ausgeglichen  werden bezahlt  weder noch  weiß nicht

12. Ich habe \_\_\_\_\_ Tage Urlaub im Jahr. Es handelt sich hierbei um:  
 'Werktage' (von Mo.–Sa.) oder um  'Arbeitstage' (von Mo.–Fr.)

13. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** \_\_\_\_\_ € (also insgesamt, ohne Abzüge)

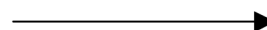
14. davon erhalte ich **netto** \_\_\_\_\_ € (nach Abzug der 'Lohnnebenkosten').

15. Die Ausbildungsvergütung erhalte ich regelmäßig:  ja  nein

16. Meine Abrechnung...  stimmt immer  stimmt meistens  stimmt selten  stimmt nie

17. In meinem Betrieb gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) /  
einen Betriebsrat / einen Personalrat  ja  nein  weiß nicht

18. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft  ja  nein



19. Ich habe eine Ausbilderin/einen Ausbilder:  ja  nein

20. Falls ja, meine Ausbilderin/mein Ausbilder steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie

21. Meine Ausbilderin/mein Ausbilder erklärt mir Arbeitsvorgänge:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie

22. Andere Mitarbeiter erklären mir Arbeitsvorgänge  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie

23. Ich kenne meinen Ausbildungsplan (sachlich-zeitliche Gliederung der Ausbildungsinhalte):  
 sehr gut  gut  etwas  überhaupt nicht

*Die Fragen 24. bis 26. sind nur an diejenigen gerichtet, die ihren Ausbildungsplan kennen, alle anderen machen bitte mit Nr. 27 weiter:*

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

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

26. Falls ja: pro Woche verbringe ich durchschnittlich \_\_\_\_\_ Stunden mit diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten.

27. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:  
 sehr gut  gut  noch ausreichend  schlecht  sehr schlecht

28. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:  
 sehr gut  gut  noch ausreichend  schlecht  sehr schlecht

29. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:  
 sehr zufrieden  zufrieden  noch zufrieden  unzufrieden  sehr unzufrieden

30. Hast du schon einmal eine Ausbildung abgebrochen?  
 ja  nein

31. Wenn ja, warum? \_\_\_\_\_

32. Ich werde von meinen Ausbildern, meiner Meinung nach, korrekt behandelt:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie

33. Was mir in unserem Betrieb besonders gut gefällt, ist: \_\_\_\_\_

34. Was mich in unserem Betrieb besonders stört, ist: \_\_\_\_\_

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

36. Ich möchte künftig weiter in meiner Branche tätig sein:  ja  nein  weiß nicht.

37. Mein Betrieb/meine Ausbildungsstätte hat folgende Größe:  
 1–10 Mitarbeiter  11–50 Mitarbeiter  51–500 Mitarbeiter  mehr als 500 Mitarbeiter

38. Datum \_\_\_\_\_ Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebes: \_\_\_\_\_  
Bundesland: \_\_\_\_\_

39. Sollen wir Kontakt mit dir aufnehmen? Ja, per e-mail: \_\_\_\_\_  
per fon/handy: \_\_\_\_\_  nein

# Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:  
Ingrid Sehrbrock

**Herausgeber:**

DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend  
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin  
Tel: 030/ 24060371  
E-Mail: [jugend.bvv@dgb.de](mailto:jugend.bvv@dgb.de)  
Internet: [www.dgb-jugend.de](http://www.dgb-jugend.de)

**Redaktion:**

Marco Frank

**Datenanalyse:**

Michael Thoma

**Druck:**

PrintNetwork PN GmbH

**Gestaltung:**

BBGK Berliner Botschaft

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ.

