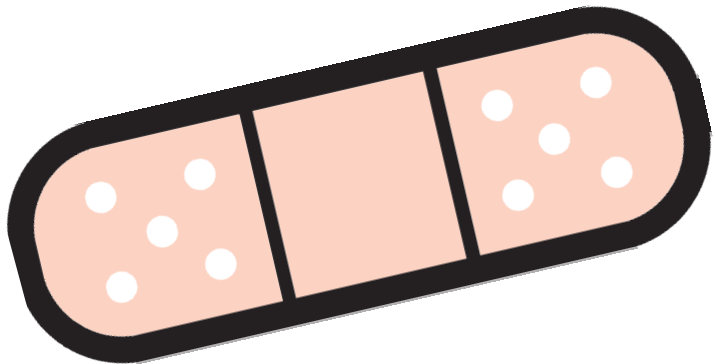


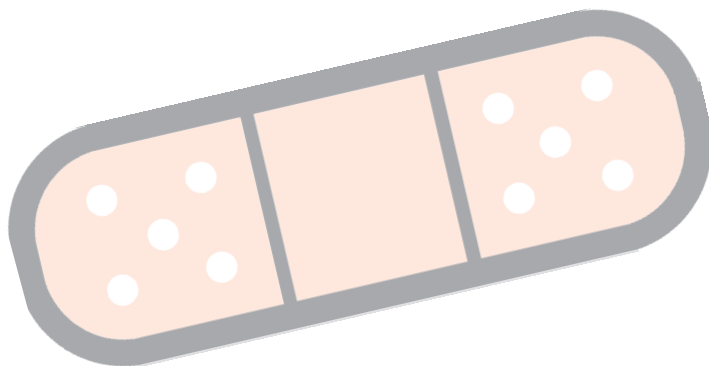
DGB-Ausbildungsreport 2006

Die 25 wichtigsten Ausbildungsberufe
in einem Ranking



DGB-Ausbildungsreport 2006

Die 25 wichtigsten Ausbildungsberufe
in einem Ranking



Verantwortlich für den Inhalt:

Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abt. Jugend
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Tel: 030/240 60 371
E-Mail: jugend.bvv@dgb.de
Internet: www.dgb-jugend.de

Redaktion:

Christian Kühbauch, Marco Frank,
Jessica Heyser, Silvia Helbig

Datenanalyse:

Michael Thoma

Druck:

PrintNetwork PN GmbH

Gestaltung:

Heiko von Schrenk

Fotonachweis: Seiten 9: Claudia Hechtenberg/Caro; Seiten 18, 34 + 45: Rupert Oberhäuser/Caro; Seiten 15 + 43: David Ausserhofer/Joker.

Die Fotos auf den Seiten 24, 28 und 38 wurden der Foto-DVD »Blickwinkel«, die der Deutsche Bundesjugendring im Rahmen von »Projekt P – misch dich ein« produziert hat, entnommen. Fotos: Journalistenbüro Röhr : Wenzel (Seiten 24 + 38); studioprokopy werbeagentur & fotostudio (Seite 28).

Vorwort	6
1. Gesamtbewertung	9
1.1 Die Gesamtbewertung nach Branchen	10
1.2 Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen	11
1.3 Die Gesamtqualität der Ausbildung	12
2. Einzelbewertungen	15
2.1 Ausbildungsinhalte	18
2.1.1 Einhaltung des Ausbildungsplans	20
2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	21
2.1.3 Aus der Beratungspraxis: ausbildungsfremde Tätigkeiten	22
2.2 Fachliche Anleitung	24
2.2.1 Betreuung durch den Ausbilder	26
2.2.2 Aus der Beratungspraxis: mangelnde fachliche Anleitung	27
2.3 Ausbildungszeiten und Überstunden	28
2.3.1 Regelmäßigkeit von Überstunden	30
2.3.2 Häufigkeit von Überstunden	31
2.3.3 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	31
2.3.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	32
2.3.5 Aus der Beratungspraxis: Überstunden	33
2.4 Ausbildungsvergütung	34
2.4.1 Exkurs: betriebliche vs. außerbetriebliche Ausbildung	36
2.4.2 Aus der Beratungspraxis: Probleme mit der Ausbildungsvergütung	36
2.5 Persönliche Beurteilung der Ausbildung	38
2.5.1 Die fachliche Qualität im Betrieb	39
2.5.2 Die fachliche Qualität in der Berufsschule	40
2.5.3 Zufriedenheit durch Interessenvertretung und Übernahme	41
2.5.4 Aus der Beratungspraxis: Ausbildungszufriedenheit	42
3. Auswertungsverfahren und Methodik	43
4. Anhänge	45
4.1 Teilnehmer* nach Geschlecht	46
4.2 Teilnehmer nach Alter	46
4.3 Teilnehmer nach Ausbildungsjahr	47
4.4 Teilnehmer nach Art der Ausbildung	47
4.5 Teilnehmer nach Bundesländern (Ost/West)	48
4.6 Fragebogen	48

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

Der DGB-Ausbildungsreport 2006

Der DGB-Ausbildungsreport 2006 bietet eine Übersicht der qualitativ besten Ausbildungsberufe. Wir zeigen auf, in welchen Branchen die Auszubildenden eine hochwertige Ausbildung erhalten – und wo es Mängel gibt. Die Qualität der Ausbildung wird von denjenigen bewertet, die am besten wissen, unter welchen Umständen tagtäglich gelernt und gearbeitet wird – von den Auszubildenden selbst.

Report als Orientierungshilfe

Der DGB-Ausbildungsreport ist keine repräsentative Studie. Er bietet jedoch durch die hohe Anzahl an Befragten und ihre Verteilung auf alle Bundesländer eine verlässliche Orientierungsgröße zur Situation der Auszubildenden in Betrieben und Berufsschulen. 3.145 Auszubildende aus insgesamt 95 Ausbildungsberufen haben sich an der schriftlichen Befragung beteiligt. Anhand objektiver Kriterien gaben sie Auskunft darüber, wie lange sie täglich arbeiten, was sie dabei lernen und wie gut sie betreut werden. Die Studie liefert Ergebnisse zu – laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) – 20 der 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe in Deutschland. Damit spiegelt sie ein hohes Maß an Realität der heutigen Ausbildungswelt wider.

Ranking als Hilfe und Ansporn

Die Rankings innerhalb des DGB-Ausbildungsreports bieten 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.

Dr. Azubi

Über unsere Online-Beratung www.doktor-azubi.de erreichen uns täglich Hilferufe von jungen Menschen, die sich in ihrer Ausbildung mit ausweglosen Situationen konfrontiert sehen. Egal, ob es sich dabei um ausbleibende Ausbildungsvergütungen, fehlende fachliche Anleitung, regelmäßige Überstunden oder um Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutz- und Berufsbildungsgesetz handelt: Junge Auszubildende können sich kaum dagegen wehren. Um auf diese Missstände aufmerksam zu machen, hat die DGB-Jugend im vergangenen Jahr das »Schwarzbuch Ausbildung« mit authentischen Fällen aus dem gewerkschaftlichen Beratungsalltag veröffentlicht.

Trotz der breiten öffentlichen Resonanz auf die offensichtlichen Missstände in der Ausbildung sind der Leidensdruck der Betroffenen und die Zahl der Hilferufe an »Dr. Azubi« leider nicht geringer geworden.

Ausbildung braucht Qualität

Ergänzend zum »Schwarzbuch« bietet der DGB-Ausbildungsreport 2006 ein differenziertes Bild darüber, welche Branchen ihrer Ausbildungsverantwortung gewissenhaft nachkommen, und in welchen Branchen sich die Missstände häufen. Den verantwortlichen Kontrollinstanzen – Industrie- und Handelskammern, Gewerbeaufsicht, Arbeitgeberverbände und Politik – muss angesichts dessen klar werden, dass notfalls Sanktionen zu verhängen sind. Der fortdauernde Mangel an Ausbildungsplätzen darf kein Grund sein, bei der Ausbildungsqualität Abstriche zu machen.

Die Zufriedenheit der Auszubildenden

Die Zufriedenheit der meisten Auszubildenden zeigt jedoch, dass eine qualitativ hochwertige Ausbildung machbar ist. Das duale System bietet beste Möglichkeiten, gut qualifizierte Fachkräfte auszubilden. Es gibt noch Betriebe, in denen so etwas wie eine »Kultur der Ausbildung« herrscht. Leider zu wenige. Nur noch 23 Prozent aller Betriebe bilden überhaupt aus. All jenen, die gut ausbilden, sei an dieser Stelle gedankt. All jenen, die sich auf der unteren Skala wieder finden, sei versichert: Der DGB-Ausbildungsreport wird auch im nächsten Jahr erscheinen und erneut Bilanz ziehen.

Hinter den Zahlen dieses Berichtes stehen junge Menschen. Um auf ihre Situation aufmerksam zu machen, wollen wir sie selbst zu Wort kommen lassen. Hierfür haben wir einige authentische Beispiele aus unserem Beratungsforum www.doktor-azubi.de entnommen. Die Namen wurden zum Schutz der Betroffenen geändert.



Ingrid Sehrbrock
*Stellvertretende Vorsitzende
 Mitglied des Geschäftsführenden
 Bundesvorstandes des DGB*



Christian Kühbauch
*Bundesjugendsekretär
 der DGB-Jugend*

1. Gesamtbewertung



1. Gesamtbewertung

1.1 Die Gesamtbewertung nach Branchen

Rang	Ausbildungsbereich/Branche
1	Dienstleistung IT
2	Metallberufe Industrie
3	Kaufleute Handel
4	Kaufleute Büro
5	Dienstleistung Industrie
6	Handwerk Metall
7	Handwerk Bau
8	Verwaltung
9	Gesundheit und Pflege
10	Dienstleistung, weitere
11	Handwerk Ernährung, Gastronomie

Insgesamt 3.145 Auszubildende aus 95 Ausbildungsberufen

1.2 Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen

Rang	Ausbildungsberuf
1	IT-Systemelektroniker/in
2	Fachinformatiker/in
3	Mechatroniker/in
4	Industriemechaniker/in
5	Bankkaufmann/-frau
6	Industriekaufmann/-frau
7	Elektroniker/in
8	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
9	Restaurantfachmann/-frau
10	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
11	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
12	Gärtner/in
13	Tischler/in
14	Anlagenmechaniker/in – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
15	KFZ-Mechatroniker/in
16	Arzthelfer/in
17	Steuerfachangestellte/r
18	Verkäufer/in
19	Bürokaufmann/-frau
20	Sport- und Fitnesskaufmann/-frau
21	Koch/Köchin
22	Maler/in und Lackierer/in
23	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
24	Fachkraft Schutz und Sicherheit
25	Werbekaufmann/-frau

Abgebildet sind die 25 am häufigsten genannten Ausbildungsberufe unter den Befragten

1.3 Die Gesamtqualität der Ausbildung

Die Ergebnisse des DGB-Ausbildungsreports zeigen: Neben der individuellen Situation im Betrieb sind auch Beruf und Branche von erheblicher Bedeutung für die Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Auszubildenden. Berufe mit langer Ausbildungstradition sowie hohem Engagement und Interesse der Arbeitgeber sind dabei so manchem modern klingenden Beruf weit überlegen.

So landete der aus dem Beruf des Schlossers hervorgegangene Mechatroniker auf Rang 3 des DGB-Rankings. Der Beruf der Sport- und Fitnesskaufleute wurde dagegen nur auf Rang 20 von 25 Berufen eingestuft.

Ähnlich schlecht sieht es in den Werbeagenturen aus: Mag diese Ausbildungswelt vielen Jugendlichen zu Beginn bunt und schillernd erscheinen, so hat doch die überwiegende Anzahl der Auszubildenden nach einiger Zeit offenbar genug davon. In der Gesamtbewertung und in allen Einzelrankings (außer Vergütung) liegt die Ausbildung als Werbekaufmann/frau auf dem 25. und damit letzten Platz. Auch die vergleichsweise hohe Schulbildung der Auszubildenden in diesem Beruf schützt nicht vor simpler Ausbeutung als billige Arbeitskräfte.

Die handwerklichen Berufe wie Tischler und Anlagenmechaniker finden sich im Mittelfeld des DGB-Rankings. Viele Arbeitgeber im Handwerk verfügen über gute Kenntnisse und eine lange Tradition in der fachlichen Anleitung von Auszubildenden und nehmen sie entsprechend ernst.

Auf der anderen Seite ist bei einer Ausbildung im Handwerk die Wahrscheinlichkeit des Abbruchs am höchsten – und zwar nicht wegen Unzufriedenheit mit dem erlernten Beruf, sondern wegen Unstimmigkeiten zwischen Arbeitgeber und Auszubildendem. Dies ergaben Untersuchungen des BiBB. Es ist zu vermuten, dass Auszubildende in mittelständischen Unternehmen häufiger für ausbildungsfremde Tätigkeiten vereinnahmt werden als in größeren Unternehmen.

Die familiäre Situation in diesen Unternehmen führt oft zu einer Arbeitsbelastung über das Normalmaß hinaus und birgt ein enormes Konfliktpotenzial.

Dementsprechend finden sich in Handwerksberufen einige besonders krasse Fälle, in denen Gewerkschaften und DGB Rechtshilfe leisten mussten.

Auch im Hotel- und Gaststättenbereich sind Mängel zu beklagen: Hier gehören Mehrarbeit und Überstunden leider für viele Auszubildende zum Alltag. Der Traum, im Hotel oder im Restaurant zu arbeiten, wird häufig mit enormen Anstrengungen erkaufte. In unserer täglichen Beratungspraxis haben wir in diesen Branchen am häufigsten Probleme und Anfragen bezüglich Arbeitsüberlastung und Stress. Kennzeichnend für eine Ausbildung im dualen System sind neben erheblichen Qualitätsunterschieden in den einzelnen Branchen besonders die folgenden Merkmale:

1. Vergütung

Die Mehrheit der Auszubildenden kann nur mit staatlicher oder familiärer Unterstützung von ihrer Vergütung leben – viele Auszubildende verbleiben also in einer Abhängigkeitssituation. Dies ist besonders prekär, wenn man berücksichtigt, dass das Durchschnittsalter der jungen Menschen zu Beginn der Ausbildung bei 19 Jahren liegt.

In den neuen Bundesländern spielen die so genannten »außerbetrieblichen« Auszubildenden eine große Rolle. Ihre Vergütung liegt, nach den Ergebnissen unserer Befragung, bundesweit mit durchschnittlich 377 Euro wesentlich niedriger als die Vergütung der »betrieblichen« Auszubildenden, die im Durchschnitt 605 Euro beträgt. Ein weiterer Nachteil für außerbetriebliche Auszubildende: Sie haben eine deutlich geringere Anbindung an reale betriebliche Abläufe als ihre »regulären« Kollegen.

2. Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Auszubildende werden sehr häufig über das normale Maß hinaus mit Tätigkeiten belastet, die nicht Bestandteil ihres Ausbildungsvertrages sind. Sie werden als flexible Arbeitsreserve in den Betrieben eingesetzt oder verrichten über Tage bzw. Wochen Tätigkeiten, die eigentlich Aufgabe von regulären Arbeitskräften wären. Aus der gewerkschaftlichen Beratungspraxis kennen wir zudem Fälle wie den einer Köchin, die während ihrer Ausbildung Parkett verlegen, oder den eines KFZ-Mechatronikers, der wochenlang nur Wagen waschen musste. Diese Fälle sind nicht die Regel, treten jedoch zu häufig auf, um sie pauschal als Einzelfälle zu verharmlosen.

3. Überstunden

Jugendliche dürfen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz in der Regel nur zwischen 6 und 20 Uhr beschäftigt werden. Darüber hinaus muss bei Arbeitseinsätzen am Abend auch auf die Berufsschulzeiten am nächsten Morgen geachtet werden. Überstunden sind leider in vielen Branchen zur Regel geworden und die Betriebe verlangen von Auszubildenden ein ähnliches Engagement wie von gut bezahlten Akademikern. In vielen Fällen bleiben die Überstunden unvergütet, aber selbst bei einer Vergütung lohnt sich dies angesichts eines Stundenhonorars von i.d.R. drei bis vier Euro kaum.

4. Berufsschulen

Die Berufsschulen halten in der technologischen Entwicklung mit vielen Betrieben, insbesondere in der Industrie, nicht mehr mit. Außerdem stehen – auch durch die Zunahme vollzeitschulischer Ausbildungsgänge – nicht ausreichend Lehrer für die beruflichen Schulen zur Verfügung und die Kollegien sind überaltert. Die Bewertung der Ausbildung in den Schulen war bei den Befragten im Durchschnitt schlechter als die der betrieblichen Ausbildung. Dennoch kann die

1.3 Die Gesamtqualität der Ausbildung

Ausbildung in den beruflichen Schulen nicht pauschal als »schlecht« abqualifiziert werden. Wenn im Betrieb gar nichts mehr läuft, ist häufig die Berufsschule der sichere Anker, um eine Ausbildung noch erfolgreich abschließen zu können. Ein wichtiger Aspekt für die Zukunft der Berufsausbildung liegt in einem Ausbau der Berufe im Dienstleistungssektor, insbesondere bei den hochwertigen Dienstleistungen. Hier zeigt die DGB-Erhebung zweierlei: Die industrienahen Dienstleistungen – wie zum Beispiel der Fachinformatiker – werden von Betrieben und Jugendlichen sehr gut angenommen. Bei den Dienstleistungsberufen im Büro und im Servicebereich besteht jedoch erheblicher Nachholbedarf in der Qualität der Ausbildung.



2. Einzelbewertungen

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. Und er stellt sicher, dass der Bürokaufmann auch tatsächlich ein Büro von innen sieht, statt nur das Lager aufzuräumen, und dass die Veranstaltungskaufrau ein Event mitorganisiert, statt nur Telefondienst zu schieben. Hier ist die zentrale Frage: 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 Ausbilder-eignungsverordnung (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 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 selbst-

verständlich nicht. Die Höhe der Ausbildungsvergütung und die regelmäßige Zahlung sind ein weiterer Faktor für eine gute Berufsausbildung.

Gewichtung: zweifach

Die persönliche Beurteilung der Ausbildung: 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 in die Gesamtbewertung ein. Sicherlich eher persönliche Empfindungen – doch der DGB-Ausbildungsreport bietet nicht zuletzt auch eine Orientierung für Berufsanfänger: Da kann die Meinung der zukünftigen Azubi-Kollegen nur hilfreich sein.

Gewichtung: einfach

2.1 Ausbildungsinhalte



»Wird der Ausbildungsplan eingehalten?« Die Antwort auf diese Frage gibt bereits einen wichtigen Hinweis auf die Qualität der Ausbildung. Doch nur die Hälfte der Befragten gibt an, dass die im Ausbildungsplan getroffenen Vereinbarungen immer beachtet werden.

Stattdessen müssen viele Auszubildende ausbildungsfremde Tätigkeiten leisten. Von den Befragten verrichtet mehr als ein Drittel manchmal bis häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten. Bei sechs Prozent der Befragten kann unterstellt werden, dass sie nur mangelhaft auf ihr Berufsbild vorbereitet werden: Sie geben an, durchschnittlich mehr als 20 Stunden pro Woche für ausbildungsfremde Tätigkeiten aufwenden zu müssen.

Mängel finden sich jedoch nicht nur im Betrieb. Auch in der Berufsschule gibt es Probleme: Die Auszubildenden klagen über zu große Klassen, über Lehrer mit veraltetem Wissensstand, über eine schlechte räumliche Ausstattung und Unterrichtsausfall.

Auszubildende mit qualitativ mangelhafter Ausbildung haben oftmals Probleme, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Doch auch mit erfolgreichem Abschluss erschweren mangelnde Erfahrungen und Qualifikationen die Arbeitsplatzsuche im Berufsfeld.

»Ausbildungsinhalte« nach Ausbildungsberufen

Rang	Ausbildungsberuf
1	IT-Systemelektroniker/in
2	Fachinformatiker/in
3	Mechatroniker/in
4	Bankkaufmann/-frau
5	Industriekaufmann/-frau
6	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
7	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
8	Industriemechaniker/in
9	Elektroniker/in
10	Anlagenmechaniker/in – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
11	Gärtner/in
12	Steuerfachangestellte/r
13	Arzthelfer/in
14	Restaurantfachmann/-frau
15	Koch/Köchin
16	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
17	Maler/in und Lackierer/in
18	KFZ-Mechatroniker/in
19	Bürokaufmann/-frau
20	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
21	Tischler/in
22	Verkäufer/in
23	Fachkraft Schutz und Sicherheit
24	Sport- und Fitnesskaufmann/-frau
25	Werbekaufmann/-frau

In dieses Ranking gingen die Antworten zu folgenden Fragen ein:

»Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten« (immer, manchmal, selten, nie), »Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören« (häufig, manchmal, selten, nie) und »Pro Woche verbringe ich durchschnittlich ... Stunden mit ausbildungsfremden Tätigkeiten« (1–10, 11–20, 21–30, 30 und mehr).

Berücksichtigt wurden bei diesen Fragen nur diejenigen Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan mindestens »etwas« zu kennen. Das waren 2.798 der 3.145 Befragten.

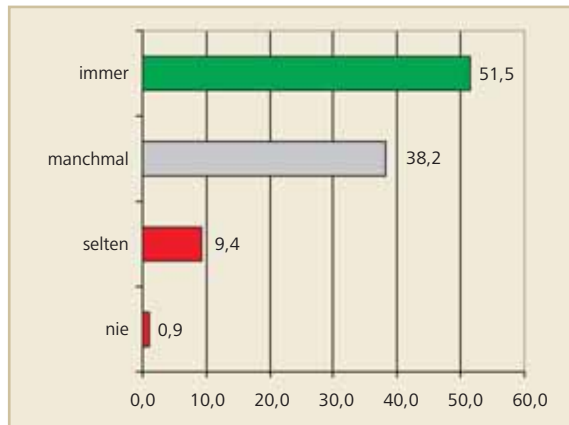
2.1 Ausbildungsinhalte

Die hoch technisierten und technischen Berufe stehen bei der Einhaltung der Ausbildungsinhalte ganz oben. Mängel gibt es hingegen bei vielen Handwerks- und Dienstleistungsberufen, kaufmännische Ausbildungen variieren in ihrer Qualität. So sind zum Beispiel die Ausbildungsberufe Bank- und Industriekaufmann/-frau auf den vorderen Plätzen vertreten, während die Berufe zum Bürokaufmann/-frau und Sport- und Fitnesskaufmann/-frau unter den letzten zehn der meistgenannten Ausbildungsberufe zu finden sind. Das Schlusslicht bildet der Beruf des Werbekaufmanns/-frau.

2.1.1 Einhaltung des Ausbildungsplans

Die Vereinbarungen aus meinem Ausbildungsplan werden eingehalten ... (Angaben in Prozent von 2.095 Auszubildenden)

Berücksichtigt wurden die Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben.

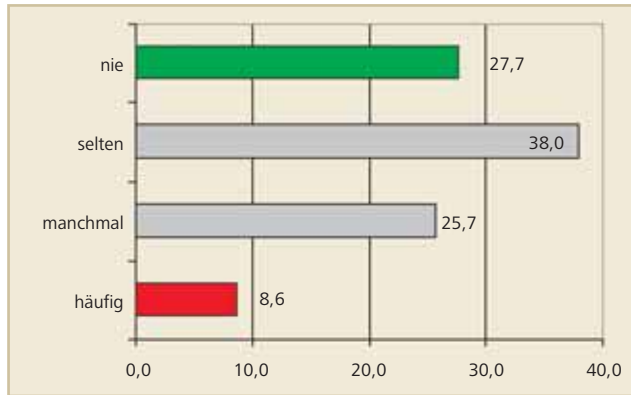


Bei mehr als zehn Prozent der Befragten halten sich die Betriebe selten oder nie an die gesetzlich vorgegebenen Ausbildungspläne.

2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten (Angaben in Prozent von 2.174 Auszubildenden)

Berücksichtigt wurden die Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan zu kennen, und die auf obige Frage geantwortet haben.



Von den Befragten, die angaben, ihren Ausbildungsplan zu kennen, muss mehr als ein Drittel »manchmal« bis »häufig« Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zur Ausbildung gehören. Dabei wird deutlich, dass es durchaus einen Zusammenhang zwischen Nichteinhaltung des Ausbildungsplanes und dem Ableisten ausbildungsfremder Tätigkeiten gibt. In der Praxis kann dies absurde Formen annehmen. Ein Auszubildender schrieb an Dr. Azubi: »Ich bin im zweiten Lehrjahr zum Restaurantfachmann und habe zwei Wochen vor meiner Zwischenprüfung zum ersten Mal im Restaurant gearbeitet ... Wie soll ich nur meine Prüfung bestehen?«

Was sind ausbildungsfremde Tätigkeiten?

Für jeden Beruf gibt es einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, in dem steht, was in der Ausbildung vermittelt werden soll. Außerdem muss dem Ausbildungsvertrag ein betrieblicher Ausbildungsplan angefügt werden, in dem der Verlauf der Ausbildung aufgezeigt wird. Der Ausbilder darf nur Arbeiten auftragen, die dem Ausbildungszweck dienen (§14 Berufsbildungsgesetz; BBiG).

Leider passiert es relativ häufig, dass Auszubildende mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beauftragt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten sind Arbeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen. Laut BBiG sind sie verboten. Auch unnötige Wiederholungen bereits gelernter Fähigkeiten – so genannte Routinearbeiten – dienen nicht dem Ausbildungszweck.

Einige Beispiele für ausbildungsfremde Tätigkeiten:

2.1 Ausbildungsinhalte

- Regelmäßiges Putzen
- Botengänge
- Permanenter Telefondienst

Falls die ausbildungsfremden Tätigkeiten überhand nehmen, sollte der Auszubildende sich zur Wehr setzen, denn der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung ist gefährdet, wenn nicht ausreichend berufsrelevante Inhalte vermittelt werden.

2.1.3 Aus der Beratungspraxis: ausbildungsfremde Tätigkeiten

Thema: **Nur ausbildungsfremde Tätigkeiten**

Von: **anonym**

Datum: **18.04.2006, 19:17:31**

Sorry,

ich mache eine Ausbildung zum Bürokaufmann. Im Betrieb sind 3 Azubis im ersten Jahr und 2 im zweiten Ausbildungsjahr. Wenn man den Beruf »Bürokaufmann« erlernt, stellt man sich ja Tätigkeiten im Büro vor. Allerdings ist das in diesem Betrieb absolut nicht der Fall. Von Anfang an werden alle Azubis als Arbeitskräfte im Lager eingesetzt. Außer den Azubis arbeiten nur noch zwei Staplerfahrer und ein Springer dort, was nie ausreichen würde, um alle Aufträge zu erledigen.

Zu den Aufgaben, die wir machen, gehören ausschließlich:

- Be- und Entladen von Lkws
- Aufräumen, Müll entsorgen, Halle fegen
- Leergut sortieren

Wir bekommen *nie* eine kaufmännische Aufgabe im Büro. Auch gibt es keinen Ausbildungsplan, der uns gezeigt wird bzw. wir bekommen einfach gar keine Tätigkeiten gezeigt, da wir ja wie gesagt nichts im Büro machen. Habe dieselbe E-Mail auch schon an einen IHK-Berater bei »Problemfällen« geschickt, allerdings ohne Resonanz. Ich würde gerne was ändern, würde das gerne aber anonym machen, da ich Angst habe, den Ausbildungsplatz zu verlieren.

2.2 Fachliche Anleitung



Die überwiegende Zahl der Auszubildenden gibt an, einen Ausbilder zu haben. Trotzdem gibt es viele Klagen über mangelhafte fachliche Anleitung. Dabei sollte der Ausbilder den Auszubildenden bei Fragen und Problemen kompetent zur Seite stehen und nicht nur Aufgaben verteilen, die anschließend bewertet werden.

So sind die ungenügende Vermittlung von Lerninhalten sowie die schlechte Behandlung durch Vorgesetzte immer noch die wichtigsten Gründe für einen Ausbildungsabbruch. Ein Problem, das ernst zu nehmen ist: Jeder fünfte Ausbildungsvertrag wird – laut Berufsbildungsbericht 2006 – vorzeitig gelöst. Für viele Auszubildende ist die fachliche Anleitung, wie sie im BBiG vorgeschrieben ist, offenbar nicht gewährleistet.

»Fachliche Anleitung« nach Ausbildungsberufen

Rang	Ausbildungsberuf
1	Industriemechaniker/in
2	IT-Systemelektroniker/in
3	Restaurantfachmann/-frau
4	Mechatroniker/in
5	Fachinformatiker/in
6	Tischler/in
7	Elektroniker/in
8	Sport- und Fitnesskaufmann/-frau
9	Bankkaufmann/-frau
10	KFZ-Mechatroniker/in
11	Industriekaufmann/-frau
12	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
13	Gärtner/in
14	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
15	Verkäufer/in
16	Arzthelfer/in
17	Koch/Köchin
18	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
19	Steuerfachangestellte/r
20	Anlagenmechaniker/in – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
21	Maler/in und Lackierer/in
22	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
23	Fachkraft Schutz und Sicherheit
24	Bürokaufmann/-frau
25	Werbekaufmann/-frau

In dieses Ranking gingen die Antworten zu folgenden Fragen ein:

»Ich habe eine/n Ausbilder/in« (ja-nein), »Mein Ausbilder erklärt mir Arbeitsvorgänge« (häufig – manchmal – selten – nie) und »Andere Mitarbeiter erklären mir Arbeitsvorgänge« (häufig – manchmal – selten – nie).

Eine besonders gute fachliche Anleitung erhalten die Auszubildenden in den technischen Industrie- und Handwerksberufen, z.B. Industriemechaniker/in. Ähnlich gut bewerten die Auszubildenden in der IT-Branche ihre fachliche Anleitung: IT-Systemelektroniker werden sehr gut von ihren Ausbildern betreut und erhalten überdies noch Hilfe von anderen Mitarbeitern.

Auf den letzten Plätzen befinden sich kaufmännische Berufe. Wie schon in anderen Rankings fällt der Ausbildungsberuf der/des Werbekaufmann/-frau besonders negativ auf: Auszubildende in der Werbebranche erhalten nach eigenen Angaben in vielen Fällen nur eine mangelhafte fachliche Anleitung. Zentrale

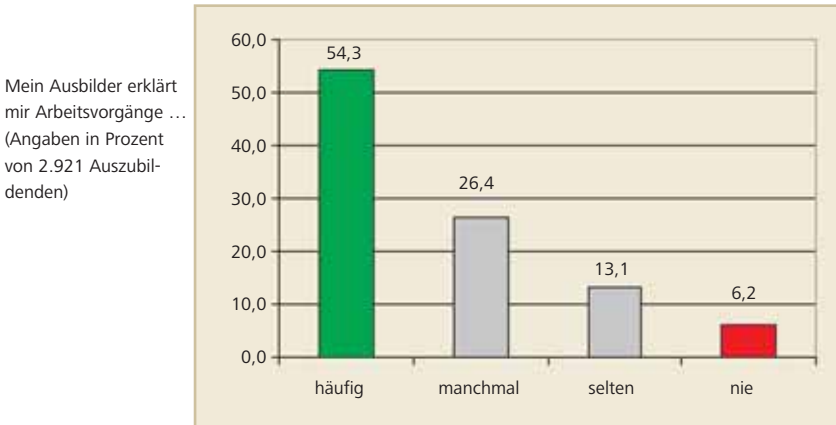
2.2 Fachliche Anleitung

Gründe hierfür: Sie werden nur selten einem Ausbilder zugeteilt und bekommen die Ausbildungsinhalte nicht oder nur unzureichend vermittelt. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Auszubildenden in dieser Branche mehr als zusätzliche Arbeitskraft genutzt, denn als Lernende gefördert werden.

Die Verantwortung des Ausbildungsbetriebes

BBiG §14, Abs. 1, Satz 1: Ausbilder haben »...dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann.«

2.2.1 Betreuung durch den Ausbilder



Die Hälfte der Auszubildenden, die einen Ausbilder haben, erhalten eine gute Betreuung. 54,3 Prozent geben an, dass sie vom Ausbilder »häufig« Arbeitsvorgänge erläutert bekommen.

Jeder fünfte Auszubildende erhält jedoch keine praktische Unterweisung durch den Ausbilder. Das heißt, dass im Ausbildungsvertrag lediglich formal ein Ausbilder benannt wurde, der seine Aufgaben jedoch nur selten oder gar nicht wahrnahm. Für die Auszubildenden bedeutet dies einen entscheidenden Nachteil, da ein fester Ansprechpartner fehlt und sie mit ihren Fragen oftmals allein gelassen

werden. Dieses Problem stellt sich häufig in Klein- und Kleinstbetrieben, die sich zwar keinen Ausbilder leisten wollen, jedoch auf den »preiswerten« Auszubildenden nicht verzichten möchten.

2.2.2 Aus der Beratungspraxis: mangelnde fachliche Anleitung

Thema: **Keine Lehre, nur billige Arbeitskraft**

Von: **Jens**

Datum: **18.03.2006, 16:51:02**

Hallo Dr. Azubi

ich bin jetzt im 2. Lehrjahr als Offsetdrucker tätig. Bis jetzt war auch alles in Ordnung in meinem Betrieb. Vor einigen Wochen wurden wir an einen anderen Konzern verkauft und jetzt weht ein anderer Wind.

Fakt ist: Ausbilder/Rahmenplan usw. hab ich alles nicht. Mein Ansprechpartner für Ausbildungsfragen wurde entlassen. Ich werde, um die Produktion zu sichern, aus der Schule genommen. Meine derzeitige Arbeit, und nach der Auskunft meines Chefs auch meine zukünftige Arbeit, besteht aus dem Verpacken am Fließband!!! Ich habe mich bereits an die IHK gewandt, nur so wirklich was ergeben hat sich bis jetzt nicht, außer dass ich es nun richtig schwer habe im Betrieb. Die Situation der anderen Azubis (Industrie Kaufmann/-frau, Mechatroniker) ist ähnlich.

Eine qualifizierte Ausbildung ist nicht mehr gesichert und deshalb sehe ich meine Zukunft in großer Gefahr. Bitte helfen Sie mir...

Thema: **Beschwerde**

Von: **Ralf**

Datum: **09.01.2006, 13:16:25**

Ich habe im Dezember mein 1. Lehrjahr zum Bürokaufmann angefangen. Ich muss ständig Erniedrigungen, Beleidigungen und verbale Entgleisungen ertragen. Es ist einfach kaum vorstellbar, was da abgeht. Unsere Chefin schreit nur rum, als wenn wir alle Tiere wären. Sie kann nichts normal erklären bzw. erläutern. Dann ist es auch noch so, dass ich jeden Tag mindestens 2 Überstunden machen muss. Es ist mir auch klar, das Ausbildungsjahre keine Herrenjahre sind, aber muss man sich so was gefallen lassen?

Letztendlich sieht es so aus, dass ich keine Zeit mehr für private Dinge (Sportverein) oder auch einfach nur für einen ausgewogenen Schlaf finde. Das Schlimmste ist aber, dass ich nichts mit meinen Ausbildungsinhalten zu tun habe und somit keine richtige Ausbildung bekomme. Für diesen Betrieb bin ich nur noch eine billige Arbeitskraft. Wo finde ich Stellen die solche Ausbildungsbetriebe überwachen? Bleibt mir am Ende keine andere Wahl als die Ausbildung aufgrund der psychischen und physischen Belastungen hinzuschmeißen?

2.3 Ausbildungszeiten und Überstunden



Freiwillig und unfreiwillig zu leistende Überstunden gehören heute wie selbstverständlich in den Ausbildungsalltag. Mehr als ein Drittel der Befragten gibt an, regelmäßig Überstunden zu leisten, davon fast jeder Zehnte bis zu fünfmal die Woche. Jeder Vierte bekommt für seine Überstunden weder eine Vergütung noch einen Freizeitausgleich.

Überstunden nach Ausbildungsberufen

Rang	Ausbildungsberuf
1	IT-Systemelektroniker/in
2	Fachinformatiker/in
3	Elektroniker/in
4	Industriemechaniker/in
5	Mechatroniker/in
6	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
7	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
8	Gärtner/in
9	Bürokaufmann/-frau
10	Maler/in und Lackierer/in
11	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
12	Bankkaufmann/-frau
13	Koch/Köchin
14	Verkäufer/in
15	Tischler/in
16	Steuerfachangestellte/r
17	Industriekaufmann/-frau
18	KFZ-Mechatroniker/in
19	Arzthelfer/in
20	Sport- und Fitnesskaufmann/-frau
21	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
22	Anlagenmechaniker/in – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
23	Fachkraft Schutz und Sicherheit
24	Restaurantfachmann/-frau
25	Werbekaufmann/-frau

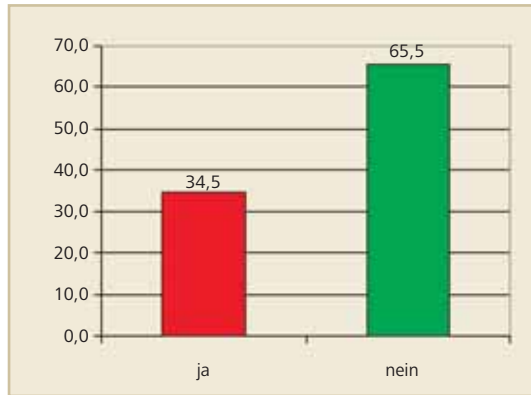
Der Bereich »Dienstleistung-IT« schneidet am besten ab. So landeten IT-Systemelektroniker, Fachinformatiker sowie die Elektroniker alle auf den vorderen Plätzen. Diese Auszubildenden gaben an, nie regelmäßig Überstunden leisten zu müssen.

Am Ende der Skala befindet sich der Dienstleistungsbereich sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe. Das Schlusslicht bilden wieder die Werbekaufleute. Hier gaben mehr als 83 Prozent der befragten Auszubildenden an, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen. Darüber hinaus bekommt nur eine Minderheit unter diesen Auszubildenden (22,2 Prozent) diese Überstunden entweder bezahlt oder durch Freizeitausgleich abgegolten.

2.3 Ausbildungszeiten und Überstunden

2.3.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

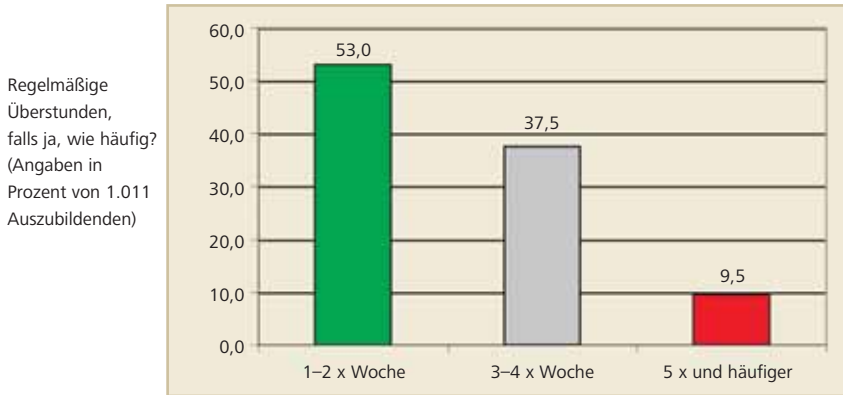
Ich mache regelmäßig
Überstunden ...
(Angaben in Prozent von
3.069 Auszubildenden)



Mehr als ein Drittel der befragten Auszubildenden gibt an, regelmäßig Überstunden machen zu müssen. Dabei dürfte permanente Mehrarbeit für Auszubildende eigentlich kein Thema sein. Denn erstens dürfen sie Überstunden nur freiwillig leisten und zweitens reicht die im Ausbildungsvertrag festgelegte Arbeitszeit aus, um die Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Wenn also regelmäßig Mehrarbeit und Überstunden anfallen, spricht dies deutlich gegen die Ausbildungsqualität der jeweiligen Betriebe.

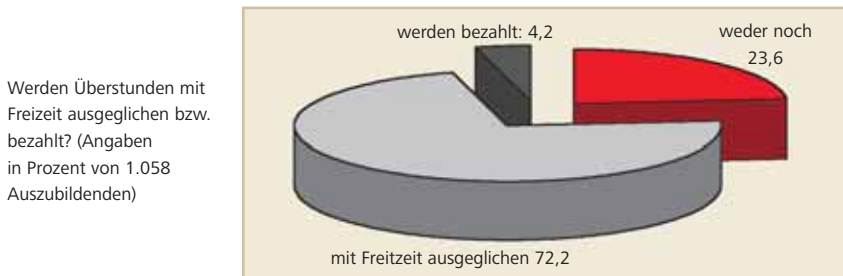
Auszubildende aus dem Bereich »Dienstleistung IT« mussten die wenigsten Überstunden machen. Dort geben lediglich neun Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei den im Ranking folgenden Branchen der »Metallberufe Industrie« und den »Kaufleuten Handel« sind es dagegen schon 25 bzw. 29 Prozent aller Befragten, die regelmäßig Mehrarbeit leisten. Doch es geht noch schlimmer: Die hohe Zahl von Hilferufen, die uns über unser Online-Portal www.doktor-azubi.de aus den Bereichen »Handwerk Ernährung« und »Gastronomie« erreicht, wird durch die Studie bestätigt. Hier leisten 54 Prozent der befragten Auszubildenden regelmäßig Überstunden. Das Schlusslicht bilden wieder die Werbekaufleute. Hier gaben mehr als 83 Prozent der befragten Auszubildenden an, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen.

2.3.2 Häufigkeit von Überstunden



Von den Auszubildenden, die angaben, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen, machen 53 Prozent ein- bis zweimal pro Woche Überstunden. Mehr als jeder Dritte (37,5 Prozent) leistet diese sogar drei- bis viermal die Woche, und fast jeder Zehnte macht fünfmal und häufiger wöchentlich Überstunden.

2.3.3 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden



Von den 1.058 Auszubildenden, die angaben, regelmäßig Überstunden abzuleisten, erhalten 23,6 Prozent weder eine Vergütung noch einen Freizeitausgleich für die von ihnen geleistete Mehrarbeit.

Um die Jugendlichen zum Ableisten der Überstunden zu bewegen, werden sie oftmals unter Druck gesetzt. Ein Beispiel aus dem Forum www.doktor-azubi.de: »Als wir anfangen, waren wir zu dritt. Uns wurde gesagt, dass nur der Beste übernommen wird, da war natürlich keiner krank und massig Überstunden sind eh normal.«

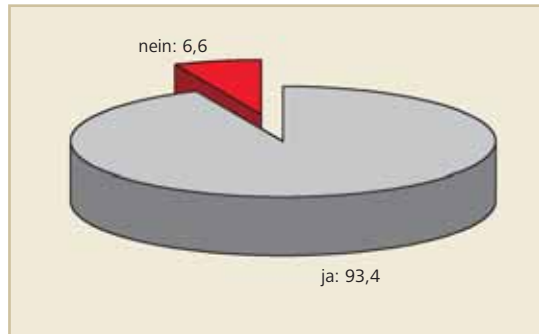
2.3 Ausbildungszeiten und Überstunden

Vergütung von Mehrarbeit

Dabei ist die Vergütung regelmäßiger Mehrarbeit gesetzlich geregelt. Nach §17, Abs. 3 BBiG ist »eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen«.

2.3.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Wird der Berufsschulunterricht auf deine Arbeitszeit angerechnet?
(Angaben in Prozent von 2.872 Auszubildenden)



6,6 Prozent bzw. 190 Auszubildende gaben an, dass ihr Berufsschulunterricht nicht auf die Arbeitszeit angerechnet wird. Diese Auszubildenden müssen die Unterrichtszeit im Betrieb nacharbeiten. So entstehen wöchentliche Ausbildungs- bzw. Arbeitszeiten von mehr als 50 Stunden.

Da die Ausbildung in der Berufsschule ein wesentlicher Bestandteil der Berufsausbildung ist, sollte sie mit der betrieblichen Ausbildung gleichgesetzt werden: Berufsschulzeiten sollten unbedingt auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Schon deshalb, weil bereits die Vorbereitung auf Tests und Klausuren sowie die Anfertigung der Hausaufgaben zusätzlichen zeitlichen Aufwand bedeuten.

Schutz zur Anrechnung der Berufsschulzeit

Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt die Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit. Allerdings wurde der gesetzliche Schutz für junge Menschen in der Vergangenheit deutlich geschwächt. So gilt die entsprechende gesetzliche Regelung durch das Jugendarbeitsschutzgesetz seit 1997 nur noch für junge Menschen bis zur Vollendung ihres 18.

Lebensjahres. Da aber 75 Prozent der Auszubildenden älter als 18 Jahre alt sind, genießt die Mehrheit keinen gesetzlichen Schutz und arbeitet die Berufsschulzeit ggf. nach.

2.3.5 Aus der Beratungspraxis: Überstunden

Thema: **Schon wieder schlechte Ausbildung**

Von: **Marie**

Datum: **13.03.2006, 14:28:33**

Hallo,

seit August 2005 mache ich eine Ausbildung zur Hotelkauffrau. Leider habe ich einen Ausbildungsbetrieb erwischt, der seinen Betrieb ohne Lehrlinge dichten müsste

- jeden Tag Überstunden (1–2 Stunden min.)
- Pausen darf ich nicht machen, sonst schaffe ich meine Arbeit nicht
- freie Wochenenden sind ein Fremdwort für mich. In diesem Jahr hatte ich erst eines. Man kommt sich vor wie zu Zeiten der Sklaverei. Was kann man tun um sich zu wehren? Die IHK hilft auch nicht, die kann man voll vergessen. Bei denen zählt wohl nur die Statistik, hoffentlich viele Lehrstellen, egal was da abgeht. Die sind immer total kurz angebunden, wenn man da mal einen an die Strippe bekommt.

Wäre nett wenn ich auf meine vielen Fragen eine Antwort bekäme.

Thema: **Was soll das ?**

Von: **Ingo**

Datum: **08.04.2006, 23:25:11**

Guten Tag,

wir Lehrlinge zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit fühlen uns regelrecht ausgebeutet:

Bis über 200 Stunden im Monat und mehr als 10 Tage am Stück durcharbeiten, Früh- und Spätschicht im Wechsel, und keinen Ausgleich finanziell oder in Freizeit. Dass wir keinerlei Ausgleich für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertags bekommen, möchte ich nur am Rand erwähnen.

So langsam können wir die geforderte schulische Leistung nicht mehr erbringen, weil wir keine Zeit zum Lernen haben.

2.4 Ausbildungsvergütung



Der Großteil der Ausbildungsvergütungen ist tarifvertraglich geregelt. Eine – wie im Berufsbildungsgesetz gefordert – ausreichende Ausbildungsvergütung bedeutet eine wichtige Anerkennung der geleisteten Arbeit. Darüber hinaus ist sie aber auch Voraussetzung für die vermehrt geforderte Mobilität, die junge Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz aufbringen sollen. Sie werden sich eher für eine Ausbildung fern von Zuhause entscheiden, wenn die Vergütung den Lebensunterhalt sichern kann. Das ist jedoch leider nicht in allen Ausbildungsberufen gewährleistet.

»Ausbildungsvergütung« nach Ausbildungsberufen

In den meisten Branchen wird die Höhe der Ausbildungsvergütungen zwischen den Tarifpartnern vereinbart. Allerdings gibt es häufig regionale Vergütungsunterschiede, insbesondere zwischen West- und Ostdeutschland. Auch zwischen den Branchen bestehen zum Teil beträchtliche Unterschiede in der Höhe der tariflichen Ver-

gütung. Das bedeutet: Ein und dieselbe Ausbildung wird in verschiedenen Branchen und Regionen ungleich bezahlt, eine einheitliche Vergütung ist nicht gegeben. Die tariflichen Vergütungssätze sind für tarifgebundene Betriebe verbindliche Mindestbeträge, d.h. niedrigere Zahlungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe orientieren sich häufig an den in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Sätzen, die sie jedoch nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20 Prozent unterschreiten dürfen. Auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen Deutschlands wurden im WSI-Tarifarchiv die Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Im individuellen Fall kann die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch deutlich vom Durchschnittswert des betreffenden Berufs abweichen.

Durchschnittliche Vergütung pro Beruf

		Durchschnittl. Vergütung in Euro	
Rang	Ausbildungsberuf	Ost	West
1	Bankkaufmann/-frau	688	746
2	Mechatroniker/in	712	745
3	Industriemechaniker/in	683	741
4	Elektroniker/in	683	740
5	IT-Systemelektroniker/in	712	732
6	Fachinformatiker/in	648	724
7	Industriekaufmann/-frau	629	715
8	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	627	699
9	Bürokaufmann/-frau	627	699
10	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	629	684
11	Steuerfachangestellte/r	620	680
12	Werbekaufmann/-frau	581	670
13	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	602	669
14	KFZ-Mechatroniker/in	436	640
15	Verkäufer/in	562	624
16	Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	520	617
17	Restaurantfachmann/-frau	435	563
18	Koch/Köchin	440	558
19	Fachkraft Schutz und Sicherheit	480	550
20	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r		543
21	Gärtner/in	380	531
22	Anlagenmechaniker/in – Sanitär-, Heizungs- und Klimat.	356	527
23	Arzthelfer/in	448	522
24	Maler/in und Lackierer/in	458	500
25	Tischler/in	372	492

Quelle: WSI-Tarifarchiv

2.4 Ausbildungsvergütung

2.4.1 Exkurs: betriebliche vs. außerbetriebliche Ausbildung

In der außerbetrieblichen Ausbildung, die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert wird, gelten die tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht. In Ostdeutschland hat die außerbetriebliche Ausbildung mit rund 30 Prozent eine erhebliche Bedeutung. Die hier gezahlten Ausbildungsvergütungen werden staatlich festgesetzt und liegen in der Regel deutlich niedriger als die tariflichen Sätze. Die durchschnittliche Vergütung der im Rahmen der DGB-Studie befragten außerbetrieblichen Auszubildenden liegt bei nur 377 Euro. Deutlich besser ist die Bezahlung in der betrieblichen Ausbildung, in der – nach den Ergebnissen der Stichprobe – 605 Euro monatlich im Durchschnitt gezahlt werden.

Allerdings machen die befragten außerbetrieblichen Auszubildenden weniger häufig Überstunden als die betrieblichen Auszubildenden (23 Prozent im Vergleich zu 35 Prozent). Trotzdem fiel auf, dass die außerbetrieblichen Auszubildenden insgesamt etwas weniger zufrieden waren als diejenigen, die eine duale Ausbildung durchlaufen.

Im Altersdurchschnitt sind die außerbetrieblichen Auszubildenden geringfügig älter als ihre betrieblichen Kollegen.

2.4.2 Aus der Beratungspraxis: Probleme mit der Ausbildungsvergütung

Thema: **Ausbildungsvergütung**

Von: **Thomas**

Datum: **20.03.2006, 21:13:52**

Ich mache eine Ausbildung zum Karosseriebauer. Ich habe für Januar und Februar noch keine Ausbildungsvergütung bekommen. Es sind immer neue Begründungen für das Nichtzahlen seitens meines Meisters.

Wenn ich nach Geld frage, bekomme ich die Antwort, dass ich meine Mutter fragen soll. Ich habe Angst, mich bei der Handwerkskammer oder Innung zu beschweren, da er dort überall mitmischt. Wenn ich aufmucke, werde ich gefeuert. Er sagt, er kann mich jederzeit rausschmeißen. Er ist der Meinung, dass Lehrlinge eigentlich Geld für die Ausbildung bezahlen müssten und nicht umgekehrt. Jetzt habe ich nicht mal mehr Geld für die Monatskarte, meine Mutter kann mir nicht ständig Geld borgen. Was soll ich machen? Können Sie mir helfen, ohne dass ich meine Lehrstelle verliere?

Thema: **Keine Ausbildung mehr!**

Von: **Pauline**

Datum: **11.02.2006, 20:14:05**

Ich hatte letztes Jahr um diese Zeit ein freiwilliges Praktikum als Friseurin absolviert. Seit September letzten Jahres mache ich nun dort meine Ausbildung. Als ich vier Monate dort arbeitete ohne einen Cent verdient zu haben, machte ich meinen Mund auf und bat sie freundlich mir mein Geld zu geben. Als ich einen weiteren Monat mein Geld nicht bekam reichte es mir und ich machte meinen Mund wieder auf. Zwei Wochen später hatte ich das Geld immer noch nicht. Dafür aber die Kündigung ohne jeglichen Grund.

2.5 Persönliche Beurteilung der Ausbildung

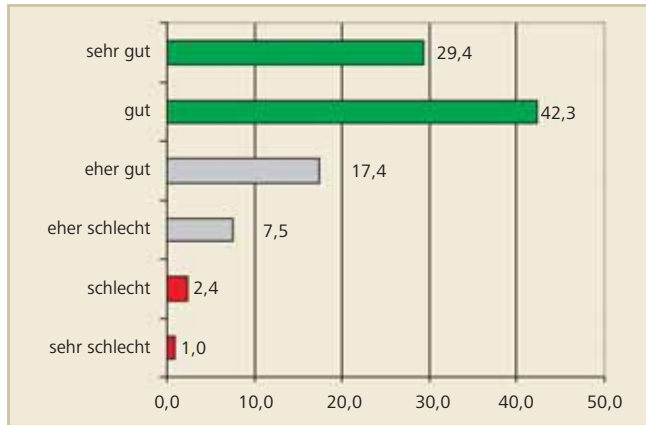


Diese Auswertung gibt die Einschätzung der Auszubildenden zur Gesamtsituation in ihrer Ausbildung wieder. Hier wurde erfragt, wie zufrieden die Auszubildenden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule sind. Außerdem wurde ermittelt, welche Bedeutung die Übernahme-problematik und das Vorhandensein einer Interessenvertretung für die Zufriedenheit der Auszubildenden haben.

In der Gesamtbeurteilung der Ausbildung schlugen vor allem Aspekte wie »gute Zusammenarbeit«, »gutes Arbeitsklima« oder das Vorhandensein einer Kantine positiv zu Buche. Als negativ benannt wurden zu viele Überstunden, ein schlechtes Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen sowie Stress, Mobbing und abwesende Ausbilder.

2.5.1 Die fachliche Qualität im Betrieb

Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach ... (Angaben in Prozent von 3.078 Auszubildenden)



71,7 Prozent der befragten Auszubildenden sind mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«.

Etwa jeder Zehnte gibt an, die fachliche Qualität der betrieblichen Ausbildung sei »eher schlecht«, »schlecht« und sogar »sehr schlecht«. Hier wurde bemängelt: die Abwesenheit von Ausbildern, Arbeitsüberlastung und Stress, ausbildungsfremde Tätigkeiten und wenig Lerneffekte.

Auffällig ist dabei, dass die Betriebsgröße eine wichtige Rolle spielt. So sind die befragten Auszubildenden aus kleinen und mittleren Betrieben häufiger mit ihrer Ausbildungssituation unzufrieden als ihre Kollegen in Großbetrieben. Das wirkt sich auch auf die Abbruchquoten während der Ausbildung aus. Auszubildende aus Großbetrieben brechen ihre Ausbildung am seltensten ab.

Insgesamt, so ergaben Zahlen des Berufsbildungsberichtes 2006, ist die Abbruchquote hoch – trotz der allgemein bekannten Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Jeder fünfte Auszubildende beendet seine Ausbildung vorzeitig, davon rund 60 Prozent im ersten Ausbildungsjahr, 29 Prozent bereits in der Probezeit. Im zweiten Ausbildungsjahr verlässt noch rund ein Viertel den Ausbildungsbetrieb und im letzten Ausbildungsjahr – also kurz vor der Prüfung – brechen zehn Prozent die Ausbildung ab.

2.5 Persönliche Beurteilung der Ausbildung

Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen

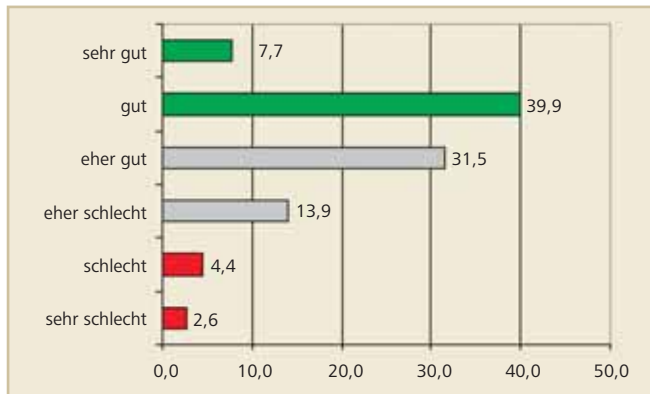
Industrie und Handel	18,2 Prozent
Handwerk	26,2 Prozent
Öffentlicher Dienst	6,1 Prozent
Landwirtschaft	22,1 Prozent
Freie Berufe	25,2 Prozent
Hauswirtschaft	25,2 Prozent
Seeschifffahrt	16,2 Prozent
Alle Bereiche	21,0 Prozent

Quelle: Berufsbildungsbericht 2006

Das Handwerk hat mit 26,2 Prozent die höchste Abbruchquote zu verzeichnen. Im Vergleich dazu sind es im Öffentlichen Dienst nur rund sechs Prozent. In manchen Ausbildungen – wie zum Beispiel Koch oder Friseur – wechselt fast jeder zweite Azubi einmal den Ausbildungsplatz. Nach einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) begründeten 43 Prozent der Abbrecher in 2002 ihre Entscheidung mit der schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten.

2.5.2 Die fachliche Qualität in der Berufsschule

Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich ...
(Angaben in Prozent von 3.060 Auszubildenden)



Die Mehrzahl der Befragten (79,1 Prozent) ist mit der Qualität des Berufsschulunterrichts zufrieden. 20,9 Prozent beurteilen jedoch die fachliche Qualität des Unterrichts als eher schlecht, schlecht und sogar sehr schlecht. Besonders kritisiert werden die schlechte Ausstattung sowie das schlechte Lernklima.

Anhand dieses Ergebnisses wird deutlich, dass Investitionen in Berufsschulen – sowohl in mehr Personal als auch in eine bessere Ausstattung – dringend geboten sind.

2.5.3 Zufriedenheit durch Interessenvertretung und Übernahme

Bei gut der Hälfte der von uns befragten Auszubildenden gibt es im Betrieb eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder einen Betriebs-/Personalrat. Insgesamt sind die Auszubildenden mit betrieblicher Interessenvertretung deutlich zufriedener als Auszubildende, die sich allein durchsetzen müssen. In schwierigen Situationen – in Krisengesprächen, bei Abmahnungen oder im Streitfall mit Kollegen oder Vorgesetzten – bietet eine Vermittlung durch Betriebs-/Personalrat oder JAV gerade den unerfahrenen Berufseinsteigern besonderen Schutz. Diese Auszubildenden haben die Möglichkeit, auf das Wissen erfahrener Kollegen zurückzugreifen und sich dementsprechend besser gegen Ungerechtigkeiten zu wehren. So werden Mängel in der Ausbildung vermieden und die Zufriedenheit in der Ausbildung steigt.

Auch der Übernahmeaspekt spielt im Zusammenhang mit der Zufriedenheit in der Ausbildung eine wichtige Rolle. Nur jeder fünfte befragte Auszubildende gab an, dass er im Anschluss an seine Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Diejenigen, die keine Aussicht auf Übernahme haben, beurteilten ihre Gesamtzufriedenheit schlechter als ihre Kollegen mit Übernahmemöglichkeiten.

Dies zeigt deutlich: Die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, hat erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildungssituation.

2.5 Persönliche Beurteilung der Ausbildung

2.5.4 Aus der Beratungspraxis: Ausbildungszufriedenheit

Thema: **Arbeitszeit als Koch**

Von: **Delf**

Datum: **13.01.2006, 21:25:13**

Mir ist klar, dass ich als Azubi nur 10 Stunden am Tag arbeiten darf. Ich habe versucht, das auch meiner Chefin beizubringen, aber Sie sagte mir, wenn ich noch einmal das Wort »Tarifvertrag« ausspreche, werde ich gekündigt! Ich arbeite jeden Tag mindestens 12 Stunden und mehr mit nur einer Stunde Pause.

Ich habe diese Woche mal wieder nur einen freien Tag, den Montag. Samstag und Sonntag arbeite ich natürlich. Als ich meiner Chefin sagte, ich würde gerne einen zweiten freien Tag haben, der mir zusteht, sagte sie mir, dass ich mir am besten einen anderen Beruf suchen solle, wenn ich das möchte. Sie droht mir ständig mit Rauschmiss, wenn ich nicht das mache, was sie will, dabei ist mir die Ausbildung sehr wichtig.

Wenn ich jetzt zur IHK gehe, werde ich bestimmt sofort gekündigt, falls das rauskommt. Was kann ich machen?

Thema: **Stress zerstört**

Von: **Sam**

Datum: **20.03.2006, 23:10:55**

Hallo zusammen! Ich lerne Bäcker und bin im 2. Lehrjahr. Endlich wage ich es einmal, meinen Mund aufzumachen, wenn auch nur virtuell! Ständig werde ich vom 2. Meister angepöbelt, provoziert, beleidigt, und so herabgewürdigt, dass ich kurz vor folgendem Entschluss stehe: 1. Gar nicht mehr hinzugehen oder 2. Mir bei einer anderen Bäckerei die Fortsetzung der Lehre zu beschaffen!

Selbst der Chef wälzt immer alles auf mich ab und stellt es so hin, als wenn ständig ich der Schuldige wäre. Wenn ich etwas sagen will, fängt er sofort an zu schreien und mich ebenfalls zu beleidigen bis hin zum kompletten Ausraster! Und wehe ich widerspreche ihm, dann folgen Erpressungen in indirekter Art und Weise wie: »Ja, wenn's dir nicht passt dann geh' doch, oder bleib gleich zuhause!« Meine tägliche Arbeitszeit beträgt 9–11 Stunden, pro Woche ca. 50–60 Stunden!

Meine Frage: Wer kann mir seelischen Beistand leisten, Tipps geben!?



3. Auswertungsverfahren und Methodik

2. Schwerpunkte der Ausbildungszufriedenheit

Die Datenerhebung zur vorliegenden Stichprobe fand im Rahmen der Bildungsarbeit der Gewerkschaften an Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen statt. 3.145 Auszubildende wurden dabei größtenteils klassenweise mittels Fragebogen befragt, so dass eine Streuung in Sachen Betriebsgrößen nach dem Zufallsprinzip gegeben ist. Elf Branchen setzen sich aus 95 Ausbildungsberufen zusammen, von denen jedoch der Übersichtlichkeit halber nur die 25 am stärksten frequentierten abgebildet wurden.

Zur Erstellung der jeweiligen Ranglisten wurden Abfragewerte thematisch zusammengefügt, um aussagekräftigere bzw. mehrdimensionale Werte zu erhalten. In den meisten Fällen wurden diese Werte additiv unter Verwendung der entsprechenden Testverfahren zur Reliabilität und Trennschärfe gebildet.

Die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe werden – sofern sie sich seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse verändert hatten – in aktualisierter Form wiedergegeben.

Aus den Positionen innerhalb der einzelnen Ranglisten wurde eine Gesamtübersicht ermittelt. Die unterschiedliche Gewichtung der Einzelränge zur Gesamtübersicht entspricht der Schwerpunktsetzung der Erhebung. Dabei wurden der fachlichen Anleitung der Auszubildenden und der inhaltlichen Qualität der Ausbildung am meisten Bedeutung zugesprochen und die Rahmenbedingungen wie Vergütung und Arbeitszeiten mit einem mittleren Gewicht versehen. Auch die subjektiven Beurteilungen der Auszubildenden wurden in die Wertung einbezogen, erhielten dabei jedoch ein etwas geringeres (»einfaches«) Gewicht.



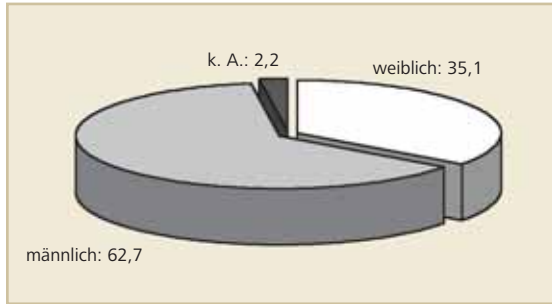
4. Anhänge

4. Anhänge

4.1 Teilnehmer nach Geschlecht

Verteilung weiblich/männlich

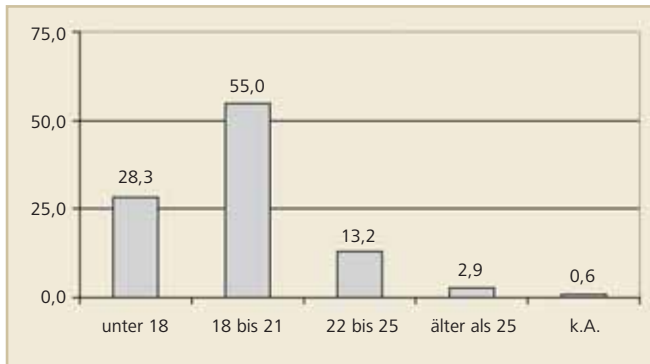
Verteilung nach Geschlecht
(Angaben in Prozent von 3.145 Auszubildenden)



Insgesamt waren 35,1 Prozent der Befragten Mädchen und 62,7 Prozent Jungen. Da deutlich mehr Jungen als Mädchen eine Ausbildung aufnehmen, bildet diese Verteilung in etwa die tatsächliche Situation ab.

4.2 Teilnehmer nach Alter

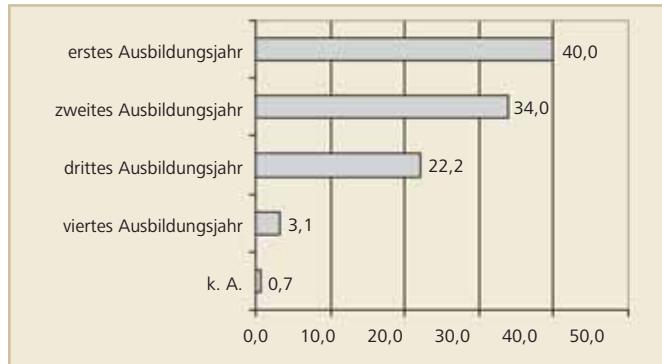
Verteilung nach Altersgruppen
(Angaben in Prozent von 3.145 Auszubildenden)



Der überwiegende Teil der Befragten befindet sich in der Altersgruppe bis 21 Jahren. Dies sind insgesamt 83 Prozent der Befragten.

4.3 Teilnehmer nach Ausbildungsjahr

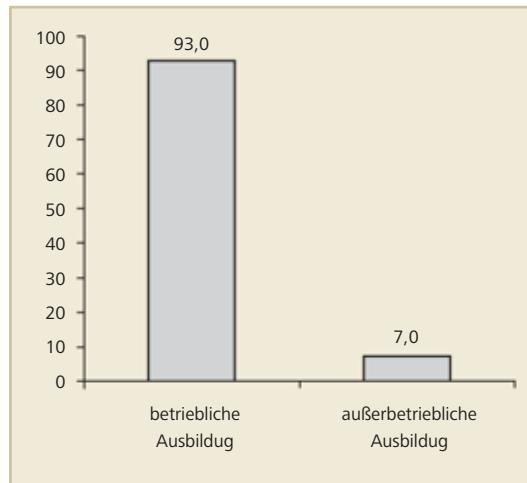
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahren (Angaben in Prozent von 3.145 Auszubildenden)



Sofern das Ausbildungsjahr für die abgefragten Aussagen relevant ist, wurden diese entsprechend der Ausbildungsjahre unterschieden.

4.4 Teilnehmer nach Art der Ausbildung

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Art der Ausbildung (Angaben in Prozent von 3.145 Auszubildenden)



Es wurden überwiegend Auszubildende in betrieblichen Ausbildungsverhältnissen erreicht. Innerhalb dieser Stichprobe stehen 2.925 betriebliche Auszubildende 220 außerbetrieblichen Auszubildenden gegenüber.

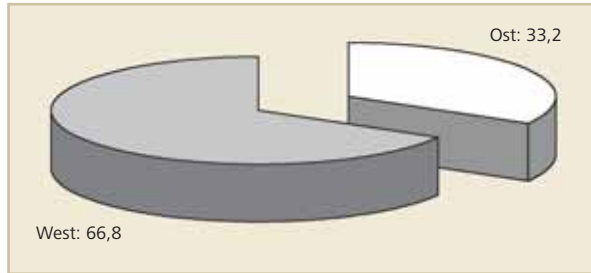
Die von uns befragten außerbetrieblichen Auszubildenden kommen zu 89 Pro-

4. Anhänge

zent aus den östlichen Bundesländern und Berlin, obwohl nur ein Drittel (33 Prozent) aller befragten Auszubildenden aus den neuen Bundesländern kommt. Auch hier spiegelt die Verteilung die Realität wider, denn laut Berufsbildungsbericht ist die außerbetriebliche Ausbildung insbesondere im Osten von Bedeutung. Dort macht sie fast ein Drittel aller Ausbildungsplätze aus.

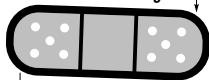
4.5 Teilnehmer nach Bundesländern (Ost/West)

Verteilung nach Bundesländern, Ost/West
(Angaben in Prozent von 3.145 Auszubildenden)



Es nahmen 1.044 Auszubildende aus den neuen und 2.101 aus den alten Bundesländern an der Befragung teil.

4.6. Fragebogen



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit!

Dr. Azubi 2006: ...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 bereits gut läuft, aber auch, was 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 1 2 3 4 5 6 7 Tagen pro Woche im Betrieb.

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

8. Ich mache regelmäßige Überstunden: ja nein

9. Falls ja, wie häufig? 1–2x/Woche 3–4x /Woche 5–6/Woche 7x/Woche

10. Überstunden bekomme ich bezahlt: ja nein

11. Überstunden werden mit Freizeit ausgeglichen: ja nein

12. Ich habe _____ **Werk**tage (Mo bis Sa) oder _____ **Arbeits**tage (Mo.bis Fr.)
 Urlaub im Jahr.

13. Wann ich Urlaub nehme, wird mir von meinem Betrieb vorgeschrieben:
 immer meistens manchmal selten nie

14. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ € davon erhalte ich **netto** _____ €.

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):
 ja nein weiß nicht

18. Es gibt einen Betriebsrat: ja nein weiß nicht



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

20. Falls ja, meine Ausbilderin/mein Ausbilder erklärt mir Arbeitsvorgänge:
 häufig manchmal selten nie

21. Andere Mitarbeiter erklären mir Arbeitsvorgänge
 häufig manchmal selten nie

22. Ich kenne meinen Ausbildungsplan:
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht

Die Fragen 23., 24. und 25. sind nur für diejenigen, die ihren Ausbildungsplan kennen:

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

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

25. Falls ja: pro Woche verbringe ich durchschnittlich _____ Stunden mit diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten.

26. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut eher gut eher schlecht schlecht sehr schlecht

27. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut eher gut eher schlecht schlecht sehr schlecht

28. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden eher zufrieden eher unzufrieden unzufrieden
 sehr unzufrieden

29. Das Arbeitsklima bei uns finde ich meistens:
 sehr gut gut eher gut eher schlecht schlecht sehr schlecht

30. Ich werde von meinen Ausbildern, meiner Meinung nach, korrekt behandelt: ja nein

31. Was mir in unserem Betrieb besonders gut gefällt, ist: _____

32. Was mich in unserem Betrieb besonders stört, ist: _____

33. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen: ja nein vielleicht.

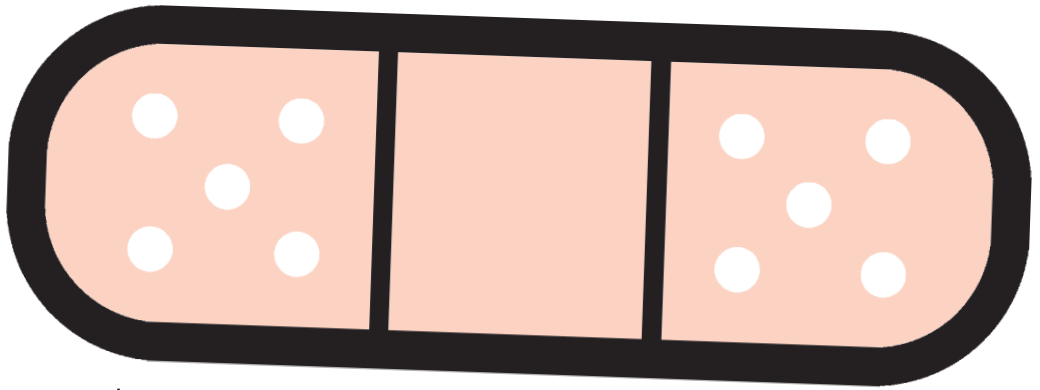
34. Mein Betrieb/meine Ausbildungsstätte hat folgende Größe:
 1–10 Mitarbeiter 11–20 Mitarbeiter 21–500 Mitarbeiter mehr als 500 Mitarbeiter

35. Datum _____ Ort/PLZ: _____

36. Sollen wir Kontakt mit dir aufnehmen? ja, per e-mail _____

per fon/handy _____ nein

Stress in der Ausbildung?

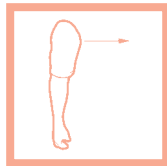


Doktor Azubi hilft!



Kleine
Späßchen
oder Terror!?

→ Was tun
bei Schikane?



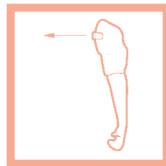
Von Anfang an
ein schlechtes
Gefühl.

→ Wie wechsel
ich den Job?

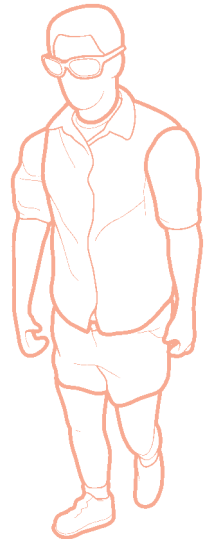


Alex bekommt
viel mehr!

→ Stimmt
mein Lohn?



- Wir sind für dich da!
- Wir sagen dir konkret, was geht!
- Wir setzen alles daran,
gemeinsam mit dir Lösungen zu finden.
- Schnell, unbürokratisch und kostenlos.



Doktor Azubi ist ein Service der DGB-Jugend.