

studie



Themenschwerpunkt:
Ausbildung 4.0

Ausbildungsreport 2019

AUSBILDUNG 4.0 //

digital. lernen. gemeinsam. entwickeln.



jugend.dgb.de/ausbildung

Impressum

V.i.S.d.P.:

DGB-Bundesjugendsekretärin Manuela Conte

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Internet: jugend.dgb.de

 facebook.com/jugend.im.dgb

 instagram.com/dgbjugend



Online-Beratung: dr-azubi.de 

Redaktion: Daniel Gimpel, Julia Kanzog

Datenanalyse und Studie:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V.

Dr. Oliver Dick und Esther Herzog



Lektorat: Jürgen Kiontke

Gestaltung: Heiko von Schrenk

Druck: Hassenbach Werbemittel Mainz GmbH & Co. KG

Titelfoto: sturti/iStock

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

August 2019

In dieser Studie trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch einen Unterstrich – zum Beispiel »Mechaniker_in«. Durch den Unterstrich entsteht ein Zwischenraum zwischen den männlichen und weiblichen Endungen. Dieser sogenannte »Gender Gap« (Gender = das soziale Geschlecht, Gap = Lücke) ist ein Mittel der sprachlichen Darstellung, um Menschen in der Sprache einen Raum zu lassen, die nicht in die klassischen Geschlechterrollen von Männern und Frauen passen – zum Beispiel Intersexuelle, Transsexuelle oder Cross-dresser_innen. Auf diese Weise soll niemand – unabhängig vom (sozialen) Geschlecht oder der eigenen Identität – sprachlich ausgeschlossen werden. Denn Sprache beschreibt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse, sie ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung.

Zwar geben die Ergebnisse des Ausbildungsreports einen Gesamtüberblick über die Ausbildungssituation in Deutschland, ermöglichen aber nur wenig Einblick in die individuellen Problemlagen der jungen Menschen. Mit Hilfe ausgewählter Beiträge aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de) soll die quantitative Befragung um eine qualitative Komponente ergänzt werden. Die Beiträge aus dem »Dr. Azubi«-Forum sollen einen Eindruck vermitteln, welche individuellen Auswirkungen die weitreichenden Analysen im Ausbildungsreport haben können. Die Schilderungen der Auszubildenden sind zum Teil mehr als erschreckend und verdeutlichen, wie junge Menschen unter schlechten Ausbildungsbedingungen leiden – bis hin zu physischen und psychischen Erkrankungen. Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Einordnung und Gesamtbewertung	5
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2019	5
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	9
2	Schwerpunkt: Ausbildung 4.0	12
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	20
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	20
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	20
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	22
3.1.3	Ausbildungsnachweis	23
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch den_die Ausbilder_in	24
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	26
3.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	26
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	29
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	29
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	31
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	31
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	33
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	34
3.3	Ausbildungsvergütung	36
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	38
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	38
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	41
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	42
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	44
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	46
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	49
4	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	51
5	Fazit und Forderungen	54
6	Auswertungsverfahren und Methodik	56
7	Anhänge	57

Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Dort, wo der Wandel immer schneller vonstatten geht, ist es immer wichtiger, bereits zum Start des Berufslebens ein gutes Fundament für den Eintritt in die Arbeitswelt zu legen. Die duale Berufsausbildung nimmt einen zentralen Stellenwert für ein erfolgreiches Erwerbsleben ein. Sie muss junge Menschen für die digitale Arbeitswelt qualifizieren, moderne Lehr- und Lernmethoden anwenden und hochwertige Ausbildungsbedingungen bieten. Eine Arbeitswelt 4.0 benötigt eine Ausbildung 4.0. Wir, die Gewerkschaftsjugend, gestalten diesen Prozess mit.

Ausbildung 4.0 braucht Bildungsgerechtigkeit

Für uns bedeutet Ausbildung 4.0 mehr als technologischer Wandel und Digitalisierung. Uns geht es auch um Bildungsgerechtigkeit. Junge Menschen müssen unabhängig von ihrer Herkunft und ihren sozialen und familiären Voraussetzungen einen gleichberechtigten Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten haben. Die Realität ist hiervon allerdings weit entfernt: Heute bilden nicht einmal mehr 20 Prozent der Betriebe aus, die Zahl der jungen Menschen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren, die keinen Berufsabschluss haben, steigt seit 2013 wieder an. Aktuell suchen immer noch Zehntausende dringend einen Ausbildungsplatz und stecken vielfach im so genannten Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung fest. Gute Perspektiven für die Zukunft sehen anders aus.

Digitalisierung ist Schwerpunkt im Ausbildungsreport 2019

Was zu einer guten Ausbildung 4.0 gehört, zeigen die Ergebnisse unserer Befragung von insgesamt 16.181 Auszubildenden für den diesjährigen Ausbildungsreport: Junge Menschen wollen eine hochwertige Ausbildung. Sie wollen vorbereitet sein auf die künftige digitale Arbeitswelt. Das beinhaltet auch eine möglichst stress- und belastungsfreie Ausbildung, in der die gesetzlichen Schutzvorschriften eingehalten werden und die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz im Vordergrund steht. Hieran mangelt es nach wie vor in verschiedenen Branchen, wie unser Report belegt. Auch beim Thema Digitalisierung gibt es viel Luft nach oben – in den Ausbildungsbetrieben und in den Berufsschulen.

Neben dem notwendigen technischen Verständnis gilt es, den Auszubildenden auch einen selbstbestimmten und souveränen Umgang mit digitalen Medien zu vermitteln. Das Erlernen von Medienkompetenzen muss künftig fester Bestandteil in allen Berufsausbildungen sein. Dafür ist es wichtig, dass auch die beruflichen Schulen schnellstens für die digitale Zukunft ausgerüstet werden. Marode und heruntergekommene Gebäude sowie fehlendes technisches und Lehrpersonal sind keine Grundlage für eine Ausbildung 4.0.

BBiG-Novelle: Macht es jetzt! Richtig und für Alle!

Moderne Bildung braucht eine moderne gesetzliche Grundlage. Die Gewerkschaftsjugend hat es geschafft, dass ihre Forderungen diskutiert werden und die Bundesregierung den Prozess zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gestartet hat – dem zentralen Gesetz für die duale Berufsausbildung in Deutschland. Jetzt ist die Chance da, ein echtes Upgrade für die Ausbildung auf den Weg zu bringen. Es geht um die Zukunftsfähigkeit der Berufsbildung. Ziel muss es sein, die Ausbildungsbedingungen für alle Auszubildenden und dual Studierenden tatsächlich zu verbessern.

Der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung bleibt allerdings weit hinter unseren Forderungen zurück. Deshalb muss jetzt im parlamentarischen Verfahren nachgebessert werden – und zwar insbesondere bei diesen Punkten:

- Das Gesetz sollte künftig auch für dual Studierende in betrieblichen Praxisphasen und Auszubildende in betrieblich-schulischen Ausbildungsberufen gelten.
- Die Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Ausbildungszeit muss im BBiG klar geregelt werden. Die bestehende Rückkehrpflicht in den Betrieb nach der Berufsschule gehört abgeschafft.
- Ehrenamtliche Prüfer_innen sollen ein Recht auf bezahlte Freistellung und Qualifizierung erhalten.
- Eine Mindestausbildungsvergütung für alle Auszubildenden muss im BBiG verankert werden.
- Ausbildung muss kostenfrei sein. Das sollte auch für Lern- und Lehrmittel an Berufsschulen gelten. Es braucht eine Klarstellung im BBiG.
- Im Gesetz soll für Auszubildende ein verbindlicher Anspruch auf Übergang von einem zwei- in einen dreijährigen Ausbildungsberuf geregelt werden.



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes



Manuela Conte
Bundesjugendsekretärin des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

1 Einordnung und Gesamtbewertung

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Industriemechaniker_in
Verwaltungsfachangestellte_r
Industriekaufmann_frau
Mechatroniker_in
Zerspanungsmechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

Bankkaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Steuerfachangestellte_r
Fachinformatiker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Medizinische_r Fachangestellte_r
Elektroniker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
KFZ-Mechatroniker_in
Anlagenmechaniker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Tischler_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Verkäufer_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Koch_Köchin
Friseur_in
Maler_in und Lackierer_in
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2019

Wie der Ausbildungsreport 2019 erneut zeigt, ist die Bewertung der Ausbildungsqualität stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Von kleineren Schwankungen abgesehen ist die Verteilung der Berufe im Ranking der Gesamtbewertung über die Jahre hinweg sehr konstant – sowohl auf den Spitzenrängen als auch im hinteren Bereich finden sich häufig die gleichen Berufe wieder. Insgesamt wurden für den Ausbildungsreport 2019 die Meinung von 16.181 Auszubildenden erfragt.

Am besten bewerten in diesem Jahr die angehenden Industriemechaniker_innen die Qualität ihrer Ausbildung. Auf den Rängen zwei bis fünf folgen die künftigen Verwaltungsfachangestellten, Industriekaufleute, Mechatroniker_innen sowie Zerspanungsmechaniker_innen, die bereits in den zurückliegenden Jahren immer wieder in der Spitzengruppe vertreten waren.

Knapp dahinter rangieren mit den Bankkaufleuten und Elektroniker_innen für Betriebstechnik zwei weitere Ausbildungsberufe, die ebenfalls seit vielen Jahren durchgängig gute Ergebnisse erzielen.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier im Rahmen des Ausbildungsreports berücksichtigten Kriterien, d. h. sowohl bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und der Ausbildungsvergütung als auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung im

Betrieb und der persönlichen Beurteilung der Ausbildung haben die genannten Berufe jeweils überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Am unteren Ende der Skala rangieren wie in den letzten Jahren die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie die Hotelfachleute. Berücksichtigt man weiterhin, dass auch die Kaufleute im Einzelhandel, die Verkäufer_innen sowie die Köchinnen und Köche ihre Ausbildung überdurchschnittlich häufig schlecht bewerten, zeigt dies, dass im Einzelhandel wie im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes erhebliche Anstrengungen notwendig sind, um diese Ausbildungsberufe für junge Menschen attraktiv zu machen.

Betriebsgröße

Nach wie vor gilt der Grundsatz: Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit der Auszubildenden. Das gute Abschneiden von großen Betrieben kann auf der einen Seite durch gute personelle und materielle Voraussetzungen begründet werden, mit denen eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann. Zum anderen verfügen Großbetriebe eher über kollektive Mitbestimmungsstrukturen wie Betriebs- und Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Diese achten darauf, dass Ausbildungspläne eingehalten und gesetzliche Vorgaben beachtet werden.

Klein- und Kleinstbetriebe hingegen stehen oft vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen. Sie binden ihre Auszubildenden häufig überdurch-

schnittlich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan – in die Arbeit mit ein. So müssen Auszubildende in kleinen Betrieben häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen, während gleichzeitig die fachliche Anleitung darunter leidet.

Schwerpunktthema: Ausbildung 4.0

Die Digitalisierung ist auf dem Vormarsch und verändert die Arbeitswelt Stück für Stück. Auch wenn die technische Entwicklung in den verschiedenen Branchen mit unterschiedlicher Geschwindigkeit Einzug hält, ist es jetzt notwendig, neue Anforderungen an Ausbildungsinhalte in der gesamten dualen Berufsausbildung zu stellen. Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen: Sie müssen gerüstet sein für neue Techniken, sich wandelnde Tätigkeitsprofile und permanente Veränderung. Vor allem braucht es die Fähigkeit, die neue Arbeitswelt zu verstehen und damit auch gestalten zu können.

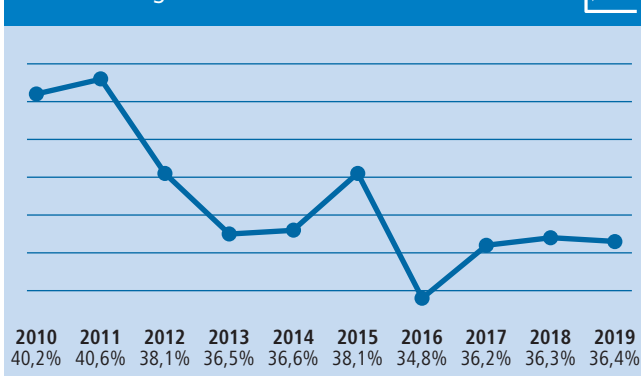
Die Ergebnisse untermauern eindrücklich die große Bedeutung, die das Thema Digitalisierung für die meisten Auszubildenden inzwischen erlangt hat. So sind knapp 80 Prozent der Befragten der Meinung, dass Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrer Ausbildung »(sehr) wichtig« sind. Allerdings steht demgegenüber, dass viele Auszubildende (ca. 46 Prozent) in ihrer Ausbildung nicht gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert werden.

Ein Grund für diese Sichtweise der Auszubildenden dürfte auch in der schlechten technischen Ausstattung vieler Berufsschulen liegen. Fast ein Drittel der Auszubildenden beurteilen die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule als »ausreichend« oder »mangelhaft« (➔ Kapitel 2). Die Betriebe und Berufsschulen haben in Sachen Ausbildung 4.0 noch einiges nachzuholen.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende noch immer zum Ausbildungsalltag. Der Anteil der Befragten, die angeben, regelmäßig Überstunden zu leisten, liegt mit 36,4 Prozent auf dem Vorjahresniveau. In der längerfristigen Betrachtung dieses Wertes zeigt sich, dass die Belastung der Auszubildenden durch Überstunden in den letzten Jahren geringer ausfällt, als in den ersten Jahren des Ausbildungsreports, in denen immer wieder mehr als 40 Prozent der Auszubildenden angaben, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen. Seit 2013 jedoch lässt sich hier keine spürbare Verbesserung mehr feststellen (➔ Kapitel 3.2.1).

Entwicklung Überstunden



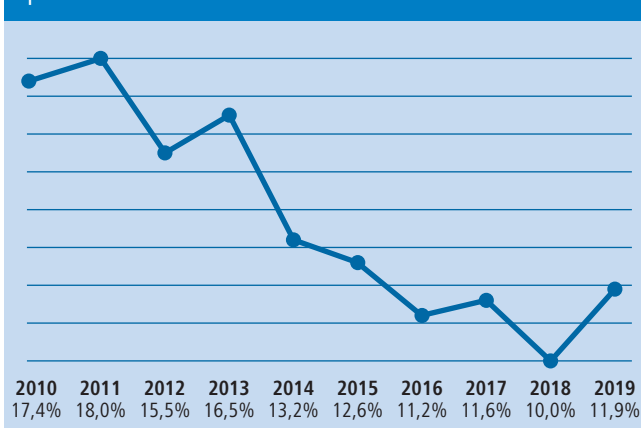
Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Zwar hat sich in der längerfristigen Betrachtung hier die Situation deutlich gebessert, im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, jedoch um 1,9 Prozentpunkte auf 11,9 Prozent gestiegen.

Ebenfalls leicht gestiegen ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen, von 29,1 Prozent im Vorjahr auf 29,9 Prozent.

Deutlicher gestaltet sich die Veränderung bei der Regelung des Überstundenausgleichs. Hier ist der Anteil der unter 18-jährigen Auszubildenden, die angaben, für die geleisteten Überstunden einen Freizeitausgleich zu bekommen, von 51,3 Prozent auf 46,9 Prozent gesunken. Mehr als ein Viertel (28,3 Prozent) der minderjährigen

Entwicklung Jugendliche unter 18 Jahren, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen

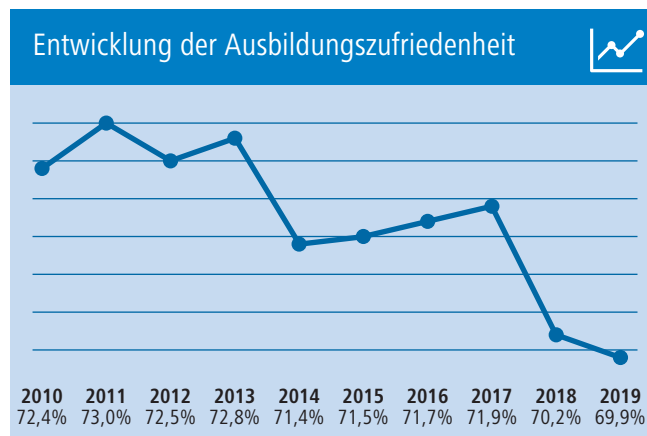


Auszubildenden konnte keine Angaben dazu machen, ob und wenn ja in welcher Form Überstunden in ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeglichen werden.

Weniger Probleme, wenn auch in sinkendem Maße, scheint es beim Thema der Fünf-Tage-Woche zu geben. So ist der Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, im Vergleich zum Vorjahr wieder gesunken (-1,2 Prozentpunkte), lediglich 2,6 Prozent der Befragten sind davon betroffen (➔ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (69,9 Prozent) ist mit seiner Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist grundsätzlich positiv zu bewerten, stellt aber im Vergleich zum Vorjahr einen weiteren leichten Rückgang auf den bislang niedrigsten im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert dar. Erstmals in der Geschichte des Ausbildungsreports wurde damit die 70-Prozent-Marke unterschritten. Dieses Ergebnis erstaunt insbesondere mit Blick auf die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsmarkt und den sich daraus ergebenden Wettbewerb um Auszubildende. Hier ist alles zu tun, um eine sukzessive Erhöhung der Ausbildungszufriedenheit zu erreichen. Dass dies nicht der Fall ist, beweist, dass auf eine Selbstregulierung des Marktes nicht gehofft werden kann.

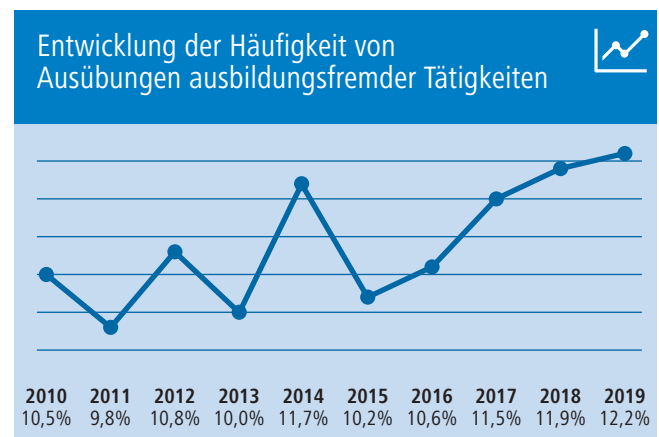


Der Ausbildungsreport 2019 zeigt erneut deutlich, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus (➔ Kapitel 3.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

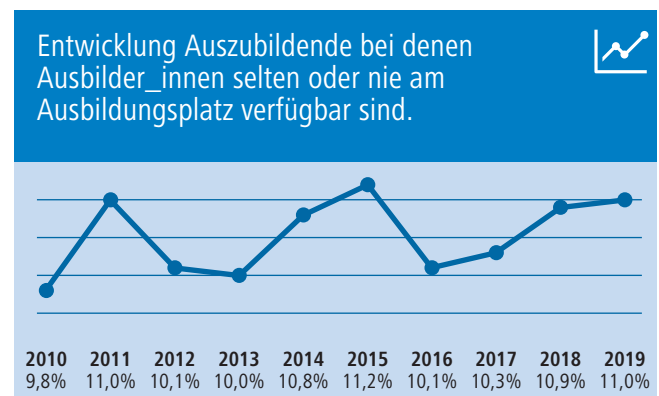
Mit 12,2 Prozent hat sich der Anteil der Auszubildenden, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätig-

keiten ableisten zu müssen, im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht erhöht (+0,3 Prozentpunkte). Die längerfristige Beobachtung ergibt, dass hier in den zurückliegenden Jahren keine grundlegenden Verbesserungen festzustellen sind – im Gegenteil, seit 2016 ist der Anteil von Auszubildenden, die sich regelmäßig mit ausbildungsfremden Tätigkeiten konfrontiert sehen, kontinuierlich gestiegen (➔ Kapitel 3.1.2).



Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine_n Ausbilder_in (91,7 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 8,3 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 11 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r »selten« bis »nie« präsent. Auch diese Werte unterlagen in den zurückliegenden Jahren nur geringen Schwankungen (➔ Kapitel 3.1.4).



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 30,8 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 39,7 Prozent zumin-

dest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (22,2 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. 7,3 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«.

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Mehr als ein Viertel von ihnen (25,8 Prozent), und damit deutlich mehr als von den männlichen Auszubildenden (19,4 Prozent), gaben an, bei ihrem Ausbildungsberuf handele es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten. 8,3 Prozent bezeichnen ihren Ausbildungsberuf gar als »Notlösung« (männliche Auszubildende: 6,6 Prozent).

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (55 Prozent) als diejenigen in ihren Wunschberufen (83,4 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist nur jede_r Dritte (33,7 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher (➔ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung

Insgesamt fallen auch im Jahr 2019 die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus. Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Sie entscheiden sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten Rollenbildern treffen (➔ Kapitel 4).

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Auch wenn im Vergleich zum Vorjahr hier erneut eine leichte Verbesserung festzustellen ist, gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis für viele junge Menschen nach wie vor sehr

schwierig. So wussten 56,1 Prozent der Auszubildenden (Vorjahr 56,8 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur gut ein Drittel (36,9 Prozent, Vorjahr 35,9 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 7 Prozent (Vorjahr 7,4 Prozent) wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

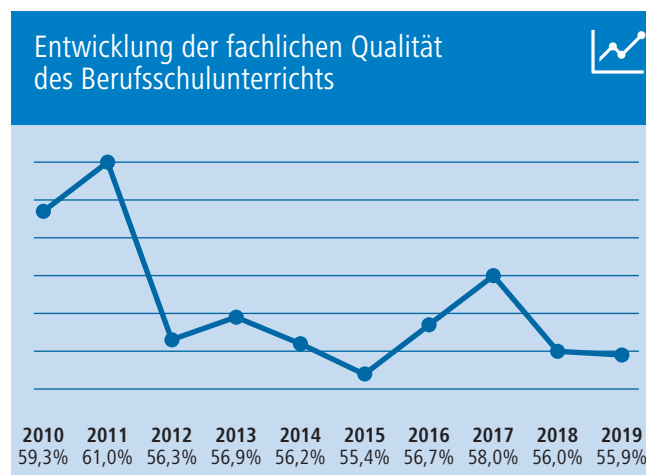
Erfreulich ist, dass der Anteil der Auszubildenden mit Übernahme-perspektive, die eine unbefristete Stelle angeboten bekommen haben, im Vergleich zum Vorjahr von 64,6 Prozent auf 71,5 Prozent deutlich um 6,9 Prozentpunkte gestiegen ist. Die anderen hatten Angebote unterschiedlicher Befristungen, größtenteils jedoch für ein Jahr (17,4 Prozent). Von den Auszubildenden, denen bereits eine Absage vorlag, hatten 38,2 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (➔ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Jedoch bewerten erneut gerade einmal 55,9 Prozent (Vorjahr 56 Prozent) der befragten Auszubildenden die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut« (➔ Kapitel 3.1.6).

Der vorliegende Ausbildungsreport mit dem Schwerpunkt Digitalisierung in der Ausbildung macht deutlich, dass in diesem Zusammenhang auch die mangelnde digitale Ausstattung der Berufsschulen eine Rolle spielt. Dadurch sind diese häufig nicht in der Lage, die Auszubildenden in angemessener Weise auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorzubereiten.

Wie der Ausbildungsreport 2017 mit seinem thematischen Schwerpunkt auf dem Bereich der Berufsschule verdeutlicht hat, ist es kein



Zufall, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule durchgängig deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt. Eine große Schwachstelle bilden, wie bereits angedeutet, die infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist ebenso wichtig wie ausreichend Personal, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglicht und damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt.

1.2 Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes kann auch im Jahr 2018 mit wenigen Überraschungen aufwarten¹. So sind sowohl das betriebliche Ausbildungsangebot bundesweit um 3,2 Prozent auf 574.185 als auch die Nachfrage nach Ausbildung um 1,1 Prozent auf 610.032 gestiegen, wodurch sich die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) – die Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager_innen – von 94,8 auf 96,6 weiter erhöht und damit den höchsten Wert seit Einführung dieser Messung im Jahr 2007 erreicht hat. Diese auf den ersten Blick günstige Entwicklung für die Ausbildungssuchenden hat sich jedoch nicht in einer tatsächlichen Reduzierung der Zahl »unversorgter« Bewerber_innen niedergeschlagen. Vielmehr ist deren Zahl ebenfalls weiter gestiegen, um 3,5 Prozent auf nun 24.540, weswegen auch die Zahl der Ende September noch unbesetzten Berufsausbildungsstellen deutlich um 8.673 oder 17,4 Prozent auf 57.656 gestiegen ist. Somit blieb im Jahr 2018 durchschnittlich jede zehnte Ausbildungsstelle unbesetzt, und trotzdem waren Ende September noch 78.619 junge Menschen bzw. 14,7 Prozent aller Bewerber_innen auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle – erneut mehr als im Vorjahr (13,3 Prozent).

Dieses Missverhältnis verstärkt sich weiter, wenn man bedenkt, dass auch 2018 insgesamt mehr als 800.000² junge Menschen wenigstens zeitweise Interesse an einer beruflichen Ausbildung gezeigt haben, d. h. entweder einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben oder bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Bewerber_innen registriert waren. Die Einmündungsquote dieser Ausbildungsinteressierten lag 2018 bei 66 Prozent, d. h. faktisch konnten somit erneut nur etwa zwei Drittel der Ausbildungsinteressierten ihre Ausbildungspläne auch tatsächlich realisieren.

Neben regionalen Marktungleichgewichten lassen sich weiterhin eine Reihe struktureller Faktoren auf der Angebots- wie der Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes identifizieren, die ursächlich sind für die aktuellen Passungsprobleme.

Bei den unbesetzten Ausbildungsstellen fällt auf, dass diese in besonderem Maße Berufe betreffen, die vergleichsweise geringe Anforderungen an die Vorqualifikation der Bewerber_innen stellen. So war bei 59,8 Prozent der unbesetzten Stellen ein Hauptschulabschluss gefordert, während Ausbildungsstellen in Berufen, die eine Fachhochschulreife (8,6 Prozent) oder Abitur (0,8 Prozent) voraussetzen, in wesentlich geringerem Umfang unbesetzt geblieben sind. Auch 2018 hatte wieder das Handwerk die größten Besetzungsprobleme, hier blieben 11 Prozent der Angebote unbesetzt, was u. a. auch auf Imageprobleme zurückgeführt werden kann. So belegen neuere Studien³, dass für viele Jugendliche die mit einem Beruf verbundene soziale Position eine zentrale Rolle spielt. Dies ist ein wesentlicher Grund dafür, dass insbesondere Berufe mit niedrigen Anforderungen an den Schulabschluss zunehmend an Attraktivität verlieren; selbst dann, wenn die damit verbundenen Tätigkeiten als interessant bewertet werden.

In besonderem Maße davon betroffen sind Klein- und Kleinstbetriebe. Während im Jahr 2017 nur bei etwa einem Viertel (24 Prozent) der Großbetriebe Ausbildungsstellen unbesetzt geblieben sind, konnte mehr als die Hälfte der Klein- und Kleinstbetriebe (53 Prozent) nicht alle Ausbildungsstellen besetzen. Zudem sind sie auch häufiger von Vertragslösungen betroffen und übernehmen erfolgreich abschließende Auszubildende seltener als größere Betriebe⁴.

Hinzu kommt, dass Besetzungsprobleme häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den –bedingungen sind. Während etwa in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel – Branchen, die wie in den vergangenen Jahren auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen rangieren – zum Teil mehr als jeder dritte Ausbildungsplatz unbesetzt bleibt⁵, erfreuen sich beispielsweise Medienberufe einer hohen Beliebtheit, so dass dort die Zahl erfolgloser Nachfrager_innen die Zahl unbesetzter Stellen weit übersteigt.

³ Ulrich, Joachim Gerd: Berufsmerkmale und ihre Bedeutung für die Besetzungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 45 (2016) 4, S. 16–20

⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 16

⁵ vgl. a.a.O., S. 19 – 2018 blieben bei den Restaurantfachleuten 36,5 Prozent und bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sogar 40,6 Prozent der Ausbildungsstellen unbesetzt.

¹ vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2019: Deutlich mehr Ausbildungsplatzangebote, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018

² Institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte

Ein vergleichbares Bild zeigt sich bei den Vertragslösungen: Während fast jedes zweite Ausbildungsverhältnis bei den Köchinnen und Köchen vorzeitig gelöst wurde (48,2 Prozent), waren es bei den Verwaltungsfachangestellten nur 4,1 Prozent⁶. Qualitativ hochwertige und attraktive Ausbildungsbedingungen sind somit zentrale Faktoren im Wettbewerb um Auszubildende. Auch die Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes, also diejenigen, die einen Ausbildungsplatz suchen, ist weiterhin durch starke strukturelle Veränderungen geprägt.

Neben den beschriebenen Problemen bei Ausbildungsbedingungen und Attraktivität sind die Besetzungsprobleme in Berufen mit niedrigeren Anforderungen an den Schulabschluss auch eine direkte Folge des ungebrochenen Trends hin zur akademischen Bildung in Verbindung mit den Effekten des demografischen Wandels. So ist zwischen 2004 und 2017 die Zahl der Schulabgänger_innen insgesamt um mehr als 15 Prozent gesunken. Während aber die Zahl der Abgänger_innen mit Studienberechtigung in diesem Zeitraum gegen den demografischen Trend sogar deutlich um etwa 21 Prozent gestiegen ist, kann bei den nicht studienberechtigten Schulabgängern ein Rückgang um mehr als 27 Prozent festgestellt werden. Dies bildet sich unmittelbar in der Struktur der bei der BA registrierten Bewerber_innen ab. Seit 2016 übersteigt dort der Anteil der Ausbildungssuchenden mit Studienberechtigung jenen der Bewerber_innen mit Hauptschulabschluss.

In vielen Fällen ist mit einem höherem Schulabschluss auch ein höherer Anspruch an den künftigen Ausbildungsplatz verbunden, der jedoch nicht immer auch realisiert werden kann. Dies hat zur Folge, dass das Gros der 2018 erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager_innen nicht die Bewerber_innen mit Hauptschulabschluss (28,5 Prozent), sondern jene mit mittlerem Abschluss (37,1 Prozent) stellten.

Laut Einschätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) kommt es für die bislang von Passungsproblemen betroffenen Berufe und Betriebe in Zukunft verstärkt darauf an, auch für Ausbildungsstellenbewerber mit höheren Schulabschlüssen attraktiv zu werden, um entsprechende Besetzungsprobleme und daraus resultierende qualifikatorische Passungsprobleme zu vermeiden.⁷

Auch die geschlechtsspezifischen Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt haben sich 2018 weiter verstärkt. Ungeachtet der insgesamt leicht gestiegenen Ausbildungsnachfrage hat das Interesse junger Frauen an der dualen Ausbildung auch 2018 weiter abgenommen.

So ist die Zahl der bei der BA gemeldeten Bewerberinnen seit 2009 um 20,5 Prozent zurückgegangen, während die der männlichen Bewerber um 8,6 Prozent gestiegen ist. Ein vergleichbarer Trend zeigt sich bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, deren Zahl bei den Männern im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent auf 335.000 gestiegen ist, während bei den Frauen erneut ein Rückgang um 0,9 Prozent zu verzeichnen ist, sodass die Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit 195.900 zum zweiten Mal in Folge unter der 200.000er Marke geblieben ist.

Die Konkurrenz durch schulische Ausbildungsgänge insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich sowie die höhere Neigung junger Frauen, ein Studium aufzunehmen, ist neben der mangelnden Qualität und Attraktivität vieler Ausbildungsberufe ein Grund für das sinkende Interesse junger Frauen an der dualen Ausbildung. So zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports der DGB-Jugend seit langem, dass die Auszubildenden in besonders stark von Frauen besetzten Ausbildungsberufen deutlich unzufriedener mit ihrer Ausbildung sind als in den von Männern favorisierten Berufen.

Der Zuwachs bei den männlichen Bewerbern hat insbesondere drei Gründe. Zum einen orientieren sich männliche Abiturienten u. a. wegen ihrer im Vergleich zu jungen Frauen häufiger weniger guten Abiturnoten stärker auf die duale Ausbildung. Zudem brechen sie auch häufiger ihr Studium ab und möchten im Anschluss daran eine Berufsausbildung aufnehmen und schließlich können zunehmend männliche Migranten, die unter den jungen Geflüchteten überproportional vertreten sind, verstärkt für eine Berufsausbildung gewonnen werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Notwendig ist eine echte Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt. Notwendig ist eine deutliche Erhöhung eines qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatzangebotes. Ein erster Schritt für die Integration aller jungen ausbildungsinteressierten Menschen in den Arbeitsmarkt ist eine gesetzliche Ausbildungsgarantie, die einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz beinhaltet.

Für eine bessere Berufsorientierung benötigt es den flächendeckenden Ausbau von Jugendberufsagenturen als zentrale, rechtskreisübergreifende Anlauf- und Beratungsstellen für alle Schüler_innen. Hier muss eine geschlechtergerechte Berufsorientierung frei von Rollenklischees gewährleistet werden.

Im Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung muss das Überangebot an Maßnahmen zielgerichtet für die betriebli-

⁶ vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 47

⁷ Vgl. a.a.O. S.21

che Ausbildung zu einem Unterstützungssystem für junge Menschen ausgebaut werden. Eine Fokussierung auf ausbildungsintegrierte Instrumente hilft sowohl jungen Menschen als auch Betrieben bei der Orientierung.

Notwendig ist zudem der Ausbau und die Etablierung der Assistierten Ausbildung als Regelinstrument, das sowohl Betriebe als auch Auszubildende auf dem Weg zum Ausbildungsabschluss unterstützt. Durch den frühzeitigen Einstieg der Auszubildenden in die Maßnahme und die Vorbereitung der Auszubildenden auf den Start der Ausbildung überzeugt die Assistierte Ausbildung gegenüber den Maßnahmen in der herkömmlichen Berufsvorbereitung.

Die Teilzeitausbildung ist ein gutes Integrationsinstrument für Auszubildende, die zusätzlich zu ihrer Ausbildung Pflegeaufgaben erbringen oder Kinder betreuen. Dazu muss ein rechtlich verbindlicher Anspruch auf eine Ausbildung in Teilzeit geregelt werden.

Für eine erfolgreiche Integration von geflüchteten jungen Menschen in die Ausbildung sind Maßnahmen auf der Ebene der Gesetzgebung notwendig. Die Gewerkschaftsjugend fordert ein umfangreiches Maßnahmenpaket: Zur Überwindung von Sprachbarrieren ist die Einführung von Mehrsprachigkeit in der Ausbildung notwendig. Ausländische Schulabschlüsse müssen schnell und kostenfrei anerkannt werden.

Ausbildungs(platz)wechsel und Ausbildungsabbrüche dürfen keine Abschiebung zur Folge haben: Junge geflüchtete Menschen sind sonst schlechten Ausbildungsbedingungen und Ausbeutung wehrlos ausgesetzt.

Das Modell der dualen Berufsausbildung ist weiterhin attraktiv, was mehr als 800.000 ausbildungsinteressierte junge Menschen jährlich beweisen. So hat bislang auch die demografische Entwicklung nicht dazu geführt, dass die Nachfrage nach Ausbildung deutlich gesunken ist, im Gegenteil kann derzeit sogar ein Anstieg festgestellt werden.

Bedenklich ist jedoch, dass sowohl die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze als auch die Zahl unversorgter Bewerber_innen seit Jahren stetig steigt. Auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite lassen sich dabei eine Reihe von Faktoren benennen, die Einfluss darauf haben, inwieweit es gelingt, Ausbildungsstellen zu besetzen bzw. einen Ausbildungsvertrag zu erhalten.

Auf der betrieblichen Seite sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Betriebsgröße und die Branche sowie das Qualifikations-

niveau und Image der angebotenen Ausbildungsplätze zu nennen. Bei vielen Ausbildungssuchenden scheint es angesichts des ungebrochenen Trends zur Höherqualifizierung zu einer wachsenden Diskrepanz zwischen den eigenen Erwartungen an den Ausbildungsberuf und den tatsächlich für sie erreichbaren Ausbildungsplätzen zu kommen. Auch verliert die duale Ausbildung insbesondere für junge Frauen offenbar zunehmend an Attraktivität, während junge Männer eine Ausbildung verstärkt wieder als Alternative zu einem Studium in den Blick nehmen.

Für Ausbildungsbetriebe gilt es daher weiterhin, in die Qualität und der damit verbundenen Attraktivität der Ausbildung zu investieren und mit guten Ausbildungsbedingungen zu punkten. Insbesondere in Berufen mit geringen Anforderungen an den Schulabschluss wird es darüber hinaus nötig sein, künftig auch jenen jungen Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und ungünstigen Ausgangsvoraussetzungen verstärkt eine Chance auf Ausbildung zu geben, die bislang nicht zum Zuge gekommen sind. Da dies nur bedingt von den Betrieben alleine zu leisten ist, bedarf es eines flexiblen, bedarfsorientierten arbeitsmarktpolitischen Begleitinstrumentariums, das den Auszubildenden wie den Ausbildungsbetrieben flankierend zur Seite steht und so einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf unterstützt. Zum anderen gilt es, möglichst frühzeitig auch um junge Menschen zu werben, die einen höheren Schulabschluss anstreben und bislang aufgrund der aufgezeigten Imageprobleme häufig keine Ausbildung z. B. im handwerklichen Bereich in Betracht ziehen. Auch der hohe Anteil unversorgter Ausbildungsbewerber_innen mit mittlerem Abschluss verdeutlicht, dass es durchaus lohnend sein kann, möglichst frühzeitig in Zusammenarbeit mit Schulen und der Berufsberatung der Arbeitsagentur über die Möglichkeiten der dualen Ausbildung zu informieren.

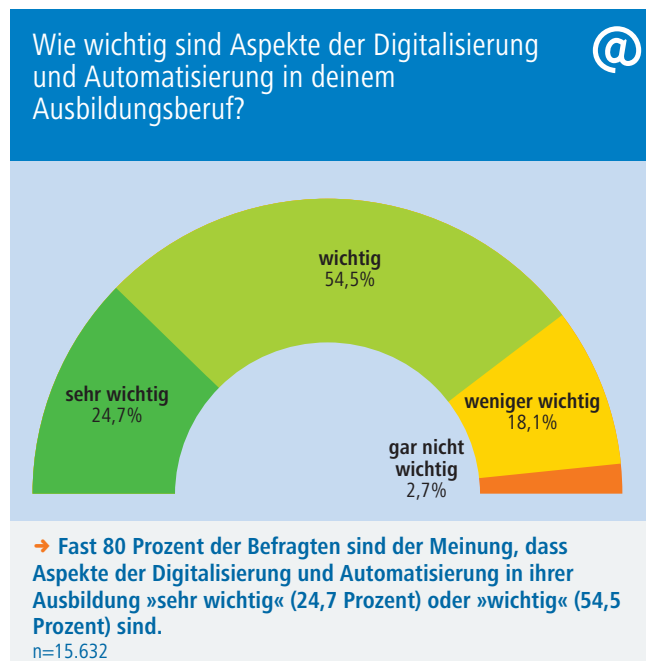
Der vorliegende Ausbildungsreport zeigt erneut eindrücklich auf, dass alle diese Strategien nur dann erfolgreich sind, wenn auch die Qualität der Ausbildung stimmt und die jungen Menschen frühzeitig konkrete berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt bekommen, um sie langfristig an den Betrieb zu binden.

2 Schwerpunkt: Ausbildung 4.0

Das Thema Digitalisierung der Arbeitswelt gewinnt auch in der Berufsausbildung zunehmend an Bedeutung. Zum einen verändern sich die Berufe im Hinblick auf Arbeitsprozesse, Tätigkeiten und Qualifizierungsbedarfe, zum anderen steigt die Bedeutung digitaler Kompetenzen zur erfolgreichen Bewältigung der Berufsausbildung und des späteren Berufslebens.

Wie die Ergebnisse u. a. der BMBF/BIBB-Initiative »Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen«⁸ zeigen, sind die Digitalisierungstrends in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich und erfordern daher berufsbildspezifische Lösungen. Gleichzeitig wird deutlich, dass es kaum einen Beruf geben dürfte, der sich im Zuge der Digitalisierung nicht verändern wird bzw. sich nicht schon jetzt verändert hat.

Den diesjährigen Ausbildungsreport hat die DGB-Jugend zum Anlass genommen, die Auszubildenden gezielt zu befragen, welche Bedeutung das Thema Digitalisierung in ihrer Ausbildung hat, wie sie sich auf die damit einhergehenden Anforderungen vorbereitet sehen und ob sie gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert werden. Des Weiteren wurden auch die Aspekte Nutzung digitaler Medien in der Ausbildung sowie Datenschutz in die Befragung mit aufgenommen.



⁸ Vgl. BMBF/BIBB-Initiative Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen in der digitalisierten Arbeit von morgen im Kontext von Berufsbildung 4.0 (www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/verweise/so_78154%20Arbeitsheft-zi-tp.pdf)

Bedeutung der Digitalisierung in der Ausbildung

Die Ergebnisse untermauern eindrücklich die große Bedeutung, die das Thema Digitalisierung für die meisten Auszubildenden inzwischen erlangt hat. So sind knapp 80 Prozent der Befragten der Meinung, dass Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrer Ausbildung »sehr wichtig« (24,7 Prozent) oder »wichtig« (54,5 Prozent) sind. Lediglich 2,7 Prozent der Befragten gaben an, dass diese Themen bei ihnen keinerlei Bedeutung haben.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Digitalisierung soll dem Menschen Nutzen bringen. Eine gute Ausbildung 4.0 muss vor allem Folgendes gewährleisten: Inklusion, Entlastung bei physischer und psychischer Belastung, Zugang zu Ausbildung für alle interessierten Menschen sowie Durchlässigkeit in der Bildung. Eine moderne und gute Berufsausbildung muss ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz vermitteln. Hierzu gehört die Förderung einer eigenständigen und selbstbewussten Persönlichkeitsentwicklung, die Befähigung zur kritischen Reflexion sowie eine beteiligungsorientierte Arbeits- und Technikgestaltung.

Die klassische drei- bzw. dreieinhalbjährige Berufsausbildung bleibt, auch in Zeiten von Digitalisierung und Arbeit 4.0, die Grundlage der Qualifizierung von gut ausgebildeten Fachkräften. Der stetige Wandel und die Veränderungen stellen Herausforderungen an die Berufsbilder. Ausbildungsinhalte müssen angepasst werden. Eine Umgestaltung neuer Berufe muss gewerkschaftlich mitbestimmt und an den Interessen der jungen Beschäftigten orientiert geschehen.

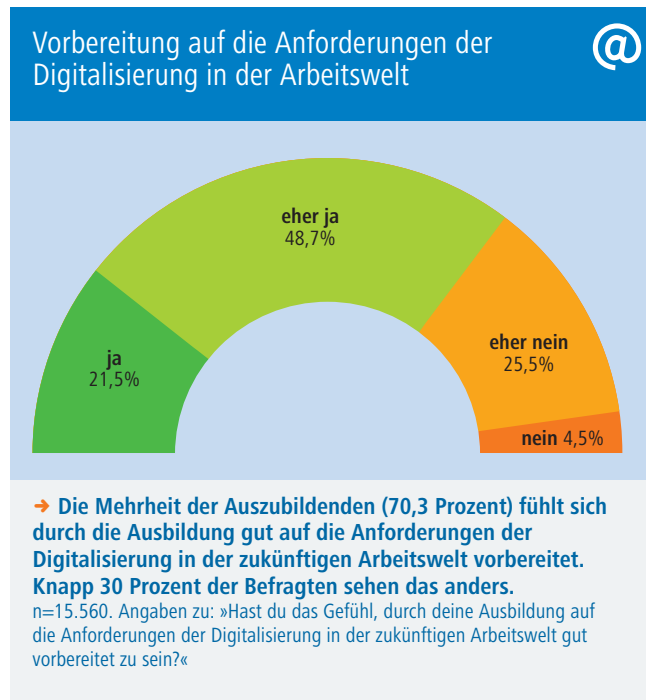
Eines ist klar: Eine Verschlinkung der Ausbildung in Form von Modularisierung oder eine Ausweitung zweijähriger Ausbildungsberufe passt nicht in das Bild einer modernen und zukunftsfesten Ausbildung in Zeiten der Digitalisierung.

Die Gleichwertigkeit der beiden Lernorte – Berufsschule und Ausbildungsbetrieb – muss auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung erhalten bleiben. Hierzu bedarf es an den Berufsschulen massiver Investitionen in die Ausstattung mit digitaler Infrastruktur und ausreichend Fachpersonal, um dort neue Ausbildungsinhalte abbilden zu können.

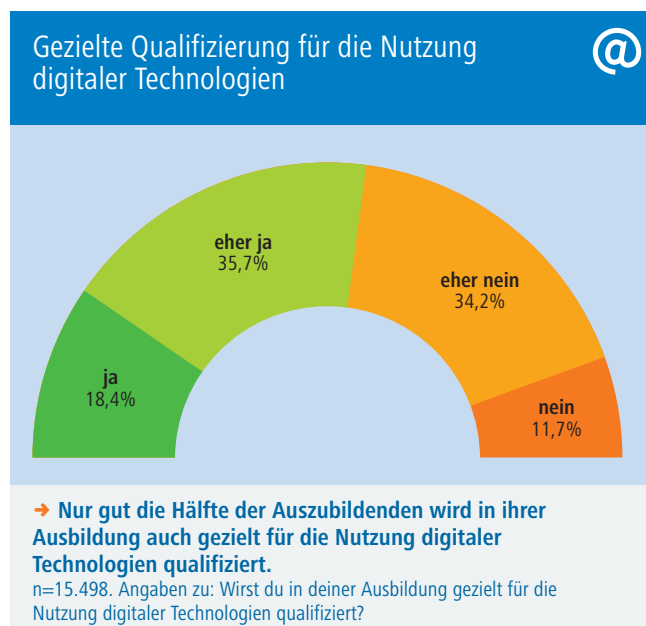
Qualifizierung für die Anforderungen der Digitalisierung

Insgesamt hat die Mehrheit der Auszubildenden (70,3 Prozent) die Frage, ob sie sich durch die Ausbildung gut auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, mit »ja« (21,5 Prozent) oder »eher ja« (48,7 Prozent) beantwortet.

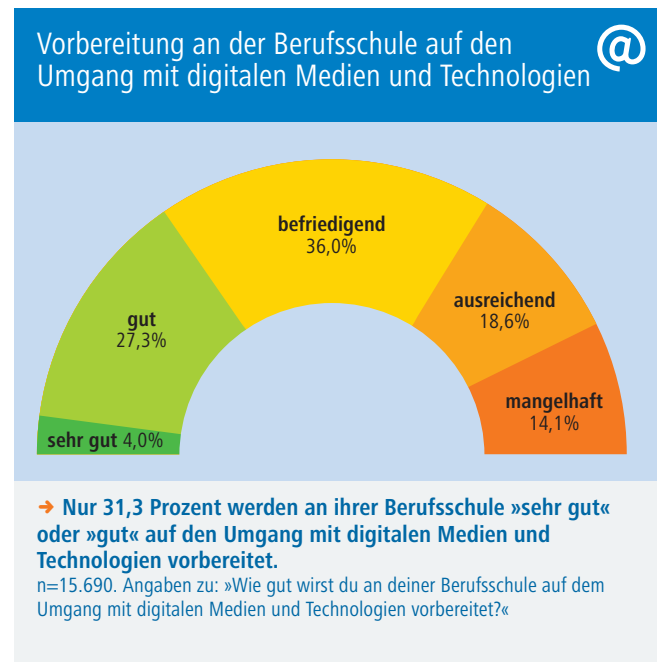
Ein knappes Drittel der Befragten (29,7 Prozent) hat dieses Gefühl jedoch »nicht« oder »eher nicht«.



Nur gut die Hälfte (54,1 Prozent) der Auszubildenden gab an, in ihrem Ausbildungsbetrieb auch gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden.



Auch die Situation an Berufsschulen zeigt deutlichen Handlungsbedarf auf. So beurteilen lediglich 34,9 Prozent der Befragten die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule mit »sehr gut« oder »gut«. Deshalb ist es wenig verwunderlich, dass sich auch nur 31,3 Prozent an ihrer Berufsschule »sehr gut« oder »gut« auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet sehen.



Besonders schlecht vorbereitet auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt fühlen sich Auszubildende, bei denen nach eigenen Angaben Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung generell eine geringe oder gar keine Rolle spielen. Lediglich 37,2 Prozent von ihnen sehen sich für die digitale Arbeitswelt gerüstet. Demgegenüber sehen sich 78,8 Prozent der Auszubildenden auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet, die bereits in der Ausbildung mit diesen Themen konfrontiert werden. Aber selbst von diesen Auszubildenden gaben lediglich knapp zwei Drittel (62,3 Prozent) an, in ihren Ausbildungsbetrieben auch gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden. Unter den Auszubildenden, die in der Ausbildung insgesamt kaum oder gar nicht mit diesen Themen in Berührung kommen, ist es lediglich ein knappes Viertel (23,7 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt und die Aufgabe auch an den Berufsschulen viele junge Menschen mit vielfältigen kulturellen Hintergründen zu integrieren, erfor-

dern zukunftsweisende Konzepte und Kompetenzen auch auf Seiten der Berufsschulen. Dies erfordert dringend notwendige Investitionen in die Ausstattung der Schulen. Dazu gehören umfassende Sanierungen der Schulgebäude, eine zeitgemäße technische Ausstattung und der Ausbau der digitalen Infrastruktur wie auch die Bereitstellung digitaler Lernmedien. Zudem muss ein Augenmerk auf die Ausbildung von interkulturellen Kompetenzen am Lernort Berufsschule gelegt werden. Die Berufsschulen müssen im theoretischen Unterricht mit der technischen Entwicklung in den Unternehmen Schritt halten können.

Diese Aufgabe kann jedoch von den Ländern und Kommunen nicht alleine getragen werden. Der »Digitalpakt Schule« der Bundesregierung muss deshalb konsequent für den digitalen Ausbau an beruflichen Schulen eingesetzt werden. Wenn der Bund, aber auch Länder und Kommunen in Bildung investieren, dürfen nicht nur Universitäten und Gymnasien auf der Empfängerseite stehen. Es benötigt darüber hinaus mehr Lehrpersonal sowie eine ausreichende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Notwendig ist daher die Öffnung des »Digitalpakts Schule« auch für Personalstellen und Maßnahmen der Weiterqualifizierung.

Fazit: Qualifizierung für die Anforderungen der Digitalisierung

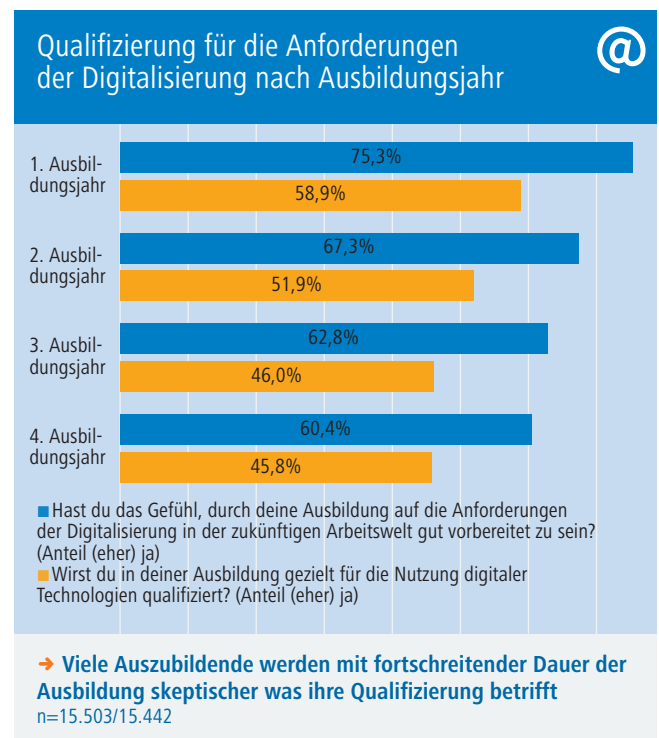
Die Ergebnisse zeigen, dass in der Praxis der Ausbildung eine Diskrepanz besteht zwischen der generellen Bedeutung, die der Digitalisierung durch die Auszubildenden beigemessen wird, und den Anstrengungen, die von betrieblicher wie berufsschulischer Seite unternommen werden, um die Auszubildenden gezielt in diesem Bereich zu qualifizieren. Notwendig ist eine Ausbildung auf der Höhe der Zeit. Technologische Entwicklungen müssen schneller Eingang in die Ausbildungsberufe finden, die technische Ausstattung an Berufsschulen muss modernisiert werden und es müssen mehr Lehrpersonal und bessere Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrer_innen zur Verfügung stehen. Duale Ausbildung muss für junge Menschen auch in Zukunft attraktiv bleiben. Sie muss eine gute Grundlage für den Start in das Berufsleben und das Arbeiten in einer digitalisierten Arbeitswelt bieten.

Unterschiede nach Ausbildungsjahr

Auffällig ist, dass viele Auszubildende mit fortschreitender Dauer der Ausbildung skeptischer werden, wenn es darum geht, einzuschätzen, inwiefern sie sich für die Anforderungen der Digitalisierung gewappnet sehen. Nachdem im ersten Ausbildungsjahr sich noch drei Viertel der Auszubildenden durch ihre Ausbildung gut auf die Anfor-

derungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, sinkt dieser Anteil bis zum dritten bzw. vierten Lehrjahr kontinuierlich auf zuletzt nur noch gut 60 Prozent.

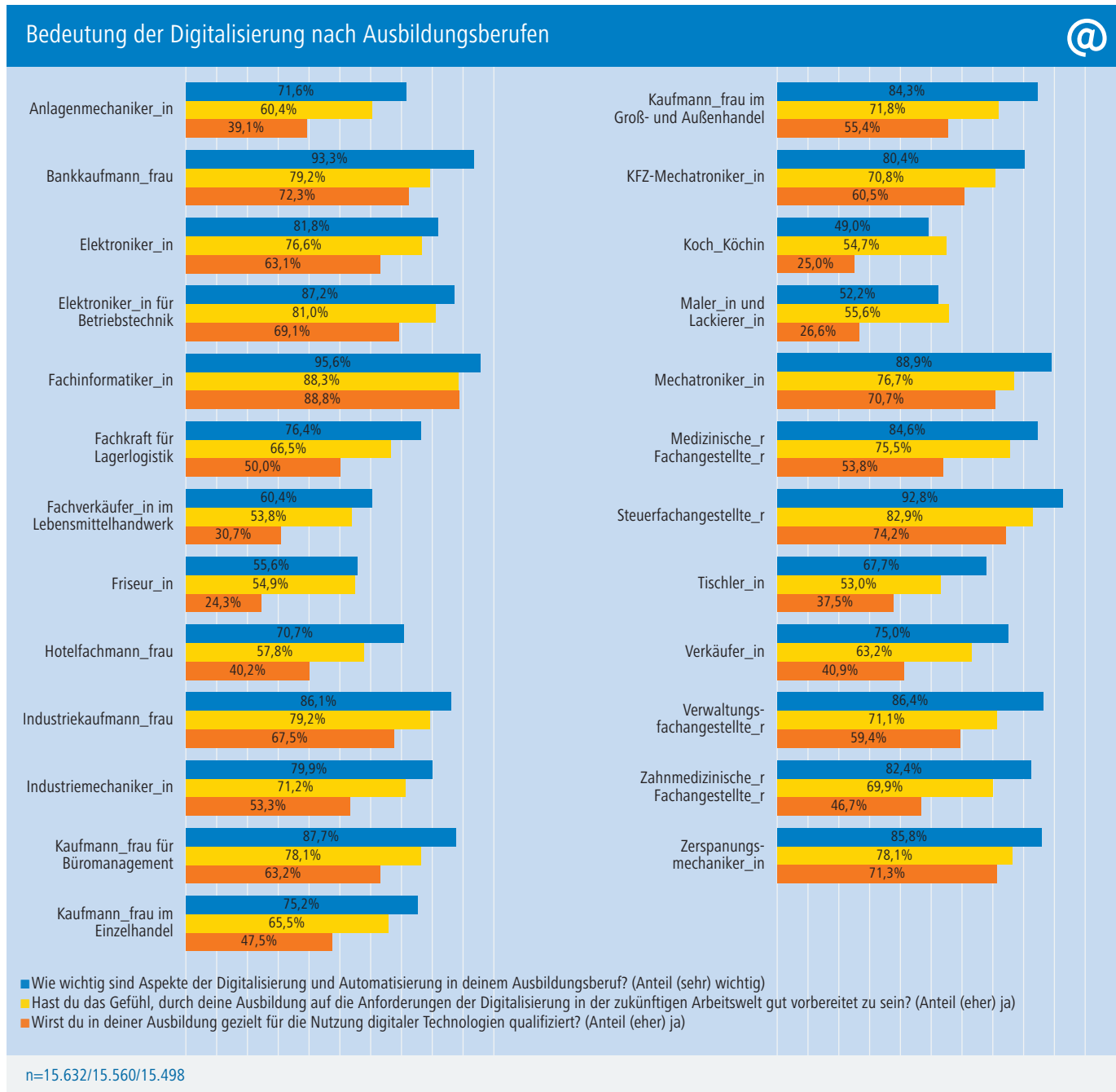
Ebenso verhält es sich bei den Antworten auf die Frage: »Wirst du in deiner Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert?« Während noch 58,9 Prozent der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr diese Frage (eher) bejahen, sind es zum Ende der Ausbildung nur noch 45,8 Prozent; und das obwohl in allen Ausbildungsjahren durchgängig etwa 80 Prozent der Auszubildenden Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in ihrem Ausbildungsberuf als wichtig erachten.



Unterschiede zwischen den Berufen

Zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen gibt es zum Teil deutliche Unterschiede hinsichtlich der Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung. Während beispielsweise die angehenden Fachinformatiker_innen, Bankkaufleute und Steuerfachangestellten zu mehr als 90 Prozent Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung als wichtig oder sogar sehr wichtig einschätzen, ist von den Köchinnen und Köchen sowie den Maler_innen und Lackierer_innen nur etwa jede_r Zweite dieser Ansicht.

Bei zahlreichen Berufen ist dabei die Diskrepanz zwischen der Bedeutung, die diesen Themen beigemessen wird, und dem Ausmaß, in dem sich die Auszubildenden auf die Anforderungen der Digitali-



sierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, besonders stark ausgeprägt. So sind beispielsweise 86,4 Prozent der zukünftigen Verwaltungsangestellten der Meinung, die Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung sei in ihrem Ausbildungsberuf hoch. Nur 71,1 Prozent fühlen sich jedoch durch die Ausbildung gut vorbereitet auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt. Und lediglich 59,4 Prozent geben an, in ihrer Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden. Ähnlich verhält es sich u. a. bei den Tischler_innen und Bankkaufleuten.

Nutzung von Apps und digitalen Geräten in der Ausbildung

Die Nutzung von Apps (Lern-Apps, Apps für das Berichtsheft, Apps zur Zeiterfassung) in der Ausbildung scheint insgesamt noch nicht besonders weit verbreitet zu sein. So gaben nur 22,6 Prozent der Befragten an, Apps in der Ausbildung zu nutzen. Eine Ausnahme stellen hier die Bankkaufleute und Fachinformatiker_innen dar. Von ihnen gaben 59,2 bzw. 48,2 Prozent an, Apps in der Ausbildung zu nutzen. Im Einzelhandel⁹ gab etwa jede_r dritte Auszubildende an, Apps zu nutzen.

⁹ Kaufleute im Einzelhandel (33,7 Prozent), Verkäufer_innen (31,5 Prozent)

Verhältnismäßig weit verbreitet hingegen ist in den Betrieben die Sensibilität für das Thema Datenschutz. So gaben 83 Prozent der Befragten an, von ihrem Ausbildungsbetrieb im Zusammenhang mit der Nutzung von Apps auf das Thema Datenschutz aufmerksam gemacht worden zu sein, 9,9 Prozent verneinten dies und die restlichen 7,1 Prozent antworteten mit »weiß nicht«.

Die angehenden Fachinformatiker_innen bekommen zudem überdurchschnittlich häufig (69,2 Prozent) auch technische Geräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.) zur Verfügung gestellt, insgesamt trifft dies nur für gut ein Viertel der Befragten (26,4 Prozent) zu. Ebenfalls vergleichsweise häufig mit technischen Geräten ausgestattet werden Mechatroniker_innen (47,2 Prozent), Industriekaufleute (44 Prozent) und Kaufleute für Büromanagement (39,5 Prozent), sowie Elektroniker_innen für Betriebstechnik (39,7 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Entwicklungen zur Digitalisierung in der Berufsbildung sind facettenreich. Ein Element ist das Thema E-Learning.

Für die Nutzung werden mobile Endgeräte benötigt sowie die entsprechende Software. Im Rahmen der Forderung der DGB-Jugend nach Lehr- und Lernmittelfreiheit sind jegliche Kosten, die im Rahmen der Berufsausbildung entstehen, durch den Ausbildungsbetrieb zur Verfügung zu stellen. Ein verpflichtender Privatkauf von Laptops, Tablets oder sonstigen mobilen Endgeräten muss ausgeschlossen werden.

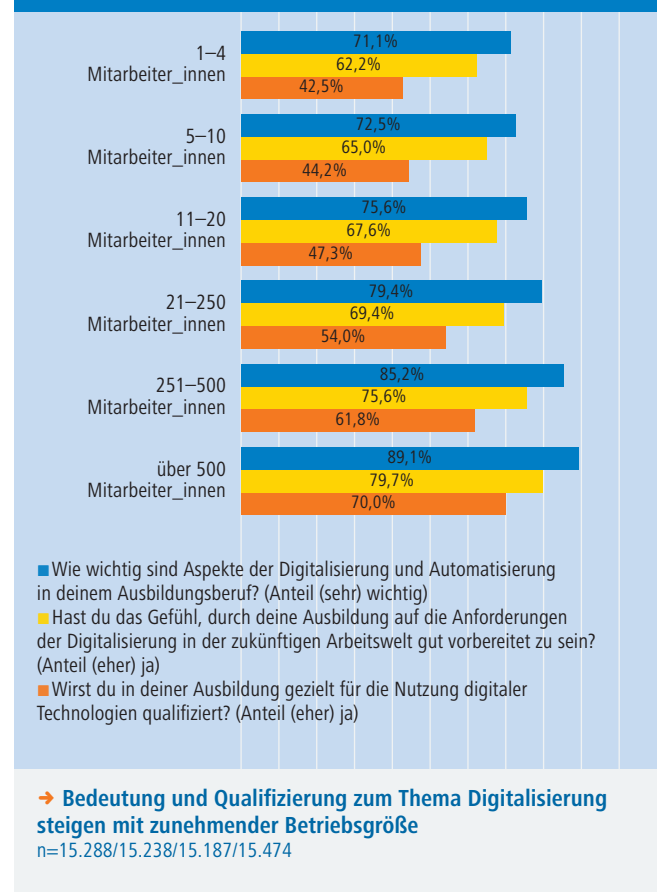
Damit E-Learning zur Unterstützung des Lernprozesses genutzt werden kann, benötigt es klare und transparente Regeln zum Datenschutz im Sinne der Lernenden. Alle Maßnahmen im Bereich des E-Learning müssen in der Ausbildungs- und Arbeitszeit stattfinden bzw. auf diese angerechnet werden.

Unterschiede nach Betriebsgröße

Ein deutlicher Zusammenhang kann darüber hinaus auch zwischen der Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung einerseits und der Betriebsgröße andererseits festgestellt werden. Die Bedeutung steigt dabei mit zunehmender Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben mit bis zu vier Mitarbeitenden nur 71,1 Prozent der Auszubildenden angaben, Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung seien in ihrem Ausbildungsberuf wichtig oder sehr wichtig, steigt dieser Anteil kontinuierlich an auf 89,1 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden. Auszubildende in Großunternehmen fühlen sich besser auf die Anforderungen der künftigen Arbeitswelt vorbereitet (79,7 Prozent) als Auszubildende

in kleinen Betrieben. Ein Grund dafür dürfte sein, dass immerhin 70 Prozent der Auszubildenden in den Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitenden angeben, gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert zu werden, gegenüber nur 42,5 Prozent in Kleinstunternehmen mit unter fünf Mitarbeitenden. Auch die Nutzung von Apps und die Bereitstellung technischer Geräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.) ist dort weiter verbreitet als in kleineren Unternehmen.

Bedeutung der Digitalisierung nach Betriebsgröße



Geschlechterspezifische Perspektive

Aus geschlechtsspezifischer Perspektive ist zu konstatieren, dass das Thema Digitalisierung in den männlich dominierten Berufen¹⁰ eine größere Rolle zu spielen scheint als in den weiblich dominierten¹¹. Während die Unterschiede bei der Einschätzung der generellen Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung im jeweiligen

¹⁰ Vgl. Kapitel 4 – Berufe mit einem Männeranteil unter den Auszubildenden von mehr als 80 Prozent

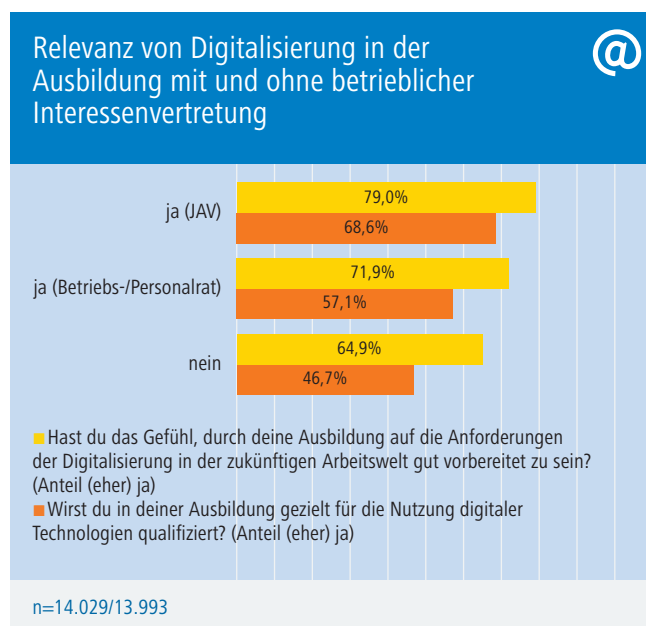
¹¹ Berufe mit einem Frauenanteil unter den Auszubildenden von mehr als 80 Prozent

Ausbildungsberuf zwischen diesen beiden Gruppen noch verhältnismäßig gering ausfallen (79,8 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen erachten diese Aspekte als wichtig oder sehr wichtig, gegenüber 74 Prozent in den weiblich dominierten), kommen lediglich 42 Prozent der Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen in den Genuss einer gezielten Qualifizierung für die Nutzung digitaler Technologien, gegenüber immerhin 58,6 Prozent in den männlich dominierten. Die Nutzung von Apps (22,6 Prozent gegenüber 9,4 Prozent) und die Bereitstellung von technischen Geräten wie Smartphone, Tablet, Laptop etc. (29,3 Prozent gegenüber 11 Prozent) ist in den männlich dominierten Berufen deutlich weiter verbreitet.

Beim Thema Digitalisierung und Automatisierung kann festgehalten werden, dass die genannten Unterschiede auf die Wahl des Ausbildungsberufs zurückzuführen sind (→ Kapitel 4). So kann in Berufen, die keine so eindeutige geschlechtsspezifische Präferenz aufweisen, bei keiner der Fragen zu diesem Thema ein relevanter Unterschied im Antwortverhalten von männlich und weiblichen Auszubildenden ausgemacht werden.

Digitalisierung und Mitbestimmung

Deutlich wird der Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung und der Relevanz des Themas Digitalisierung. So wird in Ausbildungsbetrieben, in denen es eine Interessenvertretung, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und ein Betriebs- bzw. Personalrat, gibt, dem Thema Digitalisierung und Automatisierung eine größere Bedeutung beigemessen. Beispielsweise fühlen sich 79 Prozent der Auszubildenden



in Betrieben mit einer JAV gut auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet, gegenüber 64,9 Prozent in Unternehmen ohne Interessenvertretung. Die Auszubildenden in Betrieben mit JAV werden deutlich häufiger (68,6 Prozent) gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert als in Betrieben, in denen die Auszubildenden nicht auf eine Interessenvertretung zurückgreifen können (46,7 Prozent). Ähnlich gestaltet sich die Situation bei den Themen Datenschutz und Nutzung von Apps sowie bei der Bereitstellung technischer Geräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.).

Zufriedenheit und fachliche Qualität im Betrieb und der Berufsschule

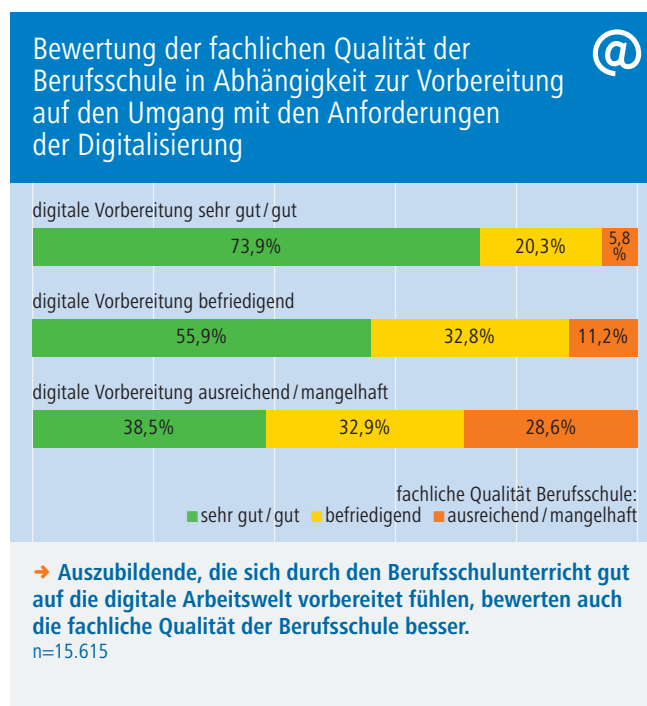
Die Bedeutung, die Fragen der Digitalisierung beigemessen wird, wirkt sich unmittelbar auf die Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule sowie auf die Gesamtzufriedenheit aus. So bewerten Auszubildende, in deren Ausbildung Digitalisierung und Automatisierung einen (sehr) hohen Stellenwert haben, die fachliche Qualität im Betrieb deutlich häufiger (75,1 Prozent) mit sehr gut oder gut, als solche, bei denen dies nicht der Fall ist (59 Prozent).

Das Gefühl, durch die Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet zu sein, hat Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung: 80,2 Prozent der Auszubildenden, die dieses Gefühl haben, bewerten die fachliche Qualität mit »(sehr) gut«, gegenüber lediglich 51,4 Prozent derjenigen, die sich nicht adäquat vorbereitet fühlen. Hier zeigt sich, dass – weitgehend unabhängig von den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Ausbildungsberufs – eine umfassende Vorbereitung und Qualifizierung von Auszubildenden in Fragen der Digitalisierung inzwischen ein wesentliches Qualitätsmerkmal guter Ausbildung darstellt.

Gleiches gilt für die Berufsschule. Verfügt diese aus Sicht der Auszubildenden über eine gute digitale Ausstattung und fühlen sich die Auszubildenden durch die Berufsschule gut auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet, wirkt sich dies positiv auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt aus. So bewerten 71,7 Prozent der Auszubildenden, welche die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule mit »(sehr) gut« bewerten, auch die fachliche Qualität mit »(sehr) gut«, gegenüber lediglich 38 Prozent der Auszubildenden, die diese als ausreichend oder mangelhaft einschätzen.

Knapp drei Viertel (73,9 Prozent) der Auszubildenden, die sich an der Berufsschule »(sehr) gut« auf das Thema Digitalisierung vorbereitet sehen, schätzen auch deren fachliche Qualität insgesamt »(sehr)

gut« ein, allerdings nur von 38,5 Prozent der Auszubildenden, die sich nur ausreichend oder mangelhaft vorbereitet sehen.

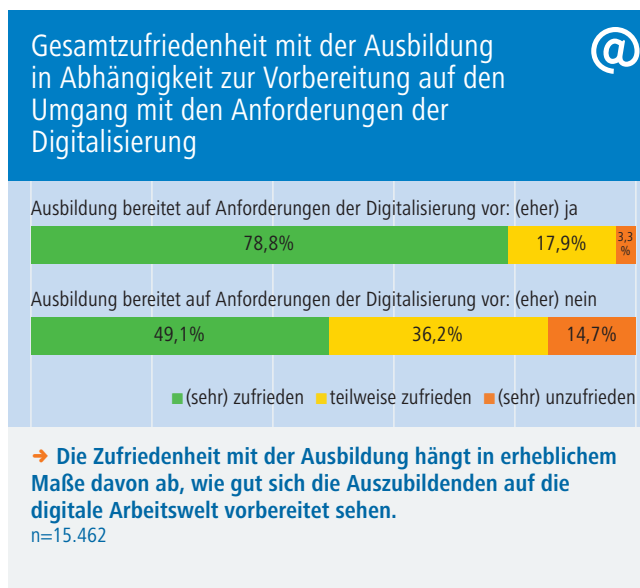


Wenig verwunderlich ist es vor diesem Hintergrund, dass auch die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung in erheblichem Maße davon abhängt, wie gut sich die Auszubildenden auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen. Während fast vier Fünftel (78,8 Prozent) der Auszubildende in Betrieben, die dies gewährleisten können¹², auch mit ihrer Ausbildung insgesamt »(sehr) zufrieden« sind, trifft dies nur für knapp die Hälfte (49,1 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben zu, die keine adäquate Vorbereitung sicherstellen können.

Attraktivität der Ausbildung und Fachkräftebindung

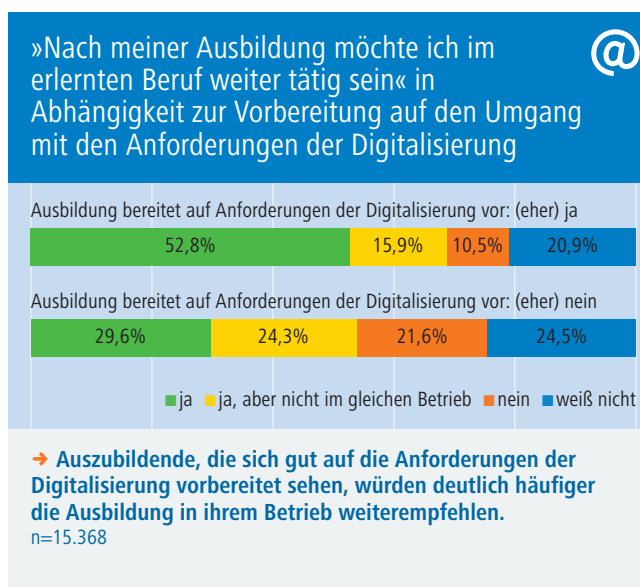
Sich den Themen Digitalisierung und Automatisierung ernsthaft zu widmen, kann sich auch für die Ausbildungsbetriebe lohnen – und ihnen dabei helfen, Fachkräfte an sich zu binden. So gaben von den Auszubildenden, die sich durch ihre Ausbildung gut auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, 52,8 Prozent an, nach der Ausbildung weiterhin im erlernten Beruf und Betrieb tätig zu sein, gegenüber nur 29,6 Prozent, die sich weniger gut oder gar nicht vorbereitet sehen.

¹² Auszubildende, die auf die Frage: »Hast du das Gefühl, durch deine Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein« mit »ja« oder »eher ja« geantwortet haben



Darüber hinaus gab etwa ein Viertel (24,3 Prozent) der Auszubildenden, die sich nicht adäquat auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen an, zwar weiterhin im erlernten Beruf, nicht aber im gleichen Betrieb tätig sein zu wollen. Und mehr als jede_r Fünfte (21,6 Prozent) möchte nach der Ausbildung generell nicht mehr im Ausbildungsberuf tätig sein.

Von den Auszubildenden hingegen, die sich beim Thema Digitalisierung selbst gut vorbereitet sehen, denken nur 15,9 Prozent über einen Wechsel des Betriebs im Anschluss an die Ausbildung nach. Und nur etwa jede_r Zehnte (10,5 Prozent) möchte über die Ausbildung hinaus generell nicht im erlernten Beruf tätig sein.



Dementsprechend würden Auszubildende, die sich gut auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet sehen, auch deutlich häufiger (70,7 Prozent) die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen, als Auszubildende, die diesen Eindruck nicht haben (40,8 Prozent).

Fazit

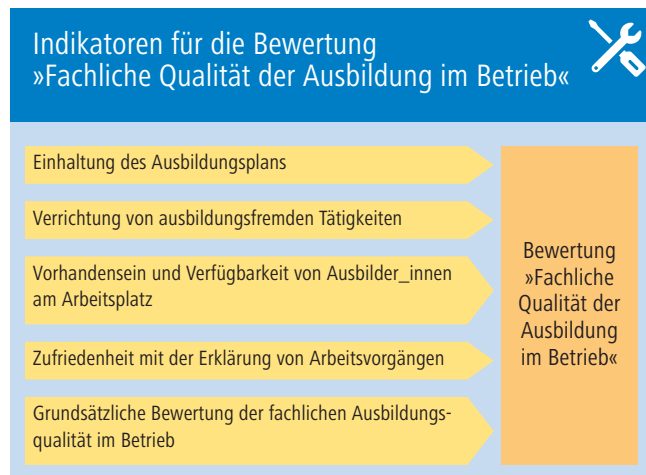
Die Relevanz der Themen Digitalisierung und Automatisierung in der Ausbildung ist noch längst nicht von allen Betrieben und in allen Branchen erkannt worden. Über die aktuelle, unmittelbare fachliche Bedeutung für den jeweiligen Beruf – die erwartungsgemäß unterschiedlich ausgeprägt ist – hinaus, ist es für die Auszubildenden von großer Bedeutung, grundlegend adäquat auf die künftigen generellen Anforderungen der Digitalisierung und Automatisierung in der Arbeitswelt vorbereitet zu werden. Sie müssen die Chance zu bekommen, die dazu notwendigen Kompetenzen im Zuge ihrer Ausbildung zu erwerben. Neben der fachlichen Ausbildung im Betrieb sind hierbei insbesondere auch die Berufsschulen gefragt, die diesen Anforderungen im Moment mit Blick auf die digitale Ausstattung häufig nicht gerecht werden. Sie sind somit nur ansatzweise dazu in der Lage, Auszubildende auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorzubereiten.

3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« fließen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking mit ein:



Berufe und Branchen

Wie in der Gesamtbewertung kommt es auch hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. Die Rangfolge der Berufe bleibt dabei über die Jahre hinweg recht konstant. Auch 2019 zeigt sich, dass es eine hohe Übereinstimmung zwischen der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und

der Gesamtbewertung über alle vier betrachteten Bereiche¹³ hinweg gibt. So schnitten beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« die Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellte_n wie im Vorjahr am besten ab, gefolgt von den Industriemechaniker_innen, den Mechatroniker_innen, den Steuerfachangestellten und den Bankkaufleuten.

Auf den hinteren Plätzen befinden sich mit den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie den Hotelfachleuten ebenfalls Berufe, die bereits im letzten Jahr am Ende des Rankings zu finden waren und auch in der Gesamtbewertung auf den beiden letzten Plätzen gelandet sind. Aber auch die Maler_innen und Lackierer_innen, die Kaufleute im Groß- und Außenhandel und die Fachkräfte für Lagerlogistik sehen insbesondere die fachliche Qualität ihrer Ausbildung seit längerem sehr kritisch.

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Gesetzliche Regelung

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden.



Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Verwaltungsfachangestellte_r
Industriemechaniker_in
Mechatroniker_in
Steuerfachangestellte_r
Bankkaufmann_frau

Berufe mit mittleren Bewertungen

Industriekaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Zerspanungsmechaniker_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Anlagenmechaniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Fachinformatiker_in
Koch_Köchin
Friseur_in
KFZ-Mechatroniker_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Verkäufer_in
Elektroniker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Tischler_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Fachkraft für Lagerlogistik
Maler_in und Lackierer_in
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

¹³ Siehe Kapitel 6. Die Bereiche lauten: Fachliche Qualität der Ausbildung, Ausbildungszeit und Überstunden, Ausbildungsvergütung, Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

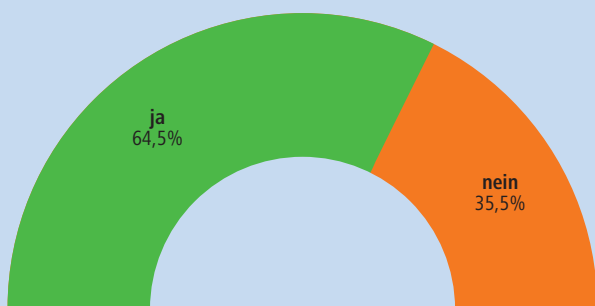
In ihm ist geregelt, in welchem Zeitraum welche Ausbildungsinhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Der betriebliche Ausbildungsplan soll dem Auszubildenden beigelegt und dem Auszubildenden ausgehändigt werden (§ 11 BBiG).

Branchenunterschiede

Von den befragten Auszubildenden hat nach eigenen Angaben gut ein Drittel (35,5 Prozent) keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit, zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind.

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während praktisch alle angehenden Bankkaufleute (97,5 Prozent) und Verwaltungsfachangestellten (95,3 Prozent) einen Ausbildungsplan bekamen, konnten nur 37,1 Prozent der Tischler_innen, 39 Prozent der Anlagentechniker_innen, 39,5 Prozent der Maler_innen und Lackierer_innen und 40,5 Prozent der KFZ-Mechatroniker_innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



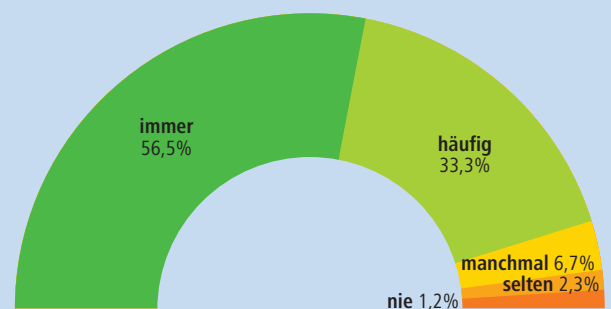
→ Mehr als ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen betrieblichen Ausbildungsplan.
n=15.725

Einhalten des Ausbildungsplans

Von den 1.702 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« kennen und die auf diese Frage geantwortet haben, gaben 56,5 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur jene Auszubildenden berücksichtigt,

die angegeben haben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen. Nur sie können auch tatsächlich beurteilen, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen erhalten haben, noch seltener eingehalten wird – und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans



→ Bei 3,5 Prozent der Auszubildenden wird der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten, nur bei etwas mehr als der Hälfte »immer«.
n=1.690

AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*

Von: Wanja

Toilette putzen während der Arbeit

29. April 2019 15:20

Hallo ihr Lieben!

Ich mache seit einem halben Jahr eine Ausbildung zur Bäckerreifeverkauflerin. Es macht mir sehr viel Spaß, die Backware zu verpacken und zu verkaufen. Genauso die Kunden zu bedienen. Wenn nicht ein Problem wäre. Seit 4 Wochen bin ich in eine Azubifiliale versetzt worden. In meiner vorherigen Filiale hatten wir eine Putzfrau, die regelmäßig die Toiletten gereinigt hat. Also hat auch keiner gedacht, dass es in den anderen Filialen anders abläuft. Seitdem ich meine Probezeit bestanden habe, hat man mir gesagt, dass man hier 4-mal am Tag Kundentoiletten samt Kloschüssel und Pissoire putzen muss. Ich habe kein Problem mit den anderen Putzräumen, aber das kann ich nicht. Mir wird kotzübel davon. Das habe ich meiner Vorgesetzten mitgeteilt. Daraufhin habe ich eine mündliche Abmahnung bekommen. Bin wohl nicht aus Zucker, passiert schon nichts. Ich mag meine Ausbildung, aber geht das nicht

zu weit? Ich möchte ja keine Putzfrau werden und wir sprechen ja nicht von einer Ausnahme, wo die Putzfrau ausgefallen ist. Es ist eine Regelmäßigkeit!!!! Die Kunden verlassen manchmal das Klo, als hätten Sie das Zielen verlernt ... Was soll ich machen? Steht es im Ausbildungsrahmenplan? Wie sieht es mit der Hygieneverordnung aus? Bitte gebt mir einen Rat ...
Wanja

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Einhaltung der Ausbildungsinhalte ist Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Auszubildende können die Inhalte nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vorliegt und dem Ausbildungsvertrag beiliegt. Daher bedarf es einen gesonderten rechtlichen Anspruch auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und eine gesetzliche Konkretisierung in § 5 und § 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Gesetzliche Grundlage

Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildende häufig Aufgaben ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. Darüber hinaus kann es schon mal vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer einzigen Abteilung eingesetzt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinearbeiten sind nach dem § 14 Berufsbildungsgesetz verboten. Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann häufig mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf

oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Fredericke

Bin ich eine Heulsuse, oder läuft hier wirklich was falsch?

12. März 2019 00:09

Hallo Dr. Azubi,
jeden Tag dasselbe: Tagespauschale. Sprich, Pinnwände in Tagungsräume stellen, Flipcharts mit Papier ausstatten, HDMI und VGA Kabel testen, Monitore abwischen.
Selten kommt es vor, dass wir große Veranstaltungen haben, sowas wie Messen, wo wir wirklich mal Technik aufbauen können, das, was die Messebauer machen, die richtigen Eventtechniker, DAS, WAS ICH WERDEN WILL! Aber nein. Der Zweig, in dem ich positioniert bin, hat eben solche Aufträge sehr selten. Mein Chef hatte mich auch darauf angesprochen, dass wir bis Ende dieses Jahres endlich mehr Events haben, dass die TGP (Tagespauschalen) von Mini-Jobbern übernommen werden können, da es sich eben wirklich nur um Pinnwände in Räume stellen handelt, was (sogar laut meinem Chef) nicht die Aufgabe einer Eventtechnikerin ist und auch nichts mit dem Beruf zu tun hat. Und dann kommt mal ein Event und ich werde nicht mitgenommen um was zu lernen. Doch so lerne ich niemals, wie ich eine Veranstaltung betreue. Obwohl ich das (ebenfalls laut meinem Chef) bis spätestens Ende 1. LJ können soll und muss. Auch dies habe ich mehrfach angesprochen, bekam aber eine sehr schwammige Antwort, in der es hieß, dass man daran arbeite und zu wenig Personal zur Verfügung stehe.
Darüber hinaus bin ich keine Putzfrau, dass ich jetzt jeden Tag unsere Monitore und die Tische abwischen soll. Mit den Monitoren kann ich ja leben, die gehören zu unserer Technik, aber die Tische? Geht das nicht zu weit?

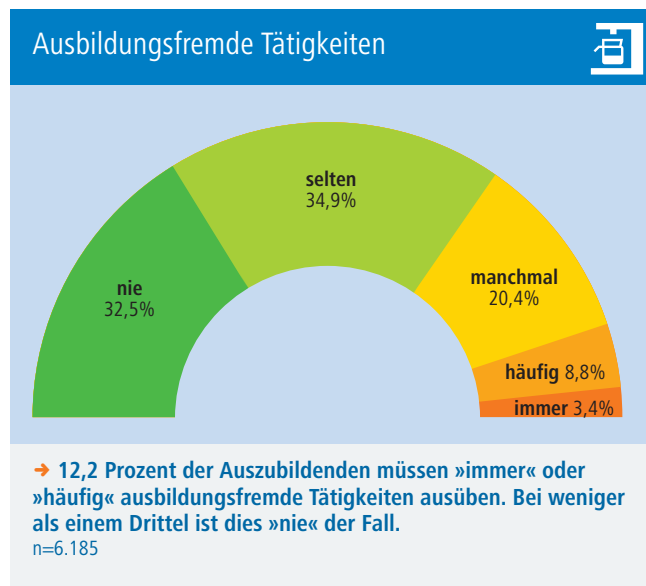
* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Ähnlich wie im Vorjahr gab nur knapp ein Drittel (32,5 Prozent) der befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit ausbildungsfremd ist, an, »nie« für ausbildungs-

fremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines_einer Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: Etwa jede_r achte befragte Auszubildende (12,2 Prozent) ist nach eigener Aussage »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst.

Wiederum gibt es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: 23,4 Prozent der angehenden KFZ-Mechatroniker_innen müssen »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, jedoch »nur« 4,3 Prozent der künftigen Verwaltungsfachangestellten.



Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 24,2 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit unter fünf Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 8,7 Prozent. Auf der anderen Seite geben 55,7 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiter_innen an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar. Hier werden 74,7 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte und wirken sich negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen – bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung – nicht zurückgeschreckt werden. Die im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung entwickelten Pilotprojekte für ein niederschwelliges Beschwerdemanagement müssen geprüft und evaluiert werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und -Entwicklung zuständig sind.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen, sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge sind in der Arbeitszeit vorzunehmen und müssen nach §14 Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Seit Oktober 2017 ermöglicht der erweiterte § 13 des BBiG den Ausbildungsnachweis auch in elektronischer Form zu führen. Damit diese Variante genutzt werden kann, müssen Betriebe entsprechende elektronische Gerätschaften zur Verfügung stellen.

Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da der Abgleich der eigenen Dokumentation mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden notwendige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Führen des Berichtshefts

Da das Berichtsheft integraler Bestandteil der Ausbildung ist, müssen Arbeitgeber laut Berufsbildungsgesetz den Auszubildenden die Möglichkeit geben, das Berichtsheft in ihrer Ausbildungszeit zu führen. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 32,7 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,8 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während kein_e einzige_r der künftigen Verwaltungsfachangestellten und lediglich 5,9 Prozent der Bankkaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden medizinischen (62 Prozent) und Zahnmedizinischen Fachangestellten (54,4 Prozent) sowie bei den Tischler_innen (55,7 Prozent) deutlich mehr als die Hälfte der Auszubildenden.

Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit dem_der Ausbilder_in möglich sind, der Lernprozess gemeinsam reflektiert werden kann und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist.

<
AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^
v

Von: Oliver

Berichtsheft

22. Februar 2019 10:24

Mein Arbeitgeber, die Firma K, hat mir bis heute, trotz mehrfacher Anfrage von mir und meinen Eltern, noch kein Berichtsheft ausgehändigt.

Jetzt meine Frage: Ist es rechtens, dass die Firma mich vor zwei Tagen anspricht und mir sagt, dass ich das halbe Jahr nachtragen soll, weil ich ab nächster Woche zwei Wochen bei der Innung bin?

Wie gesagt meine Eltern und ich haben wegen des Berichtsheftes gefühlte 100-mal angerufen.

Könnt ihr mir bitte helfen.

Mit freundlichem Gruß

Oliver

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Als zentrales Dokument zur Überprüfung der fachlichen Qualität der Ausbildung und des aktuellen Lernstandes der Auszubildenden muss das Berichtsheft im Betrieb und während der Ausbildungszeit geführt werden. Nur so können Lernprozesse gemeinsam reflektiert werden. Dies gilt auch und gerade für digitale Ausbildungsnachweise.

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch den_die Ausbilder_in

<
AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^
v

Von: Quentin

Betrieb ohne Meister

10. April 2019 11:51

Mein Betrieb bildet aus, ohne einen Meister zu haben.

Der Meister, der meinen Vertrag unterschrieben hat, ist seid locker 3-4 Jahren nicht einmal im Betrieb gewesen. Im Prinzip habe ich kein Meister, der mich ausbildet.

Mein Chef meinte er hat seinen Meisterbrief einfach geschenkt bekommen zum 25-jährigen Betriebsjubiläum.

Also er hat nie seine Meisterprüfung gemacht, soll seinen Meister aber einfach bekommen haben. Dennoch habe ich eigentlich nicht jemanden, der mich betreut oder so.

Zudem kommt, dass ich öfter seine Privatautos aufgeräumt und mit der Hand gewaschen habe.

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Gesetzliche Grundlage

Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. Laut § 28, Absatz 1 BBiG darf nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«.

Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (91,7 Prozent), doch sind sie bei 11 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten

vor (12,7 Prozent). In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten 9,9 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen. Und in Großbetrieben äußerten 9,7 Prozent der Befragten, dass ihnen selten oder nie ein_e Ausbilder_in zur Verfügung steht.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg_innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten meist selbst wissen, dass dies in einem Lernverhältnis wie dem der Berufsausbildung an vielen Stellen schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 82,6 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, waren mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen dies nur für 13,3 Prozent der Auszubildenden zutraf, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

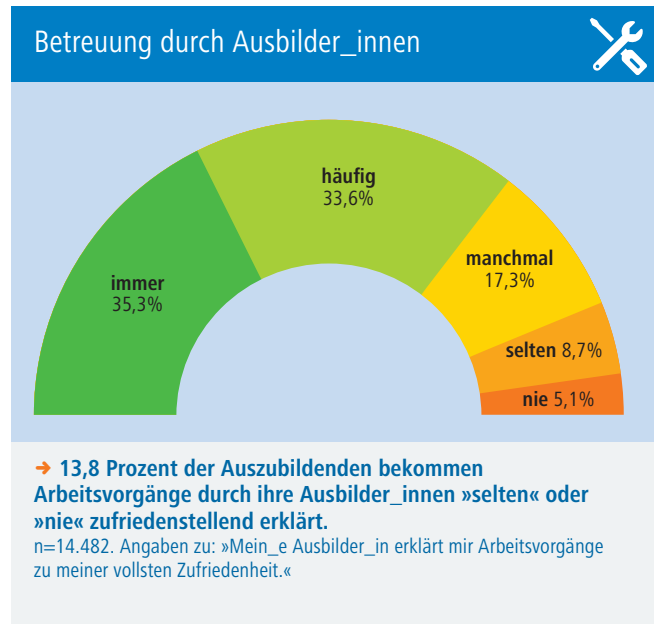
Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder_innen zur Verfügung stehen, gaben lediglich gut zwei Drittel (68,9 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 13,8 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« die Arbeitsvorgänge zu ihrer Zufriedenheit erklärt zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Mehr als jede_r vierte Auszubildende¹⁴ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Konflikte mit Ausbilder_innen und eine mangelnde Ausbildungsqualität¹⁵: Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen alleingelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen Prüfungsdruck und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu sein.

¹⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 46: Im Jahr 2017 wurden bundesweit 145.376 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 25,7 Prozent.

¹⁵ vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 47



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Anforderungen an die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den letzten Jahren verändert.

Die rechtlichen Grundlagen müssen hier Schritt halten: Gute Qualität in der Ausbildung benötigt ausreichend und gut qualifiziertes Ausbildungspersonal. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard erfolgen. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungsseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten zu können.

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Emil

Führungsverantwortung

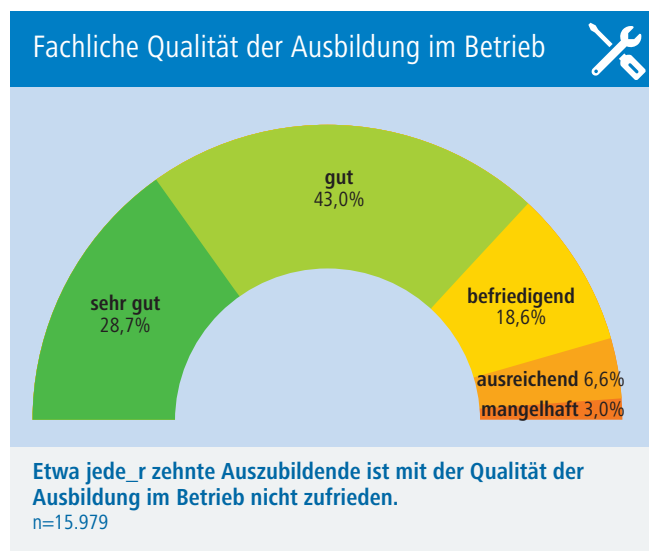
09.04.2019 20:49

Hallo!

Ich mache eine Ausbildung zum Industriekaufmann. Mein 1. Lehrjahr habe ich im Lager verbracht. Nach mehrmaligem Nachfragen wurde ich dann ins Büro versetzt. Jetzt nach einem halben Jahr (2. Lehrjahr) hat man mich an die Stelle »Logistik CNC« gesetzt. Nach einer Einarbeitung von 3 Wochen soll ich diesen Bereich eigenverantwortlich führen. Damit bin ich komplett überfordert. Ich habe keinen Ausbilder an meiner Seite, der mich unterstützt und kontrolliert. Ich habe meinen Chef um ein Gespräch gebeten und ihm mitgeteilt, dass ich überfordert bin und Hilfe brauche. Daraufhin habe ich eine Standpauke bekommen. Es wäre Arbeitsverschwendung, wenn mir jemand helfen würde. Wenn Kunden sich beschwerten, weil ich Fehler mache, würde er mich antanzen lassen und dann gibt es richtig Ärger. Ich bin verzweifelt ... Was soll ich machen? Was passiert, wenn mir Fehler unterlaufen?

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Ein Großteil (71,7 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet



sie mit »gut« oder »sehr gut«. Im Vergleich zum Vorjahr (71,9 Prozent) ist dieser Anteil konstant geblieben. Fast jede_r zehnte Auszubildende (9,7 Prozent) hingegen bewertet die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität wie in den vergangenen Jahren eine zentrale Rolle. So beurteilen 27,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« (Vorjahr 27,1 Prozent), in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es hingegen 37,7 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr ist dort jedoch zum zweiten Mal in Folge ein deutlicher Rückgang (-3,1 Prozentpunkte) festzustellen.

3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. Insbesondere kann ein guter Berufsschulunterricht dazu beitragen, dass Auszubildende die durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder_innen eventuell fehlenden Ausbildungsinhalte über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit Kolleg_innen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Ebenso fungieren Lehrer_innen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler_innen zwischen Auszubildendem und Betrieb und leisten damit immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit mit der Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (55,9 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule wie in den Vorjahren als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel (28,9 Prozent) bezeichnet die Unterrichtsqualität allerdings als »befriedigend« – und immerhin 15,2 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Auch beim Thema Digitalisierung besteht offenbar an vielen Berufsschulen noch Nachholbedarf (vgl. Kapitel 2). Nur gut ein Drittel (34,9 Prozent) der Auszubildenden bewertet die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule als »sehr gut« oder »gut«, weswegen es auch wenig verwunderlich ist, dass lediglich 31,3 Prozent sich durch die Berufsschule »(sehr) gut« auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet sehen. Dass dies weitgehend unabhängig vom Ausbildungsberuf jedoch von Seiten der Auszubildenden erwartet wird, zeigt sich daran, dass dort, wo eine adäquate Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung gewährleistet ist, auch die Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Berufsschule überdurchschnittlich hoch ist.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

Von: Karsten

Berufsschule zwischen schriftlicher und mündlicher Prüfung

04. März 2019 14:58

An unserer Berufsschule (in Baden-Württemberg) wird nach der schriftlichen Abschlussprüfung kein Unterricht mehr angeboten, obwohl auch bei der später stattfindenden mündlichen IHK-Prüfung die schulischen Inhalte relevant sind und daher in dieser Zeit in der Schule weiter vertieft werden könnten. Ich frage mich nun, ob es dafür eine rechtliche Grundlage gibt bzw. ob wir als Schüler ein Recht darauf haben, die Berufsschule bis zum Ende unserer Ausbildung zu besuchen.

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Ansätze zur Verbesserung

Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht oder die Qualität der Lehrerbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

Wie jedoch bereits der Ausbildungsreport 2012 und zuletzt der Ausbildungsreport 2017 verdeutlichen konnten, haben für die Auszubildenden eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, wenn das Lernen im Unterricht erfolg-

reich unterstützt werden soll. Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung von digitaler und Medienkompetenz verlangt eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen.

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen kann und somit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen kann.

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist für die Lehrkräfte zum Teil mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden, zum Beispiel durch Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen von digitalen Bildungsmedien oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen. Aus diesen Gründen ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwendig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen. Der Beruf der Berufsschullehrer_innen muss zudem aufgewertet werden. Mehr Sicherheit, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, den Abbau von Befristungen sowie prekärer Arbeitsverhältnisse an beruflichen Schulen gilt es voranzutreiben – auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer_innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

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

Nachdem in den Jahren 2012 bis 2017 in keinem der genannten Bereiche des Ausbildungsreports substanzielle Verbesserungen festgestellt werden konnten,¹⁶ ist es wenig verwunderlich, wenn die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt: Vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt und Personalstellen werden nicht neu besetzt.

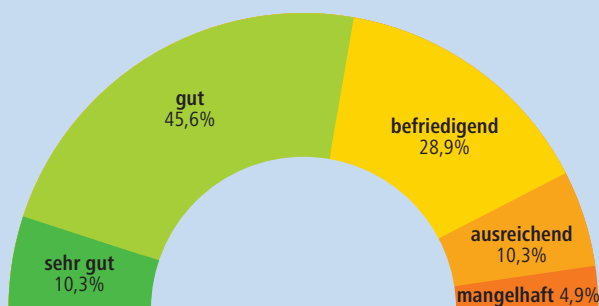
¹⁶ Siehe: Ausbildungsreport 2012 und 2017, mit dem Schwerpunkt »Qualität der Berufsschule«

Ein unhaltbarer Zustand, der dann auch noch auf den Rücken der Lehrer_innen ausgetragen wird. Auch der als grundsätzlich positiv zu bewertende »Digitalpakt Schule« der Bundesregierung fördert lediglich die digitale Ausstattung und Infrastruktur der Schulen. Benötigt wird jedoch allem voran mehr Personal sowie eine ausreichende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Hier hinkt man den aktuellen Entwicklungen hinterher.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehört in erster Linie eine bessere materielle und personelle Ausstattung. Denn nur mit den passenden Rahmenbedingungen können die Berufsschullehrer_innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, die Lerninhalte auf hohem Niveau vermitteln, mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen und die Herausforderungen der Digitalisierung im Unterricht meistern.

Fachliche Qualität der Berufsschule



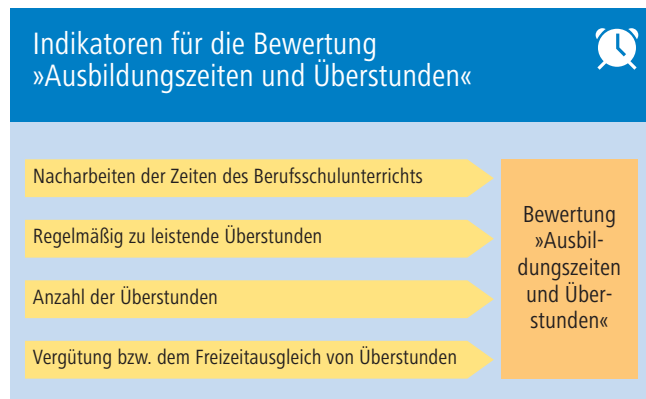
→ Nur 55,9 Prozent der Auszubildenden finden die Qualität ihres Berufsschulunterrichts »gut« oder »sehr gut«.

n=15.922

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte ein:



3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

36,4 Prozent der befragten Auszubildenden leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Gegenüber dem Vorjahr (36,3 Prozent) ist dieser Anteil konstant geblieben.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

Von: Maria

Arbeitszeit und Überstunden

16. Februar 2019 21:16

Hallo,

ich habe einen Ausbildungsvertrag mit einer Arbeitszeit von tgl. 7,8 Stunden. Mein Arbeitsbeginn ist 8 Uhr, wobei ich immer schon 7.40 Uhr da bin, und fast keinen Tag vor 18/19 Uhr gehen kann! Wir sind ein kleiner Salon, nur der Chef und 2 Azubis. Wir verstehen uns alle gut und meine Arbeit macht mir auch Spaß. Die andere Azubine lässt immer pünktlich 15 Uhr alles fallen und geht, da sie ein kleines Kind hat, was sie aus der Kita abholen muss. Frage ich mal 17 Uhr ob ich gehen kann, werde ich blöd angeguckt! Ich weiß oft nicht, wann ich noch was für die Schule machen soll.

Wenn mein Chef in unserer Arbeitszeit einen Termin hat, und uns mal eher nach Hause schickt, sollen wir die Stunden dann nacharbeiten. Die Frage ist nur wann! Meine Mum sagt oft zu mir, ich solle mir doch gleich ein Bett in den Salon stellen! Ich sehe ja ein, dass wir zu bestimmten Terminen, wie Weihnachten etc. mal länger machen, aber doch nicht immer (ich)! Schließlich ist es doch nicht mein Salon.

Was soll ich machen?

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Industriemechaniker_in
Zerspanungsmechaniker_in
Industriekaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Verwaltungsfachangestellte_r

Berufe mit mittleren Bewertungen

Mechatroniker_in
Bankkaufmann_frau
Steuerfachangestellte_r
Fachinformatiker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Fachkraft für Lagerlogistik
Tischler_in
Elektroniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Maler_in und Lackierer_in
Verkäufer_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Anlagenmechaniker_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Hotelfachmann_frau
Koch_Köchin

Branchenunterschiede

Nach wie vor groß sind an dieser Stelle die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Besonders Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sind von Überstunden betroffen. So gaben beispielsweise 57,3 Prozent der befragten Hotelfachleute und 51,9 Prozent der Köchinnen und Köche an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine weiterhin gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen.

Demgegenüber gaben nur 23,2 Prozent der angehenden Zerspanungsmechaniker_innen und 23,4 Prozent der Industriemechaniker_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Ausmaß der Überstunden

Gerade für junge Menschen, die neu ins Berufsleben eintreten, ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu

wehren. Insbesondere zu Beginn, aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die Übernahme unsicher ist – wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Der Großteil (84,8 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, etwa ein Sechstel (15,2 Prozent) jedoch zum Teil noch deutlich mehr.

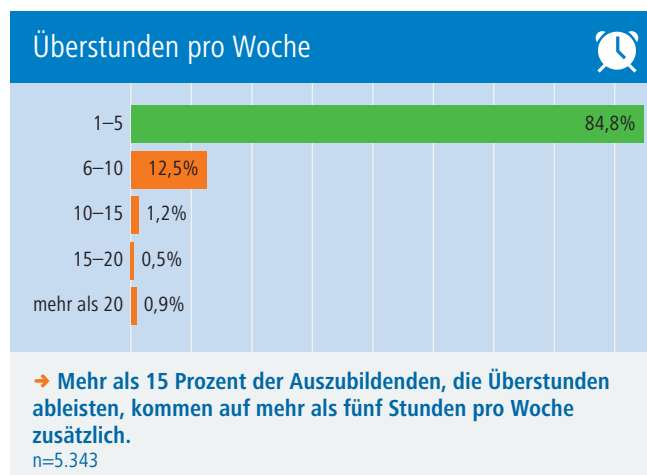
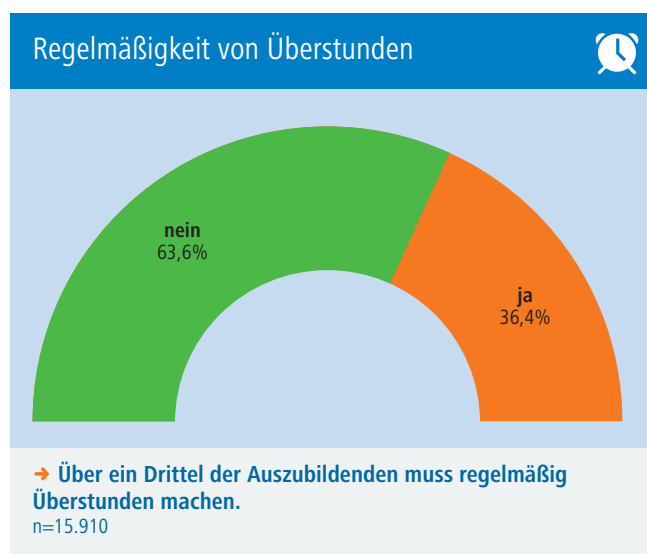
Durchschnittswerte für Überstunden

Es ist erschreckend, festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20(!) Überstunden pro Woche leisten (0,9 Prozent). Der Durchschnittswert für alle Berufe liegt bei rund 3,9 Stunden – und damit geringfügig unter dem Vorjahresniveau. Dabei liegen angehende Köchinnen und Köche mit durchschnittlich 7,6 Wochenstunden erneut am oberen Ende der Skala, gefolgt von Maler_innen und Lackierer_innen (6,6 Stunden), Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (6,3 Stunden) und Hotelfachleuten (5,4 Stunden). Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden mussten Verwaltungsfachangestellte (2 Stunden) und Steuerfachangestellte (2,3 Stunden) leisten.

Betriebsgröße

Konstant geblieben ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 37,8 Prozent (Vorjahr 38,1 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 34,1 Prozent (Vorjahr 33,3 Prozent). Es bleibt festzuhalten, dass die Betriebsgröße nicht die entscheidende Rolle einnimmt, was den Anteil der Auszubildenden betrifft, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, da die Anteile nah beieinander liegen.

Größer sind die Unterschiede nach wie vor bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden, wo Großbetriebe ebenfalls am besten abschneiden. Bei 93,6 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben fallen durchschnittlich maximal fünf Überstunden pro Woche an, während es bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten lediglich 80 Prozent sind. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr um etwa fünf Prozentpunkte gestiegen, d. h. in Kleinbetrieben ist das Ausmaß der Überstunden zurückgegangen.



3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung



Überstunden sollten in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Denn bei einer Ausbildung handelt es sich um ein Lernverhältnis und nicht um ein Arbeitsverhältnis. Passiert dies doch, gibt es im § 17 Berufsbildungsgesetz eine klare gesetzliche Regelung: Überstunden sind »besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen«.

Ausgleich für Überstunden

Mehr als zwei Drittel (69,6 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (12,9 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (56,6 Prozent). 12,8 Prozent der Befragten erhalten keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Ohne solche Vereinbarungen scheuen sich Auszubildende häufig, den die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende vorausgesetzt wird. So gaben beispielsweise jeweils weniger als die Hälfte der angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten (41,3 Prozent) und Friseur_innen (44,2 Prozent) an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise 96,9 Prozent der Verwaltungsfachangestellten und 83,9 Prozent der Bankkaufleute ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet, wobei dieser Anteil bei den Bankkaufleuten im Vergleich zum Vorjahr um mehr als fünf Prozentpunkte gefallen ist.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Elias

Feiertagsregelung und Berufsschule

06. Mai 2019 11:03

Guten Tag,
ich habe mal 3 Fragen.

Frage 1: An Feiertagen werden mir nur 3 Stunden angerechnet, den Rest muss durch Überstunden beglichen werden. Darf das

so sein? Im Arbeitsvertrag steht als regelmäßige Arbeitszeit 7,5 Stunden drinnen. Wie viele Stunden muss der Arbeitgeber am Feiertag anrechnen?

Frage 2: Habe ich das Recht jeden Monat meine Zeiterfassung zu bekommen um zu kontrollieren ob alle Stunden korrekt eingetragen wurden?

Frage 3: Habe mittwochs von 07:45 – 15:25 Uhr Berufsschule. Darf der Arbeitgeber mir da eine Pause abziehen? Wenn ja wie viel?

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (86 Prozent). Allerdings gaben 14 Prozent der Befragten an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 3,3 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

Gesetzliche Regelung



Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.«

Und im Arbeitszeitgesetz wird für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen bzw. Auszubildenden in § 3 geregelt: »Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.«

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 4,5 Prozent der befragten Auszubildenden an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein

regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Nach wie vor lassen sich hierbei erhebliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen feststellen. Wie im Vorjahr arbeitet noch immer etwa ein Drittel der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (36,7 Prozent) an mehr als fünf Tagen, und auch zahlreiche Hotelfachleute (11,1 Prozent), Köch_innen (10,9 Prozent), Kaufleute im Einzelhandel sowie (9,7 Prozent) Verkäufer_innen (8,8 Prozent) haben häufig keine Fünf-Tage-Woche.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
>

Von: Natalie

56 Stunden / Woche normal?!

20. März 2019 20:52

Hallo,

ich arbeite im Sicherheitsdienst hauptsächlich nur nachts. In der Woche ist das von 22-6 Uhr und am Wochenende (Samstag, Sonntag) von 18-6 Uhr. Ich musste öfter schon 56 Stunden arbeiten. Das heißt Montag frei und dann muss ich von Dienstagabend bis Montagfrüh arbeiten. Habe dann nur Dienstag frei und dann geht es weiter. Jedes Mal 52–56 Stunden pro Woche. In meinem Vertrag steht: 8 Stunden täglich oder 40 Stunden wöchentlich.

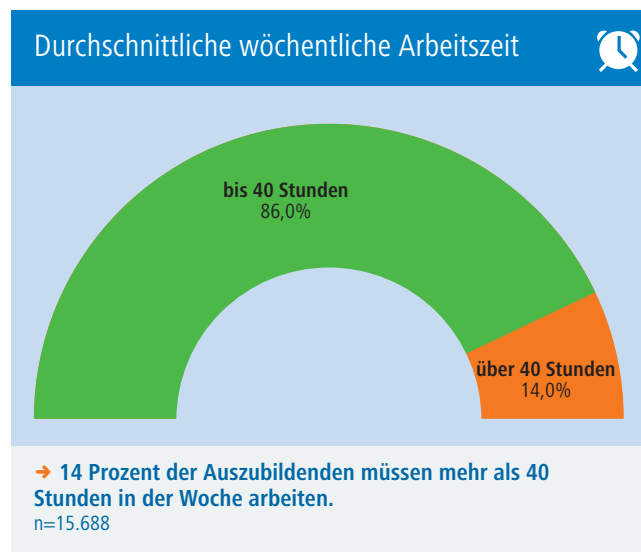
Darf ich 56 Stunden allein nachts arbeiten in einer Woche?

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Folgen für die Auszubildenden

Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Es fehlt an Zeit für Freunde, Familie, das freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden und zum Lernen für die Berufsschule.

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich. Auszubildende sind von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie die Ergebnisse des Ausbildungsreport 2018 aufzeigen. Dass die Lage der Arbeitszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wird im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Trotz der klaren Festlegungen im Ausbildungsrahmenplan, der die zeitliche Gliederung der Ausbildung regelt, zeigt sich, dass Überstunden für viele Auszubildende alltäglich sind. Daher bedarf es einer Ergänzung in § 17 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz (BBiG): Die Beschäftigung darf nicht über die vereinbarte regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen. Wochenend- und Schichtarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können.

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Olivia

Fehlzeiten

09. Mai 2019 13:32

Hallo,

ich habe eine Frage bezüglich Minusstunden und Ausbildung. Ich habe 173 Stunden monatlich die ich abarbeiten muss. Dadurch dass eine Schulstunde nicht als ganze Stunde ausgedehnt ist, sondern als 45 Minuten, komme ich jeden Monat auf Minusstunden. Meine Frage: Darf mir meine Chefin meinen Urlaub wegnehmen weil ich Minus Stunden habe? Oder Gehalt kürzen?

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Gesetzliche Regelung



Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) von der Arbeitszeit freistellen und nach § 19 Abs. 1 BBiG für diesen Zeitraum die Ausbildungsvergütung fortzahlen. Bei der Frage der Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit wird allerdings zwischen volljährigen und minderjährigen Auszubildenden unterschieden.

Minderjährige Auszubildende dürfen laut Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) an einem Berufsschultag nicht mehr im Betrieb arbeiten, wenn sie mehr als fünf Stunden à 45 Minuten Unterricht haben (§ 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 JArbSchG). Diese Regelung gilt aber nur für einen einzigen Berufsschultag in der Woche. In Berufsschulblockwochen mit mindestens 25 Stunden an fünf Tagen dürfen Auszubildende unter 18 Jahren ebenfalls nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden (§ 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 JArbSchG).

Bei volljährigen Auszubildenden gibt es keine entsprechenden gesetzlichen Vorschriften. Hier werden die Zeiten des Unterrichts – mit Pausen, ausfallenden Zwischenstunden sowie der Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb – nur auf die Arbeitszeit angerechnet, wenn sie innerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit liegen.

Nach Vorstellung nicht weniger Unternehmen müssten die

Berufsschulzeiten dann noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet, also »nachgeholt« werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen.

Immerhin 5,5 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 12 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind, ähnlich wie in den vergangenen Jahren, in besonderem Maße angehende Kaufleute im Einzelhandel und Verkäufer_innen. In diesen Ausbildungsberufen können sich nur etwa zwei Drittel der Auszubildenden sicher sein, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Aber auch bei den Köch_innen, den Hotelfachleuten und den Friseur_innen ist die Situation nicht wesentlich besser.

Die Gewerkschaftsjugend fordert



Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 BBiG sowie der Vergütungsfortzahlung nach § 19, Absatz 1 BBiG lässt einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung gibt es seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende. Notwendig ist eine einheitliche Regelung im BBiG für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeit vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Die Rückkehrpflicht nach der Berufsschule in den Betrieb gehört abgeschafft. Ein Berufsschultag soll, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Arbeitstag berücksichtigt werden, um eine Benachteiligung der Auszubildenden zu verhindern, deren Berufsschulzeit sich nicht mit der Ausbildungszeit überschneidet bzw. um einen Missbrauch vor gezielter Vermeidung der Überschneidungszeiten durch Schichtdienste abzuwenden. Berufsschulwochen sollen wie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Angelina

Arbeiten aber nicht ausbilden, Lehrplan, Berichtsheft, Wochenbericht

10. April 2019 13:45

Ich mache meine Ausbildung als Hotelfachfrau in Baden-Württemberg. (...) Obwohl minderjährig, arbeite ich teilweise 12 Tage am Stück, drei Sonntage im Monat und auch an Feiertagen. Ich weiß dass dies laut Jugendschutzgesetz nicht zulässig ist. Ansprache bei Abteilungsleitung nützt nichts. Ich habe das im Berichtsheft geschrieben, z. B. »Zwölf Tage gearbeitet«. Abteilungsleiter unterschreibt, ohne was zu sagen. Zur Chefin kann ich nicht, wer unbequem ist kann gehen. Kein Auszubildender würde das tun. Auch in anderen Betrieben hier nicht. Das wäre ja dumm. Aber warum werden Ausbildungsbetriebe nicht kontrolliert? Warum schaut sich keiner das Heft oder den Arbeitsplan an und sieht das Minderjährige jeden Sonntag arbeiten und spricht dann den Betrieb an. Oder sieht, dass man acht Stunden Schule danach noch vier Stunden Betrieb, also zwölf Stunden unterwegs ist. Warum wird das nicht kontrolliert? Dann kommt das von außen und niemand muss Angst haben. Danke

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Gesetzliche Regelung



Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter dem besonderen Schutzmantel des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbschG), da sie noch nicht so belastbar sind wie Erwachsene.

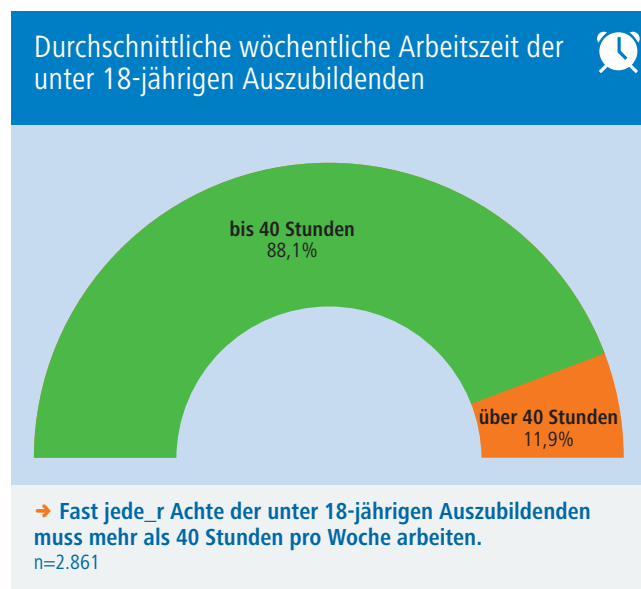
Bei der Arbeitszeit wird für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich geregelt. Auch wenn Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JArbschG).

Es ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JArbschG), dass sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JArbschG).

Verstöße gegen das Gesetz

Es ist erstaunlich, dass trotz der weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 11,9 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Im Vergleich zum Vorjahr (10 Prozent) ist dieser Anteil sogar wieder gestiegen. Knapp ein Drittel (29,9 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden gab zudem an, regelmäßig Überstunden abzuleisten.

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: Immerhin 2,6 Prozent der minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.



Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden missachtet: So muss nach eigenen Angaben mehr als jede_r achte (13,2 Prozent) minderjährige Auszubildende¹⁷ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

¹⁷ Anteil derjenigen Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbschG) zeigt: Es handelt sich nicht um Einzelfälle! Sie sind leider in manchen Branchen an der Tagesordnung. Die damit eingehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Daher müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv bei Verstößen gegen das JArbschG vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen mit mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbilder-eignung darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Aushebelung des JArbschG in einzelnen Branchen hätte erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – von mittlerweile durchschnittlich 19,9 Jahren¹⁸ – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf alle Auszubildenden zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz notwendig.

Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem JArbschG zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.

¹⁸ vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 – Vorversion, S. 181

3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung



Auszubildende haben nach § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) den gesetzlich abgesicherten Anspruch, während ihrer Ausbildung eine »angemessene Vergütung« zu erhalten. In § 17 Absatz 1 BBiG heißt es weiter, die Ausbildungsvergütung ist »nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt«. Eine genaue Höhe ist nicht festgelegt. Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung dabei drei wesentliche Funktionen: Sie soll während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein, die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und eine Entlohnung darstellen.

Darüber hinaus drückt eine angemessene Vergütung auch eine Anerkennung gegenüber den Auszubildenden und ihrem Engagement aus und trägt damit zu ihrer Motivation bei.

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge. Niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich.

Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in der Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung herausgefunden hat.¹⁹

Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Unternehmen in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne dabei aber geltende Tarifverträge anwenden zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine an den Bedürfnissen junger Menschen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ein, mit der sie in der Lage sind, eigenständig ihre Existenz zu sichern.

Nach aktueller Rechtsprechung darf die einzelvertraglich geregelte Ausbildungsvergütung nicht niedriger als 80 Prozent der üblichen tariflichen Ausbildungsvergütung sein. Allerdings muss dies von jedem Auszubildenden individuell eingeklagt werden. Einen allgemeingültigen Anspruch auf diese Regelung gibt es nicht. In staatlich finanzierten, überbetrieblichen Ausbildungsbetrieben sind weitergehende Abweichungen zulässig. Aus diesem Grund fordert die Gewerkschaftsjugend in der aktuellen BBiG-Novelle die Verankerung einer Mindestausbildungsvergütung (MiAV) im Berufsbildungsgesetz (BBiG) für alle Auszubildenden. Die MiAV soll sich an den Tarifverträgen orientieren. Sie soll bei 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen des jeweiligen Ausbildungsjahres liegen. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass eine MiAV auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung Anwendung findet.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das BIBB die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland ermittelt. Demnach erhöhten sich 2018 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 908 Euro²⁰.

Tarifliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Die Ausbildungsvergütung in Ostdeutschland ist im Jahr 2018 nur geringfügig stärker gestiegen als im Westen, sodass diese bei durchschnittlich knapp 94 Prozent des Westniveaus stagniert. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,6 Prozent auf durchschnittlich 913 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 3,9 Prozent auf 859 Euro. Auch fast 30 Jahre nach der Wiedervereinigung gibt es somit immer noch Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

¹⁹ vgl. www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

²⁰ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976, S. 5 ff.

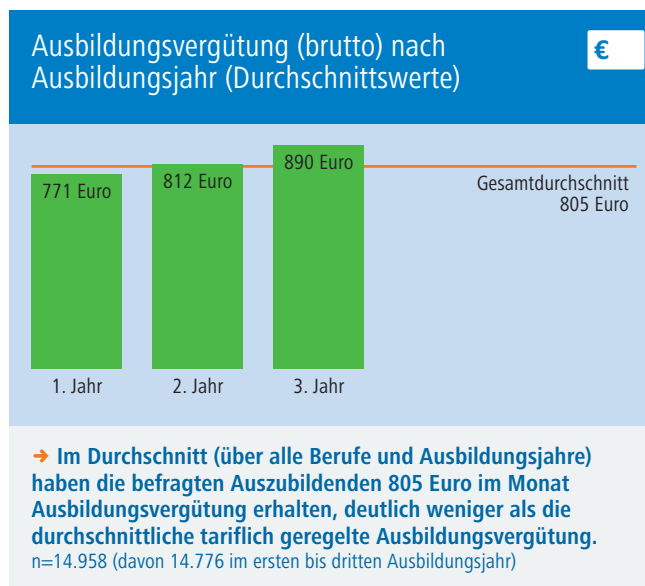
Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechaniker_innen (1.091 Euro), Industriemechaniker_innen (1.086 Euro) und Industriekaufleute (1.051 Euro) in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich fast doppelt so viel wie Friseur_innen (606 Euro).

In Ostdeutschland ist der Unterschied noch gravierender. Hier beträgt die tarifliche Ausbildungsvergütung der angehenden Friseur_innen lediglich 387 Euro, weniger als zwei Drittel der auch im Westen schon geringen Vergütung²¹.

Vergütung der befragten Auszubildenden

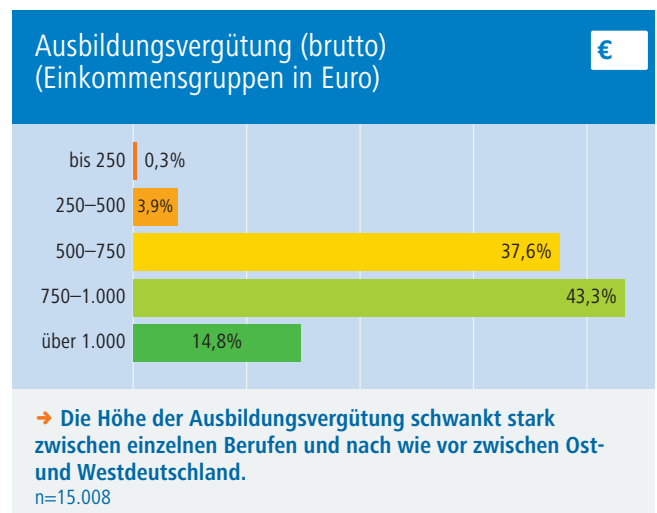
Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie bekommen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe, Ost und West zusammengefasst) 805 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.



Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise angehende Bankkaufleute (1.109 Euro),

Industriemechaniker_innen (1.060 Euro), Zerspanungsmechaniker_innen (1.055 Euro), und Verwaltungsfachangestellte (1.051 Euro) im dritten Ausbildungsjahr einige hundert Euro mehr als Friseur_innen (660 Euro). Durchschnittlich verdienten die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 890 Euro.



Geschlechtsspezifische Unterschiede

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Vergleicht man die Zahlen für das dritte Ausbildungsjahr, so wird ersichtlich, dass in den »männlich dominierten Berufen«²² die Auszubildenden mit 869 Euro weitaus mehr verdienen als ihre Kolleginnen in »weiblich dominierten Berufen«, die im Durchschnitt nur auf 767 Euro im Monat kommen (→ Kapitel 4).

²¹ vgl. a.a.O. S.10

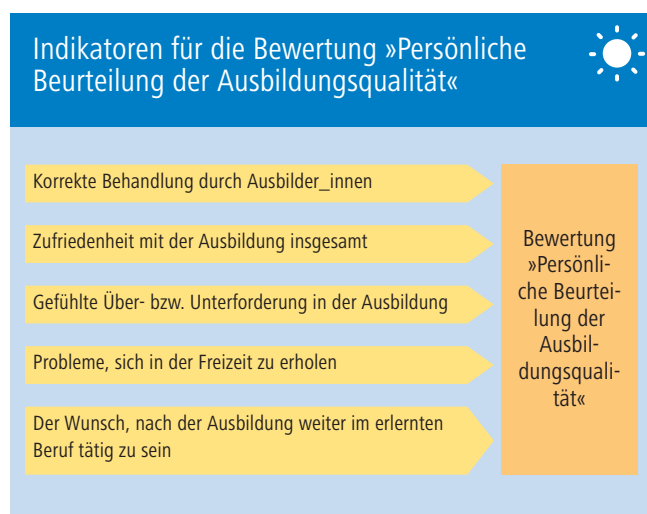
²² Eine Definition der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« findet sich in Kapitel 4.

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

Indikatoren für das Ranking

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund.

In das Ranking »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität« fließen die folgenden Aspekte ein:



Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbil-

dungsaspekte fällt erneut auf, dass es kaum Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit ist also im hohen Maße abhängig von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung, was auch die im Folgenden dargestellten Ergebnisse belegen.

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

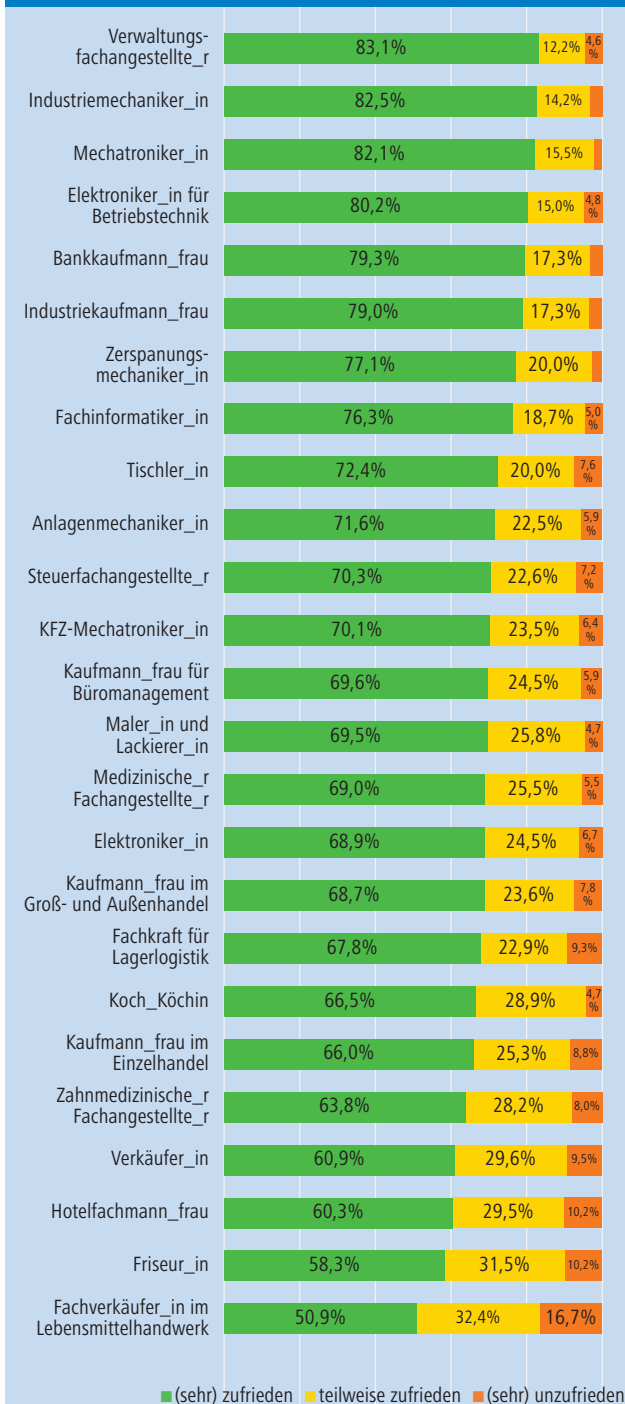
Insgesamt waren 69,9 Prozent der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (21,9 Prozent) oder »zufrieden« (48 Prozent). Das ist grundsätzlich positiv zu bewerten, stellt aber im Vergleich zum Vorjahr einen weiteren leichten Rückgang auf den bislang niedrigsten im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert dar. Erstmals in der Geschichte des Ausbildungsreports wurde damit die 70-Prozent-Marke unterschritten.

23,4 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 6,6 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4,7 Prozent) oder »sehr unzufrieden« (1,9 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Wie die folgende Grafik verdeutlicht, variiert die Ausbildungszufriedenheit zwischen den Ausbildungsberufen zum Teil erheblich. Während 83,1 Prozent der angehenden Verwaltungsangestellten mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« sind, trifft dies nur für etwa die Hälfte der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk zu.



Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



n=15.846. Angaben zu: »Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:«

Betreuung durch Ausbilder_innen

Dabei besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder_innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 89,7 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«, jedoch nur gut 20 Prozent derer, die sich selten oder nie korrekt behandelt fühlen. Dementsprechend fühlen sich drei Viertel (75,5 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder_innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (19,2 Prozent), »selten« (29 Prozent) oder »nie« (27,3 Prozent) korrekt behandelt.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*

Von: Denise

Probleme im Ausbildungsbetrieb

24. April 2019 19:06

Hallo,

ich habe seit längerem ein Problem mit meinem Ausbilder. Anfangs schien er recht nett zu sein und auch mit den anderen Kollegen kam ich gut zurecht. Aber seit einiger Zeit scheint er es direkt auf mich abgesehen zu haben und nutzt jede Gelegenheit aus, um mich runterzuputzen oder auf Konfrontationskurs zu gehen. Als ich zum Beispiel nicht wusste, wie man ein Telefonat weiterleitet, da ich so gut wie nie Anrufe entgegennehmen muss, wurde er extrem beleidigend und meinte, ich würde mich nicht hinreichend um mein Umfeld kümmern, weil ich nie jemanden gefragt habe wie das geht (wieso eigentlich auch?). Als ich sagte, es habe mir noch niemand gezeigt bzw. kam es nie zur Sprache da ich selten am Telefon sitze, hat er es als persönliche Anschuldigung war genommen. Das ist nur eine der Sachen, die tagtäglich passieren. Manchmal erwarten mich schon morgens böswillige E-Mails, in denen er sich über etwas beschwert. Oder er lauert mir morgens auf. Mit Kritik komme ich eigentlich gut zurecht, aber er wird immer gleich persönlich und ist wenig konstruktiv.

Obendrein bin ich auch noch gezwungen meine Berufsschulklasse zu wechseln und nach dem ersten gleich ins dritte Jahr zu wechseln obwohl ich das nicht möchte. Da ich so 1 Jahr Stoff verpasse und mir in dem Betrieb kaum etwas beigebracht wird, kann ich das wahrscheinlich auch nicht so ohne weiteres nachholen. Eigentlich versuche ich immer freundlich und höflich zu sein, aber oft fällt seine Kritik besonders gegen mich sehr destruktiv aus und wenn ich dann tatsächlich mal Veto einlege oder etwas begründe, platzt ihm nur noch mehr der

Kragen und er einfach nur zur Unprofessionalität neigt, was in meinem Berufsfeld (Mediengestalter) eigentlich tödlich ist, gerade wenn man mit einer Vorbildfunktion agiert. Um ehrlich zu sein weiß ich wirklich nicht mehr wie ich mit diesem Menschen umgehen soll. Er ist ein chronischer Choleriker, daher glaube ich dass ein klärendes Gespräch mit ihm eher weniger hilft da er selbst nicht wirklich kritikfähig ist und mich kaum zu Wort kommen lässt. Die ganze Situation nimmt mich ziemlich mit, ich muss ohnehin schon Antidepressiva nehmen aber der Laden macht es nur noch schlimmer. Ich fühle mich einfach nur noch hoffnungslos. Ich weiß zwar, dass es der richtige Beruf ist, aber ich halte es dort nicht mehr aus und ich weiß nicht ob ich ohne weiteres wechseln kann bzw. einen anderen Betrieb finde, der mich nimmt. Was kann man in so einer Situation am besten machen? Ist es ratsam zu wechseln? Bzw. kann man sich in so einer Situation Hilfe holen? Ich bin echt am Ende.

LG, Denise

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

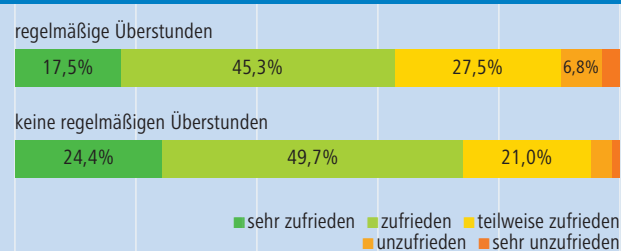
Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Betreuung durch die Ausbilder_innen. Bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes ist eine Ergänzung der gesetzlichen Grundlage daher unabdingbar. Eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung – AEVO ist dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten sowie einen Anspruch auf Qualifizierung für Ausbilder_innen.

Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Überstunden

Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 24,4 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbil-

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden



→ Auszubildende, die regelmäßig Überstunden machen müssen, sind weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung.

n=15.588

dung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur für 17,5 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 87,7 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« bei 63,5 Prozent.

Über- oder Unterforderung

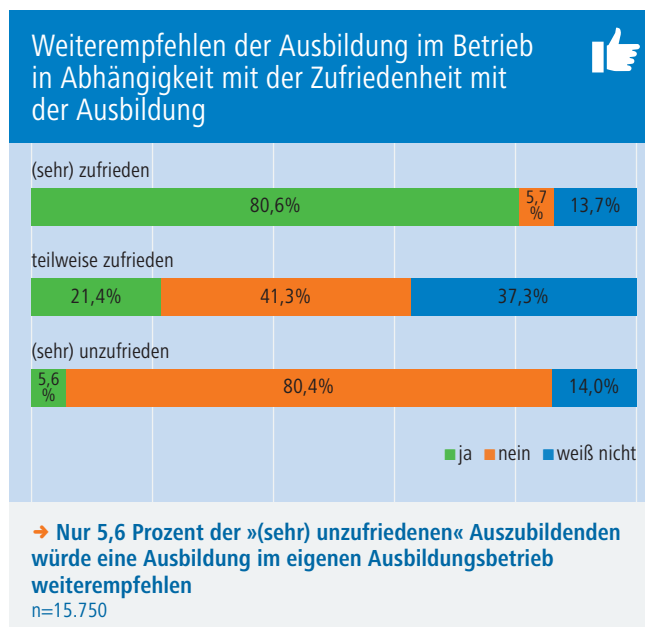
Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 84,7 Prozent weder unter- noch überfordert. Hohe Anteile an Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, finden sich insbesondere bei den angehenden Zerspanungsmechaniker_innen (86,3 Prozent), Industriemechaniker_innen (85,2 Prozent), Industriekaufleuten (83,7 Prozent) und Mechatroniker_innen (83,7 Prozent) sowie Bankkaufleuten (83,5 Prozent). Die niedrigsten Werte entfallen wie in den Vorjahren auf die Friseur_innen (67,4 Prozent) sowie die Zahnmedizinischen Fachangestellten (66,1 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 47,1 Prozent. 23,9 Prozent klagen über eine Überforderung und 29 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich mit 22,9 Prozent die Zahnmedizinischen

Fachangestellten, der höchste Anteil einer Unterforderung entfällt auf die Kaufleute im Einzelhandel (19,2 Prozent).

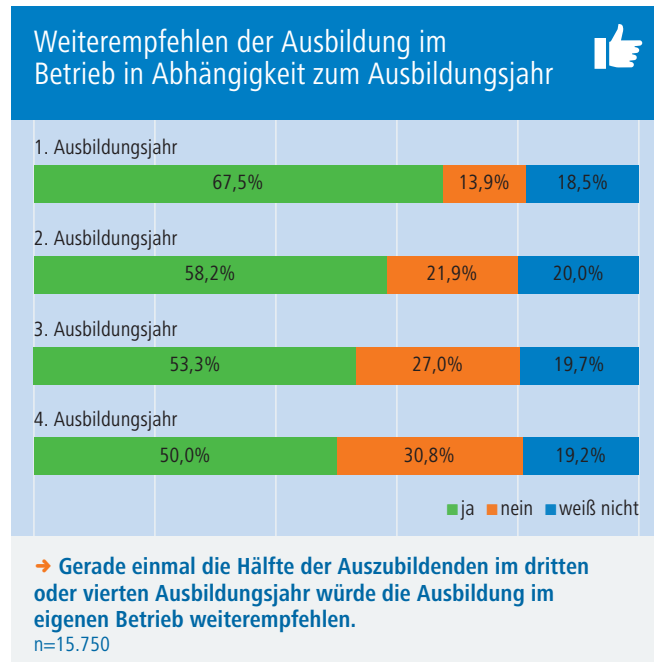
Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen, als zufriedene. Während insgesamt 61,7 Prozent der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, sinkt dieser Anteil bei den (sehr) Unzufriedenen bis auf 5,6 Prozent, während von den (sehr) Zufriedenen gut 80 Prozent ihre Ausbildung weiterempfehlen würden.



Auffällig ist dabei, dass anscheinend die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch mehr als zwei Drittel (67,5 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, ist es im Dritten (53,3 Prozent) und vierten Ausbildungsjahr (50 Prozent) nur noch (gut) die Hälfte. Auch wenn eine gewisse »Desillusionierung« durch den Ausbildungsalltag, bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Ausbildungsbetriebe durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung nur noch jede_r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse. So würden mehr als drei Viertel (77,3 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein Ausbilder zur Verfügung steht und sogar 84,2 Prozent



derer, denen ihre Ausbilder_innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 91,2 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist gerade in Zeiten demografischen Wandels ein immer wichtiger werdender Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Wichtig für Auszubildende ist eine Interessenvertretung im Betrieb, d. h. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (39,3 Prozent)²³, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (34,9 Prozent). Etwa ein Vier-

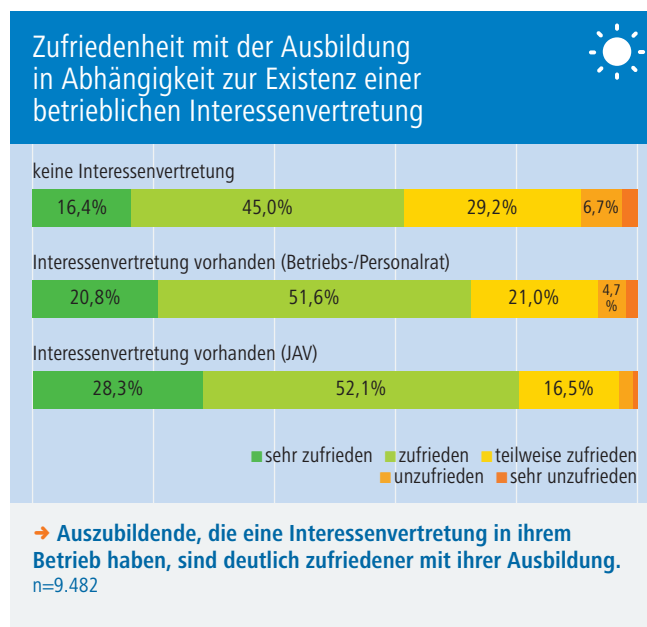
²³ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten; die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

tel (25,9 Prozent) der Befragten kann keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 77,8 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61,4 Prozent. Umgekehrt sind nur 4,3 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei 9,4 Prozent – und somit mehr als doppelt so hoch.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung nochmals zwischen JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, noch einmal größer ist.



Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während nur gut die Hälfte (51,8 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, können sich dies in Betrieben mit einer JAV mehr als drei Viertel (76,5 Prozent) vorstellen.

Betriebsgröße

Häufig ist eine betriebliche Interessenvertretungen nur in mittleren und Großbetrieben zu finden. So geben 84,3 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 68,9 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 32,8 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt, in kleinen Betrieben mit fünf bis 20 Mitarbeiter_innen waren dies nur 12,1 Prozent.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (44,2 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 74,2 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (28,1 Prozent der befragten Auszubildenden²⁴) hingegen nur knapp zwei Drittel (65,4 Prozent).

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. 77,8 Prozent der Auszubildenden, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft sind es 68,4 Prozent. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern 4,4 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 7,1 Prozent liegt.

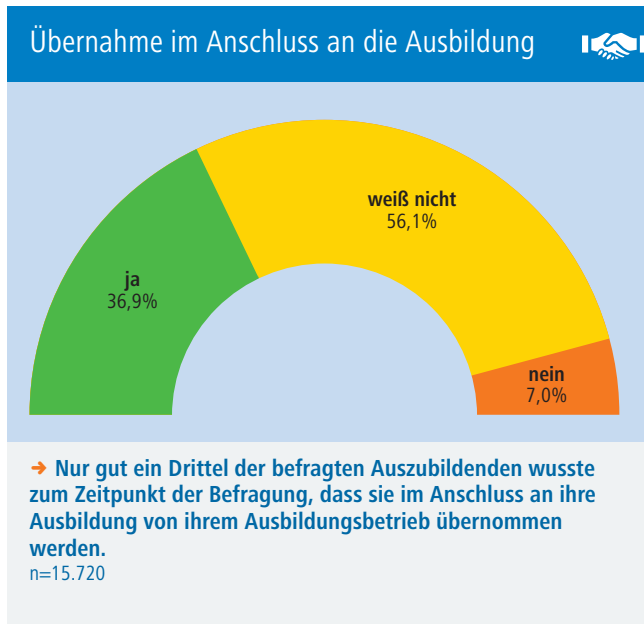
3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

64,1 Prozent der Befragten geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagt fast jede_r fünfte Auszubildende (18,3 Prozent), dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 45,9 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur 36,9 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Große Unsicherheit

Ähnlich wie in den Vorjahren wussten die meisten Auszubildenden (56,1 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung nicht, ob sie im An-

²⁴ Die übrigen Auszubildenden haben auf die Frage nach einem Tarifvertrag entweder nicht geantwortet oder gaben an, nicht zu wissen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt.



schluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass eine Übernahme bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für eine nicht bestehende Übernahme gelten.

Für 7 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig betrifft die Nicht-Übernahme in diesem Jahr angehende Tischler_innen (13 Prozent), Maler_innen und Lackierer_innen (11,4 Prozent), Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (11 Prozent), Köchinnen und Köche sowie Verkäufer_innen (jeweils 10,8 Prozent).

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Sascha

Anspruch auf Übernahme durch Übernahmegarantie
04. Februar 2019 14:03

Hallo Dr. Azubi,
ich werde im Juni meine Ausbildung in einem Einzelhandelsunternehmen mit über 100 Filialen abschließen und würde danach gerne vorerst in meinem Betrieb weiterarbeiten. Ich habe meinen Ausbilder/Filialleiter schonmal darauf angesprochen und von ihm kommen dazu nur sehr ausweichende Aussagen wie, dass der Bezirksleiter sich diesbezüglich vielleicht oder vielleicht auch nicht bei mir melden wird. Oder dass

manchmal Azubis erst kurz vor Ausbildungsende Bescheid bekommen, ob sie übernommen werden.

Nun ist mir eingefallen/aufgefallen, dass damals wie heute in den Stellenanzeigen für Ausbildungen in meinem Betrieb steht: »Wir bieten eine Übernahmegarantie für alle Auszubildenden mit mindestens befriedigenden Leistungen.« Ergibt sich hieraus ein Rechtsanspruch auf eine Übernahme bei entsprechenden Leistungen?

Bei meinem Ausbildungsbetrieb handelt es sich um einen tarifgebundenen Lebensmitteleinzelhändler mit mehreren tausend Angestellten.

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass ähnlich wie im letzten Jahr 39,4 Prozent von ihnen selbst kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Erfreulich hingegen ist, dass der Anteil der Auszubildenden, die sich bereits über eine Übernahmezusage freuen durften, von 48,7 Prozent auf 50 Prozent weiter gestiegen ist. Umgekehrt ist auch der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, um knapp zwei Prozentpunkte von 12,5 Prozent auf 10,7 Prozent gefallen.

Trotz der positiven Tendenzen ist die aktuelle Situation insbesondere vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels nach wie vor unbefriedigend. Von den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits wussten, dass sie nicht übernommen werden, hatten zum Zeitpunkt der Befragung 18 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Einige wenige Auszubildende verfügten über ein Angebot, in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche (0,9 Prozent) zu arbeiten. Ein Drittel (33,6 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatte im dritten Ausbildungsjahr noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Sichere Perspektiven nach der Ausbildung sind für die Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidend. Ausbildungsbetriebe sollten alle ausgebildeten Fachkräfte unbefristet beschäftigen. Deshalb sollen alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten.

Ausbildungsbetriebe, die ihre Auszubildenden nach bestandener Prüfung nicht übernehmen, müssen verpflichtet werden, die betroffenen Personen drei Monate vor dem Ausbildungsende darüber zu informieren. Diese Ankündigungsfrist muss im Berufsbildungsgesetz verankert werden.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Korrelation zum Ausbildungsberuf. Während sich, ungeachtet des Ausbildungsjahres, zum Teil deutlich mehr als die Hälfte der befragten Verwaltungsfachangestellten (60,2 Prozent), Mechaniker_innen (57,2 Prozent) und Zerspanungs- und Industriemechaniker_innen (56,5 bzw. 55,6 Prozent) bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für knapp ein Viertel (23,5 Prozent) der Hotelfachleute und medizinischen Fachangestellten (24,6 Prozent) zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 78,5 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen zeigte sich weniger als die Hälfte (45,3 Prozent) als »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Das heißt dass die Zukunftsperspektive sowie 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 haben.

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Zwar ist der Anteil der Auszubildenden mit Übernahmeangebot, denen eine unbefristete Anstellung angeboten wurde, im Vergleich zum Vorjahr um fast sieben Prozentpunkte auf 71,5 Prozent gestie-

gen. Weiterhin jedoch erfolgen knapp 30 Prozent der Übernahmen nur zeitlich befristet, zumeist auf höchstens ein Jahr.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorliegt, so wird deutlich, dass sich insgesamt nur gut ein Fünftel (22,1 Prozent) der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung unbefristet übernommen zu werden.

Ein deutlicher Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße: Während in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 48,4 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten bei lediglich 32,7 Prozent. Allerdings erfolgt in diesen Betrieben die Übernahme deutlich häufiger unbefristet (84,6 Prozent) als in Großbetrieben (59,3 Prozent).

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Die Daten des Schwerpunktthemas »Psychische Belastung in der Ausbildung« im Ausbildungsreport 2016 haben gezeigt, dass dieses Thema für Auszubildende von Bedeutung ist. Psychische wie körperliche Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Arbeitszeit bzw. die Lage der Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit als auch Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und unterstreicht die Ergebnisse.

Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht, eine an Schulnoten gekoppelte Übernahme nach der Ausbildung, die den Lernstress auch in der Berufsschule erhöhen sowie die ganz allgemein gestiegenen Anforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Wiebke

Krankmeldungen während Kündigungsfrist aus psychischen Gründen?

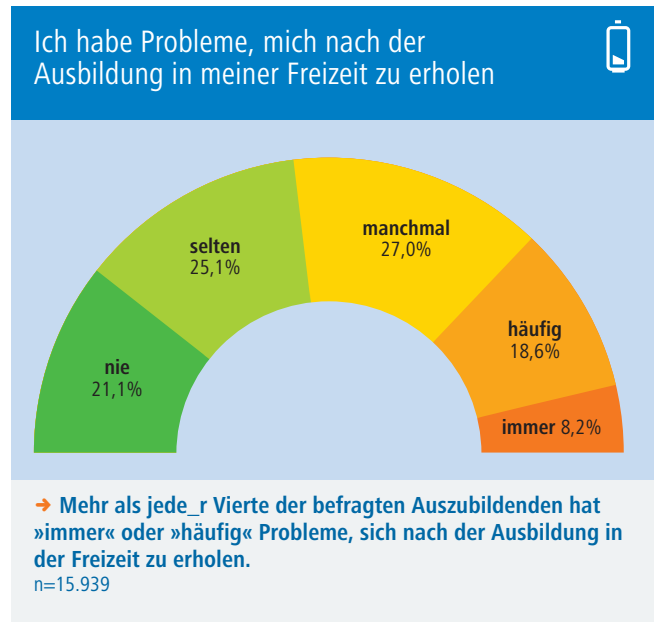
25.03.2019 17:25

Hallo Dr. Azubi,
seit August 2018 habe ich eine Ausbildung. Nun ist es so, dass ich mich ausgenutzt und nicht dem Arbeitsschutzgesetz gemäß behandelt fühle (z. B. oft allein auf Arbeit, und so keinen Ansprechpartner, geschweige die Möglichkeit Pause zu machen). Nun ist es so, dass ich seit einigen Jahren auch an Depressionen und Anorexie/Esstörung leide, das aber durch Therapien relativ gut im Griff habe. Allerdings ist es mittlerweile so, dass sich das alles durch die Ausbildung wieder wesentlich verschlechtert hat. Physisch und psychisch.
So habe ich mich nach einer neuen Ausbildung umgeschaut und auch eine zu 99% sicher. Falls sich es so ergeben sollte, dass ich den Vertrag unterschreibe, will ich meine jetzige kündigen. Aus psychischer Sicht denke ich auch, dass es nicht von Vorteil wäre, wenn ich weiterhin in den Betrieb arbeiten gehe, da es mir von Tag zu Tage schlechter geht, ich regelrecht Angstzuständen und Hoffnungslosigkeit etc. empfinde. Schlafstörungen sind auch schlimmer.
Ist es legitim, wenn ich mich nach Einreichen der Kündigung krankschreiben lasse? Bzw. während ich krankgeschrieben bin, die Kündigung einzureichen? Ich habe nämlich Angst davor, dass mein Chef mich irgendwie »ranzieht« oder Maßnahmen ergreift. Auch habe ich Angst, meinen Kollegen gegenüber, da wir so schon so wenige sind und kaum die Schichten abgedeckt werden können, und wenn ich jetzt auch noch wegfallen würde? Ich würde mich sehr über Hilfe oder einen Rat freuen.
Gruß und danke schon mal, W.

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Erholung in der Freizeit

Gut ein Viertel der befragten Auszubildenden (26,9 Prozent) hat nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur gut jedem_r Fünften (21,1 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Seit einigen Jahren gibt es diese extrem hohen Werte. Sie reihen sich ein in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen. Sie weisen auf eine Zunahme der durch Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance hin.



Auch der Ausbildungsreport 2018 hat eine Belastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlende Ruhezeit und ständige Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

Starke Unterschiede nach Berufen

Auch hier werden wieder die starken Unterschiede zwischen den Berufen deutlich: Während von den Verwaltungsfachangestellten (8 Prozent) und Industriemechaniker_innen (11 Prozent), nur etwa jede_r Zehnte »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung haben, ist es bei den Friseur_innen fast jede_r Zweite (46,5 Prozent). Auch die angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten (44,4 Prozent) und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (42,9 Prozent) haben überdurchschnittlich häufig Probleme, sich in ihrer Freizeit zu erholen.

Schlussfolgerungen

Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder_innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen wie Gesetze und Tarifverträge sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen.

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

Von: Britta

Ausbildungswechsel

20. Februar 2019 17:55

Lieber Dr. Azubi,

Folgendes Problem besteht:

Im August 2017 habe ich meine Ausbildung zur Fachfrau für Systemgastronomie begonnen. Schnell hat sich gezeigt, dass mein Ausbilder nicht für mich da ist und mich »nur« als normale Arbeitskraft einsetzt, da Auszubildende ja günstig sind. Neben mir arbeiten nur Aushilfen. Mein Chef lässt sich vielleicht eine Stunde am Tag blicken, die restliche Zeit bin ich auf mich allein gestellt. Ich habe nichts Relevantes für meine Ausbildung gelernt, außer in der Schule. Mein Traumberuf ist es nicht wirklich, da ich lieber bei einem Anwalt oder in einem Büro arbeiten würde. (Die Ausbildungsstelle beim Anwalt wurde mir kurzfristig abgesagt, deswegen bin ich froh gewesen, diese Ausbildung bekommen zu haben.)

Jetzt würde sich die Chance ergeben, eine Ausbildung zu beginnen, die mir Spaß macht und mich geistig fördert. Dafür müsste ich meine jetzige Ausbildung abbrechen (stehe kurz vor der Zwischenprüfung).

Ich bin psychisch sehr erschöpft, da ich immer krank/nicht auskuriert zur Arbeit gehe und der ganze Stress mich emotional sehr belastet. Ich kann keine Pausen machen, nicht zur Toilette, dementsprechend auch nichts trinken. Ständige Kopf-, Nieren- und Rückenschmerzen sind die Folge. (Weil ich immer allein arbeite). Wenn ich eine AU habe, werde ich ständig angerufen und angeschrieben, was ich mache, wann ich wieder arbeiten komme usw.

Hinzu kommt, dass mein Chef den Laden verkaufen möchte und mir nichts davon erzählt hat, was er eigentlich müsste (habe es von einem Bekannten gehört und gesehen). Die Frage ist dann sowieso, ob ich die Ausbildung dort beenden kann, davon gehe ich jedoch nicht aus.

Einziges Manko wäre dann, dass ich bereits eine abgebrochene Ausbildung habe (wurde in der Probezeit gekündigt, aufgrund einer Erkrankung).

Bitte um Rat, bin verzweifelt.

Beste Grüße

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Einfluss auf die Zufriedenheit der Auszubildenden hat nicht nur der Verlauf der Ausbildung selbst. Bereits der Zugang in Ausbildung ist oftmals entscheidend dafür, ob sich die Auszubildenden wohl fühlen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden.

Zugang in Ausbildung

Bereits die Schwerpunktauswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.

Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch die des Zugangs für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung, zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

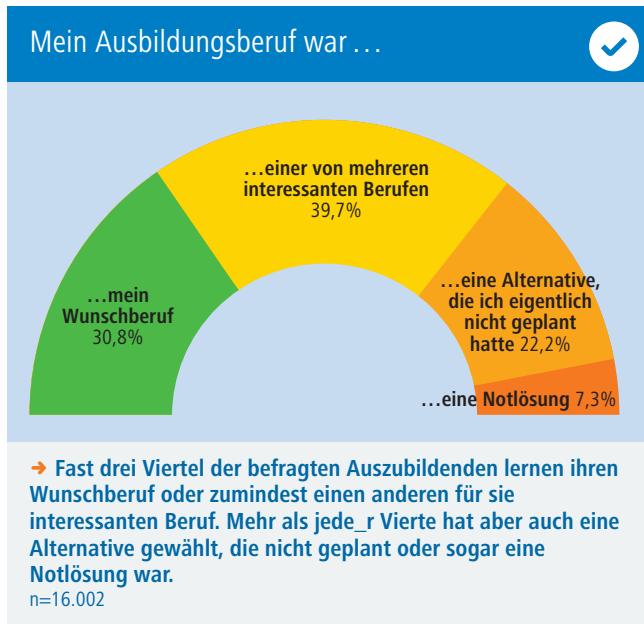
Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine Ausbildungsgarantie, also ein gesetzlich garantierter Anspruch auf einen Ausbildungsplatz, ist dringend notwendig, damit jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz erhält und diesen auch nach seinen Interessen und Vorstellungen wählen kann.

Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen, aber auch für Altbewerber_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Bei außerbetrieblichen Ausbildungsstellen muss ein enger betrieblicher Anschluss ebenso gewährleistet sein, wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine permanente Prüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel (70,5 Prozent) der für den Ausbildungsreport 2019 befragten Auszubildenden absolvierten ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (30,8 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (39,7 Prozent). Gut jede_r Fünfte (22,2 Prozent) der Befragten absolvierte jedoch die Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. Und 7,3 Prozent erachteten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.



Geschlechtsspezifische Unterschiede

Auch wenn die Unterschiede im Vergleich zum Vorjahr etwas geringer ausgefallen sind, gelingt es jungen Männern (33,1 Prozent) anscheinend noch immer häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (27,9 Prozent). Für junge Frauen stellt ihr Ausbildungsberuf deutlich häufiger eine Alternative dar, die sie eigentlich nicht geplant hatten (25,8 Prozent gegenüber 19,4 Prozent bei den männlichen Auszubildenden) oder sogar eine Notlösung (8,3 Prozent Frauen gegenüber 6,6 Prozent Männer) dar.

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass junge Frauen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe ergreifen, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der Ausbildungsberufe, die bei jungen Frauen vermeintlich beliebt sind, von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 8,1 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, unter den Kaufleuten für Groß- und Außenhandel knapp jede_r Achte (12,4 Prozent) und unter den Verkäufer_innen (16,7 Prozent) war es nur etwa jede_r Fünfte.

Die frauendominierten Ausbildungsberufe kennzeichnen sich häufig durch niedrige Ausbildungsvergütungen und schlechtere Ausbildungsbedingungen. Daher ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu schaffen, die einen Zugang zu einer breiteren Berufswahl und dem kompletten Berufsspektrum ermöglichen.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen auch 2018 weiter zurückgegangen ist und nun um 20,6 Prozent unter dem Wert des Jahres 2009 liegt, während das Ausbildungsinteresse junger Männer in den letzten Jahren sogar wieder leicht ansteigt.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wider. Während die Zahl der mit Männern abgeschlossenen Verträge wie im Vorjahr um 3 Prozent auf nun 335.600 gestiegen ist, wurden mit Frauen zum zweiten Mal in Folge weniger als 200.000 Verträge (195.900) abgeschlossen, 1.800 oder 0,9 Prozent weniger als 2017.²⁵

Angesichts des bei jungen Frauen noch stärker als bei jungen Männern ausgeprägten Trends hin zu einer akademischen Bildung sowie der wachsenden Konkurrenz durch vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge insbesondere in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens müssen die Betriebe künftig deutlich stärkere Anstrengungen unternehmen, um diesen Trend umzukehren und die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Frauen wieder zu erhöhen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen und aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden Schulen notwendig.

Dazu gehört eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, ebenso wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie die damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Dafür sind gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen dringend notwendig.

Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Arbeitszeiten, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall berücksichtigt werden.

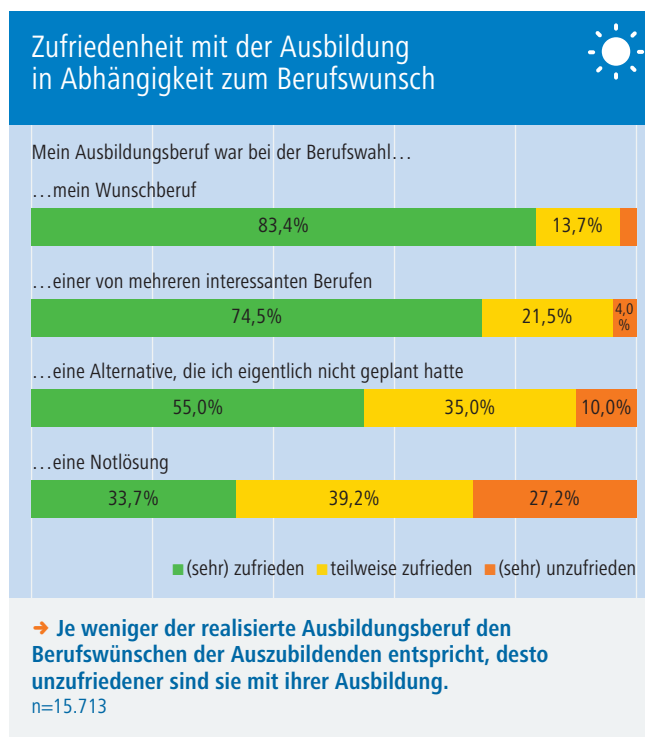
²⁵ Vgl. BIBB 2018, S. 25 f.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018 – Deutlich mehr Ausbildungsplatzangebote, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze

Ein Umdenken seitens der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten ist dringend erforderlich: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen, ihre Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und ihnen erforderliche Strukturen im Betrieb schaffen.

Berufswahl und Ausbildungserfolg

Die Ergebnisse zeigen, dass Flexibilität bei der Berufswahl durch die Auszubildenden gegeben ist. Die Kompromissbereitschaft der jungen Menschen darf aber nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« – und dabei die eigenen Interessen völlig hinten angestellt werden.

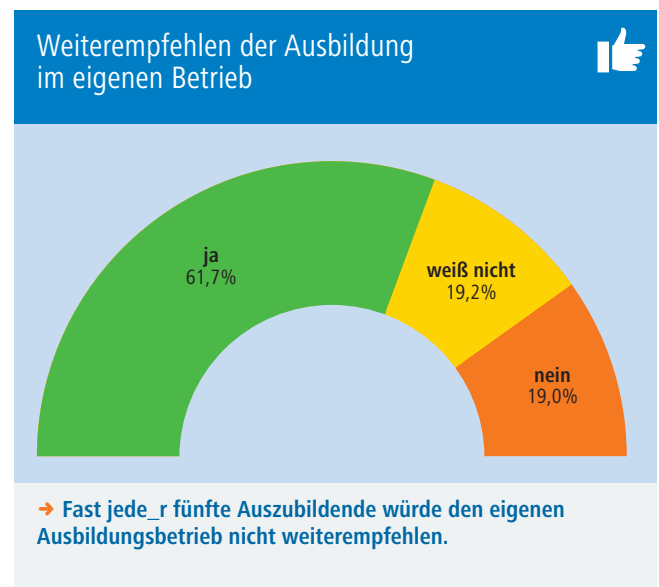
Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich 55 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 83,4 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur jeder_r Dritte (33,7 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.



Dadurch steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Viele Auszubildende können sich zudem nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

Dementsprechend stark unterscheiden sich auch die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während etwa drei Viertel (74,2 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur knapp die Hälfte (49,5 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 29,4 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Grundsätzlich würde fast jede_r fünfte Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb nicht weiterempfehlen. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe in Richtung eines Bewerber_innenmangels, ist eine solche Entwicklung wenig hilfreich.



Perspektive nach der Ausbildung

83,3 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen. Lediglich 5,2 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, die nur eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 47 Prozent bzw. 27,6 Prozent deutlich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es

sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern²⁶, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Die hohen Vertragslösungsquoten sind seit Jahren ein großes Problem und es ist keine Verbesserung in Sicht. So belegt der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2019, dass die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge im Jahr 2017 mit 145.998 auf hohem Niveau stagniert. Die Vertragslösungsquote lag mit 25,7 Prozent auf Vorjahresniveau, d. h. auch im Jahr 2017 wurde deutschlandweit mehr als jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet.²⁷

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses hat in der Regel eine lange Vorgeschichte. Häufig werden Gespräche mit Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder Gewerkschaften wie auch die zuständigen Stellen (in der Regel die Kammern) mit ihren Ausbildungsberater_innen als Vermittlung eingeschaltet. Wenn die Ausbildungsqualität nicht stimmt und Auszubildende auf kein umfassendes Unterstützungssystem zurückgreifen können, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Durch eine zu schaffende neutrale Anlaufstelle und durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt werden und Abbrüche vermieden werden.

²⁶ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufs sahen.

²⁷ vgl. Berufsbildungsbericht 2019, S. 45

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*
^ v

Von: Natalie

Mehrere Betriebswechsel, habe ich noch eine Chance?

04. Februar 2019 11:01

Hallo,

am 1.8.2018 begann ich meine Ausbildung zur Konditorin. Ich habe bereits zwei Betriebswechsel gemacht und der aktuelle Betrieb ist der schlimmste. Ich hatte bereits Glück, dass dieser Betrieb mich genommen hat, aufgrund meiner Vorgeschichte. Um meine Wechsel zu erklären:

In Betrieb 1 hatte ich die Befürchtung, die Ausbildungsinhalte nicht vermittelt zu bekommen und außerdem wurde ich sehr oft einkaufen geschickt. Die eingekaufte Ware sollte ich umverpacken und als Eigenhergestellte verkaufen. Schnell wechselte ich den Betrieb.

In Betrieb 2 hatte ich das Pech in der dritten Woche des ersten Beschäftigungsmonats, während der Probezeit, an einer Lungenentzündung erkrankt zu sein und wurde nach fünf Fehltagen direkt gekündigt. Ca. zwei Monate lang war ich auf Betriebssuche und wurde letzten Endes fündig. Ich dachte endlich wird alles gut, aber wie bereits erwähnt ist dieser der schlimmste Betrieb. Der Ausbilder schreit mich ständig an und beleidigt mich. Alle anderen Azubis sind gegangen und ich bin nun allein da und bekomme alles ab. Da es sich um einen Großbetrieb handelt, der eher Bäckerei-Waren herstellt, werden mir die Ausbildungsinhalte überhaupt nicht vermittelt. Ich kann nicht alles Zuhause »nachüben«. Aber mit meinen vielen Betriebswechseln nimmt mich keiner und außerdem, wie soll ich die Wechsel erklären, sobald ich mich als Geselle woanders bewerbe? Ich halte es wirklich nicht mehr aus, ich bekomme starke Depressionen, mein Arzt hegt den Verdacht, dass ich ein Magengeschwür habe und ich komme jeden Tag weinend nach Hause. Ich weiß nicht weiter. Ich würde gerne abrechen und komplett von neu beginnen, zum nächsten Ausbildungsstart, aber ich glaube nicht, dass das die beste Lösung ist. Ich brauche dringend einen Rat

* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und personenbezogene Angaben geändert bzw. entfernt.

Ausbildungsabbrüche: Ergebnis des Ausbildungsreports

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2019 gaben 14,8 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zu 2018 ist dieser Wert somit weitgehend gleichgeblieben. Wie in den Vorjahren liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden, die schon einmal eine Ausbildung abgebrochen haben, mit 16,8 Prozent über dem der männlichen Auszubildenden (13,2 Prozent). Die bereits in den Vorjahren festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den vorzeitigen Vertragslösungen haben sich erneut bestätigt.

Für 81 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufs verbunden. Nur 19 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben. Über alle 25 untersuchten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich festhalten, dass etwa jede_r Zehnte im Rahmen des Ausbildungsreports 2019 befragte Auszubildende zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um die Zahl der Vertragslösungen und endgültigen Ausbildungsabbrüche nachhaltig zu senken, sind eine Reihe von Maßnahmen erforderlich. Zentrale Elemente sind dabei:

- Eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt.
- Eine Ausweitung der Unterstützung und der Stärkung der Qualifikation der Ausbilder_innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildungsseignungsverordnung.
- Ein funktionierendes, neutrales, niedrighwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden, wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier braucht es ein fundiertes praxistaugliches Fachkonzept, das stetig weiterentwickelt wird.
- Eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. Seit 2015 können die Ausbildungsbegleitenden Hilfen schon früher in Anspruch genommen werden als bisher. Mit der Assistierten Ausbildung (AsA) wurde ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die Assistierte Ausbildung bekannter zu machen, auszubauen und sukzessiv anzupassen.
- Eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend hat bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Dieses Ergebnis bestätigt sich auch in dieser Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe wieder drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten über 80 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.

Im Vergleich zur letztjährigen Befragung haben sich bei der Verteilung der Berufe auf die drei Gruppen keine Veränderungen ergeben. Die Abbildung zeigt, dass nach wie vor ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt ist, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe vor allem im Dienstleistungsbereich finden. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Schwerpunkte, sie sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden.

Auch in diesem Jahr zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports in den untersuchten thematischen Bereichen – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – nur sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

Insgesamt jedoch fallen auch im Jahr 2019 die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus – ein Hinweis darauf, dass wie in den Vorjahren individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darstellt.

Ausbildungszeit und Überstunden

Nach wie vor gibt es strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Beispielsweise liegt die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (19,1 Prozent) als in den männlich dominierten (12,9 Prozent).

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Überstunden: So berichten Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen häufiger davon, regelmäßig Überstunden machen zu müssen (37,4 Prozent gegenüber 35,7 Prozent in den männlich dominierten Berufen), vor allem aber erhalten die betroffenen Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen dafür deutlich seltener einen Ausgleich. Während weiterhin etwa drei Viertel (74 Prozent) der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2019



Männlich dominiert

Anlagenmechaniker_in
Elektroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Fachinformatiker_in
Fachkraft für Lagerlogistik
Industriemechaniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Maler_in und Lackierer_in
Mechatroniker_in
Tischler_in
Zerspanungsmechaniker_in

Sonstige Berufe

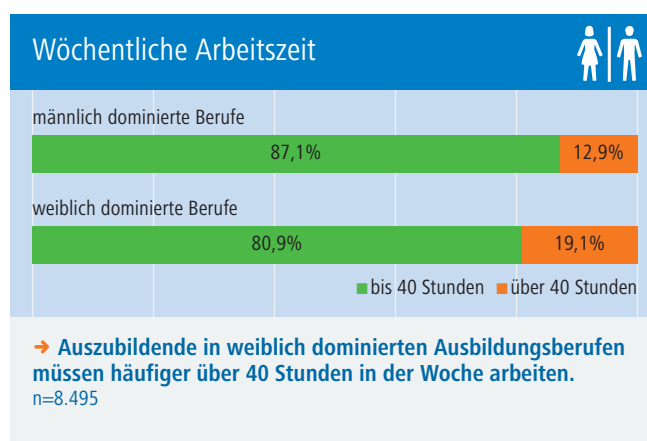
(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

Bankkaufmann_frau
Hotelfachmann_frau
Industriekaufmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Koch_Köchin
Steuerfachangestellte_r
Verkäufer_in
Verwaltungsfachangestellte_r

Weiblich dominiert

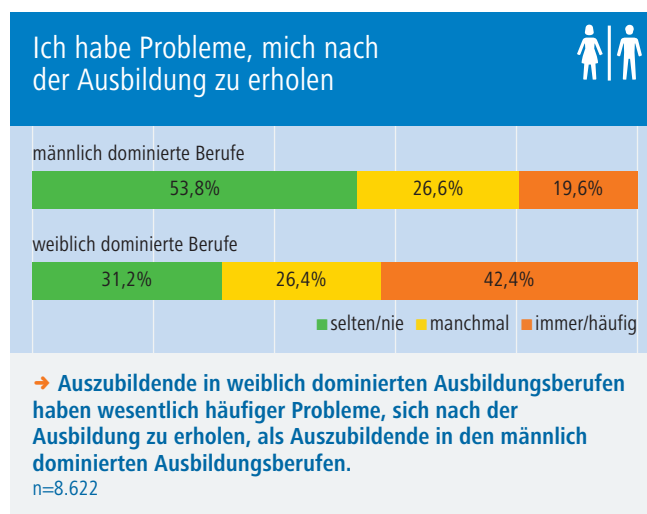
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

mit Freizeit ausgleichen können oder mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen auf weniger als die Hälfte der Auszubildenden (47,5 Prozent) zu. Lediglich 8,8 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 25,4 Prozent der Befragten zu.



Erholung nach der Ausbildung

Auszubildende in den weiblich geprägten Berufen haben mehr Probleme damit, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 19,6 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert in den von Frauen bevorzugten Berufen mit 42,4 Prozent weit mehr als doppelt so hoch.



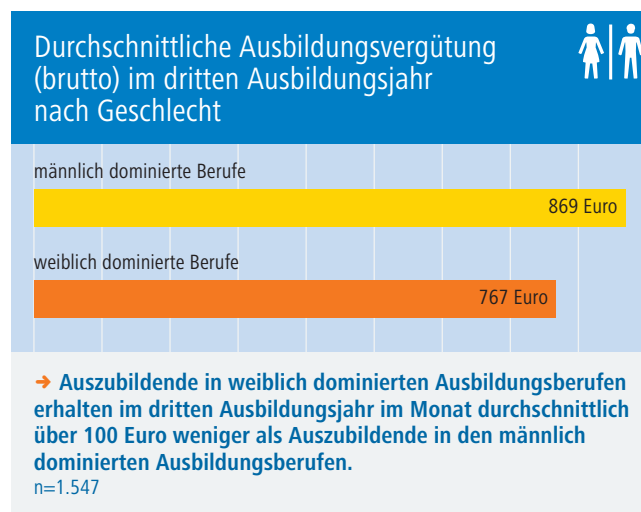
Ausbildungsvergütung

Bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 869 Euro im dritten Ausbildungsjahr um knapp 12 Prozent über dem der von Frauen bevorzugten Berufen, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 767 Euro beträgt.

Die weiblich dominierten Berufe erreichen damit erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs der männlich dominierten Berufe (765 Euro). Dies erklärt auch die Differenz der Ausbildungsvergütungen zwischen Männern und Frauen in der Ausbildung, die somit auf die Berufswahl zurückzuführen ist.

Die deutlichen Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden werden auch durch den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 bestätigt: Während männliche Auszubildende im Jahr 2018 im Durchschnitt bei tariflicher Regelung 917 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen nur 892 Euro²⁸.

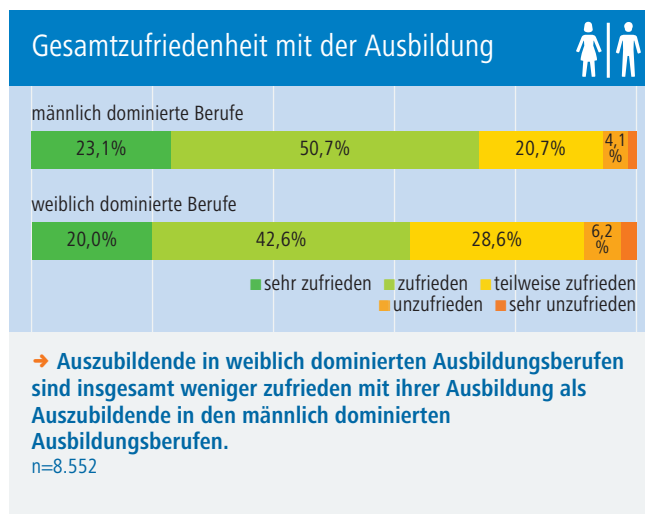
Die Autor_innen des Datenreports betonen dabei, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.



²⁸ vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 – Vorversion, S. 266

Gesamtzufriedenheit

Die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 73,8 Prozent erneut deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (62,6 Prozent).



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Nach wie vor gibt es gesellschaftlich tief verwurzelte Rollenbilder und ein daraus resultierendes Berufswahlverhalten. Daher spielt eine frühzeitige verpflichtende ganzheitliche Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Dabei ist darauf zu achten, dass die Vorstellung eines vermeintlich typischen Berufswahlverhaltens (z. B. typische Männer- und Frauenberufe) bei der Darstellung der Berufsfelder thematisiert und aufgebrochen wird. Ziel muss sein, jungen Menschen frei von Rollenklischees die Entfaltung ihrer individuellen Kompetenzen und Neigungen in der Ausbildung und im Beruf zu ermöglichen. Zum Abbau von Ungleichheiten gilt es daher weitere Maßnahmen zu ergreifen, um das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern. Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden.

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (30,7 Prozent gegenüber 38,3 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch doppelt so häufig eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (10,6 Prozent gegenüber 5 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Strukturelle Probleme

Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Ausbildungsplatz zurückzuführen sind, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Wenn diese sich für eine duale Berufsausbildung interessieren, entscheiden sie sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in diesem Bereich – auch wenn diese nicht zu ihren Wunschberufen zählen.

5 Fazit und Forderungen

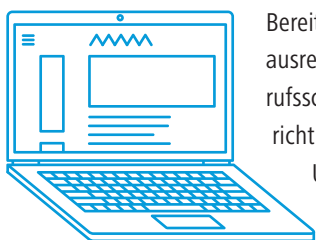
Der diesjährige Ausbildungsreport zeigt auf, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden. Darüber hinaus gibt es Probleme bei der Ausbildungsqualität. Der Report macht deutlich, dass sowohl an den Berufsschulen als auch in den Betrieben bei der Ausbildung junger Menschen für die digitale Arbeitswelt Nachholbedarf vorhanden ist. Das betrifft Ausstattung, Ausbildungsinhalte sowie die Qualifizierung des Ausbildungs- und Lehrpersonals gleichermaßen.

Um die betrieblichen Ausbildungsbedingungen zu verbessern und die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung aufrechtzuerhalten, ist dringend auch eine Novellierung des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), notwendig.

Das BBiG hat einen hohen Stellenwert für Auszubildende und viele weitere Akteure der beruflichen Bildung, wie zum Beispiel für Ausbilder_innen, Mitglieder in den Berufsbildungsausschüssen und Prüfer_innen. Für sie alle wirkt sich eine echte Novellierung des Berufsbildungsgesetzes positiv aus.

Als DGB-Jugend zeigen wir auf, wo es in der dualen Berufsausbildung Handlungsbedarf gibt und was für eine Ausbildung 4.0 notwendig ist:

- **Ausbildung 4.0 und Digitalisierung:** Die Bedeutung einer vollwertigen Ausbildung als Fundament für ein erfolgreiches Arbeitsleben nimmt in Zeiten der Digitalisierung und Transformation einen zentralen Stellenwert ein. Schmalspurausbildung und Modularisierung passen nicht in eine moderne Arbeitswelt. Die Berufsausbildung muss junge Menschen für die digitale Arbeitswelt qualifizieren, moderne Lehr- und Lernmethoden anwenden und hochwertige Ausbildungsbedingungen bieten. Dies gilt für Ausbildungsbetriebe und berufliche Schulen gleichermaßen. Eine Arbeitswelt 4.0 benötigt eine Ausbildung 4.0. Auch das Erlernen von Medienkompetenz muss zum Standard eines jeden Ausbildungsberufes gehören. Erforderlich sind darüber hinaus dringend notwendige Investitionen in die Ausstattung der Berufsschulen. Dazu gehören umfassende Sanierungen der Schulgebäude, eine zeitgemäße technische Ausstattung, der Ausbau der digitalen Infrastruktur und die Bereitstellung digitaler Lernmedien sowie ausreichend personelle Ressourcen. Die Berufsschulen müssen im theoretischen Unterricht mit der technischen Entwicklung in den Unternehmen Schritt halten können.



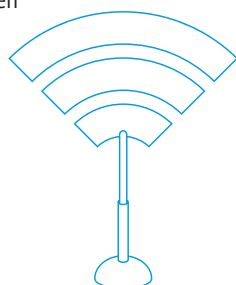
- **Schutz- und Ausbildungsstandards auch für dual Studierende:** Das duale Studium hat sich am Ausbildungsmarkt etabliert. Es verbindet Praxiserfahrung mit akademischer Qualifikation. Das duale Studium wird vor allem über Kooperationsvereinbarungen zwischen Hochschule und Betrieb geregelt, die Schutzbestimmungen des BBiG greifen hier nicht. Auch bei betrieblich-schulischen Ausbildungen, wie zum Beispiel in Pflege- und Gesundheitsberufen, fehlt für die betriebliche Praxisphase eine gesetzliche Regelung zur Ausbildungsqualität. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher eine Ausweitung des Geltungsbereichs des BBiG auf die Praxisphasen des dualen Studiums und der betrieblich-schulischen Ausbildungen.

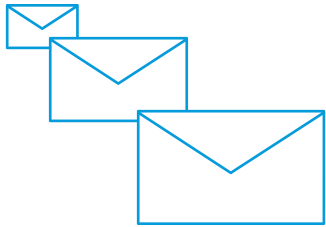


- **Abschaffung der Rückkehrpflicht nach der Berufsschule:** Der Ausbildungsreport zeigt, dass es immer noch zu viele Auszubildende gibt, die nach einem langen Berufsschultag zurück in den Betrieb müssen. Damit muss Schluss sein! Die Freistellungsregelung für die Berufsschule lässt im BBiG einen großen Interpretationsspielraum, gerade bei volljährigen Auszubildenden, zu. Deshalb braucht es eine einheitliche Regelung für die Anrechnung der Berufsschule auf die Ausbildungszeit, die nicht nach dem Alter der Auszubildenden unterscheidet. Es muss sichergestellt werden, dass ein Berufsschultag, unabhängig von seinem Umfang, als kompletter Arbeitstag gilt. Wege- und Pausenzeiten müssen angerechnet werden.

- **Freistellung und Qualifizierung für ehrenamtliche Prüfer_innen:** Ehrenamtliche Prüfer_innen arbeiten an einer entscheidenden Schnittstelle der Qualitätssicherung in der Berufsbildung. Sie stellen die erworbene berufliche Handlungskompetenz der Auszubildenden fest. Die Anforderungen an die Prüfungsarbeit sind in den letzten Jahren aufgrund moderner und komplexer Prüfungsformen erheblich gestiegen. Das verlangt nach einer kontinuierlichen Weiterqualifizierung. Jedoch werden die ehrenamtlichen Prüfer_innen aufgrund zunehmender Arbeitsverdichtung in vielen Betrieben oft weder für ihre Tätigkeit noch für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt. Die DGB-Jugend fordert eine Regelung zur bezahlten Freistellung sowie zur Qualifizierung und Weiterbildung für Prüfer_innen im BBiG.

- **Einführung einer Mindestausbildungsvergütung:** Die Ausbildungsvergütung ist ein Wesensmerkmal der dualen Berufsausbildung. Junge Menschen müssen ihren Berufswunsch realisieren können – unabhängig von Zuschüssen ihrer Eltern oder von zusätzlichen Nebentätigkeiten. Um dies zu gewähr-

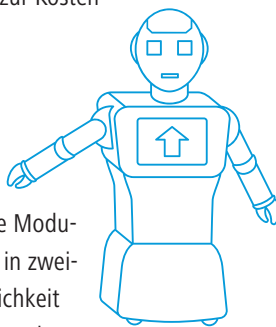




leisten, fordert die Gewerkschaftsjugend die Verankerung einer Mindestausbildungsvergütung (MiAV) im BBiG. Die Mindestvergütung soll sich an den geltenden Tarifverträgen orientieren und 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für das jeweilige Ausbildungsjahr betragen. So wird eine automatische jährliche Anpassung der MiAV gewährleistet. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass die MiAV auch bei einer staatlich finanzierten außerbetrieblichen Ausbildung nicht unterschritten wird.

- **Kostenfreiheit in der Ausbildung:** Die Möglichkeit der Absolvierung einer Berufsausbildung darf nicht an finanziellen Hürden scheitern. Daher müssen alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Dies ist ein unverzichtbares Recht zur Sicherstellung gesellschaftlicher Teilhabe junger Menschen. Auch ein verpflichtender Privatkauf von Laptops, Tablets oder sonstigen mobilen Endgeräten im Rahmen von E-Learning muss ausgeschlossen werden. Neben den betrieblichen und schulischen Ausbildungsmitteln müssen auch die Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht erstattet werden. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher eine Klarstellung zur Kostenfreiheit im BBiG.

- **Verbindlicher Übergang von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe:** Die DGB-Jugend steht für eine vollwertige Ausbildung und lehnt Schmalspurausbildungen sowie eine Modularisierung der Ausbildung ab. Auszubildende in zweijährigen Berufsausbildungen sollten die Möglichkeit haben, ihre Qualifikation auf einen dreijährigen Abschluss zu erhöhen. Jedoch fehlt hierfür eine verbindliche gesetzliche Regelung. Zudem besteht in der Praxis eine fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber, Anschlussverträge für Auszubildende in zweijährigen Berufen zuzulassen. Die Gewerkschaftsjugend fordert deshalb die Festschreibung eines Rechtsanspruchs im BBiG auf einen verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe.



- **Freistellung zur Prüfungsvorbereitung:** Für eine zukunftsfähige Ausbildung hat der theoretische Teil der Prüfung einen wichtigen Stellenwert. Ziel muss es sein, über alle Ausbildungsberufe hinweg eine möglichst stress- und störungsfreie Vorbereitung auf



die Prüfungen zu gewährleisten. Gerade für Auszubildende, die überwiegend im Schichtsystem ausgebildet werden, wie etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe, bedeutet der Einsatz bis zum letzten Tag vor der Prüfung eine erhebliche Belastung. Notwendig ist daher eine bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstags vor allen Zwischen- bzw. Abschlussprüfungen im BBiG zu verankern.

- **Ankündigungsfrist für Betriebe bei Nichtübernahme:** Die Gewerkschaftsjugend macht sich stark für eine unbefristete Weiterbeschäftigung ausgebildeter Fachkräfte. Planungssicherheit und Perspektiven nach der Ausbildung sind wichtig. Sie sind für die Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidend. Viele Auszubildende leben jedoch gerade zum Ende ihrer Ausbildungszeit mit der Unsicherheit, ob sie nach dem Abschluss ihrer Ausbildung übernommen werden, wie auch der aktuelle Ausbildungsreport erneut zeigt. Deshalb muss im BBiG für den Fall einer beabsichtigten Nichtübernahme eine dreimonatige Ankündigungsfrist verankert werden.
- **Belastbares System der Qualitätssicherung einrichten:** Das Berufsbildungsgesetz beinhaltet bereits viele Anknüpfungspunkte zur Sicherung der Ausbildungsqualität. Allerdings sind diese Regelungen häufig zu unverbindlich. Die Gewerkschaftsjugend möchte daraus ein belastbares System zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung entwickeln. Das bedeutet im Einzelnen:
 - Modernisierung und Aufwertung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Denn die Verordnung ist Grundlage dafür, wer ausbilden darf und wer nicht.
 - Verbindliche Regelung zur Eignung der Ausbildungsbetriebe. Damit würde die Überwachung und die Beratung der Ausbildungsbetriebe handhabbarer.
 - Aufgaben der Ausbildungsberater_innen bei den Kammern konkretisieren.
 - Aufwertung der Beteiligungsrechte der Berufsbildungsausschüsse (BBAs). Die BBAs sollten sich dauerhaft und nachdrücklich mit Fragen der Qualität der beruflichen Bildung befassen können.

DEIN
UPGRADE
FÜR DIE
AUSBILDUNG

6 Auswertungsverfahren und Methodik

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der Gewerkschaftsjugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2018 bis April 2019 meist 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 wurden die Angaben von 16.181 Auszubildenden aus den laut BIBB 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2017 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

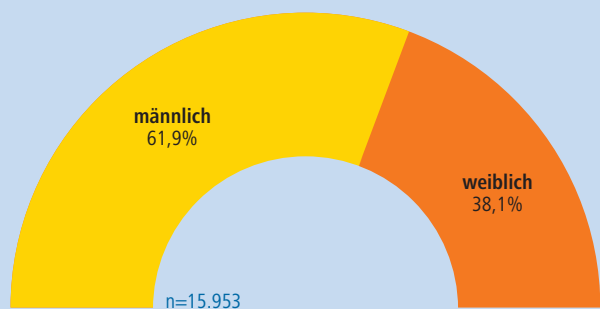
Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Aus-

wertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

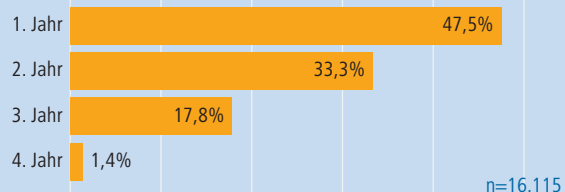
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten entwickelt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildung«. Aus den für diese Schwerpunkte relevanten Antworten wurden Rangfolgen nach Ausbildungsberufen gebildet. Die entstandenen Ränge wurden addiert und eine Gesamtrangliste für jeden Themenschwerpunkt gebildet. Aus den so entstandenen vier Ranglisten wurde eine Gesamtrangliste für alle Themenschwerpunkte gebildet. Alle Themenschwerpunkte sind dabei mit der gleichen Gewichtung in das Ranking eingegangen.

7 Anhänge

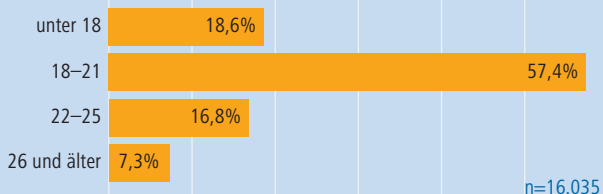
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



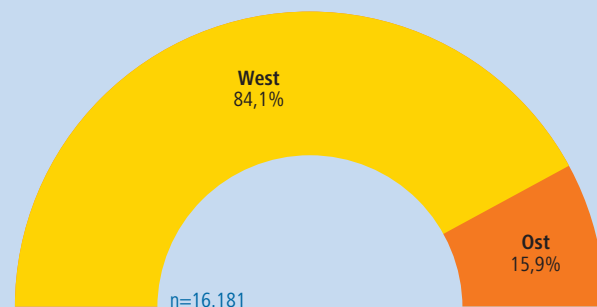
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



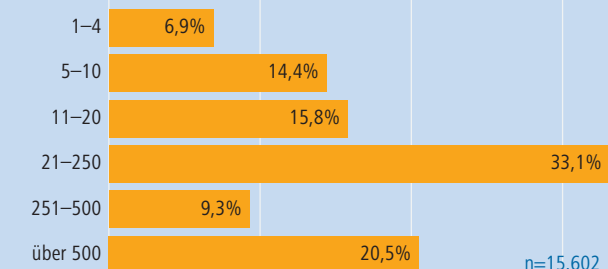
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Bundesländern (Ost/West)



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2018/2019: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf: _____
2. Ich befinde mich im
☐ 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine
☐ betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
☐ außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt und ☐ weiblich ☐ männlich
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
6. Ich arbeite an
☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7
 Tagen pro Woche im Betrieb.
7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
8. Ich mache regelmäßige Überstunden: ☐ ja ☐ nein
9. *Falls Frage 8 JA:* Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
10. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
☐ mit Freizeit ausgeglichen ☐ bezahlt
☐ nicht ausgeglichen ☐ weiß nicht
11. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
12. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
☐ ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
☐ ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
☐ nein ☐ weiß nicht
13. *Falls Frage 12 JA:* Mit der Arbeit der JAV bzw. des Betriebs-/Personalrats bin ich insgesamt:
☐ sehr zufrieden ☐ zufrieden ☐ teilweise zufrieden ☐ eher unzufrieden ☐ sehr unzufrieden
☐ kann ich nicht beurteilen
14. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft: ☐ ja ☐ nein
15. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
☐ ja ☐ nein ☐ weiß ich nicht.
16. Ich habe in meinem Betrieb eine_n Ausbilder_in:
☐ ja ☐ nein
17. *Falls Frage 16 JA:* Mein_e Ausbilder_in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
18. *Falls Frage 16 JA:* Mein_e Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
19. Ich werde von meiner_meinem Ausbilder_in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
20. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ☐ ja ☐ nein
21. *Falls Frage 20 JA:* Ich kenne den Ausbildungsplan:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ etwas ☐ überhaupt nicht
22. *Falls Frage 20 JA:* Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
23. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
24. *Falls Frage 23 nicht mit »NIE« beantwortet wurde:* pro Woche verbringe ich durchschnittlich _____ Stunden mit diesen »ausbildungsfremden« Tätigkeiten.
25. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
26. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
☐ mein Wunschberuf
☐ einer von mehreren interessanten Berufen
☐ eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
☐ eine Notlösung



27. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:

☐ sehr leicht ☐ leicht ☐ ging so ☐ schwer ☐ sehr schwer

28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:

☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:

☐ überfordert ☐ unterfordert ☐ weder noch

30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:

☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:

☐ ja ☐ nein

32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb

☐ im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
☐ in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:

☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

34. Wie wichtig sind Aspekte der Digitalisierung und Automatisierung in deinem Ausbildungsberuf?

☐ sehr wichtig ☐ wichtig ☐ weniger wichtig ☐ gar nicht wichtig

35. Hast du das Gefühl, durch deine Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung in der zukünftigen Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein?

☐ ja ☐ eher ja ☐ eher nein ☐ nein.

36. Wirst du in deiner Ausbildung gezielt für die Nutzung digitaler Technologien qualifiziert?

☐ ja ☐ eher ja ☐ eher nein ☐ nein

37. Werden in deiner Ausbildung Apps (z. B. Lernapps, Apps für das Berichtschrift, Apps zur Zeiterfassung) genutzt?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht.

38. Falls Frage 37 JA: Wurdest du in diesem Zusammenhang von deinem Betrieb auf das Thema Datenschutz aufmerksam gemacht?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht.

39. Bekommst du von deinem Ausbildungsbetrieb technische Geräte (z.B. Smartphones, Tablets, Laptops) zur Verfügung gestellt?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht.

40. Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?

☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

41. Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?

☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

☐ sehr zufrieden ☐ zufrieden ☐ teilweise zufrieden ☐ unzufrieden ☐ sehr unzufrieden

43. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht.

44. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:

☐ ja ☐ ja, aber nicht im gleichen Betrieb
☐ nein ☐ weiß nicht.

45. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht.

46. Falls Frage 45 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?

☐ keine Befristung ☐ Befristung bis zu 6 Monaten
☐ Befristung bis zu 12 Monaten ☐ andere Befristung: _____

47. Falls Frage 44 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:

☐ ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
☐ ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
☐ ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
☐ ich habe eine sonstige Alternative

48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):

☐ 1–4 ☐ 5–10 ☐ 11–20
☐ 21–250 ☐ 251–500 ☐ mehr als 500

49. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____

Bundesland: _____

50. Datum: _____

Hast du Probleme in der Ausbildung oder möchtest du gerne mehr über deine Rechte in der Ausbildung und Gewerkschaften erfahren? Gerne nehmen wir Kontakt mit dir auf. Wenn du das willst, nenne uns bitte deine E-Mail-Adresse und/oder deine Telefonnummer:



www.doktor-azubi.de



SOLIDARITÄT GEHT IMMER!