

studie



Ausbildungsreport Baden-Württemberg 2015



www.facebook.com/dgb.jugend.bw

Impressum

Herausgeber:

DGB-Bezirk Baden-Württemberg
Abteilung Jugend
Lautenschlagerstraße 20
70173 Stuttgart
www.facebook.com/dgb.jugend.bw

Redaktion:

Anja Lange

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Heiko Bennewitz und Oliver Dick
isoplan-Marktforschung GbR Saarbrücken / Berlin
Jörg Kirchen, Markus Löhrhoff und Karsten Schreiber

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/www.schrenkwerk.de

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Titelfoto:

DGB-Jugend Baden-Württemberg

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

Oktober 2015

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 Crossdresser_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.

Inhalt

	Vorwort	4
1.	Die wichtigsten Ergebnisse 2015	6
2.	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	9
3.	Forderungen der DGB-Jugend	13
4.	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	17
4.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	17
4.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	18
4.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	19
4.1.3	Ausbildungsnachweis	21
4.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	22
4.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	24
4.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	25
4.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	27
4.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	28
4.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	30
4.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	31
4.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	32
4.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	33
4.3	Ausbildungsvergütung	34
4.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	37
4.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	38
4.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	40
4.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	41
4.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	43
4.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	44
4.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	48
5.	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	50
6.	Auswertungsverfahren und Methodik	55
7.	Anhänge	56

Liebe Leserinnen und Leser,

der Abschluss einer dualen Berufsausbildung gilt in der Bundesrepublik Deutschland als ein wirksamer Schutz gegen Arbeitslosigkeit und somit als wichtige Voraussetzung für Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und das Erreichen eines gewissen Wohlstandsniveaus. Seit einigen Jahren wird der dualen betrieblichen Ausbildung auch europaweit viel Beachtung geschenkt. Bei allem Lob für das »Erfolgsmodell duale Ausbildung« darf aber nicht vergessen werden, dass seit Jahren in manchen Bereichen erhebliche Mängel in der Umsetzung bestehen.

Seit nunmehr 10 Jahren nutzt die DGB-Jugend den bundesweiten Ausbildungsreport, um auf die Mängel aufmerksam zu machen. Erstmals haben wir für diesen Landesreport ausschließlich Azubis aus Baden-Württemberg befragt und können damit spezifischere Ergebnisse für den Südwesten veröffentlichen. Im Zeitraum der beiden Ausbildungsjahre 2014 und 2015 haben uns mehr als 2.000 Auszubildende in einer schriftlichen Befragung Auskunft gegeben, wie sie ihre Ausbildung einschätzen. Für die Studie wurden die Angaben der Befragten aus 22 betrieblichen Ausbildungsberufen der 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufe (laut Bundesinstitut für Berufsbildung) ausgewertet.

Erfreulicherweise können wir durch die Befragung der Azubis feststellen, dass der überwiegende Teil der Auszubildenden in Baden-Württemberg mit der Ausbildung zufrieden ist. Überraschenderweise liegt der Anteil der zufriedenen Azubis in Baden-Württemberg mit 70 Prozent etwas unter dem Ergebnis des Bundesreports 2014 (71,4 Prozent). Die Probleme der Azubis unterscheiden sich allerdings kaum: Es gibt gravierende Mängel in der Ausbildung. Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Berufsbildungsgesetz oder das Arbeitszeitgesetz gehören in bestimmten Branchen für viele Jugendliche zum Ausbildungsalltag.

Für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts braucht Baden-Württemberg eine hohe Qualität der Ausbildung, da diese eine wichtige Grundlage für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft ist. Dafür haben sich Politik, die Wirtschaft und die Gewerkschaften im landesweiten Bündnis zur Ausbildung auf verschiedene Ziele geeinigt. Hauptziel ist es, mehr junge Menschen in Ausbildung zu bringen. Dieses soll zum einen durch einen besseren Übergang von Schule zu Beruf und zum anderen durch eine bessere Ausbildungsqualität erreicht werden.

Auch wenn die Lage der jungen Menschen auf dem Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg nicht ganz so angespannt ist wie auf Bundesebene, so gibt es auch hier eine Lücke zwischen Ausbildungsinteressierten und den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen. Jeder zehnte Ausbildungsinteressierte geht bei der Suche nach einer passenden Ausbildung leer aus, obwohl viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Und während die Arbeitgeber immer wieder auf einen Fachkräftemangel hinweisen, nimmt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in Baden-Württemberg stetig ab.

Die Kammern und Arbeitgeberverbände erklären sich dieses Phänomen mit immer weniger und angeblich nicht ausbildungsreifen Jugendlichen. Wir sehen dagegen eine widersprüchliche Entwicklung. Auf der einen Seite gibt es immer mehr unbesetzte Ausbildungsstellen. Dies deutet aber keineswegs auf einen

Fachkräftemangel hin, sondern auf unattraktive Ausbildungsplätze, die häufig mit Überstunden, schlechter Bezahlung, geringer Ausbildungsqualität und fehlender Perspektiven verbunden sind. Auf der anderen Seite haben Jugendliche mit Unterstützungsbedarf trotz des gestiegenen Angebots an unbesetzten Ausbildungsplätzen nach wie vor Probleme, in eine Ausbildung zu kommen. Hier ist die Wirtschaft in der Pflicht. Denn die Zahl der ausbildenden Betriebe ist in den vergangenen Jahren stetig gesunken. Und auch das »Rosinenpicken« der Ausbildungsbetriebe darf nicht mehr fortgesetzt werden.

Die sogenannten Schlusslichter des Ausbildungsreports unterscheiden sich nicht von denen des Bundesreports. Auch in Baden-Württemberg wird durch die Befragung sichtbar, dass die Lehrstellen, die am wenigsten nachgefragt werden und die höchsten Abbruchquoten aufweisen, mit die stärksten Mängel bei der Ausbildungsqualität aufweisen. Konkret geht es um Ausbildungen im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Lebensmittelhandwerk und im Maler- und Lackiererhandwerk. Die DGB-Jugend mahnt die Verantwortlichen der betroffenen Branchen: Sorgen Sie für eine hochwertige Ausbildung, GUTE ARBEIT und Aufstiegschancen! Dann wird es auch gelingen, Jugendliche nachhaltig als Fachkräfte zu gewinnen.

Wir möchten mit diesem Ausbildungsreport einen Beitrag leisten, die Diskussion über die Qualität der Ausbildung im Betrieb und in der Schule in den Blickpunkt der Öffentlichkeit zu rücken. Dieser Report erfüllt zwei Funktionen: Er will jungen Menschen Orientierung bieten und eventuelle Missstände offenlegen. Und dieser Report dient als Gradmesser für die Qualität der Berufsausbildung in Baden-Württemberg, indem er aufzeigt, ob Qualitätsstandards und gesetzliche Vorschriften eingehalten werden und wo es noch Nachbesserungsbedarf gibt.



Nikolaus Landgraf
Vorsitzender
DGB Baden-Württemberg



Andre Fricke
Bezirksjugendsekretär
DGB Baden-Württemberg

1. Die wichtigsten Ergebnisse 2015



Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport 2014/ 2015 zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede.

Auf dem ersten Rang finden sich die angehenden Industriemechaniker_innen. Es folgen die künftigen Mechatroniker_innen, Kaufleute im Groß- und Außenhandel, Bankkaufleute sowie Zerspanungsmechaniker_innen, die mit der Qualität ihrer Ausbildung überdurchschnittlich zufrieden sind. Entsprechend erreichen diese fünf Berufe fast durchweg sehr gute Beurteilungen bei allen Fragestellungen.

Sehr gute Bewertungen

Mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich konfrontiert. Angehende Köch_innen sowie Hotelfachleute finden sich auf den hinteren Plätzen wieder. Probleme, wie Arbeitszeiten, Überstunden, eine oftmals fachlich ungenügende Anleitung, eine unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütung und das Gefühl, ausgenutzt zu werden, bestimmen häufig weiterhin den Arbeitsalltag. Noch schlechter sind die Bewertungen bei den Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten, den Maler_innen und Lackierer_innen und den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, so dass diese sich am unteren Ende des Gesamtrankings wiederfinden.

Mangelhafte Bewertungen

Großbetriebe	<p>Betriebsgröße</p> <p>Nach wie vor gilt: Je größer der Betrieb, desto höher die Ausbildungszufriedenheit. Dass insbesondere die Großbetriebe sich positiv abheben, liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann und zum anderen an den vorhandenen kollektiven Mitbestimmungsstrukturen, über die Großbetriebe eher verfügen.</p>
Klein- und Kleinbetriebe	<p>Klein- und Kleinbetriebe hingegen stehen vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen und binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan – in die Arbeit mit ein. Somit sind Auszubildende in kleinen Betrieben häufiger mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, während gleichzeitig die fachliche Anleitung darunter leidet.</p>

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (70,7 Prozent) ist mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen.

Der Ausbildungsreport 2014/ 2015 zeigt deutlich, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevant erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. (➔ Kapitel 3.4.1)

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

11,5 Prozent gaben im Rahmen der Befragung zum Ausbildungsreport an, dass sie im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Solche Fälle sind zwar noch immer nicht die Regel, aber es handelt sich hierbei auch keineswegs um Einzelfälle. Für die Auszubildenden bedeutet das Nichteinhalten des Ausbildungsplans in der Regel, dass wichtige ausbildungsrelevante Inhalte nicht erlernt werden.

Fachliche Anleitung

Der größte Teil der Auszubildenden hat eine_n Ausbilder_in (91,1 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass bei immerhin 8,9 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei 11,4 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r »selten« bis »nie« präsent. (➔ Kapitel 3.1.4).

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende noch immer zum Ausbildungsalltag. Mit 42,9 Prozent liegt der Anteil der Befragten in Baden-Württemberg, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, über dem bundesweiten Durchschnitt von 38,1 Prozent. (➔ Kapitel 3.2.1).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz entsprechender Regelung gaben 13,9 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden

den zu arbeiten. 29 Prozent der minderjährigen Auszubildenden gaben an, regelmäßig Überstunden zu leisten, für die nur gut die Hälfte (54,3 Prozent) Freizeitausgleich bekommt. (➔ Kapitel 3.2.5)

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 32,5 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 39,7 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Etwa ein Fünftel der Auszubildenden (21,4 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 6,5 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (57,3 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (82,4 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist nicht einmal jede_r Dritte (30,6 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)

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis sehr schwierig. 58,3 Prozent der Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur ein Drittel (33,2 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten und 8,3 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten gerade einmal 62,1 Prozent eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 39,4 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es 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 die Ausbildungsstätte. Gerade einmal 60 Prozent der befragten Auszubildenden bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. (➔ Kapitel 3.1.6)

Unterschiede zum Bundesreport

Im Vergleich zu den Ergebnissen des Ausbildungsreports 2015, der Anfang September auf Bundesebene veröffentlicht wurde, lassen sich an zwei Stellen entscheidende Unterschiede feststellen. Wie bereits genannt, machen deutlich mehr Auszubildende in Baden-Württemberg Überstunden, wobei sich kein signifikanter Unterschied bei der Anzahl und beim Ausgleich der Überstunden erkennen lässt. Der zweite deutliche Unterschied ist die Ausbildungsvergütung. In Baden-Württemberg liegt die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der Befragten über alle Ausbildungslehrejahre bei 743 Euro, auf Bundesebene im Jahr 2015 bei 709 Euro.

2. Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Demografie

Die demografische Entwicklung schlägt sich auf dem Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg noch nicht nieder. Die Ausbildungsplatznachfrage ist 2014 lediglich um 1 Prozent auf 65.424 gesunken. Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen ist lediglich um 0,3 Prozent auf jetzt 72.635 gestiegen. Gleichzeitig mündeten noch immer mehr als 36.000 Jugendliche 2014 in Maßnahmen des Übergangssystems.

Ausbildungsinteressierte gegenüber Ausbildungsplatzangebot

Bei der Bewertung dieser Ergebnisse ist auch zu berücksichtigen, dass nach wie vor deutlich mehr Jugendliche und junge Erwachsene auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, als die Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausweist. So lag laut Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Zahl der »institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen« im Jahr 2014 mit 106.273 erneut deutlich über der Zahl der gut 65.424 bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber_innen.¹ Nur 69,6 Prozent der 106.273 ausbildungsinteressierten Jugendlichen konnten erfolgreich für eine duale Ausbildung gewonnen werden. Um alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen an der dualen Ausbildung zu beteiligen, fehlen in Baden-Württemberg daher rein rechnerisch mehr als 25.000 Ausbildungsplätze.

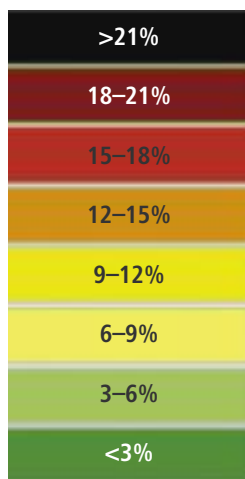
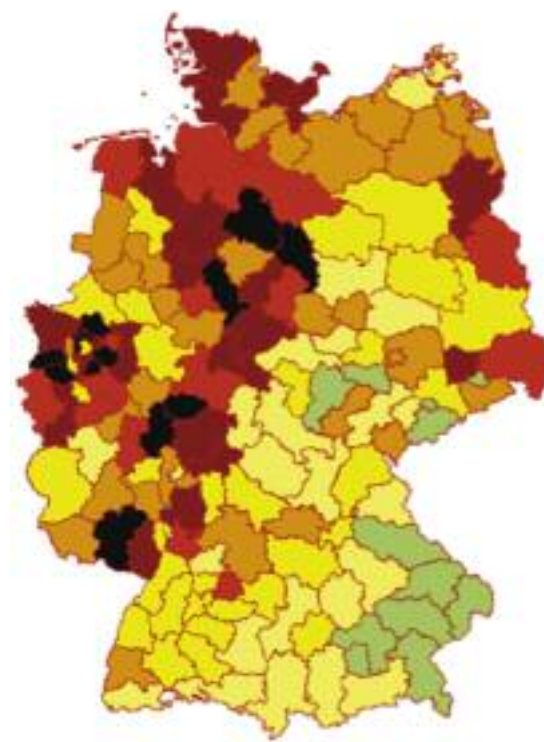


Abbildung 2:
Regionale Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen in Ausbildung
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014



Es bleibt also dabei: von einem auswahl-fähigen Ausbildungsplatzangebot kann noch immer nicht gesprochen werden.

Ausbildungsstatistiken müssen den politisch Verantwortlichen deutlich aufzeigen, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht.

Mit den aktuellen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit wird dieses Ziel nicht erreicht, denn ein großer Teil des Ausbildungsgeschehens wird nicht berücksichtigt. Die DGB-Jugend fordert daher eine ehrliche Ausbildungsstatistik. Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, müssen in der Statistik auch als Bewerber_innen gezählt werden, unabhängig vom Status, der ihnen von der BA zugeschrieben wird. Und junge Menschen, die in Maßnahmen des Übergangsbereichs ohne weiterführende Perspektive »geparkt« werden, müssen als unversorgte Bewerber_innen geführt werden. Nicht zuletzt müssen die Betriebe ihre freien Ausbildungsplätze der BA melden, denn ein Angebot, das niemandem bekannt ist, hilft auch niemandem.

Darüber hinaus sind die Partner im Bündnis für Ausbildung gehalten, die vereinbarten Grundsätze zur Darstellung der Ausbildungsmarktsituation einzuhalten. Die Umsetzung der Eckpunkte zur Neuordnung des Übergangs Schule Beruf sind konsequent umzusetzen. Dies gilt insbesondere für den Bildungsgang Berufsqualifizierung dual (BQdual), der als Ausfallbürgschaft eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche darstellt. Die Ausbildung erfolgt im ersten Jahr schulisch (in der Regel in der 1jährigen Berufsfachschule) und wird – soweit kein Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist – bei einem Träger fortgesetzt.

¹ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S.18
Diese setzen sich zusammen aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den gemeldeten Bewerber_innen abzüglich der gemeldeten Bewerber_innen, die in eine Ausbildung eingemündet sind (andernfalls käme es zu Doppelzählungen).

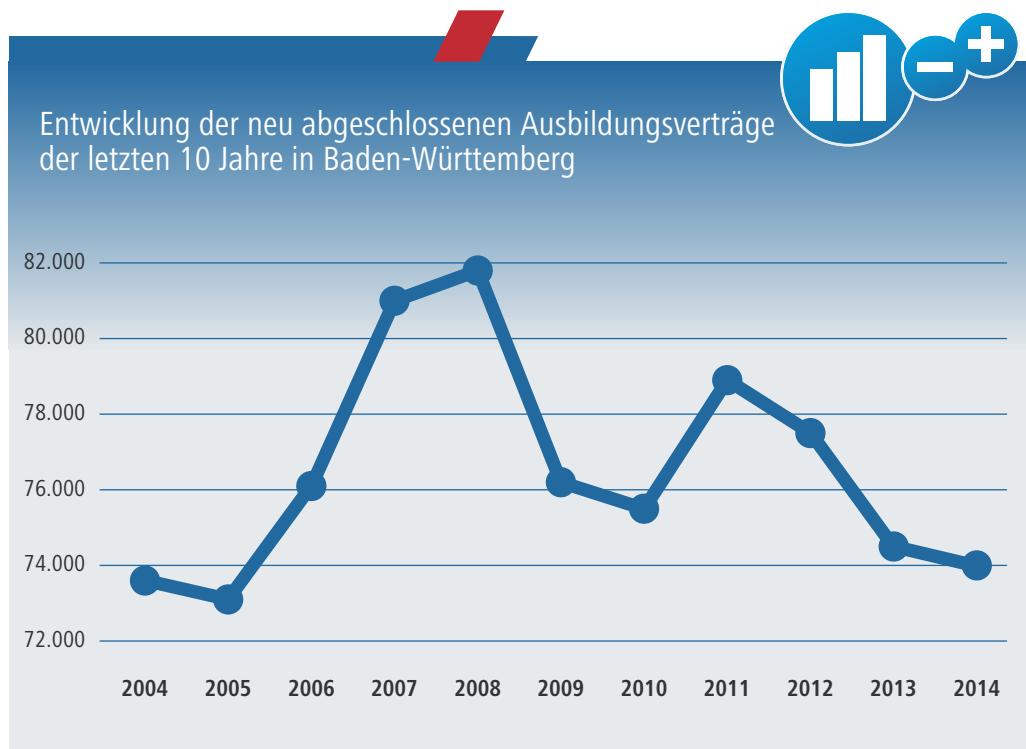


Abbildung 3:
Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge der letzten 10 Jahre in Baden-Württemberg
vgl. Statistisches Landesamt, Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes war auch im Jahr 2014 geprägt von einem Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Mit 74.038 Vertragsabschlüssen in Baden-Württemberg wurde damit der niedrigste Stand seit acht Jahren erreicht.

Eine der Ursachen ist darin zu sehen, dass insbesondere Kleinbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten immer seltener ausbilden. Hier lag die bundesweite Ausbildungsbetriebsquote im Jahr 2013 lediglich bei 12,9 Prozent (2012: 13,5 Prozent).² Dieser Rückgang konnte auch nicht durch die gestiegene Ausbildungsbeteiligung größerer Betriebe kompensiert werden, so dass die Ausbildungsbetriebsquote insgesamt im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken ist um 0,5 Prozentpunkte auf zuletzt 20,7 Prozent (Baden-Württemberg 22 Prozent). Zurückzuführen ist diese Entwicklung unter anderem darauf, dass offensichtlich viele Betriebe trotz der hohen Zahl ausbildungsinteressierter Jugendlicher in zunehmendem Maße Ausbildungsstellen nicht besetzt haben.³

Rückgang der
Ausbildungsbetriebsquote

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels 2013 konnten 40 Prozent der befragten Betriebe ihre angebotenen Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig nicht besetzen. Insbesondere Kleinbetriebe sind von diesem Problem betroffen. Während von den Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten lediglich 22 Prozent von Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen berichteten, waren es bei Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten 45 Prozent.

Unbesetzte Ausbildungsstellen

Bestätigt werden diese Befunde durch die hohe Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen. In 2014 blieben in Baden-Württemberg 5.903 Ausbildungsstellen offen. Demgegenüber standen 862 unversorgte Bewerber_innen. Hinzu kommen allerdings noch die 7.941 Bewerber_innen mit Alternativen, aber weiterhin gültigem Vermittlungsauftrag sowie ein Teil der 23.433 Bewerber_innen ohne Vermittlungsauftrag (andere ehemalige Bewerber_innen), die gerne einen Ausbildungsplatz bekommen hätten. Die Zahl an unbesetzten

² vgl. Tabelle A4.10-1 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote zwischen 2007, 2012 und 2013 in Deutschland
³ vgl. Tabelle A4.10-7 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten zwischen 2012 und 2013 nach Bundesländern

Ausbildungsstellen lässt sich aus unserer Sicht also nicht durch Besetzungsprobleme aufgrund eines Bewerbermangels erklären.

Ausbildungsinteressierte mit Unterstützungsbedarf

Häufig sprechen Arbeitgeberverbände und Kammern davon, dass es zu wenig geeignete Bewerber_innen gäbe. Über Jahre hinweg hat sich der Mythos aufgebaut, dass große Teile der Bewerber_innen und der jungen Generation insgesamt nicht ausbildungsreif seien. Dies sei die Ursache für die steigende Zahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen und in der Konsequenz für einen Fachkräftemangel. Wir sehen hier allerdings ganz andere Zusammenhänge. Alle Bewerber_innen sind von der BA als »ausbildungsreif« anerkannt, 96 Prozent von ihnen haben einen allgemeinbildenden Schulabschluss. In den letzten Jahren waren es die Betriebe gewohnt, »leistungsstarke« Bewerber_innen als Auszubildende einzustellen. Die Einstellungspolitik hat sich sehr stark auf die Bestenauslese konzentriert. Bei sinkenden Bewerber_innenzahlen und einem stagnierenden Stellenangebot neigt sich die Zeit des »Rosinenpickens« dem Ende. Es wird auch künftig mehr Auszubildende geben, die Unterstützungsbedarf haben. Das Förderinstrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen, das Betriebe bei der BA beantragen können, hat sich dafür bewährt. Damit erhalten Betriebe und Betroffene professionelle Hilfe beim Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, bei der Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen und eine sozialpädagogische Begleitung, die auch im Betrieb stattfindet. Darüber hinaus wurde die Assistierte Ausbildung als Regelinstrument der Bundesagentur verankert. Diese Hilfen müssen von Betrieben stärker in Anspruch genommen werden.

Branchenunterschiede bei unbesetzten Ausbildungsstellen

Aber nicht nur das Einstellungs-, sondern auch das Ausbildungsverhalten der Betriebe und Dienststellen trägt dazu bei, dass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen so hoch ist. Je nach Branche gibt es erhebliche Unterschiede bei der Besetzung und Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen. So blieben bei den Restaurantfachleuten fast jeder dritte Ausbildungsplatz (34,4 Prozent) unbesetzt, bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk war es jeder Dritte.⁴ Zudem besteht bundesweit eine konstant hohe Vertragslösungsquote von 25 Prozent (2013), d.h., fast jeder vierte Ausbildungsvertrag wurde vorzeitig gelöst. In Baden-Württemberg sind es mit 21,2 Prozent etwas weniger.⁵

Vertragslösungsquoten nach Regionen

Die Quote war mit 5,5 Prozent im Öffentlichen Dienst am geringsten, im Handwerk mit 27,9 Prozent am höchsten. Sie ist seit 2009 um 2,9 Prozent gestiegen und zuletzt um 0,4 Prozent gegenüber dem Jahr 2012 gesunken. Die Lösungsquoten sind regional sehr unterschiedlich; die Bandbreiten lagen 2012 bei den Industrie- und Handelskammern zwischen 15,8 Prozent (Heilbronn) und 22,3 Prozent (Freiburg) und im Handwerk zwischen 25 Prozent (Heilbronn) und 31,5 Prozent (Freiburg). Es besteht ein deutliches West-Ost-Gefälle.⁶

Vertragslösungsquoten nach Berufen

Es fällt auf, dass sich die Vertragslösungsquote in Berufen, die im DGB-Ausbildungsreport schlecht abschneiden, mit am höchsten ist. Bei Köchen lag die Quote 2013 bei 48 Prozent, bei Malern und Lackierern bei 41,7 Prozent und bei Hotelfachleuten bei 39,4 Prozent.⁷ Dies sind in der Regel auch Berufe, in denen es eine große Zahl nicht besetzter Ausbildungsstellen gibt. Offensichtlich werden diese Berufe von den Jugendlichen wegen der schlechten Ausbildungsqualität gemieden.

Auch ein Vergleich mit den baden-württembergischen Ergebnissen des Ausbildungsreports verdeutlicht, dass Berufe, die bei den Auszubildenden gut abgeschnitten haben, sich durchgängig auch durch unterdurchschnittliche Vertragslösungsquoten auszeichnen. Bei den schlecht bewerteten Berufen lassen sich demgegenüber in der Regel zum Teil deutlich überdurchschnittliche Vertragslösungsquoten feststellen.

⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S. 56

⁵ vgl. BIBB Datenreport 2015, S. 196

⁶ vgl. IAW Studie, S. 28

⁷ vgl. Datenreport Berufsbildungsbericht 2015, S. 197

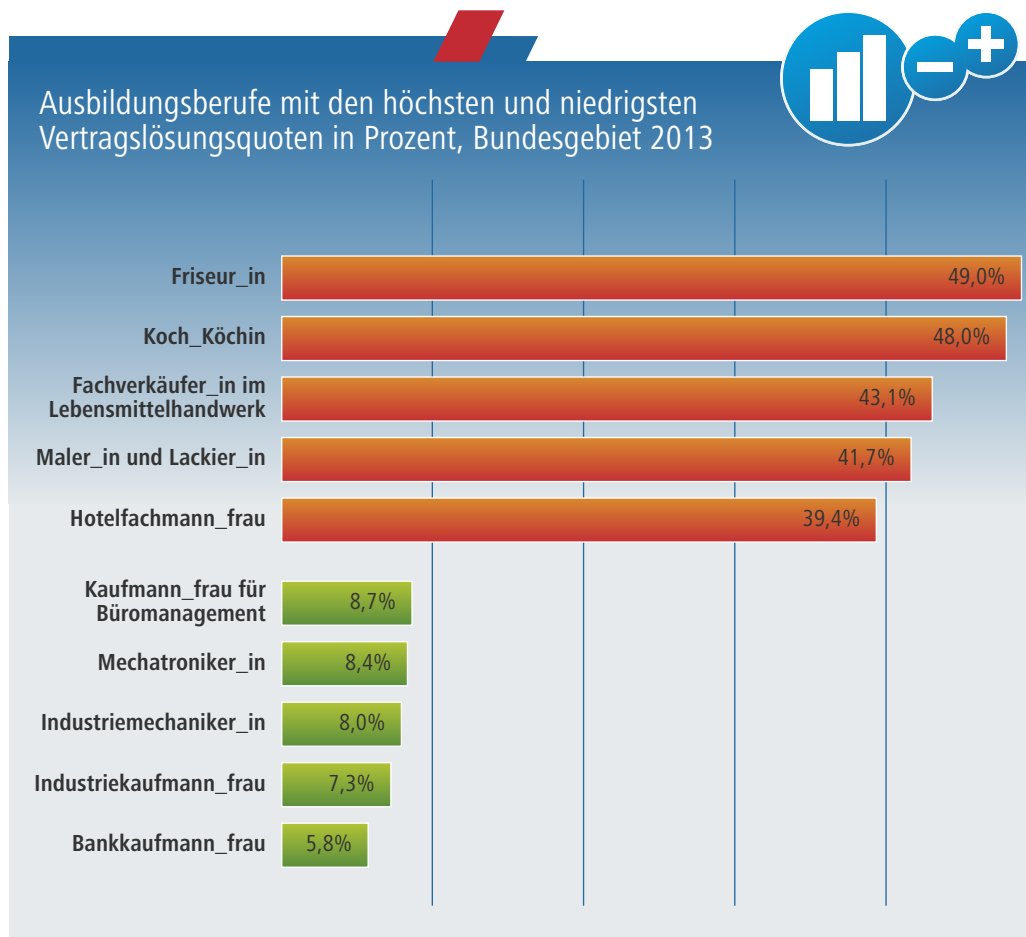


Abbildung 4: Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %, Bundesgebiet 2013

Dies weist auf einen direkten Zusammenhang zwischen der Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen und Problemen mit der Ausbildungsqualität hin. Denn gerade in Berufen mit einem hohen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze und überdurchschnittlichen Vertragslösungsquoten sind auch die Ausbildungsbedingungen am schlechtesten. Die Auszubildenden müssen regelmäßig Überstunden leisten, haben eine geringe Vergütung und sind häufig unzufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung.

Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und offenen Ausbildungsplatzangeboten

Der hohe Anteil von unbesetzten Ausbildungsplätzen gerade in diesen Berufen ist somit ein wichtiges Indiz für die schwindende Attraktivität dieser Ausbildungsberufe und unterstreicht die Bedeutung der Ausbildungsqualität. Branchen, die für Jugendliche attraktiv sein wollen, brauchen mehr als Image-Kampagnen: sie müssen gute Ausbildungsbedingungen, eine bessere Bezahlung und gute berufliche Perspektiven bieten.

Sowohl der Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer Ausbildung als auch die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung stellen zentrale gesellschaftliche Herausforderungen dar – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive. Unsere Kernforderung lautet weiterhin, dass qualitativ gute betriebliche Ausbildungskapazitäten zu halten und auszubauen sind. Betriebe sind selbst in der Verantwortung, rechtzeitig Fachkräfte durch eigene Ausbildung heranzubilden und den Fachkräftebedarf im Land zu decken.

Fazit

3. Forderungen der DGB-Jugend

Einhalten der gesetzlichen Regelungen und Verordnungen

**Ausbildung
besser machen!**

Was eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte, ist es leider nicht. Seit 10 Jahren und erstmalig speziell für Baden-Württemberg zeigt der Ausbildungsreport, dass es Probleme in der Ausbildung gibt, die oftmals ihre Ursache in dem Verstoß gegen klare gesetzliche Regelungen haben. Egal ob Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz oder Arbeitszeitgesetz, für viele Auszubildende bestimmter Branchen (insbesondere Hotel- und Gaststättengewerbe und Handwerk) gehört die Nichteinhaltung der bestehenden Gesetze und Verordnungen zum Alltag. Dies führt zu einer gesundheitlichen Gefährdung der jungen Menschen und bedroht massiv das Erreichen der Ausbildungsziele, was z.B. in den Vertragslösungsquoten zum Ausdruck kommt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert die Landesregierung und die Regierungspräsidien, die mit der Dienstaufsicht für die Kammern betraut sind, nachdrücklich auf, aktiv gegen Verstöße und das nicht Einhalten gesetzlicher Regelungen und Verordnungen vorzugehen. In gravierenden Fällen darf dabei auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden. Für eine nachhaltige Überprüfung sind regelmäßige Kontrollen der Betriebe notwendig. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion dieser Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen dringend unabhängige Stellen geschaffen werden. Eine unabhängige dritte Kontrollinstanz kann die Ausbildungsqualität verbessern und sicherstellen, damit können nicht zuletzt Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

Verbesserung gesetzlicher Regelungen

Zur Qualität der Ausbildung gehören auch die bestehenden gesetzlichen Regelungen, z.B. das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Für die geplante Novellierung des BBiG fordert die DGB-Jugend dringende Änderungen in Bereichen, die durch diesen Report als Mängel sichtbar sind:

- Gelingt es nicht, durch geeignete Maßnahmen die Rechte der Berufsbildungsausschüsse auszubauen, fordert die Gewerkschaftsjugend die Schaffung einer **unabhängigen Institution**, die für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung zuständig ist.
- Alle **Ausbildungsmittel** (Werkzeuge, Werkstoffe, Bücher etc.), die für die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule erforderlich sind, müssen den Auszubildenden von den Betrieben kostenlos zur Verfügung gestellt werden.
- Die **Berufsschulzeit** muss inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Blockwochen sollen wie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden.

- Wir fordern die **Abschaffung der Rückkehrpflicht** nach der Berufsschule in den Betrieb. Dabei soll ein Berufsschultag, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Arbeitstag berücksichtigt werden. Damit wollen wir die Benachteiligung der Auszubildenden verhindern, deren Berufsschulzeit sich nicht mit der Ausbildungszeit überschneidet bzw. wir wollen jeglichen Missbrauch vor gezielter Vermeidung der Überschneidungszeiten durch Schichtdienste abwenden.
- Auszubildende müssen **fünf Tage Sonderurlaub vor ihrer Abschlussprüfung** bekommen, um sich ausreichend auf die Prüfung vorbereiten zu können.
- Damit über alle Ausbildungsberufe ein einheitlicher Anspruch auf Führen des **Ausbildungsnachweises** während der Arbeitszeit entsteht, fordert die Gewerkschaftsjugend ebenfalls eine Konkretisierung im Berufsbildungsgesetz.
- Die Ausbildung der **Ausbilder_innen** braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignungen, um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen und eine regelmäßige Auffrischung. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Ausbildungsgarantie

Das Bündnis für Ausbildung hat erst kürzlich seine Ziele zur Steigerung der Qualität der Ausbildung für die nächsten Jahre neu definiert. Mit der Neuordnung des Übergangs von der Schule in den Beruf ist es gelungen, eine »Ausbildungsgarantie« durch den Bildungsgang BQdual zu verankern. Im Zusammenspiel mit den weiteren Instrumenten der Neuordnung, wie Jugendberufsagenturen, regionalem Übergangsmangement, Ausbildungsvorbereitung dual (AVdual) und der Assistierten Ausbildung als neuem Regelangebot der BA, muss es gelingen, mehr Jugendlichen ohne Umwege in eine Ausbildung – bevorzugt in einer betrieblichen – münden zu lassen. Insbesondere hinsichtlich der Assistierten Ausbildung fordern wir eine deutliche Steigerung der Zahlen über die bislang für 2016 vorgesehenen 600 Plätze hinaus.

Da aber rechnerisch über 25.00 Ausbildungsplätze im Jahr 2014 gefehlt haben, reichen uns die Bemühungen der Landesregierung und der Betriebe noch nicht aus. Wir fordern insbesondere von der Wirtschaft, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und das betriebliche Ausbildungsangebot zu steigern anstatt zu verringern.

Unbefristete Übernahme

Nach dem Übergang von der Schule in die Ausbildung stellt auch der zweite Übergang, von der Ausbildung in die Arbeitswelt, einen wichtigen Wendepunkt für junge Menschen dar. Für viele gestaltet sich dieser zunehmend schwierig. In den letzten Jahren hat die Anzahl der jungen Menschen, die mit prekären Beschäftigungen den Start in die Arbeitswelt beginnen, dramatisch zugenommen. Jugendliche brauchen aber die Chance für ein selbstbestimmtes Leben mit vielfältigen Perspektiven und materieller Sicherheit. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher für alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung die unbefristete Übernahme in ein – sofern nicht anders gewünscht – ausbildungsberufsadäquates und wohnortnahes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.



Qualität der Berufsschulen

Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehören in erster Linie bessere **materielle und personelle Ausstattung**, um die hohe Qualität des dualen Systems zu erhalten. Prinzipiell begrüßen wir es, dass in den letzten Jahren auf Stellenstreichungen an den Schulen verzichtet wurde, was allerdings nur durch Zusammenlegung von kleinen Klassen möglich wurde. Damit die Berufsschulen in der Fläche gestärkt werden und die Unterrichtsausfallquote weiter gesenkt wird, fordern wir die Einstellung von mehr Lehrkräften, auch um Personalreserven für Krankheit, Fortbildung, usw. aufzubauen.

Sollte es mittelfristig zu mehr auswärtiger Unterbringung kommen, fordert die DGB-Jugend eine 50:50 Teilung der **Unterbringungskosten** zwischen der Landesregierung und dem Betrieb.

Im landesweiten Ausbildungsbündnis wurde bereits beschlossen, die positiven Erfahrungen mit einem **zweiten Berufsschultag pro Woche** landesweit auszudehnen. Die Gewerkschaftsjugend fordert eine möglichst rasche Umsetzung, damit eine individuelle Förderung für benachteiligte Auszubildende und der zusätzliche Erwerb der Fachhochschulreife bzw. des Mittleren Bildungsabschlusses parallel zur Ausbildung Regelangebot werden.

Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung

Die Ergebnisse des Reports zeigen, dass die Auszubildenden in Betrieben mit einer gelebten betrieblichen Mitbestimmung zufriedener mit ihrer Ausbildung sind. Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen wachen über die Ausbildungsqualität, indem sie die Einhaltung von Gesetzen, der Ausbildungsrahmenpläne und bestehender Tarifverträge im Auge behalten. Darüber hinaus können Betriebsräte Betriebsvereinbarungen zur Verbesserung der Ausbildung abschließen, wodurch sie zusammen mit dem Arbeitgeber die Ausbildung stetig attraktiv gestalten (z.B. Übernahmeregelungen). Insbesondere in den Branchen, wo betriebliche Mitbestimmungsgremien nur selten vorkommen, zeigen sich durch diesen Report viele Mängel an der Ausbildungsqualität. Dies zeigt, wie wichtig Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind.

Spezielles zu den »Schlusslichtern« des Ausbildungsreports

Die Abbrecherquote bei Maler_in und Lackierer_in – Azubis ist nach wie zu hoch. Die wesentlichen Gründe sind seit Jahren deutlich. Die Auszubildenden werden in vielen Betrieben immer noch als billige Arbeitskräfte angesehen und zu oft mit reinen Hilfsarbeiten betraut.

Auf Grund der spezialisierten Tätigkeit im einzelnen Betrieb wird nicht die Breite des Berufsbildes erfüllt und damit die Attraktivität der Ausbildung und des Berufes eingeschränkt. Hinzu kommt die, im Vergleich mit anderen Berufszweigen geringe Vergütung. Besonders schwerwiegend für viele ist der Mangel an beruflicher Perspektive und Beschäftigung. Auszubildenden wird bereits in der Ausbildung mitgeteilt, dass sie anschließend in einer Leiharbeitsfirma arbeiten sollen – nur Mindestlohn statt Tariflohn, weniger Urlaub etc.

**Ausbildung
besser machen!**

Die IG BAU hat in den letzten Jahren in schwierigen Verhandlungen mehrfach eine überproportionale Erhöhung der Vergütung und mehr Urlaubstage erreicht. Die kommt aber noch nicht an andere Berufe ran. Die Schwerpunktforderungen der IG BAU sind z.B.:

- Große Schritte bei der Erhöhung der Vergütungen
- Einen Rahmentarifvertrag für Azubis u.a. mit
 - Fahrtkostenerstattungen zur Berufsschule
 - Überstundenbezahlung
 - Angemessene Jahressonderzahlung (13. Monateinkommen)
 - Verlängerte Ausschlussfrist für tarifliche Ansprüche, z.B. bis drei Monate nach Beendigung der Ausbildung
- Maler- und Lackierer brauchen besseren Gesundheitsschutz im Betrieb – für ein langes Malerleben«

Im Hotel- und Gaststättengewerbe sieht die Situation der Auszubildende ganz ähnlich aus. In der großen Menge geleisteter Überstunden sowie der vielfach ausbleibenden Vergütung der Mehrarbeit werden die prekären Verhältnisse in den Hotel- und Gaststättenberufen deutlich, welche in der Vergütung der Ausbildungsverhältnisse ihre Fortsetzung finden. Kein Wunder also, dass gerade in dieser Branchen besonders hohe Vertragslösungs- und Abbruchquoten zu finden sind.

Als Lösungsweg fordert die zuständige Gewerkschaft NGG seit vielen Jahren mehr Kontrollen durch die zuständigen Behörden in der Branchen. Dann viele gravierende Mängel der Ausbildung könnten allein durch das Einhalten von Vorschriften vermieden werden. Die Branche verfügt kaum über Betriebsratsstrukturen, die über Gesetze und Tarifverträge wachen. Aus Erfahrung der NGG werden in dieser Branche bestehende Betriebsräte in ihrer Tätigkeit behindert oder Betriebsratswahlen nicht selten sogar verhindert. Dadurch hat sich gewissermaßen Willkür im Umgang mit den Azubis etabliert.

Minderjährige Auszubildende unterliegen zu Recht besonderen Schutzvorschriften nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Hier sind die Kammern gefragt, die die Qualität der Ausbildung viel stärker überwachen müssen. Letztendlich konkurrieren die Hotel- und Gaststättenbetriebe auf dem Ausbildungsmarkt um dieselben Jugendlichen. Im Interesse der Auszubildenden und im Interesse des Tourismus müssen endlich die Beschäftigten in dieser Branche fest in den Blick genommen werden. Die Botschaft ist klar: Wer Fachkräfte ausbilden, gewinnen und halten will, muss ihnen eine gute Ausbildung, eine gute Arbeit und faire Löhne bieten.

4. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

4.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« gehen die Antworten zu folgenden Fragen in das Ranking ein: Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbilder_innen am Arbeitsplatz, Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen, Einhaltung des Ausbildungsplans, Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten sowie die grundsätzliche Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb.

Berufe und Branchen

Wie auch in der Gesamtbewertung kommt es hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. So schnitten die angehenden Zerspanungsmechaniker_innen und Industriemechaniker_innen beim Thema »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« am besten ab. Die größten Probleme haben Maler_innen und Lackier_innen sowie Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk.



Abbildung 5: Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

4.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Dieser sollte vom Betrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem genau geregelt ist, in welchem Zeitraum welche Inhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Üblicherweise wird der betriebliche Ausbildungsplan dem Ausbildungsvertrag beigelegt und den Auszubildenden ausgehändigt.

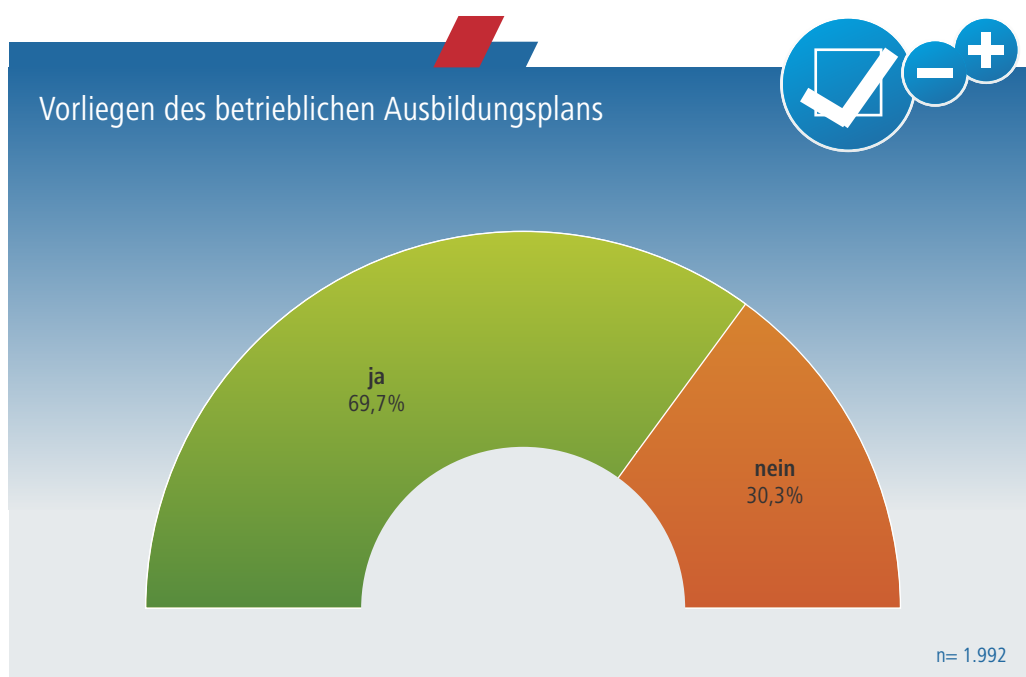
Gesetzliche Regelung

Von den befragten Auszubildenden haben nach eigenen Angaben 30,3 Prozent keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während fast alle angehenden Bankkaufleute (97,9 Prozent) einen Ausbildungsplan bekommen haben, konnten nur 39,7 Prozent der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und 39,6 Prozent der Maler_innen und Lackier_innen diese Frage bejahen.

Branchenunterschiede

Von den 868 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen, gaben 33,7 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans



Knapp ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.

Abbildung 6: Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

Bei 4,2 Prozent wird der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten, nur bei etwa einem Drittel der Auszubildenden »immer«.

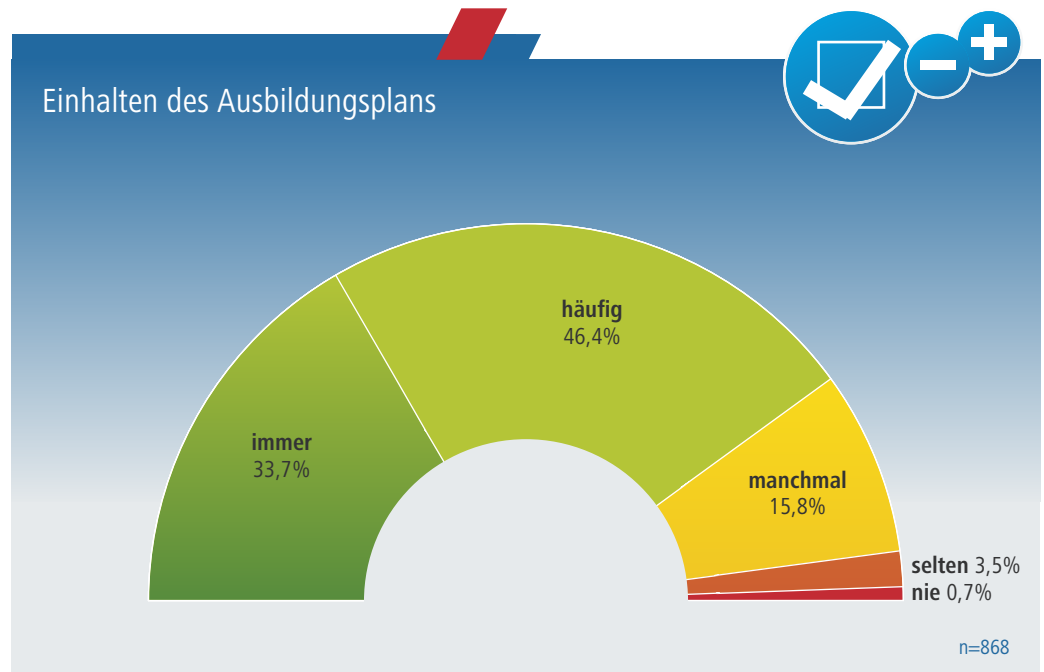


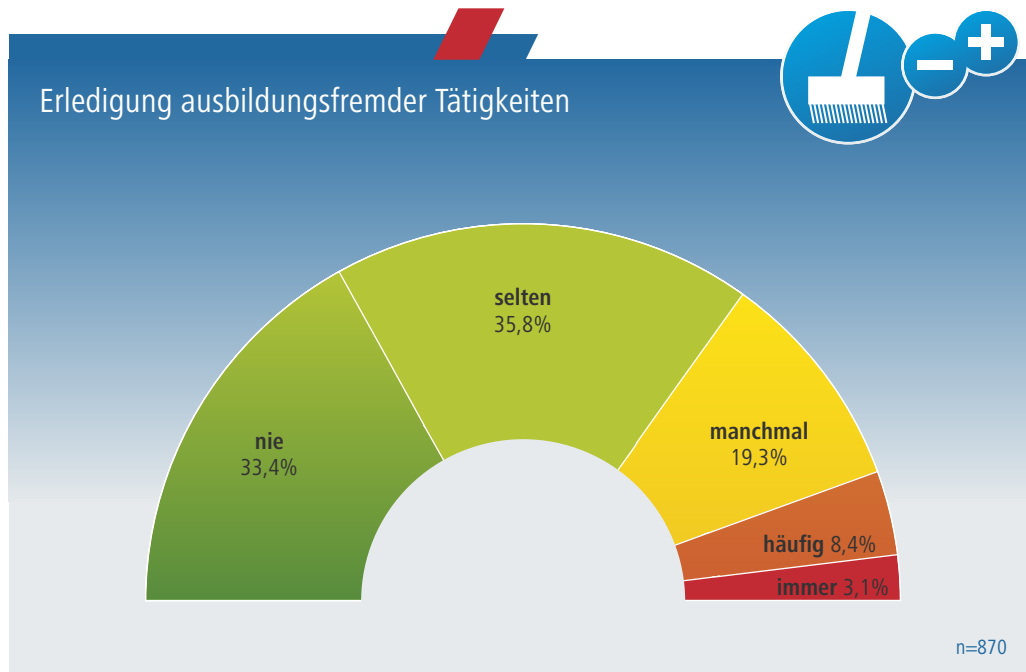
Abbildung 7:
Einhalten des Ausbildungsplans

4.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, werden Auszubildende häufig während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, die nicht im Ausbildungsrahmenplan vorgesehen sind. Die Inhalte, die in diesem Zeitraum nicht erlernt werden können, müssen dann entweder mit Überstunden »aufgeholt« oder können im schlimmsten Fall gar nicht vermittelt werden. Beide Optionen sind für die Auszubildenden von Nachteil. Oftmals handelt es sich bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten um frustrierende Aufgaben. Es kommt sogar vor, dass private Aufträge des Chefs oder der Chefin ausgeführt werden müssen. Selbst wenn die Wissenslücken in der Prüfung nicht auffallen, werden diese dann im Einstieg ins Berufsleben schonungslos aufgedeckt – mit allen damit verbundenen Konsequenzen.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Ein Drittel (33,4 Prozent) der befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines_einer Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 11,5 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. So müssen beispielsweise 30,4 Prozent der Anlagenmechaniker_innen »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, während dies bei keinem der befragten Zerspanungsmechaniker_innen der Fall war.



11,5 Prozent der Auszubildenden müssen »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben. Ein Drittel muss dies nie machen.

Abbildung 8: Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 25,1 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit unter 5 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 3,1 Prozent. Auf der anderen Seite geben 53,3 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 83,5 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Betriebsgröße

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte, sondern Gesetzesverstöße. Dafür sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Genau an dieser Stelle beginnen die tieferliegenden Schwierigkeiten mit der bisherigen Regelung, denn zur Durchsetzung von Qualitätsansprüchen der Ausbildung muss sich die Kammer im Konfliktfall gegen ihre eigenen Mitglieder richten. Diese Doppelfunktion der Kammern ist letztlich nur dann haltbar, wenn im Bereich der Überwachung der Berufsbildung unmissverständliche und definierte Standards und Kriterien bestehen, die im Zweifel durch Klagemöglichkeiten aller Bänke in Berufsbildungsausschüssen kontrolliert werden können.

Gelingt es nicht, durch geeignete Maßnahmen und den Ausbau von Rechten der Berufsbildungsausschüsse gute Qualitätsstandards sicherzustellen, fordert die Gewerkschaftsjugend die Schaffung einer unabhängigen Institution, die für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung zuständig ist.

4.1.3 Ausbildungsnachweis

Bedeutung des Berichtsheftes

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

Führen des Berichtsheftes

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 34,6 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 9,1 Prozent machen dies nur »selten«. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 5,1 Prozent der Fachinformatiker_innen ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden Steuerfachangestellten 71,9 Prozent, bei den Verkäufer_innen 71,1 Prozent und bei den Metallbauern 60,6 Prozent. Je nach Beschaffenheit der Ausbildungsstätte bzw. des Betriebs mag es sein, dass die Möglichkeit, das Berichtsheft dort zu führen, nicht immer gegeben ist oder die Bedingungen nicht optimal sind. Wenn das Berichtsheft allerdings schon zu Hause geführt wird, ist zumindest zu erwarten, dass Auszubildende dies als Ausbildungszeit anerkannt bekommen. Nichtsdestotrotz empfiehlt sich das Ausfüllen des Berichtsheftes im

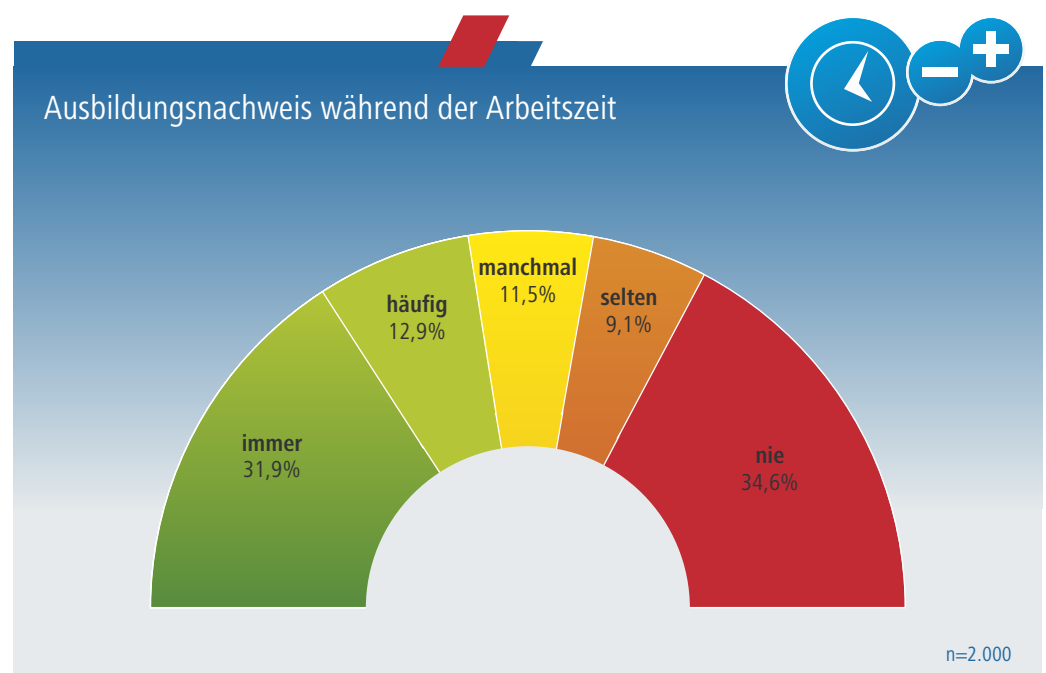


Abbildung 9:
Ausbildungsnachweis
während der Arbeitszeit

Betrieb, da dort auch Rücksprachen mit dem oder der Ausbilder_in möglich sind und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Damit der Auszubildende und der_die Ausbilder_in einen Überblick über die bereits vermittelten Lerninhalte haben, müssen die Arbeitgeber den Azubis ausreichend Zeit zum Führen des Berichthefts zur Verfügung stellen. Andernfalls handelt es sich um einen Regelverstoß gegen die entsprechend geltende Ausbildungsordnung. Damit für alle Ausbildungsberufe ein einheitlicher Anspruch auf Führen des Ausbildungsnachweises während der Arbeitszeit entsteht, fordert die Gewerkschaftsjugend auch hier eine Konkretisierung im Berufsbildungsgesetz.

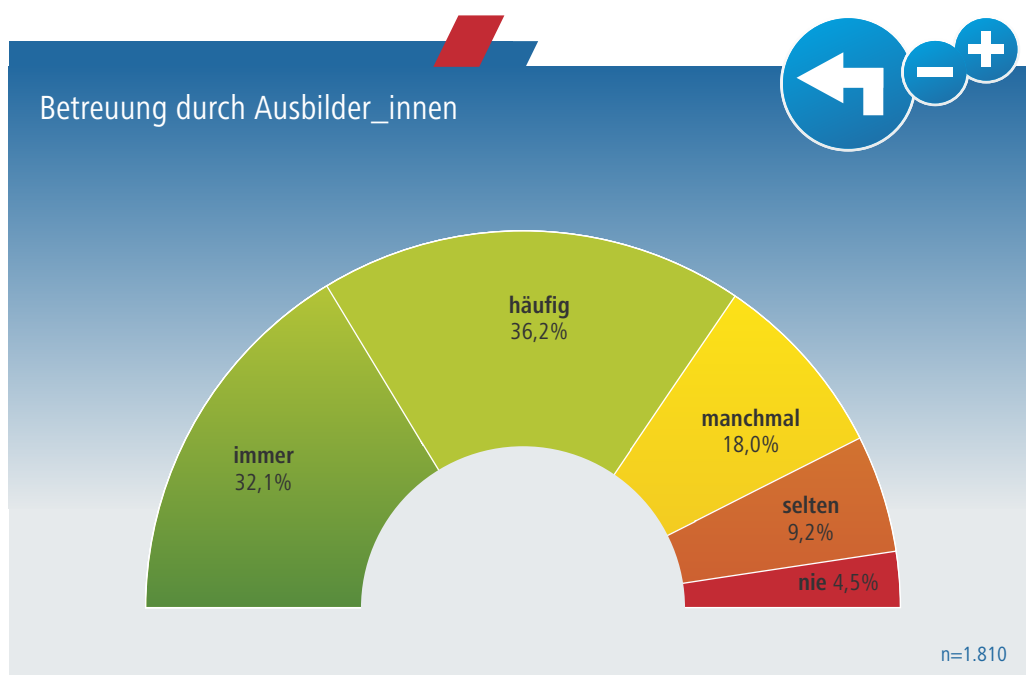
4.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. Nach § 28, Abs. 1 darf nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«. Allerdings wird in der Ausbildungspraxis in vielen Betrieben davon abgewichen.

Gesetzliche Grundlage

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (91,1 Prozent), doch sind sie bei 11,4 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Die Größe des Ausbildungsbetriebs spielt dabei kaum eine Rolle, denn dieser Anteil variiert kaum zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen.

Präsenz der Ausbilder_innen



13,7 Prozent der Auszubildenden werden selten oder nie durch ihre_n Ausbilder_in betreut.

Abbildung 10: Betreuung durch Ausbilder_innen

Folgen fehlender
Ansprechbarkeit

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich nicht geeignete) Kolleg_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, dabei wissen die Vorgesetzten häufig selbst, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 82,4 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 15,5 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Betreuung durch
Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, gaben gut zwei Drittel (68,3 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 13,7 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende⁸ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen⁹. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

⁸ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S. 60: Im Jahr 2013 wurden bundesweit 148.914 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 25 Prozent.

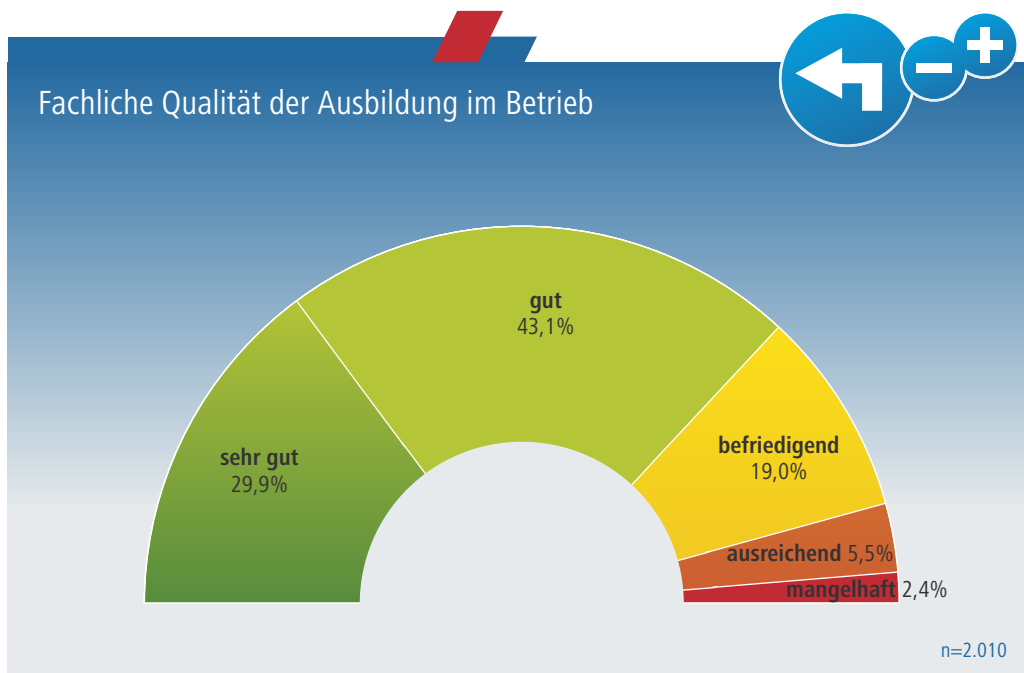
⁹ vgl. BIBB-Report 21/13, S. 8

4.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ein Großteil (73,0 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein leichter Zuwachs um fast zwei Prozentpunkte.

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 66,6 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 88,2 Prozent.

Betriebsgröße



Jede_r zwölfte Auszubildende ist mit der Qualität der Ausbildung im Betrieb überhaupt nicht zufrieden.

Abbildung 11:
Fachliche Qualität der
Ausbildung im Betrieb

4.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite, eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie 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, fehlende Ausbildungsinhalte durch beispielsweise ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder_innen, durch theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise zu kompensieren. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer Kolleg_innen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Ebenso werden Lehrer_innen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler_innen zwischen Auszubildendem und Betrieb aktiv und leisten damit immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, die unter anderem dazu führt, dass Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (60,0 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (28,3 Prozent) und immerhin 11,7 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Ansätze zur Verbesserung

Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird von Arbeitgeberverbänden die Schuld bei den Lehrer_innen gesucht sowie die Qualität der Lehrer_innenbildung an den Universitäten in Frage gestellt. Der Schwerpunkt des Bundes-Ausbildungsreport 2012 zeigte bereits deutlich auf, dass ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule und deren infrastrukturellen Rahmenbedingungen besteht. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen

Nur 60,0 Prozent der Auszubildenden finden die Qualität ihres Berufsschulunterrichts »gut« oder »sehr gut«.

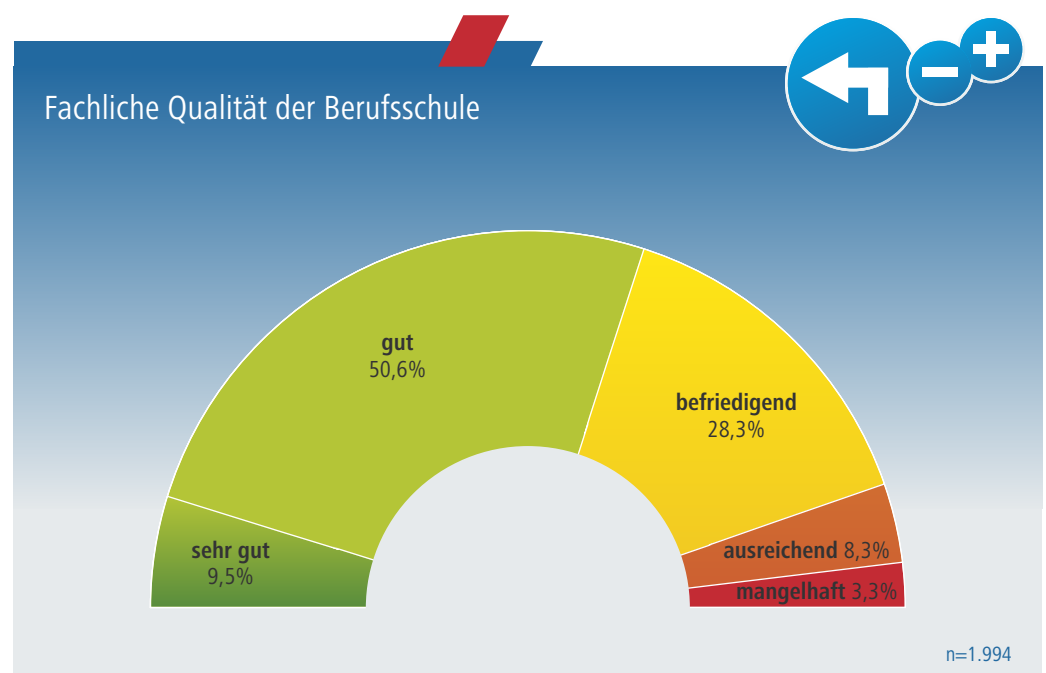


Abbildung 12:
Fachliche Qualität der Berufsschule

Geräten und ähnlichem ist ebenso wichtig wie ausreichendes Personal, die regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglichen und damit maßgeblich zum Lernerfolg beitragen.

In Baden-Württemberg betrug der Unterrichtsausfall an den beruflichen Schulen im Schuljahr 2013/14 im Durchschnitt 5,5 Prozent, was neben den anderen Schulformen das höchste Ergebnis war. Da dieser Unterrichtsausfall regional sehr stark schwankt, hat sich das landesweite Ausbildungsbündnis darauf verständigt, zukünftig die Unterrichtsausfallquote nach Regierungspräsidien auszuweisen, um regional nachzusteuern. Bisher ist bereits bekannt, dass besonders gewerbliche Schulen betroffen sind, bei denen der Unterrichtsausfall deutlich höher liegt als an kaufmännischen Schulen. Zum strukturellen Defizit kommt der Unterrichtsausfall durch Krankheit, Fortbildung, Elternzeit oder Abwesenheit in Prüfungszeiten noch hinzu. Der Unterrichtsausfall gefährdet die hohe Qualität des dualen Systems und ist schnellstmöglich abzubauen.

Unterrichtsausfall in
Baden-Württemberg

»Der Landesregierung hat den Beruflichen Schulen seit 2011 insgesamt ca. 1.200 zusätzliche Stellen zugewiesen. Dadurch und durch die Schließung von Kleinklassen ist es gelungen, den Unterrichtsausfall an den Beruflichen Schulen in den letzten Jahren kontinuierlich abzusenken und die Unterrichtsversorgung zu verbessern. Dieser Weg der Schließung von Kleinklassen in der Dualen Ausbildung kann allerdings ohne Verluste beim regionalen Ausbildungsangebot und der Ausbildungsqualität sowie ohne Gefährdung einzelner Schulstandorte nicht weiter beschritten werden.«

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 gehören in erster Linie bessere materielle und personelle Ausstattung, um die hohe Qualität des dualen Systems zu erhalten. Nur unter den passenden Rahmenbedingungen können die Berufsschullehrer_innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, die Lerninhalte vermitteln und auch mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen.

4.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung

Auszubildende befinden sich in einem Lern- und keinem Arbeitsverhältnis. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Da der Ausbildungsrahmenplan genauestens die notwendigen Inhalte zeitlich vorschreibt, sind grundsätzlich keine Überstunden notwendig.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

In den vergangenen Jahren wurde die Durchlässigkeit des Bildungssystems vorwiegend im Kontext von Verkürzung oder Anrechnung von Ausbildungszeiten diskutiert. Übersehen wurden häufig junge Menschen, die mehr Ausbildungszeit benötigen. Um individuelle Ausbildungsarrangements zu stärken, müssen die Möglichkeiten nach § 8 Berufsbildungsgesetz nach Verlängerung der Ausbildungszeit besser ausgeschöpft werden.

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte ein: Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts, regelmäßig zu leistende Überstunden, Anzahl der Überstunden und die Frage nach der Vergütung bzw. dem Freizeitausgleich von Überstunden.

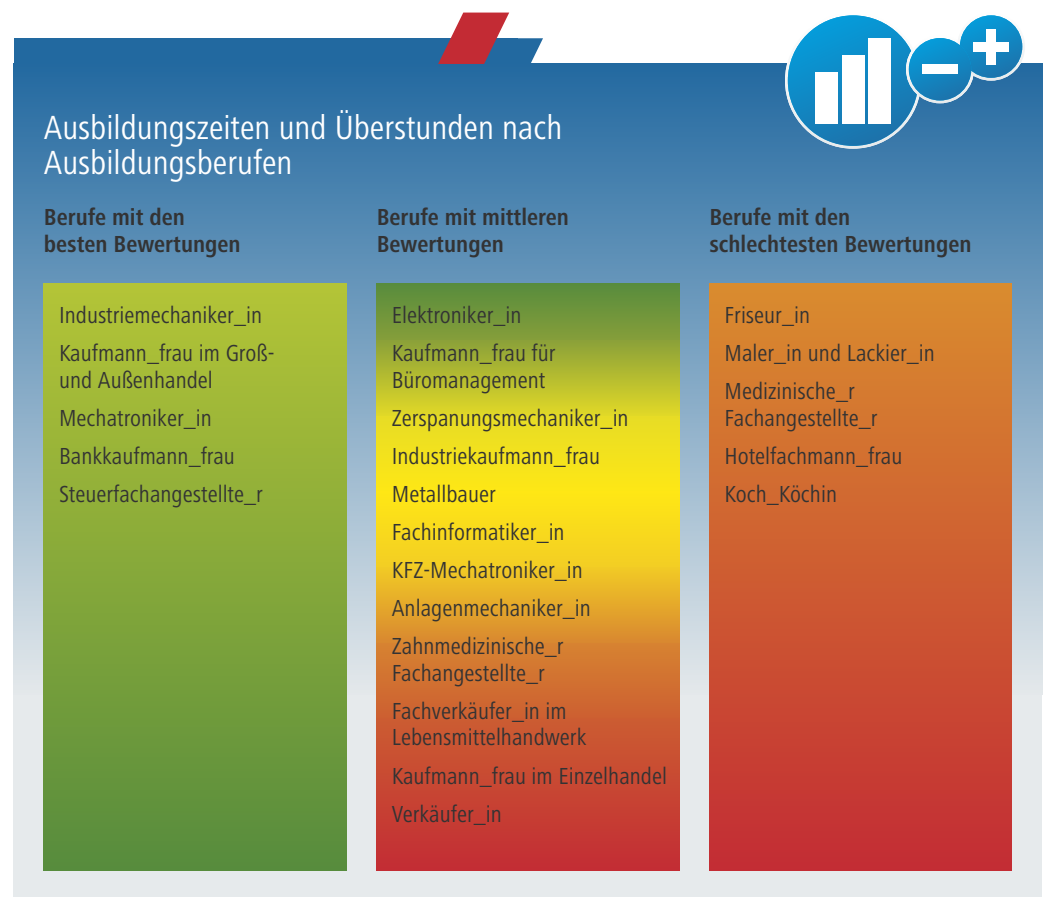


Abbildung 13: Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

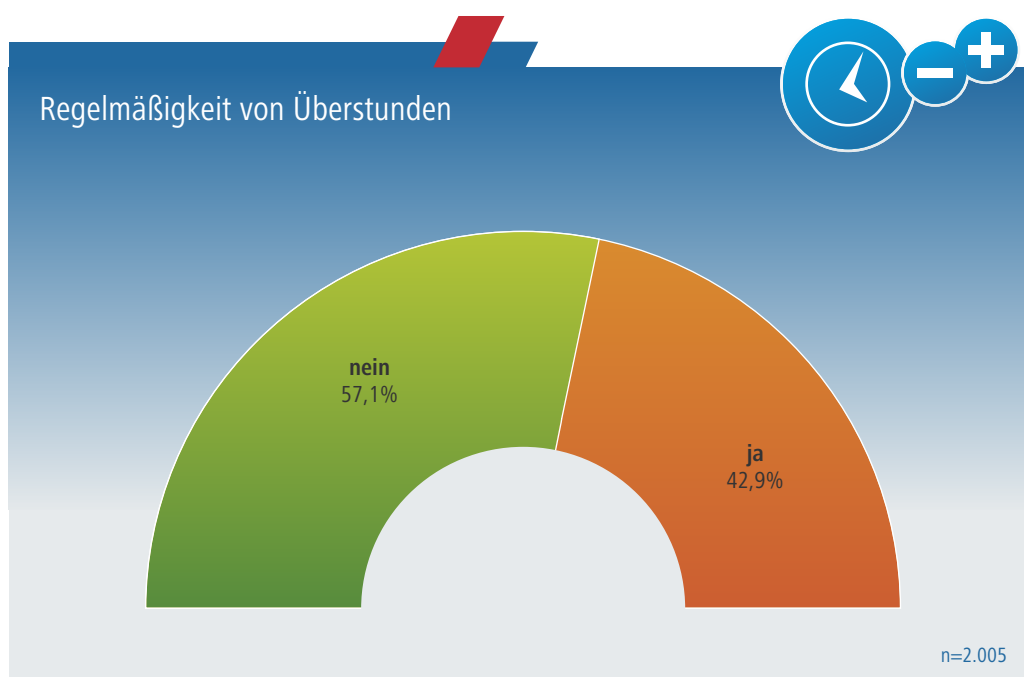
Der Erwerb der Fachhochschulreife bzw. des Mittleren Bildungsabschlusses parallel zur Ausbildung muss Regelangebot und über einen zweiten Berufsschultag abgedeckt werden (Ausbildung Plus). Für benachteiligte Jugendliche muss während der Ausbildung eine individuelle Förderung durch einen zweiten Berufsschultag ermöglicht werden.

4.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

42,9 Prozent der befragten Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden. Die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen sind an dieser Stelle ganz besonders deutlich. Besonders Azubis aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sind von Überstunden betroffen. So gaben beispielsweise 68,0 Prozent der befragten Hotelfachleute und 73,3 Prozent der Köch_innen an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Diese Berufe liegen deutlich über dem Durchschnitt der untersuchten Berufe und weisen auf deutliche Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben nur 24,6 Prozent der angehenden Groß- und Außenhandelskaufleute an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Branchenunterschiede

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



Über 40 Prozent der Auszubildenden müssen regelmäßig Überstunden machen.

Abbildung 14: Regelmäßigkeit von Überstunden

Ausmaß der Überstunden

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, ergibt sich folgende Verteilung.

Wenn Überstunden anfallen, sind es bei fast jedem fünften Auszubildenden mehr als 5 Stunden pro Woche.



Abbildung 15:
Überstunden pro Woche

Durchschnittswert

Es ist erschreckend, dass es Angaben gibt, die regelmäßig mehr als 20 (!) Überstunden pro Woche leisten (0,6 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,1 Stunden. Dabei liegen angehende Köch_innen mit durchschnittlich 9,9 Stunden erneut am oberen Ende der Skala, gefolgt von Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (6,3 Stunden) und Hotelfachleuten (6,0 Stunden). Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden müssen Industriemechaniker_innen (2,2 Stunden) sowie Bankkaufleute (2,3 Stunden) leisten.

Betriebsgröße

Nur schwach ausgeprägt 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 43,9 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist dieser Anteil mit 40,9 Prozent etwas geringer.

4.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Wie bereits beschrieben, sollten Überstunden in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Passiert dies doch, gibt es im Berufsbildungsgesetz (§ 17) eine klare gesetzliche Regelung zum Umgang mit den Überstunden. Diese besagt, dass Überstunden »besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen« sind. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis.

Gesetzliche Regelung

Etwas mehr als zwei Drittel (70,3 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (8,7 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (61,6 Prozent). 16,6 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Überstundenausgleich

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn diese nicht vorhanden sind, scheuen es 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 gilt. So gab beispielsweise weniger als die Hälfte der angehenden Medizinischen Fachangestellten (37,4 Prozent) und der befragten Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (48,6 Prozent) an, Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise 90,8 Prozent der angehenden Mechatroniker_innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

Branchenunterschiede

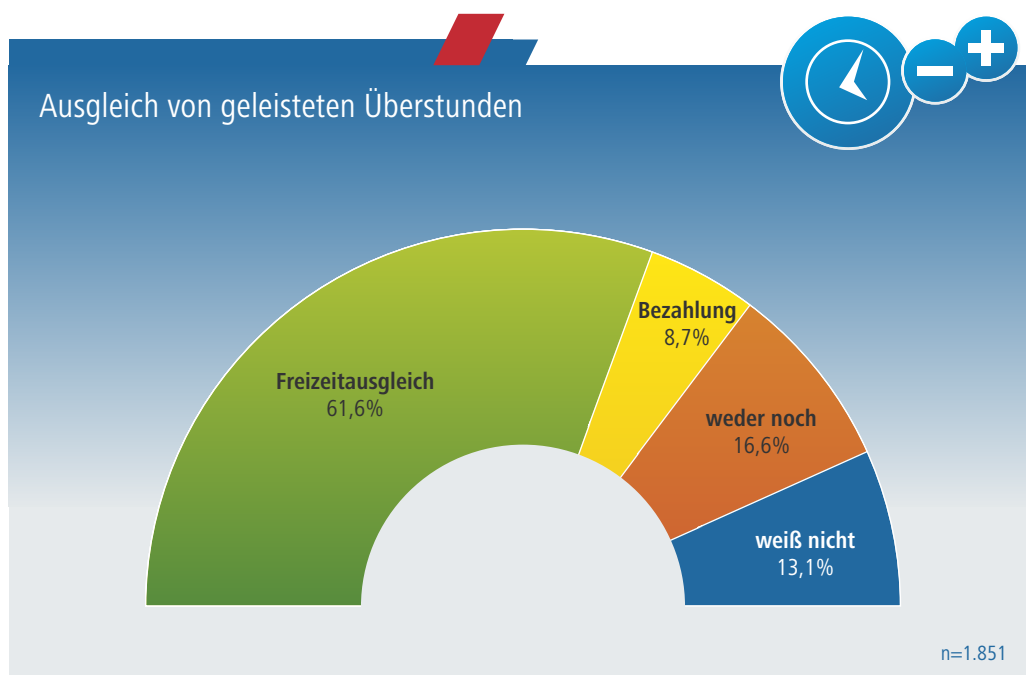


Abbildung 16:
Ausgleich von geleisteten Überstunden

4.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (82,2 Prozent). Immerhin 17,8 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 4,8 Prozent der Befragten zum Alltag.

Gesetzliche Regelung

Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort wird in § 8 geregelt: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 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.« Gesetzlicher Anspruch und Wirklichkeit gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 7,0 Prozent der befragten Auszubildenden an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Für so manchen Betrieb ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf. Auch Erholungszeiten sind dort keine Selbstverständlichkeit: mehr als ein Viertel der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (27,4 Prozent) müssen an mehr als fünf Tagen arbeiten, viele Verkäufer_innen (22,7 Prozent), Köch_innen (20,0 Prozent), Hotelfachleute (15,4 Prozent), sowie Kaufleute im Einzelhandel (14,8 Prozent) und Friseur_innen (14,5 Prozent) können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

17,8 Prozent der Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten.

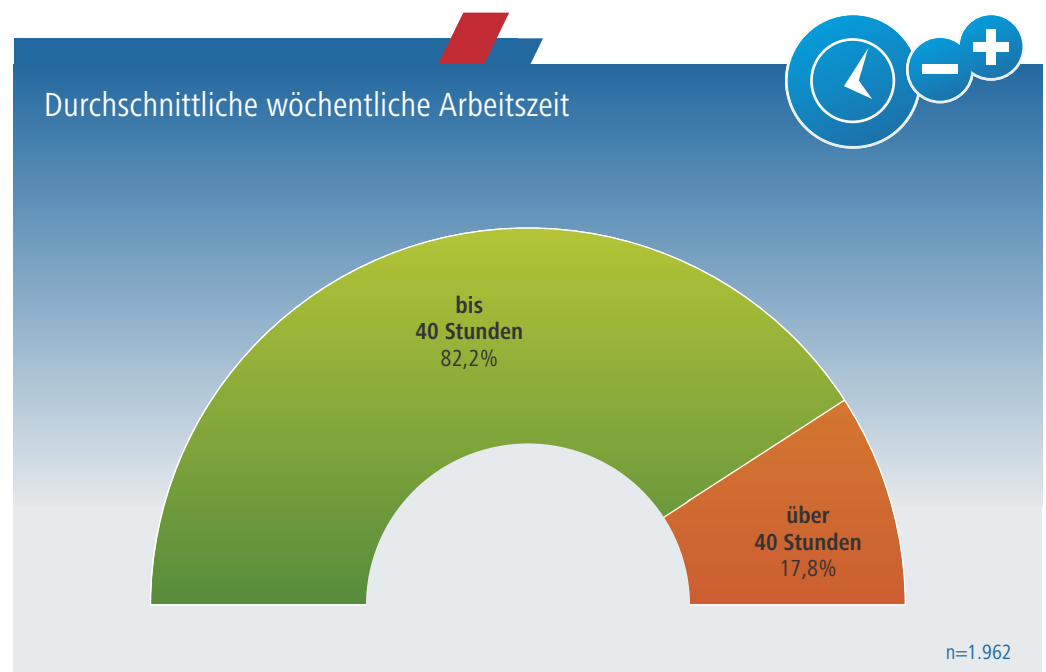


Abbildung 17:
Durchschnittliche wöchentliche
Arbeitszeit

Die daraus entstehenden Belastungen sind immens. Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Freunde, Familie, das freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden – all dies fällt der Ausbildung wegen zum Opfer. Zudem mangelt es an freien Kapazitäten, um ausreichend für die Berufsschule zu lernen. Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, was insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den betroffenen Ausbildungsberufen ganz deutlich zeigen.

Folgen für die
Auszubildenden

4.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Viele Unternehmen sind der Ansicht, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. In dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Immerhin 6,1 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 11,4 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Verkäufer_innen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Gemäß § 15 sind die Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen und nach § 19 Abs. 1 ist für diesen Zeitraum die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen. Bei der Frage der Anrechnung von Berufsschulzeiten bei Auszubildenden auf die Arbeitszeit wird bisher zwischen volljährigen und minderjährigen Auszubildenden unterschieden. Die Gewerkschaftsjugend fordert eine einheitliche Regelung für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Dies muss auch gewährleistet sein, wenn die Ausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte stattfindet. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeit vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden.

Darüber hinaus fordern wir, die Rückkehrpflicht nach der Berufsschule in den Betrieb abzuschaffen. Dabei soll ein Berufsschultag, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Arbeitstag berücksichtigt werden, um Benachteiligung der Auszubildenden zu verhindern, deren Berufsschulzeit sich nicht mit der Ausbildungszeit überschneidet bzw. um Missbrauch vor gezielter Vermeidung der Überschneidungszeiten durch Schichtdienste abzuwenden. Berufsschulwochen sollen wie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden.

4.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gewährt das Jugendarbeitsschutzgesetz besonderen Schutz – unter anderem in puncto Arbeitszeit. Minderjährige Auszubildende dürfen demnach maximal 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich arbeiten. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen diese Zeiten auf keinen Fall überschritten werden (§ 8). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche gemäß § 15 nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen, sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9).

Verstöße gegen das Gesetz

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 13,9 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Die 5-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, da immerhin 5,2 Prozent der minderjährigen Auszubildenden angaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als 5 Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

13,9 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

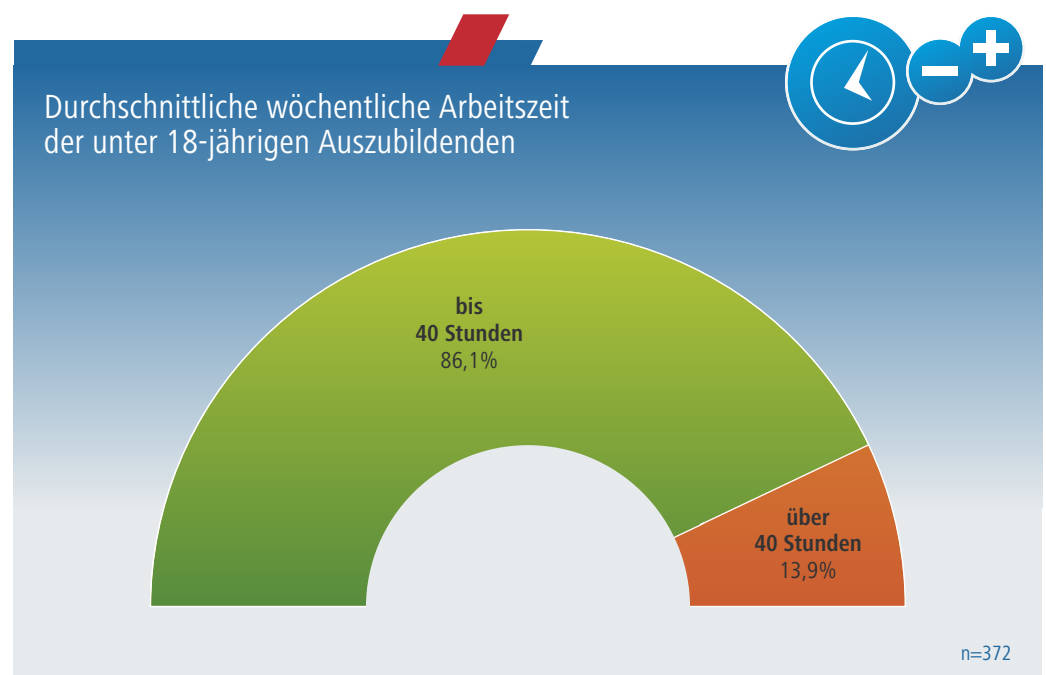


Abbildung 18:
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So beträgt der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen, 11,5 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Aufsichtsbehörden müssen aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Die hohe Anzahl an Verstößen zeigt, dass es sich dabei keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern in manchen Branchen Alltag ist. Dafür muss bei den zuständigen Behörden mehr Personal eingesetzt und die Kontrollen deutlich verstärkt werden. In gravierenden Fällen darf auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden, die bis hin zum Entzug der Ausbildereignung reichen können. Es darf keine Bereiche und Branchen geben, in denen das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht gilt oder ausgehebelt wird. Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung von mittlerweile 20,1 Jahren 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 Gesetz zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.



4.3 Ausbildungsvergütung

Auszubildende haben nach § 17 Berufsbildungsgesetz den gesetzlich abgesicherten Anspruch, während ihrer Ausbildung eine »angemessene Vergütung« zu erhalten. In § 17 Abs. 1 heißt es weiter, die Ausbildungsvergütung sei »nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.«

Gesetzliche Regelung

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 Anerkennung gegenüber den Auszubildenden und ihrem Engagement aus und trägt damit zu ihrer Motivation bei. Die Gewerkschaftsjugend strebt an, dass mit zunehmenden Altersdurchschnitt der Auszubildenden die Ausbildungsvergütung ein eigenständiges Leben ermöglichen muss.

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d.h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in 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 der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.¹⁰ Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Mitglied in den Genuss aller Privile-

Rolle der Tarifverträge

¹⁰ vgl. www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

gien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne sich dabei aber an geltende Tarifverträge halten zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2014 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 4,5 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 795 Euro¹¹.

Berufe und Branchen

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Zerspanungsmechaniker_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich mehr als doppelt so viel (973 Euro) wie Friseur_innen (474 Euro).

Vergütung der befragten Auszubildenden

Da in diesem Report die Befragungen der Jahre 2013/14 und 2014/15 zusammengefasst wurden und aufgrund der Tatsache, dass nicht alle Ausbildungsjahre in den einzelnen Berufen der Stichprobe adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittsvergütungen insgesamt und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkte dienen. Demnach kann die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (1.–3. Ausbildungsjahr¹², alle Ausbildungsberufe) nur 743 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt. Im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt des Bundesausbildungsreport 2015 (709 Euro) bekommen Auszubildende im Südwesten eine deutlich höhere Ausbildungsvergütung.

¹¹ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2014: Deutliche Erhöhung in West und Ost

¹² Das 4. Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl (n=17) nicht in die Berechnung einbezogen

Im Durchschnitt (über alle Berufe und drei Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden im Monat 743 Euro Ausbildungsvergütung erhalten. Deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung, aber höher als im Bundesdurchschnitt.

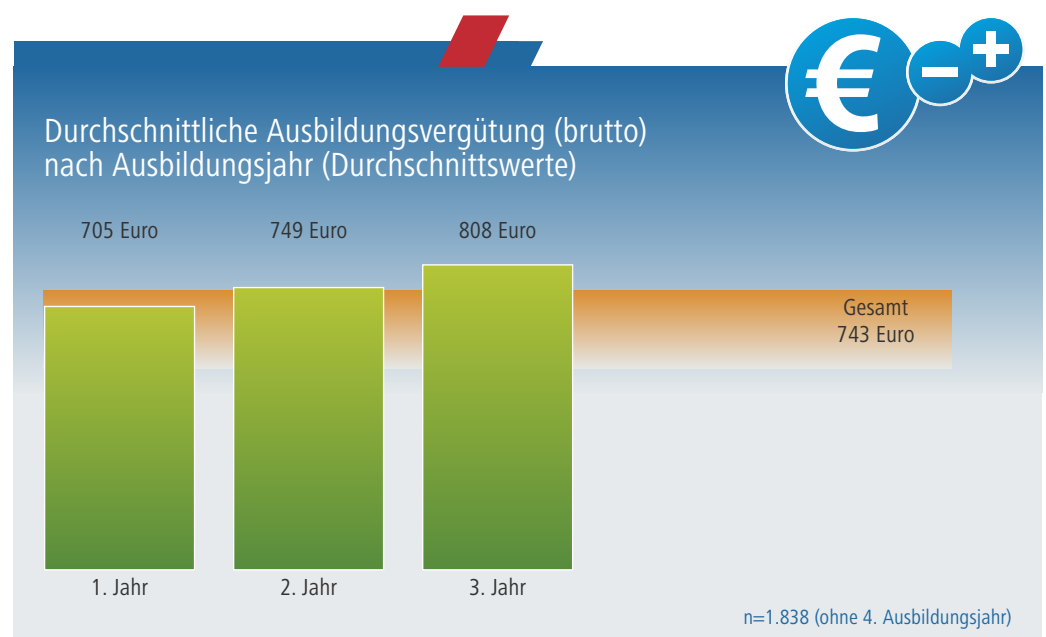
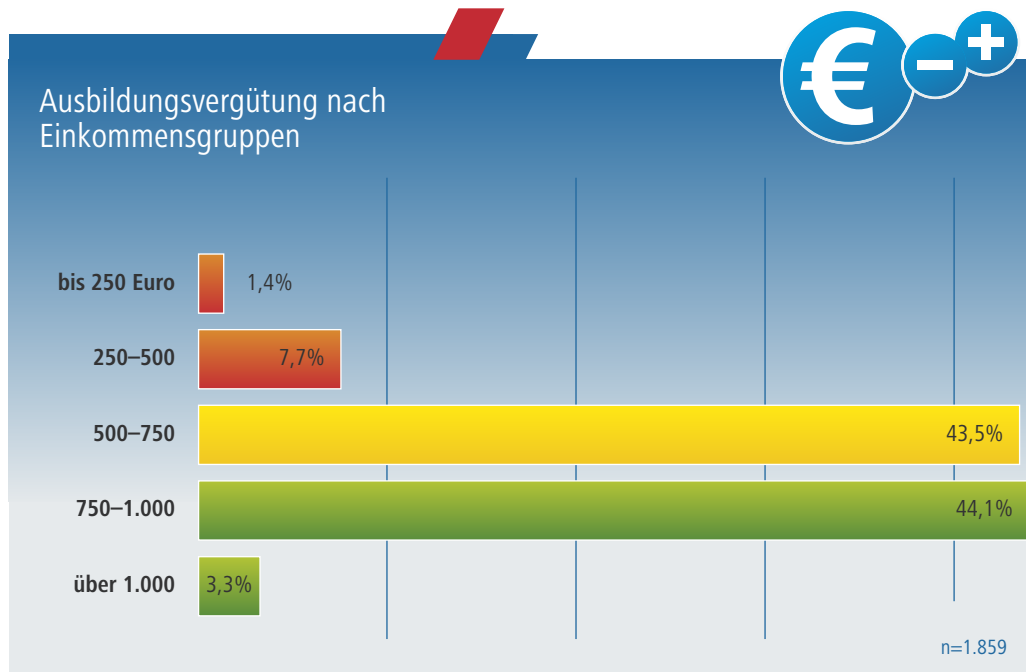


Abbildung 19: Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Die Höhe der Ausbildungsvergütung schwankt stark zwischen einzelnen Berufen und nach wie vor zwischen Ost- und Westdeutschland.

Abbildung 20: Ausbildungsvergütung (brutto) (Einkommensgruppen)

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der ermittelten Ausbildungsvergütung. Vergleicht man den Mittelwert über alle Ausbildungsjahre, so verdienen die befragten Zerspanungsmechaniker_innen und Mechatroniker_innen (904 bzw. 903 Euro) sowie Bankkaufleute (893 Euro) einige Hundert Euro mehr als angehende Friseur_innen (400 Euro), Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (561 Euro) oder Maler_innen und Lackier_innen (573 Euro).

Branchenunterschiede

4.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund. Unabhängig von den in den vorherigen Abschnitten beleuchteten objektiven Kriterien stehen hier die Fragen nach der persönlichen Zufriedenheit im Mittelpunkt: Wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung insgesamt? Wie mit der fachlichen Qualität? Fühlen sie sich korrekt behandelt? Haben sie Probleme, sich in der Freizeit von ihrer Ausbildung zu erholen?

Indikatoren für
das Ranking

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

Persönliche Zufriedenheit durch
gute Ausbildungsqualität

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt auf, dass es kaum Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit wird als stark von der fachlichen Qualität sowie anderen Rahmenbedingungen geprägt.



Abbildung 21:
Persönliche Beurteilung der
Ausbildungsqualität

4.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 70,7 Prozent der befragten Auszubildenden mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (21,4 Prozent) oder »zufrieden« (70,7 Prozent). 23,0 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 6,3 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4,7 Prozent) oder sehr unzufrieden (1,6 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Dabei besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbilder_innen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 88,9 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite werden 88,9 Prozent derjenigen, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder_innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (4,8 Prozent), »selten« (61 Prozent) oder »nie« (23,1 Prozent) korrekt behandelt.

Behandlung durch
Ausbilder_innen

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Erfolg in der Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Auch hier bedarf es Ergänzungen der gesetzlichen Grundlagen bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes. Die AEVO muss dringend aktualisiert und modernisiert werden, z.B. durch Konkretisierung der persönlichen Eignung (methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen). Damit verbunden werden sollte eine Weiterqualifizierungsverpflichtung für die Ausbilder_innen, um die Ausbildungsbeurteilung im Abstand von fünf Jahren wieder aufzufrischen. Um der anspruchsvollen Aufgabe der qualitativ hochwertigen Ausbildung gerecht werden zu können und aktuelle Entwicklungen angemessen in die Ausbildung integrieren zu können, fordert die Gewerkschaftsjugend darüber hinaus, dass den Ausbildungsbeauftragten und Praxisanleiter_innen jährlich eine Freistellung und Kostenerstattung für die Weiterbildung zusteht. Die Kosten der Freistellung und Weiterbildung trägt der Arbeitgeber. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während gut ein Viertel (27,7 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« ist, trifft dies nur für etwa ein Achtel (13,2 Prozent) der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird.

Überstunden

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 89,4 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 zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 66,5 Prozent.

ausbildungsfremde Tätigkeiten

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 85,0 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch

Über- oder Unterforderung

Es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen Überstunden und Ausbildungszufriedenheit: Je mehr Überstunden Auszubildende machen müssen, desto unzufriedener sind sie mit ihrer Ausbildung.

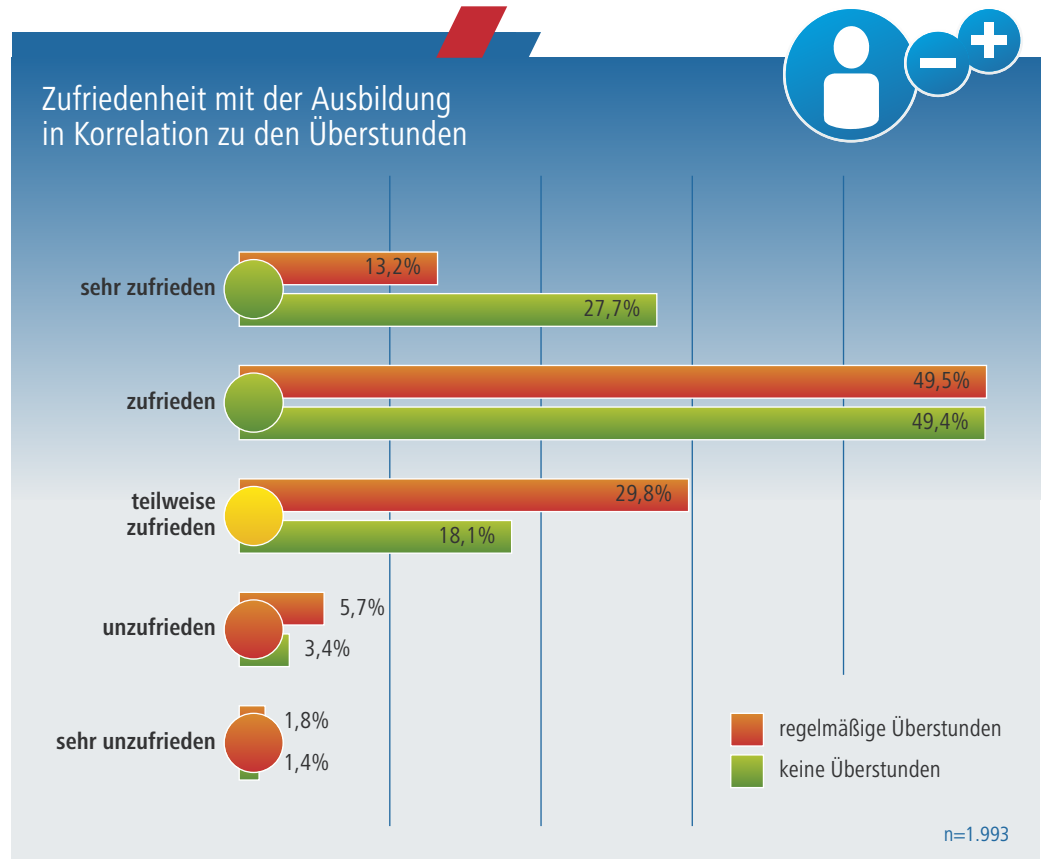


Abbildung 22: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zu den Überstunden

überfordert sehen, ist bei den angehenden Bankkaufleuten (93,6 Prozent) und Industriemechaniker_innen (88,3 Prozent) am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den zahnmedizinischen Fachangestellten (52,9 Prozent), den Verkäufer_innen (55,6 Prozent) und den Köch_innen (64,5 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 38,1 Prozent. 37,3 Prozent klagen über eine Überforderung und 24,6 Prozent über Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich zahnmedizinische Fachangestellte (32,9 Prozent) sowie Verkäufer_innen (28,9 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich bei den Zerspanungsmechaniker_innen (22,0 Prozent) sowie bei den Kaufleuten für Büromanagement (15,6 Prozent).

4.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

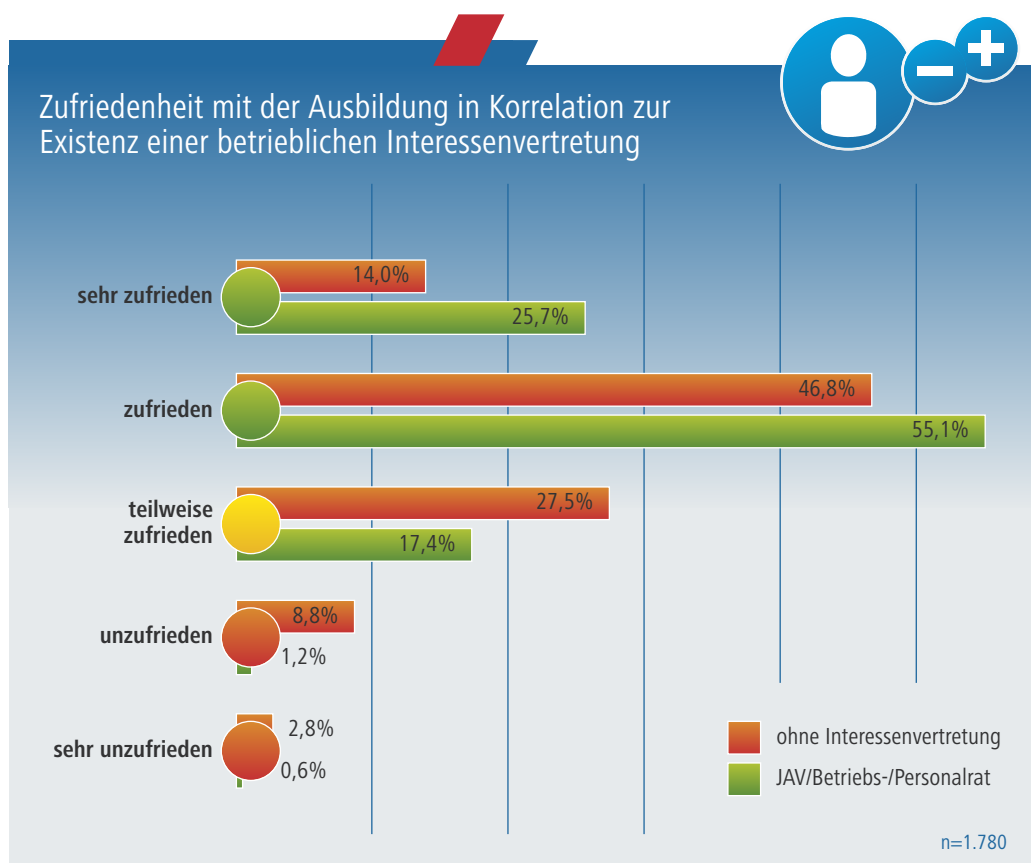
Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und 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 (46,8 Prozent)¹³, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (34,8 Prozent). Immerhin knapp ein Fünftel (18,4 Prozent) der Befragten kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 80,8 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 60,9 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 1,8 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 11,6 Prozent und somit sechsmal so hoch.

Interessenvertretung im Betrieb

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

¹³ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.



Auszubildende, die eine Interessenvertretung in ihrem Betrieb haben, sind deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildung.

Abbildung 23: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung

Betriebsgröße Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. So geben 90,7 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 76,8 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 37,8 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. In kleinen Betrieben waren dies nur 17,5 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 18,1 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Vorliegen eines Tarifvertrags Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (49,1 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 74,3 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen weniger als zwei Drittel (63,2 Prozent)

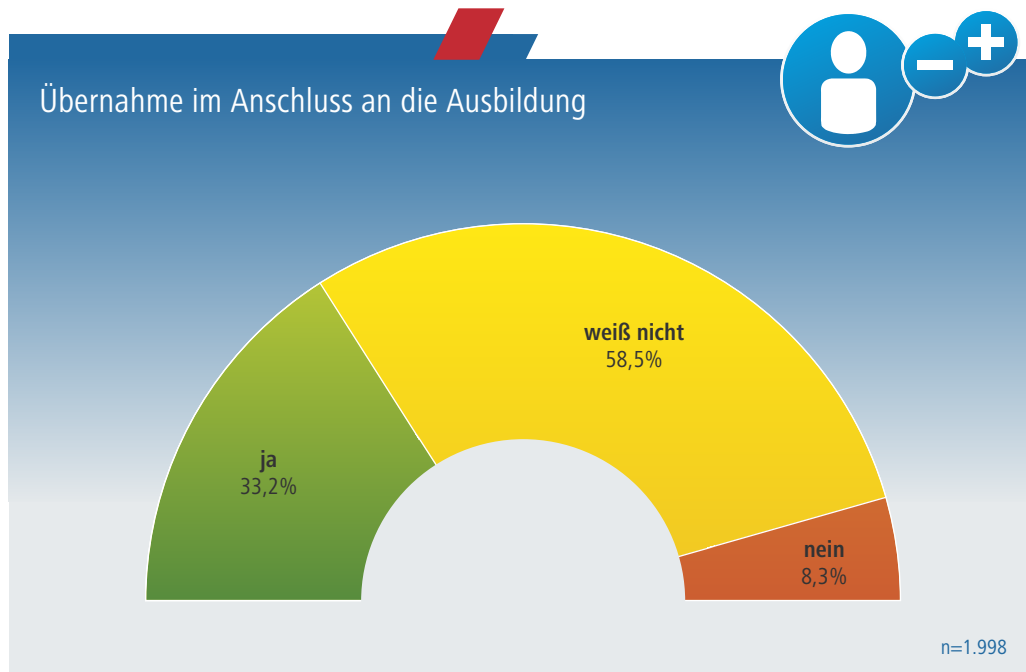
Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. Denn 82,2 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur 67,9 Prozent aus. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 1,5 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 7,3 Prozent liegt.

4.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Übernahme 61,3 Prozent geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagt fast jeder fünfte Auszubildende (17,8 Prozent), dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. Hingegen können sich 43,5 Prozent vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 33,2 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Große Unsicherheit Die meisten Auszubildenden (58,5 Prozent) hingegen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, allerdings haben sich insbesondere Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinandergesetzt. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht-bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 8,3 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende medizinische Fachangestellte (21,8 Prozent) zu.

Letztes Ausbildungsjahr Ein Blick auf die Auszubildenden, die im dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass von ihnen 51,9 Prozent eine Zusage und 13,5 Prozent eine Absage von ihrem Betrieb zur Übernahme bekommen haben. Mehr als ein Drittel (34,6 Prozent) hat auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Information über eine



Nur ein Drittel der befragten Auszubildenden wusste zum Zeitpunkt der Befragung, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Abbildung 24: Übernahme im Anschluss an die Ausbildung

anschließende Weiterbeschäftigung. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies eine völlig unbefriedigende Tatsache.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von den Auszubildenden die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung 2014/15 lediglich 8,4 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. 39,4 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten noch keine konkrete berufliche Perspektive

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Alle Auszubildenden sollen im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen unbefristeten Übernahmeanspruch erhalten.

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich 75,6 Prozent der Auszubildenden in der Zerspanungsmechanik, 64,6 Prozent der angehenden Mechatroniker_innen und 63 Prozent der Bankkaufleute bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies für lediglich 11,3 Prozent der Verkäufer_innen und 16,7 Prozent der Hotelfachleute zu.

Übernahme: Starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 78,3 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 18,1 Prozent gaben an, nur »teilweise zufrieden« bzw. sogar »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich weniger als die Hälfte (48,4 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

Ausbildungszufriedenheit

(un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben nur 62,1 Prozent derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 18 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

4.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Wie bereits weiter oben angedeutet, entstehen für Auszubildende aus unterschiedlichen Gründen zum Teil immense psychische wie körperliche Belastungen: da sind sowohl die nicht mit Freizeit ausgeglichenen Überstunden als auch die Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule sowie allgemeine Über- aber auch Unterforderung insbesondere bei den Auszubildenden, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind. Aber auch das Verrichten eines Nebenjobs aufgrund einer zu geringen Ausbildungsvergütung, an Schulnoten gekoppelte Übernahmeansprüche nach der Ausbildung, die den Lernstress u.a. auch in der Berufsschule erhöhen sowie die ganz allgemein gestiegene Anforderungen an Auszubildende wirken auf die Ausbildungszufriedenheit negativ ein.

Erholung in der Freizeit

So sagt mehr als jede_r Vierte (27,1 Prozent), dass er_sie »immer« oder »häufig« Probleme hat, sich in der Freizeit zu erholen, nur jedem_r Fünften (20,3 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Seit einigen Jahren sind dies extrem hohe Werte, die sich einreihen in diverse Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen, einer Zunahme der durch die Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen

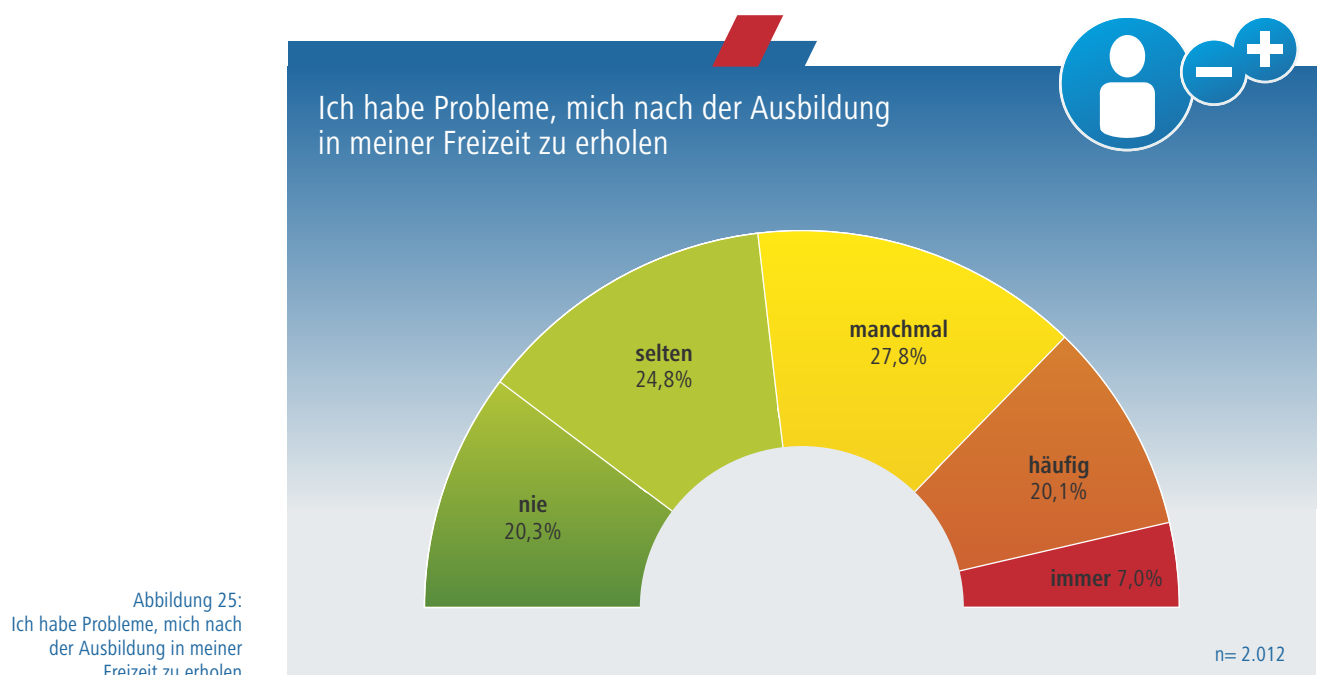


Abbildung 25:
Ich habe Probleme, mich nach
der Ausbildung in meiner
Freizeit zu erholen

geratenen Work-Life-Balance. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

Auch hier werden wieder starke Unterschiede zwischen den Berufen deutlich: Während bei den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel lediglich 8,0 Prozent und bei den Mechatroniker_innen 8,4 Prozent mit »immer« oder »häufig« antworten, sind es bei den Zahnmedizinischen und den Medizinischen Fachangestellten mehr als die Hälfte (52,2 und 54,5 Prozent).

Starke branchenspezifische Unterschiede

Diese Zahlen bekräftigen deutlich, wie wichtig die einzelnen weiter oben beleuchteten Aspekte für die Ausbildungszufriedenheit sind: eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind achtsame Ausbilder_innen, die Einhaltung geltender Regelungen von Gesetzen und Tarifverträgen sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen.

Schlussfolgerungen

4.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

So hatte bereits die Schwerpunktauswertung des bundesweiten Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang in Ausbildung« einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung aufgezeigt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch 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.

Zugang in Ausbildung

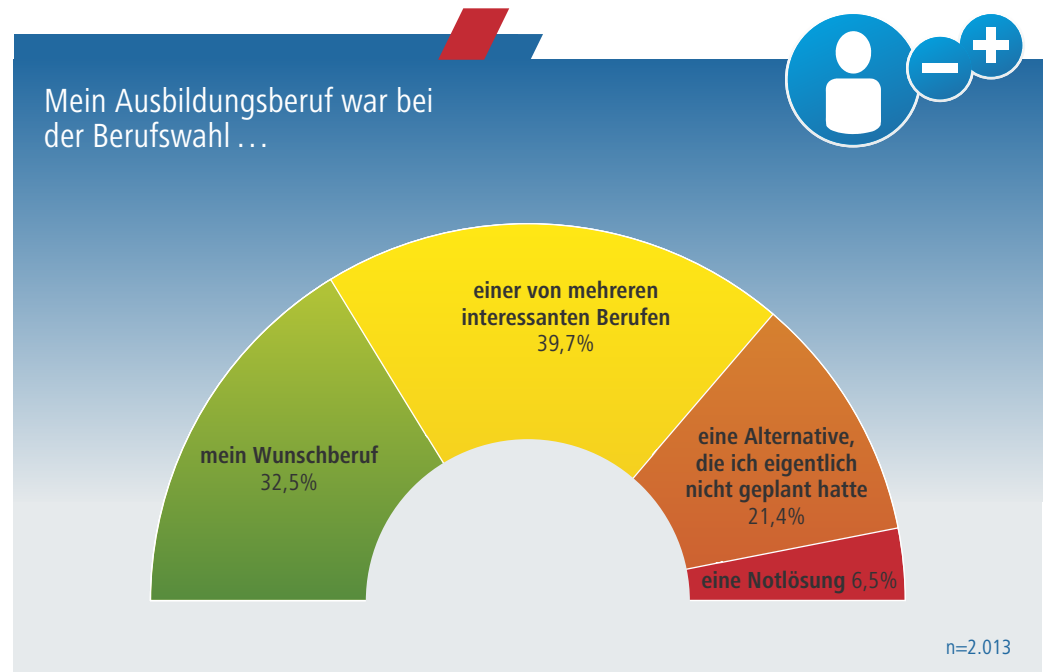
Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um zu gewährleisten, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, brauchen wir dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n. Oberste Priorität muss dabei die betriebliche Ausbildung haben. Da rechnerisch über 25.000 Ausbildungsplatzangeboten im Jahr 2014 gefehlt haben, fordern wir von der Wirtschaft, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und das betriebliche Ausbildungsplatzangebot deutlich zu steigern.

Nur wo dies nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden, um unnötige Warteschleifen für junge Menschen zu vermeiden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein, wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine permanente Prüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist. Mit dem im Rahmen der Neuordnung des Übergangs Schule Beruf in Baden-Württemberg vorgesehenen Bildungsgang Berufsqualifizierung dual (BQdual) wurde ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung getan. Dabei erfolgt die Ausbildung im ersten Jahr schulisch (in der Regel in der 1-jrg. Berufsfachschule) und wird – soweit ein Übergang in eine betriebliche Ausbildung nicht gelingt – bei einem Träger fortgesetzt.

Fast drei Viertel der befragten Auszubildenden lernen ihren Wunschberuf oder einen anderen für sie interessanten Beruf. Jede_r Fünfte hat aber auch eine Alternative gewählt, die nicht geplant oder sogar eine Notlösung war.

Abbildung 26:
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...



In Anbetracht der nach wie vor bestehenden massiven Probleme für viele Ausbildungsinteressierte beim Übergang von der Schule in die Ausbildung – die durch die geringe Einmündungsquote der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten in Ausbildung und den hohen Anteil junger Menschen in Übergangsmaßnahmen deutlich werden – gibt es hier weiterhin dringenden Handlungsbedarf.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, die Zugangsmöglichkeiten in Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen dringend die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der befragten Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel haben entweder ihren Wunschberuf (32,5 Prozent) oder zumindest einen von mehreren für sie interessanten Beruf erlernen können (39,7 Prozent). Etwa jede_r Fünfte (21,4 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 6,5 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als eine »Notlösung«.

geschlechtsspezifische Unterschiede

Jungen Männern (34,6 Prozent) gelingt es dabei anscheinend etwas häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (30,1 Prozent). Die Ursachen sind dabei vielfältig. Einerseits haben junge Frauen bereits beim Zugang zur Ausbildung schlechtere Chancen als junge Männer. Nur 62,4 Prozent der ausbildungsinteressierten Frauen mündeten 2013 tatsächlich in eine Ausbildung, bei den ausbildungsinteressierten Männern liegt dieser Wert mit 65,8 Prozent etwas höher¹⁴. Junge Frauen sind mit einem Anteil von gerade einmal 39,2 Prozent unter den Auszubildenden in Baden-Württemberg insgesamt deutlich unterdurchschnittlich vertreten¹⁵. Deutlich häufiger wählen sie hingegen vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge, in denen sie entsprechend überrepräsentiert sind.

¹⁴ vgl. BIBB 2015: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014, S. 19

¹⁵ vgl. eigene Berechnungen nach Statistische Berichte Baden-Württemberg, B II 5 - j/13

Hier stellt sich die Frage nach dem Einstellungsverhalten der Betriebe, in denen oftmals nach tradierten Rollenbildern entsprechend Auszubildende ausgewählt werden. Ein weiterer Grund dürfte auf das nach wie vor deutlich engere Berufswahlspektrum von jungen Frauen zurückzuführen sein, das oft mit der Wahl des

dazugehörigen Ausbildungssystem – duale Ausbildung oder vollzeitschulische Berufsausbildung – zusammenhängt.

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 Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten ebenso, wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder. Dafür sind auch gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen 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 mit berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist aber auch ein Umdenken der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten erforderlich: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen und deren Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen.

Im baden-württembergischen Bündnis für Ausbildung ist die Entwicklung eines Landeskonzpts zur Berufsorientierung vereinbart. Die Gewerkschaftsjugend erwartet von dem Konzept, dass auch außerschulische Lernorte eine Rolle spielen und qualitativ hochwertige Praktika angeboten werden.

In der Folge ergreifen junge Frauen überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der bei jungen Frauen vermeintlich beliebten Ausbildungsberufe von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 11,8 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, unter den Verkäufer_innen (13,3 Prozent) war es noch nicht einmal einmal jede_r Siebte.

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist – und wie die Ergebnisse zeigen, auch durchaus gegeben – darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich für die Ausbildungsinteressierten erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« und dabei die eigenen Interessen völlig hintenanzustellen.

Berufswahl und
Ausbildungserfolg

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 57,3 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 82,4 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 nicht einmal jeder_r Dritte (30,6 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

Damit steigt dann nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs, auch können sich offensichtlich viele Auszubildende nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

Je weniger der realisierte Ausbildungsberuf den Berufswünschen der Auszubildenden entspricht, desto unzufriedener sind diese mit ihrer Ausbildung.

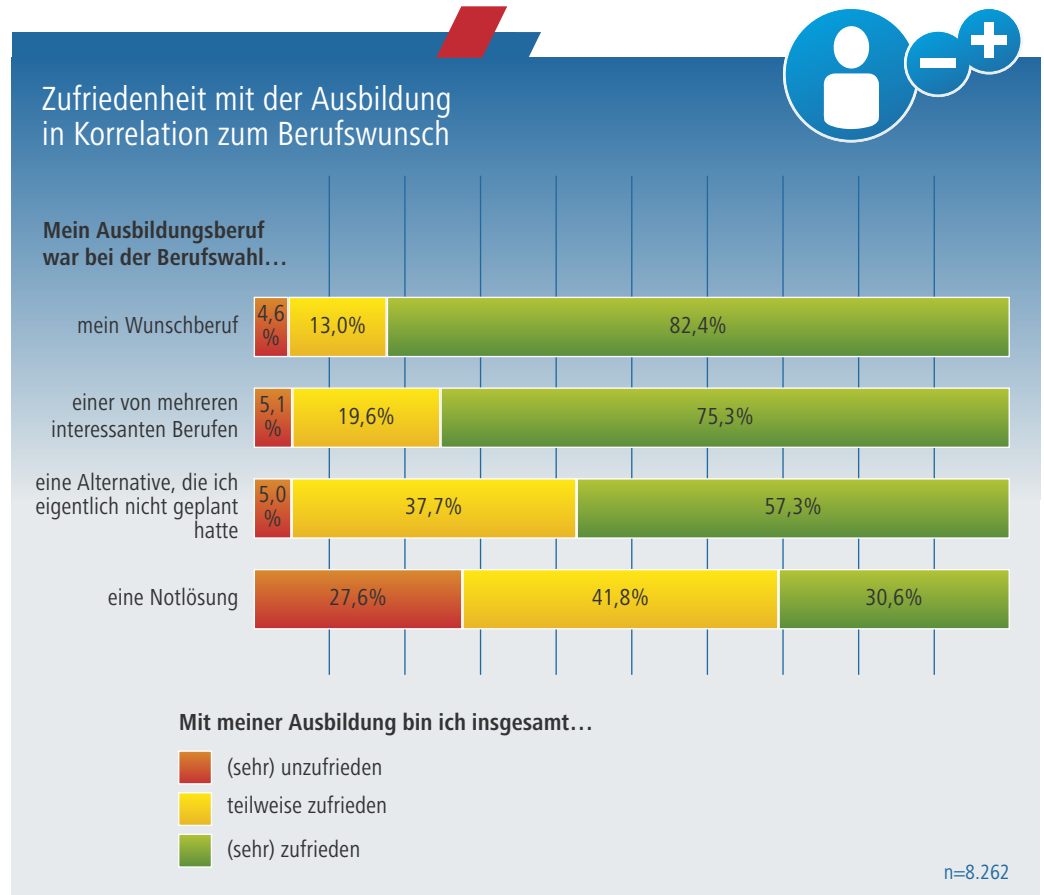


Abbildung 27: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch

Perspektive nach der Ausbildung

80,5 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 6,2 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich 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 47,2 Prozent bzw. 24,9 Prozent deutlich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher 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 scheitern¹⁶, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

¹⁶ 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 Ausbildungsberufes sahen.

4.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen. Wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2015 belegt, sind 2013 fast 150.000 Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst worden, was bedeutet, dass 2013 deutschlandweit inzwischen jedes vierte Ausbildungsverhältnis (25 Prozent) vorzeitig beendet wurde.¹⁷ Seit 2009 ist die Vertragslösungsquote damit um knapp 3 Prozentpunkte gestiegen. In Baden-Württemberg lag die Vertragslösungsquote 2013 bei 21,2 Prozent. Die Quote war mit 5,5 Prozent im Öffentlichen Dienst am geringsten, im Handwerk mit 27,9 Prozent am höchsten. Sie ist seit 2009 um 2,9 Prozent gestiegen und zuletzt um 0,4 Prozent gegenüber dem Jahr 2012 gesunken.¹⁸ Die Lösungsquoten sind regional sehr unterschiedlich; die Bandbreiten lagen 2012 bei den Industrie und Handelskammern zwischen 15,8 Prozent (Heilbronn) und 22,3 Prozent (Freiburg) und im Handwerk zwischen 25 Prozent (Heilbronn) und 31,5 Prozent (Freiburg). Es besteht ein deutliches West-Ost-Gefälle.¹⁹

Vertragslösungen

In aller Regel hat die Vertragslösung eine lange Vorgeschichte und wird vom Auszubildenden nicht vor-schnell getroffen. Es wird zuvor das Gespräch mit dem_der Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten, oder Gewerkschaften wie auch die zuständigen Kammern mit ihren Ausbildungsberater_innen als Vermittler eingeschaltet. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrüttet und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Ein Schritt in die richtige Richtung ist die in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbarte Maßnahme, durch die Entwicklung eines niedrigschwelligen Beschwerdemanagements eine Möglichkeit zu schaffen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2015 gaben 11,5 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Auffällig ist, dass deutlich mehr weibliche Auszubildende schon einmal eine Ausbildung abgebrochen haben (16,5 Prozent) als die männlichen (10,8 Prozent).

Ergebnis des
Ausbildungsreports

Für 81,7 Prozent der betroffenen Auszubildenden in der Befragung 2014/15 war der Abbruch der Ausbildung verbunden mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes, nur 18,3 Prozent von ihnen gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben. Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich jedoch festhalten, dass etwa jede_r Zehnte Auszubildende zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Es fällt auf, dass sich die Vertragslösungsquote in Berufen, die im DGB-Ausbildungsreport schlecht abschneiden, mit am höchsten ist. Bei Köchen lag die Quote 2013 bei 48 Prozent, bei Malern und Lackierern bei 41,7 Prozent und bei Hotelfachleuten bei 39,4 Prozent. Dies sind in der Regel auch Berufe, in denen es eine große Zahl nicht besetzter Ausbildungsstellen gibt. Offensichtlich werden diese Berufe von den Jugendlichen wegen der schlechten Ausbildungsqualität gemieden.

¹⁷ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S. 60

¹⁸ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 196

¹⁹ vgl. IAW Studie, »Wissenschaftliche Studie zu den Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg«, S. 27

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

- eine gute Qualität in der betrieblichen und schulischen Ausbildung,
- ein funktionierendes niedrighwelliges Beschwerdemanagement, wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier bedarf es eines fundierten Fachkonzepts, welches durch die Allianzpartner entwickelt wird,
- eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. So können seit dem Mai 2015 ausbildungsbegleitende Hilfen früher in Anspruch genommen werden als bisher. Außerdem wurde mit der assistierten Ausbildung ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die assistierte Ausbildung sukzessive auszuweiten und sie bekannter zu machen,
- eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

5. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Der Ausbildungsreport hat bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Dieser Befund bestätigt sich auch in dieser Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 23 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.

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

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

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

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

keine eindeutigen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen



Abbildung 28: Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2015

Auszubildende in weiblich dominierten Berufen erhalten seltener einen Ausgleich für geleistete Überstunden.

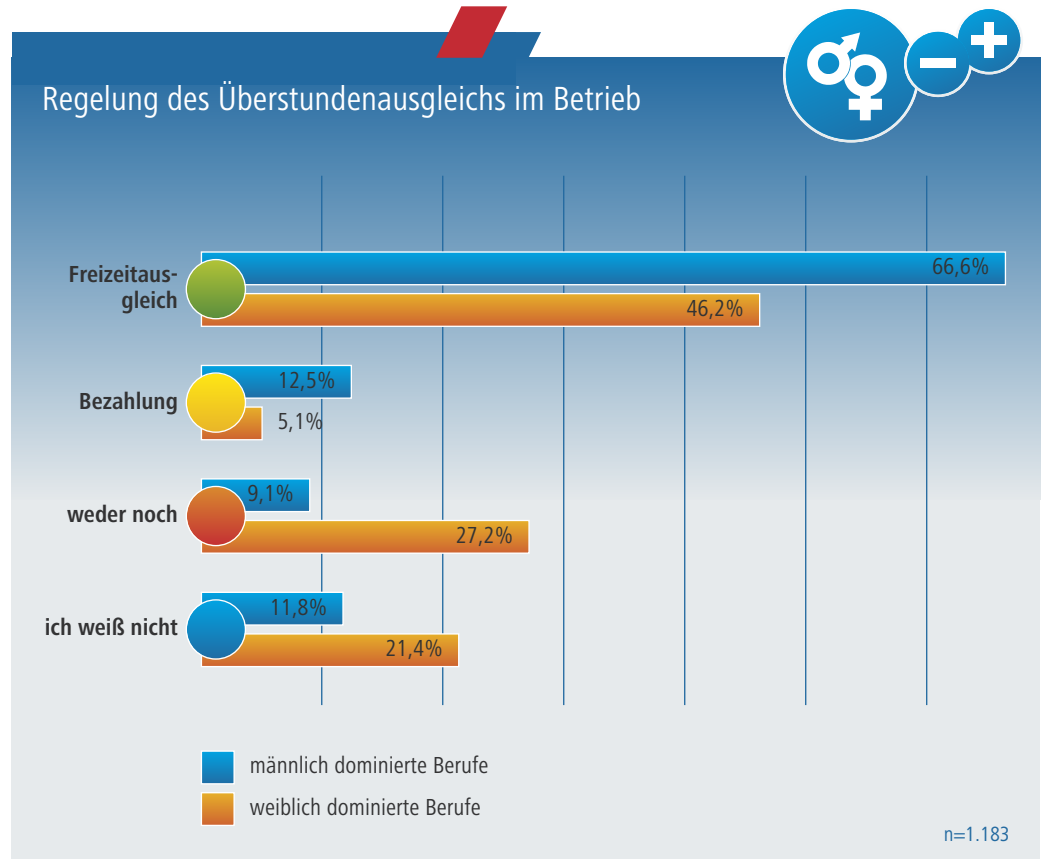


Abbildung 29:
Regelung des Überstundenausgleichs
im Betrieb

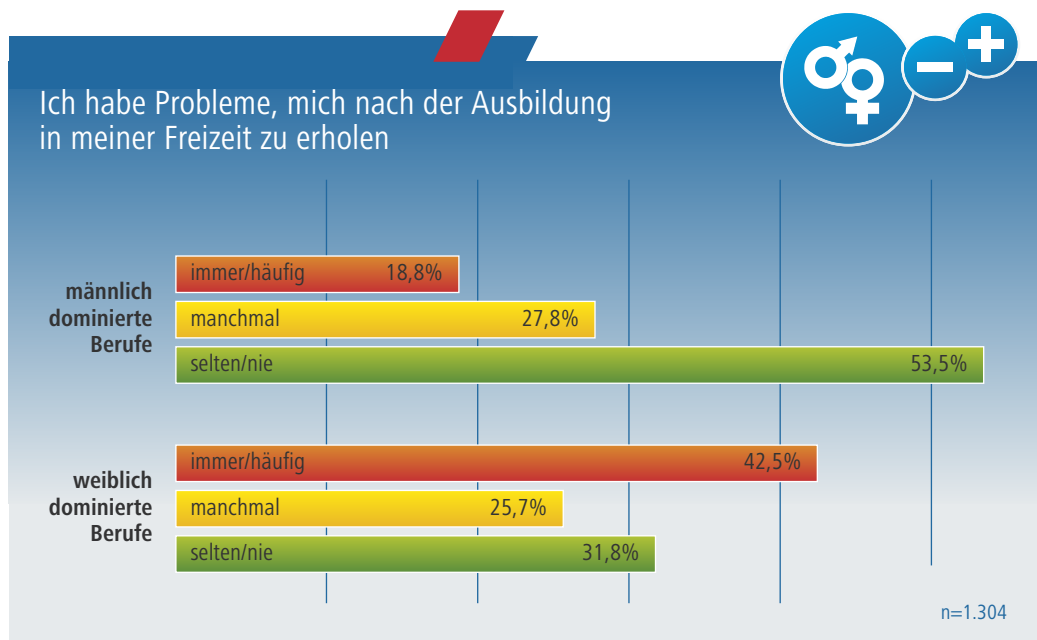
Insgesamt jedoch fallen die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus, was darauf hindeutet, dass individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darzustellen scheinen.

Überstundenausgleich

Allerdings gibt es nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Zwar gibt es in der Befragung kaum Unterschiede in der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen den weiblich und männlich dominierten Berufen. Auch der Anteil derer, die in den betreffenden Berufen angaben, regelmäßig Überstunden zu machen, lag mit 46,8 Prozent (männlich dominiert) und 43,6 Prozent (weiblich dominiert) nicht weit auseinander. Während allerdings mehr als drei Viertel (79,1 Prozent) der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für gut die Hälfte der Auszubildenden zu (51,3 Prozent). Lediglich 9,1 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 27,2 Prozent der Befragten zu.

Erholung nach der Ausbildung

Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 18,8 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 42,5 Prozent weit mehr als doppelt so hoch.



Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen haben wesentlich häufiger Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen, als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

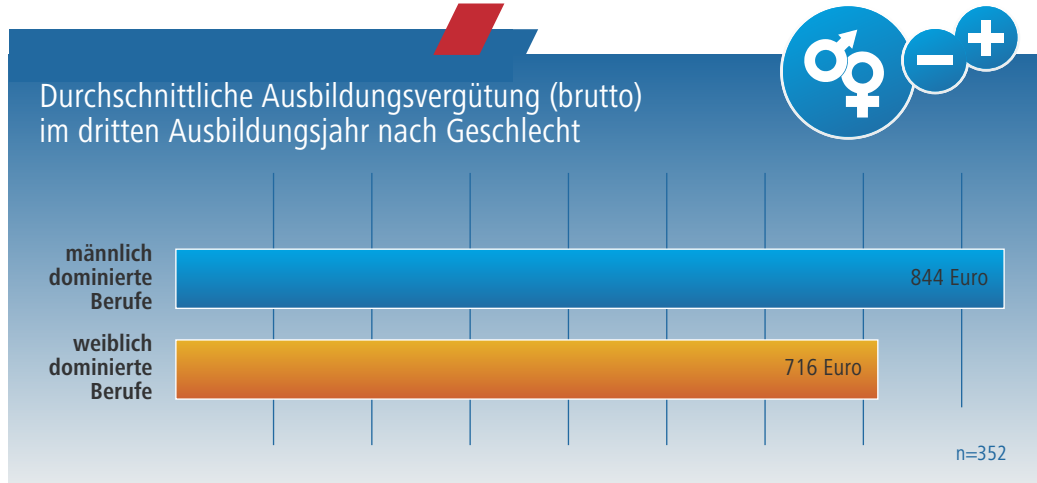
Abbildung 30: Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen

Bei der Ausbildungsvergütung über alle Ausbildungsjahre liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 776 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 624 Euro beträgt. Die weiblich dominierten Berufe erreichen erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs der männlich dominierten Berufe.

Ausbildungsvergütung

Die deutlichen Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden werden auch durch den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 bestätigt. Während männliche Auszubildende im Jahr 2014 in den alten Bundesländern im Durchschnitt bei tariflicher Regelung 815 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 785 Euro²⁰. Die Autor_innen des Datenreports betonen dabei, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren²¹.

²⁰ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 273
²¹ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 273



Die befragten Auszubildenden in weiblich dominierten Ausbildungsberufen erhalten im dritten Ausbildungsjahr eine deutlich geringere Ausbildungsvergütung, als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

Abbildung 31: Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im dritten Ausbildungsjahr nach Geschlecht

Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen sind insgesamt etwas weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

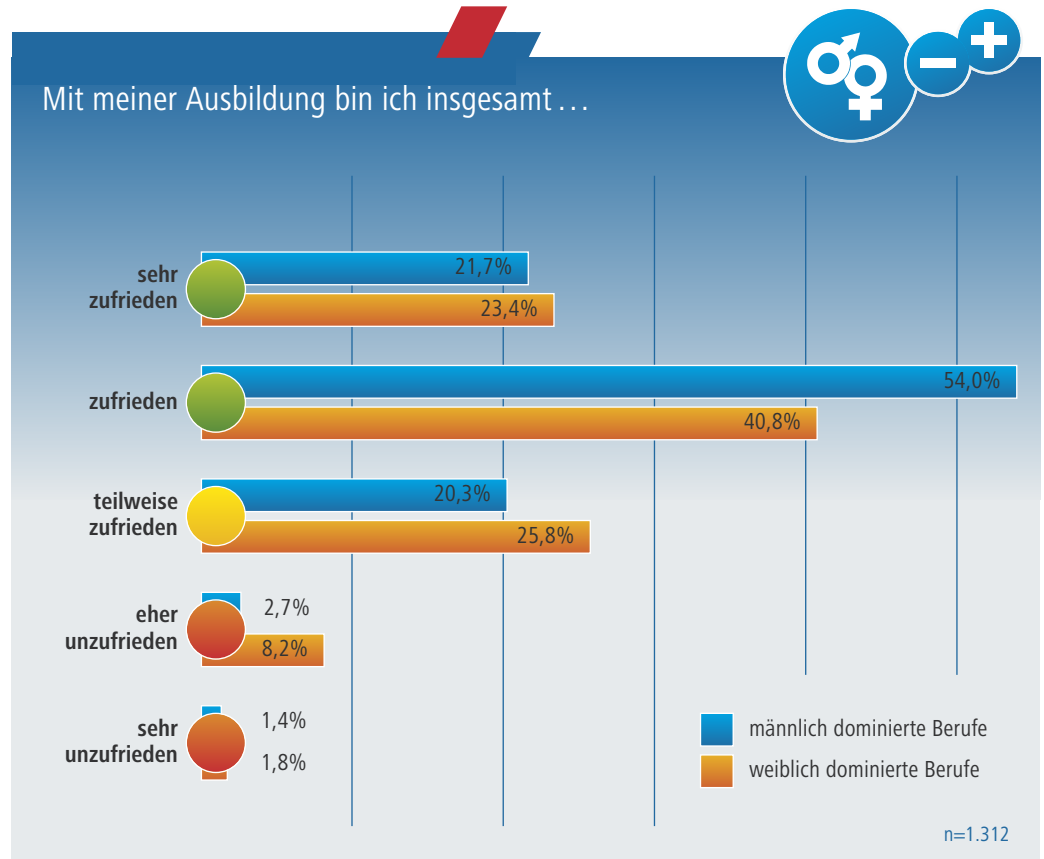


Abbildung 32:
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

Gesamtzufriedenheit

Logischerweise schlagen sich die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe auch in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 75,7 Prozent deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (64,2 Prozent).

Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (31,6 Prozent gegenüber 43,8 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (11,6 Prozent gegenüber 3,3 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 Arbeitsplatz zurückzuführen zu sein scheinen, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten vieler junger Menschen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Nach wie vor gibt es gesellschaftlich tief verwurzelte Rollenbilder und ein daraus resultierendes Berufswahlverhalten mit dem Ergebnis der vermeintlich typischen Berufe für unterschiedliche Gruppen. 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. Zum Abbau dieser Ungleichheiten gilt es daher, weitere Maßnahmen zu ergreifen um das Berufswahlspektrum von weiblichen und männlichen Ausbildungsinteressierten zu erweitern. Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden. Dies betrifft vor allem die Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und soziale Arbeit. Hier bedarf es einer deutlichen Aufwertung mit dem Ziel, dass neben einer finanziellen Verbesserung auch eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung der Tätigkeiten erreicht wird.



6. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Im vorliegenden Report wurden die Befragungen der Jahre 2013/14 und 2014/15 zusammengefasst, um höhere Fallzahlen in den einzelnen Berufen zu erhalten und damit berufsspezifische Aussagen treffen zu können. Sie wurden schriftlich vor Ort anhand der im Anhang dargestellten Fragebögen in den Zeiträumen September 2013 bis April 2014 und September 2014 bis April 2015 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 2.033²² Auszubildenden aus 23²³ der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2014 in die Auswertung aufgenommen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auszubildenden geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet.

Die Befragungen 2013/14 und 2014/15 unterscheiden sich in den »Basisfragen« nicht, so dass fast alle Auswertungen beide Jahre umfassen. Bei einzelnen Fragen, die nur 2014/15 gestellt wurden, ist dies vermerkt. Die Ausnahme bildet der Schwerpunkt »Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Ausbildung« (Kapitel 5): Die Auswertung hierzu konnte nur auf Basis der Befragungsergebnisse 2014/15 erfolgen, da die Fragen zur Ermittlung des Migrationshintergrunds jedes Befragten im Vorjahr nicht gestellt wurden.

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

²² Befragung 2013/14: n=828; Befragung 2014/15: n=1205

²³ Die Top-25-Berufe »Elektroniker_in für Betriebstechnik«, »Tischler_in« und »Fachkraft für Lagerlogistik« konnten aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden.

7. Anhänge

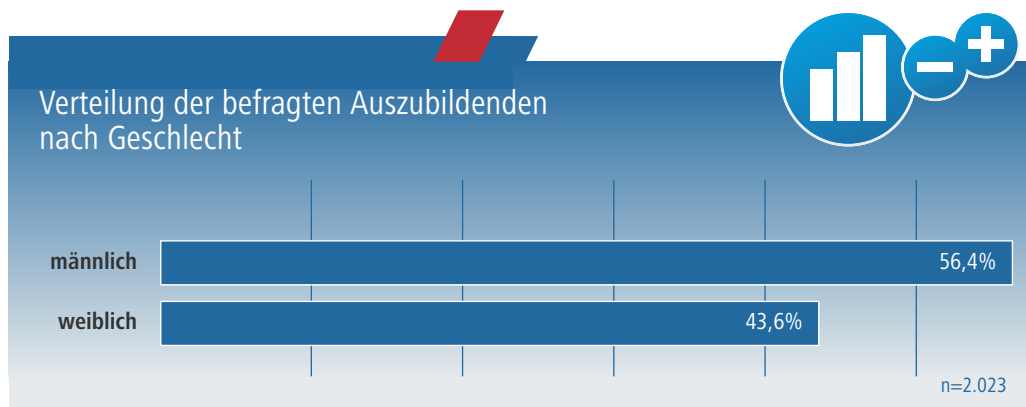


Abbildung 33:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Geschlecht

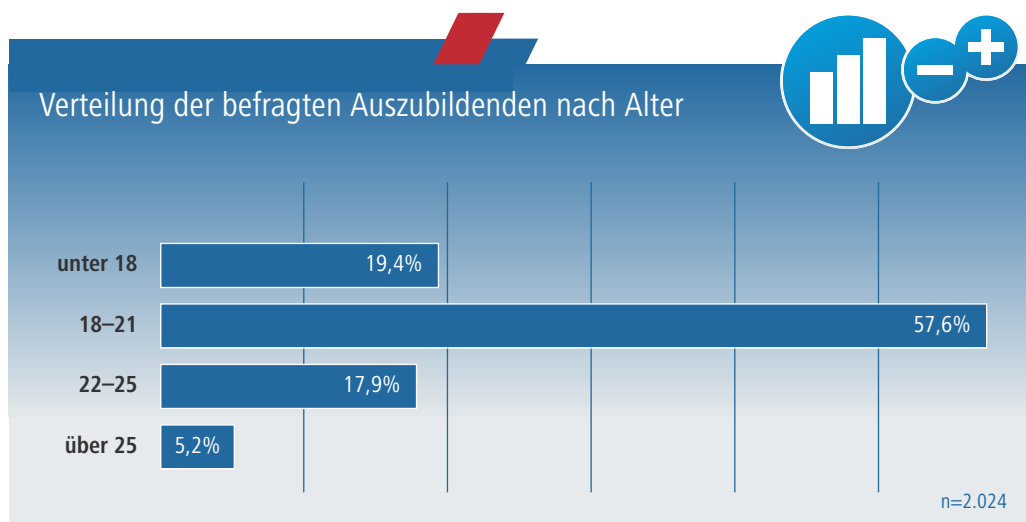


Abbildung 34:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Alter

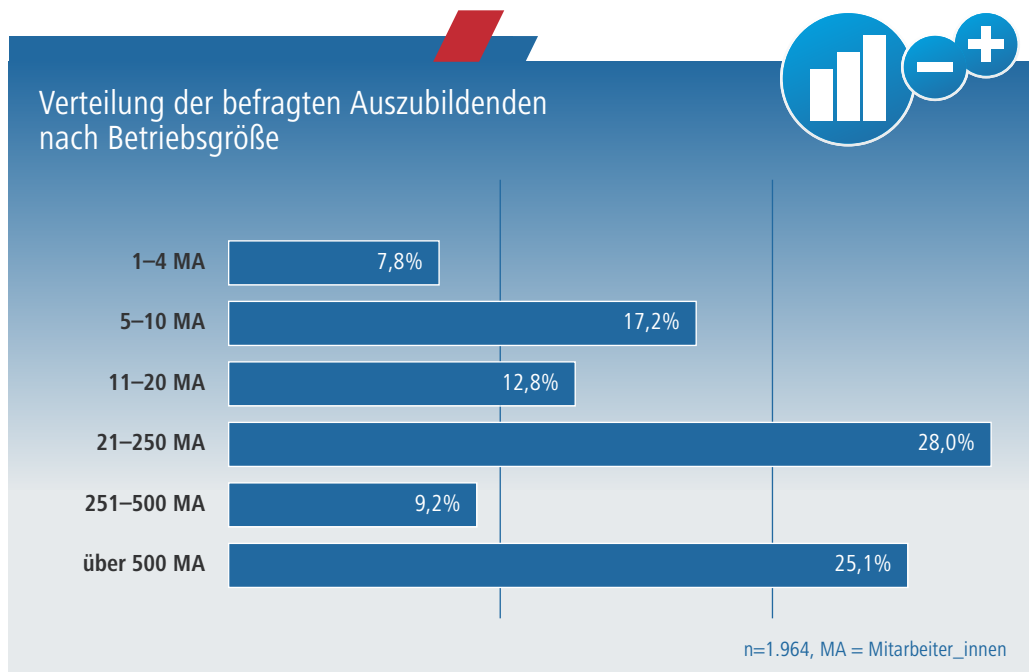


Abbildung 35:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Betriebsgröße

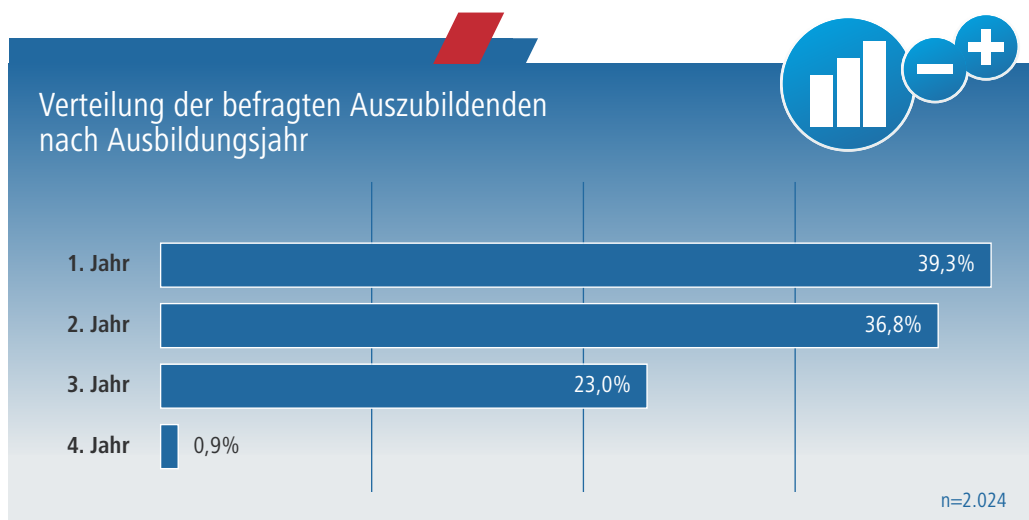


Abbildung 36:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Ausbildungsjahr

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2013/2014: 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.

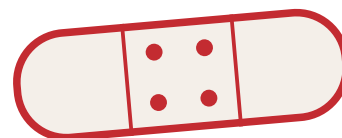
1. Mein Ausbildungsberuf:

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 3,5 4 4,5 5 5,5 6 6,5 7
Tagen pro Woche im Betrieb.
7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
8. Ich mache regelmäßig 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** _____ € (also insgesamt, ohne Abzüge).
12. In meinem Betrieb gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) / einen Betriebsrat / einen Personalrat:
 ja 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 Ausbilderin/einen Ausbilder:
 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 meinen Ausbildern 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. 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. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
27. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
28. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung

28. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert
 weder unter- noch überfordert
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
31. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
32. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
33. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:
 ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
34. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
35. Falls Frage 34 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung:

36. Ich wohne
 bei meinen Eltern oder andere Verwandten
 in einem Wohnheim
 in einer Wohngemeinschaft (WG)
 in einer eigenen Wohnung (mit/ohne PartnerIn)
37. Meine Wohnsituation (Mehrfachantworten möglich)
 ist von mir selbst gewählt hat finanzielle Gründe
 hat familiäre Gründe hat praktische Gründe
 sonstiges
38. Mit dem Beginn meiner Ausbildung bin ich umgezogen:
 nein
 ja, innerhalb ... meines Wohnorts
 des Landkreises des Bundeslandes
 Deutschlands Europas
39. Wenn Frage 38 JA: Ich hatte Probleme, an meinem Ausbildungsort eine Unterkunft / Zimmer / Wohnung zu finden:
 große Probleme, wenn ja, welche: _____
 ging so keine Probleme
40. Ich bin insgesamt zufrieden mit meiner Wohnsituation:
 sehr zufrieden zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden
41. Um selbstständig leben zu können, erhalte ich neben meiner Ausbildungsvergütung (Mehrfachantwort möglich):
 nichts, ich komme mit meiner Ausbildungsvergütung zurecht
 finanzielle Unterstützung von meinen Eltern, Bekannten, ...
 Einkommen aus einem Nebenjob
 staatliche Leistungen (wie z. B. Mietzuschuss, Berufsausbildungsbeihilfe ...)
42. Die Fahrzeit von meinem Wohnort zu meinem Betrieb beträgt in der Regel
 eine halbe Stunde oder weniger
 eine halbe bis eine Stunde
 ein bis zwei Stunden
 mehr als zwei Stunden und zwar: _____
43. Die Fahrzeit von meinem Wohnort zu meiner Berufsschule beträgt in der Regel:
 eine halbe Stunde oder weniger
 eine halbe bis eine Stunde
 ein bis zwei Stunden
 mehr als zwei Stunden und zwar: _____
44. Mein Betrieb ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
45. Meine Berufsschule ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
46. Ich wohne ...
 in einer Stadt am Stadtrand auf dem Land
47. In meiner Ausbildung fallen für mich durchschnittlich pro Ausbildungsjahr Kosten an:
 es entstehen für mich keine Kosten
 Schulmaterialien (Bücher, ...): ca. ____ Euro
 Arbeitsmaterialien (Werkzeuge, ...): ca. ____ Euro
 Fahrtkosten in den Betrieb / Berufsschule: ca. ____ Euro
 Kosten für Fortbildungen, Blockunterricht, ...
 (Fahrtkosten, Unterkunft, Gebühren): ca. ____ Euro
 Ausbildungsgebühren oder ähnliches: ca. ____ Euro
48. In meinem Betrieb gibt es Vereinbarungen zur Übernahme von Kosten für (Mehrfachantworten möglich)
 Schulmaterialien Arbeitsmaterialien
 Fortbildungen Miete
 Fahrten in den Betrieb / zur Berufsschule
 keine weiß nicht
49. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter/innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
50. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
 Bundesland: _____
51. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit

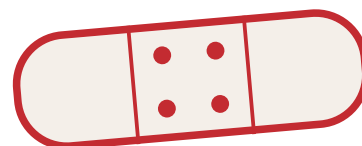


Fragebogen 2014/2015: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse 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 regelmäßig 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** _____ €
 (also insgesamt, ohne Abzüge).
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 unter- noch überfordert
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. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
35. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
36. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
37. Falls Frage 36 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
38. Falls Frage 36 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
39. Ich besitze
 ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit
 die deutsche und eine andere Staatsangehörigkeit, und zwar die _____
 ausschließlich eine andere Staatsangehörigkeit, und zwar die _____
40. Ich bin in der Bundesrepublik Deutschland geboren
 ja nein, sondern in _____
41. Ich bin nicht in der Bundesrepublik Deutschland geboren und lebe seit _____ Jahren in Deutschland.
42. Mein Vater ist in Deutschland geboren
 ja nein, sondern in _____
43. Meine Mutter ist in Deutschland geboren
 ja nein, sondern in _____
44. Ich bin erst mit Beginn meiner Ausbildung nach Deutschland gekommen:
 ja, als Teilnehmer_in am Förderprogramm MobiPro-EU
 ja, ohne die Hilfe von MobiPro-EU
 nein
45. Ich habe das Gefühl, bei **der Suche** nach einem Ausbildungsplatz wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein
 ja nein weiß ich nicht
46. Ich habe das Gefühl, **in der Ausbildung** wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden:
 häufig manchmal selten nie
47. Bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule hatte ich folgenden Schulabschluss:
 keinen Abschluss
 Hauptschulabschluss/Berufs(bildungs)reife
 Realschulabschluss/Mittlere Reife
 Abitur/Hochschulreife
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



GEWERKSCHAFTS**JUGEND IN BEWEGUNG**

