

studie



Update Qualität
der Berufsschule -
Die DGB-Jugend zieht
Bilanz nach 5 Jahren

Ausbildungsreport 2017



www.jugend.dgb.de/ausbildung

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Manuela Conte

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Internet: www.jugend.dgb.de

www.dr-azubi.de

 www.facebook.com/jugend.im.dgb



Redaktion:

Anna Leona Gerhardt, Julia Kanzog

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V.

Dr. Oliver Dick und Esther Herzog



Druck:

PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH

Titelfoto:

contrastwerkstatt/fotolia.de

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

August 2017

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 zu deren Veränderung.

Zwar geben die Ergebnisse der Befragung einen Gesamtüberblick über die Ausbildungssituation in Deutschland, er gibt aber nur wenig Einblick in die individuellen Problemlagen der jungen Menschen. Mit Hilfe ausgewählter Beiträge aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de) soll die quantitative Befragung um eine qualitative Komponente ergänzt werden. Sie sollen einen Eindruck vermitteln, welche individuellen Auswirkungen die beschriebenen Probleme haben können. Die Ergebnisse sind zum Teil mehr als erschreckend und verdeutlichen, wie Auszubildende unter schlechten Ausbildungsbedingungen leiden – bis hin zu physischen und psychischen Erkrankungen. Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Einordnung und Gesamtbewertung	5
1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2017	5
1.2 Lage auf dem Ausbildungsmarkt	8
2 Schwerpunkt: Berufsschule	10
3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	15
3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	15
3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans	15
3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	16
3.1.3 Ausbildungsnachweis	18
3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	18
3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	20
3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden	21
3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden	21
3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	23
3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit	23
3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	24
3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	25
3.3 Ausbildungsvergütung	26
3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	28
3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung	28
3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung	30
3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme	31
3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	32
3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit	33
3.4.6 Ausbildungsabbruch – der letzte Ausweg	35
4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	39
5 Fazit und Forderungen: Ausbildung besser machen!	40
6 Auswertungsverfahren und Methodik	42
7 Anhänge	43

Vorwort

Im Jahr der Bundestagswahl diskutieren Parteien die politischen Themen der nächsten vier Jahre. Auch die DGB-Jugend hat ihre Kernforderungen an die nächste Bundesregierung formuliert. Bildung ist das Thema. Zu Recht erwarten junge Menschen, dass die Politik das Thema ernst nimmt und die notwendigen Rahmenbedingungen für gute Bildung schafft. Denn sie schafft die Voraussetzung für den Einstieg ins Berufsleben und für gesellschaftliche Teilhabe. Darum steht Bildung ganz oben auf der Agenda der Gewerkschaftsjugend.

Dabei geht es vor allem um Bildungsgerechtigkeit. Sie bildet die Grundlage für eine offene, faire und demokratische Gesellschaft. Junge Menschen müssen unabhängig von ihrer Herkunft und ihren sozialen und familiären Voraussetzungen einen gerechten Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten haben.

Der Ausbildungsmarkt sieht jedoch ganz anders aus: Mehr als 1,2 Millionen Menschen im Alter zwischen 20 und 29 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Auch im Jahr 2016 scheiterte das System an der Aufgabe, 300.000 jungen Menschen den weichenstellenden Schritt zwischen Schule und Ausbildung zu ermöglichen. Im Übergangsbereich blieben sie häufig ohne eine realistische Chance auf einen Ausbildungsplatz. Gleichzeitig blieben 2016 über 43.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Das sogenannte Passungsproblem auf dem Ausbildungsmarkt spitzt sich immer weiter zu. Wenn auch regional sehr unterschiedlich, zeigt der bundesweite Blick die Schwachstellen des Bildungssystems: Der Übergangsbereich ist durch junge Geflüchtete angewachsen, für die ein Sprach- oder Integrationskurs den ersten Schritt in die Ausbildung darstellt. Aber auch rund 45 Prozent der Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss gelang 2015 der wichtige Schritt in eine Ausbildung nicht nahtlos. Es fehlen immer noch zehntausende Ausbildungsplätze.

Für mehr Qualität: Berufsschulen sind der Schwerpunkt 2017

Dass in vielen Bereichen der beruflichen Bildung ein Investitions- und Reformstau herrscht, zeigt der 12. Ausbildungsreport 2017 in seinem Schwerpunktthema »Qualität der Berufsschule«.

Seit 2012, als sie das letzte Mal intensiv untersucht wurde, hat sich bei der Qualität kaum etwas getan. Dabei kommt auf den zweiten Lernort Berufsschule in den nächsten Jahren einiges zu: Digitalisierung, Arbeit 4.0 und die interkulturelle und soziale Kompetenzentwicklung für eine moderne Beruflichkeit erfordern massive Investitionen in die Berufsschulen. Um das Ziel der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zu erreichen, müssen Berufsschulen stärker in den bildungspolitischen Fokus genommen werden. Allein der Blick auf die Ausstattung der Berufsschulen reicht nicht aus. Es geht auch um die Menschen, die unterrichten und die

maßgeblich zum Ausbildungserfolg der jungen Menschen beitragen. Es ist an der Zeit, diesen Beitrag wertzuschätzen – dazu müssen die Länder das Personal aufstocken. Bundesweit einheitliche Qualitätsstandards sind notwendig und bilden den Rahmen für gute Berufsschulen.

Ausbildung modern aufstellen

Gute Qualität sichert das System der dualen Ausbildung für die Zukunft. Eine moderne berufliche Bildung muss die Interessen und Erwartungen der jungen Beschäftigten und Auszubildenden ernst nehmen und stärker als bisher berücksichtigen. Ob bei den Themen Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten oder Betreuung durch die Auszubildenden: Der Ausbildungsreport gibt jungen Menschen eine Stimme und beleuchtet die Schwachstellen im dualen Ausbildungssystem. Als Gewerkschaftsjugend gestalten wir mit, wie sich das Ausbildungssystem entwickelt. Wir haben klare Vorstellungen von guter Ausbildung. Damit das Ausbildungssystem weiter ein modernes Erfolgsmodell bleibt, braucht es jetzt klare Weichenstellungen durch den Gesetzgeber. Im Jahr der Bundestagswahl gilt es die Chancen zu nutzen für:

- ein modernisiertes Berufsbildungsgesetz, um Ausbildung besser zu machen
- eine Ausbildungsgarantie und eine faire Umlagefinanzierung, um eine »Ausbildung für alle« zu ermöglichen
- sichere Perspektiven: durch die Übernahme nach der Ausbildung und eine Ankündigungsfrist bei Nichtübernahme
- einheitliche Qualitätsstandards und mehr Investitionen in die Berufsschulen, um diesen Lernort zu stärken.



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes



Manuela Conte
Bundesjugendsekretärin des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

1 Einordnung und Gesamtbewertung

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Mechatroniker_in
Industriekaufmann_frau
Industriemechaniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Zerspanungsmechaniker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

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

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Anlagenmechaniker_in
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
Friseur_in
Hotelfachmann_frau
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2017

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier Kriterien, die im Rahmen des Ausbildungsreports berücksichtigt werden, d. h. sowohl bei der Bewertung der »Arbeitszeiten und Überstunden«, der »Ausbildungsvergütung« als auch bei der Einschätzung der »fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb« und der »persönlichen Beurteilung der Ausbildung« haben die in der Abbildung oben aufgeführten Berufe jeweils überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport 2017 erneut zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede.

Wie bereits im letzten Jahr bewerten die Auszubildenden zum bzw. zur Mechatroniker_in ihre Ausbildung am besten. Die Industriekaufleute konnten sich vom sechsten auf den zweiten Platz verbessern und sind auch dieses Jahr somit wieder in der Spitzengruppe vertreten. Auf den Rängen drei bis fünf folgen die angehenden Industriemechaniker_innen, Elektroniker_innen für Betriebstechnik und Zerspanungsmechaniker_innen.

Somit setzt sich die Spitzengruppe in etwas veränderter Reihenfolge fast aus den gleichen Berufen zusammen wie im Jahr 2016. Ledig-

lich die angehenden Bankkaufleute, die im vergangenen Jahr noch den vierten Platz belegten, sind nicht mehr ganz oben vertreten, rangieren aber weiterhin auf einem guten sechsten Platz.

Am unteren Ende der Skala rangieren wie im Vorjahr die Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie die Hotelfachleute. Berücksichtigt man weiterhin, dass auch die Köchinnen und Köche (Platz 20) sowie die Verkäufer_innen (Platz 19) ihre Ausbildung verhältnismäßig häufig schlecht bewerten, zeigt dies, dass nach wie vor im Hotel- und Gaststättenbereich sowie im Einzelhandel erhebliche Anstrengungen notwendig sind, um diese Ausbildungsberufe für junge Menschen attraktiv zu machen. Ähnliches gilt für die Friseur_innen: Bei ihnen wirkt sich die deutlich unterdurchschnittliche Bezahlung seit Jahren negativ auf die Bewertung aus.

Betriebsgröße

Nach wie vor gilt der Grundsatz: Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit der Auszubildenden. Das gute Abschneiden von großen Betrieben liegt auf der einen Seite an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann. Zum anderen verfügen Großbetriebe eher über kollektive Mitbestimmungsstrukturen.

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



lich stark nach Auftragslage in die Arbeit mit ein – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan. Darunter leidet auch die fachliche Anleitung.

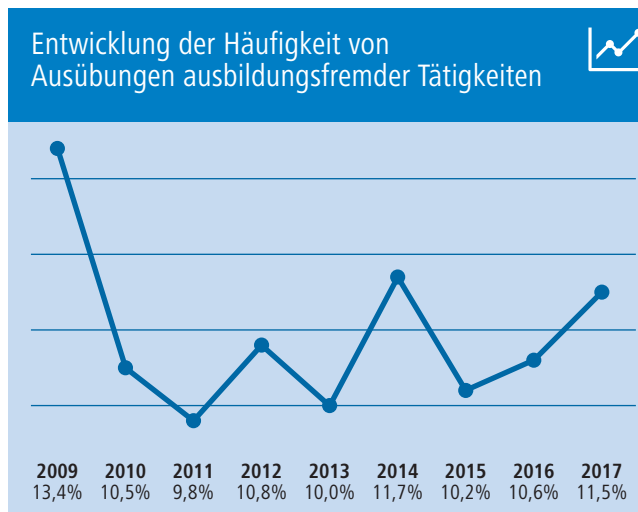
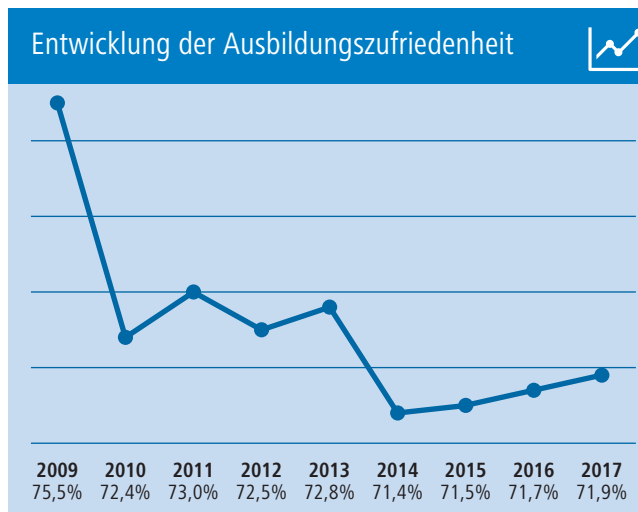
Schwerpunktthema: Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Daher ist der Themenschwerpunkt des diesjährigen Ausbildungsreports die Qualität der Berufsschule. Er greift damit ein Thema auf, das bereits vor fünf Jahren im Fokus des Ausbildungsreports stand. Zentrales Ergebnis: Immer noch bewerten nur gerade einmal 58 Prozent der befragten Auszubildenden die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut« (➔ Kapitel 2).

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (71,9 Prozent) ist mit seiner Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen, zumal die Ausbildungszufriedenheit, die 2014 auf den bislang niedrigsten im Rahmen des Ausbildungsreports ermittelten Wert gefallen ist, nicht mehr spürbar angestiegen ist.

Der Ausbildungsreport 2017 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. (➔ Kapitel 3.4.1).



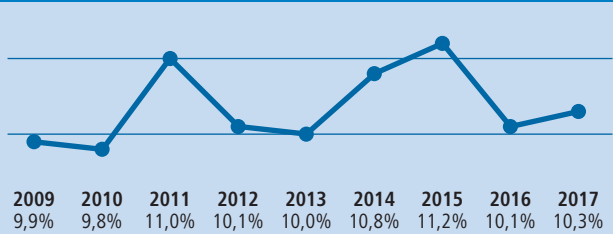
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 11,5 Prozent hat sich der Anteil der Auszubildenden, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht erhöht (+ 0,9 Prozentpunkte). Er liegt damit in etwa auf dem Niveau des Jahres 2014. Die längerfristige Beobachtung ergibt, dass sich an diesem Problem in den zurückliegenden Jahren nicht viel verändert hat. (➔ Kapitel 3.1.2)

Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine_n Ausbilder_in (92,4 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 7,6 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei weiteren 10,3 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r »selten« bis »nie« präsent. Auch diese Werte unterlagen in den zurückliegenden Jahren nur geringen Schwankungen (➔ Kapitel 3.1.4).

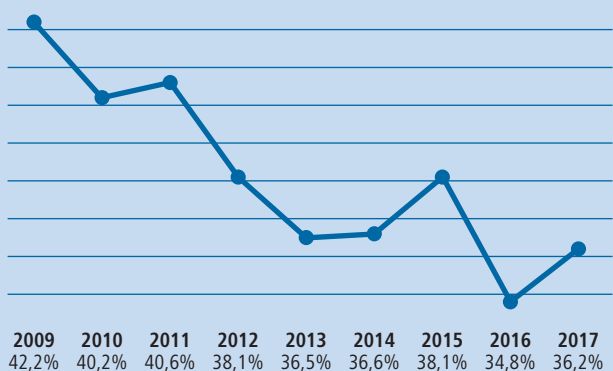
Entwicklung der Verfügbarkeit der Ausbilder_in am Ausbildungsplatz



Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende noch immer zum Ausbildungsalltag. Der Anteil der Befragten, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 Prozentpunkte auf 36,2 Prozent gestiegen (➔ Kapitel 3.2.1).

Entwicklung Überstunden



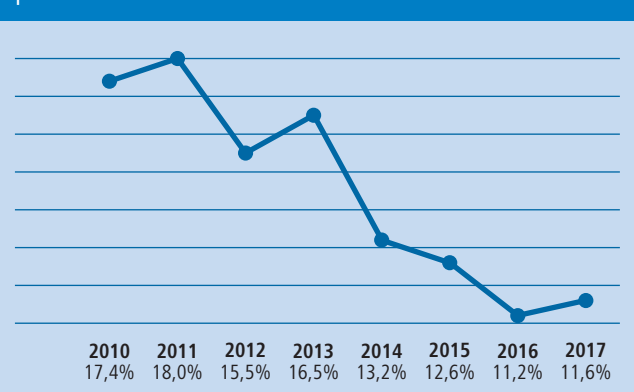
Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Eine Überschreitung der höchstzulässigen Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche ist verboten. Trotz einer entsprechenden Regelung gaben noch immer 11,6 Prozent (Vorjahr 11,2 Prozent) der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten.

Die tägliche Arbeitszeit darf bei Minderjährigen nur auf 8,5 Stunden erhöht werden, wenn in der gleichen Woche ein Ausgleich stattfindet. Überstunden sind daher nur sehr eingeschränkt zulässig. Umso erstaunlicher ist ein Anstieg des Anteils der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen: von 28,8 Prozent

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



im Vorjahr auf 32,2 Prozent. Mit einem Plus von 3,4 Prozentpunkten ist dieser Anstieg sogar deutlich stärker ausgefallen als bei den Auszubildenden insgesamt (+1,4 Prozentpunkte). Wieder gestiegen ist im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der Minderjährigen, die für die geleisteten Überstunden einen Freizeitausgleich bekommen. Mit 51,3% (+3,7 Prozentpunkte) erreichte dieser Wert wieder das Niveau des Jahres 2015.

Beim Thema Fünf-Tage-Woche scheint sich die Situation für viele Auszubildenden weiter entspannt zu haben. So lag der Anteil der der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten, mit 3,1 Prozent leicht unter dem Vorjahreswert (3,5 Prozent) (➔ Kapitel 3.2.5).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 33 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 39,5 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (20,8 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 6,8 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«.

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Mehr als ein Viertel von ihnen (25,4 Prozent), und damit deutlich mehr als von den männlichen Auszubildenden (17,2 Prozent), gaben an, bei ihrem Ausbildungsberuf handele es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hätten. 7,2 Prozent bezeichnen ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (männliche Auszubildende: 6,4 Prozent).

Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (58,7 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (83,8 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnet ist nur gut jede_r Dritte (35,9 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher. Im Vergleich zur letztjährigen Befragung haben sich die Unterschiede in der Zufriedenheit noch einmal vergrößert (➔ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung

Auch in diesem Jahr zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports nur sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen. 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 insbesondere junger Frauen. Sie entscheiden sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten Rollenbildern treffen. (➔ Kapitel 4).

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis sehr schwierig: 61,1 Prozent der Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur knapp ein Drittel (31 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 7,9 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten gerade einmal gut zwei Drittel (68,5 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten Angebote mit unterschiedlichen Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine Absage vorlag, hatten 41,2 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (➔ Kapitel 3.4.3).

1.2 Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Auch 2016 haben sich die seit mehreren Jahren bestehenden sogenannten Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt weiter verstärkt. Während einerseits das Ausbildungsplatzangebot mit insgesamt 563.000 Ausbildungsplätzen im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben ist, hat die Nachfrage nach Ausbildung mit 600.933 erneut leicht abgenommen (-0,4 Prozent). Dies führt zu einer Erhöhung der Angebot-Nachfrage-Relation auf 93,8. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist auf 502.781 im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken.

Trotzdem liegt die Zahl erfolglos suchender Nachfrager_innen noch immer bei über 80.000, was einem Anteil von 13,4 Prozent entspricht, obwohl gleichzeitig die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen im Vergleich zum Vorjahr um 4,5 Prozent auf 43.478 gestiegen ist.

Dieses Missverhältnis verstärkt sich sogar noch, wenn man bedenkt, dass 2016 insgesamt mehr als 800.000 junge Menschen Interesse an einer beruflichen Ausbildung gezeigt haben, d. h. entweder einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben oder zumindest bei der Bundesagentur für Arbeit als Bewerber_innen registriert waren¹. Die Einmündungsquote der Ausbildungsinteressierten lag 2016 bei 64,7 Prozent, d. h. faktisch konnten somit erneut weniger als zwei Drittel der Ausbildungsinteressierten ihren Ausbildungswunsch auch tatsächlich realisieren.

Neben regional sehr unterschiedlichen Situationen auf dem Ausbildungsmarkt² lassen sich eine Reihe weiterer struktureller Faktoren auf der Angebots- wie der Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes identifizieren, die ursächlich für die aktuellen Passungsprobleme sind.

Auf der Angebotsseite fällt auf, dass Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den -bedingungen sind. Während unter anderem in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel – beide Branchen rangieren wie in den vergangenen Jahren auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen – jeder dritte Ausbildungsplatz unbesetzt blieb³, erfreuen sich beispielsweise Elektroniker_innen für Informations- und Telekommunikationssystem-

¹ Institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte

² Vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 41

³ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 (Vorversion), S. 26: 2016 blieben bei den Restaurantfachleuten 34,2 Prozent und bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk 32,7 Prozent der Ausbildungsstellen unbesetzt.

teme einer hohen Beliebtheit, sodass dort die Zahl erfolgloser Nachfrager_innen die Zahl unbesetzter Stellen weit übersteigt. Qualitativ hochwertige und attraktive Ausbildungsbedingungen sind somit zentrale Faktoren im Wettbewerb um Auszubildende.

Dies verdeutlicht auch ein Blick auf die Nachfrageseite des Ausbildungsmarkts. Hier zeigt sich, dass die rückläufige Ausbildungsnachfrage weitestgehend auf eine sinkende Nachfrage junger Frauen an einer dualen Ausbildung zurückzuführen ist. So ist die Zahl der bei der BA gemeldeten Bewerberinnen seit 2009 um 13 Prozent zurückgegangen, während die der Bewerber um 6,3 Prozent gestiegen ist.⁴ Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der mit jungen Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 15,7 Prozent gesunken, bei den Männern betrug dieser Rückgang lediglich 1,9 Prozent.

Durch die Konkurrenz von schulischen Ausbildungsgängen insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich sowie der höheren Neigung junger Frauen, ein Studium aufzunehmen, nahm die Zahl der jungen Frauen die eine Ausbildung 2017 aufnahmen, ab. Zudem zeigen die Ergebnisse des DGB-Ausbildungsreports seit langem, dass die Auszubildenden in besonders stark von Frauen besetzten Ausbildungsberufen deutlich unzufriedener mit ihrer Ausbildung sind als in den von Männern favorisierten Berufen.

Für Ausbildungsbetriebe, die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben, gilt daher zum einen, in die Attraktivität der Ausbildung zu investieren und mit guten Ausbildungsbedingungen zu punkten. Zum anderen ist zu beachten, dass es sich bei den Berufen mit Besetzungsproblemen oft um »typische Hauptschülerberufe« handelt⁵, die Zahl der Schulabsolvent_innen mit Hauptschulabschluss jedoch kontinuierlich zurückgeht. Trotzdem mündeten auch 2016 wieder etwa 300.000 junge Menschen in Bildungsgänge und Maßnahmen des Übergangssystems ein – ein klares Zeichen, dass jungen Menschen mit Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss häufig noch immer der Zugang zu dualer Ausbildung verwehrt bleibt.

Diese Übergangs- wie auch die Besetzungsprobleme in »Hauptschülerberufen« lassen sich folglich nur lösen, wenn seitens der betroffenen Betriebe, ggf. mit externer Unterstützung durch Angebote wie der »assistierten Ausbildung«, künftig verstärkt auch jenen jungen Menschen eine Chance auf Ausbildung gegeben wird, die bislang nicht zum Zuge gekommen sind.

⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 40

⁵ vgl. BIBB 2016, S.16: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016 (vorläufige Fassung): Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze

2 Schwerpunkt: Qualität der Berufsschule

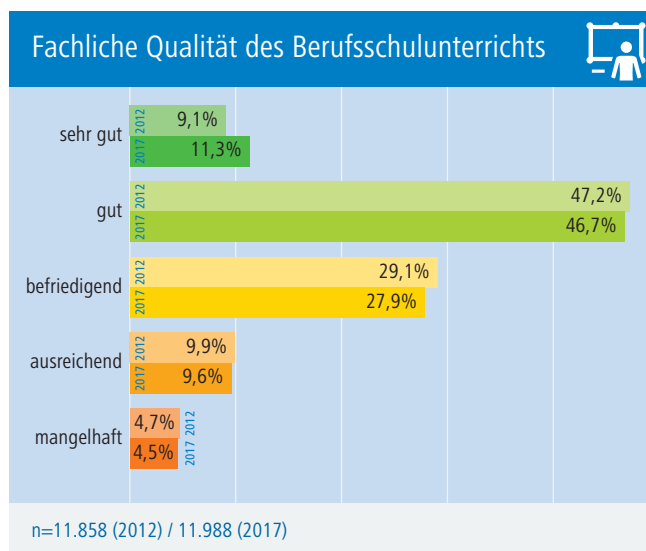
Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist sie der zweite Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf theoretische Inhalte. Sie bieten Schüler_innen die Möglichkeit, die gesamte Breite an Bildungsabschlüssen zu erwerben.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten, kein Ausbilder im Betrieb: Ein guter Berufsschulunterricht kann dazu beitragen, fehlende Ausbildungsinhalte über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit Kolleg_innen aus anderen Betrieben abzugleichen. Lehrer_innen werden bei Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler_innen zwischen Auszubildendem und Betrieb aktiv und leisten damit eine immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, die dazu führen kann, dass Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

Mit dem Schwerpunkt: »Qualität der Berufsschule« greift der diesjährige Ausbildungsreport ein Thema auf, das bereits vor fünf Jahren im Fokus der Studie stand. Damit ist es möglich, einen differenzierten Blick auf Entwicklungen bei der Beurteilung der Berufsschule durch die Auszubildenden zu werfen. Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, wurden für die Auswertung 2017 die gleichen Fragen mit in den Fragebogen aufgenommen, die den Auszubildenden bereits 2012 gestellt wurden.

Fachliche Qualität der Berufsschule

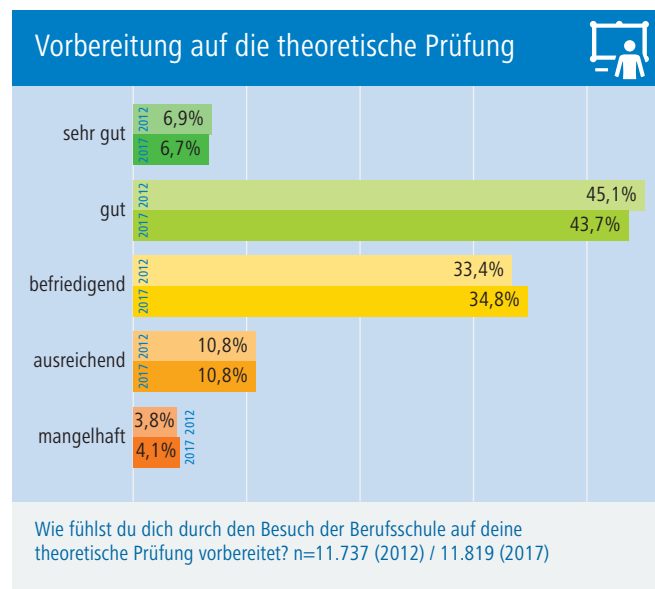
Betrachtet man zunächst die generelle Beurteilung der fachlichen Qualität der Berufsschule, so zeigt sich, dass sich diesbezüglich an der Einschätzung durch die Auszubildenden wenig geändert hat.



Während von den 2012 befragten Auszubildenden 56,3 Prozent die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut« einschätzten, sind es in der aktuellen Befragung 58 Prozent. Auch der Anteil der Auszubildenden, der die Unterrichtsqualität nur als »ausreichend« bis »mangelhaft« sieht, ist mit 14,1 Prozent gegenüber 14,6 Prozent 2012 weitgehend konstant geblieben.

Vorbereitung auf die theoretische Prüfung

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass sich nach wie vor nur etwa die Hälfte der Befragten (50,4 Prozent) durch den Besuch der Berufsschule »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlt. Ein weiteres Drittel schätzt die Vorbereitung als »befriedigend« ein und knapp 15 Prozent fühlen sich nur »ausreichend« (10,8 Prozent) oder gar »mangelhaft« (4,1 Prozent) auf die Prüfung vorbereitet. Auch diese Werte stimmen fast exakt mit den Ergebnissen des Ausbildungsreports 2012 überein.



Ausstattung der Berufsschule

Einer der Gründe für das schlechte Abschneiden: Die Ausstattung der Berufsschulen ist oft veraltet und nicht ausreichend. Wie bereits 2012 waren erneut nur etwa zwei Drittel (68,1 Prozent) der Befragten der Meinung, dass ihre Schule »immer« oder »häufig« über aktuelle Unterrichtsmaterialien und Gerätschaften verfügt, die das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützen.

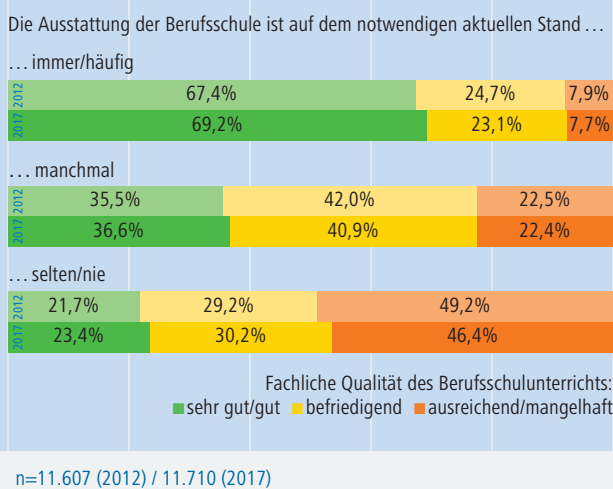
Auszubildende, bei denen dies nicht der Fall ist, äußern sich nach wie vor deutlich unzufriedener mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Während 69,2 Prozent der Auszubildenden, die mit der Ausstattung an ihrer Berufsschule zufrieden sind, ihre fachli-

che Qualität insgesamt mit »sehr gut« oder »gut« bewerten, sinkt dieser Anteil auf knapp ein Viertel (23,4 Prozent), wenn die Auszubildenden mit den Bedingungen an ihrer Schule unzufrieden sind.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um die Berufsschule als gleichwertige Akteurin in der dualen Ausbildung zu etablieren, ist eine Investition in die Ausstattung der Schulen dringend notwendig. Dazu gehören umfassende Sanierungen der Schulgebäude, eine zeitgemäße technische Ausstattung, der Ausbau der digitalen Infrastruktur wie auch die Bereitstellung digitaler Lernmedien. Die Berufsschulen müssen im theoretischen Unterricht mit der technischen Entwicklung in den Unternehmen Schritt halten können.

Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zur Ausstattung der Berufsschule



Abstimmung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb

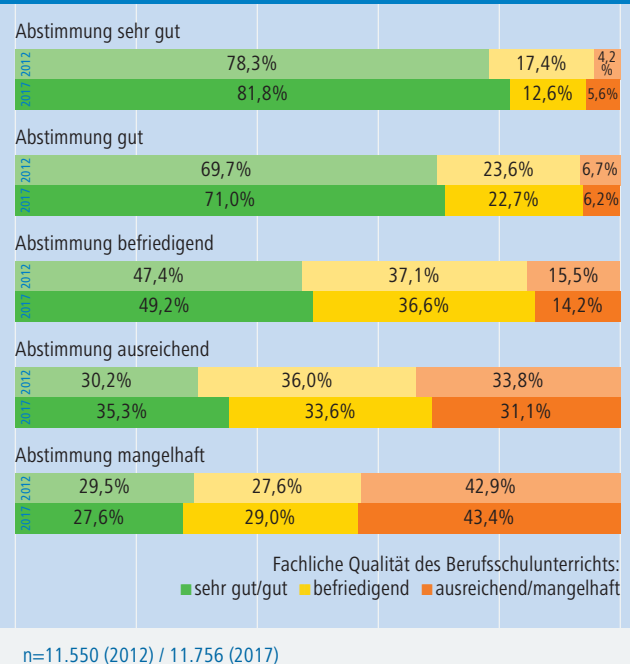
Neben der Ausstattung der Schulen hat auch die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule.

Wie bereits 2012 bewertet auch aktuell lediglich die Hälfte der Befragten (49,6 Prozent) die Koordination als »sehr gut« oder »gut«. Auszubildende, die den Berufsschulunterricht als »sehr gut« mit dem betrieblichen Teil abgestimmt empfinden, sind auch größtenteils (81,8 Prozent) mit der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt zufrieden. Der gleichen Meinung ist jedoch nur gut ein Viertel der Auszubildenden, welche die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »mangelhaft« bewerten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Einführung einer verpflichtenden Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule durch regelmäßige Treffen zum gegenseitigen Austausch und zur gemeinsamen Fort- und Weiterbildung. Zur besseren Verzahnung der Lernprozesse an beiden Orten der dualen Ausbildung müssen lernortübergreifende Berufsbildungspläne unter Einbezug der Sozialpartner und betrieblichen Interessenvertretungen entwickelt werden. Damit dies gelingt, braucht es zusätzliche Ressourcen – sowohl bei der Personalausstattung als auch bei der infrastrukturellen Ausstattung der Berufsschulen.

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



Funktioniert die Abstimmung reibungslos, fühlen sich die Auszubildenden auch deutlich häufiger »sehr gut« oder »gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet (75,4 Prozent). Anders ergeht es Auszubildenden, von denen die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb nur als »ausreichend« (28,1 Prozent) oder gar »mangelhaft« (21,5 Prozent) bezeichnet wird.

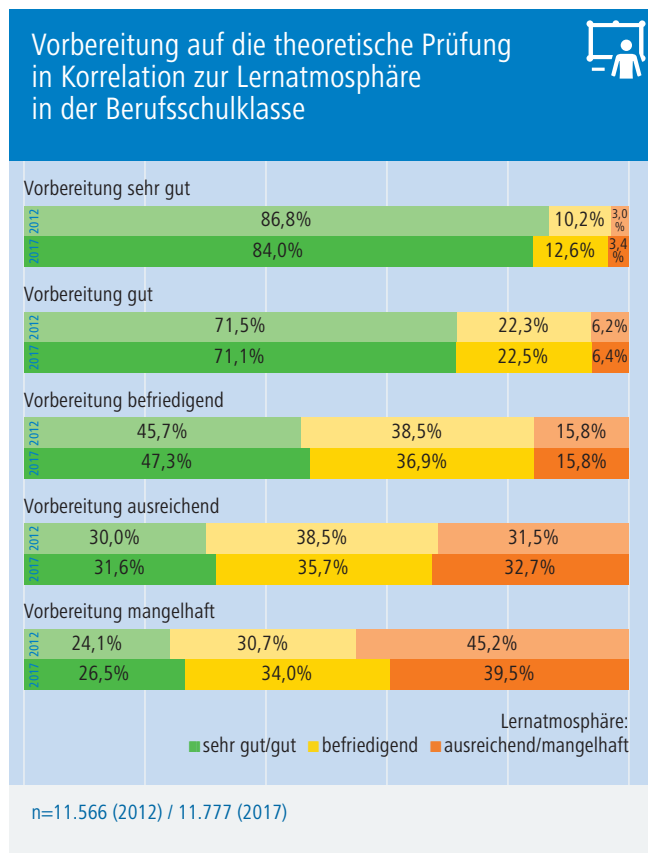
Dies deutet darauf hin, dass eine gute Kooperation zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben sich nicht nur positiv auf den

Theorie-Praxis-Transfer auswirkt, sondern dass die Berufsschüler_innen sich das theoretische Wissen auch deutlich besser aneignen können, wenn sie einen unmittelbaren Bezug zum berufspraktischen Teil der Ausbildung erkennen.

Es ist kein Wunder, dass sich nach wie vor nur die Hälfte der befragten Auszubildenden (50,4 Prozent) durch den Besuch der Berufsschule gut auf die theoretische Prüfung vorbereitet fühlt – sehen doch 18,6 Prozent die Abstimmung zwischen Schule und Betrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft« an.

Lernatmosphäre in der Berufsschulklasse

Ob sich die Auszubildenden durch den Unterricht an der Berufsschule gut auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, hängt zudem von der Lernatmosphäre in den Berufsschulklassen ab. So empfinden 84 Prozent der Auszubildenden, die sich »sehr gut« auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, die Lernatmosphäre in ihren Klassen »immer« oder »häufig« als gut. Von den Auszubildenden hingegen, die sich nur »mangelhaft« vorbereitet fühlen, ist lediglich gut ein Viertel (26,5 Prozent) dieser Ansicht.



AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*

Von: Paul

Berufsschule wechseln

15. Oktober 2016, 15:16 Uhr

Hallo, ich möchte meine Berufsschule wechseln. Es sind zu wenig Lehrkräfte an dieser Schule. Ich kann zwei Mal in der Woche nachmittags zur Schule gehen. Ich muss um drei Uhr morgens aufstehen, dann fünf Stunden arbeiten und danach noch für fünf Schulstunden in die Schule. Nach der Arbeit kann ich mich nicht mehr auf die Schule konzentrieren. In meiner Nähe gibt es auch eine Berufsschule und da würde ich gerade mal eine halbe Stunde hinfahren und ich hätte normale Schulzeiten. Das wäre für mich besser. Kann ich wechseln?

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

AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*

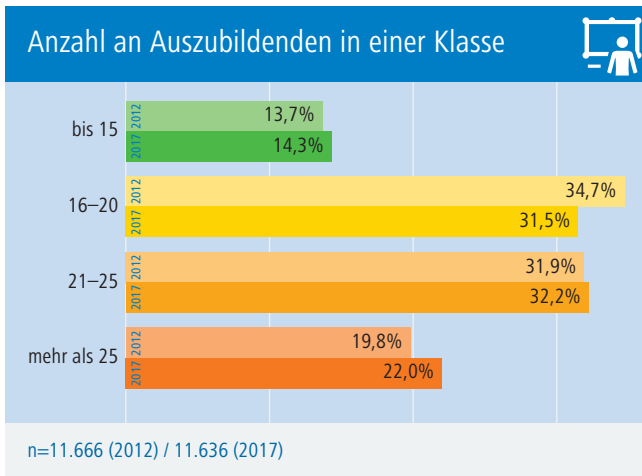
Von: Sandra

Schulnote ungerechtfertigt?

14. Juni 2017, 12:28 Uhr

Hallo,
 ich habe im Februar 2017 meine Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten angefangen und auch erst ab Februar 2017 die Berufsschule besucht.
 Nun habe ich in allen Fächern auch meine Noten, die ich für vollkommen gerechtfertigt halte, nur in dem Fach Religion nicht.
 Ich habe ein 30-minütiges Referat inkl. Handout gemacht und dafür nur eine Drei bekommen. Mündliche Leistungen habe ich keine, da wir keinen Unterricht gemacht haben, seitdem ich dort bin.
 Die Begründung der Lehrerin ist, ich sei ja ein halbes Jahr später gekommen und hätte somit keine Note vom Vorjahr. Ich starte also dort mit einer Sechs und muss mich hocharbeiten, da die Dame mir das halbe Jahr als Fehlzeit anrechnet (obwohl meine Ausbildung offiziell erst seit Februar 2017 läuft).
 Darf sie mir wirklich eine Sechs für »Fehlzeiten« anrechnen, obwohl ich zu dem Zeitpunkt weder in der Ausbildung noch auf der Berufsschule angemeldet war?

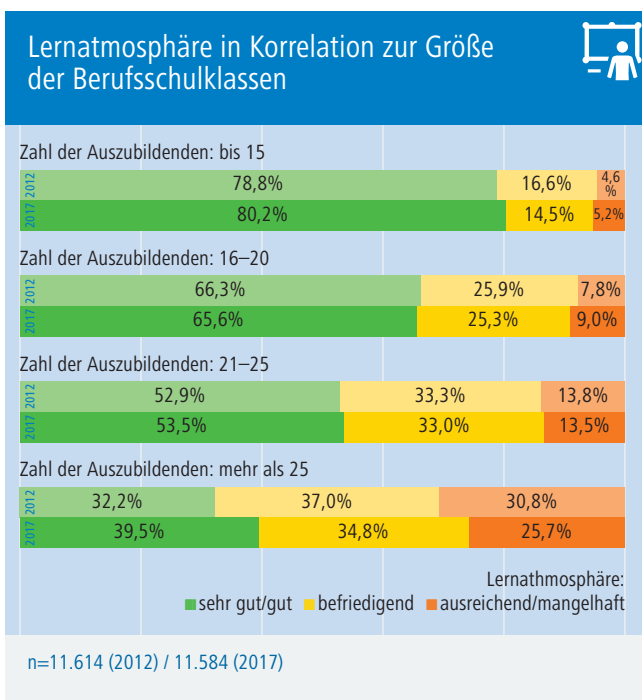
* Beitrag aus dem Online-Beratungsforum »Dr. Azubi« (www.dr-azubi.de). Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.



Größe der Berufsschulklassen

Einfluss auf die Lernatmosphäre hat nicht zuletzt auch die Größe der Berufsschulklassen. Die Ergebnisse des Ausbildungsreports lassen eine große Bandbreite vermuten: Klassengrößen von maximal 15 Auszubildenden bilden offenbar ebenso wenig eine Ausnahme (14,3 Prozent) wie Berufsschulklassen mit mehr als 25 Schüler_innen (22 Prozent).

Wie die folgende Grafik verdeutlicht, ist im Vergleich zu 2012 hier keine Verbesserung der Situation eingetreten. Vielmehr lag die durchschnittliche Klassengröße mit 21,5 Auszubildenden sogar noch etwas höher als 2012 (20,7 Auszubildende).

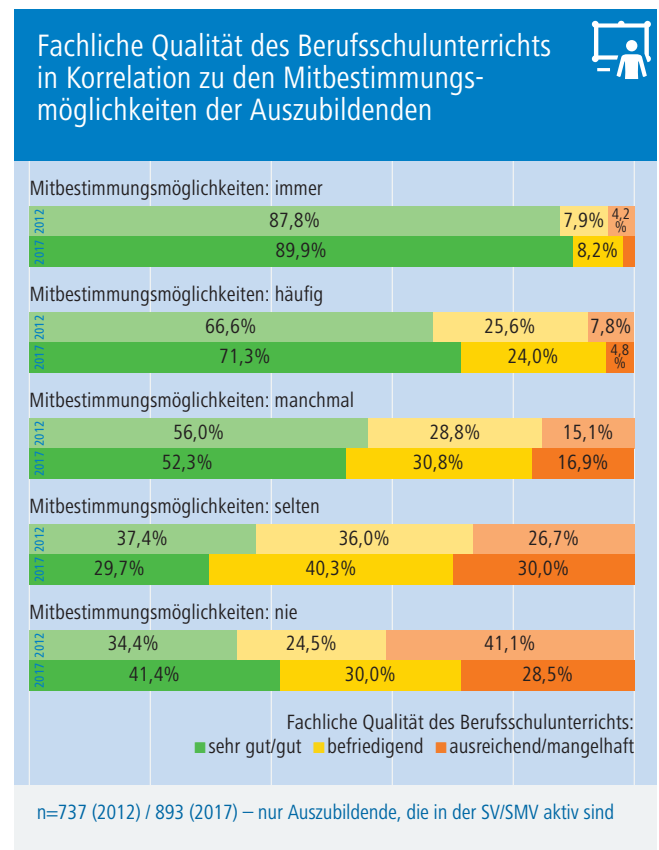


Werden die Klassen zu groß, hat dies einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Lernatmosphäre in der Klasse und damit auch auf die Effektivität des Unterrichts. So erachten bei einer Klassengröße von maximal 15 Schüler_innen vier Fünftel der befragten Auszubildenden die Lernatmosphäre »immer« oder »häufig« als gut. Dieser Anteil verringert sich kontinuierlich mit zunehmender Klassengröße: In Berufsschulklassen von mehr als 25 Schüler_innen sind lediglich noch 39,5 Prozent mit der Lernatmosphäre zufrieden, ein Viertel (25,7 Prozent) empfindet unter diesen Bedingungen die Lernatmosphäre in ihrer Klasse hingegen »selten« oder »nie« als gut.

Mitbestimmungsmöglichkeiten der Auszubildenden

Die Partizipation der Auszubildenden bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts selbst wirkt sich positiv auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts aus. Auf der Grundlage der Antworten jener Auszubildenden, die an einer Berufsschule unterrichtet werden, an der es eine Interessenvertretung gibt und die dort auch selbst aktiv sind, lässt sich zeigen, dass hier ein unmittelbarer Zusammenhang besteht.

Jene in einer Schüler_innenvertretung aktiven Auszubildenden, die den Eindruck haben, mit ihren Anregungen und Vorschlägen »immer« oder »häufig« Einfluss auf die Unterrichtsgestaltung nehmen



men zu können, beurteilen die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts deutlich besser, als Schüler_innen, deren Anregungen »selten« oder »nie« aufgenommen werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

In vielen Bundesländern haben die Gewerkschaften über Schulkonferenzen Mitsprachemöglichkeiten an den Berufsschulen. Diese Mitbestimmungsmöglichkeiten müssen länderübergreifend gesetzlich verankert werden.

Orte der Mitbestimmung sind entscheidende Orte für gewerkschaftliches Handeln.

Schlussfolgerungen

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die aktuellen Einschätzungen zur Qualität des Berufsschulunterrichts bestätigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2012 in allen Bereichen. Verbesserungen hat es schon gar nicht gegeben.

Erneut zeigt sich, dass eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertungen der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts durch die Auszubildenden haben. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen: Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist unabdingbar, soll das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden.

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

Eine adäquate Beteiligung und Mitbestimmung von Schüler_innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung ist zentral. Sie kann – neben der Bereitstellung finanzieller Mittel die Qualität des Berufsschulunterrichts verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler_innen ausrichten.

Vor diesem Hintergrund ist es enttäuschend, dass in keinem der genannten Bereiche seit 2012 spürbare Verbesserungen festgestellt werden können. Noch immer sehen nur zwei Drittel der befragten Auszubildenden die Ausstattung der Schule auf dem notwendigen aktuellen Stand, um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unter-

stützen. Lediglich die Hälfte der Befragten ist mit der Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb zufrieden, und mehr als jeder_r fünfte Auszubildende muss sich in Klassen mit über 25 Schüler_innen zurechtfinden.

Es ist wenig verwunderlich, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrkräften gesucht oder gleich die Qualität der Lehrerbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

Der Ausbildungsreport hingegen verdeutlicht die diesbezüglich zentrale Bedeutung der infrastrukturellen Rahmenbedingungen: Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterialien, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist ebenso wichtig wie ausreichend Personal, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen erlaubt und für eine gute Abstimmung mit den Ausbildungsbetrieben und sorgt damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt.

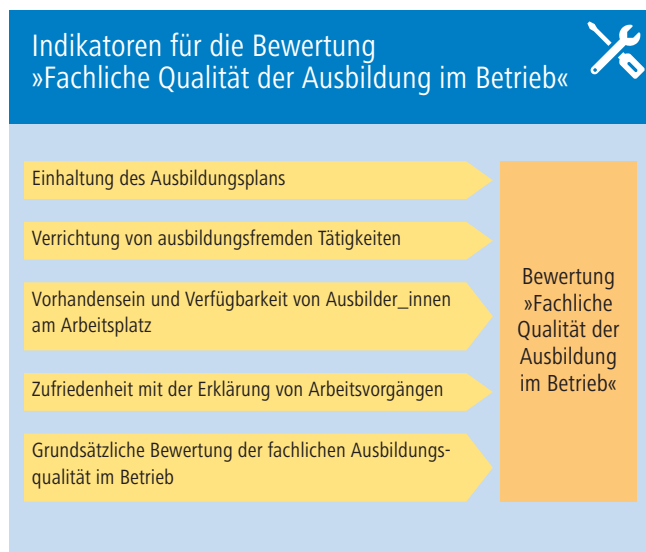
In vielen Bundesländern ist genau das Mangelware: Proklamiert wird die »Bildungsrepublik Deutschland« – doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt, freigewordene Stellen werden nicht neu besetzt. Ein unhaltbarer Zustand, der dann noch auf dem Rücken der Lehrer_innen ausgetragen wird.

3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Indikatoren für das Ranking

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



Berufe und Branchen

Wie in der Gesamtbewertung kommt es auch hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. Über die Jahre hinweg recht konstant bleibt dabei die Rangfolge der Berufe. Auch 2017 zeigt sich dabei, dass es eine hohe Übereinstimmung zwischen der grundsätzlichen Bewertung der fachlichen Qualität der

Ausbildung und der Gesamtbewertung über alle vier betrachteten Bereich hinweg gibt. So schnitten bei der Gesamtbewertung »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb« die Auszubildenden in der Mechatronik am besten ab, gefolgt von den Elektroniker_innen für Betriebstechnik, Industriemechaniker_innen und Industriekaufleuten.

Auf den hinteren Plätzen rangieren mit den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sowie den Hotelfachleuten ebenfalls vorwiegend Berufe, die bereits im letzten Jahr am Ende des Rankings zu finden waren und die auch in der Gesamtbewertung auf den beiden letzten Plätzen gelandet sind.

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Grundlage

Die Inhalte der Ausbildung sind für jeden Ausbildungsberuf in einem rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung, festgehalten (§ 5 Berufsbildungsgesetz). Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden. In ihm ist geregelt, in welchem Zeitraum welche Ausbildungsinhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Der betriebliche Ausbildungsplan soll dem Ausbildungsvertrag beigefügt und dem Auszubildenden ausgehändigt werden (§ 11 Berufsbildungsgesetz).

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

Mechatroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Industriemechaniker_in
Industriekaufmann_frau
Fachinformatiker_in

Berufe mit mittleren Bewertungen

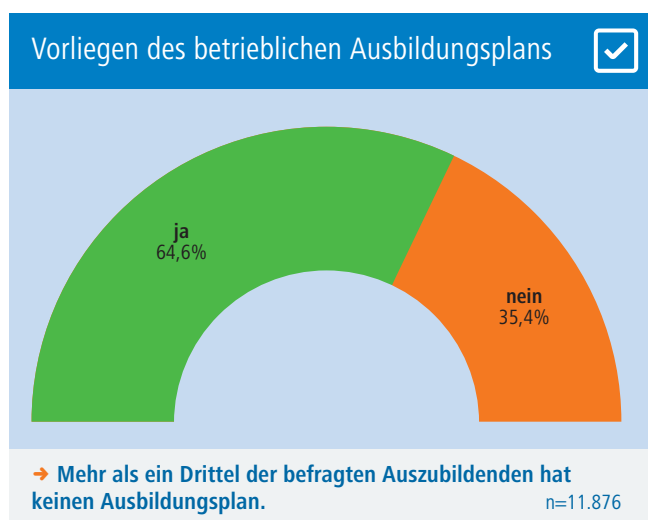
Steuerfachangestellte_r
Bankkaufmann_frau
Tischler_in
Elektroniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Zerspanungsmechaniker_in
Koch_Köchin
Maler_in und Lackier_in
Verkäufer_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Friseur_in
Metallbauer_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

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

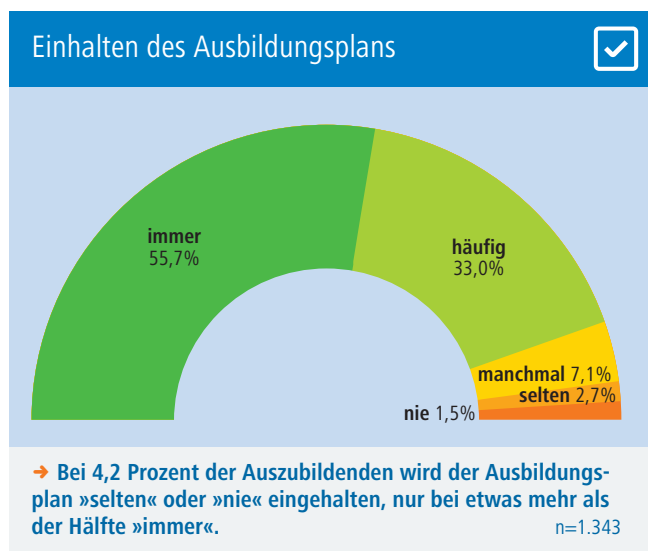
Branchenunterschiede

Von den befragten Auszubildenden haben nach eigenen Angaben 35,4 Prozent keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während praktisch alle angehenden Bankkaufleute (98,2 Prozent) einen Ausbildungsplan bekamen, konnten nur 40,7 Prozent der Anlagenmechaniker_innen, 43,2 Prozent der Maler_innen und Lackierer_innen und 48,8 Prozent der KFZ-Mechatroniker_innen diese Frage bejahen.



Einhalten des Ausbildungsplans

Von den 1.326 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« kennen und die auf diese Frage geantwortet haben, gaben 55,7 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die



den Ausbildungsplan »sehr gut« kennen, 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 erhalten haben, noch seltener eingehalten wird – und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine qualitativ gute Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die Ausbildungsinhalte nach dem Ausbildungsrahmenplan eingehalten werden. Auszubildende können die Ausbildungsinhalte nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vorliegt. Er muss dem Arbeitsvertrag beiliegen. Daher bedarf es eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und eine gesetzliche Konkretisierung im § 11 Berufsbildungsgesetz. In § 5 soll darüber hinaus festgestellt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Gesetzliche Grundlage

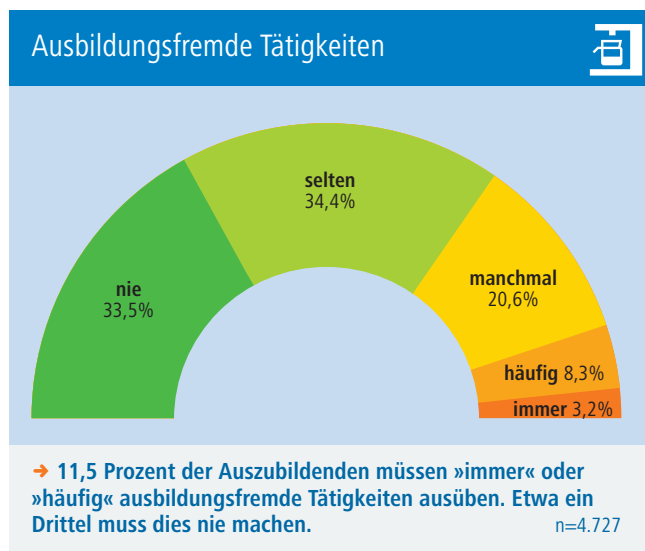
Bei Verstößen gegen den Ausbildungsplan müssen Auszubildende häufig Tätigkeiten ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. So kann es schon mal vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer einzigen Abteilung eingesetzt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinearbeiten sind nach dem § 14 Berufsbildungsgesetz verboten.

Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann häufig mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Ähnlich wie im Vorjahr gab nur etwa ein Drittel (33,5 Prozent) der befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, 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 Teilen der Praxis werden die Regelungen missachtet: Noch immer gibt gut jede_r zehnte befragte Auszubildende (11,5 Prozent) an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.

Wiederum gibt es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: 23,9 Prozent der angehenden Anlagenmechaniker_innen und 23,3 Prozent der Friseur_innen müssen »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, jedoch »nur« 6,6 Prozent der künftigen Bankkaufleute.



Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein un-mittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 17,8 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit unter fünf Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies lediglich 7,8 Prozent. Auf der anderen Seite geben 60,8 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 ist bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser. Hier werden 76,8 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Lea

Betriebsfremde Tätigkeiten

02. Juni 2017, 18:56 Uhr

Liebes Dr. Azubi Team,
in meiner Ausbildung mehren sich aktuell ausbildungsfremde Aufgaben. Solche Dinge wie Kaffee kochen für Kunden oder mal einkaufen gehen, finde ich schon in Ordnung.
Fraglich ist, ob Kühlschränk putzen, Wasserkocher und Kaffeemaschine entkalken, zwei Mal wöchentlich Einkaufen gehen, Kaffeemaschine putzen und Spülmaschine ein- und ausräumen und die Küche putzen noch in Ordnung sind. Ein anderer Azubi und ich führen diese Aufgaben im wöchentlichen Wechsel aus. Wie sieht es hier rechtlich aus?
Vielen Dank für Ihre Hilfe.
Viele Grüße

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte. Sie wirken sich negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) notwendig.

In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen – bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung – nicht zurückgeschreckt werden.

Die im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung entwickelten Pilotprojekte für ein niedrighwelliges Beschwerdemanagement müssen geprüft und evaluiert werden. Wenn die zuständigen Stellen ihrer Kontrollfunktion nicht wirksam nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage



Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung.

In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen, sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge müssen nach § 14 Berufsbildungsgesetz regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden.

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

Führen des Berichtshefts

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 Regelungen gaben 33,9 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,1 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 3,7 Prozent der künftigen Bankkaufleute und 5,1 Prozent der Fachinformatiker_innen ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten (53,1 Prozent), den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (52,6 Prozent) und Verkäufer_innen (54 Prozent) sowie den Medizinischen Fachangestellten (51,9 Prozent) jeweils mehr als die Hälfte der Auszubildenden.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Als zentrales Dokument zur Überprüfung der fachlichen Qualität der Ausbildung und des aktuellen Lernstandes der Auszubildenden muss das Berichtsheft für alle Ausbildungsberufe im Berufsbildungsgesetz klar rechtlich verankert werden. Der Passus in den Ausbildungsordnungen, dass die schriftlichen Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit geführt werden, muss daher ins Berufsbildungsgesetz aufgenommen werden, um Lernprozesse gemeinsam reflektieren zu können.

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage



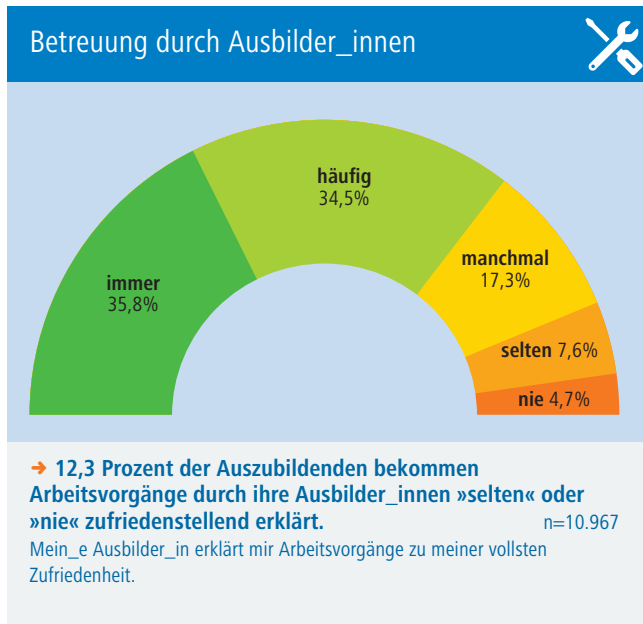
Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. Laut § 28, Absatz 1 darf nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«. Allerdings wird in der Praxis in vielen Betrieben davon abgewichen.

Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (92,4 Prozent). Bei 10,3 Prozent dieser Azubis sind sie aber »selten« bis »nie« präsent.

Am häufigsten kommt dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (12,1 Prozent). In kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter_innen berichteten 9,1 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder_innen, und in Großbetrieben waren 8,9 Prozent der Befragten der Ansicht, dass ihnen selten oder nie ein_e Ausbilder_in zur Verfügung steht. Auffällig ist, dass der Anteil der Auszubildenden in den Großbetrieben, die eine mangelnde Präsenz der Ausbilder_in beklagen, im Vergleich zum Vorjahr um mehr als zwei Prozentpunkte gestiegen ist und sich jetzt auf dem gleichen Niveau befindet wie in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg_innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende komplett alleine gelassen werden und sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird



häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert. Die Vorgesetzten wissen 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: 83,7 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, waren mit den Erklärungen einverstanden, wohingegen nur 14,8 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden waren.

Betreuung durch Ausbilder_innen

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, gaben 70,3 Prozent an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 12,3 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas zu lernen. Die Zufriedenheit ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. 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: Etwa jede_r vierte Auszubildende⁶ in Deutschland löst den Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen⁷. Wer-

den Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen alleingelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen Prüfungsdruck und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu sein.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* >

Von: Alex

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

12. April 2017, 22:23 Uhr

Guten Tag,
 ich habe im letzten Jahr eine Ausbildung zum Industriemechaniker begonnen... Anfangs war alles gut... Mittlerweile fühle ich mich einfach nur noch wie eine billige Arbeitskraft. Es fängt damit an, dass mein Ausbilder mir bis heute nicht einmal irgendetwas erklärt und gezeigt hat, wie etwas funktioniert. Die Sachen, die ich bis jetzt kann, habe ich durch »Nerven« der Mitarbeiter gelernt... Ich muss jede Woche den Aufenthaltsraum putzen oder dem Chef auf seine private Baustelle Sachen liefern (Türen etc.). Was auch beliebt ist: Ich soll den Müll trennen, wofür die Mitarbeiter offensichtlich zu dumm sind. Was ich damit sagen möchte, es wird keinerlei Interesse gezeigt, mir etwas beizubringen, sondern ich soll einfach schnell Sachen erledigen, damit die Aufträge rechtzeitig rausgehen. Und ja, da bin ich auf eure Seite gestoßen, da ich nicht überstürzt handeln möchte. Ich wollte gerne einen Rat bekommen, was ich dagegen tun könnte, da ich mittlerweile echt den Spaß verliere dort überhaupt noch hinzugehen.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

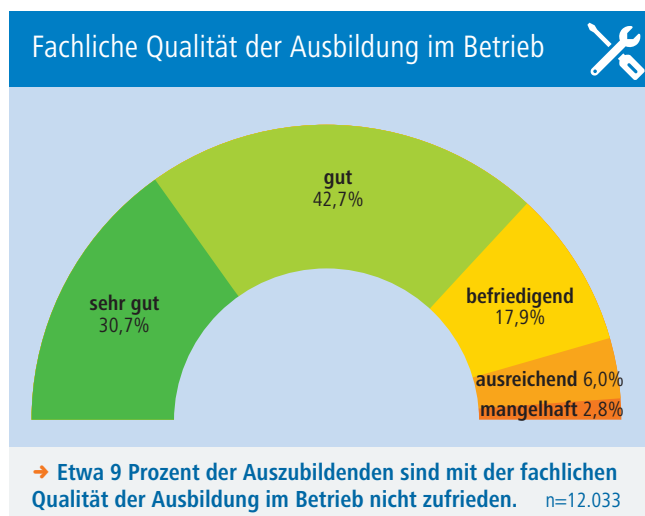
Die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den letzten Jahren derart verändert, dass die Ausbildung der Ausbilder_innen nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard im Gesetz konkretisiert werden muss. Methodisch-didaktische, jugendpsychologische Kompetenzen sowie die Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungseignungsverordnung, AEVO, verpflichtend im Sinne einer qualitativ hochwertige Ausbildung aufgenommen werden.

⁶ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85: Im Jahr 2015 wurden bundesweit 142.275 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 24,9 Prozent.

⁷ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85

3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ein Großteil (73,4 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Im Vergleich zum Vorjahr (71,6 Prozent) fühlen sich sogar noch etwas mehr Jugendliche gut aufgehoben. Dennoch bewerten immerhin 8,8 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft«.



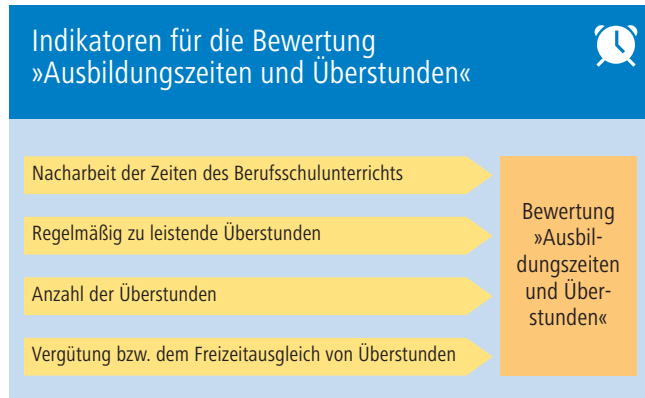
Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 28,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«, wobei Kleinbetriebe unter fünf Beschäftigten (29,5 Prozent) sogar etwas besser abschneiden als Betriebe zwischen 11 und 20 Beschäftigten, bei denen lediglich 26,4 Prozent uneingeschränkt zufrieden mit der fachlichen Qualität der Ausbildung sind. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 44,4 Prozent.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Indikatoren für das Ranking

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



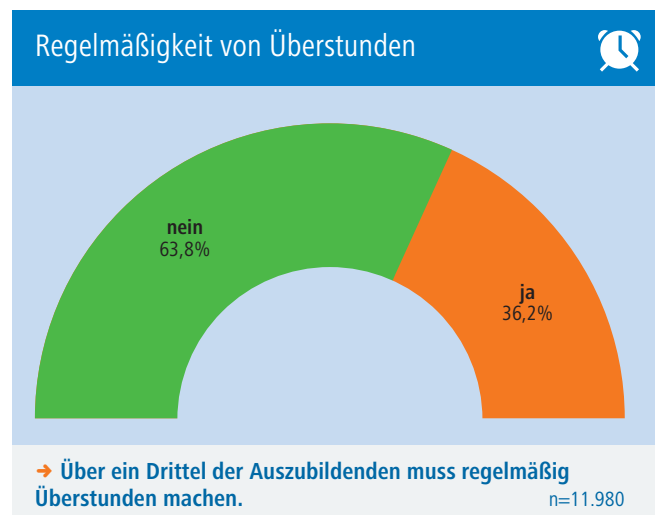
3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

36,2 Prozent der befragten Auszubildenden leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – dies ist ein erneuter Anstieg um 1,4 Prozentpunkte, nachdem zuvor ein Rückgang um 3,3 Prozentpunkte festgestellt werden konnte.

Branchenunterschiede

Nach wie vor groß sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Besonders Azubis aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sowie den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk sind von Überstunden betroffen. So gaben beispielsweise 58,1 Prozent der befragten Hotelfachleute und 57,6 Prozent der Köch_innen an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen.

In beiden Berufen hat sich die Situation im Vergleich zum Vorjahr sogar noch verschlechtert, sodass die entsprechenden Anteile weiterhin deutlich über dem Durchschnitt der 25 am stärksten besetzten Berufe liegen – ein deutlicher Hinweis auf eine weiterhin gravierende



Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Zerspanungsmechaniker_in
 Mechatroniker_in
 Industriemechaniker_in
 Industriekaufmann_frau
 Elektroniker_in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen

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

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Friseur_in
 Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r
 Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
 Hotelfachmann_frau
 Koch_Köchin

Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben nur 19,3 Prozent der angehenden Industriemechaniker_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Sabrina

Arbeitszeiten Gastronomie

23. Oktober 2016, 15:21 Uhr

Ich habe am 01.09. eine Ausbildung zur Köchin in der Gastronomie begonnen.

Meine Arbeitszeiten in der letzten Woche waren:
 Montag: 13:00 Uhr bis 22:00 Uhr; Dienstag: 15:00 Uhr bis 22:00 Uhr; Mittwoch und Donnerstag frei; Freitag Berufsschule von 07:30 Uhr bis 14:30 Uhr inclusive Fahrtzeiten von 06:00 Uhr bis 16:00 Uhr; Samstag 11:00 Uhr bis 22:00 Uhr; Sonntag 12:00 Uhr bis 22:00 Uhr.

Laut Arbeitsvertrag habe ich eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden. Ist somit meine wöchentliche Arbeitszeit überschritten? Ich hatte bisher kein Wochenende frei. Kann ich um ein freies Wochenende im Monat bitten?

Vielen Dank im Voraus für die Beantwortung meiner Fragen.

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

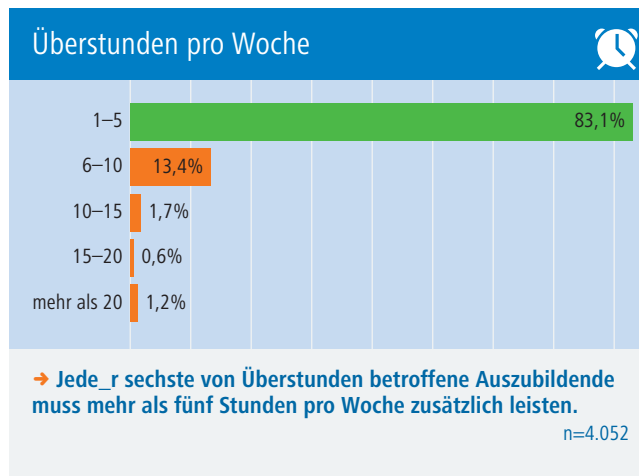
Ausmaß der Überstunden

Gerade für junge Menschen zum Eintritt in das Berufsleben ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung und zum Ende der Ausbildung – wenn die unbefristete Übernahme unsicher ist – wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Position, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, gab etwa jede_r Sechste (16,9 Prozent) an, mehr als fünf Überstunden pro Woche zu leisten.

Durchschnittswert

Es ist erschreckend festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 20(!) Überstunden pro Woche leisten (1,2 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,2 Stunden – und damit auf dem Vorjahresniveau. Dabei stehen die angehenden Köch_innen trotz festzustellender Verbesserungen mit durchschnittlich 7,6 Stunden erneut am oberen Ende der Skala (Vorjahr 8 Stun-



den), gefolgt von den Anlagenmechaniker_innen (6,2 Stunden), Hotelfachleuten (5,7 Stunden), Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (5,4 Stunden) und Metallbauer_innen (5,2 Stunden). Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden müssen, wie im Vorjahr, Steuerfachangestellte (zwei Stunden) und Bankkaufleute (2,1 Stunden) leisten.

Betriebsgröße

Weiterhin relativ konstant geblieben ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße bei Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten. Hier gaben 37,7 Prozent (Vorjahr 36,1 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Leicht angestiegen ist der Anteil der Auszubildenden in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, die Überstunden leisten. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil um 2,1 Prozent auf 33,9 Prozent gestiegen.

Größer sind die Unterschiede nach wie vor bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden. Hier schneiden Großbetriebe ebenfalls am besten ab: Nur bei 4,5 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben fallen mehr als fünf Überstunden pro Woche an.

In Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten fallen sie fünfmal so häufig (22,5 Prozent) an. In kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten sind auch durchschnittlich mehr als zehn Überstunden (5,1 Prozent) keine Seltenheit. In Großbetrieben sind lediglich 1,1 Prozent der Auszubildenden von einem hohen Maß an Überstunden betroffen.

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung



Überstunden sollten in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Passiert dies doch, gibt es im § 17 Berufsbildungsgesetz eine klare Regelung: Überstunden sind »besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen«. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis.

Überstundenausgleich

Etwas mehr als zwei Drittel (69,1 Prozent) der Befragten geben an, für die geleisteten Überstunden entweder einen finanziellen (12,5 Prozent) oder einen Freizeitausgleich zu bekommen (56,6 Prozent). 13,4 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Gegenleistung für die Überstunden.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wo sie fehlen, scheuen sich Auszubildende häufig, den die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. Nur jeweils knapp die Hälfte der Zahnmedizinischen Fachangestellten (43,7 Prozent), der angehenden Friseur_innen (45 Prozent) sowie der Medizinischen Fachangestellten (49,3 Prozent) gaben an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten.

In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise jeweils mehr als vier Fünftel der angehenden Mechatroniker_innen (83,2 Prozent), Zerspanungsmechaniker_innen (82,6 Prozent) und Industriekaufleute (82,8 Prozent) ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet. Auch die Fachinformatiker_innen (82 Prozent), Bankkaufleute (80,9 Prozent) und Industriemechaniker_innen (80,7 Prozent) sind hier weiterhin in der Spitzengruppe vertreten.

3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (84,7 Prozent). Immerhin 15,3 Pro-

zent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 3,8 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei Weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

Gesetzliche Regelung



Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.« Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

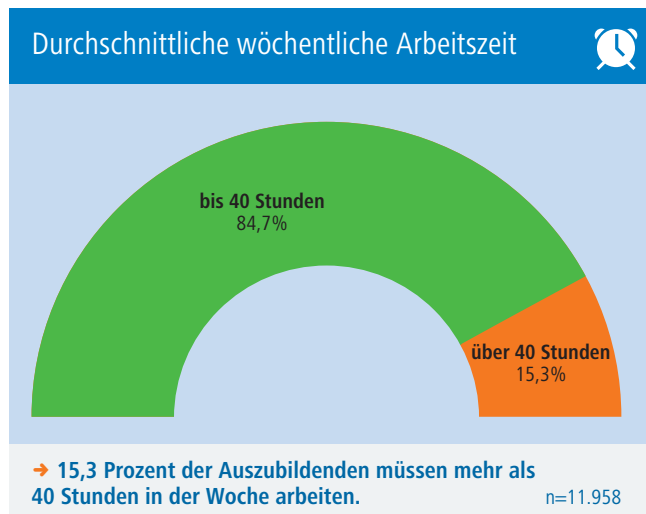
Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zur Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 5,2 Prozent der befragten Auszubildenden an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: Mehr als 40 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (43 Prozent) arbeiten an mehr als fünf Tagen, und auch zahlreiche Kaufleute im Einzelhandel (13,1 Prozent), Verkäufer_innen (12,8 Prozent) sowie Köch_innen (11,3 Prozent) und Hotelfachleute (8,6 Prozent) können sich selten über freie Wochenenden freuen.

Folgen für die Auszubildenden

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 zum Opfer. Zudem mangelt es an freien Kapazitäten, um ausreichend für die Berufsschule zu lernen.

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich. Auch die Lage der Arbeitszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen in Sachen Pausenzeiten haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Auszubildenden, wie der Ausbildungsreport 2016 gezeigt hat.



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Trotz der klaren Regelung durch den Ausbildungsrahmenplan, der die zeitliche Gliederung der Ausbildung festlegt, zeigt die Realität, dass Überstunden für viele Auszubildende alltäglich sind. Daher bedarf es einer Ergänzung des § 17 Absatz 3 Berufsbildungsgesetz: Die Beschäftigung darf nicht über die vereinbarte regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können. Dies gilt ebenso für Schichtdienste.

AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*

Von: Matthias

Alles gegen das Gesetz
10. Mai 2017, 14:55 Uhr

Hallo,
ich weiß nicht, was ich tun soll. Meine Ausbildungsstätte ist der Horror. Ich muss manchmal bis 22.30 Uhr arbeiten und am nächsten Tag um 05.45 Uhr in der Früh wieder anfangen. Ich habe öfters schon Doppelschicht von 06.00 Uhr in der Früh bis ca. 22.00 Uhr oder von 14.00 Uhr bis 06.00 Uhr gemacht. Diese musste ich auch als Minderjährige machen. Wir werden ständig über die Kamera beobachtet. Eine Sechs- bis Sieben-Tage-Woche ist normal für einen Azubi, und wenn wir nicht einspringen, sind wir schlechte Mitarbeiter. Wir haben keine Pause und ich esse nie etwas in der Arbeit, weil keine Zeit ist. Mir wurden letztes Jahr zwei Wochen Urlaub abgezogen, Feiertage werden mir nicht bezahlt, an denen ich gearbeitet habe. Ich musste 15 Tage am Stück arbeiten. Ich würde schon öfters angeschrien, sodass ich angefangen habe zu weinen. Sie befreien mich öfters von der Berufsschule und dann werfen sie mir vor, dass ich viele Fehltage habe (sechs Stück, vier davon würde ich befreit, weil ich arbeiten sollte). Ich kann noch 100 Sachen sagen. Ich weiß nicht, was ich machen soll und überlege die ganze Zeit, zu einem Anwalt oder an die Presse zu gehen, da ich selber total eingeschüchtert bin. Ich kann mich nicht wehren, weil die einen nur fertigmachen. Hoffe um Hilfe!

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

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Gesetzliche Regelung

Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach § 15 Berufsbildungsgesetz von der Arbeitszeit freistellen. Dennoch gibt es immer noch Unternehmen, in denen man der Ansicht ist, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. Nach dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Insgesamt ergibt sich ein differenziertes Bild. In einigen Fällen kommen Auszubildende über die vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinaus und nehmen dies durchaus als belastend wahr.

Immerhin 5,3 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 11 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind, ähnlich wie in den vergangenen Jahren, in besonderem Maße angehende Kaufleute im Einzelhandel, Verkäufer_innen und Friseur_innen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 Berufsbildungsgesetz sowie der Vergütungsfortzahlung nach § 19 Absatz 1 lässt einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für

sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung findet seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende statt. Es braucht einen einheitlichen Rahmen der Freistellung für alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Alter. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

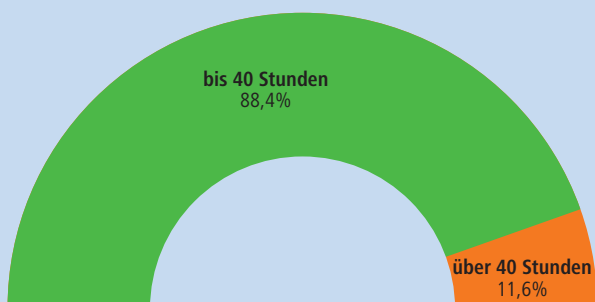
Gesetzliche Regelung



Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter einem besonderen Schutz – dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Sie sind noch nicht so belastbar wie Erwachsene.

Bei der Arbeitszeit wird für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich geregelt. Auch wenn Überstunden geleistet werden, darf eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9).

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



→ 11,6 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. n=2.613

Verstöße gegen das Gesetz

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 11,6 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, da immerhin 3,1 Prozent der minderjährigen Auszubildenden angaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: Zwar ist der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen, gegenüber dem Vorjahr um 1,9 Prozentpunkte auf 11,5 Prozent gesunken. Aber noch immer ist mehr als jede zehnte minderjährige Auszubildende davon betroffen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert



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

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – mittlerweile 20,1 Jahre – 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.



3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung



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

Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung dabei drei wesentliche Funktionen. Sie soll

- während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein
- die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und
- eine Entlohnung darstellen.

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

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, 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 in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.⁸ Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung«: Das bedeutet, dass das Unternehmen in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne dabei aber geltende Tarifverträge anwenden zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich, führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

⁸ vgl. www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Ausbildungsvergütung muss Auszubildenden ein eigenständiges Leben und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine an den Bedürfnissen junger Menschen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ein, mit der sie in der Lage sind, eigenständig ihre Existenz zu sichern. Für eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung sind tarifvertragliche Lösungen das Mittel der Wahl. Diese müssen durch die Ausweitung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, AVE, gestärkt werden.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Die Datenbank »Ausbildungsvergütungen« beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2016 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,4 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 854 Euro⁹.

Tarifliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

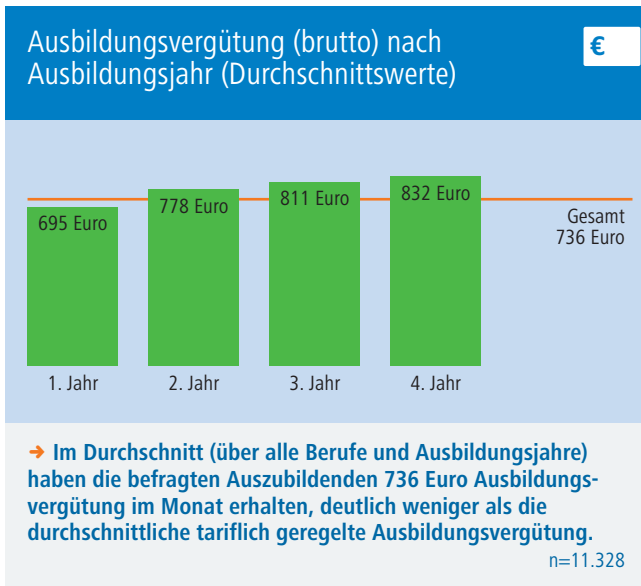
Trotz eines erneut stärkeren Anstiegs der Ausbildungsvergütung in Ostdeutschland, erreicht diese noch immer nur 94 Prozent des Westniveaus. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,2 Prozent auf durchschnittlich 859 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 4,9 Prozent auf 807 Euro.

Tarifliche Branchen- und Berufsunterschiede

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechatroniker_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich mehr als doppelt so viel (1027 Euro) wie Friseur_innen (523 Euro)¹⁰. Auch die Verdienstmöglichkeiten der Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk liegen mit durchschnittlich 642 Euro in Westdeutschland und 585 Euro in Ostdeutschland deutlich unter dem Durchschnitt.

⁹ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2016: Geringere Erhöhung im Westen, stärkeres Plus im Osten, S.4

¹⁰ Für die neuen Länder wurde für Friseur_innen kein Vergütungsdurchschnitt ermittelt, da für den betreffenden Bereich keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen vorlagen oder die Besetzungsstärke des Berufs in den neuen Ländern zu gering war.

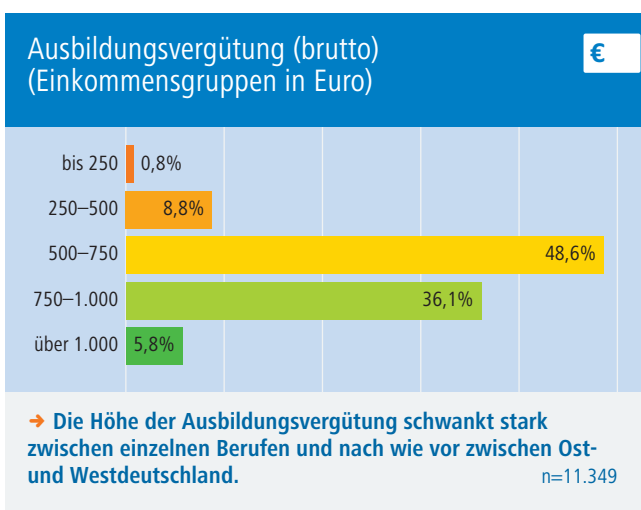


Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, alle Ausbildungsberufe, Ost und West zusammengefasst) nur 736 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise angehende Bankkaufleute (1070 Euro brutto) und Industriekaufleute (996 Euro) im dritten Ausbildungsjahr einige hundert Euro mehr als Friseur_innen (568 Euro). Durch-



schnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 811 Euro.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Vergleicht man die Zahlen für das dritte Ausbildungsjahr, wird ersichtlich, dass in den »männlich dominierten Berufen«¹¹ die Auszubildenden mit 798 Euro weitaus mehr bekommen als ihre Kolleg_innen in »weiblich dominierten Berufen«, die im Durchschnitt nur auf 683 Euro im Monat kommen (vgl. Kapitel 4).

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Sebastian

Lohn 1 Woche Einbehalten
17. Oktober 2016, 15:55 Uhr

Mein Chef will meinen Lohn eine Woche länger, als »Erziehungsmaßnahme« (wie er es nennt), einbehalten... Als ich im Büro nachgefragt habe, wieso mein Lohn nicht überwiesen wurde, hat mein Chef mich auf meinem privaten Handy angerufen und mich runtergemacht. Was ich mir erlauben würde, da ich genau wüsste, wieso ich meinen Lohn nicht bekommen habe. Ich wohne auf Miete und verdiene so viel, dass ich im Monat gerade so über die Runden komme. Da ich jetzt allerdings meinen Lohn als Strafe eine Woche später bekomme, weiß ich nicht, wie ich in meine Berufsschule kommen soll, wie ich meine Miete zahlen soll und wie ich mir Essen und Trinken kaufen soll. Jetzt würde ich gern wissen, ob das rechtens ist und ob er meinen Lohn einfach eine Woche als »Erziehungsmaßnahme« verschieben darf?

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

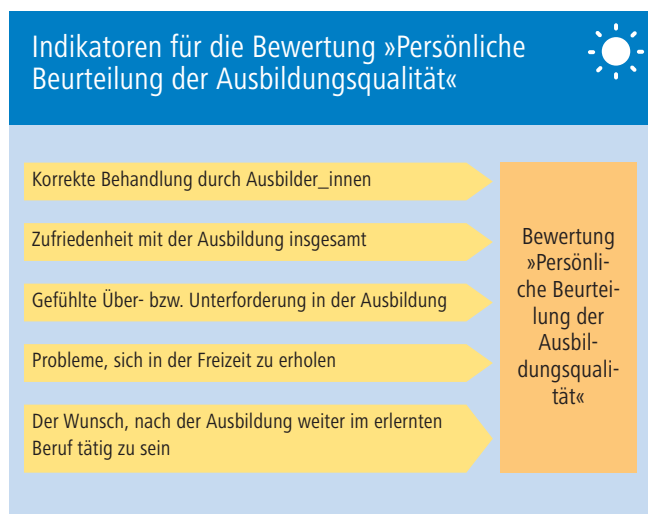
¹¹ Eine Definition der »männlich« bzw. »weiblich dominierten Berufe« findet sich in Kapitel 4.

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

Indikatoren für das Ranking

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

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



Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

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

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

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 71,9 Prozent der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (23,3 Prozent) oder »zufrieden« (48,6 Prozent). 21,8 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 6,2 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4,5 Prozent) oder »sehr unzufrieden« (1,7 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Behandlung durch Ausbilder_innen

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, sind 90,4 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite werden 82,1 Prozent derjenigen Auszubildenden, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren Ausbilder_innen nach eigener Aussage nur »manchmal« (19,9 Prozent), »selten« (36,6 Prozent) oder »nie« (25,6 Prozent) korrekt behandelt.

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen	Berufe mit mittleren Bewertungen	Berufe mit den schlechtesten Bewertungen
Mechatroniker_in Industriekaufmann_frau Fachinformatiker_in Zerspanungsmechaniker_in Elektroniker_in für Betriebstechnik	Industriemechaniker_in Steuerfachangestellte_r Elektroniker_in Bankkaufmann_frau Kaufmann_frau für Büromanagement KFZ-Mechatroniker_in Maler_in und Lackier_in Metallbauer_in Tischler_in Anlagenmechaniker_in Koch_Köchin Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel Fachkraft für Lagerlogistik Medizinische_r Fachangestellte_r Kaufmann_frau im Einzelhandel	Friseur_in Hotelfachmann_frau Verkäufer_in Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Maria

Problem Chef

07. April 2017, 08:25 Uhr

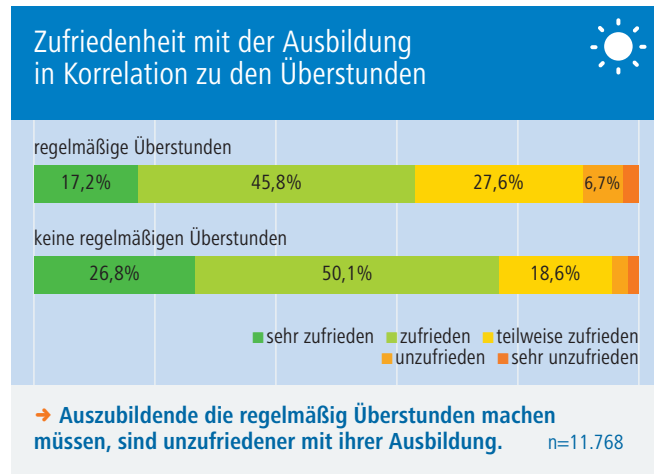
Hey, und zwar geht es darum: Ich habe mächtig Probleme mit meinem Chef. Er ist ein Choleriker und schreit immerzu irgendwelche Mitarbeiter_innen an. Angefangen hat es mit einem Familiendrama. Seine Frau hat das Trinken angefangen. Sie haben sich vor Gästen und vor uns gestritten. Sie wurden auch öfters handgreiflich. Zweimal ist die Frau mich so angegangen, dass ich eine Anzeige bei der Polizei schalten musste. Seither herrscht immer Spannung. Der Chef ist ständig gereizt und lässt seine Launen an mir aus. Er gibt mir auch keinen Urlaub, weil er meint, ich habe Minusstunden. Aber als Azubi darf man doch keine Minusstunden haben, oder?

Ich habe mir nun eine neue Ausbildungsstelle gesucht und gefunden. Dies habe ich ihm erzählt und wollte, dass er einem Aufhebungsvertrag zustimmt. Dies hat aber strikt verweigert. Später als ich gehen wollte, hat er mich wieder angeschrien. Ich halte das nicht mehr aus. Kann ich jetzt fristlos kündigen? Eine neue Lehrstelle ist ja da. Und muss er mir die Zeit, die ich jetzt gearbeitet habe, Urlaub und Trinkgeld noch auszahlen?

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung ist dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Sie braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten, ein Recht und eine Pflicht zur regelmäßigen Weiterqualifizierung der Ausbilder_innen. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.



Überstunden

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 26,8 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« ist, trifft dies nur für 17,2 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 88,2 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 62,9 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 86,1 Prozent weder unter- noch überfordert. Viele Auszubildende, die sich weder unter- noch überfordert sehen, finden sich insbesondere bei den angehenden Mechatroniker_innen (86,9 Prozent), Zerspanungsmechaniker_innen (86,1 Prozent), Industriemechaniker_innen (83,5 Prozent) sowie Bank- und Industriekaufleuten (84,7 bzw. 84 Prozent). Die niedrigsten Werte entfallen auf die Friseur_innen (67,9 Prozent) sowie die Zahnmedizinischen Fachangestellten (69,1 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfor-

dert fühlen, auf 43,3 Prozent. 24,9 Prozent klagen über eine Überforderung und 31,9 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich mit 19,5 Prozent die Zahnmedizinischen Fachangestellten, der höchste Anteil einer Unterforderung entfällt auf die Kaufleute im Einzelhandel (18,2 Prozent).

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

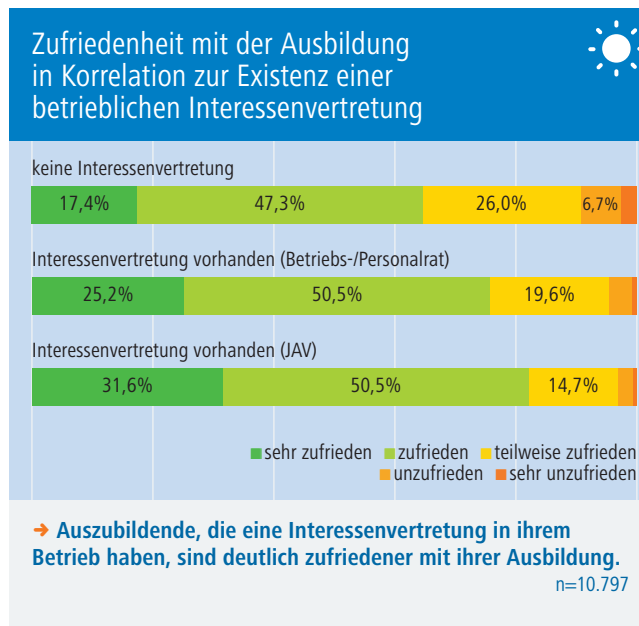
Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen, 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.

38,8 Prozent¹² der Auszubildenden haben eine betriebliche Interessenvertretung in ihrem Betrieb. Wie die folgende Grafik zeigt, sind diese deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildung als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb alleine fertig werden müssen und keine Interessenvertretung in ihrem Betrieb haben (35,5 Prozent). Immerhin gut ein Fünftel (25,8 Prozent) der Befragten kann keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 78,9 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 64,7 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 4 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 9,2 Prozent, und somit mehr als doppelt so hoch.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung nochmals zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) sowie Betriebs- bzw. Personalräten, zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können,



noch einmal größer ist als bei jenen, die sich mit ihren Anliegen an einen Betriebs- oder Personalrat wenden können.

Betriebsgröße

Eine Interessenvertretung kommt in allen Betriebsgrößen vor. In mittleren und großen Betrieben gibt es allerdings häufiger eine Interessenvertretung als in kleinen Betrieben. 86,1 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten geben an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 68,2 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 32,7 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt, in kleinen Betrieben mit fünf bis 20 Mitarbeiter_innen waren dies nur 12,1 Prozent.

Eine hohe Ausbildungszufriedenheit, weil es eine betrieblichen Interessenvertretung gibt – das ist demnach eher der Fall in mittleren und Großbetrieben als in Kleinbetrieben.

Vorliegen eines Tarifvertrags

Tarifverträge machen glücklich: Von den Auszubildenden, die angeben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (46,5 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 74,9 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Auszubildende, die ohne Tarifvertrag auskommen müssen, sind dies hingegen nur zu gut zwei Drittel (68 Prozent).

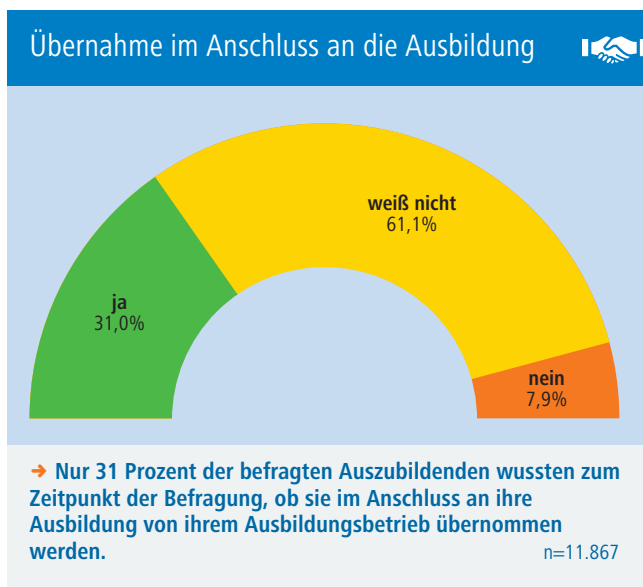
¹² Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 4,7 Prozent, während der Anteil bei den Nichtmitgliedern bei 6,5 Prozent liegt.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

62 Prozent der Befragten geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, aber gut jede_r sechste Auszubildende (17,4 Prozent) wünscht sich dies nicht im jetzigen Betrieb. 44,6 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben – allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 31 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.



Große Unsicherheit

Die meisten Auszubildenden (61,1 Prozent) wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Betrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nichtbestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 7,9 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies auf angehende Köch_innen (17,8 Prozent),

Metallbauer_innen (13,2 Prozent) und Tischler_innen (13,1 Prozent) zu.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 42,6 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keinerlei Informationen zu einer anschließenden Weiterbeschäftigung verfügten. Lediglich 43,4 Prozent hatten bereits eine Übernahmezusage – und 14 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies ein völlig unbefriedigendes Ergebnis.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen: So hatten 16,7 Prozent der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr, die bereits wussten, dass sie nicht übernommen werden, zum Zeitpunkt der Befragung eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Gegenüber dem Vorjahr (9 Prozent) ist hier der Anteil deutlich gestiegen – möglicherweise ein Hinweis darauf, dass sich die Chancen von Berufseinsteiger_innen auf dem Arbeitsmarkt verbessert haben.

Einige wenige Auszubildende wanderten in die Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche (1,8 Prozent) ab. Immer noch knapp ein Drittel (32,7 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatte jedoch auch im dritten Ausbildungsjahr noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich, ungeachtet des Ausbildungsjahres, etwa die Hälfte der befragten Elektroniker_innen für Betriebstechnik (51,6 Prozent), Industriemechaniker_innen (49,5 Prozent), Mechatroniker_innen (47,5 Prozent) und Zerspanungsmechaniker_innen (46,8 Prozent) bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies noch nicht einmal für jede_n fünfte_n Verkäufer_in (17,8 Prozent) oder Tischler_in zu (19,7 Prozent).

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen

Ausbildungszufriedenheit wider. 80,5 Prozent derjenigen, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 19,5 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 lediglich die Hälfte (50,2 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Das zeigt, 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.

(Un)befristete Übernahme

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben nur gut zwei Drittel (68,5 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 18 Prozent aller befragten Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

3.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Das Schwerpunktthema des Ausbildungsreports 2016, »Psychische Belastung in der Ausbildung«, hat gezeigt, dass diese für Auszubildende keine Ausnahme ist. Aus unterschiedlichen Gründen können zum Teil immense psychische wie körperliche Belastungen entstehen: Die Lage der Arbeitszeit bzw. Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit als auch die Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren.

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

Erholung in der Freizeit

Ein Viertel der befragten Auszubildenden (24,7 Prozent) hat nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur gut einem Fünftel (22,4 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt.

Seit einigen Jahren gibt es diese extrem hohen Werte, die sich einreihen in die Befunde diverser Befragungen zur Arbeitszeitverdichtung. Studien dieser Art weisen auf eine Zunahme der psychischen Leiden hin, die durch Arbeit verursacht werden. Die Work-Life-Balance gerät zunehmend aus den Fugen. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.



AUS DEM DR-AZUBI-FORUM*

Von: Lena

Depressionen wegen der Ausbildung?

04. Januar 2017, 16:47 Uhr

Guten Tag,
ich muss erst mal überlegen, wo ich anfangen soll. Es geht um meine Ausbildung, die ich sehr gerne abschließen möchte, nur leider merke ich von Tag zu Tag, dass ich das psychisch nicht mehr schaffe. Es fing an in der ersten Ausbildungsstelle, da mich die Kollegen ausgeschlossen und gemobbt haben. Und am Ende hat alles so ausgesehen, als ob ich an allem schuld bin. Ich war 1 1/2 Jahre in der Firma und hatte auch das Gespräch gesucht. Als ich merkte, dass es kein Sinn hat, habe ich die Ausbildungsstelle gewechselt. Schulisch und arbeitsmäßig

kann ich mich nicht mehr konzentrieren und ich merke, dass ich große Wissenslücken gegenüber meinen Klassenkameraden habe.

In der neuen Ausbildungsstelle hatte mein Chef mir gegenüber totale Vorurteile, weil mein alter Chef mit meinem neuen Chef telefoniert hat und schlecht über mich gesprochen hat. Er ist ziemlich unfreundlich zu mir und hat mir befohlen, in den jetzigen Winterferien mein komplettes Berichtsheft auswendig zu lernen, um 7 Uhr aufzustehen und jeden Tag 8 Stunden zu lernen. Ich fühle mich total unter Druck gesetzt und habe Angst. Ich kann mich nicht mehr konzentrieren und kann mir nix mehr merken. Ich vergesse alles in wenigen Sekunden. Ich habe mich mit der Ärztekammer in Verbindung gesetzt und da kam auch keine wirkliche Hilfe. Ich möchte mich auch mit einem Psychologen in Verbindung setzen, da ich deutliche Depressionen und Ängste habe.

Ich mag meine Arbeit wirklich gerne und möchte sie auch abschließen. Ich glaube, ich kann in dieser Praxis nicht mehr weiterarbeiten. Mein Chef ist beleidigend und zieht mich nur runter.

Ich hoffe auf eine schnelle Antwort.

Liebe Grüße Lena

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

Starke Branchenspezifische Unterschiede

Auch hier werden wieder die starken Unterschiede zwischen den Berufen deutlich: Während von den Mechatroniker_innen (8,8 Prozent), Industriekaufleuten (9,7 Prozent) und Industriemechaniker_innen (10,9 Prozent) nur etwa jede_r Zehnte »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung hat, ist es bei den Friseur_innen fast jede_r Zweite (47,1 Prozent). Auch die angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten (43,7 Prozent) haben überdurchschnittlich häufig Probleme, sich in ihrer Freizeit zu erholen.

Schlussfolgerungen

Diese Zahlen bekräftigen, wie wichtig die einzelnen weiter oben beleuchteten Aspekte für die Ausbildungszufriedenheit und eine gute Ausbildungsqualität sind. Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder_innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen wie Gesetze und Tarifverträge sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen.

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang in Ausbildung

Bereits die Schwerpunktauswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung. Auch das letztjährige Schwerpunktkapitel »Psychische Belastung in der Ausbildung« hat verdeutlicht, dass ein interesselörderndes, anregendes Arbeitsumfeld eine wichtige Ressource zur Prävention psychischer Belastungen darstellt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet. Denn die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch die des Zugangs zu einer den Interessen entsprechenden Ausbildung stellen zentrale gesellschaftliche Herausforderungen dar – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

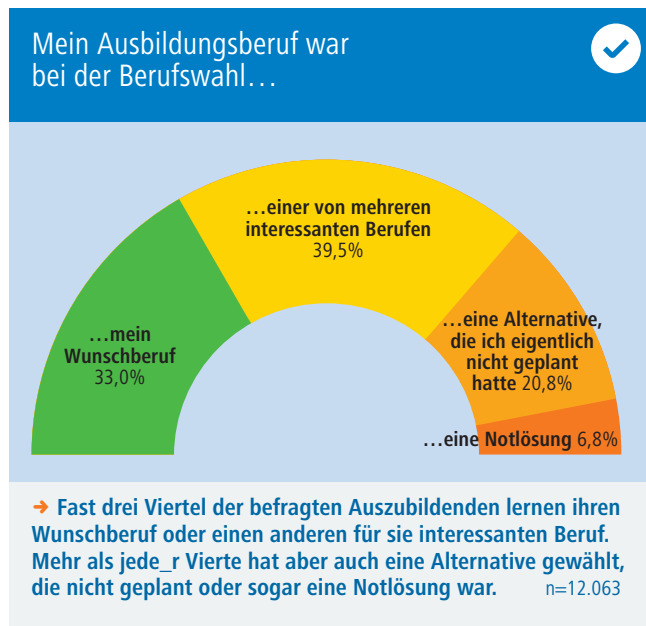
Die Gewerkschaftsjugend fordert

Damit sichergestellt ist, dass alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz bekommen, braucht es dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n.

Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen, aber auch für Altbewerber_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur dort, wo sie nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards. Dabei ist permanent zu prüfen, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

Wunschberuf oder Alternative

Um die Zugangsmöglichkeiten zur Ausbildung nachhaltig zu verbessern, müssen die Wünsche, Interessen und Begabungen junger Menschen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel der für den Ausbildungsreport 2017 befragten Auszubildenden absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (33 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (39,5 Prozent).



Gut jede_r Fünfte (20,8 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. Und 6,8 Prozent sehen in ihrem Ausbildungsberuf als »Notlösung«.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Jungen Männern (35,7 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (29,5 Prozent). Auf der anderen Seite stellt für sie ihr aktueller Ausbildungsberuf deutlich häufiger eine Alternative dar, die sie eigentlich nicht geplant hatten (25,4 Prozent gegenüber 17,2 Prozent bei den männlichen Auszubildenden) oder sogar eine Notlösung (7,2 Prozent gegenüber 6,4 Prozent) dar.

Demnach ergreifen junge Frauen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der Ausbildungsberufe, die bei jungen Frauen vermeintlich beliebt sind, von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 5,9 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren. Unter den Zahnmedizinischen Fachangestellten (19,1 Prozent) und Verkäufer_innen (19,9 Prozent) war es nur knapp jede_r Fünfte.

Gerade aufgrund der niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen in den frauendominierten Berufen ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu schaffen, die einen Zugang zu einer breiteren Berufswahl und dem kompletten Berufsspektrum ermöglichen.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen 2016 auf 15,5 Prozent zurückgegangen ist und nun unter dem Wert des Jahres 2009 liegt, während das Ausbildungsinteresse junger Männer in den letzten Jahren sogar wieder leicht ansteigt.¹³

Angesichts des bei jungen Frauen noch stärker als bei jungen Männern ausgeprägten Trends zur Höherqualifizierung sowie der wachsenden Konkurrenz durch vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge – insbesondere in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens – müssen die Betriebe künftig deutlich größere Anstrengungen unternehmen, um die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Frauen wieder zu erhöhen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

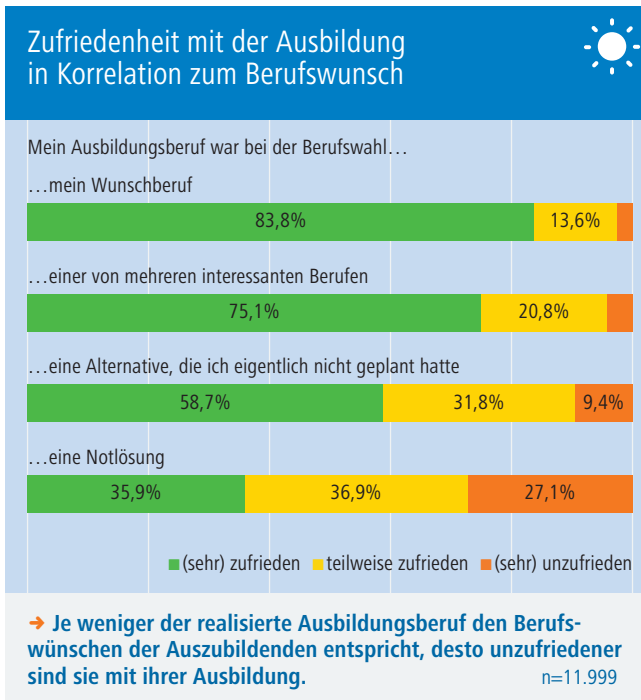
Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen, aufzubrechen und die Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden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

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

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

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

¹³ Vgl. BIBB 2016, S. 22f.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016: Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze



Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 58,7 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung »zufrieden« oder »sehr zufrieden« sind, gegenüber 83,8 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können.

Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur gut jeder_r Dritte (35,9 Prozent) mit der Ausbildung »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Damit steigt dann nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs, viele Auszubildende können sich offensichtlich auch nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

Perspektive nach der Ausbildung

80,6 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen. Lediglich 5,3 Prozent schlossen dies aus.

Bei Auszubildenden in Berufen, die eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung im erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 44,9 Prozent bzw. 25,3 Prozent deutlich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern¹⁴, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Seit längerer Zeit ist zu beobachten, dass Ausbildungsverträge häufig gelöst werden. Auch wenn, wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2017 belegt, 2015 die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge um etwa 800 auf 142.275 zurückgegangen ist: Die insgesamt rückläufige Zahl an Ausbildungsverhältnissen führt nicht zu einem Rückgang der Vertragslösungsquote. Im Gegenteil: Mit 24,9 Prozent lag diese sogar um 0,3 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert, d. h. auch im Jahr 2015 wurde deutschlandweit etwa jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet.¹⁵

Eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hat in der Regel eine lange Vorgeschichte. Häufig werden Gespräche mit Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder Gewerkschaften wie auch die zuständigen Stellen mit ihren Ausbildungsberater_innen zur Vermittlung eingeschaltet.

Wenn die Ausbildungsqualität nicht mehr stimmt und der Auszubildende auf kein umfassendes Unterstützungssystem zurückgreifen kann, hilft häufig nur noch, vorzeitig zu gehen. Durch eine neutrale Anlaufstelle und durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt und Abbrüche vermieden werden.

¹⁴ 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 für den Abbruch in der Wahl des falschen Ausbildungsberufs sahen.

¹⁵ vgl. Berufsbildungsbericht 2017, S. 85 f.

Ergebnis des Ausbildungsreports

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2017 gaben 14,1 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert somit weitgehend gleichgeblieben. Wie in den Vorjahren liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden, die schon einmal eine Ausbildung abgebrochen haben, mit 16,2 Prozent über dem der männlichen Auszubildenden (12,4 Prozent). Die bereits in den Vorjahren festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den vorzeitigen Vertragslösungen haben sich somit erneut bestätigt.

Für 81,8 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung verbunden mit einem Wechsel des Ausbildungsberufs. Nur 18,2 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben. Über alle 25 untersuchten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich festhalten, dass etwa jede_r Zehnte im Rahmen des Ausbildungsreports 2017 befragte Auszubildende zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

- eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt.
- eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder_innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildungseignungsverordnung.
- ein funktionierendes, neutrales, niedrighwelliges Beschwerdemanagement für Auszubildende.
- eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für begleitende und unterstützende Angebote, sowohl für Auszubildende als auch Betriebe. Mit der assistierten Ausbildung wurde 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 bekannter zu machen, umfangreich zu evaluieren und das Fachkonzept qualitativ weiterzuentwickeln.

→ eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

< AUS DEM DR-AZUBI-FORUM* ^ v

Von: Vanessa

Mobbing in der Ausbildung

10. September 2016, 21:38 Uhr

Hallo lieber Dr. Azubi,
ich versuche es möglichst kurz zu halten: Ich bin im dritten Lehrjahr zur Personaldienstleistungskauffrau und bin starkem Mobbing schon meiner ganzen Ausbildung lang ausgesetzt... Vorher war ich in einer anderen Geschäftsstelle eingesetzt, dort wurde ich fest integriert, hatte Aufgaben und wurde als volle Arbeitskraft angesehen. Ich sitze in der Sachbearbeitung derzeit (im oberen Stockwerk) in der Ecke ganz alleine. Ich bekomme keine Aufgaben, und wenn, dann nur welche, die mich weder fördern noch fordern. Zum Beispiel bestand meine Aufgabe letzten Freitag darin, alle Krankenkassen anzuschreiben, dass sich unsere Firmenadresse geändert hat (diese hat sich allerdings schon vor fast einem Jahr geändert). Weitere Beispiele: Auf die Frage hin, warum ich nicht mit zum Kunden fahren darf, hieß es: »Sie haben kein Geld, um sich vernünftige Kleidung zu kaufen.« Ein nächster toller Job von mir ist auch immer das Desinfizieren von getragenen Schuhen, welche danach eh weggeschmissen werden.

Ich werde auch immer vor Kunden und der Belegschaft nur belächelt und dumm dargestellt, mir werden Lügen unterstellt. Ich bekomme wirklich keine Aufgaben, kriege aber auch einen auf den Deckel, wenn ich eben nichts mache, weil ich eh nichts machen darf. Mache ich so Aufgaben ohne Erlaubnis, kriege ich halt auch total einen drauf, dass mir das nicht zusteht. Ich halte es nicht mehr aus, bin derzeit krankgeschrieben, weil sich die Belastungen langsam in körperliche Beschwerden umwandeln.

Meine Frage: Wie gehe ich nun vor? Was ist, wenn ich mich bis zum Ende der Ausbildung krankmelde? Kann der Arbeitgeber mich kündigen, kurz vorher?

Ich danke schon einmal für die Antworten.

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

4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2017



Männlich dominiert

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

Sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

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

Weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Friseur_in
Medizinische_r Fachangestellte_r
Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r

Geschlechtsspezifische Berufsgruppen

Der DGB-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 wird auch in dieser Befragung bestätigt. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe wieder drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten über 80 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe. Im Vergleich zur letztjährigen Befragung haben sich bei der Verteilung der Berufe auf die drei Gruppen keine Veränderungen ergeben.

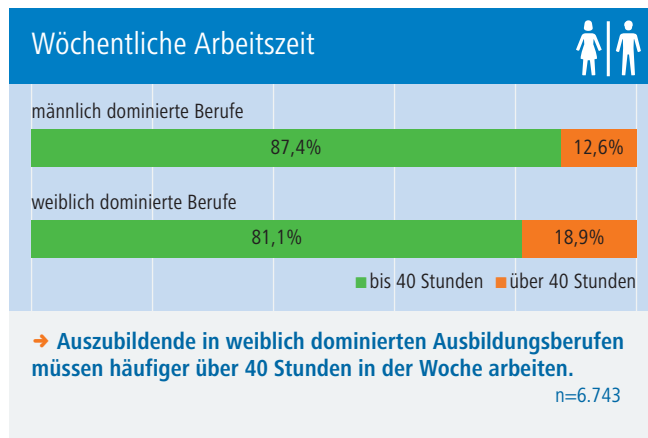
Dies bedeutet, dass nach wie vor ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt ist, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe vor allem im Dienstleistungsbereich finden. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls deutliche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

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

Auch in diesem Jahr zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports in den untersuchten thematischen Bereichen – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – nur sehr punktuell Unterschiede in den Bewertungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden auf, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen. Einen dieser Bereiche stellen die Ausbildungszeiten dar. Hier gaben männliche Auszubildende (20,2 Prozent) häufiger als weibliche Auszubildende (13,5 Prozent) an, mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten zu müssen.

Auch Überstunden und das Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten sind bei männlichen Auszubildenden offenbar weiter verbreitet als bei weiblichen. Umgekehrt haben weibliche Auszubildende, die nach der Ausbildung nicht übernommen werden, häufiger (50,2 Prozent) noch keine konkrete berufliche Perspektive als männliche (42,1 Prozent), die öfters bereits die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb (15,3 Prozent gegenüber 6,8 Prozent bei den weiblichen Auszubildenden) oder in der Leih-/Zeitarbeit (4,6 Prozent gegenüber 1,6 Prozent) haben.

Insgesamt jedoch fallen auch im Jahr 2017 die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus. Das deutet darauf hin, dass wie in den Vorjahren individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darzustellen scheinen.



Überstunden

Allerdings gibt es nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. Auch wenn der Abstand in diesem Jahr geringer ausgefallen ist als im Vorjahr, liegt beispielsweise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (18,9 Prozent) als in den männlich dominierten (12,6 Prozent).

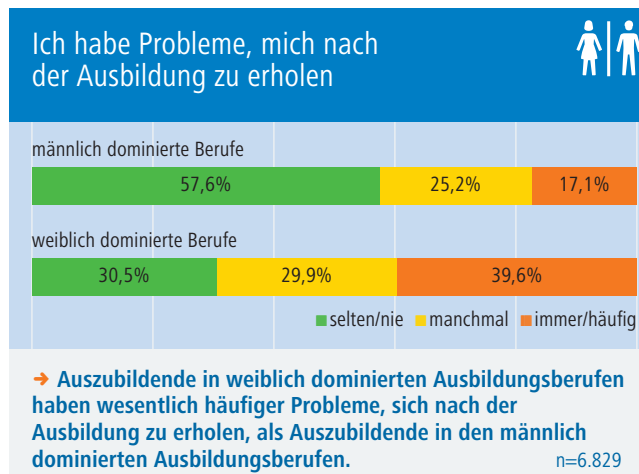
Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Überstunden: Zwar hat sich der Abstand bezüglich des Anteils an Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden machen müssen, zwischen männlich dominierten (35,7 Prozent) und weiblich dominierten Berufen (38,6 Prozent) im Vergleich zum Vorjahr verringert, dafür erhalten die betroffenen Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen aber noch immer deutlich seltener einen Ausgleich.

Während weiterhin mehr als drei Viertel (75,9 Prozent) der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen auf weniger als die Hälfte der Auszubildenden (47,3 Prozent) zu.

Lediglich 8,2 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 26,3 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 17,1 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben,

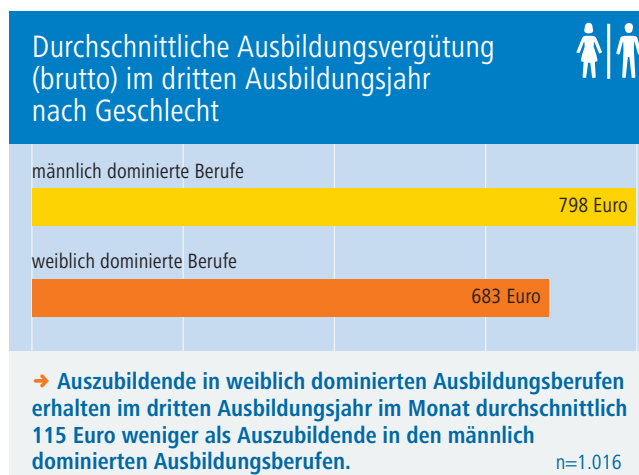


sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert in den von Frauen bevorzugten Berufen mit 39,6 Prozent weit mehr als doppelt so hoch.

Ausbildungsvergütung

Bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 729 Euro um etwa 17 Prozent deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 621 Euro beträgt. Die weiblich dominierten Berufe erreichen erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs der männlich dominierten Berufe. Dies erklärt auch die Differenz der Ausbildungsvergütungen zwischen Männern und Frauen in der Ausbildung, die somit ausschließlich auf die Berufswahl zurückzuführen sind.

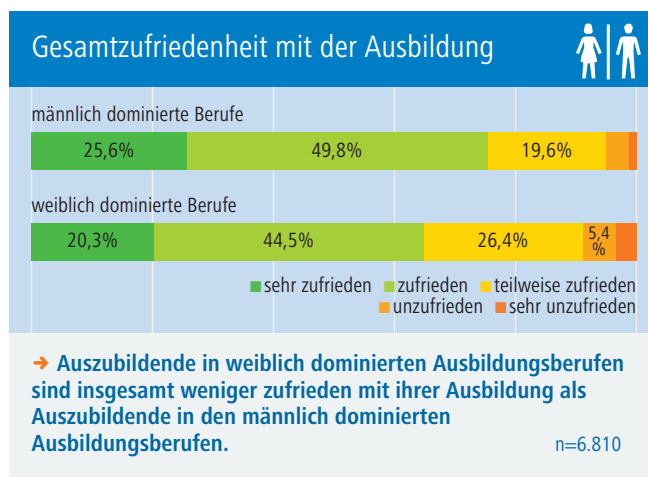
Die deutlichen Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden werden auch durch den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 bestätigt. Während männliche Auszubildende im Jahr 2016 im



Durchschnitt bei tariflicher Regelung 864 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende nur 836 Euro¹⁶. Die Autor_innen des Datenreports betonen dabei, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.

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 75,4 Prozent erneut deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (64,8 Prozent).



Wunschberuf

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (29,3 Prozent gegenüber 40,9 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch etwa doppelt so häufig eine »Notlösung« bei der Berufswahl darstellten (8,7 Prozent gegenüber 4,5 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Strukturelle Probleme

Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen zu sein scheinen, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen, sowie auf das geschlechts-

spezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Diese entscheiden sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe bzw. ergreifen mangels Alternative eine Ausbildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen, da Betriebe häufig noch nach tradierten Rollenbildern ihre Auswahl treffen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Nach wie vor gibt es gesellschaftlich tief verwurzelte Rollenbilder, die ein spezifisches Berufswahlverhalten mit sich bringen, mit dem Ergebnis der Festlegung vermeintlich typischer Berufe für unterschiedliche Gruppen. Daher spielt eine frühzeitige verpflichtende ganzheitliche Berufsorientierung eine wichtige Rolle.

Es 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 sind daher weitere Maßnahmen nötig, um das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern.

Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden. Dies betrifft vor allem die Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziale Arbeit. Hier bedarf es einer deutlichen Aufwertung: Neben einer Verbesserung der finanziellen Situation muss auch eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung der Tätigkeiten angestrebt werden.

¹⁶ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 – Vorversion, S. 275

5 Fazit und Forderungen: Ausbildung besser machen!

Ausbildung besser machen!

Der diesjährige Ausbildungsreport bestätigt, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen nicht eingehalten werden. Um die betrieblichen Ausbildungsbedingungen zu verbessern und zu gestalten sowie die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, ist unter anderem auch eine Reform des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes, weiterhin dringend notwendig.

Das Berufsbildungsgesetz hat einen hohen Stellenwert für Auszubildende und viele weitere Akteure der beruflichen Bildung, wie zum Beispiel für Ausbilder_innen, Mitglieder in den Berufsbildungsausschüssen und Prüfer_innen.

Unser Ausbildungsreport zeigt, wo es Handlungsbedarf gibt:

- **Sicherung der Ausbildungsqualität durch Stärkung der Kontrollfunktion:** Die bei den Kammern angesiedelten Berufsbildungsausschüsse müssen in ihrer Rolle als Qualitätsorgan durch eine verbindliche Verankerung eines Unterausschusses zur Ausbildungsqualität, gestärkt werden. Die Aufgaben der Ausbildungsberater_innen müssen im Berufsbildungsgesetz konkretisiert werden: durch eine verpflichtende regelmäßige Berichterstattung an die Berufsbildungsausschüsse. Damit die Kammern ihrer Kontrollfunktion in den Ausbildungsbetrieben nachkommen können, braucht es eine massive Personalaufstockung. **Um sich im Zweifel bei Verstößen vor der Durchsetzung von Sanktionen – aufgrund ihrer Doppelfunktion – als Arbeitgeberverband und neutrale Kontrollstelle der Ausbildung nicht gegen die eigenen Mitglieder richten zu müssen, braucht es deutlich mehr Rückhalt durch den Gesetzgeber.** Er muss dafür Sorge tragen, dass die gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegten Standards vor Ort auch eingehalten werden. Für den Fall, dass dieses Dilemma nicht aufgelöst werden kann, fordert die Gewerkschaftsjugend die Schaffung unabhängiger Institutionen, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind. Hierfür bedarf es im ersten Schritt eines Beschwerdemanagements, das die Auszubildenden in ihren

Problemen ernstnimmt, ihren Schutz gewährleistet und leicht zugänglich ist.

- **Eignung von Ausbilder_innen:** Die Ausbildereignungsverordnung muss dringend aktualisiert und modernisiert werden. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen für Ausbilder_innen sollten im Gesetz als zwingend notwendig festgeschrieben sein. Dazu gehören auch regelmäßige Weiterqualifizierungen. Denn als erste betriebliche Ansprechpartner für die Auszubildenden nehmen die Ausbilder_innen eine zentrale Rolle in Bezug auf die Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Auszubildenden ein.
- **Berufsschulpakt zur Verbesserung der Qualität an Berufsschulen:** Für den betrieblichen Teil der Ausbildung gelten im Berufsbildungsgesetz zu großen Teilen einheitliche rechtliche Rahmenbedingungen, die die Gleichwertigkeit der Ausbildungsbedingungen bundesweit sicherstellen sollen. Diese Gleichwertigkeit muss auch am zweiten Lernort der dualen Ausbildung, der Berufsschule, sichergestellt werden. Dafür bedarf es bundesweiter Abstimmungen der Bedingungen und massiver Investitionen in die Qualität der Berufsschulen im Rahmen eines Berufsschulpakts.
- **Arbeitszeiten und Überstunden:** Die Gewerkschaftsjugend fordert eine Ergänzung des § 17 Berufsbildungsgesetz dahingehend, dass keine Beschäftigung erfolgen darf, die über die vereinbarte, wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht. Schichtdienste und Wochenendarbeit dürfen nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte unter der Woche nicht vermittelt werden können. Dass Überstunden noch in vielen Bereichen Realität sind und belastende Auswirkungen auf die Ausbildungssituation und letztlich auch auf die Gesundheit der Auszubildenden haben, zeigt der Ausbildungsreport.
- **Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit:** Die unterschiedlichen Anrechnungsmodelle von Berufsschulzeiten auf die wöchentlichen Ausbildungszeiten sind bei minder- wie volljährigen Auszubildenden aufzuheben. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule muss abgeschafft werden. Daher braucht





es die Aufnahme einer Regelung in das Berufsbildungsgesetz, der dem § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz entspricht bzw. die Wiederaufnahme der über 18-jährigen Auszubildenden in das Jugendarbeitsschutz-

gesetz. Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit lässt einen großen Interpretationsspielraum gerade bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann.

- **Schriftlicher Ausbildungsnachweis und Ausbildungsplan:**

Es bedarf neben dem Ausbildungsrahmenplan, der die Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbildes festlegt, auch eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan, der auf die konkreten Gegebenheiten im Betrieb abgestimmt ist. Der § 11 des Berufsbildungsgesetzes sollte entsprechend angepasst werden. Als Lernzielkontrolle muss dem Ausbildungsnachweis mehr Beachtung geschenkt werden. Er gehört gesetzlich verankert: Auszubildende müssen ihr Berichtsheft unter Anleitung und Hilfestellung der Ausbilder_innen während der Arbeitszeit schreiben können, um Lernprozesse gemeinsam zu reflektieren.

- **Ankündigungsfrist bei geplanter Nichtübernahme:** Planungssicherheit und Perspektiven nach der Ausbildung sind wichtig. Die Gewerkschaftsjugend macht sich stark für eine unbefristete Weiterbeschäftigung ausgebildeter Fachkräfte. Für den Fall einer beabsichtigten Nichtübernahme muss im § 24 Berufsbildungsgesetz eine dreimonatige Ankündigungsfrist verankert werden.

- **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:** Auszubildende haben einen Anspruch auf Chancengleichheit beim Zugang zur Ausbildung. Sie darf nicht an finanziellen Belastungen scheitern. Daher müssen alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Neben betrieblichen Ausbildungsmitteln wie Sicherheitskleidung und Arbeitsmittel sind auch die schulischen Mittel, z. B. Fachliteratur, durch den Arbeitgeber zu tragen. Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht müssen erstattet werden. In § 14 Berufsbildungsgesetz muss eine Klarstellung zur Kostenfreiheit erfolgen.



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. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des Fragebogens im Anhang im Zeitraum von September 2016 bis Mai 2017 meist klassenweise durchgeführt.

Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung und städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt wurden die Angaben von 12.191 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2014 in die Auswertung aufgenommen.

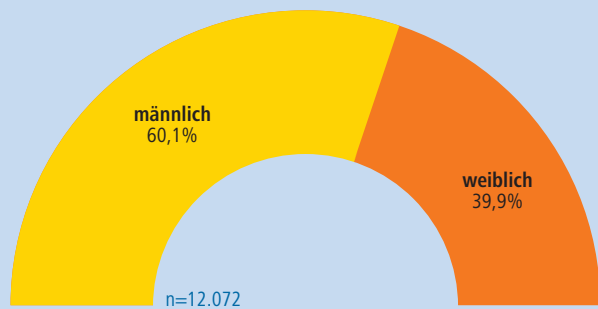
Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an Auszubildenden gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse gesichert.

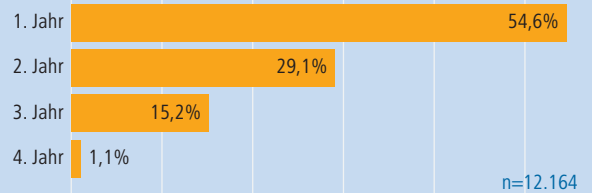
Um die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, wurden Fragen zu vier zentralen Aspekten entwickelt: »Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb«, »Ausbildungszeiten und Überstunden«, »Ausbildungsvergütung« sowie »Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität«.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

7 Anhänge

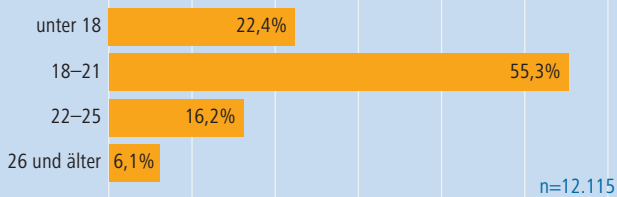
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



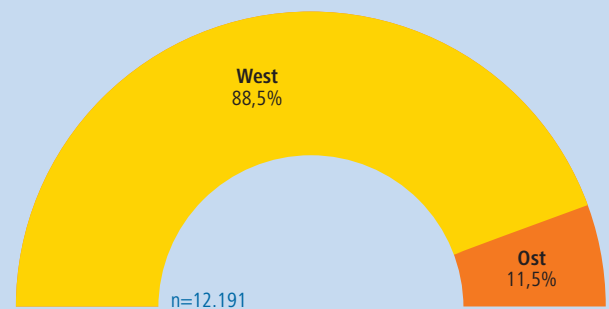
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



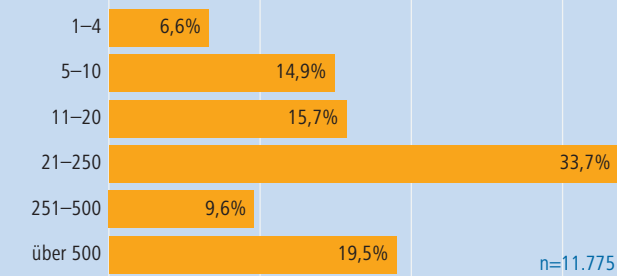
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Bundesländern (Ost/West)



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2016/2017: 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** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
12. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
 ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
 nein weiß nicht
13. Falls Frage 12 JA: Mit der Arbeit der JAV bzw. des Betriebs-/ Personalrats bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden
 kann ich nicht beurteilen
14. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft: ja nein
15. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
 ja nein weiß ich nicht
16. Ich habe in meinem Betrieb eine_n Ausbilder_in:
 ja nein
17. Falls Frage 16 JA: Mein_e Ausbilder_in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
18. Falls Frage 16 JA: Mein_e Ausbilder_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
19. Ich werde von meiner_meinem Ausbilder_in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
20. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ja nein
21. Falls Frage 20 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht
22. Falls Frage 20 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
 immer häufig manchmal selten nie
23. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
 immer häufig manchmal selten nie
24. Falls Frage 23 nicht mit »NIE« beantwortet wurde: pro Woche verbringe ich durchschnittlich _____ Stunden mit diesen »ausbildungsfremden« Tätigkeiten.
25. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
 immer häufig manchmal selten nie
26. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung



27. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer
28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert weder noch
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. Die Ausstattung (Unterrichtsmaterialien, Schulbücher, Technik, Werkzeuge ...) an meiner Berufsschule ist auf dem notwendig aktuellen Stand um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unterstützen:
 immer häufig manchmal selten nie
35. In meiner Berufsschulklasse sind insgesamt _____ Auszubildende.
36. Die Größe meiner Klasse ermöglicht eine gute Lernatmosphäre:
 immer häufig manchmal selten nie
37. Wie fühlst du dich durch den Besuch der Berufsschule auf deine theoretische Prüfung vorbereitet:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
38. An meiner Berufsschule gibt es eine Interessenvertretung der Schüler_innen (SV/SMV):
 ja nein weiß ich nicht
39. Falls Frage 38 JA: Ich bin Klassensprecher_in und/oder in der SV/SMV aktiv. ja nein
40. Methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schüler_innen werden in der Unterrichtsgestaltung mit aufgenommen:
 immer häufig manchmal selten nie
41. Die Abstimmung des Unterrichts zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb empfinde ich als:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
43. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
44. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
45. Falls Frage 44 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
46. Falls Frage 44 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
47. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
48. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
Bundesland: _____
49. 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

