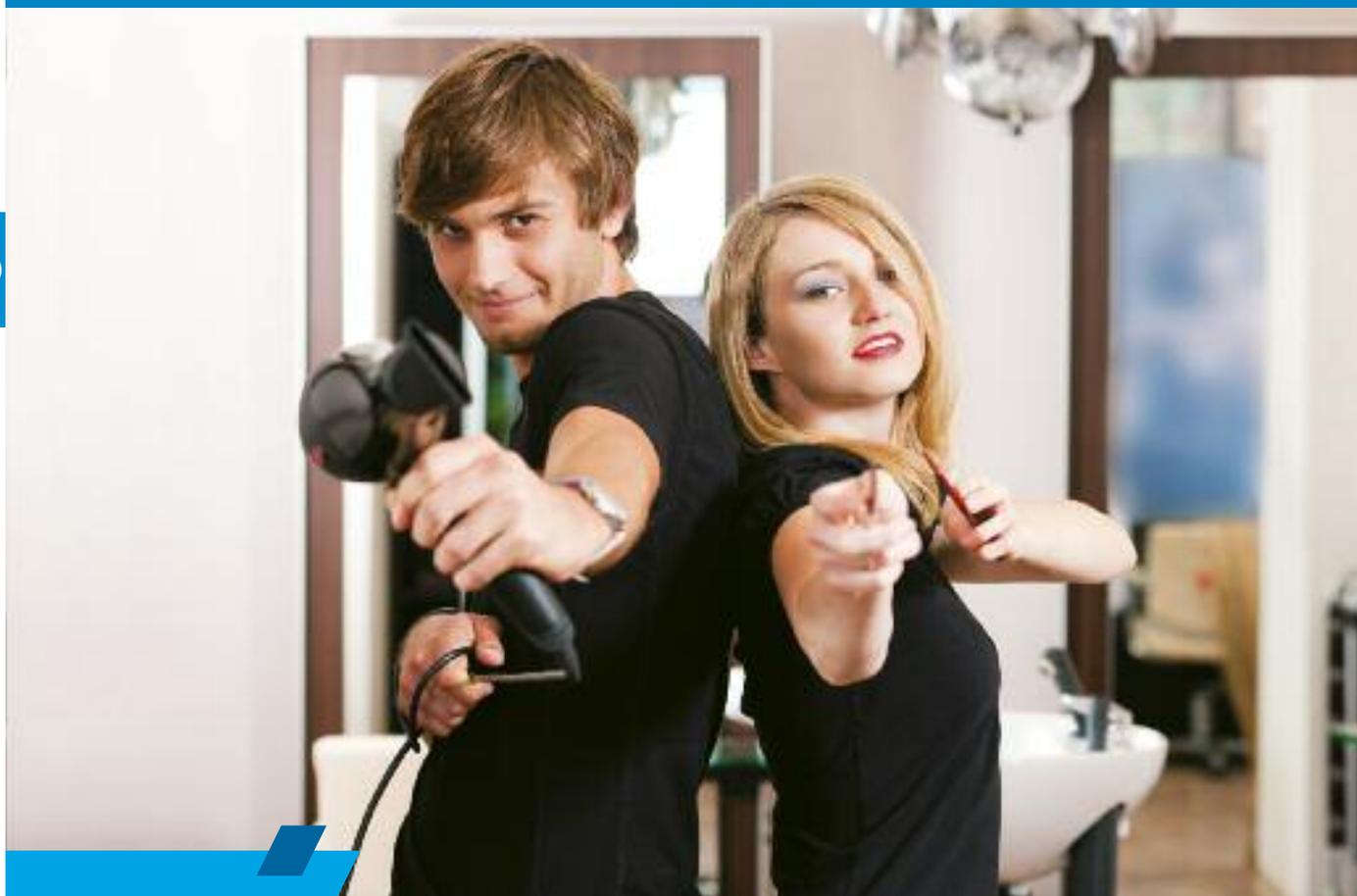


studie



Ausbildungsreport 2013



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

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Elke Hannack

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Internet: www.jugend.dgb.de

www.dr-azubi.de

Facebook: www.facebook.com/jugend.im.dgb

Redaktion:

Benjamin Krautschat

Datenanalyse:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.

Heiko Bennewitz und Oliver Dick

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Titelfoto:

Kzenon / Fotolia.com

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

September 2013

Inhalt

	Vorwort	4
1.	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2013 und die Veränderungen im Vergleich zu den letzten Jahren	6
1.2	Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt	13
1.3	Schwerpunkt: Zugang zu Ausbildung	15
2.	Einzelbewertungen	21
2.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	23
2.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	23
2.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	24
2.1.3	Ausbildungsnachweis	26
2.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch AusbilderInnen	26
2.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	28
2.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	29
2.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	31
2.2.1	Wöchentliche Arbeitszeit	33
2.2.2	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	34
2.2.3	Regelmäßigkeit von Überstunden	34
2.2.4	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	36
2.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	37
2.3	Ausbildungsvergütung	39
2.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	42
2.4.1	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	43
2.4.2	Zufriedenheit mit der Ausbildung	44
2.4.3	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	46
3.	Schwerpunkt: Perspektiven nach der Ausbildung	48
4.	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	52
5.	Doktor Azubi: 16 Fälle	57
6.	Fazit und Forderungen	65
7.	Auswertungsverfahren und Methodik	67
8.	Anhänge	68

Vorwort

Gute Arbeit basiert auf einer guten Ausbildung. Doch was macht eine gute Ausbildung aus? Die Grundvoraussetzung ist, dass Betriebe ihre Verantwortung wahrnehmen und Ausbildung als Investition in die Zukunft begreifen.

Noch immer ist es aber keine Selbstverständlichkeit, dass jedeR Interessierte auch einen Ausbildungsplatz bekommt. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt scheint sich zwar durch den demografischen Wandel langsam zu entspannen, die bestehenden Probleme werden sich dennoch nicht allein dadurch lösen lassen. Während auf der einen Seite von Betrieben in verschiedenen Branchen das Beklagen eines Fachkräftemangels immer lauter wird, sind allein im Jahr 2012 mehr als 260.000 Jugendliche in Maßnahmen im Übergangsbereich von Schule und Ausbildung gelandet. Rund 273.000 bei der Bundesagentur für Arbeit registrierte AusbildungsbewerberInnen haben keinen Ausbildungsplatz bekommen, und 1,4 Millionen junge Menschen in der Altersgruppe von 20–29 haben noch immer keinen qualifizierten Berufsabschluss.

Die Verantwortung für einen Ausbildungsplatz wird durch den Vorwurf »mangelnder Ausbildungsreife« allein den Jugendlichen zugeschrieben. Betriebe und Arbeitgeber stehlen sich damit aus der Pflicht. Erschreckend verdeutlicht sich dieser Aspekt an dem Anteil der Betriebe, die überhaupt noch ausbilden. Dieser ist seit Jahren rückläufig und sank 2011 erneut auf nun 21,7 Prozent. Die Betriebe, die noch ausbilden, betreiben weiterhin Bestenauslese. Das Ergebnis ist, dass immer weniger junge Menschen einen Ausbildungsplatz bekommen. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist 2012 mit 551.272 auf den niedrigsten Wert seit 2005 gesunken.

Die Frage muss daher vielmehr heißen: Wie ausbildungsreif sind eigentlich die Unternehmen? Sind sie in der Lage, ausreichend Ausbildungsplätze für ein auswählbares Angebot zur Verfügung zu stellen? Können sie eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten, die Auszubildende erfolgreich zum Abschluss bringt und sie mit Perspektiven ins Berufsleben entlässt? Denn der sicherste Weg für junge Menschen, nach der Ausbildung eine reguläre, unbefristete und fair bezahlte Arbeitsstelle zu finden, ist nach wie vor eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die mit ihrer Kombination aus theoretischem und praktischem Lernen und durch den hohen Praxisbezug das notwendige breite Wissen für die Arbeitswelt und ein vielfältiges Aufgabenspektrum vermittelt.

Mit dem vorliegenden achten Ausbildungsreport untersucht die DGB-Jugend, wie es um die Qualität der beruflichen Ausbildung in Deutschland steht. Dazu werden die Auszubildenden direkt befragt, denn sie können als unmittelbar Betroffene am besten einschätzen, was gut läuft und wo es Probleme gibt. Insgesamt 18.649 Auszubildende aus den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (nach Bundesinstitut für Berufsbildung) beteiligten sich schriftlich an der Befragung der Gewerkschaftsjugend. Damit ergibt sich die Datengrundlage für eine detaillierte und verlässliche Bewertung der Ausbildungssituation in Deutschland, über alle Bundesländer hinweg. Befragt wurden Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und aus Betrieben unterschiedlichster Größe.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen erneut, dass der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden mit der Qualität seiner Ausbildung zufrieden ist. Dies ist zunächst einmal sehr erfreulich, darf aber nicht davon ablenken, dass es nach wie vor auch gravierende Mängel gibt. Die Entwicklung der Ausbildungsqualität in den letzten Jahren zeigt, dass gerade in den Ausbildungsberufen, in denen die Probleme besonders groß sind, die Betriebe ihrer Verantwortung nicht nachkommen, die Qualität ihrer Ausbildung

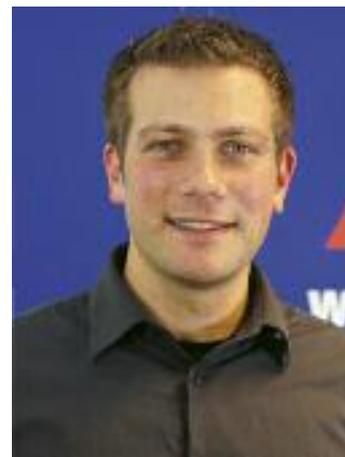
nachhaltig zu verbessern. So ist das Ausmaß der bereits seit einigen Jahren identifizierten Probleme, wie etwa das Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten, das Ableisten von Überstunden ohne Ausgleich oder die fehlende Betreuung durch AusbilderInnen, beinahe unverändert. Manchen Betrieben scheint die eigene Verantwortung für eine nachhaltige Fachkräftesicherung noch immer nicht bewusst geworden zu sein. Denn um geeignete BewerberInnen für die eigene Firma gewinnen zu können, müssen auch die Ausbildungsbedingungen für die Auszubildenden stimmen, sonst weichen diese auf andere, für sie attraktivere Berufe aus.

Die nach wie vor beinahe unveränderten Verstöße gegen gesetzliche Regelungen stellen die Frage nach der Wirksamkeit der momentanen Kontrollen. Es ist dringend erforderlich, Missstände in den betroffenen Betrieben besser und schneller zu erkennen und zu beseitigen. Dabei darf in dringenden Fällen auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden. Wenn die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion dieser Aufgabe nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen eingerichtet werden.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen, mit welchen Problemen Auszubildende zu kämpfen haben und wie verbreitet diese sind. Um zu zeigen, was das für die betroffenen Jugendlichen konkret bedeutet wurden die Befragungsergebnisse um beispielhaft ausgewählte Beiträge aus unserem Beratungsforum Dr. Azubi ergänzt. Sie veranschaulichen die Probleme und die Lebenssituation der jungen Auszubildenden und gewähren einen Einblick – den Zahlen allein nicht ermöglichen – in den Ausbildungsalltag der jungen Menschen in Deutschland.



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes



Florian Haggemiller
Bundesjugendsekretär des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2013 und die Veränderungen im Vergleich zu den letzten Jahren

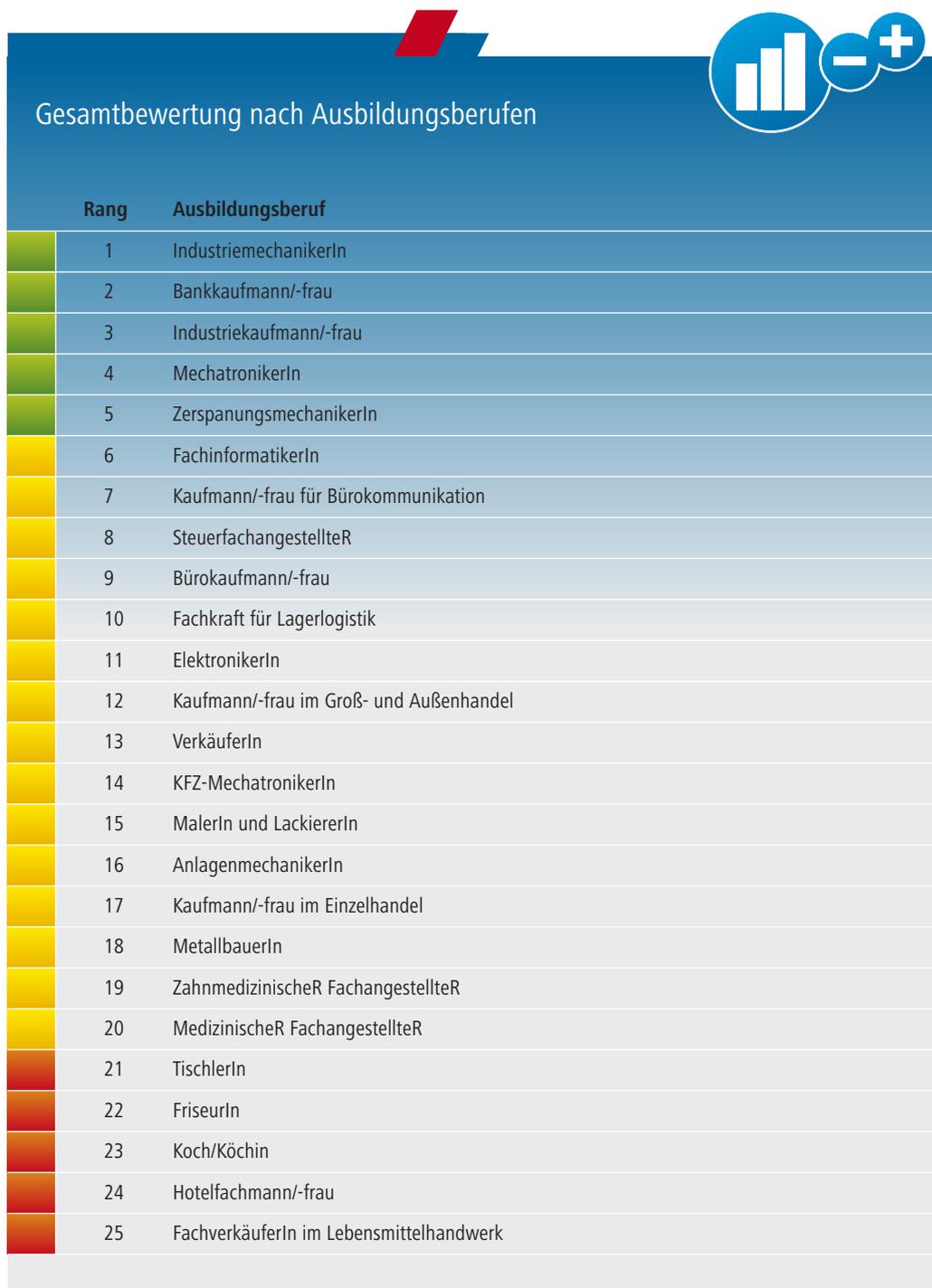


Abbildung 1:
Die Gesamtbewertung nach
Ausbildungsberufen

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Branche

Für die Ausbildungsqualität spielt neben der individuellen Situation im Betrieb die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe bzw. zur jeweiligen Branche eine entscheidende Rolle. Dies zeigen, wie schon in den Vorjahren, die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2013.

Auf dem ersten Rang finden sich – nach zweiten Plätzen in den beiden vergangenen Jahren – die Auszubildenden in der Industriemechanik. Der Spitzenreiter des vergangenen Jahres, die angehenden Bankkaufleute, belegt in diesem Jahr den zweiten Rang. Beide Berufe erreichen durchweg sehr gute Beurteilungen bei allen Fragestellungen. Den dritten Rang nehmen in diesem Jahr die Industriekaufleute ein, die bei der Ausbildungsvergütung und der persönlichen Beurteilung jeweils die zweitbeste Beurteilung verzeichnen.

Unverändert mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich konfrontiert. Angehende Köchinnen und Köche sind auf dem 23. Rang zu finden. Hotelfachleute belegen den Platz 24. Dies spiegelt sich auch in den einzelnen durchweg schlechten Bewertungen im Ausbildungsreport wider. Eine schlechte fachliche Anleitung, permanent viele Überstunden, ein oftmals rauer Ton und der Eindruck, ausgenutzt zu werden, bestimmen bei vielen Auszubildenden in dieser Branche den Arbeitsalltag und führen zu einem Gefühl der Enttäuschung. Den letzten Rang im Gesamtranking nimmt dieses Jahr die Ausbildung zur Fachverkäuferin bzw. zum Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk ein. Keine Einzelbewertung der Auszubildenden in diesem Beruf erreicht im Vergleich mit den anderen Ausbildungsberufen einen besseren als den 22. Rang.

Betriebsgröße

Nach wie vor spielt die Firmengröße bei der Bewertung der Ausbildungsqualität eine zentrale Rolle. Wie bereits in den letzten Jahren heben sich die Großbetriebe in puncto Ausbildungsqualität deutlich ab. So wird beispielsweise mit steigender Betriebsgröße die fachliche Qualität der Ausbildung besser bewertet, und es müssen weniger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden. Auch beurteilen die Auszubildenden aus Großbetrieben ihre Ausbildung in der Summe besser als jene in kleinen und mittleren Unternehmen.

Dies verdeutlicht, dass größere Unternehmen dank ihrer materiellen und personellen Ressourcen in aller Regel eine strukturierte Ausbildung im vollen Umfang gewährleisten können. Klein- und Kleinstbetriebe hingegen müssen mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren und binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan – in die Arbeit mit ein.

Neben den zum Teil erheblichen Qualitätsunterschieden zwischen den Ausbildungsberufen bleiben in diesem Jahr folgende Ergebnisse festzuhalten:

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (72,8 Prozent) ist mit seiner Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme vieler Auszubildender hinwegsehen lassen. Der Ausbildungsreport 2013 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt.

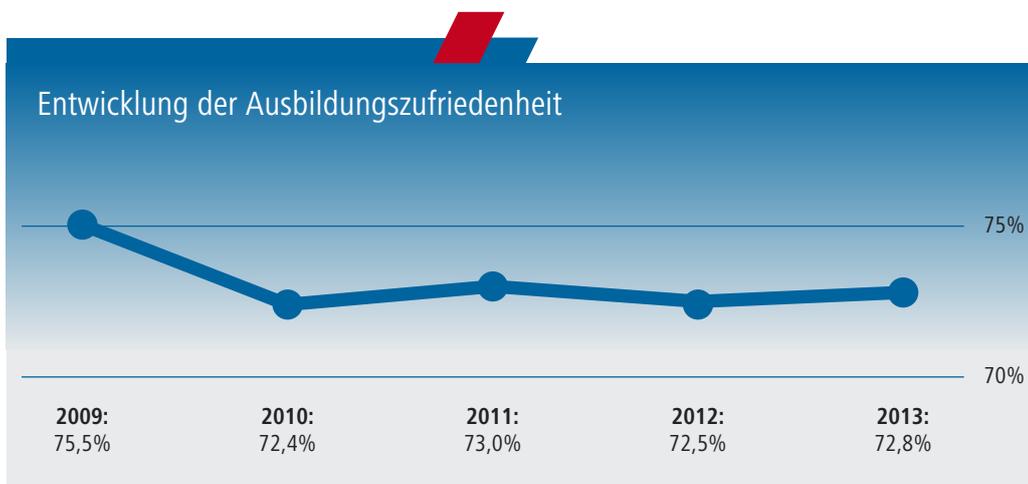


Abbildung 2:
Entwicklung der
Ausbildungszufriedenheit

Anteil der befragten Auszubildenden, die mit ihrer Ausbildung »zufrieden« oder »sehr zufrieden« sind.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Mit 10 Prozent gaben etwas weniger Auszubildende als im Vorjahr (10,8 Prozent) an, dass sie im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Solche Fälle sind zwar nicht die Regel, sie treten jedoch deutlich zu häufig auf, um pauschal als Einzelfälle verharmlost werden zu können. Für die Auszubildenden bedeutet das Nichteinhalten des Ausbildungsplans in der Regel, dass wichtige ausbildungsrelevante Inhalte nicht erlernt werden können.

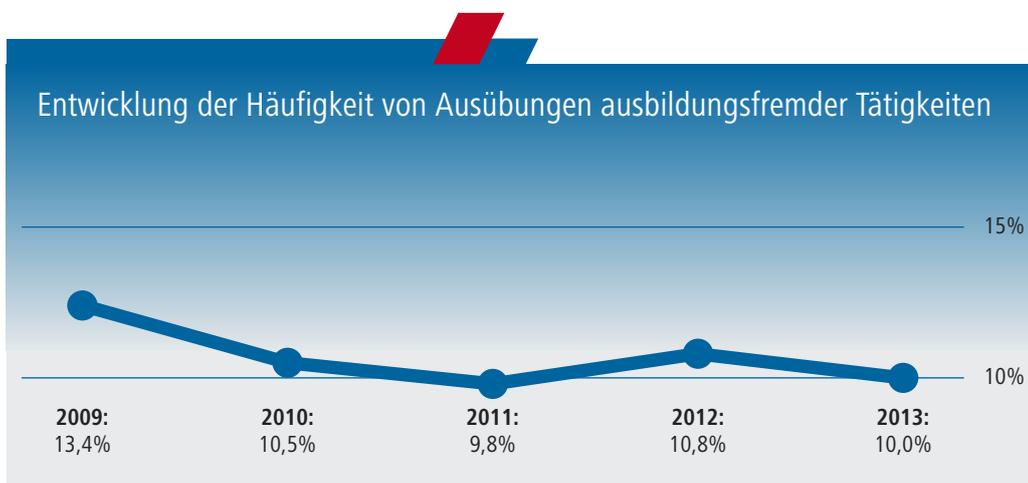


Abbildung 3:
Entwicklung der Häufigkeit von
Ausübungen ausbildungsfremder
Tätigkeiten

Anteil der befragten Auszubildenden, die »häufig« oder »immer« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben müssen.

Fachliche Anleitung

Wie im letzten Jahr hat der größte Teil der Auszubildenden eineN AusbilderIn (93,1 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 6,9 Prozent keinE AusbilderIn an ihrer Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Auch ist bei 10 Prozent der Auszubildenden mit AusbilderIn dieseR »selten« bis »nie« präsent – und das, obwohl im Berufsbildungsgesetz die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert ist. Für die Auszubildenden bedeutet dies in der Praxis entweder »learning by doing« ohne fachliche Anleitung und ohne ausreichende Möglichkeiten nachzufragen oder das wiederholte Ausüben von Routinetätigkeiten, ohne dabei etwas Neues zu lernen.

Entwicklung des Anteils der Auszubildenden, die keineN AusbilderIn an ihrer Ausbildungsstelle haben



Abbildung 4:
Entwicklung des Anteils der Auszubildenden, die keineN AusbilderIn an ihrer Ausbildungsstelle haben

Anteil der befragten Auszubildenden, die keineN AusbilderIn an ihrer Ausbildungsstelle haben.

Entwicklung der Präsenz der AusbilderIn



Abbildung 5:
Entwicklung der Präsenz der AusbilderIn

Anteil der befragten Auszubildenden, deren AusbilderIn am Ausbildungsplatz »selten« oder »nie« zur Verfügung steht.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende noch immer zum Ausbildungsalltag. Mit 36,5 Prozent ist der Anteil der Befragten, die angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, geringfügig niedriger als im Vorjahr (38,1 Prozent). Hinsichtlich der Häufigkeit und des Umfangs der Überstunden bestehen deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. Daneben ist nach wie vor ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der abgeleisteten Überstunden und der Betriebsgröße festzustellen: je größer der Betrieb, desto niedriger die Zahl der geleisteten Überstunden.

Wenn Überstunden entstehen, gibt es die klare gesetzliche Regelung, dass Überstunden besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen sind. In der Ausbildungspraxis sieht die Situation allerdings oftmals anders aus. Etwas mehr als zwei Drittel (68,2 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Jedoch erhalten 16,6 Prozent der Befragten keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

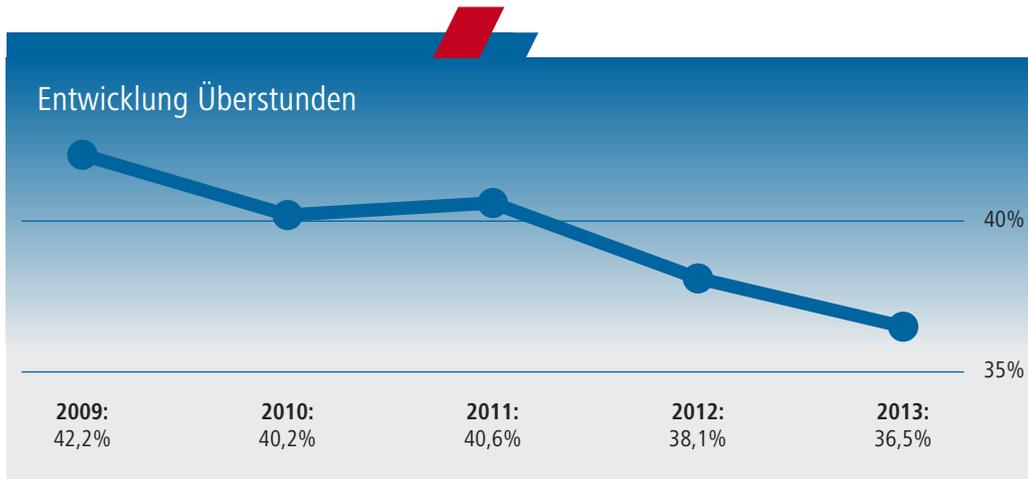


Abbildung 6:
Entwicklung Überstunden

Anteil der befragten Auszubildenden, die angaben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen.

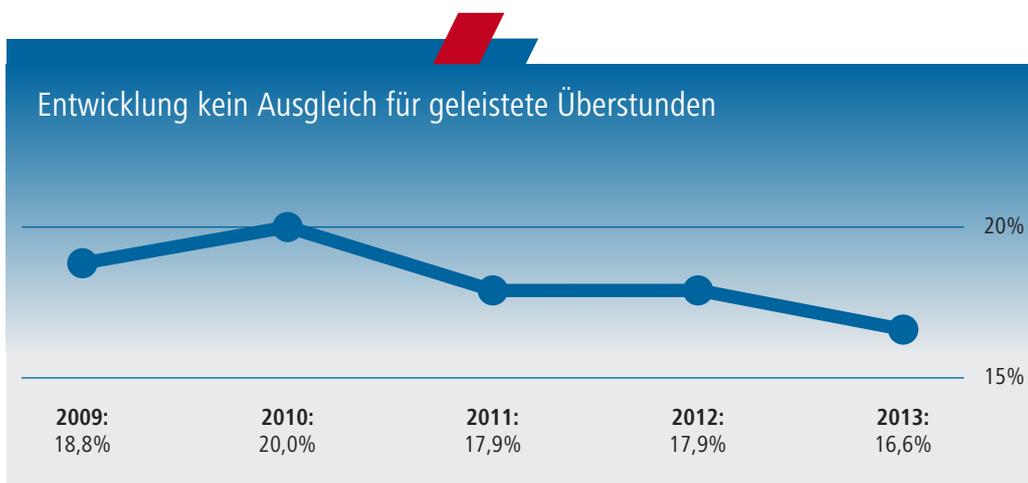


Abbildung 7:
Entwicklung kein Ausgleich für geleistete Überstunden

Anteil der befragten Auszubildenden, die für ihre Überstunden weder einen Freizeitausgleich noch eine Bezahlung bekommen.

Jugendarbeitsschutz

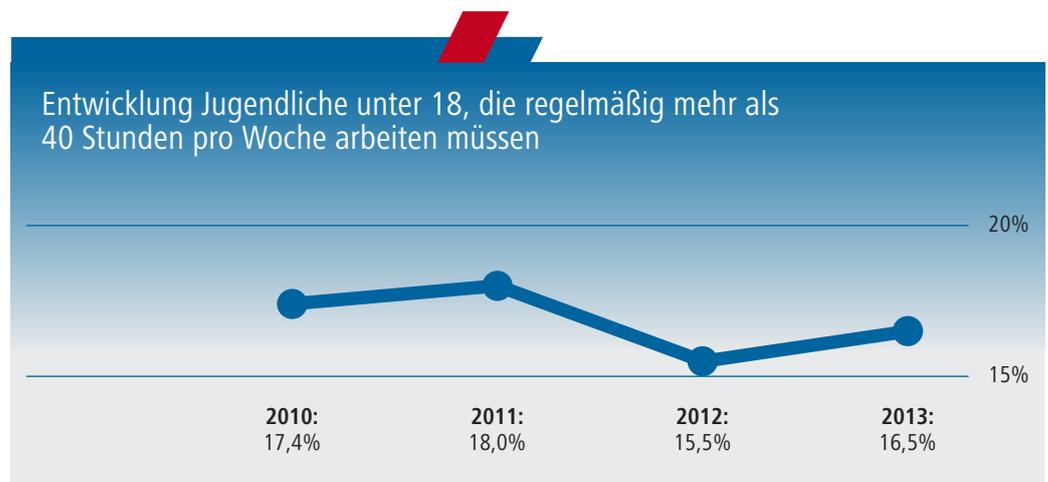
Für Auszubildende, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG), die den jüngeren Auszubildenden einen besonderen Schutz gewährleisten.

Trotz der weitreichenden gesetzlichen Regelungen gaben 16,5 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Zudem macht mehr als ein Viertel der minderjährigen Auszubildenden (29,7 Prozent) regelmäßig Überstunden, von denen nur knapp die Hälfte dafür einen Freizeitausgleich bekommt. Nicht einmal die Fünf-Tage-Woche scheint für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben 7,4 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Diese Befunde bestätigen die Ergebnisse der letztjährigen Befragung und zeigen, dass hier keine Verbesserung eingetreten ist und somit nach wie vor ein erheblicher Handlungsbedarf besteht, um minderjährige Auszubildende in angemessener Weise zu schützen.

Abbildung 8:
Entwicklung Jugendliche unter 18, die
regelmäßig mehr als 40 Stunden pro
Woche arbeiten müssen

Anteil der befragten Auszubildenden
unter 18 Jahren, die regelmäßig mehr als
40 Stunden pro Woche arbeiten müssen.
Die Daten wurden erst seit 2010
erhoben.



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufes ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 33,2 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 43,4 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Fast ein Viertel der Auszubildenden (23,4 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. Die Auszubildenden in den ungeplanten Berufen sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (56 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (81,5 Prozent). Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher.

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich dieser zweite Übergang allerdings nach wie vor sehr schwierig. So wussten 61,7 Prozent der Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nicht einmal ein Drittel (29,6 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 8,8 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten gerade einmal knappe zwei Drittel (63,7 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 44,5 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird.

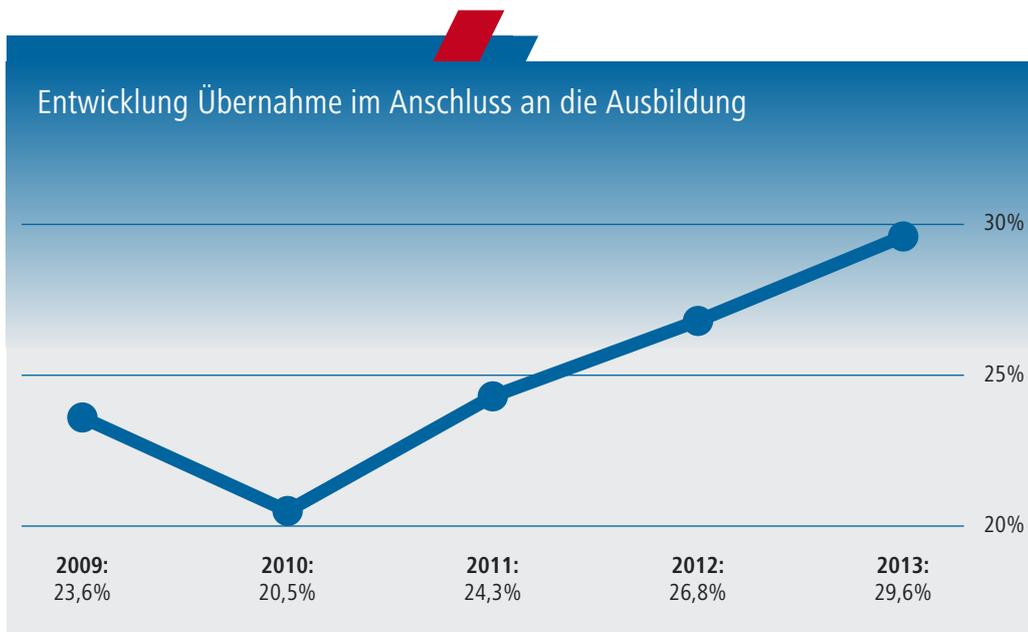


Abbildung 9:
Entwicklung Übernahme im Anschluss
an die Ausbildung

Anteil der befragten Auszubildenden,
die auf die Frage nach der Übernahme
im Anschluss an ihre Ausbildung
geantwortet haben.

1.2 Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Wie der Berufsbildungsbericht 2013 verdeutlicht, bleibt die Situation auf dem Ausbildungsmarkt trotz einer leichten demografischen Entspannung insgesamt enttäuschend. Dem Berufsbildungsbericht ist zu entnehmen, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 3,2 Prozent auf 551.272 gesunken ist und die Ausbildungsbetriebsquote, also der Anteil der Betriebe, der ausbildet, erneut um fast einen Prozentpunkt auf nun 21,7 Prozent gefallen ist. Beides sind die niedrigsten Werte seit vielen Jahren.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) gibt in ihrer offiziellen Statistik den Anteil der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber gerade einmal mit 15.650 an. In ihrer Ausbildungsmarktstatistik für 2012 wurden gleichzeitig 273.355¹ junge BewerberInnen, die von der BA als »ausbildungsreif« eingestuft wurden, als »versorgt« gezählt, obwohl sie nicht in eine vollqualifizierende Ausbildung vermittelt wurden. Dies verdeutlicht, dass die Zahl der tatsächlich Unversorgten noch um ein Vielfaches höher liegt.

Auch sind insgesamt deutlich mehr Jugendliche und junge Erwachsene auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz, als die Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausweist. So lag laut Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Zahl der »institutionell erfassten ausbildungsinteressierten«² Personen im Jahr 2012 mit 824.628³ erneut deutlich über der Zahl der gut 550.000 bei der BA registrierten AusbildungsstellenbewerberInnen.

Die auf dieser Grundlage ermittelte Einmündungsquote der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen (EQI)⁴, für die seit 2006 ein konstanter Anstieg zu verzeichnen war, ist im Jahr 2012 erstmals wieder gesunken, auf nun 66,9 Prozent. Dies bedeutet, dass faktisch nur zwei Drittel der ausbildungsinteressierten tatsächlich auch einen Ausbildungsplatz bekommen haben und den Wunsch, eine Ausbildung zu beginnen, realisieren konnten.

Trotzdem ist im vergangenen Jahr auch die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze auf 33.275 weiter angewachsen. Ein näherer Blick auf den Berufsbildungsbericht 2013 zeigt, dass es je nach Branche erhebliche Unterschiede bei der Besetzung und Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen gibt. Besonders bei den Berufen Restaurantfachmann/-frau, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, KlempnerIn, FachverkäuferIn im Lebensmittelhandwerk, BäckerIn und Fachkraft im Gastgewerbe gibt es zunehmend Probleme, die Ausbildungsplätze zu besetzen.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports und eine Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes haben die Probleme mit der Ausbildungsqualität in diesen Berufen aufgezeigt⁵. Denn gerade in diesen Berufen sind auch die Ausbildungsbedingungen am schlechtesten. Die Vertragslösungsquote liegt weit über dem Durchschnitt, teilweise wird jeder zweite Ausbildungsvertrag hier gelöst, ein hoher Anteil von Überstunden fällt an, die Azubis haben eine geringe Vergütung und fallen überdurchschnittlich oft durch die Prüfungen. Der hohe Anteil von unbesetzten Ausbildungsplätzen gerade in diesen Berufen ist ein wichtiges Indiz für die schwindende Attraktivität dieser Ausbildungsberufe und unterstreicht die Bedeutung der Ausbildungsqualität: Branchen, die für Jugendliche attraktiv sein wollen, müssen ihnen gute Ausbildungsbedingungen, eine bessere Bezahlung und gute Perspektiven bieten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat es 2009 auf den

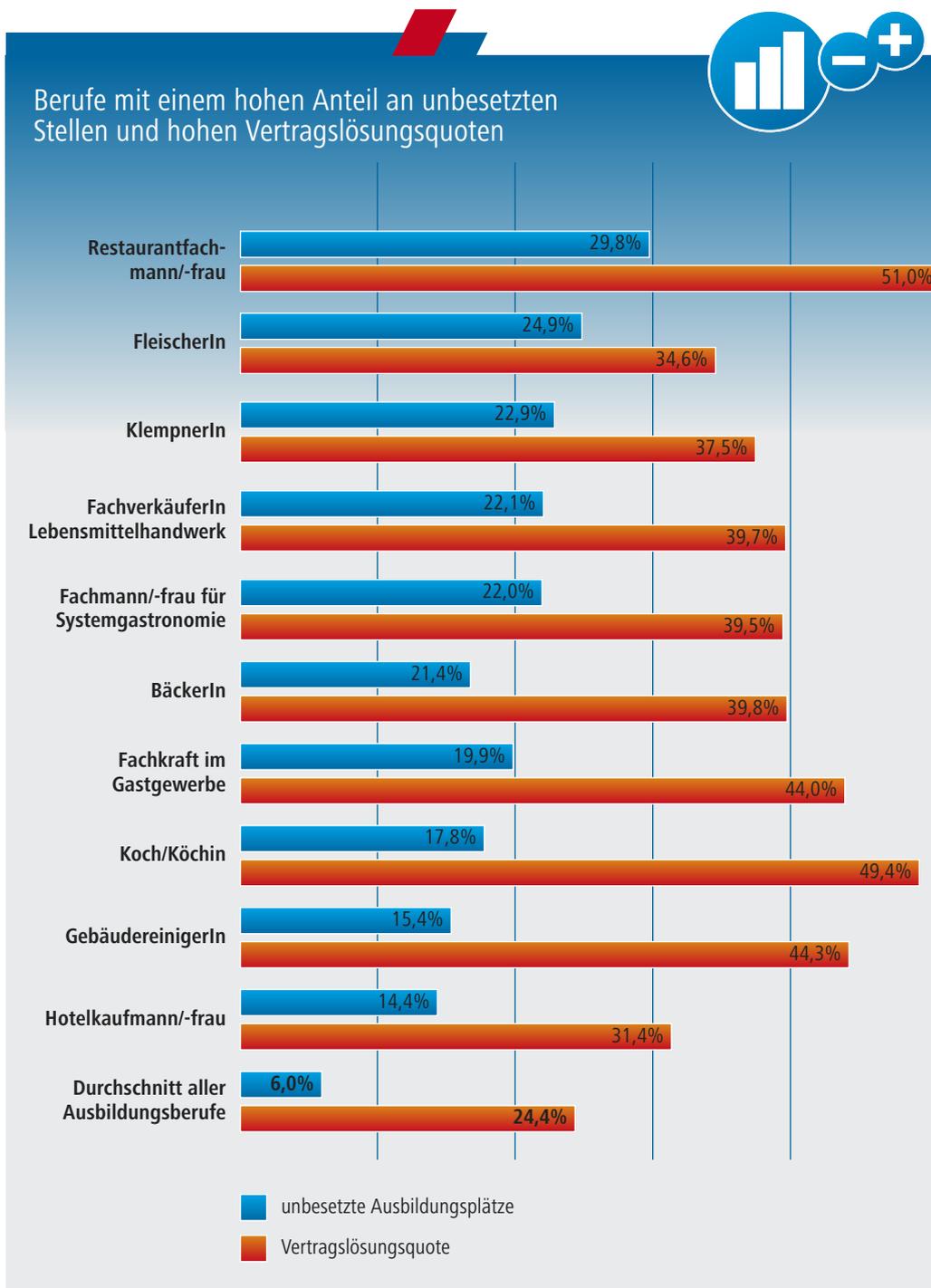
¹ vgl. DGB 2013: Klein gerechnet – Wie der Ausbildungspakt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt schönert. DGB-Analyse zur Aussagekraft der offiziellen Ausbildungsstatistik anhand der Pakt-Bilanz 2012, S. 8.

² vgl. Berufsbildungsbericht 2013, S. 11: Diese setzen sich zusammen aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den gemeldeten BewerberInnen abzüglich der gemeldeten BewerberInnen, die in eine Ausbildung eingemündet sind (andernfalls käme es zu Doppelzählungen).

³ vgl. a.a.O., S. 129.

⁴ Diese Zahl ergibt sich aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den gemeldeten BewerberInnen abzüglich der gemeldeten BewerberInnen, die in eine Ausbildung eingemündet sind.

⁵ DGB-Expertise: Hohe Abbrecherquote, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif, Berlin, Mai 2012; www.dgb.de/themen/++co++a120cf0a-bbbf-11e2-be68-00188b4dc422.



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

Abbildung 10: Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Stellen und hohen Vertragslösungsquoten

vgl. Berufsbildungsbericht 2013, S. 40; BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 und BIBB-Datenblätter zu den entsprechenden Berufen für 2011.

Punkt gebracht: »nur Betriebe, die im Ruf stehen, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu bieten«⁶, können sich im Wettbewerb um Jugendliche behaupten.

Im Jahr 2012 sind noch immer 266.000 Jugendliche in Maßnahmen des Übergangsbereichs eingemündet. Besonders bedenklich ist dabei, dass sich diese Maßnahmen für viele Jugendliche weniger als Übergangshilfe, sondern vielmehr als Warteschleife oder gar als Sackgassen erweisen. So unterschiedlich die Maßnah-

⁶ vgl. Beicht, Krewerth, Eberhard, Granato: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung aus Sicht der Auszubildenden. Bonn, 2009.

Um zu gewährleisten, dass alle Ausbildungsinteressierten einen Ausbildungsplatz bekommen, fordert die DGB-Jugend die Einführung einer Ausbildungsplatzgarantie.

men auch sind, gemeinsam haben sie, dass sie zu keinem anerkannten Berufsabschluss führen. Eine Integrationskraft für junge Menschen haben sie daher kaum, denn im Ergebnis geht es bei den Maßnahmen »weniger um eine Vorbereitung auf eine voll qualifizierende (insbesondere duale) Ausbildung, sondern überwiegend um den Einstieg in eine Phase der Unsicherheit, die oft von Maßnahmekarrieren geprägt ist«⁷. Die Folgen dieser Entwicklung sind deutlich. Seit Jahren bleibt der Anteil junger Menschen zwischen 20 und 29, die keinen berufsqualifizierenden Abschluss haben, mit 1,4 Millionen gleichbleibend hoch⁸. Das entspricht einem Anteil von 14 Prozent an der Altersgruppe.

Sowohl der Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer Ausbildung als auch die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung stellen zentrale gesellschaftliche Herausforderungen dar – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

1.3 Schwerpunkt: Zugang zur Ausbildung

Angesichts des nach wie vor hohen Anteils junger Menschen in Übergangsmaßnahmen und der damit für viele Jugendliche immer noch bestehenden Probleme beim Übergang von Schule in Ausbildung legt der diesjährige Ausbildungsreport einen thematischen Schwerpunkt auf den Zugang zur Ausbildung. Die Auszubildenden wurden in diesem Zusammenhang unter anderem gefragt, wie schwer es für sie war, ihren Ausbildungsplatz zu finden und ob es sich dabei um ihren Wunschberuf handelt. Weiterhin war von Interesse, von den Auszubildenden zu erfahren, ob sie ihre Ausbildung unmittelbar nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule begonnen haben und welche Gründe sie ggf. dazu bewogen haben, erst später in die Ausbildung einzusteigen. Insbesondere im Hinblick auf die hohe und noch immer steigende Zahl an Vertragslösungen ging es schließlich auch darum, mögliche Zusammenhänge zwischen den Erfahrungen der Auszubildenden beim Einstieg in die Ausbildung und ihrer jetzigen Zufriedenheit mit der Ausbildung sowie ihrer weiteren beruflichen Planung zu identifizieren.

Die zentralen Ergebnisse des Befragungsschwerpunktes werden im Folgenden dargestellt. Bei allen Ergebnissen muss berücksichtigt werden, dass den befragten Auszubildenden der Übergang in die Ausbildung gelungen ist.

Wunschberuf oder »zweite Wahl«

Eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf ist die Wahl des richtigen Ausbildungsberufes. So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sah.⁹

Vor diesem Hintergrund ist es zunächst einmal erfreulich, dass mehr als drei Viertel der für den Ausbildungsreport 2013 befragten Auszubildenden entweder ihren Wunschberuf (33,2 Prozent), zumindest aber einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen können (43,4 Prozent). Immerhin knapp ein Viertel (23,4 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. Der Mehrheit der Befragten (60,5 Prozent) fiel es »leicht« oder sogar »sehr leicht«, ihren jetzigen Ausbildungsplatz zu finden, während etwa 11 Prozent dies als »schwer« oder »sehr schwer« erachteten.

⁷ vgl. Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus: Berufsbildung im Umbruch – Signale eines überfälligen Aufbruchs, Berlin, 2007, S. 51.

⁸ vgl. Berufsbildungsbericht 2013, S. 35.

⁹ vgl. a.a.O., S. 43.

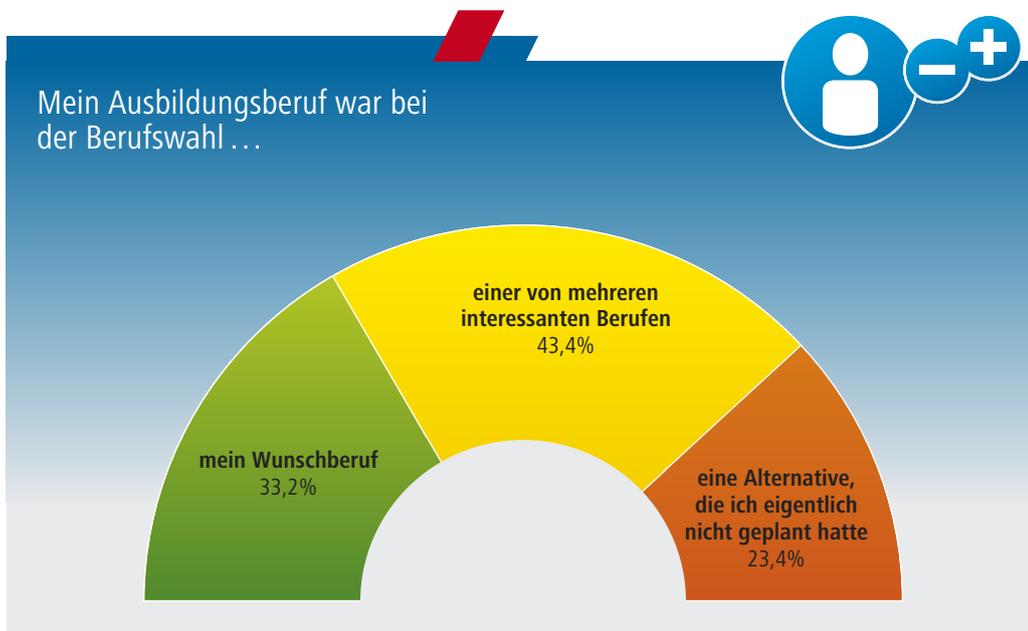


Abbildung 11:
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...

Angaben in Prozent von 18.407 Auszubildenden.

Jungen Männern (36,2 Prozent) gelingt es dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (29,5 Prozent). Die Ursachen sind dabei vielfältig. Einerseits haben junge Frauen bereits beim Zugang zur Ausbildung schlechtere Chancen in Ausbildung zu kommen als junge Männer. Nur 64,2 Prozent der ausbildungsinteressierten Frauen münden tatsächlich in eine Ausbildung, bei den ausbildungsinteressierten Männern liegt dieser Wert mit 68,6 Prozent etwas höher. Hier stellt sich die Frage nach dem Einstellungsverhalten der Betriebe, in denen oftmals noch tradierten Rollenbildern entsprechend Auszubildende ausgewählt werden. Ein weiterer Grund dürfte auf das nach wie vor deutlich engere Berufswahlspektrum von Mädchen zurückzuführen sein.

In der Folge ergreifen junge Frauen überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch daran, dass viele der bei jungen Frauen vermeintlich beliebten Ausbildungsberufe von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 12,7 Prozent der angehenden Fachverkäuferinnen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu absolvieren, unter den Kaufleuten für Bürokommunikation und den Zahnmedizinischen Fachangestellten war es gerade einmal jede Fünfte.

Der jeweilige Schulabschluss der Befragten stand hingegen in keinem nachweislichen Zusammenhang zur Antwort auf die Frage, ob es sich beim aktuellen Ausbildungsberuf um den Wunschberuf handelt. Dies ist insofern bemerkenswert, als dass zahlreiche Berufe für Jugendliche mit Berufsreife-Abschluss weitgehend unerreichbar sind und auch mit einem mittleren Schulabschluss nur ein eingeschränktes Berufswahlspektrum zur Verfügung steht. So verfügten beispielsweise 86,9 Prozent der angehenden Bankkaufleute über ein (Fach-)Abitur – ebenso wie 76,5 Prozent der Industriekaufleute. Demgegenüber lag der Anteil der Auszubildenden mit höchstens Berufsreife-Abschluss in diesen Berufen nur bei gut 1 Prozent.

Trotz dieser stark unterschiedlichen Zugangschancen ergreifen Auszubildende mit einem Hauptschul- bzw. Berufsreife-Abschluss (35 Prozent) nach eigenen Angaben sogar etwas häufiger ihren Wunschberuf als Auszubildende mit Abitur (30,7 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass sich viele der betreffenden Jugendlichen

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, fordert die DGB-Jugend eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Berufswelt in allgemeinbildenden Schulen, die jenseits neuer und alter Stereotype an individuellen Stärken ansetzt. Dazu gehört eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit Berufsfeldern und den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, auch mit Arbeitszeiten und Verdiensten in den vermeintlichen Traumberufen, sowie eine kritische Reflexion stereotyper Rollenbilder durch pädagogische Fachkräfte entlang der gesamten Bildungskette. Darüber hinaus fordert die DGB-Jugend ein Umdenken beim Einstellungsverhalten vieler Betriebe: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen und deren Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen.

Aus gutem Grund gibt es keinen formalen Mindestabschluss, der erfüllt sein muss, damit junge Menschen eine Ausbildung aufnehmen können. Um die Integrationskraft der dualen Ausbildung wieder zu stärken und jungen Menschen nachhaltige Chancen zu geben, fordert die DGB-Jugend, dass die Betriebe ihr Einstellungsverhalten verändern. Junge Menschen dürften nicht mit einer Fokussierung auf ihre tatsächlichen oder vermeintlichen Schwächen abgeschrieben werden. Die DGB-Jugend fordert stattdessen einen Ansatz, der sich an den jungen Menschen und ihren Potenzialen und Stärken orientiert, unabhängig von ihrem Schulabschluss, ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft oder ihrem sozialen Hintergrund.

¹⁰ Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Nationaler Bildungsbericht 2012, S. 122; www.bildungsbericht.de/daten/2012/bb_2012.pdf.

mit der traurigen Tatsache abgefunden haben, dass annähernd die Hälfte der Ausbildungsberufe für Menschen mit unteren Bildungsabschlüssen »faktisch abgeschottet« ist¹⁰. Bei ihrer Berufswahlentscheidung bedenken sie daher offenbar die Bedingungen des Ausbildungsmarktes von Anfang an mit und orientieren sich bei ihren Ausbildungswünschen an den für sie erreichbaren Berufen.

Dies darf jedoch nicht dazu führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich erreichbar sind und dabei die eigenen Interessen völlig hinten anzustellen. Deutlich wird dies daran, dass lediglich gut die Hälfte (56 Prozent) der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung zufrieden ist, gegenüber 81,5 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Diese sind deutlich seltener unzufrieden mit ihrer Ausbildung (4,2 Prozent gegenüber 14,3 Prozent). Damit steigt dann nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruches, auch können sich offensichtlich viele Auszubildende nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

82,3 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 5 Prozent schlossen dies aus. Weniger als zwei Drittel (63,2 Prozent) der Auszubildenden in »alternativen« Berufen können sich vorstellen, ihrem Ausbildungsberuf weiter nachzugehen, und mehr als ein Viertel (26,9 Prozent) derer war sich bereits sicher, nicht im erlernten Beruf arbeiten zu wollen.

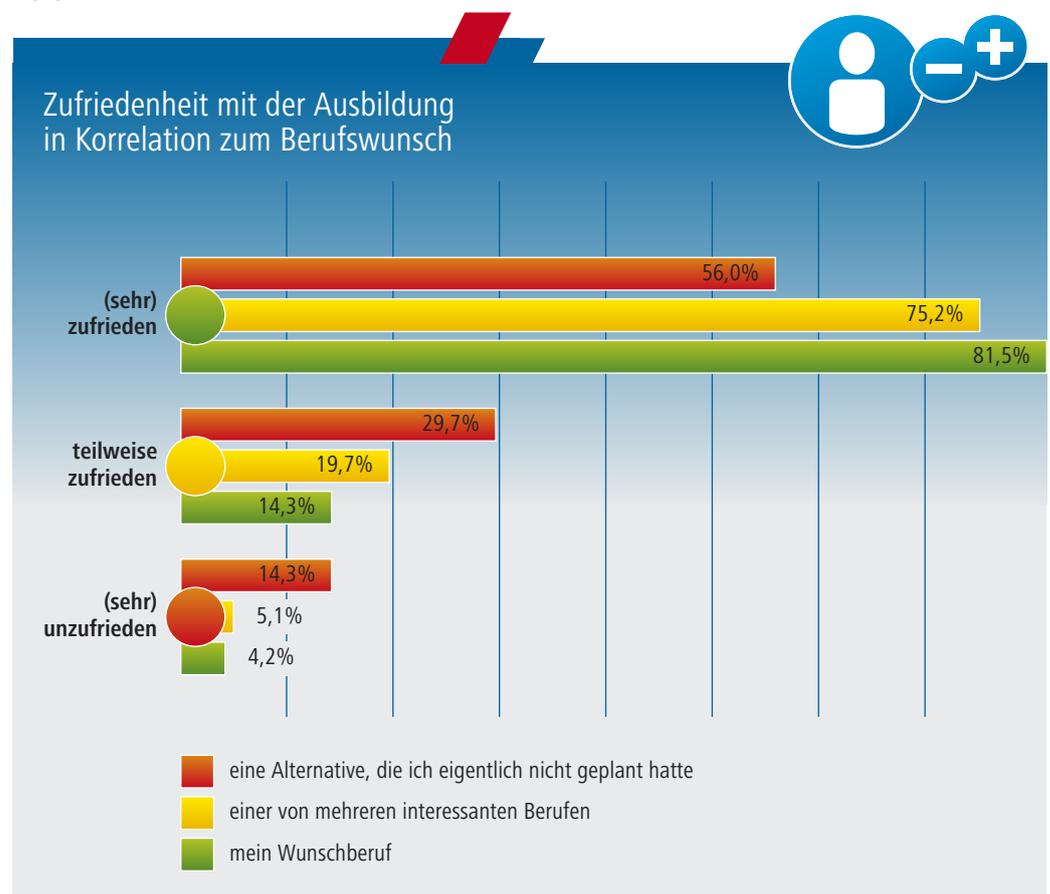


Abbildung 12:
Zufriedenheit mit der Ausbildung in
Korrelation zum Berufswunsch

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt« / »Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl mein ...«, Angaben in Prozent von 18.329 Auszubildenden.

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch hinsichtlich des Themas Fachkräftesicherung ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Auszubildenden drohen zum einen frühzeitig zu scheitern, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

Direkter Einstieg in Ausbildung oder verspäteter Ausbildungsbeginn

Etwa die Hälfte der befragten Auszubildenden hat unmittelbar nach Schulabschluss mit der Ausbildung begonnen. Bei den übrigen lagen zwischen Schulabschluss und Einstieg in die Ausbildung zum Teil mehrere Jahre. 39,5 Prozent der Auszubildenden sind nach einem Jahr in die Ausbildung eingestiegen, für immerhin 10 Prozent der Befragten lagen mehr als drei Jahre zwischen Schulaustritt und Ausbildungsbeginn¹¹.

Die Gründe für den verspäteten Ausbildungsbeginn sind vielfältig. Am häufigsten genannt wurde hier der Wunsch nach einem höherwertigen Schulabschluss (28,6 Prozent), gefolgt von der Tatsache, keinen Ausbildungsplatz gefunden zu haben (27,3 Prozent). Für 7,8 Prozent der Befragten war es der abzuleistende Wehr-/oder Zivildienst, der einer unmittelbaren Ausbildungsaufnahme entgegenstand. Knapp 7 Prozent gaben an, die Zeit für Freizeit oder zur beruflichen Orientierung benötigt zu haben. Für zahlreiche Auszubildende waren Praktika ausschlaggebend für die Verzögerung, bei anderen der Beginn einer Ausbildung, die dann jedoch abgebrochen wurde.

Diese Aufzählung verdeutlicht, dass ein verzögerter Ausbildungsbeginn von den befragten jungen Menschen nicht generell als nachteilig beurteilt wird und für einige durchaus dazu beitragen kann, die Ausgangsvoraussetzungen für eine Ausbildungsaufnahme zu verbessern. Bei diesem Teil der Befragten – denen wohlgerne der Übergang in eine Ausbildung gelang – ist der verspätete Ausbildungsbeginn dementsprechend auch nicht auf äußere Zwänge zurückzuführen, sondern Folge einer individuellen Entscheidung.

¹¹ Bei der Befragung nur Auszubildende berücksichtigt sind, denen der Übergang in eine duale Ausbildung gelungen ist.

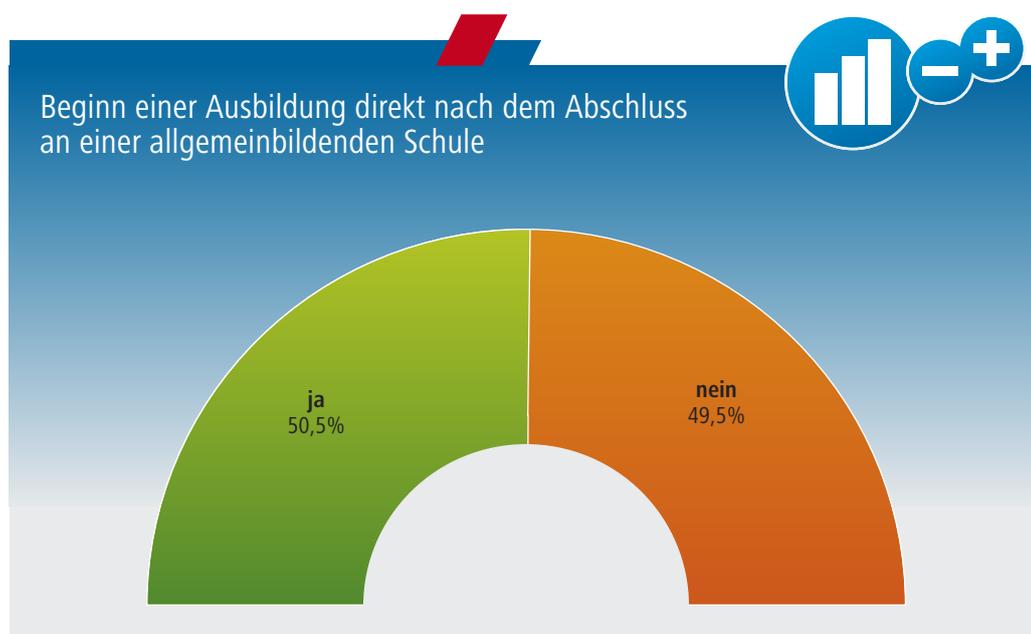


Abbildung 13:
Ich habe direkt nach meinem Abschluss an oder Abgang von einer allgemeinbildenden Schule mit meiner Ausbildung angefangen

Angaben in Prozent von 18.331 Auszubildenden.

Statt Warteschlangen brauchen junge Menschen Perspektiven. Um zu gewährleisten, dass alle Ausbildungsinteressierten einen Ausbildungsplatz bekommen, fordert die DGB-Jugend daher die Einführung einer Ausbildungsplatzgarantie.

Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Gründe für einen verzögerten Ausbildungsbeginn in hohem Maße vom Bildungsniveau der Auszubildenden abhängig sind. Während von den befragten Auszubildenden mit Abitur oder Fachabitur nur 13,1 Prozent angaben, zunächst keinen Ausbildungsplatz gefunden zu haben, war dies für 39,2 Prozent der Auszubildenden mit Berufsmatura-Abschluss der Grund für den verspäteten Ausbildungsbeginn. Dass insbesondere bei Auszubildenden ohne oder mit niedrigen Schulabschlüssen der verspätete Einstieg in eine Ausbildung in der Regel nicht selbst gewählt ist, zeigt sich auch daran, dass von ihnen etwa 80 Prozent zwischen dem Verlassen der Schule und der Ausbildungsaufnahme an einer Berufsvorbereitungs- oder Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben. Von den Auszubildenden mit Abitur waren es immer noch knappe 30 Prozent.

Eine differenzierte Beurteilung der unterschiedlichen Programme und Maßnahmen im Übergangsbereich ist aufgrund der Heterogenität der Angebote schwierig und kann im Rahmen des Ausbildungsreports daher auch nicht geleistet werden. Doch die vorliegenden Ergebnisse deuten zumindest darauf hin, dass die Qualität der Angebote von den Befragten, denen der Übergang in die Ausbildung gelungen ist, sehr unterschiedlich bewertet wird. So erachteten knapp 50 Prozent der Befragten die Maßnahmen für sie persönlich als »hilfreich« oder sogar »sehr hilfreich«, ein Viertel konnte dem jedoch nur teilweise zustimmen, und ein weiteres Viertel der Befragten bezeichnete die absolvierten Maßnahmen als »wenig« oder »gar nicht hilfreich«.

Ein auffälliger Unterschied im Berufswahlverhalten – unabhängig vom Bildungsniveau – ist festzustellen zwischen den Jugendlichen, die unmittelbar nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule mit ihrer Ausbildung begonnen haben und denen, die erst verspätet in die Ausbildung eingestiegen sind. Während von den »DirekteinsteigerInnen« 18,9 Prozent ihre Ausbildung in einem Beruf aufgenommen haben, den sie ursprünglich nicht im Blick hatten, liegt dieser Anteil bei den späteren EinsteigerInnen mit 28,1 Prozent deutlich höher. Dies ist insofern wenig verwunderlich, als dass die Zeit nach dem Schulabschluss von den Jugendlichen entweder von Anfang an bewusst zur beruflichen Orientierung gedacht war, oder aber die Jugendlichen im Rahmen einer Maßnahmeteilnahme neue Berufsfelder kennengelernt haben. Allerdings deuten die vorliegenden Befragungsergebnisse darauf hin, dass die Entscheidung, einen Alternativberuf zu ergreifen, häufig nicht auf neue bzw. erweiterte Interessenlagen der Jugendlichen zurückzuführen ist. Vielmehr scheint sich im Laufe der Zeit der Wunsch zu verstärken, überhaupt eine Ausbildung beginnen zu können, so dass die persönlichen Ansprüche an diese zunehmend gesenkt werden. Dies führt jedoch nicht dazu, dass die Jugendlichen in ihrem »Kompromissberuf« dann auch glücklich werden. Denn auch in der Gruppe der »verspäteten AusbildungseinsteigerInnen« sind Auszubildende in Berufen, die nicht ihrem Wunsch bzw. ihren persönlichen Interessen entsprechen, deutlich unzufriedener als Auszubildende, die das Glück hatten, ihre Vorstellungen bei der Berufswahl realisieren zu können.

Fazit:

Bereits die im vorausgegangenen Kapitel dargestellten Rahmendaten haben gezeigt, dass es zu kurz greift, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt allein anhand des zahlenmäßigen Verhältnisses von BewerberInnen und gemeldeten Ausbildungsstellen zu beurteilen. So führt auch eine ausgeglichene Angebot-Nachfrage-Relation nicht unbedingt dazu, dass alle Bewerberinnen und Bewerber eine Ausbildung beginnen können. Eine nachhaltige Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und damit auch ein substanzieller Beitrag zur Fachkräftesicherung ist nur dann zu gewährleisten, wenn Jugendliche dazu in der Lage sind, ihre beruflichen Interessen zu artikulieren und die Chance haben, diese bei der Berufswahl auch mit

einzubringen. Anderenfalls steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Auszubildende ihre Ausbildung nicht abschließen oder aber sich nach Abschluss der Ausbildung beruflich noch einmal neu orientieren.

Die hohe Abhängigkeit der Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung von der Wahl des richtigen Ausbildungsberufes unterstreicht dabei sowohl die zentrale Bedeutung einer umfassenden und frühzeitigen Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung während der Schulzeit als auch die Bedeutung eines auswählbaren Ausbildungsplatzangebotes.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass sowohl in der Berufsberatung als auch in den Maßnahmen im Übergangsbereich eine Vermittlung in irgendeine Ausbildung, d. h. unter Umständen auch gegen die Wünsche und Interessen der Jugendlichen, keine Option darstellt. Im Zentrum der Beratung und Orientierung müssen immer die persönlichen Bedürfnisse und Stärken der jungen Menschen stehen.

Schließlich liegt es auch an den Ausbildungsbetrieben, sich für Auszubildende attraktiv zu machen und Interesse an einer Ausbildung zu wecken. Die Entwicklung der letzten Jahre hat gezeigt, dass in den Berufen, in denen die Ausbildungsqualität schlecht ist, die Ausbildungsstellen zunehmend unbesetzt bleiben. Nicht zufällig beschreiben Auszubildende gerade in diesen Branchen und Berufen ihren Ausbildungsberuf vergleichsweise selten als ihren Wunschberuf. Der Trend, dass bei einer hohen Anzahl unversorgter BewerberInnen gerade hier der Anteil an unbesetzten Stellen weiter steigt, wird sich in den nächsten Jahren sicherlich noch weiter zuspitzen. Einige Branchen scheinen erste Konsequenzen zu ziehen und die hohe Bedeutung der Ausbildungsqualität – auch für die eigene Fachkräftesicherung – verstanden zu haben, indem Modelle zur Qualitätsentwicklung erarbeitet werden. In anderen Branchen, wie z. B. im Hotel- und Gastrogewerbe, zeigen die gleichbleibend schlechten Ergebnisse im Ausbildungsreport leider ein anderes Bild.

Auffallend ist, dass nur gut jedeR zehnte befragte Auszubildende es als schwierig empfand, seinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden. Selbst von denjenigen, die erst verspätet mit einer Ausbildung begonnen haben, waren lediglich etwa 15 Prozent dieser Auffassung. Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass sich unter den Ausbildungsinteressierten zunehmend eine Zwei-Klassen-Gesellschaft entwickelt. Während es angesichts der demografisch bedingten leichten Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt dem einen Teil der Jugendlichen leichter fällt als noch vor wenigen Jahren, einen Ausbildungsplatz zu finden, erhöht sich für die anderen das Risiko, dauerhaft aus dem Ausbildungsmarkt ausgeschlossen zu bleiben. Deutliches Anzeichen dafür ist der hohe Anteil junger Menschen ohne qualifizierenden Berufsabschluss.

2. Einzelbewertungen

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

Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Für jeden Beruf gibt es einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Er beschreibt detailliert, was zu welchem Zeitpunkt in der Ausbildung erlernt werden soll, damit etwa der angehende Bürokaufmann auch tatsächlich ein Büro von innen sieht und nicht nur das Lager aufzuräumen hat. Und die zukünftige Veranstaltungskauffrau muss natürlich beizeiten ein Event mitorganisieren statt nur Telefondienst zu schieben. Ein wichtiger Aspekt für die Ausbildungsqualität ist also: Werden die Ausbildungsinhalte vermittelt? Oder wird der/die Auszubildende mit Routinearbeiten oder gar ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, ohne die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse für den Beruf zu erlernen?

Zudem ist es für eine gute Ausbildung unumgänglich, persönlich und fachlich geeignete AusbilderInnen zu haben. Diese sollten vor Ort ansprechbar sein und den Auszubildenden alle Fragen beantworten können und wollen. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, die aber in der Praxis leider nicht immer eingehalten wird.

Ausbildungszeiten und Überstunden

Das duale System der Berufsausbildung lebt von den Lernorten Betrieb und Berufsschule. Nehmen die Überstunden im Betrieb überhand, ist die schulische Ausbildung gefährdet. Wer bis in die Nacht schuftet, kann am nächsten Morgen nicht ausgeschlafen im Berufsschulunterricht sitzen – und findet auch nicht genügend Zeit, sich auf Prüfungen vorzubereiten. Ganz zu schweigen von den notwendigen Entspannungs- und Erholungsphasen für den eigenen Ausgleich. Die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten für Auszubildende ist deshalb notwendig, um eine Ausbildung auch erfolgreich abzuschließen.

Die Ausbildungsvergütung

Von den Jugendlichen wird immer mehr Mobilität und Flexibilität in Sachen Ausbildung gefordert. Ohne eine faire Ausbildungsvergütung ist aber ein eigenständiges Leben oder gar ein Umzug in eine andere Stadt kaum möglich. Außerdem drückt eine angemessene Vergütung auch eine Anerkennung gegenüber den Auszubildenden aus und trägt damit zu ihrer Motivation bei.

Die persönliche Beurteilung der Ausbildung

Neben den objektiv messbaren Faktoren, wie Einhaltung der Ausbildungsinhalte, Überstunden etc., spielen auch der subjektive Eindruck und das persönliche Empfinden der Auszubildenden bei der Bewertung ihrer Ausbildung eine wichtige Rolle. Hier fließen die Behandlung durch die AusbilderInnen und Fragen, wie sehr die Auszubildenden sich durch ihre Ausbildung persönlich gefordert fühlen und wie zufrieden sie insgesamt mit ihrer Ausbildung sind, mit in die Gesamtbewertung ein.



Abbildung 14:
Fachliche Qualität der Ausbildung im
Betrieb nach Ausbildungsberufen

2.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Bei der Befragung der 18.649 Auszubildenden zur fachlichen Qualität der betrieblichen Ausbildung kamen große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen bzw. Branchen zum Vorschein. Die fünf Spitzenränge in dieser Rubrik werden überwiegend von den Ausbildungsberufen belegt, die auch im Gesamtranking an der Spitze zu finden sind. Das betrifft die Auszubildenden in Industriemechanik und Zerspanungsmechanik und die angehenden Bank- und Industriekaufleute. Eine Ausnahme stellen die zukünftigen VerkäuferInnen auf Platz 4 dar, die im Gesamtranking den mittleren 13. Platz belegen. Die zukünftigen Medizinischen Fachangestellten sowie die Auszubildenden in der Tischlerei und dem Hotelfach geben die schlechtesten Bewertungen in diesem Bereich ab. Die beiden letztgenannten Berufe haben sich bereits im vergangenen Jahr in dieser Rubrik unter den Ausbildungen mit den drei schlechtesten Ergebnissen befunden.

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

2.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

Für jeden Ausbildungsberuf liegt ein Ausbildungsrahmenplan vor. Dieser wird von dem Betrieb gemäß § 11 des Berufsbildungsgesetzes in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt, in dem genau geregelt ist, in welchem Zeitraum welche Inhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Üblicherweise wird der betriebliche Ausbildungsplan dem Ausbildungsvertrag beigelegt und den Auszubildenden ausgehändigt.

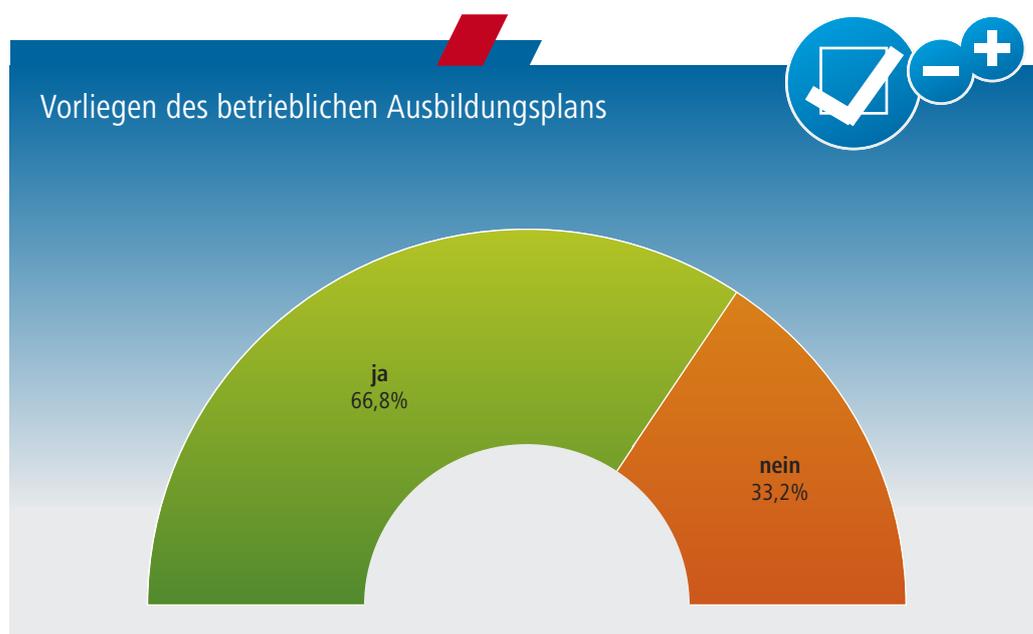


Abbildung 15:
Vorliegen des betrieblichen
Ausbildungsplans

»Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor«, Angaben in Prozent von 18.269 Auszubildenden.

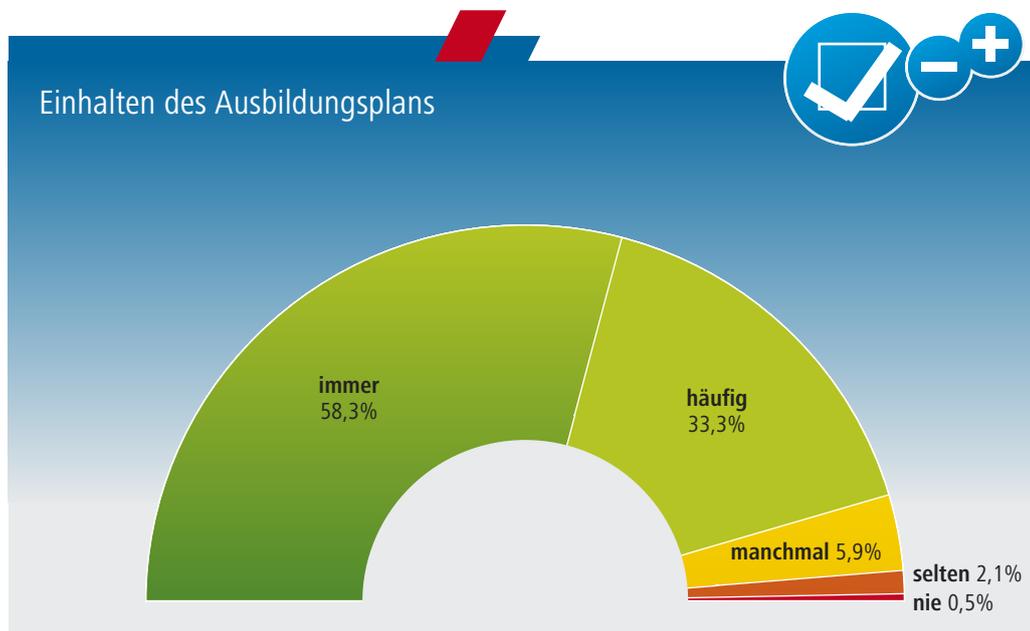


Abbildung 16:
Einhalten des Ausbildungsplans

»Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten«, Angaben in Prozent von 1.893 Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden.

Von den befragten Auszubildenden haben nach eigenen Angaben allerdings nur 66,8 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplan. 33,2 Prozent gaben an, diesen nicht vorzuliegen zu haben – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während 96,1 Prozent der Bankkaufleute einen Ausbildungsplan bekommen haben, konnten nur 44 Prozent der TischlerInnen und 49,3 Prozent der MetallbauerInnen diese Frage bejahen. Immerhin ist hier eine deutliche Verbesserung festzustellen. So hatten im Vorjahr nur 38,3 Prozent der angehenden MetallbauerInnen angegeben, einen Ausbildungsplan vorliegen zu haben.

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, führt das bei vielen Auszubildenden schnell zu Schwierigkeiten. Sie spüren bereits in der Berufsschule, dass ihre KollegInnen aus anderen Betrieben besser sind. Denn diese bringen aus der betrieblichen Praxis einen Wissensvorsprung mit, der ihnen selbst fehlt.

Von 1.893 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« kennen, geben 58,3 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird, etwas mehr als im Vorjahr, als 56 Prozent der Befragten dieser Auffassung waren. Um etwa einen Prozentpunkt auf 5,9 Prozent gestiegen ist jedoch auch der Anteil derer, bei denen dies nur »manchmal« der Fall war. 2,6 Prozent der Befragten gaben an, dass bei Ihnen der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten wird.

2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

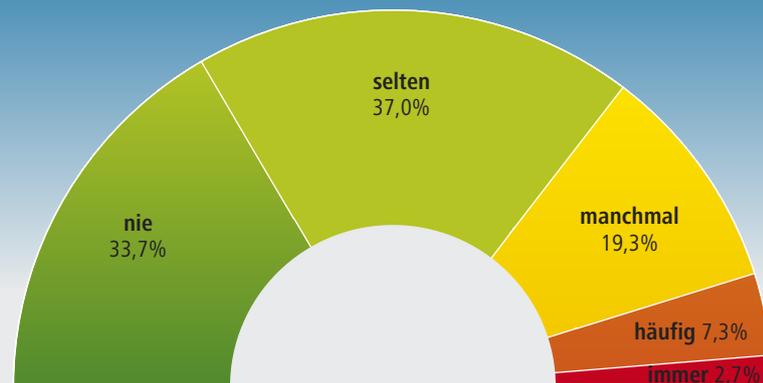
Viel zu häufig werden Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, die nichts mit ihrer eigentlichen Ausbildung zu tun haben – und viele leiden darunter. Dabei ist es unerheblich, ob sie als Aushilfe für fehlende MitarbeiterInnen einspringen oder private Aufträge des Chefs/der Chefin ausführen müssen: Als Kollege oder Kollegin auf der untersten Ebene wagt es in der Regel kaum einE AuszubildendeR, dagegen anzukämpfen.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Abbildung 17:
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

»Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören«, Angaben in Prozent von 7.464 Auszubildenden, die angaben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben, da nur diese objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist.



Nur etwa ein Drittel (33,7 Prozent) der befragten Auszubildenden gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden, 2 Prozent weniger als im Vorjahr. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines/einer Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 10 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. In der diesjährigen Befragung betraf dies vor allem angehende Maler- und LackiererInnen (35,4 Prozent), MetallbauerInnen (21 Prozent) und Hotelfachleute (17 Prozent). Am niedrigsten ist dieser Wert bei den zukünftigen Bankkaufleuten (3,9 Prozent) sowie bei den Auszubildenden im Bereich Fachinformatik (5 Prozent).

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein unmittelbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 15,1 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 6,4 Prozent. Auf der anderen Seite geben 60,6 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten erheblich besser dar. Hier werden 77,4 Prozent »selten« oder »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten in Anspruch genommen.

Eine hohe Ausbildungsqualität lässt sich kaum gewährleisten, wenn Auszubildende häufig zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten gezwungen werden. Nicht selten hat dies zur Folge, dass die betroffenen Auszubildenden Probleme haben bzw. bekommen, ihre Prüfungen zu bestehen. Und selbst wenn die Abschlussprüfung gemeistert wurde, müssen diese Azubis bei ausbleibender Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb befürchten, dass fehlende Kompetenzen in einem neuen Betrieb schonungslos aufgedeckt werden – mit allen damit verbundenen Konsequenzen.

Die DGB-Jugend fordert nachdrücklich, aktiv gegen Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen vorzugehen. Dabei darf auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, fordert die DGB-Jugend dringend die Schaffung unabhängiger Stellen.

2.1.3 Ausbildungsnachweis

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

Das Führen des Berichtsheftes gehört zur Ausbildung. Der Arbeitgeber muss daher den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen. Trotz der eindeutigen Regelung gaben 34,7 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 8,3 Prozent machen dies nur »selten«. Auch hier gibt es starke Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen. Während nur 6,4 Prozent der Bankkaufleute und 7,3 Prozent der Industriekaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den angehenden medizinischen Fachangestellten 55,4 Prozent, bei den TischlerInnen 52,3 Prozent und bei den VerkäuferInnen 51,6 Prozent.

Die Bedeutung des Berichtsheftes für die Auszubildenden zeigt sich auch in den Ergebnissen des Ausbildungsreports. Auszubildende, die ihr Berichtsheft »immer« während der Arbeitszeit führen, kennen ihren Ausbildungsplan wesentlich besser (73,1 Prozent von ihnen gaben an, den Ausbildungsplan »gut« oder »sehr gut« zu kennen) als ihre Kolleginnen und Kollegen, die dies »nie« tun (53,5 Prozent). Hier ist zu vermuten, dass das Ausbildungsheft bei der Arbeit wesentlich sorgfältiger ausgefüllt wird und auch Rücksprachen mit dem oder der AusbilderIn eher möglich sind als Zuhause.

2.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch AusbilderInnen

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

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, AusbilderInnen zu haben (93,1 Prozent), doch sind sie bei 10 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Und dies gilt sogar unabhängig von der Firmengröße, d. h., in kleinen und mittleren Betrieben kommt mangelnde Präsenz der AusbilderInnen ähnlich häufig vor wie dies in Großbetrieben der Fall ist.

Sind die AusbilderInnen nicht ansprechbar, so bedeutet das in der Praxis häufig »learning by doing« ohne fachliche Anleitung. Auszubildende bekommen »eigenverantwortliche Projekte« – und für den Notfall eine

Mobilfunknummer. Die Vorgesetzten appellieren dabei gern an die Flexibilität und Eigenständigkeit der Jugendlichen. Häufiges Nachfragen oder Fehler sind jedoch tabu. Entsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge je nach Anwesenheit der AusbilderInnen unterschiedlich aus: 82,8 Prozent der Auszubildenden, deren AusbilderInnen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 14 Prozent der Auszubildenden, deren AusbilderInnen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Eine andere Auswirkung fehlenden Ausbildungspersonals am Arbeitsplatz sind Routinearbeiten. Die Auszubildenden müssen Tätigkeiten ausüben, die sich ständig wiederholen. Etwa Neues lernen sie so nicht. Für viele Betriebe ist das indes doppelt günstig: Sie müssen nicht in gut geschultes Ausbildungspersonal investieren und verfügen gleichzeitig über billige Arbeitskräfte.

Von den Auszubildenden, die AusbilderInnen haben, geben mit 69,7 Prozent mehr als zwei Drittel der Befragten an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 13 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher an ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragsauflösungen wider: Fast jedeR vierte Auszubildende¹² in Deutschland löst seinen/ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei aus Sicht der Auszubildenden Probleme mit AusbilderInnen¹³. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen auf sich allein gestellt und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

¹² vgl. Berufsbildungsbericht 2013, S. 42: Im Jahr 2011 wurden bundesweit 149.760 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 24,4 Prozent.

¹³ vgl. a.a.O., S. 43.

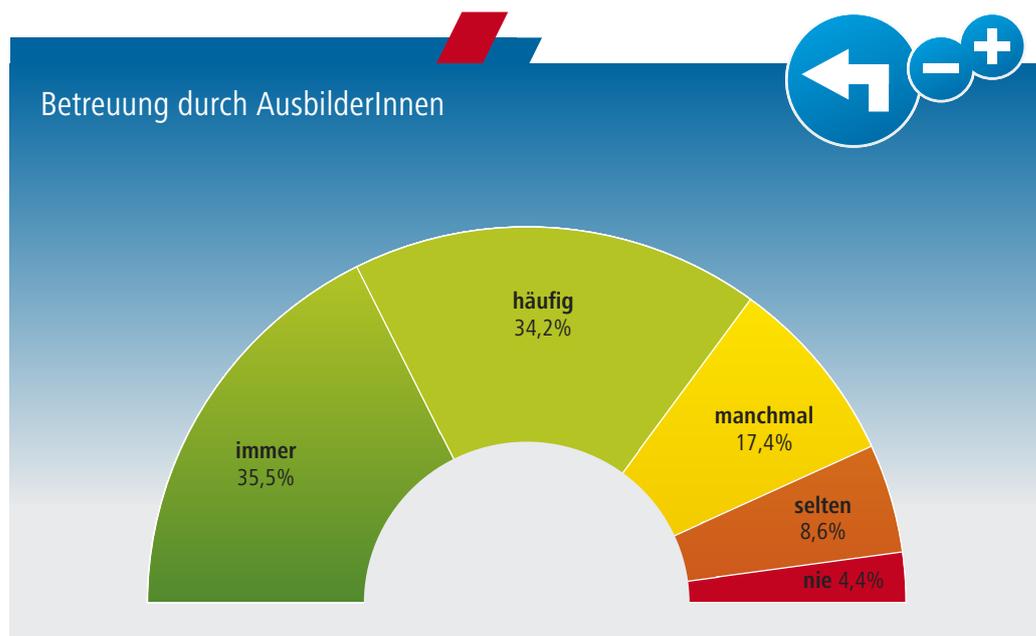


Abbildung 18: Betreuung durch AusbilderInnen

»Mein Ausbilder erklärt mir Arbeitsvorgänge ...«, Angaben in Prozent von 16.900 Auszubildenden, die auf obige Frage geantwortet haben.

2.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Wie im Vorjahr sind knapp drei Viertel (72,5 Prozent) der befragten Auszubildenden mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. 17,4 Prozent bezeichnen sie als »befriedigend«, und 10,1 Prozent geben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 27,2 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«, wobei Kleinbetriebe unter 5 Beschäftigten (28,6 Prozent) hier sogar etwas besser abschneiden als Betriebe zwischen 11 und 20 Beschäftigten, bei denen lediglich 25,9 Prozent uneingeschränkt zufrieden mit der fachlichen Qualität der Ausbildung sind. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 42,3 Prozent. Dieser Zusammenhang spiegelt sich auch in der Ausbildungs-Gesamtzufriedenheit in Bezug auf die Betriebsgröße wider. Hier geben 25,5 Prozent der Befragten aus kleinen Betrieben mit 1 bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« zu sein. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 37,2 Prozent. Umgekehrt sind 8,9 Prozent in Kleinbetrieben mit 1 bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«, während dies in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten nur 3,1 Prozent sind.

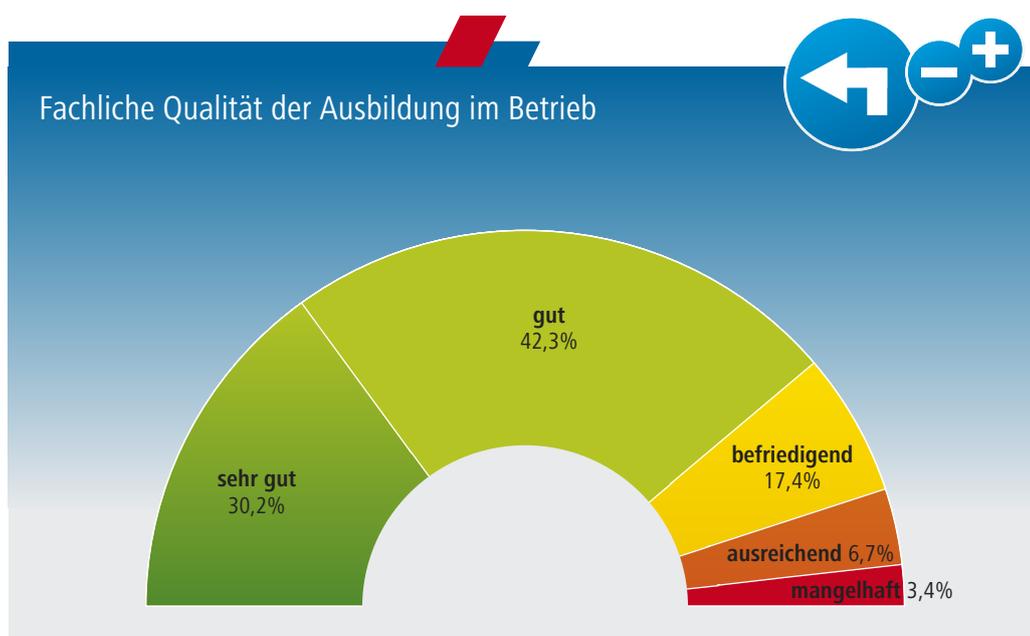


Abbildung 19:
Fachliche Qualität der Ausbildung
im Betrieb

»Die fachliche Qualität der Ausbildung
in meinem Betrieb ist meiner Meinung
nach...«, Angaben in Prozent von
18.463 Auszubildenden.

2.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite, eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie erweitert die vorher erworbene allgemeine Bildung, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen. Insbesondere kann guter Unterricht für viele Auszubildenden dazu beitragen, eventuell fehlende Ausbildungsinhalte und mangelnde fachliche Anleitung im Betrieb über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer KollegInnen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Auch können die LehrerInnen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag als VermittlerInnen eine wichtige Rolle spielen.

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden (56,9 Prozent) betrachtet wie im Vorjahr die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Mehr als ein Viertel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (28,8 Prozent), und immerhin 14,3 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule hat die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb. Auszubildende, die den Unterricht als »sehr gut« mit dem betrieblichen Teil der Ausbildung abgestimmt empfinden, sind auch größtenteils (83,2 Prozent) mit der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt zufrieden. Dieser Meinung ist jedoch weniger als ein Drittel der Auszubildenden, welche die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten.

Die aktuellen Ergebnisse bestätigen damit die Befunde des Ausbildungsreports 2012. So zeigt sich erneut, dass es einer engen Kooperation und Abstimmung der Schulen mit den ausbildenden Betrieben bedarf. Nur

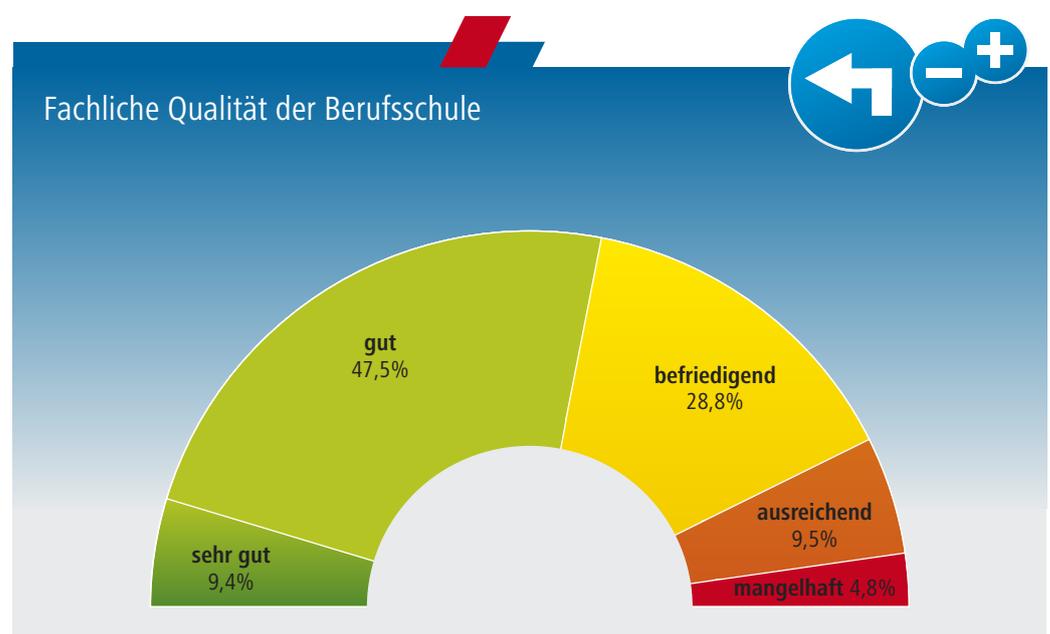


Abbildung 20:
Fachliche Qualität der Berufsschule

»Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich ...«, Angaben in Prozent von 18.361 Auszubildenden.

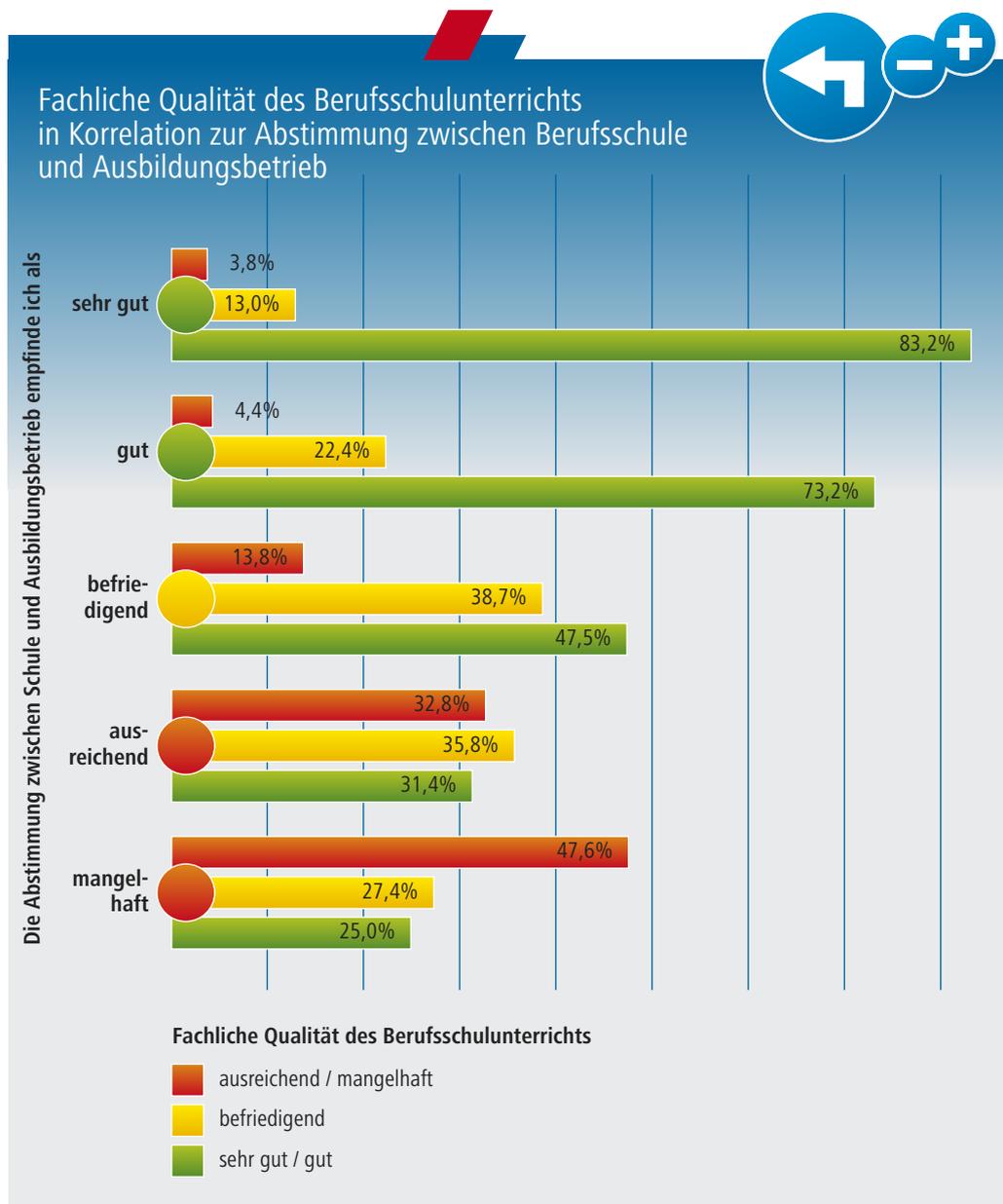


Abbildung 21:
Fachliche Qualität des Berufs-
schulunterrichts in Korrelation zur
Abstimmung zwischen Berufsschule
und Ausbildungsbetrieb

»Fachliche Qualität des
Berufsschulunterrichts« / »Die
Abstimmung zwischen Schule und
Ausbildungsbetrieb empfinde ich als ...«,
Angaben in Prozent von 18.125
Auszubildenden.

so kann das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen und damit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen. Oftmals fehlen den Berufsschulen aber die finanziellen Mittel für ein ausreichend großes LehrerInnenkollegium, um eine personelle Versorgung sicherstellen zu können, die erforderlich ist, um dieser wichtigen Aufgabe überhaupt in angemessener Form gerecht werden zu können.

2.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende sind keine ArbeitnehmerInnen im herkömmlichen Sinne. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen – sie sind also in einem Lernverhältnis. Dass dafür grundsätzlich keine Überstunden notwendig sind, erklärt sich eigentlich von selbst und ist auch durch die Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert. Dennoch gehören überlange Arbeitszeiten und von vornherein fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende zum Alltag. So geben 36,5 Prozent der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Mehr als drei Viertel (77,3 Prozent) davon müssen ein bis fünf Stunden pro Woche zusätzliche Arbeit leisten, knapp jedeR Fünfte (18 Prozent) muss wöchentlich sechs bis zehn Überstunden machen. Selbst Angaben von mehr als 20 Überstunden pro Woche (!) sind unter den Befragten zu finden (1,1 Prozent), wenn auch in etwas geringerem Umfang als im Vorjahr (1,7 Prozent). Insgesamt ist im Vergleich zur letztjährigen Befragung bei den Überstunden ein leichter Rückgang festzustellen.

Auch bei den Ausbildungszeiten und Überstunden bestehen jedoch nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und Branchen. In den Industriebereufen und in den kaufmännischen Berufen sieht es nach Ansicht der Auszubildenden überwiegend gut aus. Hier stimmt die – oft tarifvertraglich geregelte – Arbeitszeit, und eventuell anfallende Überstunden werden zeitlich oder finanziell ausgeglichen. Anders sieht es dagegen, wie auch schon in den letzten Jahren, vor allem bei den Auszubildenden im Hotel- und Gastgewerbe aus. Regelmäßige Überstunden, oftmals ohne Ausgleich, sind hier üblich und betreffen rund die Hälfte aller Auszubildenden in dieser Branche. Auch bei den Ausbildungen im Friseurhandwerk und im Fachverkauf des Lebensmittelhandwerks zeigt sich im Ranking eine hohe Arbeitsbelastung, zu großen Anteilen ohne einen finanziellen oder zeitlichen Ausgleich.

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



Abbildung 22: Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

2.2.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (80,5 Prozent). Fast jedeR Fünfte (19,5 Prozent) der Befragten gab jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 6,1 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort wird in § 8 geregelt: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ergänzt für alle volljährigen ArbeitnehmerInnen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten.« Gesetzlicher Anspruch und Wirklichkeit jedoch gehen offensichtlich in vielen Betrieben weit auseinander.

Anlass zu Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Immerhin etwa 10 Prozent der befragten Auszubildenden arbeiten an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb, und für einige fällt selbst der Sonntag als Ruhetag aus. Berufsschulzeiten müssen dann regelrecht erkämpft werden. Diese Auszubildenden arbeiten nach eigenen Angaben permanent ohne Erholungsphasen. Sie sind vermehrt unter den FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk sowie unter den Hotelfachleuten und den Köchinnen und Köchen zu finden.

Lange ist ein solcher Ausbildungsalltag nicht durchzuhalten. Das belegen insbesondere die hohen Abbruchquoten unter den Auszubildenden, von denen im Kapitel 2.4.1 noch gesondert zu sprechen sein wird. Welchem Druck die Jugendlichen teilweise ausgesetzt sind, verdeutlichen einige Einträge aus dem Online-Forum der DGB-Jugend unter www.doktor-azubi.de. In diesem beschreiben Auszubildende, dass sie sich dazu gezwungen sehen, sich krankschreiben zu lassen, um alltägliche Erledigungen, Ämterbesuche etc. absolvieren zu können. Diesen Jugendlichen mangelt es in der Folge auch an Zeit zum Lernen für die Berufsschule oder für einen Ausgleich zum beruflichen Alltag mit Freunden oder in Vereinen und Verbänden.

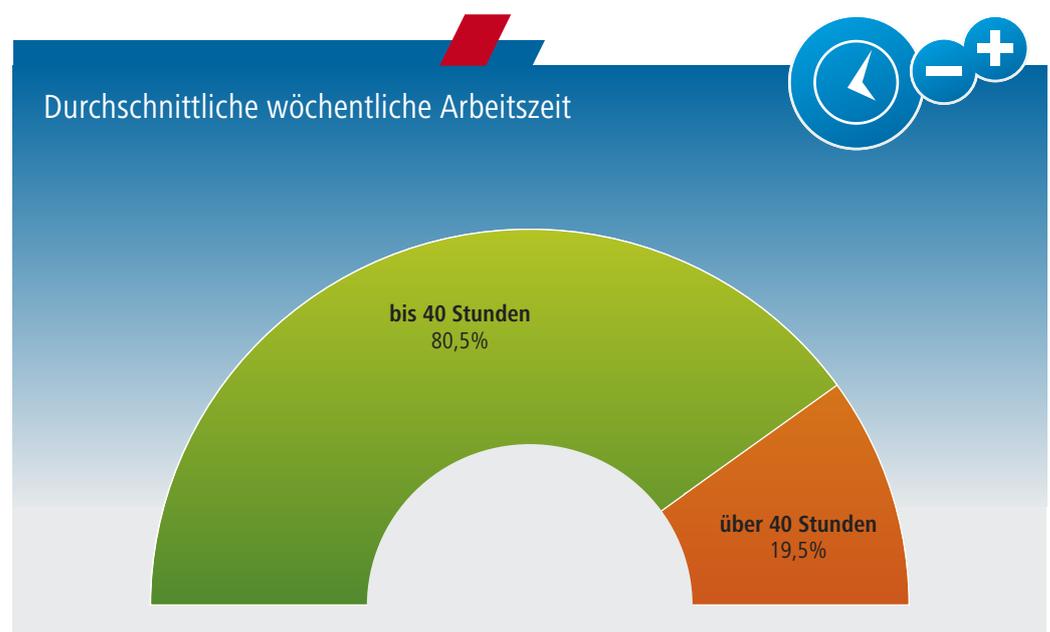


Abbildung 23:
Durchschnittliche wöchentliche
Arbeitszeit

»Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich ... Stunden«, Angaben in Prozent von 18.411 Auszubildenden.

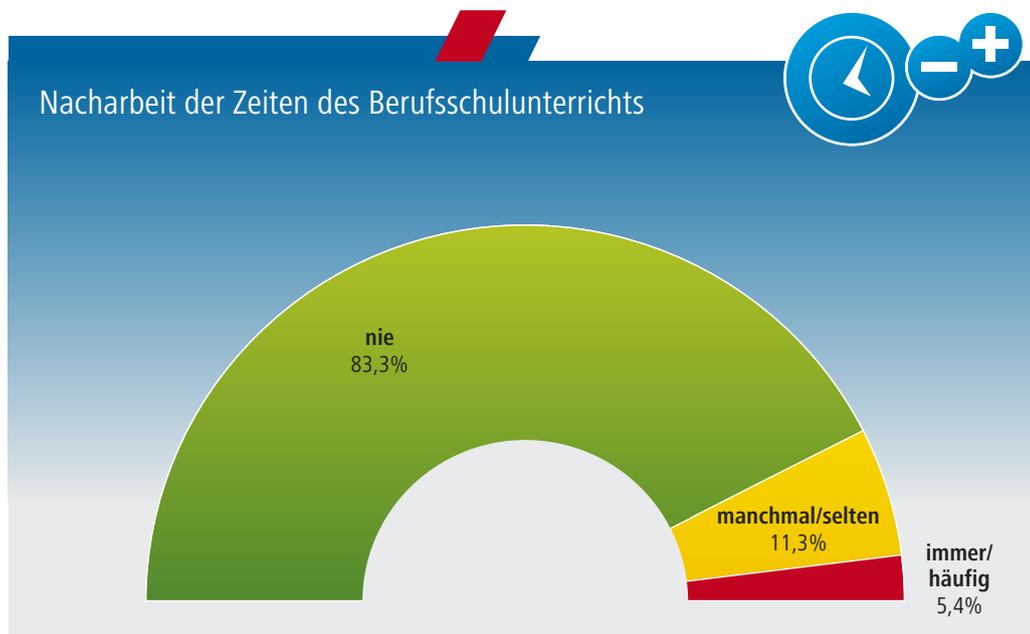


Abbildung 24:
Nacharbeit der Zeiten des
Berufsschulunterrichts

»Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten«, Angaben in Prozent von 18.260 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

2.2.2 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Noch immer können einige Auszubildende ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. So gaben 5,4 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 11,3 Prozent ist dies immerhin »manchmal oder selten« der Fall. Davon betroffen sind, wie bereits im vergangenen Jahr, in besonderem Maße Auszubildende im Einzelhandel und Verkauf sowie angehende Friseurinnen bzw. Friseure.

2.2.3 Regelmäßigkeit von Überstunden

36,5 Prozent der befragten Auszubildenden leisten freiwillig oder unfreiwillig regelmäßig Überstunden. Besonders Azubis aus dem Gastgewerbe oder aus dem Handwerk Ernährung sind davon betroffen. So geben beispielsweise 65,8 Prozent der befragten Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei den angehenden Köchen/Köchinnen sind es 59,9 Prozent. Demgegenüber gaben nur 17,5 Prozent der befragten Auszubildenden zum Industriemechaniker bzw. zur Industriemechanikerin und 26 Prozent der angehenden Bürokaufleute an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

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

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, ergibt sich folgende Verteilung: Rund drei Viertel (77,3 Prozent) der Befragten geben an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten

Bis 1997 war im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt, dass die Zeit, die die Auszubildenden (unabhängig vom Alter) in der Berufsschule verbringen, auf die tägliche betriebliche Ausbildungszeit angerechnet wird. 1997 wurde diese Regelung aufgrund von Forderungen der Wirtschaft für alle über 18-Jährigen (ca. 75 Prozent aller Auszubildenden deutschlandweit) aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz gestrichen. Seitdem fehlt eine klare gesetzliche Regelung. Die DGB-Jugend betrachtet die Berufsschulzeiten jedoch nach wie vor als Ausbildungszeiten. Sie fordert daher, dass die Berufsschulzeiten (inklusive der Wege- und Pausenzeiten) auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Darüber hinaus fordert die DGB-Jugend, dass für alle Auszubildenden an jedem Berufsschultag mit mindestens fünf Berufsschulstunden keine Rückkehrpflicht in den Ausbildungsbetrieb besteht.

Regelmäßigkeit von Überstunden

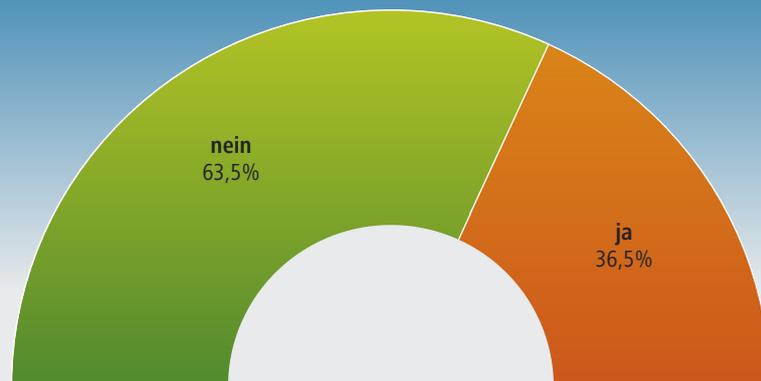


Abbildung 25:
Regelmäßigkeit von Überstunden

»Ich mache regelmäßig Überstunden«, Angaben in Prozent von 18.649 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

zu müssen. Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,6 Stunden und damit um 0,6 Stunden unter dem Vorjahreswert. Dabei liegen angehende Köchinnen/Köche mit durchschnittlich 9,4 Stunden erneut am oberen Ende der Skala, gefolgt von Hotelfachleuten (6,7 Stunden) und MetallbauerInnen (6,0 Stunden). Die niedrigsten durchschnittlichen Überstunden müssen Bank- und Industriekaufleute (jeweils 2,4 Stunden) sowie Steuerfachangestellte (2,5 Stunden) leisten.

Fast jede bzw. jeder Fünfte (18 Prozent) leistet durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden. 4,7 Prozent machen elf oder mehr Überstunden pro Woche, darunter fast ein Viertel aller angehenden Köche

Überstunden pro Woche

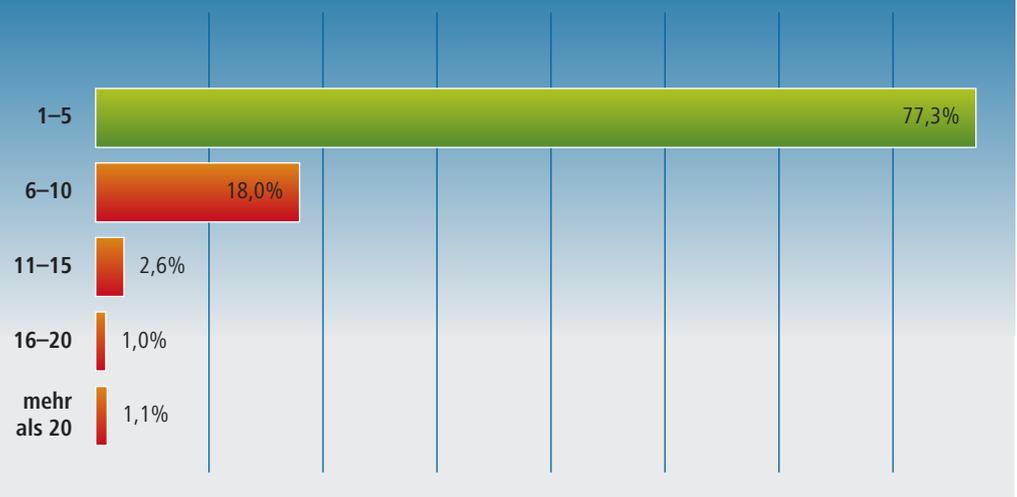


Abbildung 26:
Überstunden pro Woche

»Pro Woche leiste ich durchschnittlich ... Überstunden«, Angaben in Prozent von 6.357 Auszubildenden, die angegeben haben, regelmäßig Überstunden zu leisten und die auf diese Frage geantwortet haben.

bzw. Köchinnen (22,3 Prozent). Insgesamt jedoch ist der Anteil der Auszubildenden, die elf oder mehr Überstunden pro Woche leisten müssen, im Vergleich zum Vorjahr (7,3 Prozent) deutlich zurückgegangen.

Nach wie vor deutlich ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben 39,5 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, gegenüber 30,4 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Verringert haben sich dabei jedoch die Unterschiede bei der Anzahl der abgeleisteten Überstunden: Unter denjenigen Befragten, die regelmäßig Überstunden ableisten müssen, machen in Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten 21,7 Prozent regelmäßig sechs und mehr Überstunden (Vorjahr 31,2 Prozent). In Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten hingegen ist deren Anteil von 3 auf 7 Prozent gestiegen.

2.2.4 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Damit Überstunden während der Ausbildung möglichst gar nicht erst entstehen, gibt es im Berufsbildungsgesetz (§ 17) eine gesetzliche Regelung. Diese besagt, dass Überstunden »besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen« sind. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen Theorie und Ausbildungspraxis.

Etwas mehr als zwei Drittel (68,2 Prozent) der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Konkret werden die Überstunden von 10,8 Prozent der Befragten monetär vergütet, während die überwiegende Mehrheit (57,4 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. Noch immer erhalten 16,6 Prozent der Befragten keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

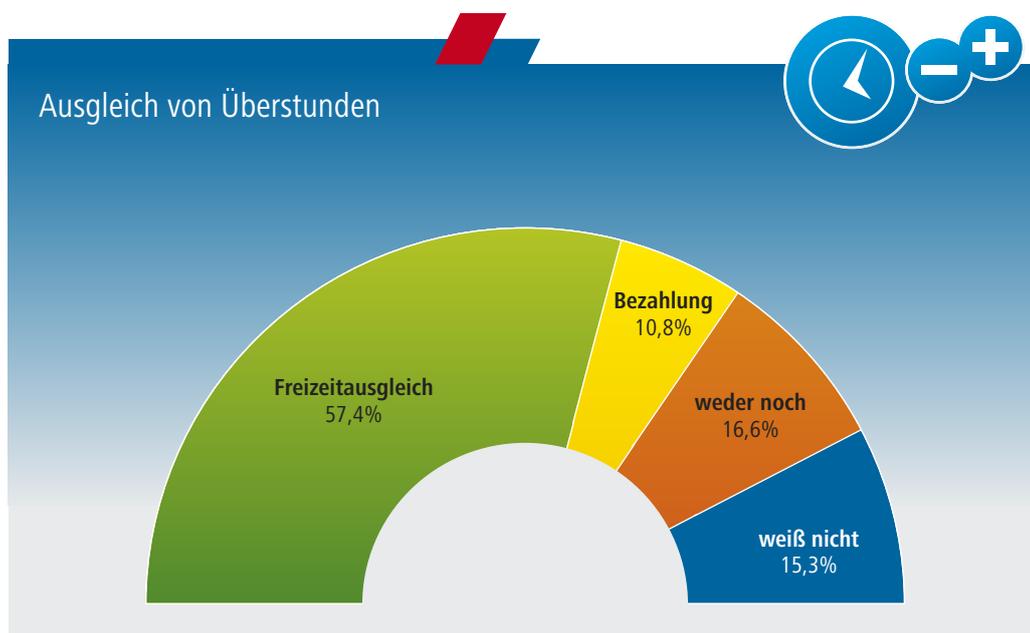


Abbildung 27:
Ausgleich von Überstunden

»Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese (1) mit Freizeit auszugleichen, (2) bezahlt, (3) weder noch, (4) weiß nicht«, Angaben in Prozent von 16.598 Auszubildenden, die auf diese Frage geantwortet haben.

Wenn es hinsichtlich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblichen Regelungen gibt – also durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen – trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. Unvergütete Überstunden ohne Freizeitausgleich werden in einigen Berufen anscheinend als »normal« angesehen und gehören damit auch für Auszubildende mit dazu. So gaben beispielsweise nur gut 40 Prozent der angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten (42,1 Prozent) sowie FriseurInnen (43,2 Prozent) an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten – noch einmal weniger als im Vorjahr. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen u. a. deutlich mehr als vier Fünftel der angehenden Bankkaufleute (87,7 Prozent), MechatronikerInnen (85,5 Prozent) und Industriekaufleute (84,2 Prozent) ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

2.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Für Auszubildende, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Dort ist unter anderem festgelegt, dass minderjährige Auszubildende maximal 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich arbeiten dürfen. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen diese Zeiten auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JArbSchG). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche gemäß § 15 JArbSchG nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen, sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JArbSchG).

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 16,5 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Zudem machen 29,7 Prozent der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig

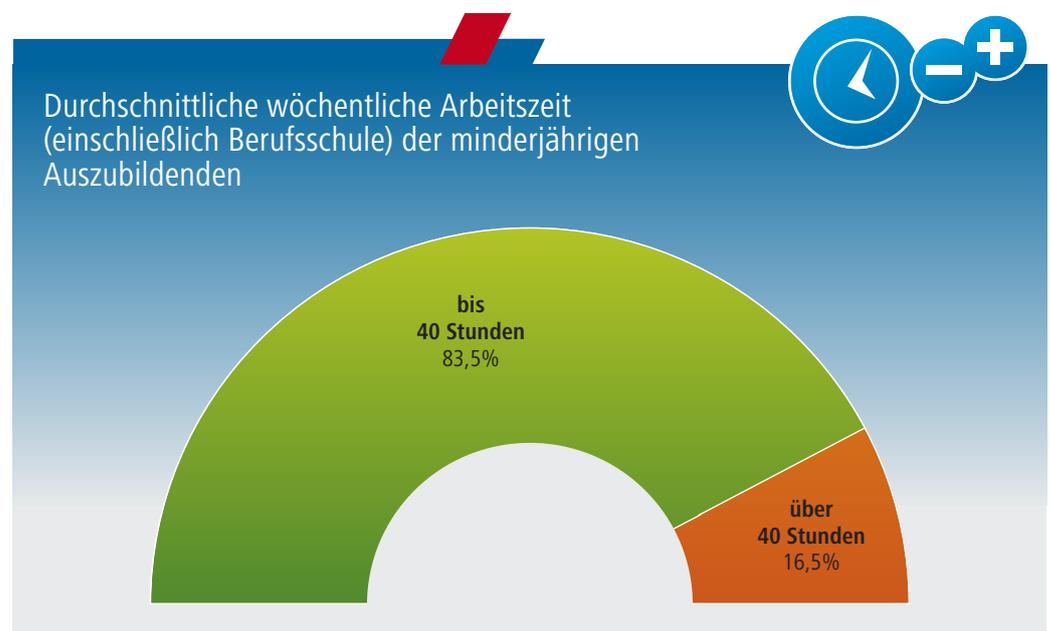


Abbildung 28:
Durchschnittliche wöchentliche
Arbeitszeit der minderjährigen
Auszubildenden

»Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich ... Stunden«, Angaben in Prozent von 3.384 Auszubildenden unter 18 Jahren, die auf diese Frage geantwortet haben.

Überstunden, von denen nur knapp die Hälfte (47,6 Prozent) dafür einen Freizeitausgleich bekommt. Im Vergleich zum Vorjahr ist hier keine Verbesserung festzustellen, so dass nach wie vor davon ausgegangen werden kann, dass viele minderjährige Auszubildende regelmäßig deutlich länger arbeiten als die gesetzlich vorgeschriebenen maximal 40 Stunden. Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben weiterhin 7,4 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden offensichtlich noch immer nicht durchgängig eingehalten. 11,7 Prozent der befragten jugendlichen Auszubildenden gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

Diese Befunde bestätigen die Ergebnisse der vorausgegangenen Befragungen und zeigen damit, dass hier keine positive Entwicklung zu erkennen ist und somit weiterhin ein erheblicher Handlungsbedarf besteht, um minderjährige Auszubildende in angemessener Weise zu schützen.

Statt jedoch Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zu ahnden, ist auch auf Seiten des Gesetzgebers die Diskussion über eine Reform des Gesetzes zugunsten längerer Arbeitszeiten noch immer nicht vom Tisch. In ihrem Koalitionsvertrag von 2009 beschreibt die schwarz-gelbe Bundesregierung das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend als ein angebliches Ausbildungshemmnis. Unter dem Passus ›Tourismus‹ wird dort festgelegt: »Ausbildungshemmnisse im Gastgewerbe werden durch ein flexibleres Jugendarbeitsschutzgesetz abgebaut.« Diese verkürzte Sichtweise wird aus Sicht der Gewerkschaften jedoch weder den berechtigten Schutzinteressen Minderjähriger noch der bisherigen Debatte zur Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes gerecht. Eine klare Absage an diese Auffassung des Jugendarbeitsschutzgesetzes erteilt auch der 2011 erschienene Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Er verweist darauf, dass eine weitere gesetzlich erlaubte Ausdehnung der Arbeitszeit in die Abend- und Nachtstunden die Gesundheit der Jugendlichen gefährdet und darüber hinaus eher dazu führen dürfte, dass »noch weniger Jugendliche als bisher eine Ausbildung im Gastgewerbe anstreben würden«¹⁴.

Es ist zu hoffen, dass die Debatte um eine Verschlechterung des Jugendarbeitsschutzes damit endlich beendet ist und vielmehr der Empfehlung des Abschlussberichts gefolgt wird, Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz stärker nachzugehen. Ziel des Gesetzes ist es schließlich, Jugendliche bei der Arbeit und Ausbildung besonders zu schützen und einer Degradierung zu billigen Aushilfskräften entgegenzuwirken. Anstatt über Verschlechterungen zu diskutieren, ist viel mehr zu schauen, dass die gesetzlichen Regelungen tatsächlich eingehalten werden und wie diese zum Schutz der Auszubildenden weiter ausgebaut werden können. Beides sind Ziele, für die sich die Gewerkschaften auch weiterhin einsetzen werden.

Die DGB-Jugend fordert die Aufsichtsbehörden nachdrücklich auf, aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorzugehen. Die in den letzten Jahren unverändert hohe Anzahl an Verstößen zeigt, dass es sich keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern in manchen Branchen Alltag ist. Dabei darf auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden.

¹⁴ vgl. BMAS: Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, Mai 2011.



2.3 Ausbildungsvergütung

Auszubildende haben den gesetzlich abgesicherten Anspruch (§ 17 BBiG), während ihrer Ausbildung eine angemessene Vergütung zu erhalten. In § 17 Abs. 1 BBiG 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.

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist häufig tarifvertraglich geregelt. Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung allerdings starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland. Wie bereits im Jahr 2011 wurden auch 2012 in den neuen Bundesländern 91 Prozent der Vergütungshöhe der alten Bundesländer erreicht. Doch nicht nur dort muss eine differenzierte Betrachtung erfolgen. Regionale Unterschiede in der Bezahlung der Auszubildenden sind deutschlandweit festzustellen, so etwa auch zwischen Nord- und Süddeutschland. Ähnliches gilt für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder.

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

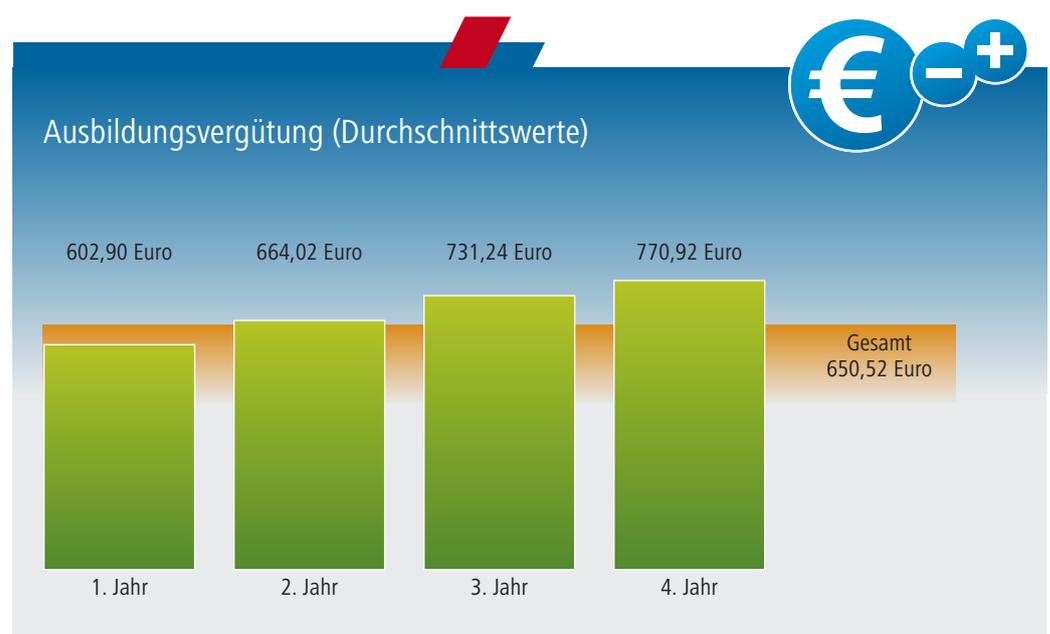


Abbildung 29:
Ausbildungsvergütung
(Durchschnittswerte)

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) aller Befragten nach Ausbildungsjahren, Angaben von 17.195 Auszubildenden.

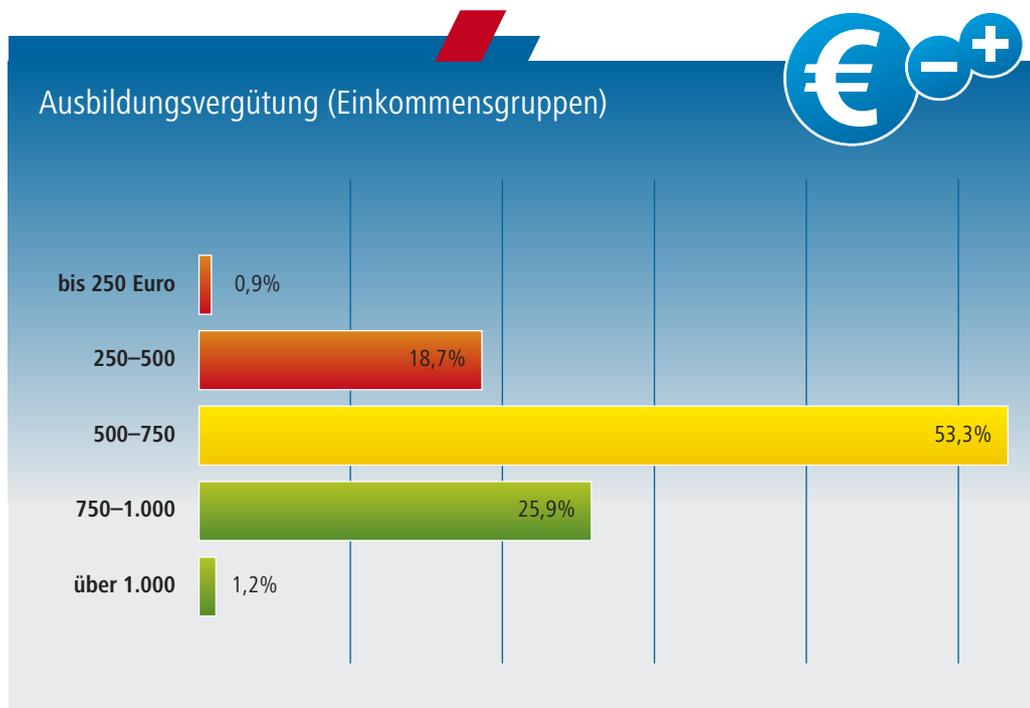


Abbildung 30:
Ausbildungsvergütung
(Einkommensgruppen)

»Meine Ausbildungsvergütung beträgt brutto ... Euro«, Angaben in Prozent von 17.212 Auszubildenden.

Die im Ausbildungsreport der DGB-Jugend dargestellten Ausbildungsvergütungen der bundesweit 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe sind Durchschnittswerte über alle Ausbildungsjahre hinweg. Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Dass die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen kann, zeigen die Angaben der befragten Auszubildenden. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre, Ost und West zusammengefasst) 650 Euro pro Monat und damit – wie auch im vergangenen Jahr – weniger als im Gesamtdurchschnitt der Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung für 2012, das eine Höhe von 730 Euro berechnet¹⁵.

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen angehende Bankkaufleute (940 Euro brutto) und Industriekaufleute (894 Euro) im dritten Ausbildungsjahr einige Hundert Euro mehr als angehende Friseur/Friseurinnen (558 Euro). Deutlich überdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten bieten sich auch den ZerspanungsmechanikerInnen (865 Euro) sowie IndustriemechanikerInnen (860 Euro). Durchschnittlich verdienen die befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr 724 Euro.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Eine ausführliche Betrachtung dieses Sachverhalts befindet sich in Kapitel 4 dieses Ausbildungsreports.

Es ist von zentraler Bedeutung, dass die Ausbildungsvergütung pünktlich und regelmäßig ausgezahlt wird. Erfreulicherweise erhält auch die große Mehrheit der Befragten pünktlich ihre Ausbildungsvergütung. 1,9 Prozent der Auszubildenden geben aber an, ihre vertraglich festgelegte Vergütung nicht regelmäßig zu erhalten. Für die Betroffenen kann das dramatische Folgen haben. Denn auch Azubis haben Lebenshaltungs-

2012 erhöhten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden in den alten Bundesländern über alle Ausbildungsjahre hinweg um 4,1 Prozent auf durchschnittlich 737 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 5,0 Prozent auf 674 Euro. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Ergebnissen des Ausbildungsreports wider.

¹⁵ vgl. www.bibb.de/de/63056.htm.

kosten, müssen Rechnungen pünktlich bezahlen und Verpflichtungen nachkommen. In unserem Online-Forum unter www.doktor-azubi.de erfahren wir immer wieder von Jugendlichen, die teilweise auf bessere Zeiten vertröstet und aufgefordert werden, sich bei ihren Eltern etwas zu borgen und nicht wissen, wie sie über die Runden kommen sollen.

In den vergangenen Jahren sind die Ansprüche der Betriebe an ihre (zukünftigen) Auszubildenden stetig gestiegen. Ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilität und persönlicher Motivation sind beinahe Grundvoraussetzung dafür, um überhaupt einen der begehrten Ausbildungsplätze zu erhalten. Ist dies dann gelungen, so steht mit dem Ausbildungsbeginn oftmals ein Umzug in eine eigene Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer an, teilweise sogar in eine andere Stadt. Hinzu kommen Kosten für den öffentlichen Nahverkehr oder aber die Anschaffung eines eigenen Transportmittels. Die Ausbildungsvergütung muss sicherstellen, dass die jungen Menschen selbstständig, ohne die finanzielle Unterstützung Dritter, leben können. Für viele Auszubildende reicht die Ausbildungsvergütung aber kaum, um über die Runden zu kommen. Nach Abzug von Fixkosten, wie etwa Miete oder Fahrtkosten, bleibt für viele Auszubildende, trotz unterstützender Hilfen wie z. B. Berufsausbildungsbeihilfe oder Mietkostenunterstützung, nicht genug zum Leben übrig. Für sie bedeutet das häufig, neben der Ausbildung noch einen Nebenjob aufzunehmen. Eine Untersuchung des BIBB aus dem Jahr 2010 untersuchte die Nebentätigkeit von Auszubildenden¹⁶. Befragt wurden dort die Auszubildenden aus dem zweiten Ausbildungsjahr aus 15 ausgewählten Berufen. Die Studie ergab, dass 27 Prozent der befragten Auszubildenden neben der Ausbildung jobbten. In der Untersuchung wurde auch nach den Gründen für die zusätzliche Arbeit gefragt. Die Ergebnisse unterstreichen dabei das Problem zu niedriger Ausbildungsvergütungen: 27 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass sie ohne das zusätzliche Geld nicht ihre Grundversorgung, also Miete, Nahrungsmittel, u. ä. finanzieren könnten. Weitere 38 Prozent antworteten, dass sie den Nebenjob sowohl für die Grundversorgung als auch für zusätzliche Bedürfnisse bräuchten. 35 Prozent könnten auf den Nebenjob verzichten, wollten sich damit aber besondere Wünsche erfüllen.

¹⁶ vgl. www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf.

Die DGB-Jugend fordert eine Mindestausbildungsvergütung, die den Auszubildenden ein eigenständiges Leben ermöglicht.

2.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

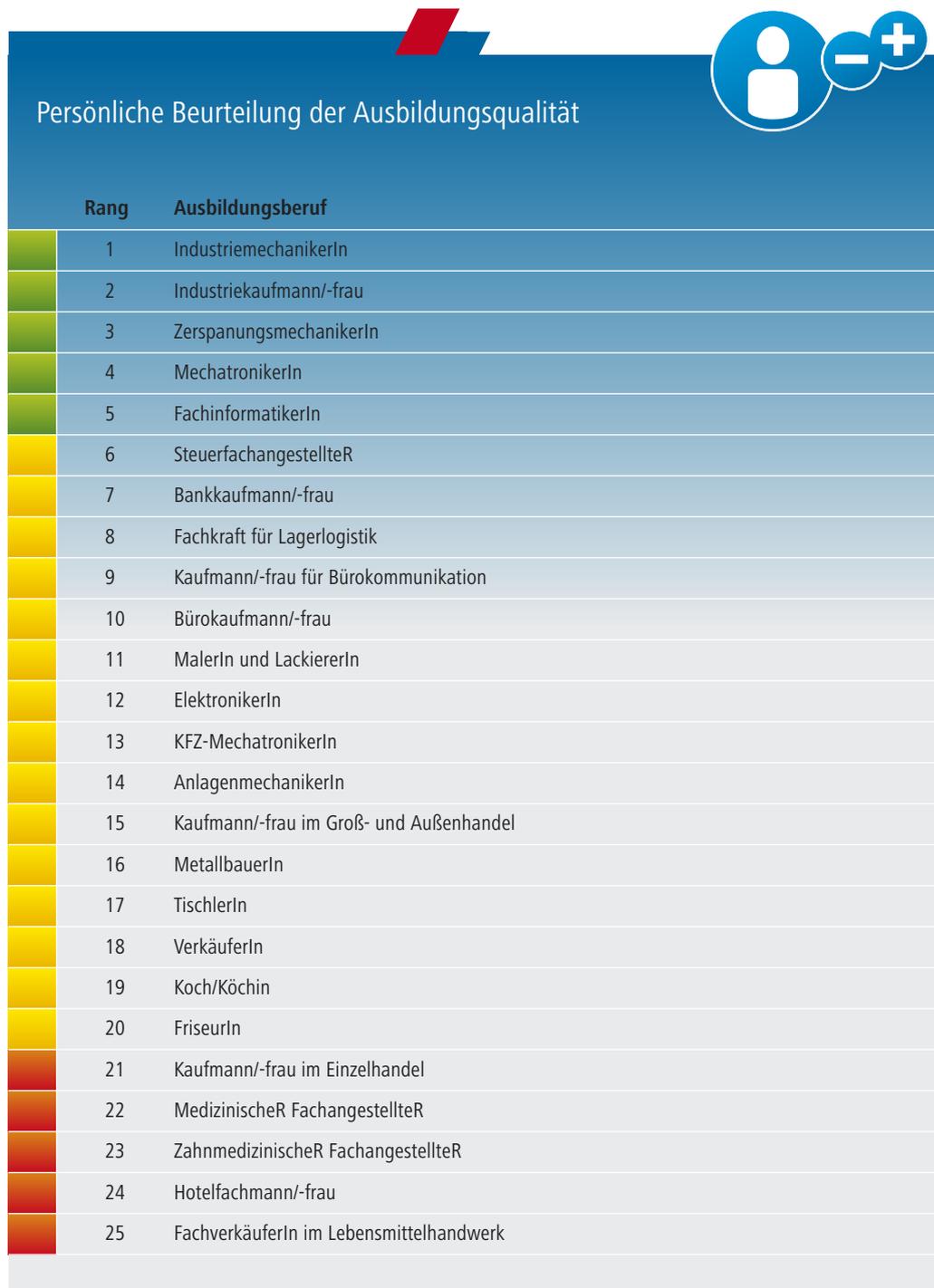


Abbildung 31: Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Betrieb im Vordergrund. Fühlen sich die Auszubildenden in der Ausbildung angemessen gefordert, ohne jedoch überfordert zu sein? Sind sie zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb? Und wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung insgesamt? Haben sie Probleme, sich in ihrer Freizeit von der Ausbildung zu erholen? Fühlen sich die Auszubildenden korrekt behandelt? Wie hoch ist der Anteil derer, die in ihrer Branche bzw. ihrem Ausbildungsberuf verbleiben möchten? Mit Hilfe der Ergebnisse zu diesen Fragen soll es gelingen, einen möglichst differenzierten Einblick in den Ausbildungsalltag junger Menschen zu erhalten.

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

Bei einem Vergleich der persönlichen Bewertung der Gesamtqualität der Ausbildung mit dem Gesamtranking über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt auf, dass es insgesamt nur recht geringe Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Bei 19 von 25 Berufen beträgt die Abweichung maximal zwei Ränge nach oben oder nach unten. Deutliche Abweichungen gibt es jedoch z. B. bei den angehenden Bankkaufleuten sowie den VerkäuferInnen, deren persönliche Beurteilung um fünf Ränge schlechter ausfällt als im Gesamtranking. Andererseits liegen die persönlichen Bewertungen durch die Auszubildenden im Maler- und Lackierhandwerk um vier Ränge besser als ihr Platz im Gesamtranking.

2.4.1 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Ausbildungsabbrüche bleibt auch im Jahr 2013 weiterhin bestehen. Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2013 belegt erneut: Fast jeder vierte Ausbildungsvertrag (2011: 24,4 Prozent) wird deutschlandweit vorzeitig gelöst, erneut mehr als im Jahr zuvor (23,0 Prozent)¹⁷. Wie die BIBB-Übergangsstudie 2011 verdeutlicht, bedeutet die Vertragslösung für etwa 12 Prozent der betroffenen Jugendlichen einen Ausbildungsabbruch, während andere Jugendliche ihre begonnene Ausbildung in einem anderen Betrieb fortsetzen.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2013 bestätigen die Befunde der BIBB-Übergangsstudie. Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2012 geben 13,3 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Dabei lässt sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern feststellen: 14,5 Prozent aller weiblichen Auszubildenden und 12,3 Prozent aller männlichen Auszubildenden haben schon eine Ausbildung vorzeitig beendet.

Als Gründe, warum sie ihre Ausbildung ohne Abschluss beendet haben, gaben mehr als die Hälfte (53 Prozent) der durch das BIBB befragten Jugendlichen an, die Ausbildung sei nicht das Richtige für sie gewesen. Ebenfalls oft genannt wurden Probleme mit AusbilderInnen, LehrerInnen, KollegInnen und MitschülerInnen (46 Prozent) sowie persönliche, finanzielle und gesundheitliche Gründe (42 Prozent)¹⁸.

¹⁷ vgl. Berufsbildungsbericht 2013, S. 42.

¹⁸ vgl. a.a.O., S. 43.

Nur die wenigsten Auszubildenden geben »einfach so« auf. In aller Regel wird zuvor das Gespräch mit dem/der Vorgesetzten gesucht, werden Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder die Gewerkschaften wie auch die zuständigen Kammern als Mittler eingeschaltet. Ist ein Ausbildungsverhältnis aber erst einmal zerrüttet und die Jugendlichen sehen keinen anderen Ausweg mehr, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

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

- eine gute Qualität in der Ausbildung
- der Ausbau und die Schaffung von Regelangeboten für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote, wie z. B. die ausbildungsbegleitenden Hilfen
- eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme.

2.4.2 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Kriterien, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können, besteht weiterhin eine deutliche Verbindung. So lässt sich wiederum ein enger Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und der **korrekten Behandlung durch die AusbilderInnen** nachweisen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren AusbilderInnen »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 93,2 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite werden etwa 84 Prozent derjenigen, die »sehr unzufrieden« sind, von ihren AusbilderInnen nach eigener Aussage nur »manchmal« (20 Prozent), »selten« (31,7 Prozent) oder »nie« (32,1 Prozent) korrekt behandelt.

Auch **Überstunden** oder **das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten** haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während ein Drittel (33 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur für etwa ein Fünftel (20,8 Prozent) der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

91 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Gaben die Befragten jedoch an, »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, dann sank der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« auf knapp zwei Drittel (63,6 Prozent).

Eine mögliche **Über- oder Unterforderung** kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 87,7 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden IndustriemechanikerInnen (86,3 Prozent), Steuerfachangestellten und ZerspanungsmechanikerInnen (jeweils 86 Prozent) am höchsten. Die niedrigs-

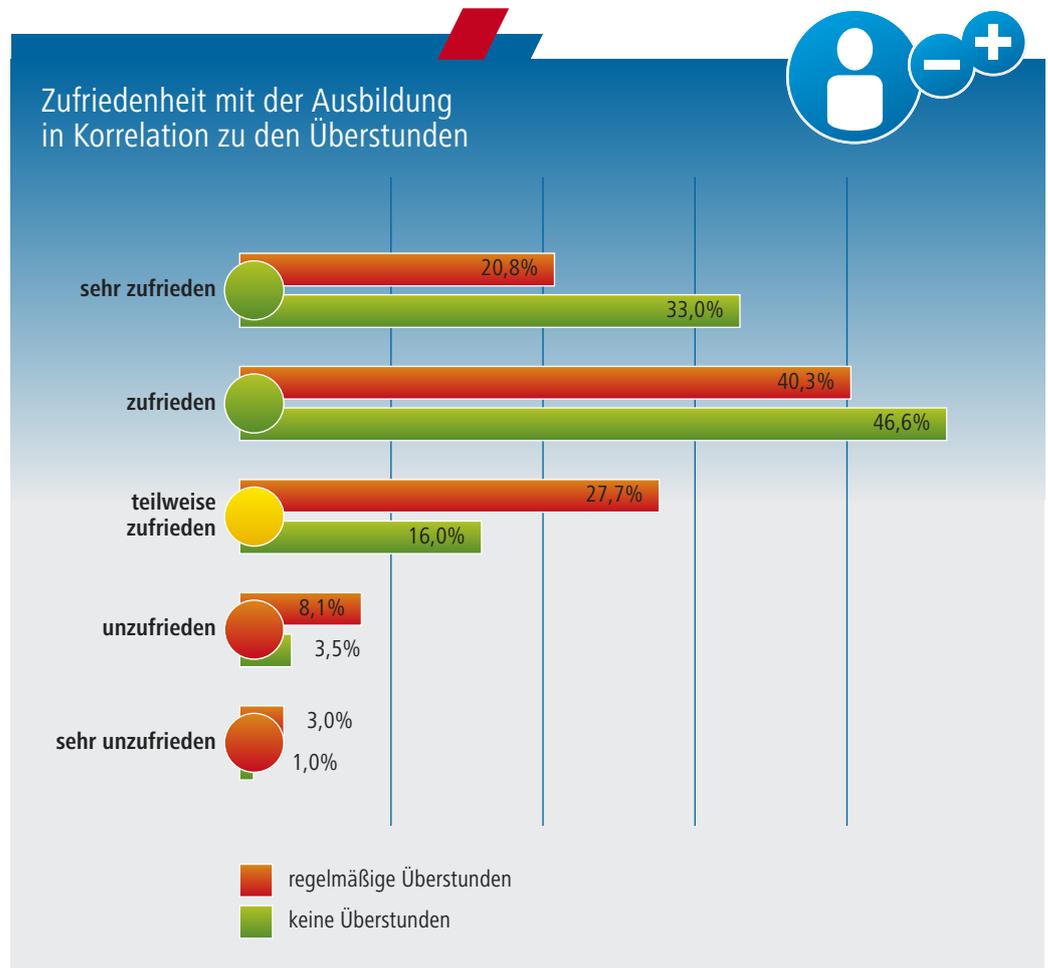


Abbildung 32:
Zufriedenheit mit der Ausbildung in
Korrelation zu den Überstunden

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...« / »Ich mache regelmäßig Überstunden...«, Angaben in Prozent von 18.250 Auszubildenden.

ten Werte finden sich in diesem Jahr erneut bei den FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk (72,6 Prozent) und den angehenden FriseurInnen (74,8 Prozent).

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf unter 45 Prozent. 23,6 Prozent klagen über eine Überforderung und 31,8 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich in diesem Jahr Zahnmedizinische Fachangestellte (15,2 Prozent) und FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk (14,5 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich aktuell bei den Kaufleuten für Bürokommunikation (20,1 Prozent), den Kaufleuten für Groß- und Außenhandel (16,4 Prozent) sowie den FachinformatikerInnen (15 Prozent).

2.4.3 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als extrem hilfreich erweisen. Dort finden sie KollegInnen, an die man sich mit Problemen wenden kann, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (41,8 Prozent)¹⁹, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (35,4 Prozent). Immerhin 22,8 Prozent (gut ein Fünftel) der Befragten können jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

¹⁹ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 82,2 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 62,9 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 3,7 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die

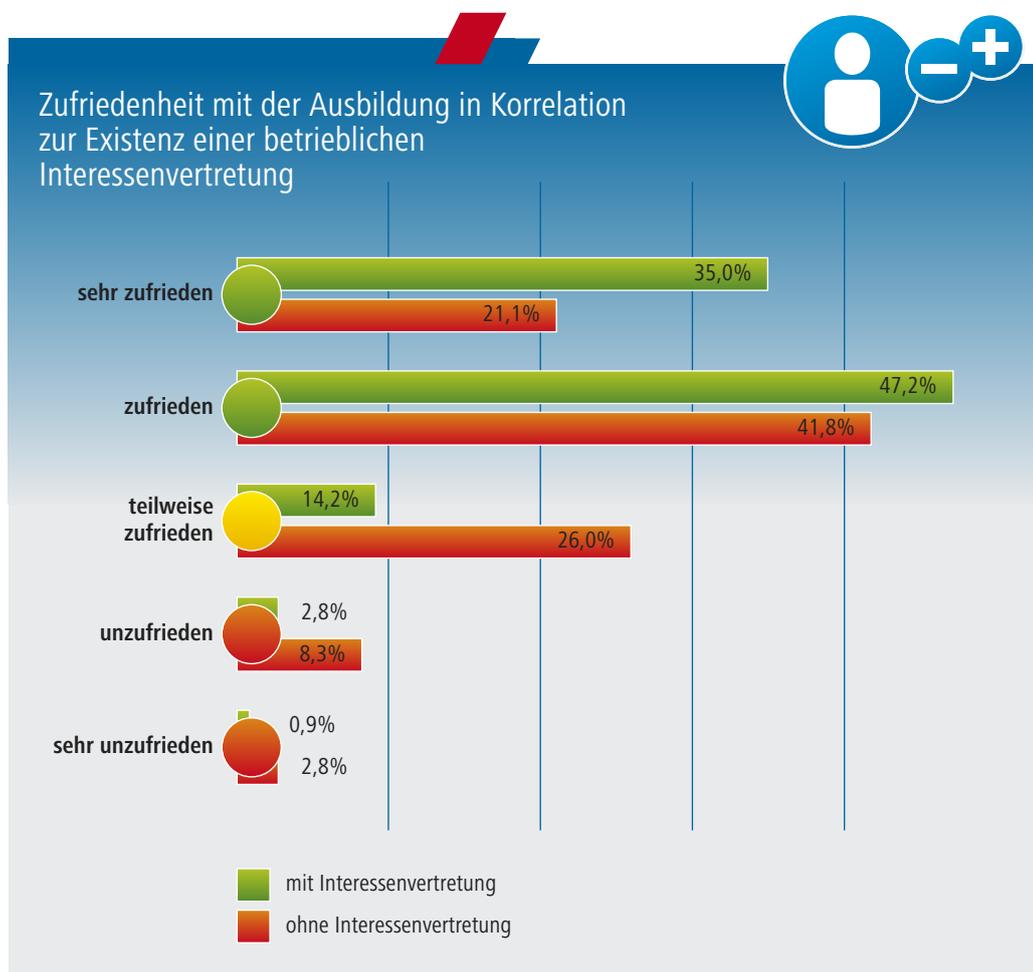


Abbildung 33: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...« / »In meinem Betrieb gibt es eine Interessenvertretung ...«, Angaben in Prozent von 16.245 Auszubildenden.

eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 11,1 Prozent und somit deutlich höher.

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. So geben 86,7 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 70 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 33,6 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt, in kleinen Betrieben mit sechs bis 20 MitarbeiterInnen waren dies nur 16,2 Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Ungeachtet ihrer Beschäftigtenzahl ist in Betrieben mit Interessenvertretungen eine höhere Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung feststellbar. Sowohl in der Gruppe kleiner Betriebe mit fünf bis zehn MitarbeiterInnen (73,1 Prozent gegenüber 62,4 Prozent), bei den mittleren Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten (77,1 Prozent gegenüber 63,6 Prozent) als auch bei den Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten (87 Prozent gegenüber 64,3 Prozent) findet sich eine höhere Zahl »sehr zufriedener« oder »zufriedener« Auszubildender in den Unternehmen mit Interessenvertretungen als in den Unternehmen ohne Interessenvertretung.

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft muss in diesem Zusammenhang Erwähnung finden. Denn 80,3 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur 71,5 Prozent. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 5,4 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 7,3 Prozent liegt.

3. Schwerpunkt: Perspektiven nach der Ausbildung

63,2 Prozent – und damit die Mehrheit der Befragten – geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, von denen ein Teil (17,7 Prozent) sich jedoch nicht vorstellen kann, weiterhin in ihrem Ausbildungsbetrieb tätig zu sein. 45,5 Prozent hingegen können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 30 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Die meisten Auszubildenden (61,7 Prozent) hingegen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Für 8,8 Prozent der Befragten war bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt.

Ein Blick auf die Auszubildenden, die in ihrem letzten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass von ihnen 40,4 Prozent eine Zusage und 14,1 Prozent eine Absage von ihrem Betrieb zur Übernahme bekommen haben. Fast die Hälfte (45,5 Prozent) hat auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Information über eine anschließende Weiterbeschäftigung.

Die größte Wahrscheinlichkeit einer Übernahme besteht wie im Vorjahr bei angehenden ZerspanungsmechanikerInnen und MechatronikerInnen, von denen mehr als die Hälfte (57,4 bzw. 55,3 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung bereits wussten, dass sie im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden. Ebenfalls gute Chancen auf eine Übernahme bestehen bei IndustriemechanikerInnen (52,1 Prozent), ElektronikerInnen (45,1 Prozent) und FachinformatikerInnen (44,2 Prozent). Demgegenüber wusste zum Zeitpunkt der Befragung bereits ein Fünftel der angehenden Tischler (20,8 Prozent), 18,6 Prozent der Köchinnen und Köche sowie 16,4 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung nicht weiter beschäftigt werden.

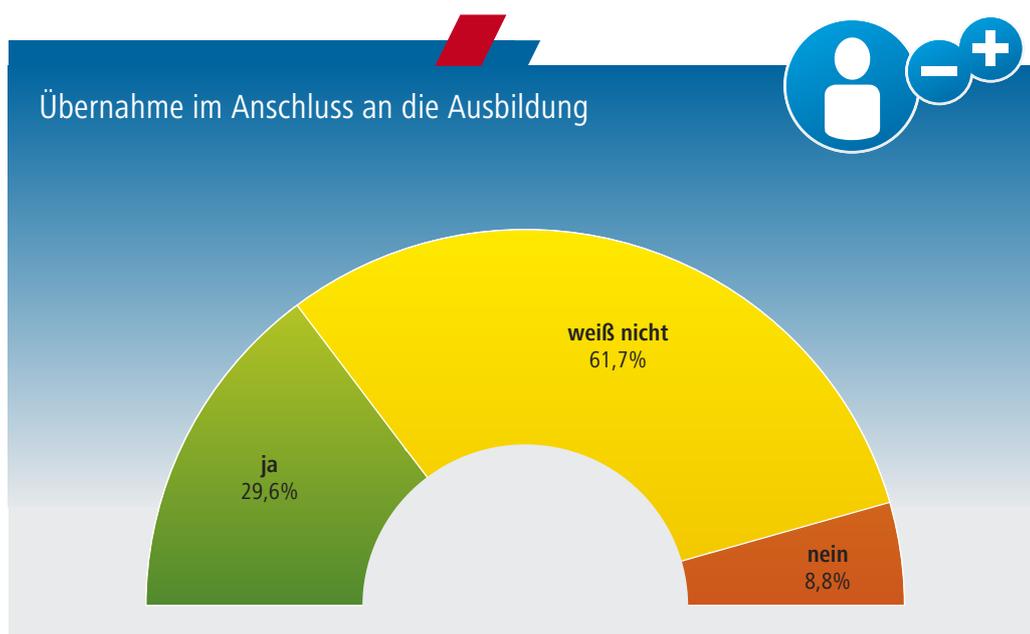


Abbildung 34:
Übernahme im Anschluss
an die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen...«, Angaben in Prozent von 18.209 Auszubildenden über alle Ausbildungsjahre hinweg.

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 81,3 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 18,7 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 nur etwa die Hälfte (49,6 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«.

Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat. Gleichzeitig verdeutlichen diese Befunde den hohen Grad an Unsicherheit, mit dem sich junge Menschen heutzutage beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert sehen. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass gerade junge Menschen zunehmend prekär beschäftigt werden. Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2012 hat dies bestätigt²⁰. Demnach müssen 21 Prozent der jungen Beschäftigten unter 35 Jahren in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und weitere elf Prozent in Minijobs oder Zeitarbeit.

Die Ergebnisse der Befragung zum Ausbildungsreport 2013 weisen darauf hin, dass hier zumindest kurzfristig keine Trendwende in Sicht ist. So gaben nur knapp zwei Drittel (63,7 Prozent) derjenigen Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 16 Prozent der Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

²⁰ vgl. DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.): Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten. 4. Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit Berlin 2012, S. 10.

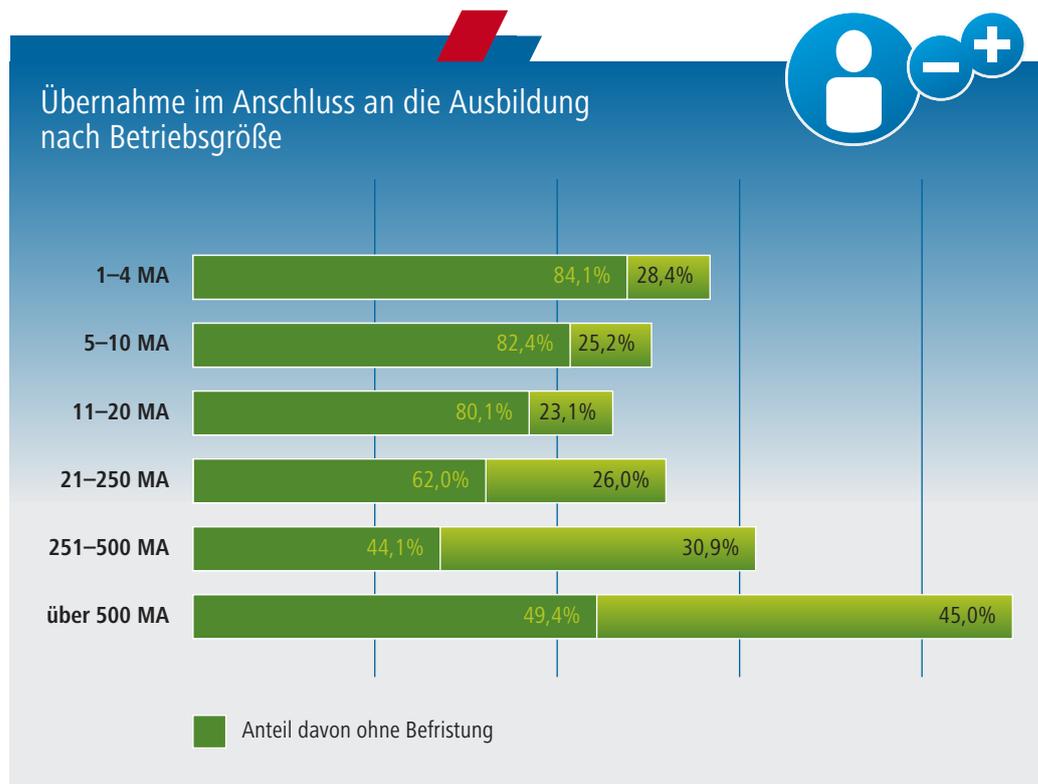


Abbildung 35: Übernahme im Anschluss an die Ausbildung nach Betriebsgröße
 »Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen ...« / »Mein Betrieb hat folgende Größe ...«, Angaben in Prozent von 17.959 Auszubildenden. »Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung unbefristet übernommen« / Betriebsgröße, Angaben in Prozent von 4.890 Auszubildenden.

Deutliche Unterschiede zeigen sich hierbei in der Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Zwar erhalten Auszubildende in größeren Betrieben häufiger eine Übernahme nach der Ausbildung in Aussicht gestellt als in kleineren Betrieben, allerdings beschränken sich diese Angebote oft auf einen befristeten Vertrag. So wusste in Betrieben bis 20 MitarbeiterInnen zum Zeitpunkt der Befragung ein Viertel der Befragten bereits sicher, nach Abschluss der Ausbildung übernommen zu werden, jedoch haben mehr als 80 Prozent von ihnen nur eine unbefristete Anstellung in Aussicht. In Unternehmen mit 251 bis 500 MitarbeiterInnen erhielten mit knapp 31 Prozent zwar anteilig etwas mehr Auszubildende ein konkretes Übernahmeangebot als in Klein- und Kleinstbetrieben, dieses sieht jedoch nur bei etwa 44 Prozent eine unbefristete Anstellung vor. Selbst in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, in denen sich immerhin 45 Prozent der Auszubildenden sicher sein konnten, übernommen zu werden, garantiert nur die Hälfte der vorliegenden Übernahmeangebote eine unbefristete Weiterbeschäftigung.

Noch unsicherer gestalten sich die beruflichen Perspektiven jener Auszubildenden, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits sicher sagen konnten, nicht übernommen zu werden. Von diesen haben lediglich knapp 11 Prozent die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb, weiteren 3,2 Prozent liegt ein Angebot aus der Zeit- bzw. Leiharbeitsbranche vor. Das Gros der Betroffenen jedoch hatte zum Zeitpunkt der Befragung entweder »keinerlei konkrete Perspektive« (44,5 Prozent) oder gab an, über eine »sonstige Perspektive« zu verfügen.

Angesichts dieser häufig sehr unsicheren Zukunftsperspektiven dürfte es viele Auszubildende nur bedingt beruhigen, dass sie sich durch ihre Ausbildung größtenteils gut auf die spätere Arbeit vorbereitet fühlen. Knapp drei Viertel der Befragten (72,6 Prozent) bezeichneten die Vorbereitung als »gut« oder »sehr gut«, und weitere 23,2 Prozent mit »geht so«. Lediglich 4,3 Prozent der Befragten waren der Ansicht, durch ihre Ausbildung »schlecht« oder »sehr schlecht« auf das Berufsleben vorbereitet zu sein.

Trotzdem blickt ein Großteil der Auszubildenden recht zuversichtlich in die Zukunft. Lediglich 9 Prozent der Befragten sind mit Blick auf ihre berufliche Zukunft »wenig« (7,9 Prozent) oder »überhaupt nicht zuversichtlich« (1,1 Prozent). Demgegenüber ist ein Viertel der Auszubildenden »sehr zuversichtlich« und ein weiteres Drittel »zuversichtlich«, was die eigene berufliche Zukunft betrifft.

Erwartungsgemäß ist der Anteil »zuversichtlicher« Auszubildender unter jenen mit einem konkreten Übernahmeangebot (95,2 Prozent) höher als bei Auszubildenden, die sich sicher sein können, nicht übernommen zu werden (83,3 Prozent).

Noch etwas stärker gestalten sich die Unterschiede jedoch in Abhängigkeit davon, ob sich die Befragten durch ihre Ausbildung »gut« auf ihre spätere Arbeit vorbereitet fühlen oder nicht. Demnach blicken 97,7 Prozent der Auszubildenden, die sich »sehr gut« vorbereitet fühlen, »zuversichtlich« in die Zukunft, jedoch nur 41,5 Prozent der »sehr schlecht« vorbereiteten.

Dass diese Auszubildenden erwartungsgemäß auch die fachliche Qualität ihrer Ausbildung deutlich schlechter bewerten und insgesamt mit ihrer Ausbildung erheblich unzufriedener sind, verdeutlicht die große Bedeutung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung für das weitere Berufsleben.

Die DGB-Jugend fordert für alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung die unbefristete Übernahme in ein – sofern nicht anders gewünscht – ausbildungsberufsadäquates und wohnortnahes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.

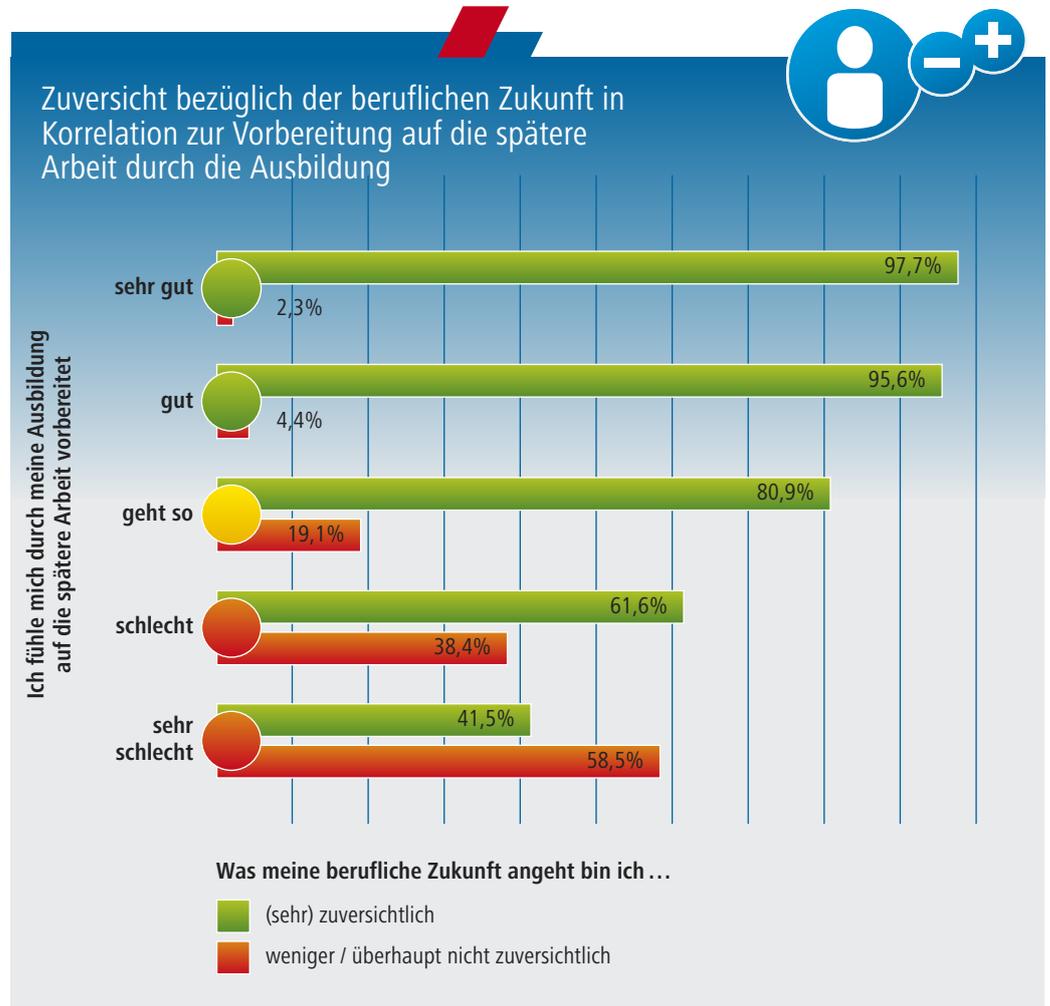


Abbildung 36:
Zuversicht bezüglich der beruflichen Zukunft in Korrelation zur Vorbereitung auf die spätere Arbeit durch die Ausbildung

»Was meine berufliche Zukunft angeht, bin ich ...« / »Ich fühle mich durch meine Ausbildung ... auf die spätere Arbeit vorbereitet«, Angaben in Prozent von 18.055 Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse scheint die Qualität der Ausbildung in dieser Beziehung mindestens genauso wichtig einzuschätzen zu sein wie das Vorliegen eines Übernahmeangebots und somit konkreter beruflicher Sicherheiten.

4. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Wie dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 der Bundesregierung zu entnehmen ist, bestehen weiterhin deutliche Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden. Während männliche Auszubildende im Jahr 2012 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 751 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 715 Euro²¹. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Bundesländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf 692 Euro, während ihre Kolleginnen nur 642 Euro erhielten. Dabei betonen die AutorInnen des Datenreports erneut, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren²². Die Daten des Berufsbildungsberichtes stützen somit die Ergebnisse des Ausbildungsreports, der bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt hat, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer und somit hinsichtlich der Vergütung strukturell benachteiligt sind.

Dieser Befund bestätigt sich auch in der aktuellen Befragung. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 25 untersuchten Ausbildungsberufe wieder drei Gruppen gebildet: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten über 80 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bildet die Kategorie der sonstigen Berufe. Hierbei zeigt sich, dass nach wie vor ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt ist, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe vor allem im Dienstleistungsbereich finden. Im kaufmännischen Bereich bestehen zwar zwischen den einzelnen Berufen ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Schwerpunkte, diese sind jedoch insgesamt weniger stark ausgeprägt.

Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet werden. Wie bereits in den Vorjahren liefern die Ergebnisse des Ausbildungsreports in keinem der untersuchten thematischen Bereiche – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – Hinweise auf bedeutsame Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen.

Noch immer gibt es aber strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. So leisten Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen etwas häufiger **Überstunden** als in den männlich dominierten, der Unterschied (40,5 Prozent zu 35,8 Prozent) ist wieder deutlicher ausgefallen als im Jahr zuvor (38,4 Prozent zu 36,3 Prozent). Noch deutlicher gestalten sich die Unterschiede bei der **Regelung des Überstundenausgleichs**. Drei Viertel der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen können die Überstunden mit Freizeit ausgleichen oder bekommen die mehr geleistete Arbeit bezahlt. In den überwiegend weiblich geprägten Berufen trifft dies nur für die Hälfte der Auszubildenden zu. Lediglich 8,9 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 29 Prozent der Befragten zu.

²¹ vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, S. 276.

²² vgl. a.a.O., S. 276.

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2013

männlich dominiert

AnlagenmechanikerIn
ElektronikerIn
FachinformatikerIn
Fachkraft für Lagerlogistik
IndustriemechanikerIn
KFZ-MechatronikerIn
MalerIn und LackiererIn
MechatronikerIn
MetallbauerIn
TischlerIn
ZerspanungsmechanikerIn

sonstige Berufe:

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

Bankkaufmann/-frau
Bürokaufmann/-frau
Hotelfachmann/-frau
Industriekaufmann/-frau
Kaufmann/-frau für
Bürokommunikation
Kaufmann/-frau im Einzelhandel
Kaufmann/-frau im Groß- und
Außenhandel
Koch/Köchin
SteuerfachangestellteR
VerkäuferIn

weiblich dominiert

FachverkäuferIn im
Lebensmittelhandwerk
FriseurIn
MedizinischeR FachangestellteR
ZahnmedizinischeR
FachangestellteR

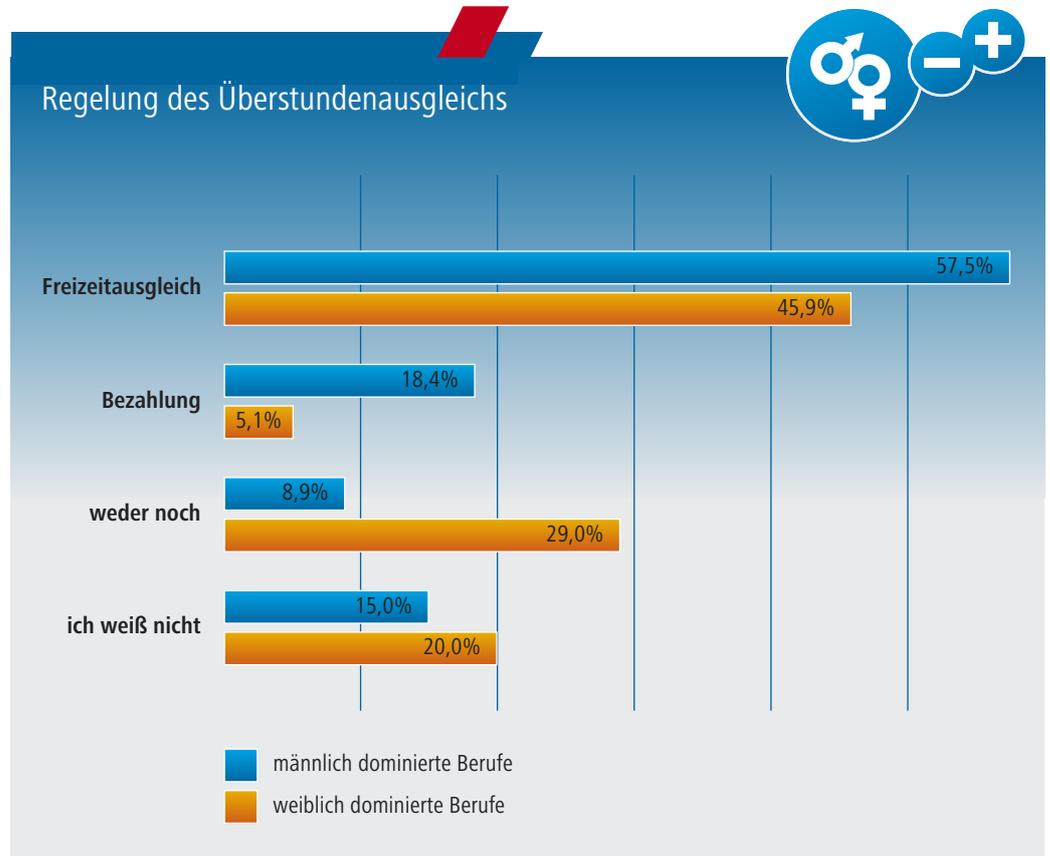


Abbildung 37:
 Regelung des Überstundenausgleichs
 Angaben in Prozent von 9.855
 Auszubildenden.

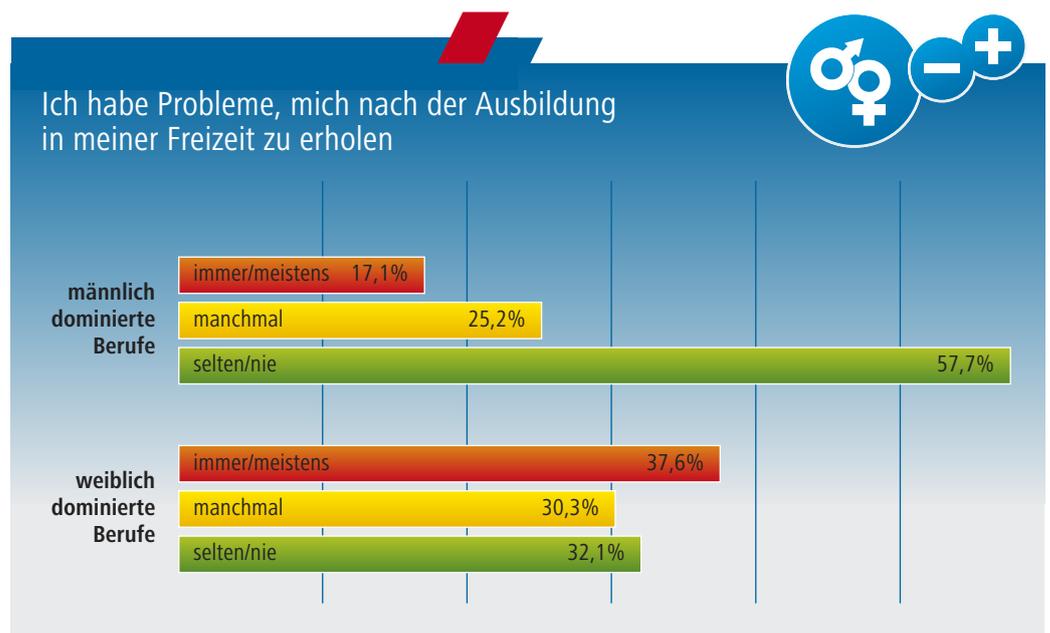


Abbildung 38:
 Ich habe Probleme, mich nach der
 Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen
 Angaben in Prozent von
 10.978 Auszubildenden.

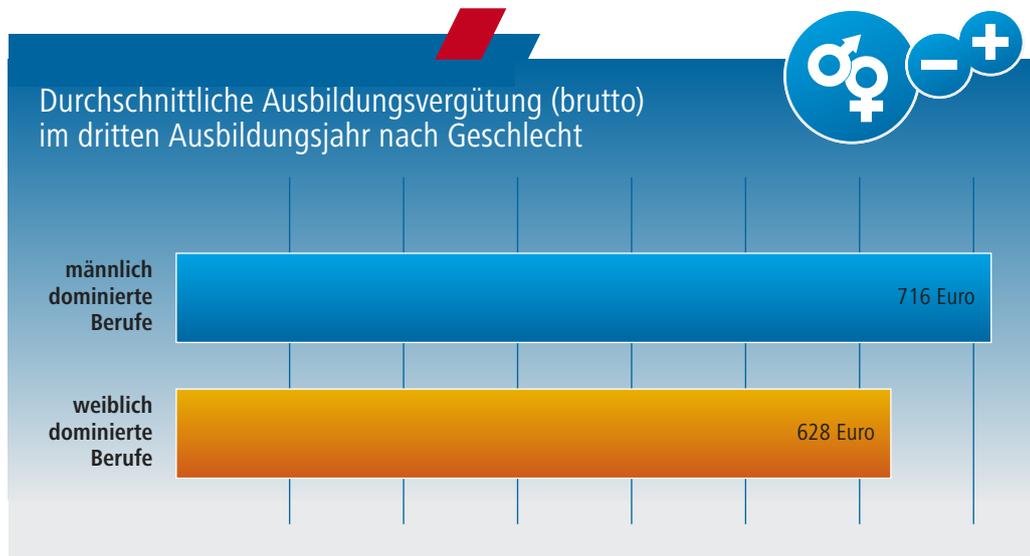


Abbildung 39: Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im dritten Ausbildungsjahr nach Geschlecht

Angaben von 10.257 Auszubildenden.

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 »meistens« Probleme damit zu haben, sich nach der Arbeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 37,6 Prozent mehr als doppelt so hoch.

Auch bei der **Ausbildungsvergütung** liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 651 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen der Bruttolohn durchschnittlich nur 541 Euro beträgt. Noch immer erreichen die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen erst im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs in den »Männerberufen«.

Deutliche Unterschiede zwischen männlich und weiblich dominierten Ausbildungsberufen zeigen sich auch bei der **Übernahmesituation**. Während 35,8 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten

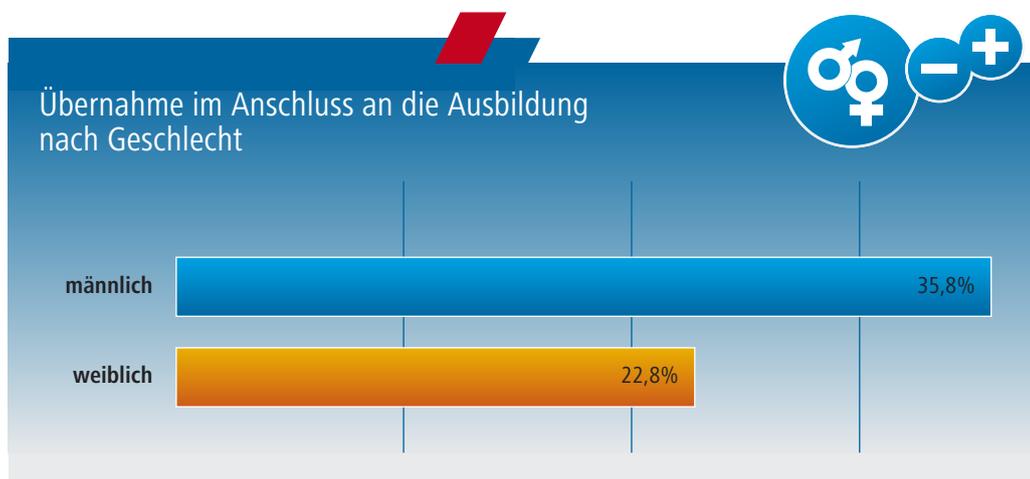


Abbildung 40: Übernahme im Anschluss an die Ausbildung nach Geschlecht

Berufsgruppen eine Übernahmezusage haben, ist dieser Anteil bei den Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen mit 22,8 Prozent deutlich niedriger.

Die dargestellten strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich auch in der **Gesamtzufriedenheit** nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungen mit 76 Prozent erneut deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (65,4 Prozent). Während der Anteil »sehr zufriedener« Auszubildender bei den männlich dominierten Berufen erneut leicht von 29,5 Prozent auf 30,9 Prozent gestiegen ist, muss für die weiblich dominierten Berufe ein Rückgang um 2,4 Prozentpunkte auf nunmehr 23 Prozent festgestellt werden. Hier haben sich die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen im Vergleich zum Vorjahr wieder vergrößert, nachdem im Ausbildungsreport 2012 eine Annäherung festgestellt werden konnte.

Erneut bestätigt es sich, 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 und auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten vieler junger Menschen. Wie die Ergebnisse des Kapitels 1.3 zeigen, ist bereits der Übergang in die Berufsausbildung

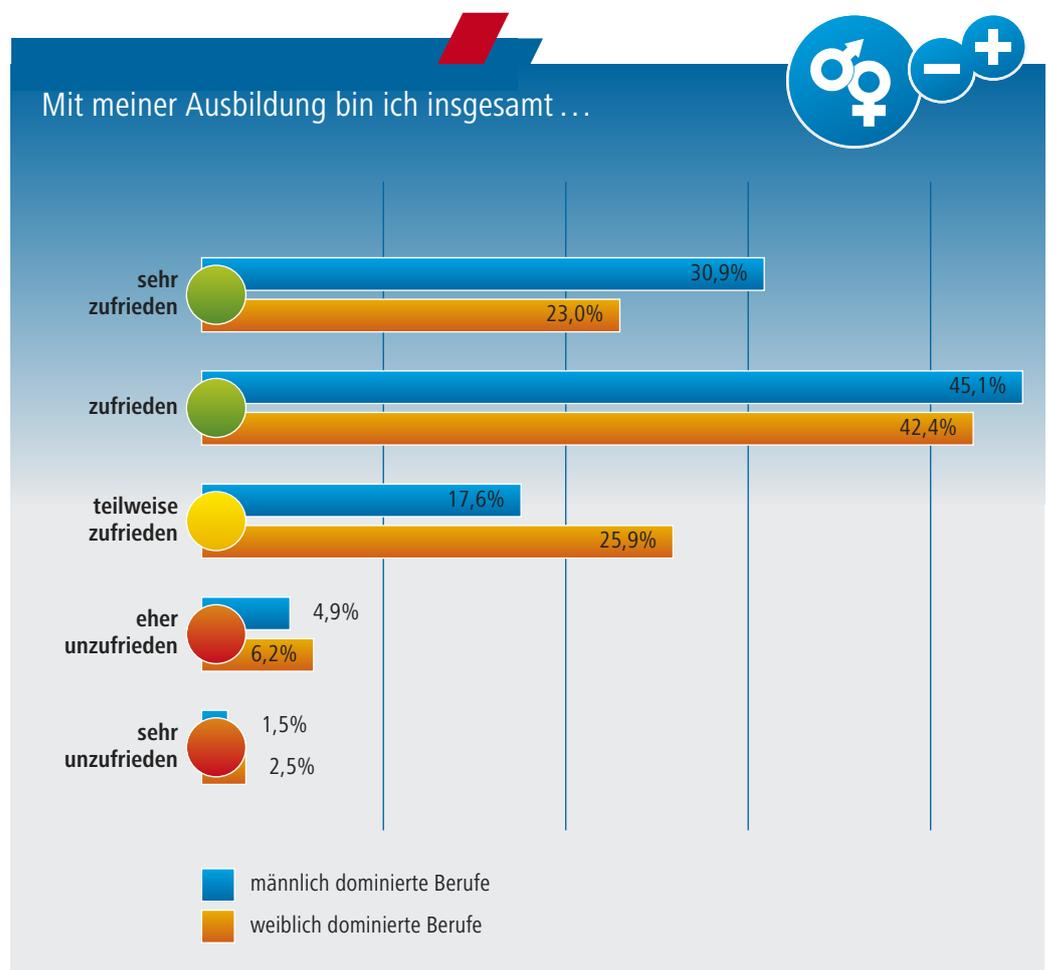


Abbildung 41:
Mit meiner Ausbildung
bin ich insgesamt ...

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...«, Angaben in Prozent von 11.021 Auszubildenden.

eine erste entscheidende Weichenstellung in Bezug auf die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes. Jungen Frauen gelingt der Übergang in eine Ausbildung seltener als jungen Männern. Weiterhin gestaltet sich das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer nach alten Rollenbildern und stereotypen Zuschreibungen an die jeweiligen Berufe. Resultat sind sogenannte typische Frauen- und Männerberufe, die aufgrund struktureller Unterschiede bereits in der Ausbildung zu Ungleichbehandlungen führen und sich nachteilig für einen großen Teil der weiblichen Auszubildenden auswirken.

Um diese Ungleichheiten endlich abzubauen, braucht es zum einen weitere Maßnahmen und Initiativen, die das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen konkret erweitern und sie für Berufe interessieren, in denen die strukturellen Rahmenbedingungen und die beruflichen Perspektiven günstiger sind als in den »klassischen« Frauenberufen. Dafür braucht es eine konsequente geschlechtersensible Berufsorientierung, die Lehrkräfte entlang der gesamten Bildungskette in die Pflicht nimmt, in ihrer Arbeit mit den SchülerInnen stereotype Rollenbilder kritisch zu hinterfragen und aufzubrechen. Und es braucht gendersensible Bildungskonzepte, die auch in Lehrpläne und didaktische Ansätze aufgenommen werden, damit eine solche Berufsorientierung gelingt.

Zum anderen – und dies trifft neben den hier betrachteten Berufen im Dienstleistungsbereich vor allem für die weiblich dominierten Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung, Pflege und Soziale Arbeit zu – muss die Attraktivität und die Ausbildungs- und damit die Arbeitsbedingungen in diesen Berufen erhöht werden. Die auch im Rahmen dieser Studie festgestellten Unterschiede bei der Bezahlung sowie bei den Arbeits- und Urlaubszeiten müssen reduziert und die Leistungen der Beschäftigten angemessen honoriert sowie gesellschaftlich anerkannt werden.

5. Doktor Azubi: 16 Fälle

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen, mit welchen Problemen Auszubildende zu kämpfen haben und wie verbreitet diese sind. Um zu zeigen, was das für die betroffenen Jugendlichen konkret bedeutet, wurden die Befragungsergebnisse wieder um beispielhaft ausgewählte Beiträge aus unserem Online-Beratungsforum Dr. Azubi ergänzt. Zu jedem Kapitel der Einzelbewertungen finden sich nachfolgend einige Beispiele. Die Beiträge geben einen konkreten Einblick in die Probleme und Nöte, mit denen sich junge Menschen in ihrem Ausbildungsalltag konfrontiert sehen. Zum Schutz der Betroffenen wurden sämtliche Namen und Daten geändert.

1. Fachliche Qualität

Thema:	Keine Betreuung
Von:	Lena
Datum:	15. Juli 2013, 19.30 Uhr
<p>Hallo alle zusammen, also ich weiß nicht mehr weiter. In meinem Betrieb geht alles drunter und drüber. Als erstes einmal: wir haben keinen richtigen Ausbilder. Offiziell ist das unser Geschäftsführer, der hat jedoch keine Ahnung von nichts und bildet auch nicht aus. Nun geht's weiter zu unserem Chef: Er ist cholerisch, in der Art und Weise total unprofessionell und bringt mich mit seinen Unterstellungen und Sprüchen regelmäßig zum Weinen. (Ich hab versucht mich zu kontrollieren, aber es geht einfach nicht). Ich weiß einfach nicht mehr was ich machen soll. Sobald er mich anspricht bekomme ich Magenschmerzen. Meine Fragen sind: Muss man sich von seinem Chef alles gefallen lassen? Darf eine Firma ausbilden, wenn sie keinen richtigen Ausbilder hat? Manchmal sitzen wir mehr oder weniger 9 Std. nur rum und kopieren vielleicht 3 Blätter.</p>	

Thema:	Ausbildungsrahmenplan?
Von:	Hamid
Datum:	14. April 2013, 15:15
<p>Hallo Herr Doktor Azubi, in der Ausbildung meiner Freundin läuft es nicht so gut. Sie lernt den Beruf Industriekaufrau. In ihrem Ausbildungsbetrieb ist sie zudem der einzige Azubi. Den ganzen Tag muss sie nur Aufträge schreiben oder irgendwelche anderen Tätigkeiten, welche ganz gewiss nicht zum Ausbildungsrahmenplan gehören, machen (z. B. Heizungsstände ablesen). In wichtige Abteilungen wie z. B die Buchhaltung wird sie laut ihrem Ausbildungsleiter nicht kommen. Da sie Angst hat ihren Ausbildungsplatz zu verlieren, traut sie sich nicht etwas dagegen zu unternehmen.</p>	

Thema:	Kein Ausbilder
Von:	Luca
Datum:	9. Januar 2013, 7:15
<p>Hallo Ihr alle, ich bin nicht ganz zufrieden mit meiner Ausbildung und wollte nachfragen, ob ich überreagiere. Die Situation ist momentan so, dass ich eigentlich keinen Ausbilder habe. Mein Chef ist mein Ausbilder, er ist aber oft beruflich unterwegs, beherrscht unsere Programme nicht und lässt unsere Festangestellte die Rolle des Ausbilders übernehmen. Diese Festangestellte ist die einzige (und grade auch erst mit der Ausbildung fertig, hat also auch keine richtige Erfahrung) die neben mir (Azubi) und einem Praktikant hier arbeitet. Mein Chef will anscheinend keinen Neuen einstellen, da es momentan auch so läuft. Aber auch nur, weil ich sehr viel übernommen habe und nun auch vielmehr Verantwortung trage und öfters im Stress bin und wahrscheinlich jetzt auch öfters Überstunden machen muss. Zum anderen steht bald die Zwischenprüfung an und ich bin Pendler und habe wenig Zeit zu lernen, bin von halb 7 bis 18.30 unterwegs. Urlaub habe ich auch nicht viel, deswegen will ich mir fürs Lernen keinen Urlaub nehmen. Ich liebe diesen Beruf und möchte auf jeden Fall meine Ausbildung machen. Gibt es Möglichkeiten diese Probleme zu lösen?</p>	

Thema:	Ausbildungsfremde Tätigkeiten
Von:	Leyla
Datum:	23. März 2013, 11:30
<p>In 2,5 Monaten habe ich Zwischenprüfung. Also ist die Hälfte meiner Ausbildung rum. Meine Ausbildungsinhalte bisher sind: 1. die Urlaubsvertretung der Sekretärin 2. das Bearbeiten kleiner (nervender) Buchhaltungen meiner Kolleginnen 3. das Sortieren von Belegen 4. irgendwelche Excel-Tabellen ausfüllen 5. der Person die meine Ausbilderin sein soll assistieren, weil sie so von Arbeit überschüttet ist, dass sie selber gar keine Zeit für mich hat. Die Ausbildung/der Beruf hat mir von Anfang an riesigen Spaß gemacht. Obwohl ich von Anfang an immer wieder daran erinnern musste, mir doch bitte Aufgaben zu übertragen, die etwas mit der Ausbildung zu tun haben. Mittlerweile bin ich gestresst, gereizt und überhaupt nicht mehr fröhlich. Es stagniert schon wieder alles total weil keiner Zeit für mich hat. Ich bin es Leid andauernd darauf aufmerksam zu machen, dass ich Azubi bin und nicht ein billiger Springer, dem man immer gerade die Sachen aufdrücken kann, die keiner machen will. Am schlimmsten ist jedoch, dass ich Angst habe nach 3 Jahren mit gefährlichem Halbwissen auf die Mandanten losgelassen zu werden. Bitte helft mir, ich weiß nicht an wen ich mich wenden kann. Ich möchte doch einfach nur einen guten Abschluss machen und in meinem erlernten Beruf auch zu was taugen!</p>	

2. Ausbildungszeiten und Überstunden

Thema:	Überstunden und Ruhezeiten
Von:	Mischa
Datum:	21. Juni 2013, 23:00
<p>Ich bin am Ende meines ersten Ausbildungsjahres und hab jeden Monat im Durchschnitt 30–40 Überstunden. Diese werden mir zwar mit 3,39 € pro Stunde vergütet, aber ich kann das alles nicht mehr. Ich habe keine Zeit mehr für Freizeit, Arzttermine geschweige denn mein Berichtsheft zu schreiben. Und für die Schule kann ich auch nicht lernen. Heute hatte ich zum Beispiel eine 12 Stunden Schicht. Dann brauche ich noch je 1 Stunde Fahrweg. Ich weiß nicht mehr was ich machen soll. Ich habe heute auch den ganzen Tag alleine gearbeitet auf meinem Posten. Ich habe mich dazu entschlossen den Ausbildungsberuf aufzugeben obwohl es immer mein Traum war. Ich will aber auch, dass dieser Betrieb mal kontrolliert wird von jemandem der denen mal auf die Finger schaut. Ich werde ständig kritisiert, weil ich nach 10 Stunden nicht mehr so konzentriert arbeite und müde bin und daher nicht mehr so schnell.</p>	

Thema:	kein Ausgleich
Von:	Marco
Datum:	13. Mai 2013, 8:20
<p>Seit fast einem Jahr bin ich aufgrund von Personalmangel im Betrieb am Überstunden sammeln (Aktuell 332 Std. + 52 Urlaubstage). Anfang des Jahres hatte ich mit der Besitzerin des Betriebs ein Gespräch über die Überstunden, wo es hieß, dass diese jetzt abgebaut werden. Doch auch nach 4 Monaten hat sich noch nichts getan, außer dass ich weiterhin Stunden sammeln darf. Urlaub wird nur minimal gestellt (14 Tage Sommer 2012 + 5 Tage Januar 2013 + 9 Tage VOR Ostern 2013). Dies war mein einziger Urlaub seit September 2011. Als ich gestern meinen Chef fragte, ob ich nächste Woche Donnerstag eine Stunde früher in Pause gehen kann, aufgrund von Fahrstunden für meinen Führerschein (muss mich ja nach meinem Fahrlehrer richten) hieß es, das ich erstmal an den Betrieb denken muss und dies nicht gehen würde, weil ja keiner da wäre zum Arbeiten. Das ist der Punkt wo es mir jetzt reicht und ich mir das nicht mehr gefallen lassen möchte, ich jedoch nicht meinen Ausbildungsplatz verlieren möchte. Kann ich am Donnerstag einfach um 13:30 Uhr zur Fahrstunde gehen, auch wenn der Chef nein gesagt hat? Gibt es eine Möglichkeit einen Freizeitausgleich für die Überstunden einzufordern, ohne den Betrieb gleich anzuzeigen, aber dennoch den Ernst meine Lage zu vermitteln?</p>	

Thema:	Urlaub
Von:	Lucas
Datum:	24. Juni 2013, 9:15

Hallo, ich habe im Februar einen Urlaub für Ende Juli gebucht, den es nur an diesem Tag zu buchen gab. Meinen Urlaubsantrag habe ich dann direkt schriftlich abgegeben. Nun habe ich nach mehrfachem nachfragen immer nur zu hören bekommen »wir wissen nicht, ob wir dir diesen Urlaub genehmigen können, weil wir noch nicht so weit geplant haben«. Hätte ich nicht nachgefragt, wäre noch gar keine Rückmeldung gekommen, wodurch ich eigentlich davon ausgehen hätte können, das der Urlaub genehmigt ist. Jetzt stellt sich mir die Frage, bin ich als Azubi mit verantwortlich für den Ablauf im Betrieb, dass alles termingerecht fertig wird und bin ich unentbehrlich? Außerdem, wenn doch noch nichts geplant ist, warum soll ich dann nicht gehen (Begründung dazu »wir wissen nicht was da für Baustellen kommen«), durch den extrem frühen Zeitpunkt des Antrages, müsste man doch eigentlich die zwei Wochen ohne mich planen können ... Können sie mir bitte meine Rechte aufzeigen?

Thema:	Arbeit ohne Ruhetage
Von:	Sahra
Datum:	30. Juli 2013, 20:30

Hallo, ich war im Juni 2 Wochen in der Berufsschule und musste an allen 3 Wochenenden im Betrieb arbeiten. War dann wieder 2 Wochen im Betrieb, wo ich ebenfalls wieder jedes Wochenende arbeiten musste. Jetzt bin ich wieder für 4 Wochen in der Schule. Die erste Woche ist vorbei, ich musste dieses Wochenende auch wieder arbeiten und weiß jetzt schon, dass ich auch an den nächsten 3 Wochenenden wieder arbeiten darf. Ich habe meinen Ausbilder darauf angesprochen, dass ich die Wochenenden auch brauche, um zu lernen, mal ganz davon abgesehen, dass ich gerne auch mal wieder einen freien Tag hätte. Seine Antwort war daraufhin, als ob ich am Wochenende lernen würde. Ich wüsste gerne, wie die rechtlichen Grundlagen hier aussehen. Eigentlich kann ich sonst ganz gut mit meinem Ausbilder reden. Was allerdings Arbeitszeiten und Überstunden angeht, da stoße ich auf taube Ohren.

Thema:	Freistellung Berufsschule
Von:	Katerina
Datum:	20. März 2013, 18:00
<p>Kann mich mein Ausbilder von der Berufsschule freistellen lassen aus Gründen des Personalmangels, obwohl ich nächstes Jahr Prüfung habe? Und wie kann ich das am geschicktesten ablehnen?</p>	

3. Ausbildungsvergütung

Thema:	Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
Von:	Lena
Datum:	4. Februar 2013, 21:20
<p>Hallo, ich bin Auszubildender im 3. Jahr zum Außenhandelskaufmann. Leider litt ich dieses Jahr häufig an verschiedenen Krankheiten, hab jedoch keine chronischen bzw. Folgeerkrankungen. Zwischen den Krankheiten war ich natürlich wieder arbeiten. Die letzte Krankheit war im November und ich musste 14 Tage das Bett hüten aufgrund einer akuten Bronchitis. Nun hatte ich mir kurz vor Weihnachten auch noch eine Grippe eingefangen, dort wurde ich drei Tage krankgeschrieben. Nun zum eigentlichen Problem an der Sache. Mein Arbeitgeber hat nun bei der Krankenkasse eine Vorerkrankungsanfrage bei meiner KK für diese beiden Zeiträume gestellt. Leider musste ich auf meinem Konto feststellen, dass mein AG mir rückwirkend für November das Gehalt abgezogen hat und für Dezember erst gar nicht gezahlt hat. Es kam keine Ankündigung und auch auf meine Lohnabrechnung warte ich immer noch. Ein Anruf bei unserer Lohnabteilung brachte folgende Aussage als Begründung für dieses Vorgehen: »Da Ihre Krankenkasse uns nicht antwortet, dürfen wir so handeln. Kümmern Sie sich darum, wenn Sie Ihr Geld haben wollen!« Der Anruf bei der KK dagegen: »Wir haben die Erklärung, dass es sich nicht um eine Folgeerkrankung handelt bereits 2 mal an Ihren AG geschickt!« Ich habe diesen Monat nur 25% meines normalen Arbeitslohnes bekommen und weiß nicht mehr weiter. Ich bin nahezu verzweifelt, da ich nicht weiß wer hier nun im Recht ist. Darf mein Arbeitgeber wegen jeder kleinen Erkältung diese Anfrage an die KK stellen? Darf er einfach ohne Vorankündigung Lohn rückwirkend zurücknehmen bzw. einfach im Voraus nicht zahlen? Wie sollte ich nun weiter vorgehen? ... Es ist nicht das erste Mal, dass mein AG so handelt. Ich warte immer noch auf Gehalt aus dem letzten Jahr, welches unter den o.g. Begründungen einfach nicht gezahlt wurde. Zum Thema AN-Pflichten: Ich habe meine Krankheit stets gemeldet und die Krankenscheine pünktlich zum AG und zur KK geschickt.</p>	

Thema:	Ausbleibendes Gehalt
Von:	Hannah
Datum:	10. Mai 2013, 16:30

Hallo, ich habe am 01.09.2012 meine Ausbildung zur Bäckereifachverkäuferin begonnen. Bisher habe ich mein Geld immer bekommen. Zwar nicht immer zum gleichen Zeitpunkt, aber es kam. So nun hat mein Chef mir vor zwei Wochen gesagt, dass er mir nun kein Geld überwiesen hat, weil ich mein Berichtsheft nicht abgegeben habe. Erste Frage, darf er das? Naja, dann habe ich mein Berichtsheft gleich einen Tag später abgegeben. Und habe bisher noch immer kein Geld drauf. Ich habe Angst, dass er das Geld vielleicht einbehalten hat, weil ich jetzt 1 1/2 Wochen krankgeschrieben war. Darf er das, obwohl ich einen gelben Schein habe? Was soll ich denn jetzt machen? Darf ich deshalb einfach nicht zur Arbeit gehen? Meine ganzen Kollegen haben seit dem 30.04. schon Geld drauf. Ich bin auf meinen Gehalt angewiesen, wegen Busfahrkarten, Lebensmitteln etc. Ich bitte um Hilfe!

Thema:	Ausbildungsvergütung reicht nicht
Von:	Christos
Datum:	3. Juni 2013, 18:30

Liebes Dr. Azubi Team, ich befinde mich mittlerweile im zweiten Ausbildungsjahr meiner Ausbildung und habe derzeit leider mit folgendem Problem zu kämpfen: Ich lebe nicht mehr bei meinen Eltern, sondern allein, bekomme seit ich 25 geworden bin kein Kindergeld mehr und jetzt sind meine Einnahmen in der Ausbildung einfach unzureichend. Ich habe 273 € Warmmiete zuzüglich Stromkosten sowie 60 € monatliche Fahrtkosten zum Ausbildungsbetrieb zu tragen. Dem gegenüber erhalte ich monatlich 436 € Ausbildungsvergütung, 111 € BAB sowie 47 € Mietzuschuss nach § 27 SGB II vom Jobcenter. Somit bleiben theoretisch 261 € übrig, von denen alle üblichen Kosten gedeckt werden müssen. Hört sich erstmal nicht nach soo wenig an, aber wenn die anderen monatlichen Fixkosten wie Strom, Internet, Kfz-Versicherung usw. runter sind, bleibt nicht mehr wirklich viel übrig. Laut BAB Antrag stehen mir eigentlich 284 € BAB zu, jedoch werden 173 € vom Einkommen meiner Eltern angerechnet. Diese sind allerdings nicht wirklich in der Lage, mich finanziell zu unterstützen. Mein Vater ist Alleinverdiener in der Familie und muss noch meine beiden jüngeren Geschwister unterstützen. Also beantragte ich zusätzlich den Mietzuschuss für Azubis, von dem es hieß, er würde für Mietkosten aufkommen, die nicht durch das BAB gedeckt werden. In meinem Fall wären das 162 €, zieht man von der Warmmiete die Höhe des BABs ab. Ich bekomme jedoch nur 47 €, was die übrigen Mietkosten ja nicht annähernd deckt. An diesem Punkt komme ich nun nicht weiter, ich habe schon monatelange Schriftwechsel mit den Ämtern hinter mir. Was bleibt mir denn jetzt noch übrig, um meine Finanzen etwas aufzubessern? Oder was mache ich verkehrt? Ich verzweifle mittlerweile so ein bisschen, denn ich überstehe quasi keinen Monat mehr ohne Schulden zu machen, was auf Dauer auch nicht möglich ist. So langsam sehe ich leider echt keinen Ausweg mehr, als die Ausbildung zu beenden, denn die derzeitige Situation macht mir schon sehr zu schaffen. Vor allem, da ich diese Ausbildung wirklich gerne abschließen würde, aber es mir so, sollte es so weitergehen, nicht möglich sein wird.

4. Persönliche Beurteilung

Thema:	Mobbing in der Ausbildung
Von:	Lena
Datum:	30. April 2013
<p>Hallo, ich mache gerade eine Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten, bin jetzt schon im 3. Ausbildungsjahr und bin kurz vor dem Ausbildungsabbruch. Ich werde auf der Arbeit vor Patienten bloßgestellt, muss alle Arbeit machen die sonst keiner machen will, wenn irgendwas falsch lief bin ich schuld usw. Es sind 4 Arzthelferinnen die mir das Leben zur Hölle machen, ja und mein Chef. Es waren sogar schon Patienten bei meinem Chef und haben sich beschwert wie mit mir umgegangen wird. Ich habe schon alles versucht, habe mich überall zur Übernahme der Ausbildung beworben, war auf dem Arbeitsamt, habe mit der Ärztekammer geredet. Aber wirklich nichts hat was gebracht, Ihr seid meine letzte Hoffnung, bitte helft mir! Was kann ich noch tun? Ich halte das nicht mehr aus. Ich will meine Ausbildung unbedingt zu Ende machen!</p>	

Thema:	Billige Arbeitskraft
Von:	Serif
Datum:	26. Februar 2013, 21:30
<p>Hallo, ich wüsste gerne ob diese Ausbildung so korrekt ist bzw. was man tun könnte wenn es nicht der Fall ist. Ich arbeite in einem Bio Markt:</p> <p>Ausbildungsjahr 1: Kein Filialleiter und kein Ausbilder in der Filiale. 2 Monate Einlernzeit, danach normale Arbeitskraft fürs restliche Jahr. Sprich: Ware auspacken, Spiegeln und 80% der Schicht an der Kasse.</p> <p>Ausbildungsjahr 2: Kein Ausbilder dafür eine Filiale, immer noch Ware auspacken, Spiegeln und 80% der Schicht an der Kasse. Gegen Ende durfte ich dann 4–6-mal bestellen und sogar meine Kasse selber abrechnen à Verkäufer Prüfung.</p> <p>Ausbildungsjahr 3: Immer noch kein Ausbilder in der Filiale, nun aber Einsatz beim Obst & Gemüse. Morgens aufbauen, abends abbauen, zwischen drin auffüllen. Alle 3–4 Monate 1x samstags frei.</p> <p>Fortbildungen bzw. Unterweisungen kaum bis gar nicht vorhanden, ich komm mir vor wie eine billige Arbeitskraft.</p>	

Thema:	Ausbildungswechsel
Von:	Eva
Datum:	28. März 2013, 7:15
<p>Ich bin im ersten Jahr meiner Ausbildung als Rechtsanwaltsfachangestellte. Meiner Probezeit ist schon länger um, aber dennoch fühle ich mich in meinem Betrieb nicht wohl.</p> <p>1. Der Ausbildungsplatz liegt sehr abgelegen, sodass ich einen entsprechend weiten Arbeitsweg habe. Ich bin bereits einmal näher zur Arbeit gezogen, daraufhin wurde mein Gehalt gesenkt, mit der Begründung, dass ich ja nun näher an der Arbeit wohne (Mein Ticket wird dadurch trotzdem nicht günstiger). Mein Gehalt reicht geradeso für die Deckung aller Kosten. Natürlich versuche ich Nebenbei auch immer wieder durch Nebenjobs etwas nachzuhelfen, aber auf Dauer gehe ich daran einfach kaputt.</p> <p>2. Ich habe das Gefühl nicht richtig ausgebildet zu werden! Seit ich dort letztes Jahr im Juli angefangen habe, fühle ich mich wie eine Putzfrau. Es kann doch nicht richtig sein, dort die Hälfte der Woche alte Ordner aus dem Keller 2 Etagen nach oben zu tragen, diese dort zu Schreddern und anschließend den vollen Sack nach draußen zu tragen. Und das 8 Stunden am Tag! Ab und zu darf ich auch Akten ab Computer ablegen und dann die unnötigen Blätter jeder Akte per Hand aussortieren. Natürlich zwischendurch auch mal die Spülmaschine ausräumen oder anderen bei der Arbeit zusehen.</p> <p>3. Ich habe mich vom ersten Tag an gefühlt, als ob ich dort unerwünscht wäre. Unsere Bürovorsteherin macht mich jeden Tag vor den anderen Mitarbeitern fertig und kritisiert mich für Dinge, die ich entweder noch nicht wissen kann oder nicht einmal Schuld bin! Natürlich kann ich nicht auf Anhieb alles perfekt, aber ich gebe mir Mühe und mache mir zu allen Dingen Notizen auf die ich Notfalls zurückgreifen kann. Das Betriebsklima ist also nicht unbedingt das Beste.</p> <p>Ich bitte um eure Hilfe, weil ich einfach nicht weiß, was ich machen soll. Alles was ich will sind ein angebrachter Stundenlohn, Team- und Zivilcourage untereinander und ein Ausbilder der mit etwas beibringen kann!</p>	

Thema:	Übernahme
Von:	Theresa
Datum:	3. Juni 2013
<p>Hallo, ich wollte mal fragen, ab wann der Betrieb einem Azubi sagen muss oder soll, dass er übernommen wird. Ich beende jetzt im Juli meine Ausbildung zur Bürokauffrau. Die ganze Zeit, seit dem 1. Azubijahr bis Februar 2010, hat meine Chefin mir gesagt, dass sie mich übernehmen werden und dass sie sehr zufrieden mit mir sind. Anfang April habe ich einfach nochmal ein Gespräch mit meiner Chefin gesucht, um zu fragen wie es denn nun definitiv aussieht. Dann kam der Schock...meine Chefin sagte mir, dass es leider keine positiven Nachrichten sind und sie es mir erst Mitte Juni sagen kann...trotzdem sind sie immer noch sehr zufrieden usw...aber da die Firma Kosten einsparen muss usw...kann die es mir erst halt Mitte Juni sagen... Ich war natürlich total geschockt...da ich mich ja schon ziemlich darauf verlassen hatte...nun ja wie sieht es aus...ab wann wäre eine Firma verpflichtet es seinem Azubi zu sagen?</p>	

6. Fazit und Forderungen

■ Ausbildungsplatzgarantie

Trotz aller »Entspannungen« auf dem Ausbildungsmarkt gibt es bundesweit betrachtet weiterhin nicht für jedeN InteressierteN einen Ausbildungsplatz. Von einem auswählbaren Angebot kann mit Ausnahme weniger Regionen ebenfalls noch lange nicht gesprochen werden. Allein im letzten Jahr kamen mehr als 260.000 junge Menschen in Maßnahmen im Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung, die für die Betroffenen nur selten einen tatsächlichen Übergang in eine Ausbildung ermöglichen.

Die DGB-Jugend fordert daher für alle Ausbildungsinteressierten einen garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz. Absolute Priorität muss dabei ein auswahlfähiges Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen haben. Um die Betriebe wieder stärker an der Ausbildung zu beteiligen, soll eine solidarische Umlagefinanzierung eingeführt werden. Nur dort, wo trotz allen Engagements kein betrieblicher Ausbildungsplatz angeboten werden kann, müssen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden, um unnötige Warteschleifen für die jungen Menschen zu vermeiden. Diese Ausbildungsplätze müssen einen engen betrieblichen Anschluss gewährleisten, klare qualitative Bedingungen müssen eingehalten werden und in regelmäßigen Abständen muss überprüft werden, ob ein Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

■ Einhalten der gesetzlichen Regelungen und Verordnungen

Was eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte, ist es leider nicht. Seit nunmehr acht Jahren zeigt der Ausbildungsreport, dass es konstante und anscheinend gleichbleibende Probleme in der Ausbildung gibt, die oftmals ihre Ursache in dem Verstoß gegenüber klaren gesetzlichen Regelungen haben. Ob Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz oder Arbeitszeitgesetz – für viele Auszubildende bestimmter Branchen gehört die Nichteinhaltung der bestehenden Gesetze und Verordnungen zum Alltag. Dies kann zu einer gesundheitlichen Gefährdung führen und das Erreichen der Ausbildungsziele bedrohen.

Die DGB-Jugend fordert daher nachdrücklich, aktiv gegen Verstöße und das Nichteinhalten gesetzlicher Regelungen und Verordnungen vorzugehen. Dabei darf auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden. Für eine nachhaltige Überprüfung sind regelmäßige Kontrollen der Betriebe notwendig. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern aufgrund ihrer Doppelfunktion dieser Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen dringend unabhängige Stellen geschaffen werden.

■ Bessere gesetzliche Regelungen

Im Lauf der Jahre kam es immer wieder zu Verschlechterungen gesetzlicher Regelungen.

Die DGB-Jugend fordert daher folgende Regelungen:

- Die Berufsschulzeit muss inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Bis 1997 war dies auch eindeutig für alle Auszubildenden im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Auf Druck der Wirtschaft wurde der Abschnitt für die Jugendlichen über 18 aus dem Gesetz gestrichen.
- Alle Ausbildungsmittel (Werkzeuge, Werkstoffe, Bücher, ...), die für die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule erforderlich sind, müssen den Auszubildenden von den Betrieben kostenlos zur Verfügung gestellt werden.
- Auszubildende müssen fünf Tage Sonderurlaub vor ihrer Abschlussprüfung bekommen, um sich ausreichend auf die Prüfung vorbereiten zu können.
- Für alle Auszubildenden soll an jedem Berufsschultag mit mindestens fünf Berufsschulstunden keine Rückkehrpflicht in den Ausbildungsbetrieb bestehen.

■ **Keine Schmalspurausbildungen**

Zu einer guten Ausbildung gehört es, ausreichend Zeit zum Lernen der Inhalte zu haben. Die momentane Diskussion über Modularisierungen von Ausbildung in Form von Qualifizierungsbausteinen oder Teilqualifizierungen, die zunehmende Einführung von zweijährigen Ausbildungen oder auch die Verkürzungen von 3,5 auf dreijährige Ausbildungen konterkarieren diesen Anspruch. Für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten sind kürzere Ausbildungszeiten besonders problematisch – was sie brauchen, sind bedarfsgerechte Möglichkeiten zur Verlängerung und passende Unterstützungsangebote, um eine Chancengleichheit zu gewährleisten.

Die DGB-Jugend fordert daher die Abschaffung von Schmalspurausbildungen und verkürzten Ausbildungsgängen. Stattdessen ist sicherzustellen, dass jedeR Auszubildende eine qualitativ gute und nachhaltig berufsqualifizierende Ausbildung bekommt. Für lernschwächere Jugendliche sollen die Möglichkeiten ausgebaut werden, die Ausbildung verlängern zu können und Unterstützungsleistungen, wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen, als Regelangebot in Anspruch nehmen zu können.

■ **Unbefristete Übernahme**

Nach dem Übergang von der Schule in die Ausbildung stellt auch der zweite Übergang, von der Ausbildung in die Arbeitswelt, einen wichtigen Wendepunkt für junge Menschen dar. Für viele gestaltet sich dieser zunehmend schwierig. In den letzten Jahren hat die Anzahl der jungen Menschen, die mit prekären Beschäftigungen den Start in die Arbeitswelt beginnen, dramatisch zugenommen. Jugendliche brauchen aber die Chance für ein selbstbestimmtes Leben mit vielfältigen Perspektiven und materieller Sicherheit.

Die DGB-Jugend fordert daher für alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung die unbefristete Übernahme in ein – sofern nicht anders gewünscht – ausbildungsberufsadäquates und wohnortnahes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.

■ **Verbesserung der Qualität der Berufsschulen**

Viele Berufsschulen haben nicht das nötige Geld und die notwendigen Ressourcen, um die eigenen Materialien und Geräte auf dem aktuellen Stand zu halten. Auch für ein ausreichend großes LehrerInnenkollegium, das kleine Klassengrößen und eine enge Kooperation zwischen der Berufsschule und dem Betrieb ermöglicht und Unterrichtsausfälle verhindert, fehlen oftmals die finanziellen Mittel. Unter solch schlechten Bedingungen stoßen auch die engagiertesten Lehrerinnen und Lehrer an ihre Grenzen. Unter dem Ergebnis leiden sowohl die LehrerInnen durch schlechte Arbeitsbedingungen als auch die BerufsschülerInnen durch fehlende Qualität in der schulischen Bildung. Benötigt wird eine langfristige, verlässliche Planung für alle Seiten, die einen gewissen Standard in der LehrerInnenausbildung und -bezahlung sichert.

Die DGB-Jugend fordert daher, dass die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, verbessert werden. Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um eine materiell und personell bessere Ausstattung ermöglichen zu können.

7. 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 im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2012 bis April 2013 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte, wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt konnten die Angaben von 18.649 Auszubildenden aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2011 in die Auswertung aufgenommen werden. 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.

Aus den für die thematischen Schwerpunkte (fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität) relevanten Fragen wurden Rangfolgen nach Ausbildungsberufen gebildet. Die entstandenen Ränge wurden addiert und eine Gesamtrangliste für jeden Themenschwerpunkt gebildet. Aus den dadurch entstandenen vier Ranglisten wurde eine Gesamtrangliste für alle Themenschwerpunkte gebildet. Alle Themenschwerpunkte sind dabei mit der gleichen Gewichtung in das Ranking eingegangen.

8. Anhänge

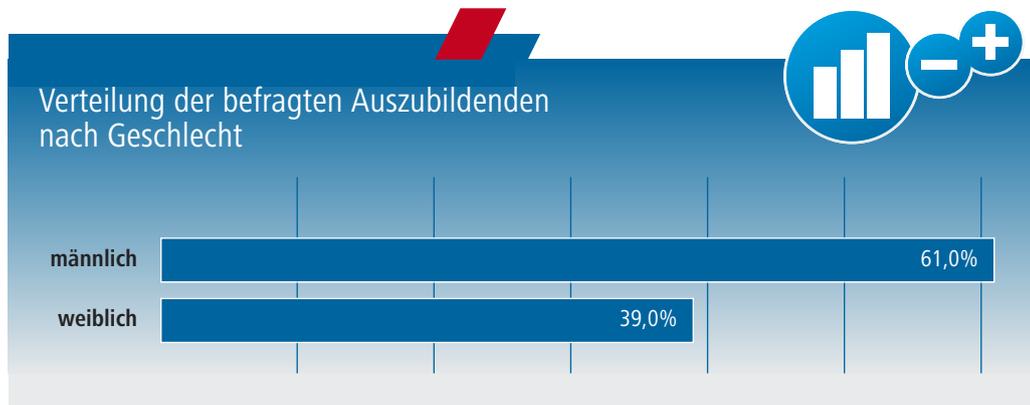


Abbildung 42:
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht

Angaben von 18.483 Auszubildenden in Prozent.

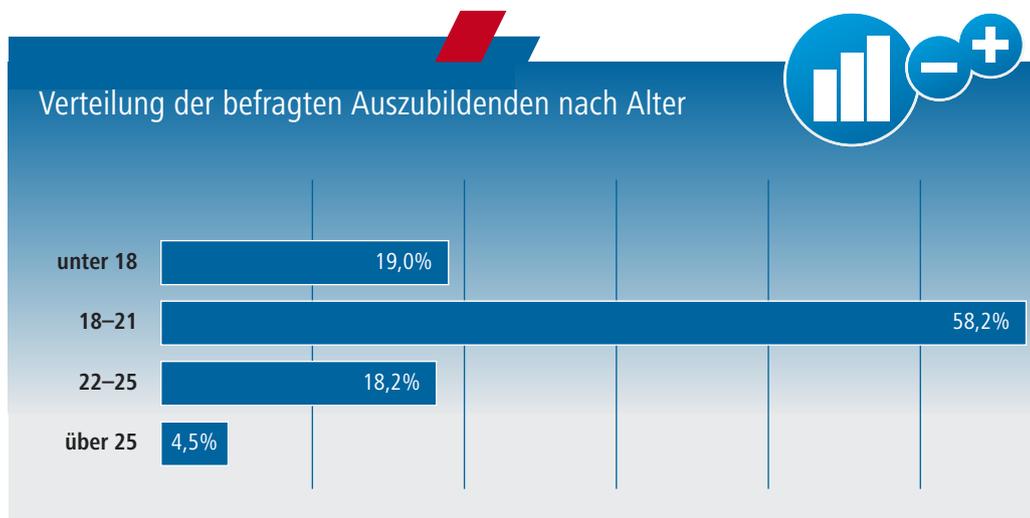


Abbildung 43:
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter

Angaben von 18.530 Auszubildenden in Prozent.

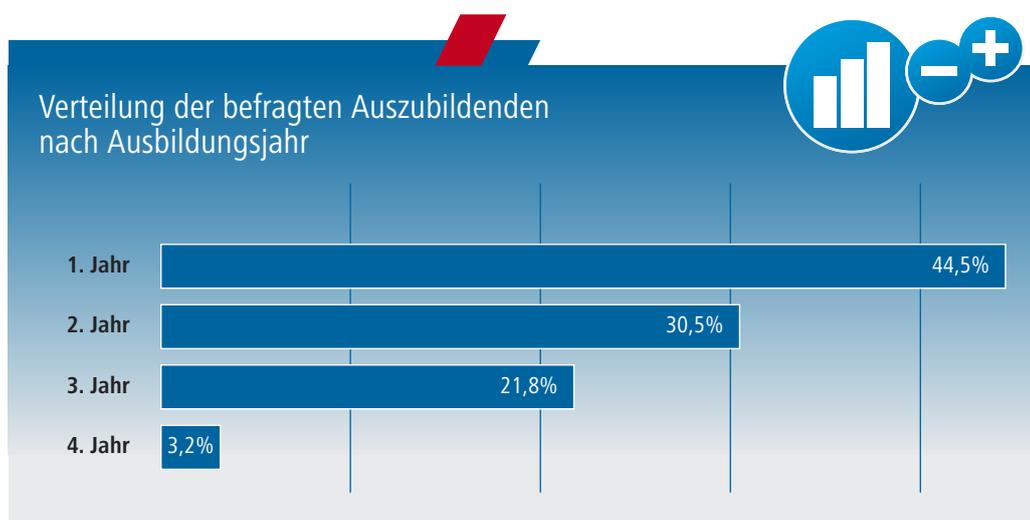


Abbildung 44:
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr

Angaben von 18.611 Auszubildenden in Prozent.

Abbildung 45:
Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Bundesländern (Ost/West)

Angaben von 18.649 Auszubildenden
in Prozent.

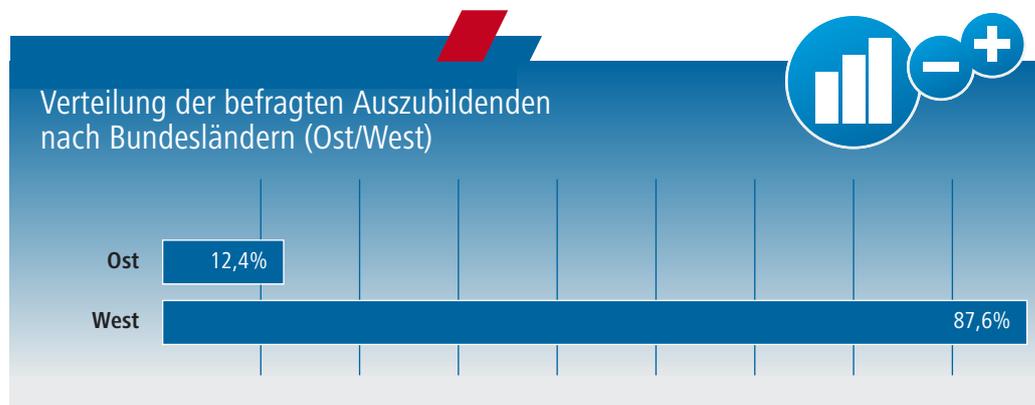


Abbildung 46:
Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Schulabschluss

Angaben von 18.229 Auszubildenden
in Prozent.

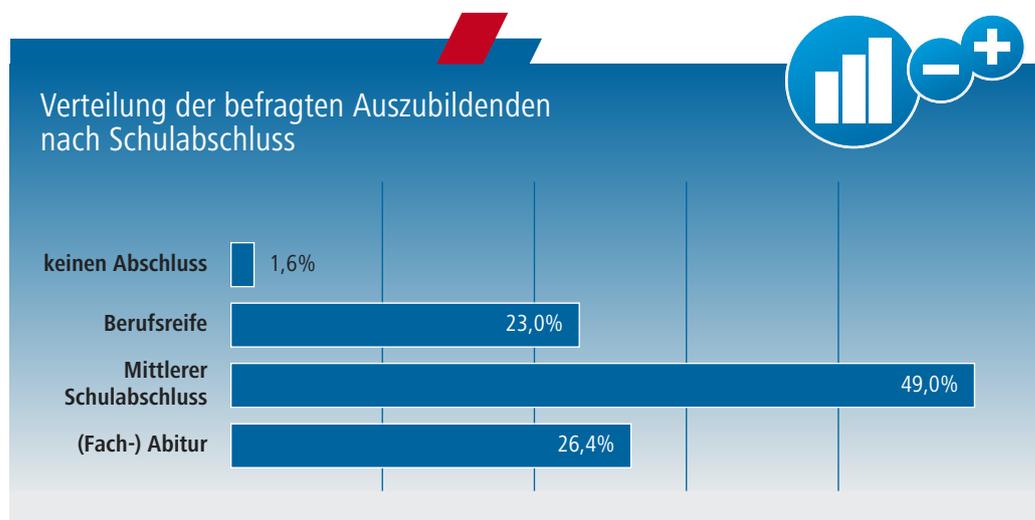
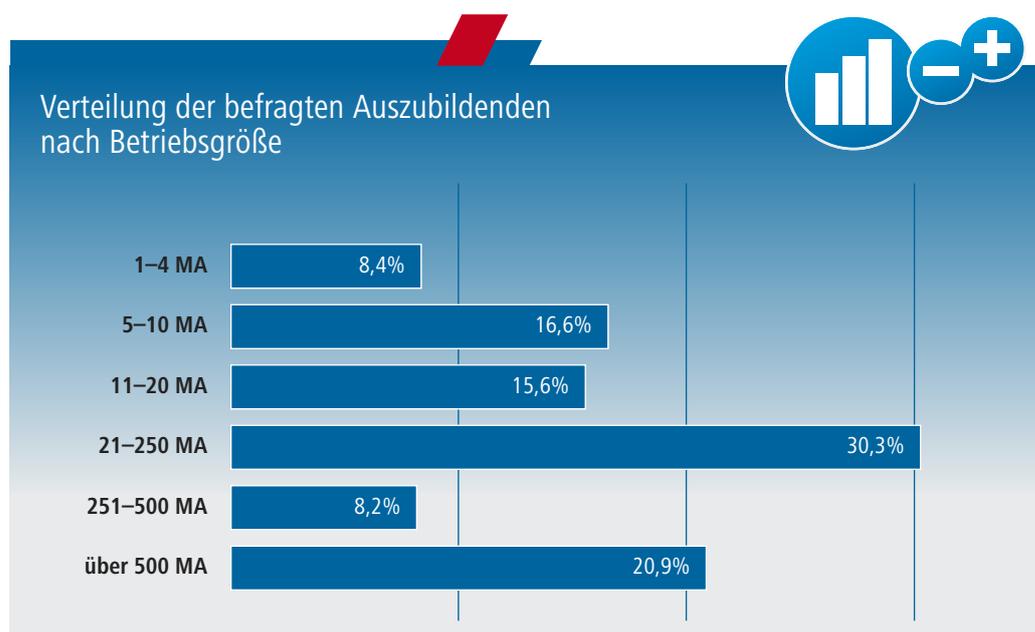


Abbildung 47:
Verteilung der befragten Auszubildenden
nach Betriebsgröße

Angaben von 18.188 Auszubildenden in
Prozent, MA = Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter.



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



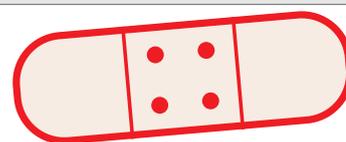
Fragebogen 2012/2013: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf:

2. Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt und weiblich männlich
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.
6. Ich arbeite an
 3 3,5 4 4,5 5 5,5 6 6,5 7
Tagen pro Woche im Betrieb.
7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
 immer häufig manchmal selten nie
8. Ich mache regelmäßig Überstunden: ja nein
9. Falls Frage 8 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
10. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
 mit Freizeit ausgeglichen bezahlt
 nicht ausgeglichen weiß nicht
11. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ € (also insgesamt, ohne Abzüge).
12. Die Ausbildungsvergütung erhalte ich regelmäßig:
 ja nein
13. In meinem Betrieb gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) / einen Betriebsrat / einen Personalrat:
 ja nein weiß nicht
14. Falls Frage 13 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
15. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:
 ja nein
16. Ich habe in meinem Betrieb eine Ausbilderin/einen Ausbilder:
 ja nein
17. Falls Frage 16 JA: mein/e Ausbilder/in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
 immer häufig manchmal selten nie
18. Falls Frage 16 JA: mein/e Ausbilder/in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
 immer häufig manchmal selten nie
19. Ich werde von meinen Ausbildern, meiner Meinung nach, korrekt behandelt:
 immer häufig manchmal selten nie
20. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ja nein
21. Falls Frage 20 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
 sehr gut gut etwas überhaupt nicht
22. Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
 immer häufig manchmal selten nie
23. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
 immer häufig manchmal selten nie
24. Falls Frage 23 NICHT MIT NIE beantwortet wurde: pro Woche verbringe ich durchschnittlich _____ Stunden mit diesen »ausbildungsfremden« Tätigkeiten.
25. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
 immer häufig manchmal selten nie
26. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
27. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
28. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert
 weder unter- noch überfordert

29. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
- immer häufig manchmal selten nie
30. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
31. Die Abstimmung des Unterrichts zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb empfinde ich als
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
32. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
- sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer
33. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
- mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
34. Ich habe direkt nach meinem Abschluss an oder Abgang von einer allgemeinbildenden Schule mit meiner Ausbildung angefangen: ja nein
35. Falls Frage 34 NEIN: Was waren die Gründe für einen verspäteten Beginn der Ausbildung:
- ich habe keinen Ausbildungsplatz gefunden
 ich wollte noch einen höherwertigen Schulabschluss erwerben, bevor ich nach einem Ausbildungsplatz suche
 ich habe Zivildienst / Wehrpflicht absolviert
 ich habe mir bewusst Zeit genommen für Freizeit oder Orientierung
 Sonstiges: _____
36. Falls Frage 34 NEIN: Wie viele Jahre lagen zwischen deinem allgemeinbildenden Schulabschluss bzw. Schulabgang und dem Beginn der Berufsausbildung?
- 1 Jahr 2 Jahre 3 Jahre mehr als 3 Jahre
37. Falls Frage 34 NEIN: Hast du nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule und vor Beginn der Ausbildung teilgenommen an ... (Mehrfachnennung möglich)
- einer berufsvorbereitenden Maßnahme?
 einer schulischen Berufsvorbereitung (z. B. BVJ)?
 einer Einstiegsqualifizierung?
 einem anderen Programm: _____
 an keiner Maßnahme?
38. Falls Teilnahme an Maßnahme(n): Die von mir besuchte(n) Maßnahme(n) waren für mich:
- sehr hilfreich hilfreich teilweise hilfreich weniger hilfreich gar nicht hilfreich
39. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
40. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung von meinem Ausbildungsbetrieb übernommen:
- ja nein weiß nicht.
41. Falls Frage 40 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
- keine Befristung
 Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten
 andere Befristung: _____
42. Falls Frage 40 NEIN: Wie sieht momentan deine Perspektive nach der Ausbildung aus?
- 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. Zeitarbeitsbranche
 Ich habe eine sonstige Alternative
43. Ich fühle mich durch meine Ausbildung auf die spätere Arbeit vorbereitet:
- sehr gut gut geht so schlecht sehr schlecht
44. Was meine berufliche Zukunft angeht, bin ich
- sehr zuversichtlich zuversichtlich wenig zuversichtlich überhaupt nicht zuversichtlich
45. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter/innen):
- 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
46. Welchen Schulabschluss hattest du bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule?
- keinen Abschluss
 Berufsreife (Hauptschulabschluss)
 Mittlerer Schulabschluss (Realschulabschluss)
 Abitur/Fachabitur
47. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
- ja nein
48. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
Bundesland: _____
49. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de



junge



JUGEND



JUGEND



Jugend!



JUNGE GRÜPPE



JUNGE



junge



EVG

JUGEND



Ver.di

JUGEND



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG