

studie



Ausbildungsreport Niedersachsen - Bremen 2016



www.niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de/jugend

Impressum

Herausgeberin:

DGB-Jugend Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Str. 7
30159 Hannover
Internet: www.gewerkschaftsjugend-niedersachsen.de
Facebook: www.facebook.com/deineDGBjugend

Verantwortlich für den Inhalt:

Ruben Eick

Redaktion:

Viola Nold, Janina Wrobel, Lars Niggemeyer, Ruben Eick

Datenanalyse:

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



Gestaltung:

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Druckhaus Dresden GmbH

Titelfoto:

franckreporter

November 2016

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

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Die wichtigsten Ergebnisse 2016	5
2	Der Ausbildungsmarkt in Niedersachsen und Bremen – Analyse und Forderungen	7
3	Schwerpunkt: Psychische Belastungen in der Ausbildung	9
4	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	14
4.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	14
4.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	14
4.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	15
4.1.3	Ausbildungsnachweis	15
4.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	16
4.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	16
4.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	17
4.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	18
4.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	18
4.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	19
4.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	19
4.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	20
4.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	20
4.3	Ausbildungsvergütung	21
4.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	22
4.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	22
4.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	24
4.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	25
4.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	26
4.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	26
4.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	28
5	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	29
6	Branchenschwerpunkt Hotel- und Gaststättengewerbe	32
6.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	32
6.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	34
6.3	Ausbildungsvergütung	36
6.4	Persönliche Beurteilung der Ausbildung	36
6.5	Perspektiven nach der Ausbildung	37
7	Fazit und Forderungen	38
8	Auswertungsverfahren und Methodik	40
9	Anhänge	41
	Abbildungsverzeichnis	44

Vorwort

Eine gute Ausbildung ist die Grundlage für einen erfolgreichen Start ins Arbeitsleben. Wer gut ausgebildet ist, kann besser an unserer Gesellschaft teilhaben und ist stärker vor Erwerbslosigkeit oder Altersarmut geschützt.

Nur wenn die duale Ausbildung attraktiv ist, wird sie von jungen Menschen als Perspektive angesehen. Doch die Quote derjenigen Betriebe, die überhaupt noch ausbilden, ist seit Jahren im Sinkflug. In Niedersachsen und Bremen kamen im Jahr 2015 auf 100 Interessierte lediglich 88 bzw. 93 Ausbildungsplätze. So werden nach wie vor zu viele Jugendliche abgehängt. Über 42.000 von ihnen landeten im sogenannten »Übergangssystem« und konnten keine berufsqualifizierende Ausbildung beginnen.

Die vorliegende Studie der DGB-Jugend für Niedersachsen und Bremen liefert eine aktuelle Bestandsaufnahme und nimmt die Qualität der dualen Berufsausbildung in den Blick.

Der Report basiert auf den Angaben von 1.635 Auszubildenden aus 16 der 25 meist gewählten Ausbildungsberufe in Niedersachsen und Bremen. Die Befragung erfolgte schriftlich im Rahmen der Berufschularbeit der DGB-Jugend. Da der Arbeits- und Ausbildungsmarkt beider Bundesländer stark miteinander verschränkt ist und es große Bewegungen von Pendler_innen gibt, wurde ein gemeinsamer Report erstellt. Befragt wurden Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und aus Betrieben unterschiedlicher Größe.

Die Ergebnisse sprechen eine deutliche Sprache: Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten und psychische Belastungen sind für zahlreiche Auszubildende bittere Realität. Die Klagen vieler Arbeitgeber über angeblich fehlende Fachkräfte fallen so auf sie selbst zurück. In zu vielen Bereichen ist die Ausbildungsqualität schlichtweg nicht ausreichend – das belegen vor allem die Ergebnisse des diesjährigen Branchenschwerpunkts im Hotel- und Gaststättengewerbe. Insgesamt lassen zu viele Betriebe die von Arbeitgeberseite gern ins Feld geführte »Ausbildungsreife« selbst vermissen.

Wir benötigen mehr qualifizierte Ausbildungsplätze und die verlässliche Umsetzung der Ausbildungsgarantie. Auf Bundesebene ist eine Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes im Sinne der Jugendlichen dringend geboten. Die bestehenden gesetzlichen Regelungen sind offensichtlich nicht ausreichend.

Die duale Berufsausbildung muss gestärkt werden, um auch zukünftig Garant für Zukunftsperspektiven und ökonomischen Erfolg zu sein. Die Politik ist hier ebenso gefordert wie die Wirtschaft.



Hartmut Tölle,
Vorsitzender DGB-Bezirk
Niedersachsen – Bremen –
Sachsen-Anhalt



Annette Düring,
Leiterin DGB-Landesvertretung
Bremen



Ruben Eick,
DGB-Bezirksjugendsekretär
Niedersachsen – Bremen –
Sachsen-Anhalt

1 Die wichtigsten Ergebnisse 2016

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Bankkaufmann_frau
Zerspanungsmechaniker_in (*)
Industriemechaniker_in
Industriekaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik

Berufe mit mittleren Bewertungen

Kaufmann_frau für Büromanagement
Elektroniker_in
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Kaufmann_frau im Einzelhandel
KFZ-Mechatroniker_in
Verkäufer_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Metallbauer_in
Anlagenmechaniker_in
Koch_Köchin
Hotelfachmann_frau
Restaurantfachmann_frau
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk(*)

Die Stichprobe umfasst Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen aus 16 der 25 häufigsten Ausbildungsberufe in Deutschland, sowie zusätzlich Restaurantfachleute. Die berufsbezogenen Aussagen des Reports sind deshalb auf diese 17 Ausbildungsberufe beschränkt. Für die mit einem (*) Sternchen versehenen Berufe lagen weniger als 30 Fragebögen vor, die Aussagen sind daher nur bedingt repräsentativ.

Branche

Die Bewertung der Ausbildungsqualität durch die Befragten aus Niedersachsen und Bremen ist stark abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der Branche. Wie der Ausbildungsreport für Niedersachsen und Bremen 2016 zeigt, gibt es zwischen diesen erhebliche Unterschiede.

Auf den vorderen Rängen finden sich in Niedersachsen und Bremen die angehenden Bankkaufleute, Zerspanungsmechaniker_innen, Industriemechaniker_innen, Industriekaufleute und Elektroniker_innen für Betriebstechnik, die mit der Qualität ihrer Ausbildung überdurchschnittlich zufrieden sind.

Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Gesamtbewertung sind durchgängig gute Bewertungen in allen vier im Rahmen des Ausbildungsreports berücksichtigten Kriterien. Sowohl bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und der Ausbildungsvergütung als auch bei der Einschätzung der fachlichen Qualität der Betriebe und der persönlichen Beurteilung haben die hier aufgeführten Berufe in Niedersachsen und Bremen jeweils überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

Die schlechtesten Bewertungen finden sich in Niedersachsen und Bremen bei den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Berufen der Hotel- und Gaststättenbranche (HoGa), also Restaurant- und Hotelfachleuten sowie Köch_innen.

Im Vergleich zu den Auszubildenden aus den meisten anderen im Ausbildungsreport berücksichtigten Berufen sind die Auszubildenden hier nach wie vor überdurchschnittlich von langen und ungünstigen Arbeitszeiten sowie häufigen und zahlreichen Überstunden betroffen, beklagen eine oftmals fachlich ungenügende Anleitung und erhalten eine unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütung. Die

HoGa-Berufe werden in einem Branchenschwerpunkt näher betrachtet. (➔ Kapitel 6)

Betriebsgröße

Nach wie vor gilt: Je größer der Betrieb, desto höher die Ausbildungszufriedenheit. Dass insbesondere die Großbetriebe sich positiv abheben, liegt zum einen an den guten personellen und materiellen Voraussetzungen, mit denen eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden kann und zum anderen an den vorhandenen kollektiven Mitbestimmungsstrukturen, über die Großbetriebe eher verfügen.

Klein- und Kleinstbetriebe hingegen stehen vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel auf Angebot und Nachfrage reagieren zu müssen. Sie binden ihre Auszubildenden überdurchschnittlich stark nach Auftragslage – und weniger nach betrieblichem Ausbildungsplan – in die Arbeit mit ein. Somit sind Auszubildende in kleinen Betrieben häufiger mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, während gleichzeitig die fachliche Anleitung darunter leidet.

Ausbildungszufriedenheit

Mehr als drei Viertel der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (75,5 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen, zumal die Ausbildungszufriedenheit im Laufe der letzten fünf Jahre insgesamt wieder leicht gesunken ist.

Der Ausbildungsreport Niedersachsen und Bremen 2016 zeigt erneut deutlich auf, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. (➔ Kapitel 4.4.1)

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

7,6 Prozent gaben im Rahmen der Befragung zum Ausbildungsreport an, dass sie im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Solche Fälle sind zwar nicht die Regel, aber es handelt sich hierbei auch keineswegs um Einzelfälle. Für die Auszubildenden bedeutet das Nichteinhalten des Ausbildungsplans in der Regel, dass wichtige ausbildungsrelevante Inhalte nicht erlernt werden. (➔ Kapitel 4.1.2)

Fachliche Anleitung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen eine_n Ausbilder_in (94 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 6 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Darüber hinaus ist diese_r bei 12,7 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in nur »selten« bis »nie« präsent. (➔ Kapitel 4.1.4)

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen nach wie vor zum Ausbildungsalltag. Knapp ein Drittel gibt an, regelmäßig Überstunden machen zu müssen – und das, obwohl es sich bei einer Berufsausbildung um ein Lern- und nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. (➔ Kapitel 4.2.1)

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung gaben 5,4 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Niedersachsen und Bremen an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Nach wie vor machen etwa ein Viertel der minderjährigen Auszubildenden (23,3 Prozent) regelmäßig Überstunden, von denen nur 47,5 Prozent dafür einen Freizeitausgleich bekommen.

Die 5-Tage-Woche scheint jedoch mittlerweile für fast alle Auszubildenden unter 18 Jahren in Niedersachsen und Bremen die Regel zu sein: Nur 3,1 Prozent der minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen den gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb arbeiten zu müssen. (➔ Kapitel 4.2.5)

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten ein Drittel der im Ausbildungsreport befragten Auszu-

bildenden aus Niedersachsen und Bremen (33,8 Prozent) ihren Wunschberuf und weitere 37,7 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Gut ein Fünftel der Auszubildenden (21,5 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. 7 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (65,4 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (87,5 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind nur ein Drittel mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher. (➔ Kapitel 4.4.5)

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich dieser sehr schwierig. Über zwei Drittel (67,9 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur knapp ein Viertel (23,6 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 8,5 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten nur knapp zwei Drittel (65 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten vier von zehn (39,4 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an die Ausbildung weitergehen wird. (➔ Kapitel 4.4.3)

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Lediglich 52,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. (➔ Kapitel 4.1.6)

2 Der Ausbildungsmarkt in Niedersachsen und Bremen – Analyse und Forderungen

Das System der Berufsausbildung ist nach wie vor zentral für Bildung und Arbeitsleben in Deutschland. Bundesweit haben 2015 rund 700.000 junge Menschen eine duale oder schulische Berufsausbildung aufgenommen. Allerdings gelingt längst nicht allen Interessierten der Einstieg in eine Ausbildung. 270.000 Anfänger_innen im so genannten Übergangssystem sind viel zu viele. Ein zentraler Grund hierfür ist der nach wie vor anhaltende Mangel an Ausbildungsplätzen in Deutschland.

Die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass auch in Niedersachsen und Bremen ein zu geringes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht. Der entscheidende Maßstab hierfür ist die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), der »offizielle« Ausbildungsmarktindikator (vgl. § 86 des Berufsbildungsgesetzes). Die ANR gibt das Verhältnis des ausgewiesenen Ausbildungsplatzangebots zur Zahl der ausgewiesenen Ausbildungsplatznachfrager_innen zum 30. September eines Jahres an. Danach kamen 2015 in Niedersachsen auf 100 Bewerber_innen nur 87,9 angebotene Ausbildungsplätze, in Bremen waren es 93.¹

In Niedersachsen waren laut offizieller Statistik zum Beginn des Ausbildungsjahres 3.418 Ausbildungsstellen unbesetzt; in Bremen 400. Gleichzeitig waren noch 11.411 (Niedersachsen) bzw. 868 (Bremen) junge Menschen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Hierbei werden nur diejenigen erfolglosen Bewerber_innen erfasst, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben, von dieser für ausbildungsreif befunden wurden und sich am 30. September 2015 noch als ausbildungsplatzsuchend gemeldet hatten, obwohl das Ausbildungsjahr bereits begonnen hatte. Viele der erfolglosen Bewerber_innen befanden sich zu diesem Zeitpunkt bereits in einer Maßnahme des Übergangssystems und haben sich daher nicht mehr ausbildungsplatzsuchend gemeldet.

Eine Einschätzung dieser großen Zahl von statistisch verdeckten erfolglosen Bewerber_innen erhält man, wenn man sich das Übergangssystem in Niedersachsen und Bremen insgesamt anschaut. Beim Übergangssystem handelt es sich um außerschulische Maßnahmen und schulische Bildungsgänge, die zu keinem qualifizierten Berufsabschluss führen – also etwa Berufseinstiegsschulen, Berufsfachschulen ohne Abschluss, Maßnahmen der Bundesagentur oder Förderprogramme der Länder. Für die Teilnehmenden sind es oft Warteschleifen mit fragwürdigen Perspektiven. Das Statistische Bundesamt veröffentlicht jährlich eine Übersicht über die

Anfänger_innen in den verschiedenen Sektoren des Ausbildungsgeschehens in Deutschland, die Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Danach mündeten in Niedersachsen 2015 38.885 junge Menschen in die Maßnahmen des so genannten Übergangssystems ein, in Bremen waren es 3.326.²

Ein Gesamtbild des Ausbildungsgeschehens geben die Tabellen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB): So lag die Zahl der institutionell erfassten, an dualer Ausbildung interessierten Personen im Jahr 2015 in Niedersachsen bei 89.616, in Bremen waren es 8.886. Hiervon sind 60,9 bzw. 65,2 Prozent tatsächlich in duale Ausbildung eingemündet.³ Dies bedeutet, dass faktisch nur sechs von zehn Ausbildungsinteressierten in Niedersachsen und sieben von zehn in Bremen auch eine Ausbildung begonnen haben. Insgesamt ist festzuhalten, dass den Ausbildungsmarkt ein massives Ungleichgewicht zu Lasten der Jugendlichen kennzeichnet. Es gelingt gegenwärtig nicht, alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen an dualer Berufsausbildung zu beteiligen.

Im Sinne der betroffenen jungen Menschen stellt die Lösung der Angebotsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt daher nach wie vor eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen der kommenden Jahre dar. Um zu gewährleisten, dass jede_r Auszubildende auch einen Ausbildungsplatz bekommt, fordert der DGB eine Ausbildungsplatzgarantie für alle Ausbildungsinteressierten.

Der DGB hält daher folgende Maßnahmen für erforderlich:

- Das Angebot an Ausbildungsstellen muss erhöht werden. Zu diesem Zweck sollte auf Branchenebene ein Umlagesystem der Ausbildungskosten eingeführt werden. Ein solches besteht in der Bauwirtschaft seit 40 Jahren mit großem Erfolg: dies ist die Branche mit der höchsten Ausbildungsquote.
- Die Angebote in Berufen des Schulberufssystems (z.B. Erzieher_in- und Pflegeausbildung) müssen ausgeweitet werden.
- Der Übergang Schule-Beruf muss neugestaltet werden:
 - Jugendlichen, die in keinen Ausbildungsplatz vermittelt werden konnten, muss grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet werden, in einer einjährigen Berufsfachschule ein ggf. anrechenbares erstes Ausbildungsjahr zu absolvieren (dualisierte Berufsfachschule).
 - Für Jugendliche mit noch vorhandenen Defiziten, die den erfolgreichen Besuch einer einjährigen Berufsfachschule nicht

¹ vgl. Joachim Gerd Ulrich, Stephanie Matthes, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme – Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015, BIBB 2016, S. 57f.

² vgl. Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2015, Statistisches Bundesamt 2016, S. 4.

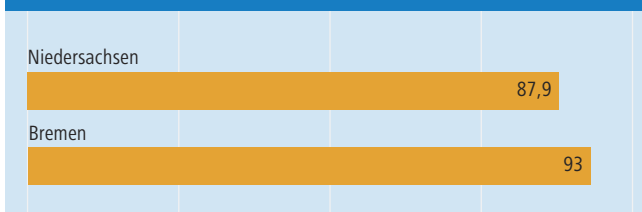
³ vgl. Joachim Gerd Ulrich, Stephanie Matthes, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme – Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015, BIBB 2016, S. 57f.

erwarten lassen, werden Maßnahmen zur Förderung als Ausbildungsvorbereitung angeboten (Berufsvorbereitungsjahr, BVB der Bundesagentur für Arbeit, Jugendwerkstätten).

- Falls die Vermittlung der Schüler_innen während bzw. nach Ablauf des Berufsfachschuljahres in eine reguläre Ausbildung nicht gelingt, muss sichergestellt sein, dass die in einer Berufsfachschule begonnene Ausbildung außerschulisch weitergeführt und – bei dualen Ausbildungsberufen mit Kammerprüfung – abgeschlossen werden kann. Die Ausbildungsmöglichkeiten sollten dem Bedarf des Arbeitsmarktes entsprechen und dürfen betriebliche Ausbildungsplätze nicht verdrängen. Ein möglichst schneller Wechsel in das reguläre System der Berufsausbildung muss auch während einer solchen Ausbildung oberstes Ziel sein. Die Bedarfslage am Arbeitsmarkt ist bei der Bereitstellung dieser Plätze zu berücksichtigen. Hierüber müssen die Wirtschafts- und Sozialpartner_innen gemeinsam befinden.
- Allen, die eine Ausbildungsvorbereitung erfolgreich abschließen, wird – falls eine Vermittlung in eine reguläre Ausbildung trotz aller Bemühungen nicht gelingt – eine öffentlich geförderte, außerschulische, betriebsnahe Berufsausbildung zugesichert. Zunächst können sie die Berufsfachschule besuchen, danach die außerbetriebliche Ausbildung absolvieren.

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. Dazu gehört, dass Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, in der Statistik auch als Bewerber_innen gezählt werden – unabhängig vom Status, der ihnen von der BA zuerkannt wird. Dazu gehört ebenfalls, junge Menschen, die in Maßnahmen des so genannten Übergangssystems ohne weiterführende Perspektive »geparkt« werden, als unversorgte Bewerber_innen zu führen. Nicht zuletzt müssen die Betriebe ihre freien Ausbildungsplätze melden, denn ein Angebot, das niemandem so recht bekannt ist, hilft auch niemandem.

Auf 100 Bewerber_innen kamen im Jahr 2015 so viele angebotene Ausbildungsplätze



3 Schwerpunkt: Psychische Belastungen in der Ausbildung

Bereits seit mehreren Jahren ergeben sich aus den Ergebnissen des Ausbildungsreports deutliche Hinweise auf eine erhebliche körperliche wie psychische Belastung der Auszubildenden. Dies führt nicht zuletzt dazu, dass viele Auszubildende zum Teil erhebliche Probleme haben, sich nach der Ausbildung in ihrer Freizeit zu erholen.

Diese Befunde decken sich mit jenen zahlreicher wissenschaftlicher Studien der zurückliegenden Jahre, in denen die Zusammenhänge zwischen steigenden Anforderungen und zunehmender Belastung am Arbeitsplatz und den sich daraus ergebenden psychischen Beschwerden und Erkrankungen untersucht und nachgewiesen wurden. So gelangte beispielsweise der »Stressreport Deutschland 2012« zu der Einschätzung, dass sich die Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation zum Teil auf hohem Niveau stabilisiert haben. Zudem hätten »teilweise zeitgleich die subjektiv wahrgenommene Belastung weiter zugenommen, ebenso auch die Beschwerden«⁴. Als besonders belastend stellten sich in diesem Zusammenhang unter anderem ein starker Termin- und Leistungsdruck sowie der Anspruch, verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen zu müssen (Multitasking), heraus.⁵ Das sich daraus ergebende Gefühl der Überforderung ist, wie der Report verdeutlicht, auch bereits in der Ausbildung ein Problem.

Es ist daher nicht verwunderlich, dass Untersuchungen des Instituts für Gesundheitsförderung und -forschung und der Universität Marburg zum Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten und zu Belastungen von Auszubildenden zum Teil erhebliche gesundheitliche Probleme aufzeigen.⁶ So fühlten sich lediglich 17 Prozent der Auszubildenden beim Aufwachen frisch und ausgeruht, 55 Prozent hingegen zeigten bereits stressbedingte Warnsignale auf der körperlichen, emotionalen, kognitiven oder Verhaltensebene.

Der aktuelle Fehlzeitenreport des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) bestätigt diese Ergebnisse. Demnach berichten mehr als die Hälfte der Auszubildenden (56,5 Prozent) über häufige körperliche und 46,1 Prozent über psychische Beschwerden.⁷

Eine spezifische psychische Belastung innerhalb der Ausbildung scheint die Eingangsphase mit sich zu bringen. Auch wenn die Ergebnisse der 2009 erschienenen Studie »Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel –

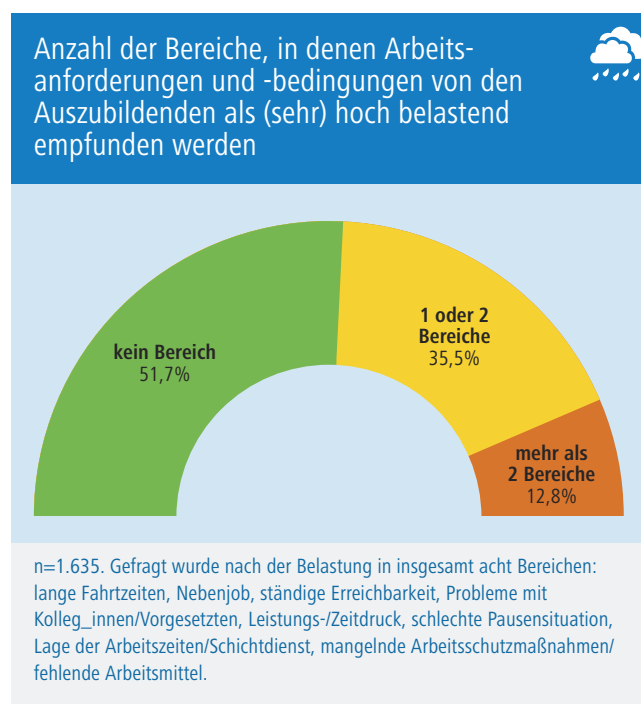
ProBE«⁸ aufgrund der Fokussierung auf eine Branche nicht uneingeschränkt auf andere Ausbildungsberufe übertragen werden können, zeigt sich hier, wie komplex die Anforderungen sind, denen sich die jungen Menschen im Übergang ausgesetzt sehen. Die mit der Ausbildungsaufnahme einhergehenden zeitlichen Einschränkungen werden dabei ebenso als Belastung empfunden wie Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und Kolleg_innen oder die Angst davor, Fehler zu machen.⁹

Mit dem aktuellen Schwerpunkt greift der Ausbildungsreport 2016 die Thematik der psychischen Belastungen in der Ausbildung auf. Dazu wurden zusätzliche Fragen in die Erhebung mit aufgenommen, die Hinweise auf spezifische Belastungen liefern sowie einen Eindruck von der gesundheitlichen Situation der Auszubildenden vermitteln. Darüber hinaus wurde der Frage nachgegangen, inwiefern Aspekte der fachlichen Qualität und der strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung einen Einfluss auf die subjektiv empfundenen Belastungen und die gesundheitliche Situation der Auszubildenden haben.

Betrachtet man zunächst die Bereiche der Arbeitsbedingungen bzw. -anforderungen, die von den Auszubildenden subjektiv als belastend

⁸ Kutscha, Günter; Besener, Andreas; Debie, Sven Oliver: Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE, Abschlussbericht zum Forschungsprojekt ProBE. Universität Duisburg-Essen 2009.

⁹ Vgl. a.a.O., S.186f.



⁴ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 2012: Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden.

⁵ Vgl. a.a.O.

⁶ Vgl. Betz, Manfred; Graf-Weber, Gabriele, 2012: Gesundheit in der Ausbildung – eine Bestandsaufnahme, in: rkw-Magazin 2/2012; S. 48–51.

⁷ Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015.

empfundene werden, so zeigt sich, dass nur rund die Hälfte der Befragten (51,7 Prozent) in keinem der acht im Rahmen der Befragung berücksichtigten Bereiche angab, in hohem oder sogar sehr hohem Maße belastet zu sein. Gut ein Drittel der Befragten (35,5 Prozent) gab hohe oder sehr hohe Belastungen in einem oder zwei Bereichen an und bei 12,8 Prozent traf dies sogar in mehr als zwei der zur Auswahl stehenden Bereiche zu.

Anders als in anderen Bundesländern stellen in Niedersachsen und Bremen insbesondere die oftmals langen Fahrtzeiten in der Ausbildung den höchsten Belastungsfaktor dar. 18,6 Prozent der Befragten gaben an, die Bedingungen als in hohem bzw. sogar sehr hohem Maße belastend zu empfinden. Dahinter folgen Leistungs- und/oder Zeitdruck mit 17 Prozent. Auch schlechte Pausensituationen, z.B. durch Unterbrechungen, Verkürzungen oder das Fehlen geschützter Orte, stellen für die Auszubildenden vergleichsweise häufig einen Belastungsfaktor dar – 14,1 Prozent empfinden die Situation als in (sehr) hohem Maße belastend – ebenso wie Probleme mit der Lage der Arbeitszeit und mit Schichtdienst (13,8 Prozent). 12,3 Prozent der befragten Auszubildenden haben Probleme mit ständiger Erreichbarkeit und jede_n zehnte_n Auszubildende_n (10,5 Prozent) belasten zudem Probleme mit Kolleg_innen und/oder Vorgesetzten.

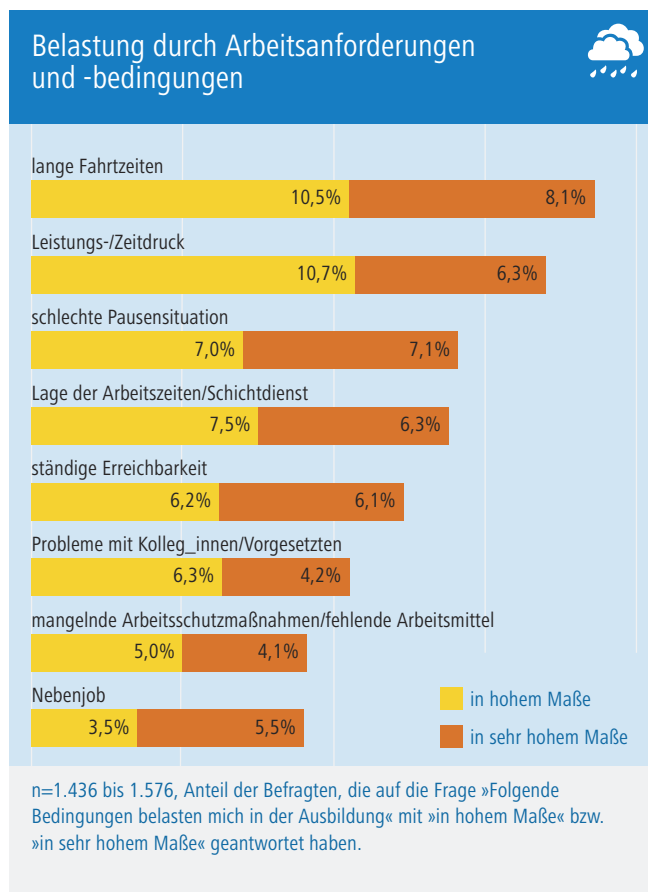
Mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen oder fehlende Arbeitsmittel (9,1 Prozent) und Belastungen durch einen Nebenjob (9 Prozent) werden von den Befragten etwas seltener als in (sehr) hohem Maße belastend empfunden.

Insbesondere beim Thema Nebenjob gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass nur ein geringer Teil der Auszubildenden überhaupt einem Nebenjob zusätzlich zur Ausbildung nachgeht¹⁰, so dass davon ausgegangen werden kann, dass dieser von den Betroffenen durchaus als Belastung erlebt wird.

Belastende Anforderungen und Bedingungen in der Ausbildung wirken sich unmittelbar auf das Wohlergehen der Auszubildenden aus. So steigt mit der Anzahl der als belastend empfundenen Anforderungen bzw. Bedingungen der Anteil der Auszubildenden, die unter körperlichen und psychischen Beschwerden leiden. Während in der Gruppe der Auszubildenden, die über keinerlei schwerwiegende Belastungen durch Arbeitsanforderungen oder -bedingungen klagen, lediglich 13,2 Prozent angaben, sich immer oder häufig schwach und krankheitsanfällig zu fühlen, waren es unter den Auszubildenden mit einer gefühlten hohen Belastung in mehr als zwei Bereichen 27,1 Prozent. Auch fühlt sich von diesen ein deutlich größerer Anteil (43,8 Prozent) als von den »gering Belasteten« (26,1 Prozent) am Ende des Ausbildungstages immer oder häufig erschöpft.

In der Folge haben »hoch belastete« Auszubildende häufiger starke Probleme, sich auf ihre Ausbildung zu konzentrieren (25,5 Prozent¹¹) als »gering belastete« (18,9 Prozent). Mehr als ein Viertel der betroffenen Auszubildenden (28,4 Prozent) denkt zudem immer oder häufig über einen Ausbildungsabbruch nach, fast doppelt so viele wie in der Gruppe der Auszubildenden, die sich keinen starken Belastungen ausgesetzt sehen (17 Prozent).

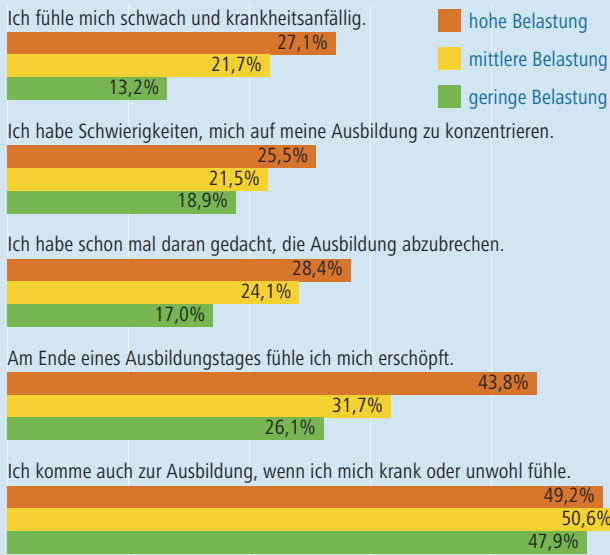
Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass belastende Ausbildungsbedingungen keine Ausnahme darstellen. Auch wenn die einzelnen im Ausbildungsreport betrachteten Bedingungen und Anforderungen jeweils von maximal knapp 20 Prozent der befragten Auszubildenden als in hohem oder sehr hohem Maße belastend empfunden werden, fühlt sich in der Summe etwa die Hälfte der Auszubildenden in mindestens einem der Bereiche stark belastet. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass diese Belastungen sich negativ



¹⁰ Vgl. z.B. Ausbildungsreport 2012, S.40. Von den Befragten gab seinerzeit nur 12,3 Prozent an, einen Nebenjob zu haben. Laut einer BIBB-Studie aus dem Jahr 2010 (vgl. www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf) hat nur gut ein Viertel der Auszubildenden (27 Prozent) einen Nebenjob.

¹¹ Anteil der Befragten, die auf die Frage »Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren« mit »immer« oder »häufig« geantwortet haben.

Anteil der Auszubildenden, für die die einzelnen Aussagen immer oder häufig zutreffen, in Abhängigkeit von der subjektiv empfundenen Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen



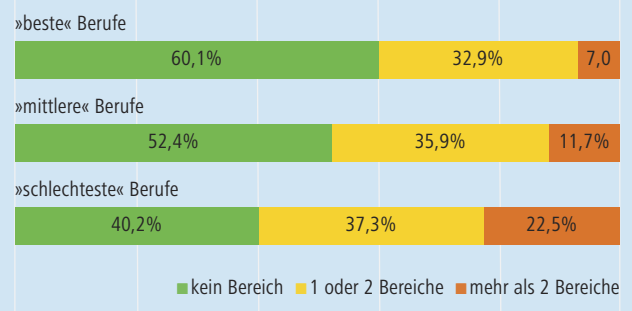
n=345 bis 770. Geringe Belastung = kein Bereich mit (sehr) hoher Belastung, mittlere Belastung = ein bis zwei Bereiche mit (sehr) hoher Belastung, hohe Belastung = mehr als zwei Bereiche mit (sehr) hoher Belastung.

auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Auszubildenden auswirken. Sie fühlen sich häufiger erschöpft, schwach und krankheitsanfällig, was sie aber größtenteils nicht davon abhält, auch dann zur Arbeit zu kommen, wenn sie sich krank oder unwohl fühlen. Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, wenn die betroffenen Auszubildenden häufiger über Konzentrationsprobleme klagen und auch öfter daran denken, die Ausbildung abzubrechen.

Angesichts dieser für die Auszubildenden wie für die Ausbildungsbetriebe unbefriedigenden Situation stellt sich die Frage, wie das Ausmaß der Belastungen und der sich daraus ergebenden gesundheitlichen Probleme reduziert werden kann.

Neben der gezielten Gesundheitsförderung in Betrieben¹² stellt dabei die generelle Verbesserung der Ausbildungsqualität einen zentralen Ansatzpunkt dar. So ist das Ausmaß der gefühlten Belastung in Ausbildungsberufen, die im vorliegenden Ausbildungsreport besonders gut abgeschnitten haben, deutlich niedriger als in jenen Berufen, welche die hinteren Plätze belegt haben. Während sich beispiels-

Anzahl der Bereiche, in denen Arbeitsanforderungen und -bedingungen von den Auszubildenden als (sehr) hoch belastend empfunden werden, in Abhängigkeit von der Gesamtbewertung der Ausbildungsqualität



n=1.635. Zur Gruppierung der Ausbildungsberufe vgl. Kapitel 1.

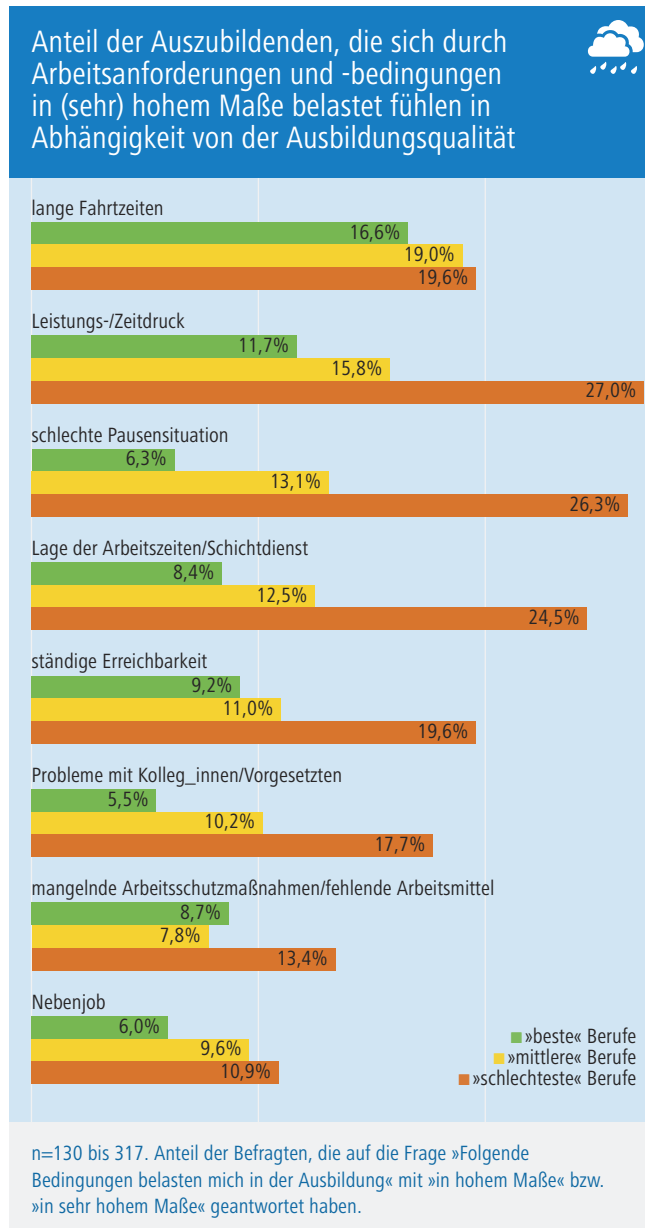
weise in den fünf bestplatzierten Berufen 60,1 Prozent in keinem der betrachteten Bereiche stark belastet fühlen und lediglich 7 Prozent über starke Belastungen in mehr als zwei Bereichen klagten, gestaltet sich die Situation auf den hinteren Plätzen anders. Hier empfinden lediglich 40,2 Prozent keinerlei starke Belastung, während gut ein Fünftel (22,5 Prozent) der Auszubildenden in den betreffenden Berufen mehr als zwei Anforderungen bzw. Bedingungen benennt, die als hochgradig belastend empfunden werden.

Betrachtet man die einzelnen Anforderungen bzw. Bedingungen, so zeigen sich besonders ausgeprägte Unterschiede im Bereich der Arbeitsorganisation. Während sich in den »besten Berufen« lediglich 8,4 Prozent der Auszubildenden in (sehr) hohem Maße durch die Lage der Arbeitszeit oder Schichtdienst belastet sehen, sind es in den »schlechtesten Berufen« mit 24,5 Prozent dreimal so viele. Ähnlich verhält es sich bei der Frage nach der Pausensituation (6,3 Prozent gegenüber 26,3 Prozent), sowie bei der Belastung durch ständige Erreichbarkeit (9,2 Prozent gegenüber 19,6 Prozent).

Leistungs- und/oder Zeitdruck sind zwar auch in den Berufen ein Problem, denen grundsätzlich eine hohe Ausbildungsqualität bescheinigt werden kann. Mit 11,7 Prozent ist der Anteil der Auszubildenden, die sich dadurch stark belastet fühlen, allerdings weniger als halb so hoch wie in den Berufen am Ende des Rankings (27 Prozent).

Das bedeutet nicht unbedingt, dass der Leistungs- und/oder Zeitdruck in den gut bewerteten Berufen auch tatsächlich niedriger ist als in den schlecht bewerteten. Möglicherweise stehen den Auszubildenden in diesen Ausbildungsberufen auch mehr Mittel bzw.

¹² Vgl. Betz, Manfred; Graf-Weber, Gabriele, 2012: Gesundheit in der Ausbildung – eine Bestandsaufnahme, in: rkw-Magazin 2/2012, S. 48–51.



Ressourcen zur Bewältigung der Anforderungen zur Verfügung, so dass diese nicht im selben Maße als Belastung wahrgenommen werden und sich dann auch weniger auf das Wohlbefinden der Auszubildenden auswirken.

Eine wesentliche Ressource stellt in diesem Zusammenhang die soziale Unterstützung dar.¹³ Aus diesem Grund wurden die Auszubildenden auch danach gefragt, ob sie Kolleg_innen haben, mit denen sie gut über die Probleme in der Ausbildung sprechen können. Die Ergebnisse deuten dabei darauf hin, dass Auszubildende in den bes-

ser bewerteten Berufen häufiger auf eine entsprechende kollegiale Unterstützung zurückgreifen können. Von ihnen sehen lediglich 14,8 Prozent diese Möglichkeit als nur in (sehr) geringem Maße gegeben an. In den am schlechtesten bewerteten Berufen hingegen vermischen doppelt so viele (28,8 Prozent) Kolleg_innen, um über Probleme in der Ausbildung zu sprechen.

Ob Anforderungen als Belastungen empfunden werden, hängt zudem auch von der persönlichen Einstellung zur Ausbildung ab. Wenn die Ausbildungssituation insgesamt dazu beiträgt, Interesse zu wecken, den Eigenantrieb der Auszubildenden zu fördern und deren Motivation zu steigern, wird Stress nicht unbedingt als Belastung wahrgenommen, sondern trägt als sogenannter positiver Stress oder »Eustress« unter Umständen sogar zum Wohlempfinden bei und steigert die Leistungsfähigkeit. Daher ist nicht unbedingt das absolute Ausmaß der Anforderungen ausschlaggebend für die damit einhergehenden Belastungen, sondern die Art und Weise, wie die Auszubildenden diesen begegnen. Fühlen sie sich gut darauf vorbereitet und unterstützt, können auch hohe Anforderungen als Herausforderungen angenommen und konstruktiv bewältigt werden. Zur Belastung wird Stress erst, wenn dieser einhergeht mit einem Gefühl der Überforderung und somit als Bedrohung betrachtet wird.

Vor diesem Hintergrund stellt ein Interesse förderndes, anregendes Ausbildungsumfeld auch eine wichtige Ressource zur Prävention von psychischen Belastungen in der Ausbildung dar. Es ist wenig verwunderlich, dass diese Ressource insbesondere dann zur Verfügung steht, wenn es sich bei der Ausbildung um einen Wunschberuf handelt, die fachliche Anleitung gut ist und die Auszubildenden nicht das Gefühl haben, unter- oder überfordert zu sein. Dieser Zusammenhang schlägt sich daher auch in den Antworten auf die Frage: »Meine Ausbildungssituation weckt mein Interesse, fördert meinen Antrieb und steigert meine Motivation« nieder. Während gut die Hälfte (52,1 Prozent) der Auszubildenden in den fünf in der Gesamtbewertung am besten platzierten Berufen dieser Aussage in (sehr) hohem Maße zustimmten, lag die Zustimmung in den am schlechtesten bewerteten Berufen lediglich bei 31 Prozent. Damit korrespondiert auch, dass 60,8 Prozent der Auszubildenden in den am besten bewerteten Berufen, aber lediglich 42,8 Prozent derer in den am schlechtesten bewerteten Berufen, ihrer Ausbildung eine hohe persönliche Bedeutung beimessen.

Die hier dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass es möglich ist, über eine hohe Ausbildungsqualität psychische Belastungen in der Ausbildung zu reduzieren. Dies bedeutet nicht, dass dazu das Anforderungsniveau der Ausbildung gesenkt werden muss. Vielmehr gilt es, über eine durchdachte Arbeitsorganisation sicherzustellen, dass

¹³ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2012: Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, S.76ff.

die Auszubildenden nach für sie stressigen Phasen auch genügend Zeit und Gelegenheit zur Erholung finden.

Zudem verdeutlicht der Ausbildungsreport bereits seit vielen Jahren, dass auch bei den Themen Arbeitszeit und Überstunden zum Teil noch erhebliche Verbesserungspotenziale bestehen, deren Nutzung zur Reduzierung der psychischen Belastung der Auszubildenden beitragen könnte (vgl. Kapitel 4.2).

Gerade weil Leistungs- und/oder Zeitdruck in der Ausbildung nur bedingt reduziert werden können, ist es darüber hinaus notwendig, betriebliche und individuelle Ressourcen zu erschließen, die es den Auszubildenden ermöglichen, diese Situationen zu bewältigen, ohne dass sie zur dauerhaften Belastung für sie werden. Ein gutes Arbeitsklima und eine gelebte betriebliche Unterstützungskultur können dazu ebenso beitragen, wie eine fachliche Anleitung, die die Auszubildenden motiviert, sie unterstützt und ihnen jene Kompetenzen vermittelt, die es ihnen ermöglichen, die an sie gestellten Aufgaben zu bewältigen.

4 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen



Berufe mit den besten Bewertungen

Bankkaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Industriekaufmann_frau
Industriemechaniker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Zerspanungsmechaniker_in (*)

Berufe mit mittleren Bewertungen

Elektroniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
KFZ-Mechatroniker_in
Verkäufer_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Anlagenmechaniker_in
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Hotelfachmann_frau
Koch_Köchin
Metallbauer_in
Restaurantfachmann_frau

4.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

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

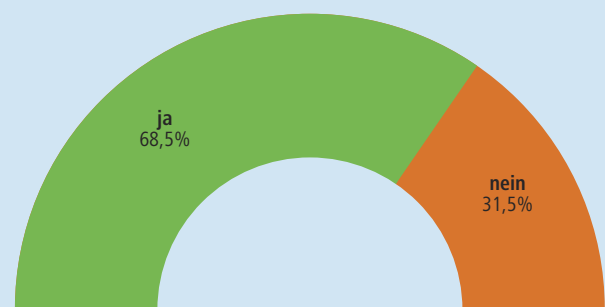
Wie auch in der Gesamtbewertung kommt es hier zu großen Unterschieden zwischen den Ausbildungsberufen und den Branchen. So bewerteten die angehenden Bankkaufleute in diesem Jahr in Niedersachsen und Bremen die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb mit deutlichem Abstand am besten von allen erfassten Ausbildungsberufen. Die schlechtesten Bewertungen gaben Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk und Restaurantfachleute ab.

4.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

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

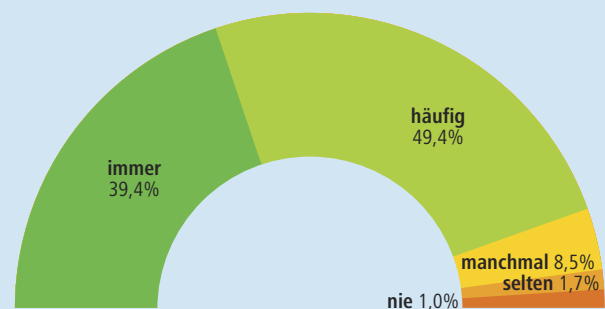
31,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist. Wie bereits in den zurückliegenden Jahren gibt es auch hier große Unterschiede zwischen den in die Befragung einbezogenen Ausbildungsberufen. Während alle angehenden Bank-

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



→ 31,5 Prozent der befragten Auszubildenden haben keinen Ausbildungsplan. n=1.591

Einhalten des Ausbildungsplanes



→ Bei 11,2 Prozent wird der Ausbildungsplan nur »manchmal«, »selten« oder »nie« eingehalten, nur bei 39,4 Prozent der Auszubildenden »immer«. n=616

kaufleuteangaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur 40,6 Prozent der Anlagenmechaniker_innen diese Frage bejahen.

616 befragte Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. 39,4 Prozent davon

gaben an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden müssen.

4.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

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

Fast zwei Drittel (64,2 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gaben an, für

ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In Teilen der Praxis wird dies jedoch nach wie vor kaum beachtet: So geben 7,6 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. So gaben in der Stichprobe 25 Prozent der Metallbauer_innen an, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, jedoch nur 2,4 Prozent der befragten Bankkaufleute.

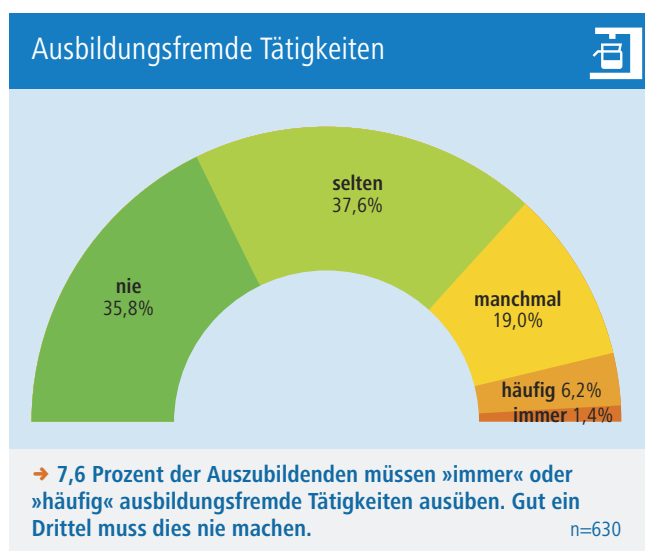
Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte, sondern Gesetzesverstöße. Dafür sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i.d.R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern aufgrund ihrer Doppelrolle ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden.

4.1.3 Ausbildungsnachweis

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

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 35,3 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnach-



weis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 7,4 Prozent machen dies nur »selten«. Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während nur 4,1 Prozent der Industriekaufleute ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es beispielsweise bei den Anlagenmechaniker_innen 60,6 Prozent. Je nach Beschaffenheit der Ausbildungsstätte bzw. des Betriebs mag es sein, dass die Möglichkeit, das Berichtsheft dort zu führen, nicht immer gegeben ist oder die Bedingungen nicht optimal sind. Wenn das Berichtsheft allerdings schon zu Hause geführt wird, ist zumindest zu erwarten, dass Auszubildende dies als Ausbildungszeit anerkannt bekommen. Nichtsdestotrotz empfiehlt sich das Ausfüllen des Berichtsheftes im Betrieb, da dort auch Rücksprachen mit dem oder der Ausbilder_in möglich sind und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich ist.

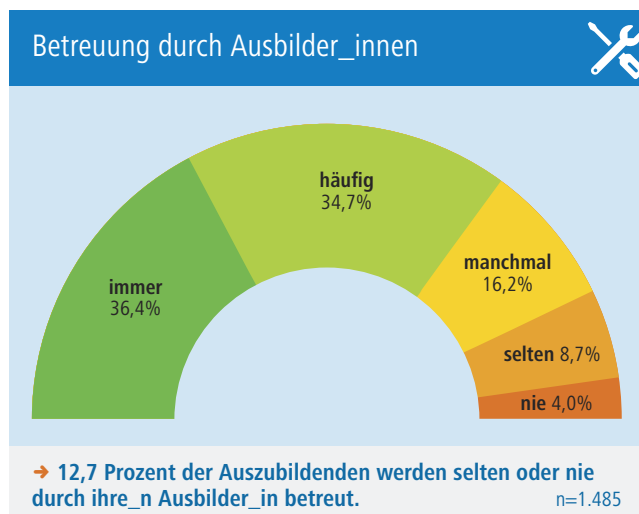
4.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

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

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal ihnen zugeordnete Ausbilder_innen zu haben (94 Prozent), doch sind sie bei 12,7 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent.

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich nicht geeignete) Kolleg_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten häufig selbst wissen, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 83,3 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 18 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, gaben 71,1 Prozent an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung er-



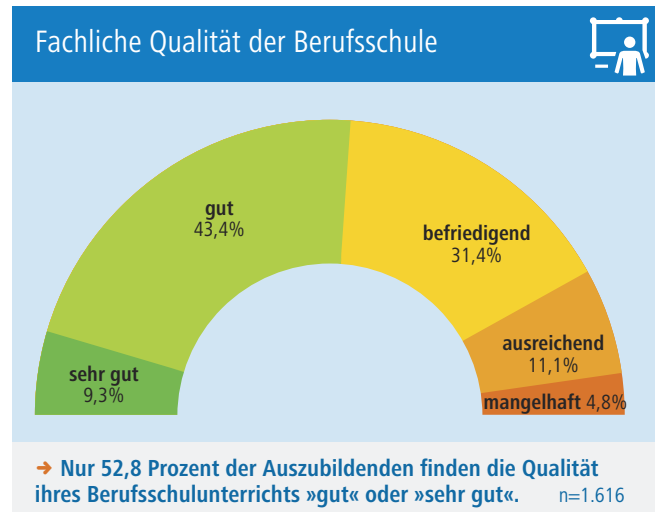
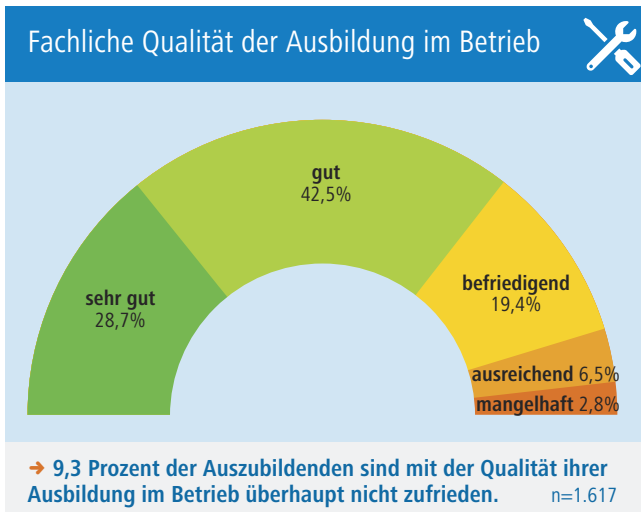
halten. Dagegen bekommen 12,7 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende¹⁴ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen¹⁵. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

4.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ein Großteil (71,2 Prozent) der befragten Auszubildenden ist mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewertet sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität nach wie vor eine zentrale Rolle. So beurteilen 64,2 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen 85,9 Prozent.

¹⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 78: Im Jahr 2014 wurden bundesweit 143.082 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 24,6 Prozent.

¹⁵ vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 78.



4.1.6 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 vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. Insbesondere kann ein guter Berufsschulunterricht für viele Auszubildenden dazu beitragen, die durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder_innen eventuell fehlenden Ausbildungsinhalte über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer Kolleg_innen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Ebenso werden Lehrer_innen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler_innen zwischen Auszubildenden und Betrieb aktiv und leisten damit immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, die unter anderem dazu führt, dass Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

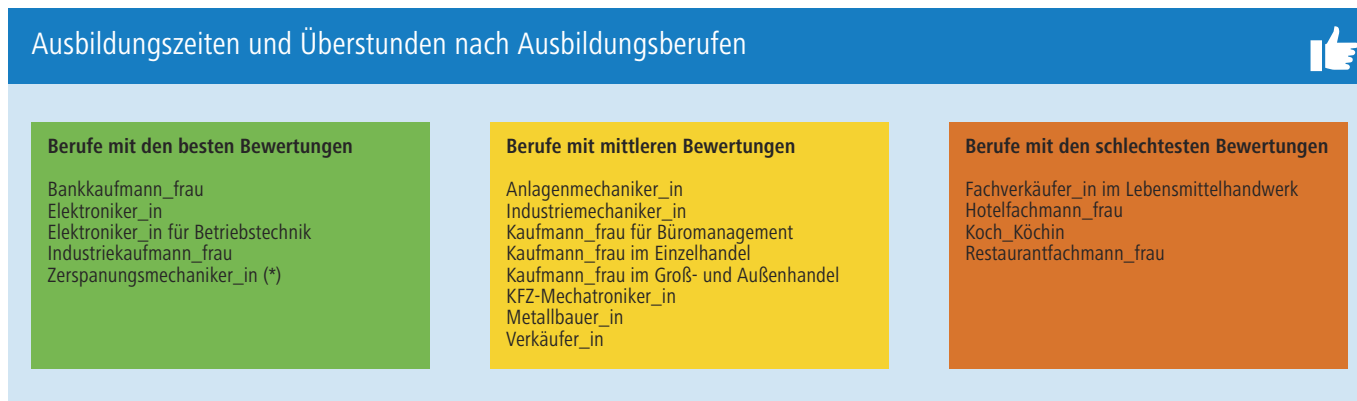
Gut die Hälfte der befragten Auszubildenden (52,7 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Knapp ein Drittel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (31,4 Prozent), und immerhin 15,9 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«. Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird von Arbeitgeberverbänden die Schuld bei den Lehrkräften gesucht sowie die Qualität der Lehrer_innenausbildung an den Universitäten in Frage gestellt. Bereits

der Ausbildungsreport 2012 zeigte auf, dass ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule und deren infrastrukturellen Rahmenbedingungen besteht. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist ebenso wichtig wie ein ausreichendes Personal, die einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglichen und damit maßgeblich zum Lernerfolg beitragen. Doch in vielen Bundesländern ist das Gegenteil der Fall: Proklamiert wird die Bildungsrepublik Deutschland, doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt und Lehrer_innenstellen nicht neu besetzt – ein unhaltbarer Zustand, der dann noch auf den Rücken der Lehrer_innen ausgetragen wird.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

4.2 Ausbildungszeiten und Überstunden



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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

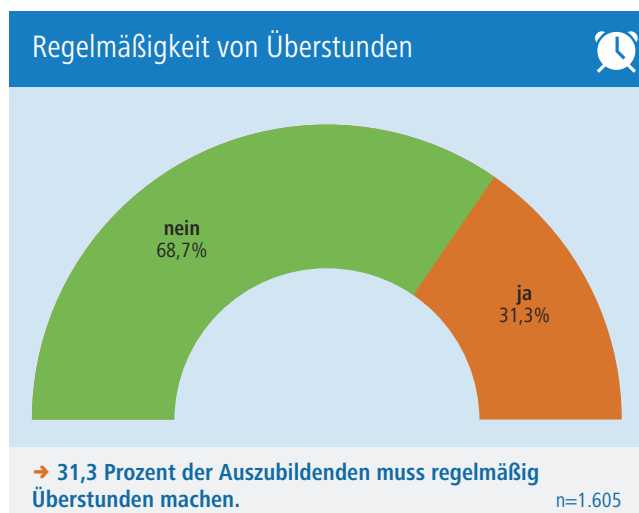
In den vergangenen Jahren wurde die Durchlässigkeit des Bildungssystems vorwiegend im Kontext von einer Verkürzung oder Anrechnung von Ausbildungszeiten diskutiert. Übersehen wurden häufig junge Menschen, die mehr Ausbildungszeit benötigen. Um individuelle Ausbildungsarrangements zu stärken, müssen die Möglichkeiten nach § 8 Berufsbildungsgesetz nach einer Verlängerung der Ausbildungszeit besser ausgeschöpft werden. Die entstandenen Defizite durch Überstunden ausgleichen zu wollen, ist daher der falsche Ansatz und entspricht auch nicht dem Sinn und Zweck eines Lernverhältnisses.

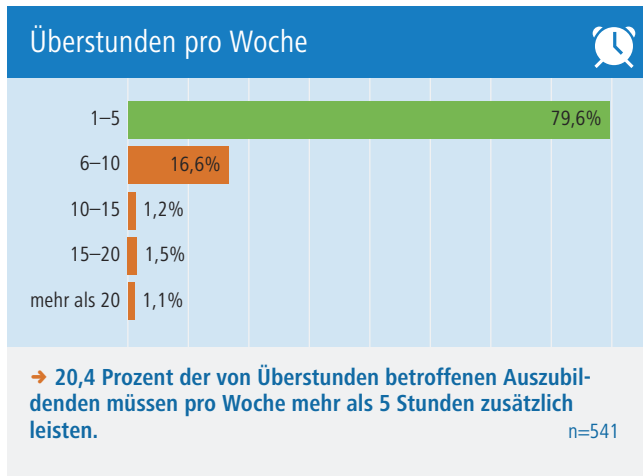
In die Bewertung »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte ein: Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts, regelmäßig zu leistende Überstunden, Anzahl der Überstunden und die Frage nach der Vergütung bzw. dem Freizeitausgleich von Überstunden.

4.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

31,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Nach wie vor groß sind an dieser Stelle die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gaben mehr als die Hälfte der befragten Köch_innen (51,2 Prozent), Hotelfachleute (58,1 Prozent) und Restaurantfachleute (60,9 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Diese Berufe – alle aus dem Hotel- und Gaststätten-gewerbe – liegen deutlich über dem Durchschnitt der untersuchten Berufe und weisen auf eine deutliche Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben nur 8,5 Prozent der angehenden Industriemechaniker_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Für die Auszubildenden ist es oftmals schwierig, sich gegen die Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und in den meisten





Fällen nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Nur wenige trauen sich deshalb, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, musste ein Fünftel (20,4 Prozent) mehr als fünf Überstunden pro Woche leisten.

Es ist erschreckend festzustellen, dass es tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als zehn Überstunden pro Woche leisten (3,8 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,5 Stunden. Dabei liegen beispielsweise angehende Köch_innen, Elektroniker_innen für Betriebstechnik und Industriemechaniker_innen mit durchschnittlich über sieben Stunden pro Woche am oberen Ende der Skala. Durchschnittlich die wenigsten Überstunden müssen die befragten Bankkaufleute leisten (1,7 Stunden).

4.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

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

Drei Viertel (74,5 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (13,9 Prozent) oder die Mög-

lichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (60,6 Prozent). 10,4 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

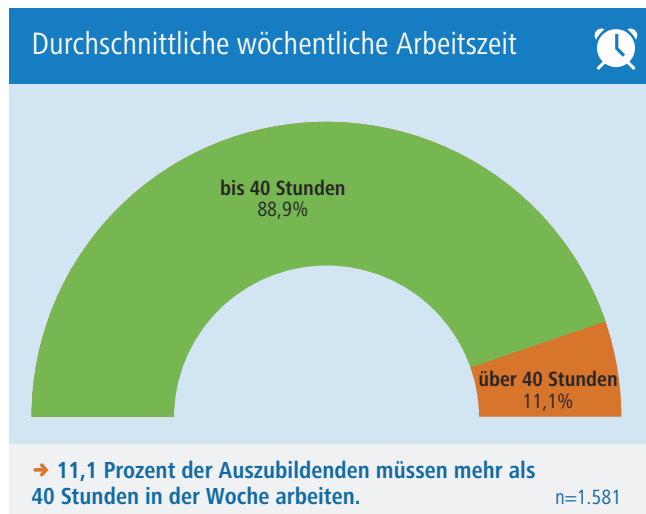
Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn diese nicht vorhanden sind, scheuen sich Auszubildende häufig, den die Ausbilder_in darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben nur rund die Hälfte der befragten Restaurantfachleute und Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise über 90 Prozent der angehenden Industrie- und Bankkaufleute ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

4.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohe Zahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (88,9 Prozent). Immerhin 11,1 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 3,5 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 ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.« Gesetzlicher Anspruch und Wirklichkeit gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Anlass zur Kritik gibt nach wie vor auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 7,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Für so manchen Auszubildenden ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf im Betrieb. Auch Erholungszeiten sind dort keine Selbstverständlichkeit: über die Hälfte der ange-



henden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (55,2 Prozent) müssen an mehr als fünf Tagen arbeiten, und auch zahlreiche Verkäufer_innen (25 Prozent), sowie Restaurantfachleute (24,3 Prozent) und Köch_innen (15,1 Prozent) können sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

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

4.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Viele Unternehmen sind der Ansicht, dass sich die im Arbeitsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. In dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Immerhin 5,3 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 10,5 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

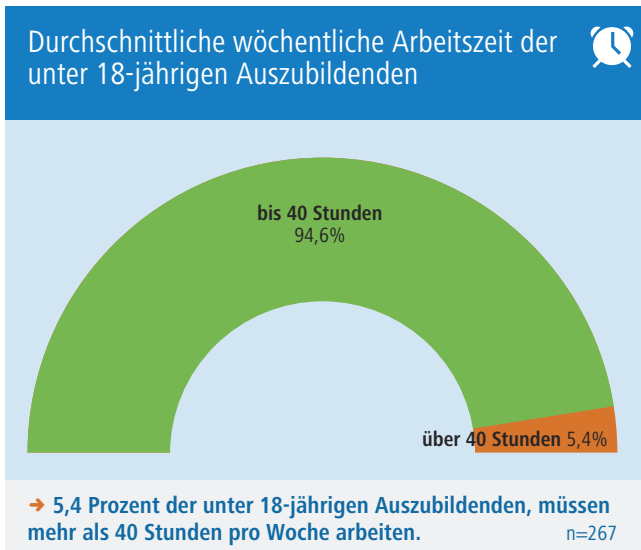
Gemäß § 15 Berufsbildungsgesetz sind Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen, nach § 19, Abs. 1 ist für diesen Zeitraum die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen. Dabei wird in dieser Frage seit 1997 zwischen minder- und volljährigen Auszubildenden unterschieden. Es bedarf daher einer einheitlichen Regelung für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Diese Regelungslücke muss bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes unbedingt berücksichtigt werden.

4.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

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

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 5,4 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Etwa ein Viertel der minderjährigen Auszubildenden (23,3 Prozent) machen nach wie vor regelmäßig Überstunden, von denen nur 47,5 Prozent dafür einen Freizeitausgleich bekommen. Die 5-Tage-Woche scheint jedoch mittlerweile für fast alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, da nur 3,1 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen angaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb arbeiten zu müssen.

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So beträgt der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen 16,5 Prozent.



Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Aufsichtsbehörden müssen aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Die hohe Anzahl an Verstößen zeigt, dass es sich dabei keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern in manchen Branchen Alltag ist. Dafür muss bei den zuständigen Behörden mehr Personal eingesetzt und die Kontrollen deutlich verstärkt werden. In gravierenden Fällen darf auch nicht vor Sanktionen zurückgeschreckt werden, die bis hin zum Entzug der Ausbildungsereignung reichen können. Es darf keine Bereiche und Branchen geben, in denen das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht gilt oder ausgehebelt wird. Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung von mittlerweile 20,1 Jahren ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf alle Auszubildenden zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz notwendig. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem Gesetz zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.



4.3 Ausbildungsvergütung

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

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

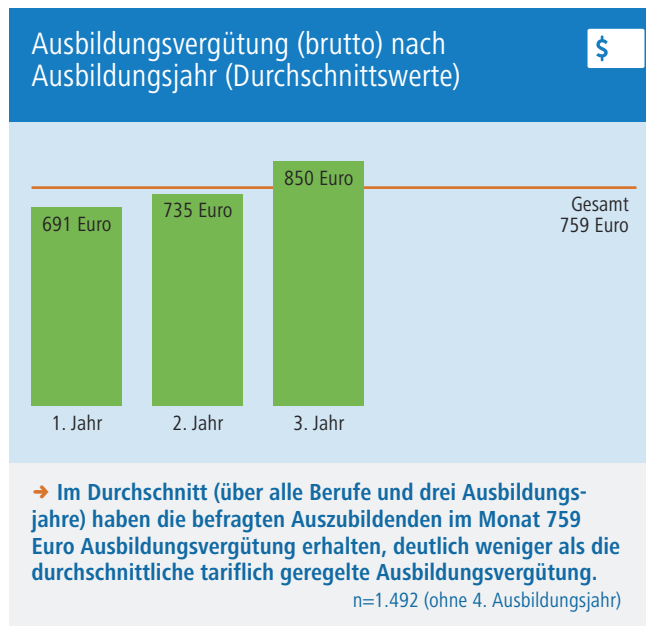
- während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein,
- die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und
- eine Entlohnung darstellen.

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

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.¹⁶ Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Mitglied in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne sich dabei aber an geltende Tarifverträge halten zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2015 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,9

¹⁶ vgl. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm



Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 826 Euro.¹⁷

Noch immer bestehen bei der Höhe der Ausbildungsvergütung allerdings starke Schwankungen zwischen Ost- und Westdeutschland. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,7 Prozent auf durchschnittlich 832 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 4,3 Prozent auf 769 Euro. Somit wurden 2014 in den neuen Bundesländern 92 Prozent der Vergütungshöhe der alten Bundesländer erreicht.

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechaniker_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich mehr als doppelt so viel (998 Euro) wie Friseur_innen (494 Euro). In Ostdeutschland fällt dieser Unterschied noch deutlicher aus, da angehende Friseur_innen mit durchschnittlich 269 Euro nur etwas mehr als die Hälfte (54,4 Prozent) der Ausbildungsvergütung ihrer Kolleg_innen in Westdeutschland erreichen.

Da in der Stichprobe, die diesem Report zugrunde liegt, nicht alle Ausbildungsjahre in den einzelnen Berufen adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittsvergütungen insgesamt und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkte dienen. Die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen zeigen jedoch, dass die tatsächlich gezahlten

Vergütungen von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen. Die Befragten verdienten im Durchschnitt der ersten drei Ausbildungsjahre¹⁸ nur 759 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt von 826 Euro.

4.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

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

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

Bei einem Vergleich der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität mit der Gesamtbewertung über alle bewerteten Ausbildungsaspekte fällt auf, dass es kaum Abweichungen zwischen diesen beiden Rankings gibt. Die persönliche Zufriedenheit ist also im hohen Maße abhängig von der fachlichen Qualität und den strukturellen Rahmenbedingungen der Ausbildung, was auch die im Folgenden dargestellten Ergebnisse belegen.

4.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren über drei Viertel der befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (22,8 Prozent) oder »zufrieden« (52,7 Prozent). 19,6 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 5 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (3,5 Prozent) oder »sehr unzufrieden« (1,5 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbilder_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu wer-

¹⁷ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015: Weiterhin günstige Entwicklung für Auszubildende in West- und Ostdeutschland.

¹⁸ Das 4. Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl (n=6) nicht in die Berechnung einbezogen.

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität



Berufe mit den besten Bewertungen

Bankkaufmann_frau
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Industriekaufmann_frau
Industriemechaniker_in
Kaufmann_frau für Büromanagement
Zerspanungsmechaniker_in (*)

Berufe mit mittleren Bewertungen

Elektroniker_in
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
KFZ-Mechatroniker_in
Metallbauer_in
Verkäufer_in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

Anlagenmechaniker_in
Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Hotelfachmann_frau
Koch_Köchin
Restaurantfachmann_frau

den, waren 85,6 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 24 Prozent (sehr) zufrieden.

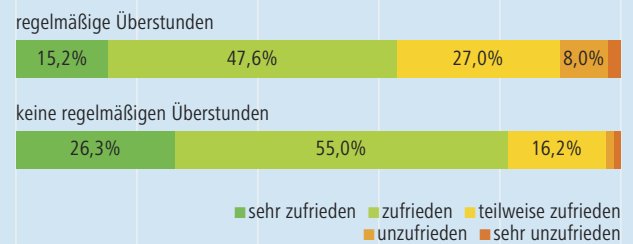
Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Erfolg in der Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden ist maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder_innen. Auch hier bedarf es Ergänzungen der gesetzlichen Grundlagen bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes. So braucht es eine dringende Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Die Ausbildung der Ausbilder_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Sie braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z.B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologische Komponenten sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder_innen sowie eine regelmäßige Auffrischung. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein_e Ausbilder_in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während gut ein Viertel (26,3 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« ist, trifft dies nur für etwa ein Siebtel (15,2 Prozent) der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zu den Überstunden



→ **Auszubildende die regelmäßig Überstunden machen müssen, sind unzufriedener mit ihrer Ausbildung.**

n=1.586

Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 91,1 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 77,2 Prozent.

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen befragten Auszubildenden aus Niedersachsen oder Bremen, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 88,1 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist in diesem Jahr bei den angehenden Bankkaufleuten und Zerspanungsmechaniker_innen mit über 90 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Restaurantfachleuten (72,1 Prozent).

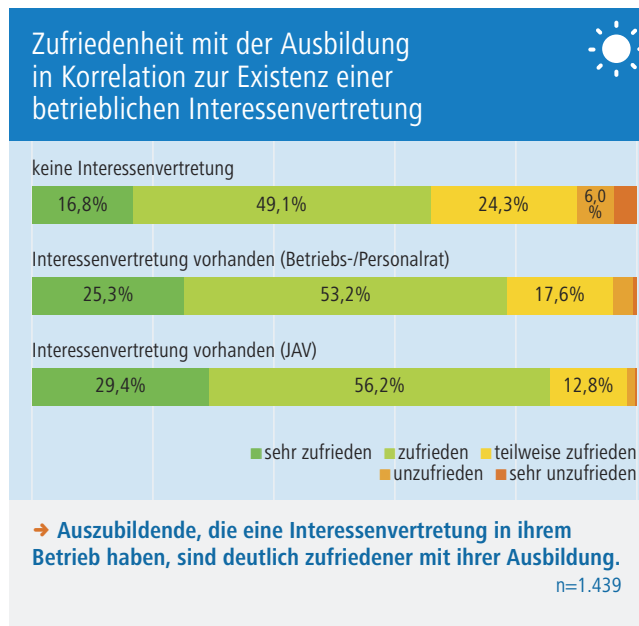
Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 41 Prozent. 21,7 Prozent klagen über eine Überforderung und 37,3 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich vor allem die Restaurantfachleute (13,2 Prozent) und Anlagenmechaniker_innen (13,1 Prozent). Die höchsten Anteile einer Unterforderung finden sich bei den KFZ-Mechatroniker_innen, Verkäufer_innen und Industriemechaniker_innen (jeweils 18 bis 19 Prozent).

4.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich bei der diesjährigen Befragung in Niedersachsen und Bremen wie bereits in den Vorjahren ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. 44,2 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt¹⁹, 31,2 Prozent müssen mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein fertig werden. Hinzu kommt etwa ein Viertel (24,6 Prozent) der Befragten, die keine Aussage darüber treffen können, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 82,3 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 65,9 Prozent – und damit deutlich weniger.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, größer ist als bei jenen, die sich mit ihren Anliegen »nur« an einen Betriebs- oder Personalrat wenden können.



Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. So geben 89,3 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 84 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben dies noch 35,1 Prozent an, und in kleinen Betrieben nur 16,9 Prozent (elf bis 20 Mitarbeiter_innen) bzw. 18,5 Prozent (fünf bis zehn Mitarbeiter_innen). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

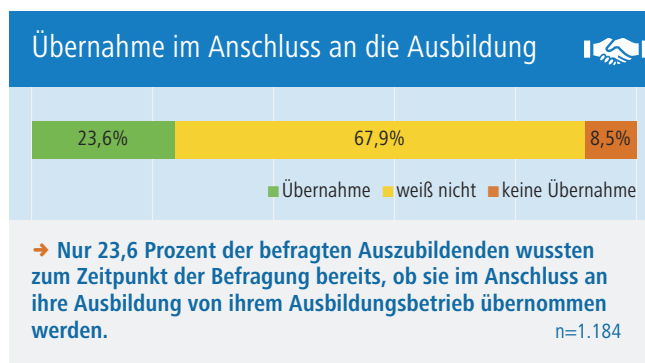
Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch aus, wenn ein geltender Tarifvertrag vorliegt. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (48 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 81,1 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur weniger als zwei Drittel (64,4 Prozent).

Ebenso positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus: 88,1 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmemberschaft machen diese Angaben nur 73,5 Prozent.

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

4.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

61,8 Prozent geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Jede_r sechste Auszubildende (17,5 Prozent) möchte hingegen nicht im jetzigen Betrieb bleiben. 44,2 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 23,6 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.



Zwei Drittel der Auszubildenden (67,9 Prozent) hingegen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 8,5 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies unter den Befragten auf angehende Restaurantfachleute (23,5 Prozent) und Kaufleute im Groß- und Außenhandel (16,4 Prozent) zu.

Ein Blick auf die Auszubildenden, die im dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass die Hälfte von ihnen (50,2 Prozent) auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung hat. Ein Drittel (33,2 Prozent) hatte bereits eine Übernahmezusage, und 16,6 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels ist dies ein völlig unbefriedigendes Ergebnis.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 7,3 Pro-

zent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 4,5 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche. Vier von zehn der betroffenen Auszubildenden (39,4 Prozent) hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich ungeachtet des Ausbildungsjahres 45 Prozent der Auszubildenden in der Zerspanungsmechanik und 32,8 Prozent der angehenden Elektroniker_innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies für lediglich 9,5 Prozent der Bankkaufleute zu.

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 82,3 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerte sich nur gut die Hälfte (52,1 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden« mit der Ausbildung. 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.

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben nur knapp zwei Drittel (65 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 14 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

4.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

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

So gibt gut ein Fünftel (21,9 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Ebenfalls einem Fünftel (20,2 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Seit einigen Jahren sind diese Werte in den Befragungen extrem angestiegen. Dies reiht sich in die Ergebnisse diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen, einer Zunahme der arbeitsbedingten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance ein. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

Auch hier werden bei den befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen wieder starke Unterschiede zwischen den Berufen deutlich. Während beispielsweise von den Bank- und Industrie-

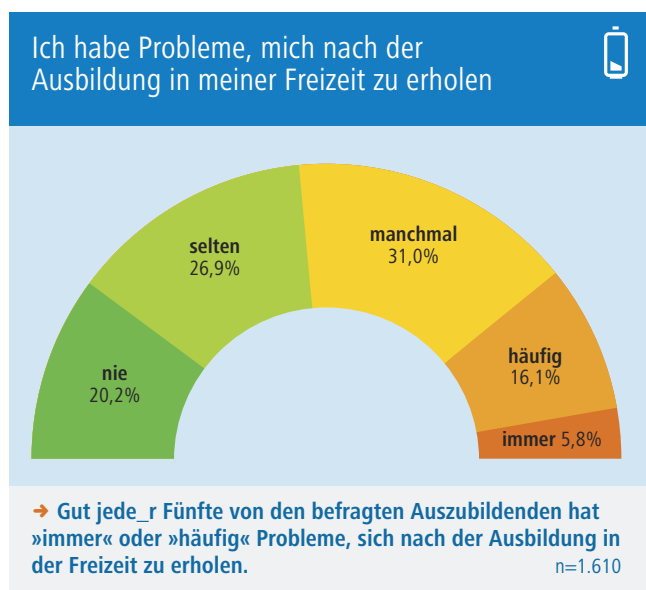
kaufleuten nur etwa jede_r Zehnte (9,5 bzw. 10,7 Prozent) »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung hat, sind es bei den Hotelfachleuten (40,4 Prozent), den Restaurantfachleuten (42,6 Prozent) und den Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk (43,8 Prozent) mehr als vier von zehn.

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

4.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

So hatte bereits die Schwerpunktauswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang in Ausbildung« einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung aufgezeigt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch des Zugangs für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.



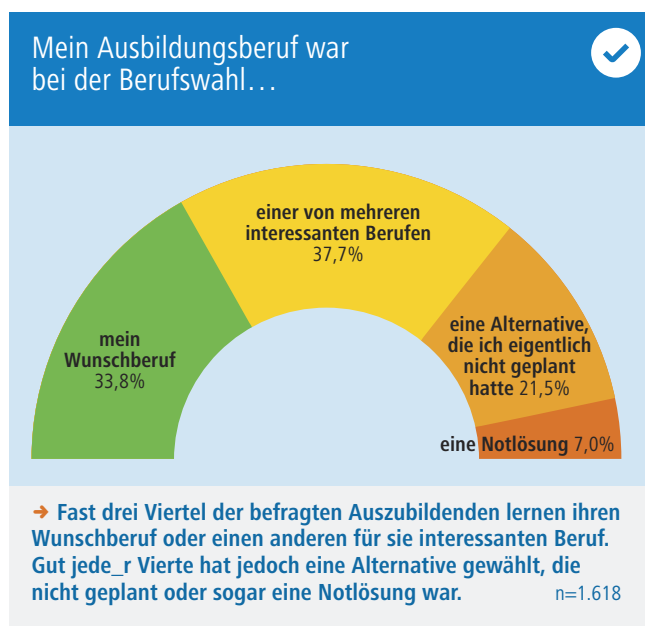
Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um zu gewährleisten, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, brauchen wir dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n. Oberste Priorität muss dabei die betriebliche Ausbildung haben. Nur wo dies nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden, um unnötige Warteschleifen für junge Menschen zu vermeiden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein, wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine permanente Prüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

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

Bei allen Versuchen, den jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel der für den Ausbildungsreport 2016 befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (33,8 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (37,7 Prozent). Gut jede_r fünfte (21,5 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 7 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist: Die Kompromissbereitschaft darf nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich für die Ausbildungsinteressierten erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« und dabei die eigenen Interessen völlig außer Acht zu lassen.

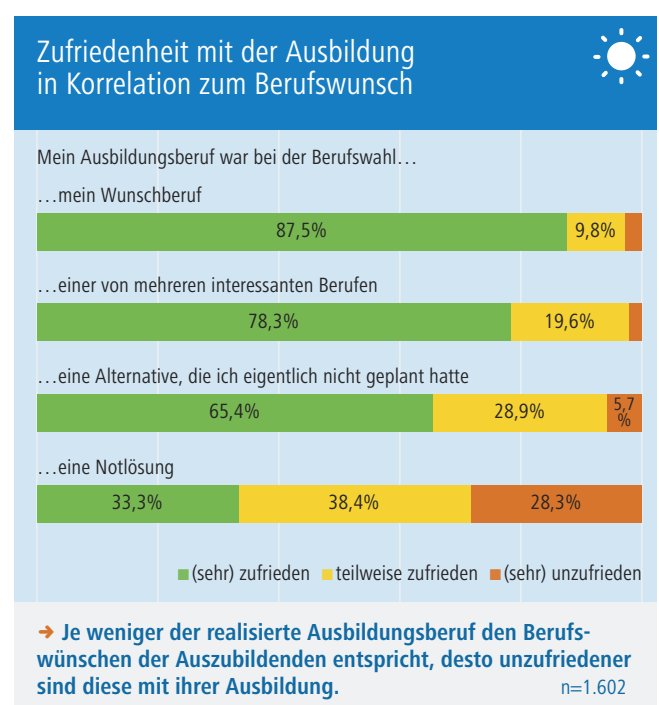


Deutlich wird dies u.a. daran, dass lediglich 65,4 Prozent der Befragten, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 87,5 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur jeder_r Dritte (33,3 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

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

80,1 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 5,5 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 45,4 Prozent bzw. 29,3 Prozent deutlich niedriger.

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse dro-



hen zum einen frühzeitig zu scheitern²⁰, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

4.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen. Auch wenn, wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2016 belegt, 2014 die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge um 3,9 Prozent auf etwa 143.000 zurückgegangen ist, hatte dies aufgrund der insgesamt rückläufigen Zahl an Ausbildungsverhältnissen nur einen geringen Einfluss auf die Vertragslösungsquote. Mit 24,6 Prozent lag diese nur um 0,4 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert, d.h. noch immer wurde im Jahr 2014 deutschlandweit etwa jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet.²¹

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

15,1 Prozent der Befragten aus Niedersachsen und Bremen gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben.

Für vier Fünftel der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 19 Prozent von ihnen gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich jedoch festhalten, dass etwa jede_r Neunte befragte Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem ursprünglichen Ausbildungsberuf tätig war.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

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

²⁰ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sahen.

²¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2016, S. 75f.

5 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2016



männlich dominiert

Anlagenmechaniker_in
Elektroniker_in
Elektroniker_in für Betriebstechnik
Industriemechaniker_in
KFZ-Mechatroniker_in
Metallbauer_in
Zerspanungsmechaniker_in (*)

sonstige Berufe

(mindestens 20 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)

Bankkaufmann_frau
Industriekaufmann_frau
Kaufmann_frau im Einzelhandel
Kaufmann_frau im Groß- und Außenhandel
Koch_Köchin
Verkäufer_in

weiblich dominiert

Fachverkäufer_in im Lebensmittelhandwerk
Hotelfachmann_frau
Kaufmann_frau für Büromanagement
Restaurantfachmann_frau

Der Ausbildungsreport hat bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgebildet werden als junge Männer. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden die untersuchten Ausbildungsberufe in drei geschlechtsspezifische Berufsgruppen eingeteilt: Zur ersten Gruppe wurden Berufe gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten aus Niedersachsen und Bremen über 80 Prozent liegt. Die zweite Gruppe umfasst Berufe, bei denen mehr als 80 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen jeweils maximal 80 Prozent der Auszubildenden männlich bzw. maximal 80 Prozent weiblich sind, bilden die Kategorie der sonstigen Berufe.

Hierbei zeigt sich, dass nach wie vor ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt ist, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe in der Stichprobe 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.

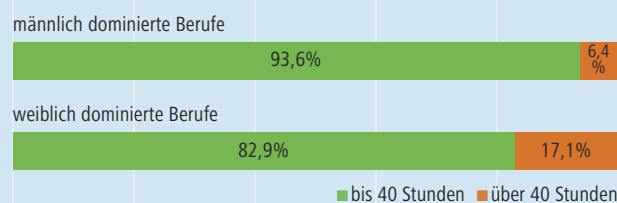
Um Verzerrungen durch berufsbedingte Einflüsse zu reduzieren, wurden zur Identifikation möglicher individueller Ungleichbehandlungen zunächst ausschließlich die »sonstigen Berufe« der mittleren Gruppe betrachtet, in der sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche in relevanter Anzahl ausgebildet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

Wie bereits in den Vorjahren bestätigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports, dass weibliche und männliche Auszubildende die Ausbildung nur sehr punktuell unterschiedlich beurteilen. Dies gilt nahezu unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen und den untersuchten thematischen Bereichen (Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungs-

qualität). Insgesamt jedoch fallen die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten der befragten männlichen und weiblichen Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gering aus, was darauf hindeutet, dass individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystems darzustellen scheinen.

Allerdings gibt es nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen. So liegt beispielsweise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den weiblich dominierten Berufen deutlich häufiger über 40 Stunden (17,1 Prozent) als in den männlich dominierten (6,4 Prozent). Auch lag der Anteil derer, die angaben, regelmäßig Überstunden zu machen, bei den weiblich dominierten Berufen mit 40,3 Prozent deutlich über dem der männlich dominierten mit 28,6 Prozent. Während allerdings 73 Prozent der Auszubildenden in den überwiegend von Männern favorisierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für 65,9 Prozent der Auszubildenden zu. Lediglich 6,4 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten. Bei den hauptsächlich weiblich

Wöchentliche Arbeitszeit



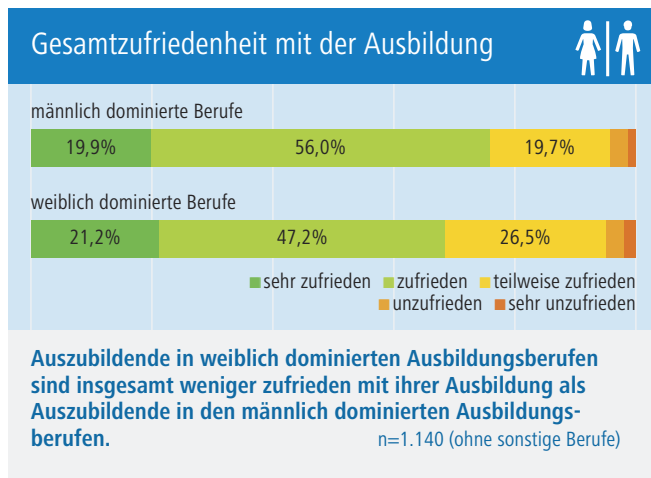
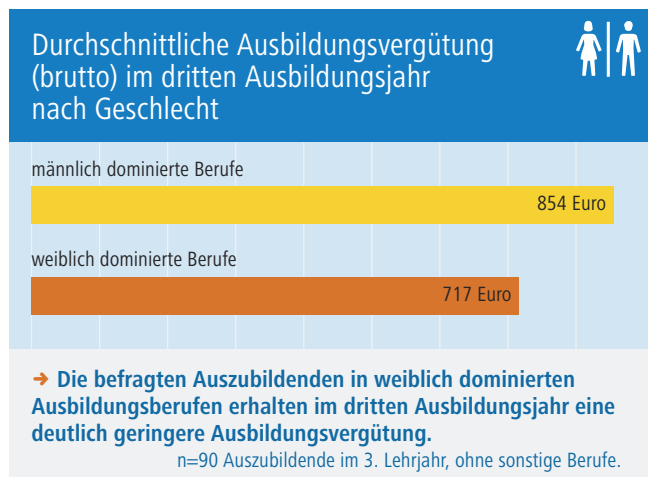
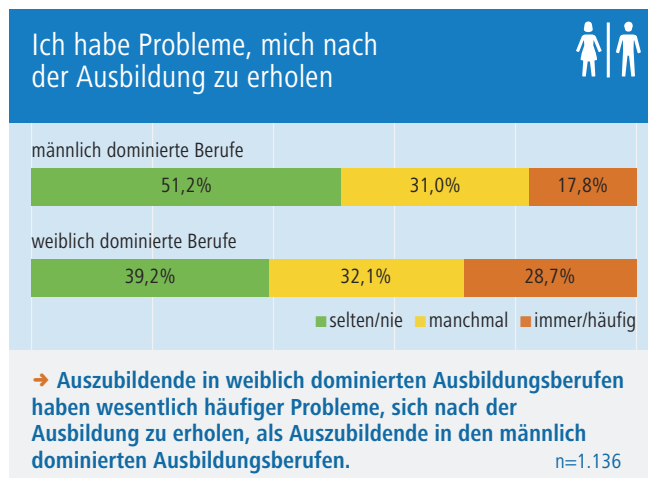
→ Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen müssen häufiger über 40 Stunden in der Woche arbeiten.

n=1.112

geprägten Ausbildungsberufen traf dies für 15,6 Prozent der Befragten zu.

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 17,8 Prozent der Befragten angeben, »immer« oder »häufig« Probleme damit zu haben, sich nach der Ausbildungszeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen mit 28,7 Prozent deutlich darüber.

Bei der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 854 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen die Vergütung durchschnittlich nur 717 Euro beträgt. Die weiblich dominierten Berufe erreichen im dritten Ausbildungsjahr das Niveau des ersten Ausbildungsjahrs der männlich dominierten Berufe. Auch wenn diese Aussage nur auf einem relativ kleinen Teil der Stichprobe beruht, bestätigt sie die geschlechtsspezifischen



Unterschiede der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung, die im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 deutschlandweit festgestellt wurden.²² Die Autor_innen des Datenreports betonten dabei, dass die Vergütungsunterschiede aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren.

Logischerweise schlagen sich die strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe auch in ihrer Gesamtzufriedenheit nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit 75,9 Prozent deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (68,4 Prozent).

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (24,3 Prozent gegenüber 42,3 Prozent bei den männlich dominierten Berufen), dafür jedoch häufiger eine ungeplante Alternative bei der Berufswahl darstellten (27,4 Prozent gegenüber 13,1 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Grundsätzlich bestätigt sich damit erneut, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen zu sein scheinen, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen, sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Diese entscheiden sich überdurchschnittlich häufig für tendenziell schlechter bewertete Berufe, bzw. ergreifen mangels Alternative eine Aus-

²² vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, S. 252f.

bildung in einem dieser Berufe, obwohl diese nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen, da Betriebe häufig noch nach tradierten Rollenbildern ihre Auswahl treffen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:



Nach wie vor gibt es gesellschaftlich tief verwurzelte Rollenbilder und ein daraus resultierendes Berufswahlverhalten mit dem Ergebnis der vermeintlich typischen Berufe für unterschiedliche Gruppen. Daher spielt eine frühzeitige verpflichtende ganzheitliche Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Dabei ist darauf zu achten, dass die Vorstellung eines vermeintlich typischen Berufswahlverhaltens (z.B. typische Männer- und Frauenberufe) bei der Darstellung der Berufsfelder thematisiert und aufgebrochen wird. Zum Abbau dieser Ungleichheiten gilt es daher weitere Maßnahmen zu ergreifen, um das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern. Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die Ausbildungsbedingungen und die Beschäftigungsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung gesteigert werden. Dies betrifft vor allem die Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziale Arbeit. Hier bedarf es einer deutlichen Aufwertung mit dem Ziel, dass neben einer finanziellen Verbesserung auch eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung der Tätigkeiten erreicht wird.

6 Branchenschwerpunkt Hotel- und Gaststättengewerbe

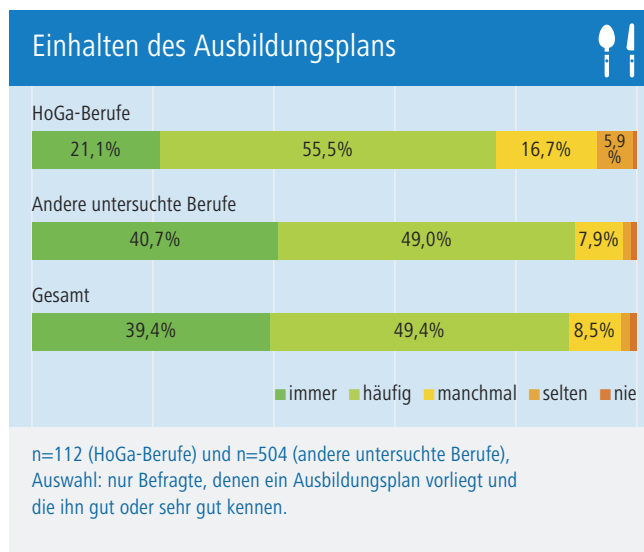
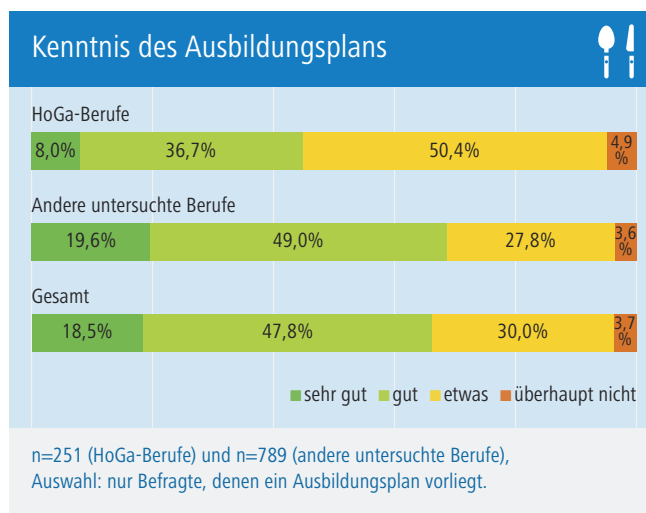
In den Befragungen der vergangenen Jahre wurde immer wieder deutlich, dass die Ausbildungsqualität und die Zufriedenheit der Auszubildenden in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes (HoGa) in Niedersachsen und Bremen unter dem Durchschnitt aller Berufe liegen. Aus diesem Grund wurden dieses Jahr insgesamt 377 Auszubildende aus den Berufen Hotelfachmann_frau (183), Koch_Köchin (122) und Restaurantfachmann_frau (72) befragt. Deren Aussagen werden im Folgenden genauer betrachtet und mit den der anderen in der Stichprobe vertretenen Berufe verglichen.

6.1 Fachliche Qualität der Ausbildung

Ausbildungsplan

Für die HoGa-Berufe liegt wie für jeden anderen Ausbildungsberuf in Niedersachsen und Bremen ein Ausbildungsrahmenplan vor. Grundlage der Ausbildung in einem Betrieb ist der betriebliche Ausbildungsplan, der die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans des Ausbildungsberufs in die Gegebenheiten und Abläufe eines konkreten Betriebs übersetzt. Auch für das Hotel- und Gaststättengewerbe gilt das Berufsbildungsgesetz, das von den Ausbildungsbetrieben einen solchen Ausbildungsplan zwingend verlangt.

Fast ein Drittel (31 Prozent) der befragten HoGa-Auszubildenden hat jedoch nach eigenen Angaben keinen betrieblichen Ausbildungsplan, ähnlich viele wie in den anderen Berufen in Niedersachsen und Bremen. Dies ist absolut gesehen ein schlimmes Ergebnis. Selbst wenn ein Ausbildungsplan existiert, spielt er in ihren Auszubildendenverhältnissen eine so nachrangige Rolle, dass die Auszubildenden ihn nicht kennen bzw. nicht aktiv mit den Auszubildenden entlang dieses Plans gearbeitet wird.



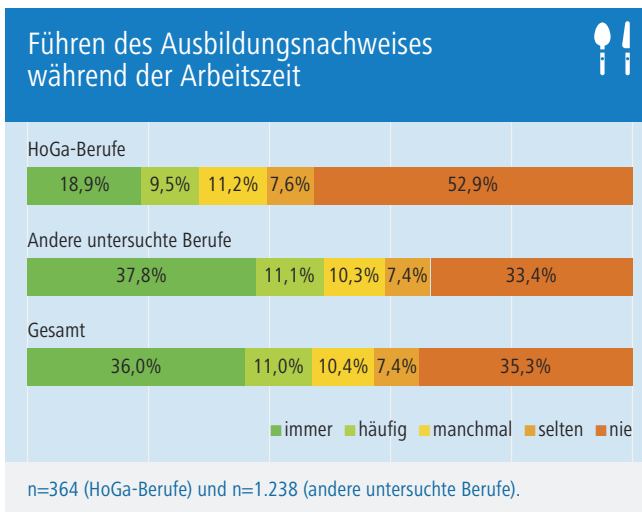
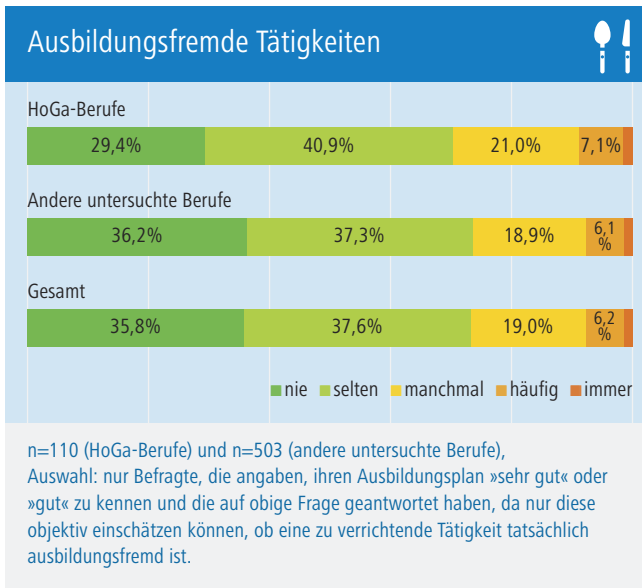
Das Vorhandensein eines Ausbildungsplans allein reicht jedoch nicht aus. Von den HoGa-Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die einen Ausbildungsplan haben, geben nur 44,7 Prozent an, dass sie diesen gut oder sehr gut kennen. Zum Vergleich: Bei den befragten Auszubildenden aus Nicht-HoGa-Berufen in Niedersachsen und Bremen liegt dieser Anteil mit 68,6 Prozent deutlich höher.

Von den HoGa-Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan zumindest gut kennen und geantwortet haben, geben insgesamt 76,6 Prozent an, dass der Ausbildungsplan immer oder häufig eingehalten wird. Dies unterscheidet sich erheblich vom Ergebnis der übrigen Berufe in Niedersachsen und Bremen, wo dieser Wert 89,7 Prozent beträgt.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Viel zu häufig werden Auszubildende zu Tätigkeiten herangezogen, die nichts mit ihrer eigentlichen Ausbildung zu tun haben – und viele leiden darunter.

Nur 29,4 Prozent aller befragten HoGa-Auszubildenden geben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden, deutlich weniger als bei den übrigen Berufen in Niedersachsen und Bremen (36,2 Prozent). Dabei regelt der Ausbildungsrahmenplan eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten notwendig sind, um einen Beruf zu erlernen. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 29,6 Prozent der HoGa-Auszubildenden an, zumindest manchmal mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Bei den übrigen Befragten liegt der Wert bei 26,4 Prozent.

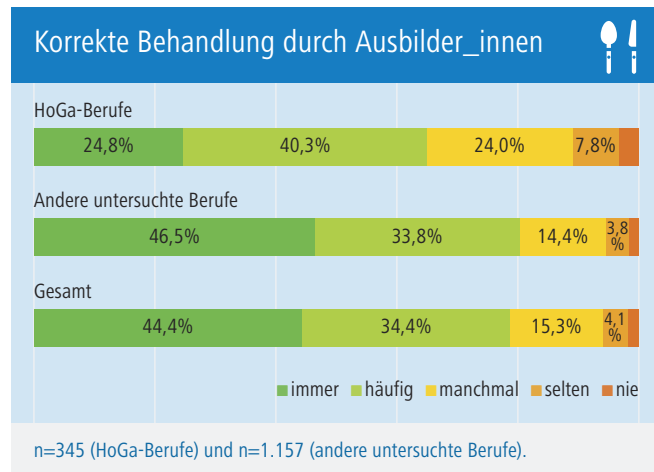
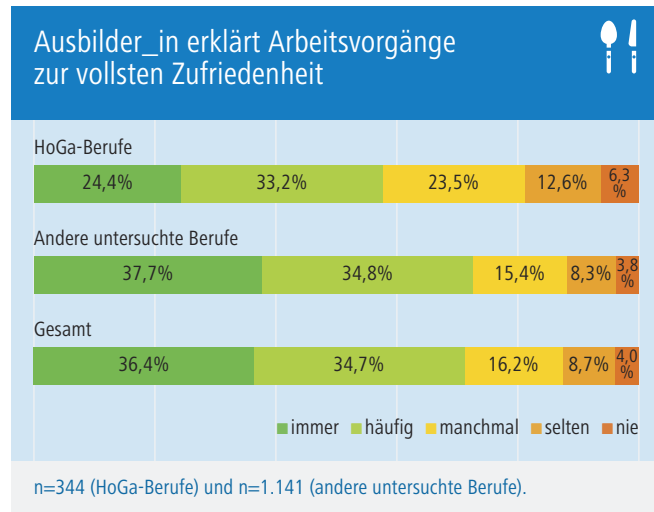


Ausbildungsnachweis

Zu der hohen Wochen- und Überstundenbelastung bei den HoGa-Berufen kommt auch noch die Belastung hinzu, den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) überwiegend in der Freizeit führen zu müssen. So gab gut die Hälfte (52,9 Prozent) der Auszubildenden aus den HoGa-Berufen an, dies niemals während der Arbeits- bzw. Ausbildungszeit erledigen zu können – bei den übrigen Berufen gab dies nur ein Drittel (33,4 Prozent) an. Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen.

Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

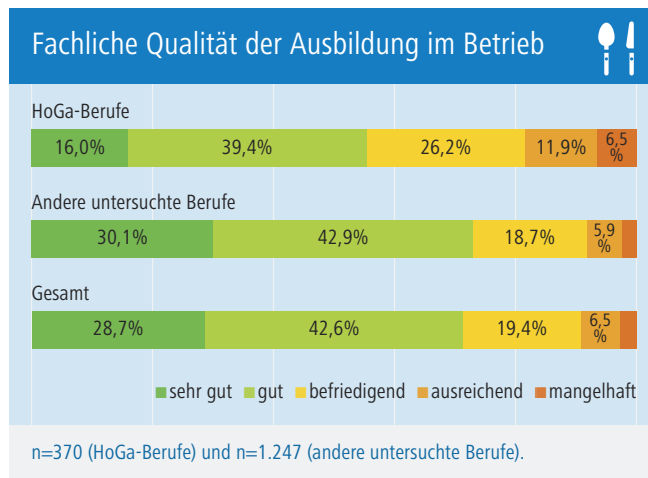
Ein_e Ausbilder_in sollte den Auszubildenden in jedem Betrieb zur Seite stehen. Zwar weicht der Anteil der befragten Auszubildenden aus den Hotel- und Gaststättenberufen in Niedersachsen und Bre-



men, die keine Ausbilder_innen haben, mit 5,4 Prozent kaum von dem Schnitt aller Berufe ab (6 Prozent), im HoGa-Bereich sind diese aber nur bei 29,7 Prozent der Auszubildenden »immer« präsent – deutlich seltener, als in den anderen Berufen (49,2 Prozent).

Entsprechend schlechter fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge aus: Nur 57,6 Prozent der HoGa-Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen sind mit den Erklärungen »immer« oder »häufig« zufrieden. Bei den anderen Berufen sind dies hingegen 72,5 Prozent.

Die Zufriedenheit mit der Erklärung der Arbeitsvorgänge ist offenbar stark abhängig von der korrekten Behandlung durch die Auszubildenden: Nur 65,1 Prozent der HoGa-Auszubildenden fühlten sich »immer« oder »häufig« korrekt behandelt, bei den anderen Berufen waren dies immerhin 15,2 Prozentpunkte mehr (80,3 Prozent).

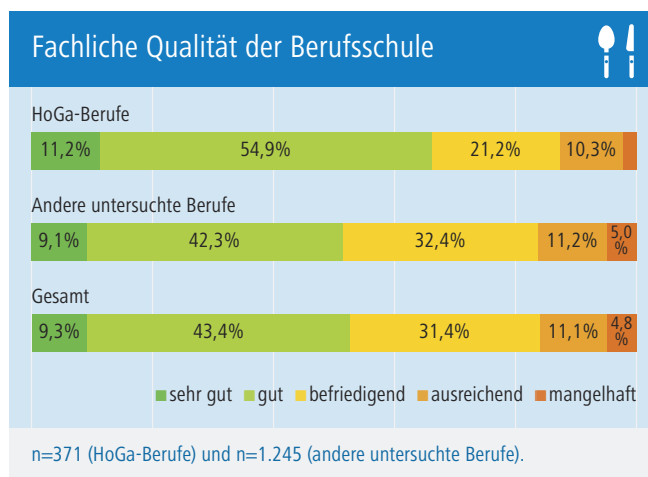


Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Nur gut die Hälfte (55,4 Prozent) der befragten HoGa-Auszubildenden bewerten die fachliche Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. 18,4 Prozent bewerten die fachliche Qualität im Betrieb hingegen nur »ausreichend« oder gar »mangelhaft«. Bei den anderen untersuchten Ausbildungsberufen in Niedersachsen oder Bremen sind immerhin fast drei Viertel (73 Prozent) mit der fachlichen Qualität der Ausbildung zufrieden. Daran ist erkennbar, dass bei der Ausbildungsqualität in den HoGa-Berufen noch ein hohes Verbesserungspotenzial besteht.

Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

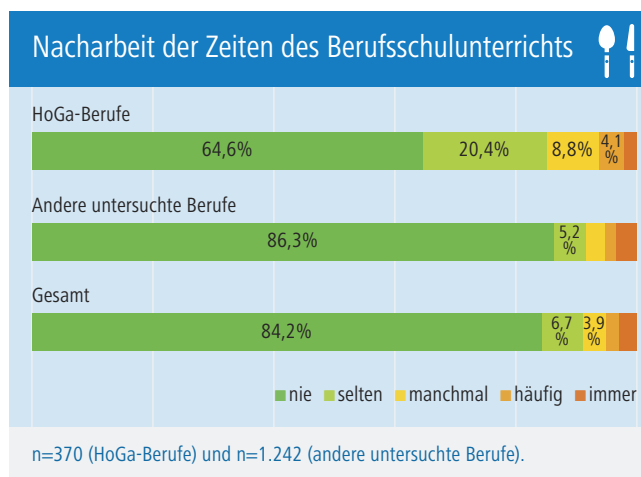
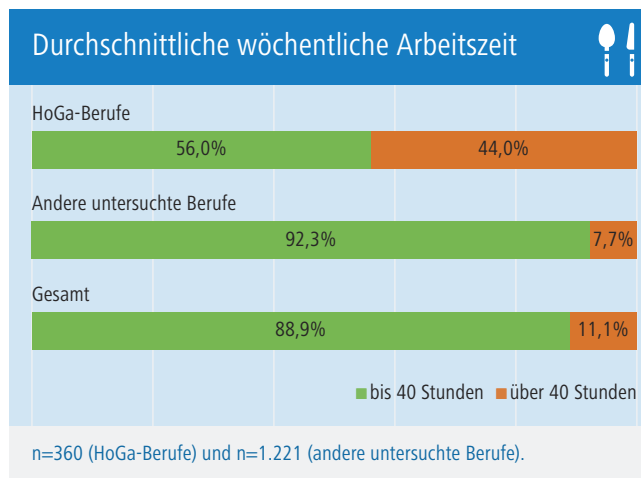
Im Gegensatz zur fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb fällt die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts bei den HoGa-Berufen deutlich besser aus. Sie wird von zwei Dritteln (66,1 Prozent) mit »sehr gut« oder »gut« bewertet, bei den anderen Berufen sagen dies nur etwa die Hälfte (51,4 Prozent).



6.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Arbeits- und Erholungszeiten

Bei der gesamten wöchentlichen Verweildauer im Betrieb bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Bedingungen für Auszubildende in Hotel- und Gaststättenberufen und denen in anderen Berufen. Die besondere Situation in der Branche verdeutlicht sich schon in den regulären Ausbildungszeiten und wird durch das Volumen der Mehrarbeit und deren schlechte Vergütung weiter verschärft. Während bei den übrigen Berufen der überwiegende Teil der Auszubildenden bis zu 40 Stunden in der Woche arbeitet (92,3 Prozent), sind es bei den Hotel- und Gaststättenberufen lediglich gut die Hälfte (56 Prozent). Das heißt, dass 44 Prozent der Befragten in den HoGa-Berufen länger arbeiten. Für viele Auszubildende bedeutet das aber nicht, dass man »vielleicht ab und zu ein Stündchen dranhängen müsste«, sondern jede_r fünfte Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich (19,9 Prozent) arbeitet über 45 Stunden pro Woche.



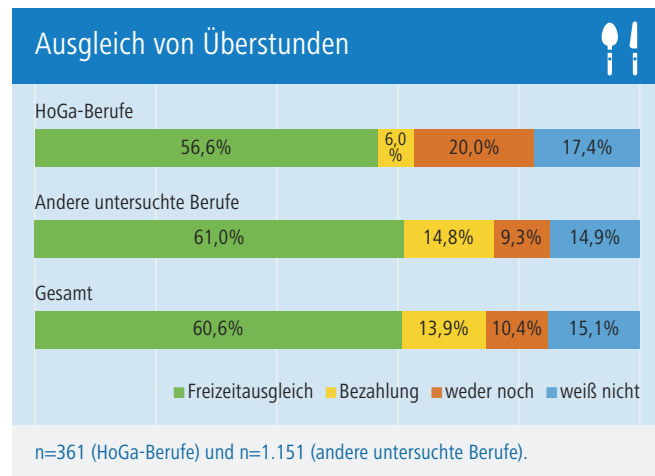
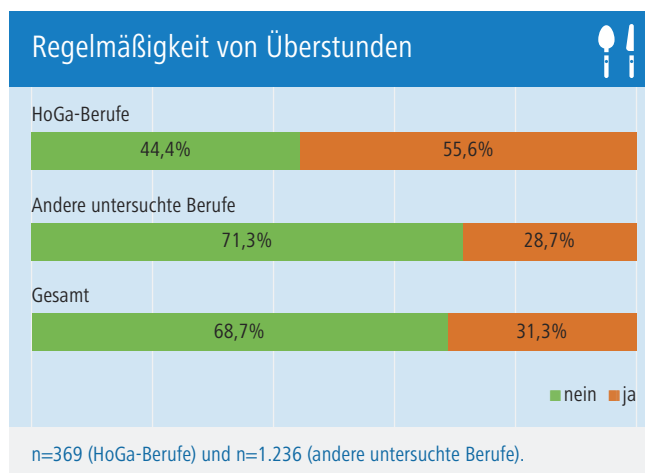
Nach wie vor können einige Auszubildende ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. Mehr als ein Drittel (35,4 Prozent) der befragten HoGa-Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen musste schon Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten. Bei den übrigen Berufen war dieser Anteil weniger als halb so hoch (13,7 Prozent).

Überstunden und Überstundenausgleich

Überlange Arbeitszeiten gehören für die meisten Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe Niedersachsens und Bremens zum Alltag. So berichten mehr als die Hälfte der Befragten (55,6 Prozent), dass sie regelmäßig Überstunden machen müssen. Bei den Auszubildenden der übrigen Berufe liegt dieser Anteil bei nur 28,7 Prozent.

Bei näherem Hinsehen offenbaren sich in puncto Überstunden einige weitere sehr interessante Aspekte. Unter den Auszubildenden, die Überstunden machen müssen, leisten in den Hotel- und Gaststättenberufen Niedersachsens und Bremens mehr als ein Drittel (36,5 Prozent) zwischen sechs und zehn Überstunden pro Woche. In den sonstigen Berufen sind dies »nur« 12,4 Prozent. Dass außerdem über 10 Prozent der HoGa-Auszubildenden mehr als zehn Überstunden pro Woche leisten müssen, ist eine unhaltbare Situation.

Zum Vergleich: Gleichaltrige Jugendliche, die noch zur Schule gehen, haben selbst unter den Bedingungen des achtjährigen Gymnasiums auf das Jahr gerechnet keine derart hohe Arbeitsbelastung, und sogar im Bachelor-Master-Studiensystem wird besser darauf geachtet, dass der wöchentliche Zeitaufwand im Jahresmittel 40 Stunden nicht überschreitet. Den zehn und mehr Überstunden arbeitenden



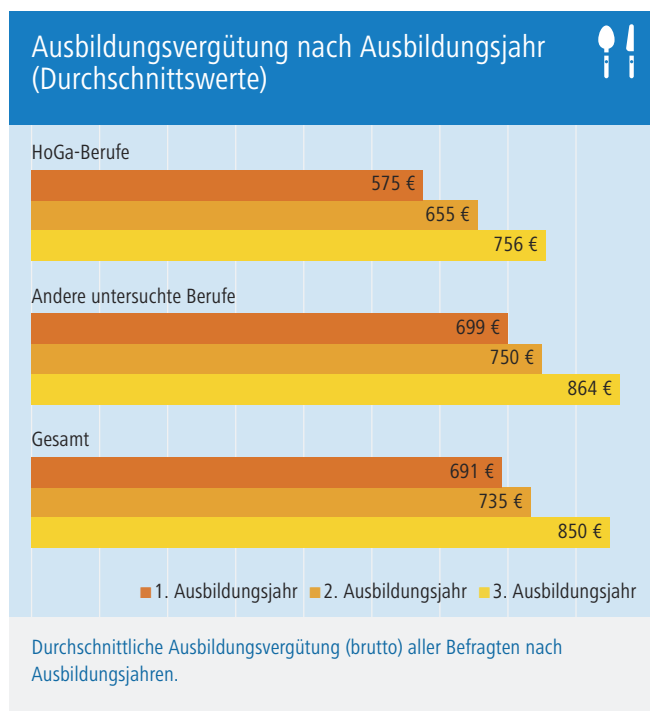
Jugendlichen ist somit jegliche Zeit zur eigenständigen Entwicklung jenseits des Arbeitsplatzes genommen.

Überstunden müssen laut Berufsbildungsgesetz (§ 17) besonders vergütet oder durch Freizeit ausgleichen werden. Im Vergleich mit den anderen Berufen schneiden die HoGa-Berufe dabei deutlich schlechter ab. 62,6 Prozent geben an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten, überwiegend in Form eines Freizeitausgleichs (56,6 Prozent). Bei den Befragten in den anderen Berufen erhalten demgegenüber 75,8 Prozent einen Überstundenausgleich. Keinen Ausgleich erhalten bei den HoGa-Berufen 20 Prozent, mehr als doppelt so viele wie in den übrigen Berufen (9,3 Prozent).

6.3 Ausbildungsvergütung

Die hohen wöchentlichen Arbeitszeiten, das zusätzliche massive Überstundenaufkommen und die strenge Handhabung des Arbeitens auch nach dem Berufsschulunterricht schlagen sich offensichtlich nicht in einer angemessen höheren Ausbildungsvergütung nieder. Diese fällt nämlich für die Auszubildenden im Bereich Hotel- und Gaststätten im Vergleich zu den sonstigen Berufen deutlich geringer aus: Die mittlere Ausbildungsvergütung bezogen auf das jeweilige Ausbildungsjahr beträgt bei den Befragten in den HoGa-Berufen gut 100 Euro weniger als in den anderen. Die HoGa-Berufe erreichen im dritten Ausbildungsjahr im Durchschnitt 756 Euro – in etwa so viel, wie die anderen Auszubildenden im zweiten Jahr.

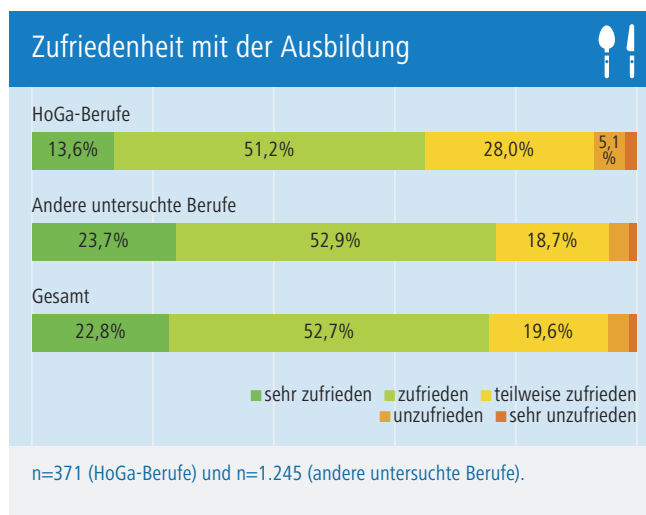
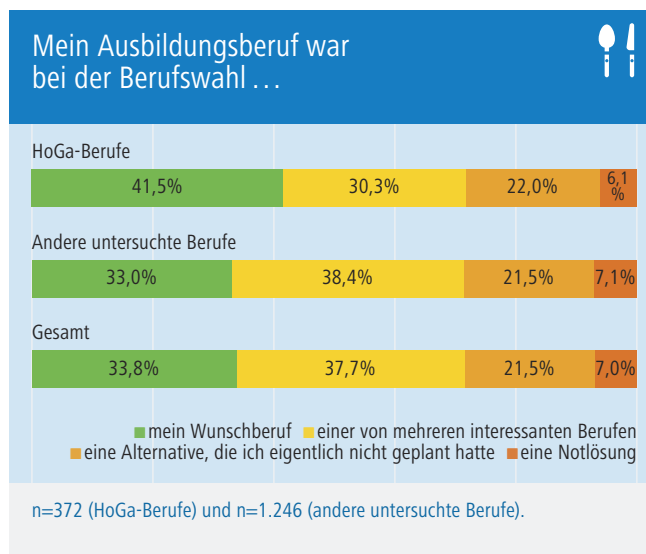
Generell fällt im HoGa-Bereich auf, dass der Durchschnitt der betrieblichen Ausbildungsvergütung deutlich unter dem Durchschnitt der tariflichen Vergütung in Niedersachsen und Bremen liegt.



6.4 Persönliche Beurteilung der Ausbildung

Trotz der bisherigen Ergebnisse, bei denen die HoGa-Berufe nahezu in jedem Aspekt schlechter abschneiden als die übrigen untersuchten Berufe, geben 41,5 Prozent der Befragten im Hotel- und Gaststättenbereich in Niedersachsen und Bremen an, ihren Wunschberuf ergriffen zu haben. Bei den Auszubildenden aus den anderen Berufen konnten das nur 33 Prozent behaupten. Das deutet darauf hin, dass ein Beruf im Hotel- und Gaststättengewerbe trotz aller Widrigkeiten wohl von vielen Auszubildenden eher als »Berufung« angesehen wird.

Angesichts der dargestellten schlechten Rahmenbedingungen bei der Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe verwundert es nicht, dass die Auszubildenden dieser Branche insgesamt weniger



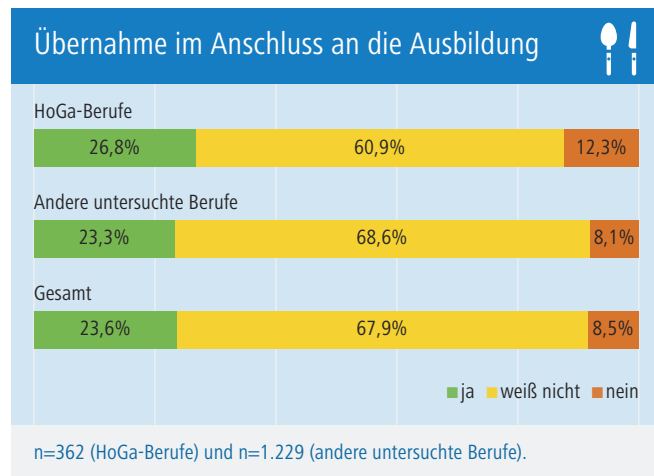
zufrieden mit ihrer Ausbildung sind als die Befragten aus anderen Berufen. Gegenüber 13,6 Prozent der HoGa-Azubis waren in den anderen Ausbildungsberufen mit 23,7 Prozent fast doppelt so viele insgesamt »sehr zufrieden« mit ihrer Ausbildung.

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Während sich jede_r zehnte HoGa-Auszubildende (9,6 Prozent) in der Ausbildung überfordert fühlt, sagen dies nur 3,9 Prozent bei den anderen Berufen. Der Anteil der »Unterforderten« unterscheidet sich mit jeweils knapp 14 Prozent praktisch nicht.

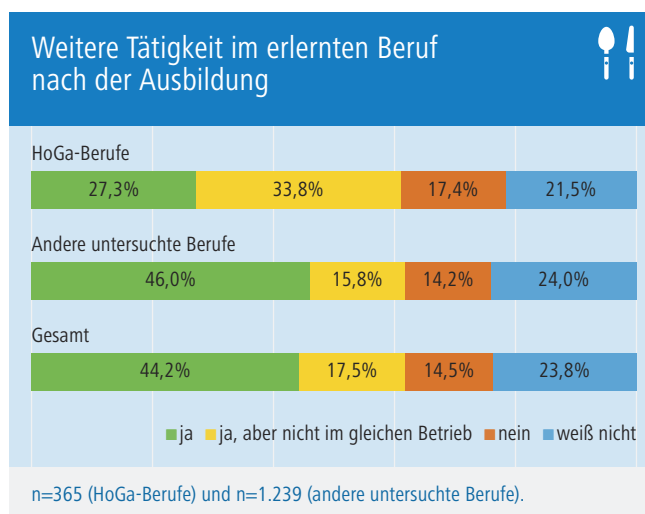
6.5 Perspektiven nach der Ausbildung

61,1 Prozent der befragten HoGa-Auszubildenden geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf tätig sein zu wollen. Das unterscheidet sie nicht von den anderen Berufen, wo dieser Anteil praktisch gleich hoch ist (61,8 Prozent). Allerdings möchten mit 33,8 Prozent mehr als doppelt so viele HoGa-Azubis wie Auszubildende aus anderen Berufen (15,8 Prozent) nicht in ihrem Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten.

Zum Befragungszeitpunkt konnten nur 26,8 Prozent in den HoGa-Berufen schon sicher sagen, dass sie von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden – dies ist sogar ein etwas höherer Anteil als bei den anderen untersuchten Ausbildungsberufen (23,3 Prozent). 12,3 Prozent der Befragten wussten zum Zeitpunkt der Befragung bereits, sicher nicht übernommen zu werden, ebenfalls deutlich mehr als in den übrigen Berufen (8,1 Prozent).



Bei der Befristung gibt es kaum Unterschiede: Immerhin können zwei Drittel in den beiden untersuchten Gruppen auf die Übernahme in eine unbefristete Anstellung rechnen.



7 Fazit und Forderungen

**Ausbildung
besser machen!**

Der diesjährige Ausbildungsreport bestätigt, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden – leider sind dies keine Ausnahmen. Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten und die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, ist eine Reform des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), weiterhin dringend notwendig. Eine Überprüfung und Anpassung ist im Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung zwar vorgesehen. Der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im März 2016 vorgelegte Evaluationsbericht klammerte jedoch wesentliche Aspekte des Gesetzes aus und kommt daher zum Schluss, es brauche keine Novellierung. Die DGB-Jugend bleibt dabei - wir brauchen dringend eine BBiG-Reform. Unser Ausbildungsreport zeigt, wo es Handlungsbedarf gibt:

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

ments, dass die Auszubildende tatsächlich in ihren Problemen ernst nimmt, ihren Schutz gewährleistet und leicht zugänglich ist.

- **Eignung von Ausbilder_innen:** Die Ausbildereignungsverordnung muss dringend aktualisiert und modernisiert werden. Methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen für Ausbilder_innen sollten im Gesetz als zwingend notwendig festgeschrieben sein. Dazu gehören auch regelmäßige Weiterqualifizierungen. Denn als erste betriebliche Ansprechpartner_innen für die Auszubildenden, nehmen die Ausbilder_innen eine zentrale Rolle in Bezug auf die Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Auszubildenden ein.
- **Lernortkooperation Betrieb und Berufsschule:** Zwischen den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule muss es einen regelmäßigen, verpflichtenden Informations- und Meinungsaustausch geben, der durch die Entwicklung und Umsetzung lernortübergreifender, aufeinander abgestimmter Berufsbildungspläne unterstützt wird. Die Verankerung grundlegender Qualitätsaspekte im Berufsbildungsgesetz kann ein Beitrag sein, um den unzureichenden Bedingungen in der Berufsschule entgegenzuwirken.
- **Arbeitszeiten und Überstunden:** Die Gewerkschaftsjugend fordert eine Ergänzung des § 17 Berufsbildungsgesetz dahingehend, dass keine Beschäftigung erfolgen darf, die über die vereinbarte, wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht. Schichtdienste und Wochenendarbeit dürfen nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte unter der Woche nicht vermittelt werden können. Dass Überstunden noch in vielen Bereichen Realität sind und Auswirkungen auf die Situation und Gesundheit der Auszubildenden haben, zeigt der Ausbildungsreport.
- **Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit:** Es bedarf einer Aufhebung der unterschiedlichen Anrechnungsmodele der Berufsschulzeiten auf die wöchentlichen Ausbildungszeiten bei minder- und volljährigen Auszubildenden. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Daher braucht es eine einheitliche Anrechnungsregelung für alle Auszubildenden, die dem § 9 des Ju-





gendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule muss abgeschafft werden. Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit lässt einen großen

Interpretationsspielraum gerade bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann.

- **Schriftlicher Ausbildungsnachweis und Ausbildungsplan:** Es bedarf neben dem Ausbildungsrahmenplan, der die Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbildes festlegt, auch eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan, der auf die konkreten Gegebenheiten im Betrieb abgestimmt ist. § 11 des Berufsbildungsgesetzes sollte entsprechend angepasst werden. Als Lernzielkontrolle muss dem Ausbildungsnachweis mehr Beachtung geschenkt werden. Er gehört gesetzlich verankert: Auszubildende müssen ihr Berichtsheft unter Anleitung und Hilfestellung der Ausbilder_innen während der Arbeitszeit schreiben, um Lernprozesse gemeinsam reflektieren zu können.
- **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:** Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten müssen vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Neben betrieblichen Ausbildungsmitteln wie Sicherheitskleidung und Arbeitsmittel sind auch die schulischen Mittel, wie z. B. Fachliteratur, durch den Arbeitgeber zu tragen. Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht müssen erstattet werden. § 14 Berufsbildungsgesetz muss dahingehend konkretisiert werden.

**Ausbildung
besser machen!**

8 Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2015 bis April 2016 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

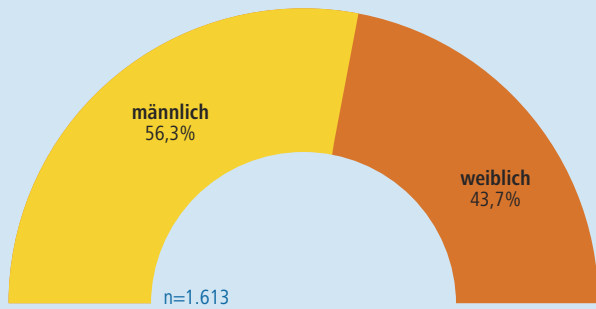
Insgesamt wurden die Angaben von 1.635 Auszubildenden aus 17 Ausbildungsberufen in die Auswertung aufgenommen. Diese setzen sich aus 16²³ der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Deutschland meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2015 sowie zusätzlich den Restaurantfachleuten zusammen. 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.

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

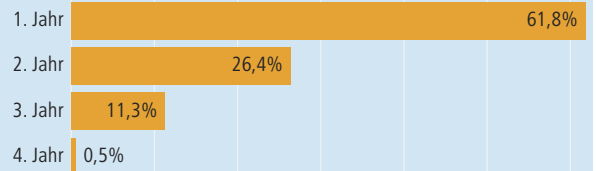
²³ Folgende neun Top-25-Berufe konnten aufgrund fehlender oder zu geringer Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden: Fachinformatiker_in (1), Fachkraft für Lagerlogistik (11), Friseur_in (14), Maler_in und Lackierer_in (0), Mechatroniker_in (10), Medizinische_r Fachangestellte_r (0), Steuerfachangestellte_r (0), Tischler_in (3), Zahnmedizinische_r Fachangestellte_r (1).

9 Anhänge

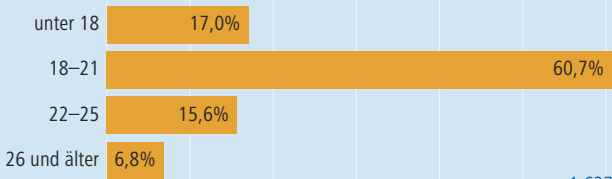
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



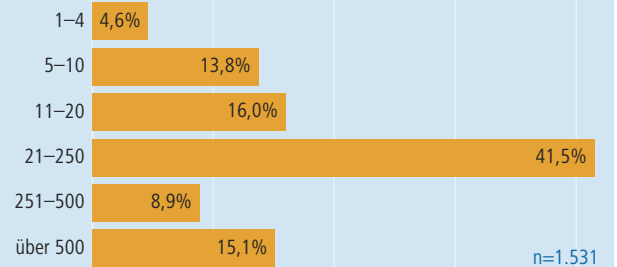
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter_innen)



Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



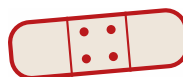
Fragebogen 2015/2016: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

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



28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
- überfordert unterfordert weder noch
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
- immer häufig manchmal selten nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
- ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
- im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
- sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
35. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:
- ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
36. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
- ja nein weiß nicht.
37. Falls Frage 36 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
- keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
38. Falls Frage 36 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
- ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
39. In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen für dich zu: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)
- a) »Meine Ausbildungssituation weckt mein Interesse, fördert meinen Antrieb und steigert meine Motivation.«
 1 2 3 4 5
- b) »Meine Ausbildung hat für mich eine große persönliche Bedeutung.«
 1 2 3 4 5
- c) »Ich habe Kolleg_innen, mit denen ich gut über die Probleme in der Ausbildung sprechen kann.«
 1 2 3 4 5
40. Folgende Bedingungen belasten mich in der Ausbildung: (1 = in sehr geringem Maß, 2 = in geringem Maß, 3 = zum Teil, 4 = in hohem Maß, 5 = in sehr hohem Maß)
- a) lange Fahrtzeiten zum Betrieb und/oder zur Berufsschule
 1 2 3 4 5
- b) Nebenjob
 1 2 3 4 5
- c) ständige Erreichbarkeit
 1 2 3 4 5
- d) Probleme mit Kolleg_innen und/oder Vorgesetzten
 1 2 3 4 5
- e) Leistungs- und/oder Zeitdruck
 1 2 3 4 5
- f) schlechte Pausensituationen (z.B. Unterbrechungen, Verkürzungen, fehlender ungeschützter Ort)
 1 2 3 4 5
- g) Lage der Arbeitszeit und Schichtdienst
 1 2 3 4 5
- h) mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen und/oder fehlende Arbeitsmittel
 1 2 3 4 5
41. Bitte gib für die folgenden Aussagen an, wie häufig diese für dich zutreffen: (1 = immer, 2 = häufig, 3 = manchmal, 4 = selten, 5 = nie)
- a) Ich komme auch zur Ausbildung, wenn ich mich krank oder unwohl fühle.
 1 2 3 4 5
- b) Am Ende eines Ausbildungstages fühle ich mich erschöpft.
 1 2 3 4 5
- c) Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig.
 1 2 3 4 5
- d) Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren.
 1 2 3 4 5
- e) Ich habe schon mal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen.
 1 2 3 4 5
42. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
43. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
Bundesland: _____
44. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de

Abbildungsverzeichnis

Kapitel 1

Die Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen	5
---	---

Kapitel 2

Auf 100 Bewerber_innen kamen im Jahr 2015 so viele angebotene Ausbildungsplätze	8
---	---

Kapitel 3

Anzahl der Bereiche, in denen Arbeitsanforderungen und -bedingungen von den Auszubildenden als (sehr) hoch belastend empfunden werden	9
Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen	10
Anteil der Auszubildenden, für die die einzelnen Aussagen immer oder häufig zutreffen, in Abhängigkeit von der subjektiv empfundenen Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen	11
Anzahl der Bereiche, in denen Arbeitsanforderungen und -bedingungen von den Auszubildenden als (sehr) hoch belastend empfunden werden, in Abhängigkeit von der Gesamtbewertung der Ausbildungsqualität	11
Anteil der Auszubildenden, die sich durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen in (sehr) hohem Maße belastet fühlen in Abhängigkeit von der Ausbildungsqualität	12

Kapitel 4

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen	14
Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans	14
Einhalten des Ausbildungsplans	14
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	15
Betreuung durch Ausbilder_innen	16
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	17
Fachliche Qualität der Berufsschule	17
Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen	18
Regelmäßigkeit von Überstunden	18
Überstunden pro Woche	19
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	20
Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)	22
Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität	23
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zu den Überstunden	23
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung	23
Übernahme im Anschluss an die Ausbildung	25
Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen	26
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...	27
Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch	27

Kapitel 5

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen 2016	29
Wöchentliche Arbeitszeit	29
Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen	30
Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im dritten Ausbildungsjahr nach Geschlecht	30
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	30

Kapitel 6

Kenntnis des Ausbildungsplans	32
Einhalten des Ausbildungsplans	32
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	33
Führen des Ausbildungsnachweises während der Arbeitszeit	33
Ausbilder_in erklärt Arbeitsvorgänge zur vollsten Zufriedenheit	33
Korrekte Behandlung durch Ausbilder_innen	33
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	34
Fachliche Qualität der Berufsschule	34
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	34
Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts	34
Regelmäßigkeit von Überstunden	35
Ausgleich von Überstunden	35
Ausbildungsvergütung nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)	36
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...	36
Zufriedenheit mit der Ausbildung	36
Weitere Tätigkeit im erlernten Beruf nach der Ausbildung	37
Übernahme im Anschluss an die Ausbildung	37

Kapitel 9

Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht	41
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter	41
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße	41
Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr	41



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG

