

studie



# DGB Ausbildungsreport Niedersachsen – Bremen 2012



[www.niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de/jugend](http://www.niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de/jugend)

# Impressum

**Herausgeberin:**

DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt  
Abteilung Jugend  
Kerstin Pätzold  
Otto-Brenner-Str. 7  
30159 Hannover

**Redaktion:**

Ruben Eick, Tina Kolbeck-Landau, Lars Niggemeyer, Kerstin Pätzold

**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:**

Deutsche Bundesjugendring / Journalistenbüro Röhr : Wenzel

Oktober 2012

# Inhalt

	Impressum	2
	Inhalt	3
	Vorwort	4
<b>1</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Einzelbewertungen</b>	<b>8</b>
<b>2.1</b>	<b>Ausbildungsinhalte</b>	<b>8</b>
2.1.1	Betrieblicher Ausbildungsplan	8
2.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	11
2.1.3	Ausbildungsnachweis	13
<b>2.2</b>	<b>Fachliche Anleitung und Betreuung durch AusbilderInnen</b>	<b>14</b>
<b>2.3</b>	<b>Ausbildungszeiten und Überstunden</b>	<b>17</b>
2.3.1	Wöchentliche Arbeitszeit	17
2.3.2	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	19
2.3.3	Regelmäßigkeit von Überstunden	21
2.3.4	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	21
2.3.5	Arbeitszeiten und Überstundenregelungen bei minderjährigen Auszubildenden	22
<b>2.4</b>	<b>Ausbildungsvergütung</b>	<b>25</b>
<b>2.5</b>	<b>Persönliche Beurteilungen der Ausbildung</b>	<b>28</b>
2.5.1	Die fachliche Qualität im Betrieb	28
2.5.2	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	29
2.5.3	Zufriedenheit mit der Ausbildung	29
2.5.4	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	31
2.5.5	Zufriedenheit durch Übernahme	32
<b>3</b>	<b>Exkurs: Qualität der Berufsschule</b>	<b>34</b>
<b>4</b>	<b>Auswertungsverfahren und Methodik</b>	<b>42</b>
<b>5</b>	<b>Anhänge</b>	<b>43</b>

# Vorwort

Eine gute Berufsausbildung ist für junge Menschen eine wichtige Grundlage für einen gelungenen Einstieg ins Erwerbsleben und damit zentral für ihre Teilhabe an unserer Gesellschaft. Bei vielen jungen Menschen dominiert jedoch die Sorge um ihre berufliche Perspektive: Sie haben Angst, keinen Ausbildungsplatz zu finden.

Und diese Sorge ist berechtigt. Auch wenn sich in den letzten Jahren das Verhältnis zwischen angebotenen Ausbildungsplätzen und Ausbildungsplatzsuchenden zugunsten der Bewerberinnen und Bewerber verändert hat, finden immer noch zu viele junge Leute keine Lehrstelle. Die Folge: Von den jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren waren 2010 in Niedersachsen 18,7 Prozent und in Bremen 22,2 Prozent ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Nationaler Bildungsbericht). Betriebe und Politik sind gleichermaßen aufgefordert, diesen Missstand zu beheben.

Dabei nur auf den demografischen Faktor zu vertrauen und zu hoffen, dass aufgrund des Geburtenrückgangs in Zukunft immer weniger junge Menschen einen Ausbildungsplatz suchen werden, ist fahrlässig. Dass das nicht greift, wird schon jetzt deutlich: Auf der einen Seite werden freie Ausbildungsstellen ausgewiesen, die scheinbar nicht besetzt werden können, auf der anderen Seite suchen immer noch viele junge Menschen einen Ausbildungsplatz.

Ebenso wenig darf das Angebot an Ausbildungsplätzen allein den Marktgesetzen überlassen bleiben. Sonst hängt für viele junge Menschen vom Auf und Ab der Konjunktur ab, ob sie den Einstieg in einen Beruf schaffen oder nicht. Wer einen Ausbildungsplatz sucht, muss auch einen erhalten. Die Politik ist deshalb gefordert, eine Ausbildungsgarantie zu geben.

Die Debatte zum Thema Ausbildung wird oft sehr einseitig geführt. Häufig stehen die so genannte Ausbildungsreife oder der scheinbare Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern im Vordergrund. Der Blick auf die ausbildenden Betriebe und die Bedürfnisse der Auszubildenden wird meist ausgeblendet, die Qualität von Ausbildung wird oft vernachlässigt. Genau hier setzt unser Ausbildungsreport an. Er nimmt mit der Frage »Wie ausbildungsreif sind die Unternehmen?« die Betriebe in den Fokus.

Grundlage des Ausbildungsreports ist die schriftliche Befragung von 815 Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen, die meist im Rahmen der Berufsschularbeit der DGB-Jugend befragt wurden. Da der Arbeits- und Ausbildungsmarkt beider Bundesländer stark miteinander verschränkt ist und es große Bewegungen von Pendlerinnen und Pendlern gibt, wurde ein gemeinsamer Report erstellt.

Der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden ist mit der Ausbildung zufrieden. Jedoch sind auch gravierende Mängel festzustellen. Der Report zeigt große Verbesserungsbedarfe auf Seiten der Betriebe. So kennen erschreckend viele Auszubildende ihren Ausbildungsplan nicht, die Vergütung ist bei einigen Auszubildenden sehr gering und Überstunden sind für viele an der Tagesordnung. Auch ist die Missachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes keine Seltenheit.

Betriebe müssen eine gute Ausbildung bieten und im Anschluss daran eine sichere Perspektive, indem sie frühzeitig eine Übernahme in eine feste Stelle zusichern. Klagen von Arbeitgebern über Fachkräftemangel sind unglaublich, solange diese nicht mehr Energie in gute Ausbildung investieren. Denn die Qualität der Ausbildung wird entscheidend dafür sein, um für kompetente und motivierte Fachkräfte zu sorgen.



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



Annette Düring, Vorsitzende  
DGB Bremen-Elbe-Weser

# 1. Zusammenfassung

Was ist eine gute Ausbildung? In diesem Ausbildungsreport werden die Aspekte Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung und Betreuung durch AusbilderInnen, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung und Persönliche Bewertung der Ausbildung näher beleuchtet um anhand dessen Aussagen zur die Qualität der Ausbildung machen zu können.

## Ausbildungsinhalte

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

- Knapp 43 Prozent der befragten Auszubildenden haben keinen betrieblichen Ausbildungsplan, obwohl er gesetzlich vorgeschrieben ist.
- 44,9 Prozent der Auszubildenden, die angaben einen Ausbildungsplan zu haben, sind mit den Inhalten »überhaupt nicht« oder nur »etwas« vertraut.

Nur wer den Plan für den eigenen Ausbildungsberuf kennt, kann aktiv am Gelingen mitwirken und darauf achten, dass im Betrieb alle notwendigen Dinge vermittelt werden, die auch für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung von Bedeutung sind. Es muss mehr Wert darauf gelegt werden, dass Auszubildende ihren Ausbildungsrahmenplan und einen betrieblichen Ausbildungsplan zu Beginn ihrer Ausbildung erhalten und seine Einhaltung regelmäßig von allen Beteiligten überprüft wird.

## Arbeitszeiten

Auszubildende sind in einem Betrieb ausschließlich zur Ausbildung beschäftigt, nicht um reguläre Arbeitskräfte zu ersetzen. Überstunden sind nicht notwendig um die Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplans zu vermitteln. Das duale System der Berufsausbildung lebt von den Lernorten Betrieb und Berufsschule. Nehmen die Überstunden im Betrieb überhand, ist nicht nur die Gesundheit der Auszubildenden, sondern auch die schulische Ausbildung gefährdet. Wer bis in die Nacht schuftet, kann am nächsten Morgen nicht ausgeschlafen im Berufsschulunterricht sitzen – und findet auch nicht genügend Zeit, sich auf Prüfungen vorzubereiten. Die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten für Auszubildende ist deshalb notwendig, um eine Ausbildung auch erfolgreich abzuschließen.

- Mehr als ein Viertel (26,6 Prozent) der Auszubildenden arbeitet mehr als 40 Stunden in der Woche.
- 43,3 Prozent leisten regelmäßig Überstunden. 20,4 Prozent der Befragten erhalten dafür weder eine Bezahlung noch einen Freizeitausgleich.

Wenn sich ein Betrieb entscheidet, auszubilden und damit selbst für den fachlichen Nachwuchs im Betrieb zu sorgen, müssen damit hohe Qualitätskriterien und –standards verbunden sein, die der Betrieb zu erfül-

len hat. Viel zu oft werden Überstunden in der Ausbildung als »normal« angesehen. Hier muss ein Perspektivwechsel stattfinden. Die Ausbildung ist dazu da junge Menschen für das Berufsleben zu qualifizieren, sie findet in einer Phase statt, in der Jugendliche sich charakterlich und körperlich noch in der Entwicklung befinden. Deshalb ist es umso wichtiger, dass gesetzliche und tarifvertragliche Arbeitszeiten eingehalten werden.

### Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Dort ist unter anderem festgelegt, dass minderjährige Auszubildende grundsätzlich maximal 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich arbeiten dürfen. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen diese Zeiten von einigen Ausnahmen abgesehen nicht überschritten werden (§ 8 JArbSchG).

- 22,3 Prozent der Auszubildenden unter 18 Jahren arbeiten mehr als 40 Stunden pro Woche.
- 29,8 Prozent der minderjährigen Auszubildenden machen regelmäßig Überstunden, von denen 20 Prozent weder einen finanziellen noch einen Freizeitausgleich bekommen.

Übertretungen der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind für einen Teil der jugendlichen Auszubildenden immer noch an der Tagesordnung. Deshalb halten die Gewerkschaften am Jugendarbeitsschutz fest, damit junge Menschen ausgebildet und nicht ausgebeutet werden. Die im Report dokumentierten Verletzungen zeigen einmal mehr: Es darf nicht zu einer rechtlichen Aushöhlung des Jugendarbeitsschutzes kommen, wie er von einigen Bundesländern befürwortet wird. Stattdessen wäre eher eine Ausweitung des Jugendarbeitsschutzes erforderlich. Denn die Arbeitsbelastung in den Betrieben steigt und Jugendliche haben ein relativ hohes Unfallrisiko am Arbeitsplatz.

### Ausbildungsvergütung und Übernahme

Von Jugendlichen wird immer mehr Mobilität und Flexibilität in Sachen Ausbildung gefordert. Ohne eine faire Ausbildungsvergütung ist aber zum Beispiel ein Umzug in eine andere Stadt kaum möglich. Darüber hinaus trägt eine angemessene Bezahlung zur Motivation der Auszubildenden bei. Doch nicht alle Auszubildenden erhalten pünktlich ihr Gehalt. Und vielen reicht die Vergütung nicht aus. Nicht wenige Auszubildende halten sich daher mit einem zusätzlichen Nebenjob finanziell über Wasser.

- Die Vergütung unterscheidet sich je nach Branche sehr stark: Die antwortenden Auszubildenden im Hotel- und Gastgewerbe erhalten (im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre) 474 Euro, Kaufleute im Handel bekommen im Mittel 626 Euro.
- Fast 13 Prozent der befragten Auszubildenden haben einen Nebenjob, auch minderjährige Auszubildende jobben zu 7,4 Prozent parallel zur Ausbildung.
- Nur 21,8 Prozent können zum Zeitpunkt der Befragung davon ausgehen, dass sie nach der Ausbildung in ihrem Betrieb übernommen werden.

Die Quote derjenigen, die eine Übernahme zugesichert bekommen, ist immer noch viel zu niedrig. Eine Übernahme im Ausbildungsbetrieb hat für alle an der Ausbildung Beteiligten große Vorteile. Ohne eine feste Übernahme nach der Ausbildung gehen die ausgebildeten Fachkräfte einer unsicheren Zukunft entgegen. Ein großer Faktor für die Zufriedenheit der Auszubildenden ist, dass sie schon frühzeitig eine Übernahme zugesichert bekommen. Ihre Motivation steigt spürbar an.

### Zufriedenheit mit der Ausbildung

Neben den objektiv messbaren Faktoren wie Einhaltung der Ausbildungsinhalte, Überstunden usw. spielt auch der subjektive Eindruck der Auszubildenden bei der Bewertung ihrer Ausbildung eine Rolle. Zudem besteht eine Verbindung zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Gründen, die zum Abbruch der Ausbildung führen können.

- Auszubildende, in deren Betrieb eine Interessenvertretung besteht (Betriebsrat, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung), sind zu 82,8 Prozent sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer Ausbildung. Zum Vergleich: Bei Auszubildenden, in deren Betrieb keine betriebliche Mitbestimmung stattfindet, sind es mit 55,3 Prozent deutlich weniger.
- 11,5 Prozent der Auszubildenden geben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben.

Wo Gremien der betrieblichen Mitbestimmung über die Ausbildungsqualität wachen, fühlen sich junge Menschen besser aufgehoben und besser ausgebildet.

# 2. Einzelbewertungen

## 2.1 Ausbildungsinhalte

Gute Arbeit basiert auf einer guten Ausbildung. Doch was macht eine gute Ausbildung aus? Als zentrales Element ist hier die Bereitschaft der Betriebe zu nennen, Ausbildung als Investition in die Zukunft zu begreifen. Denn dass es sich bei der Berufsausbildung um eine für die Betriebe lohnende Investition handelt, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2009 eindeutig bestätigt.

Mit der Entscheidung, selbst für den fachlichen Nachwuchs im Betrieb zu sorgen, sollten hohe Qualitätskriterien und -standards verbunden sein. Diese Prämisse haben Unternehmen bei anderen Investitionen ja auch. Insbesondere vor dem Hintergrund des größer werdenden Fachkräftemangels muss klar sein, dass jeder Betrieb nur so gut ist wie die Summe seiner MitarbeiterInnen. Der Wettbewerb um die besten BewerberInnen und sowie um die ausgebildeten Azubis mit den besten Abschlüssen hat längst begonnen.

Entscheidend für die Ausbildungsqualität ist und bleibt es daher, wie die Ausbildung im Betrieb ausgestaltet ist. Im Mittelpunkt stehen dabei die Ausbildungsinhalte. Wird tatsächlich das vermittelt, was für die Ausübung des Ausbildungsberufes von Nöten ist? Wird der Ausbildungsrahmenplan auf der betrieblichen Ebene zeitlich und inhaltlich so umgesetzt wie es von den zuständigen Stellen (Kammern) vorgegeben ist? Bei den meisten Betrieben können diese Fragen mit Ja beantwortet werden, bei einigen aber geht dies nicht. Ausbildungsfremde Tätigkeiten im größeren Umfang finden sich noch immer viel zu oft im Ausbildungsalltag wieder.

### 2.1.1 Betrieblicher Ausbildungsplan

Grundlage der Ausbildung in einem Betrieb oder in einer Verwaltung ist der betriebliche Ausbildungsplan, der die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans eines Ausbildungsberufes in die Gegebenheiten und Abläufe eines konkreten Betriebs übersetzt. Anhand des Ausbildungsplans sehen Auszubildende, AusbilderInnen und Berufsschule, welche Inhalte wann und von wem vermittelt werden. Der §14 des Berufsbildungsgesetzes verlangt von den Ausbildungsbetrieben einen solchen Ausbildungsplan zwingend.

Von den befragten Auszubildenden haben nach eigenen Angaben nur 57,2 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplan. Selbst wenn für die anderen 42,8 Prozent ein Ausbildungsplan existiert, spielt er in ihren Ausbildungsverhältnissen eine so nachrangige Rolle, dass sie ihn nicht kennen bzw. nicht aktiv mit den Auszubildenden entlang dieses Plans gearbeitet wird. Von den Auszubildenden mit Ausbildungsplan geben 55,1 Prozent an, dass sie diesen gut oder sehr gut kennen.

Wird der Ausbildungsplan nicht eingehalten, führt das bei vielen Auszubildenden schnell zu Schwierigkeiten. Sie spüren bereits in der Berufsschule, dass ihre Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben besser sind. Denn diese bringen aus der betrieblichen Praxis einen Wissensvorsprung mit, der ihnen selbst fehlt. Von den 49 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan sehr gut oder gut kennen und geantwortet haben, geben insgesamt 83,7 Prozent an, dass der Ausbildungsplan immer oder häufig eingehalten wird. Bei 10,2 Prozent ist dies jedoch nur manchmal und bei 6,1 Prozent selten oder nie der Fall.



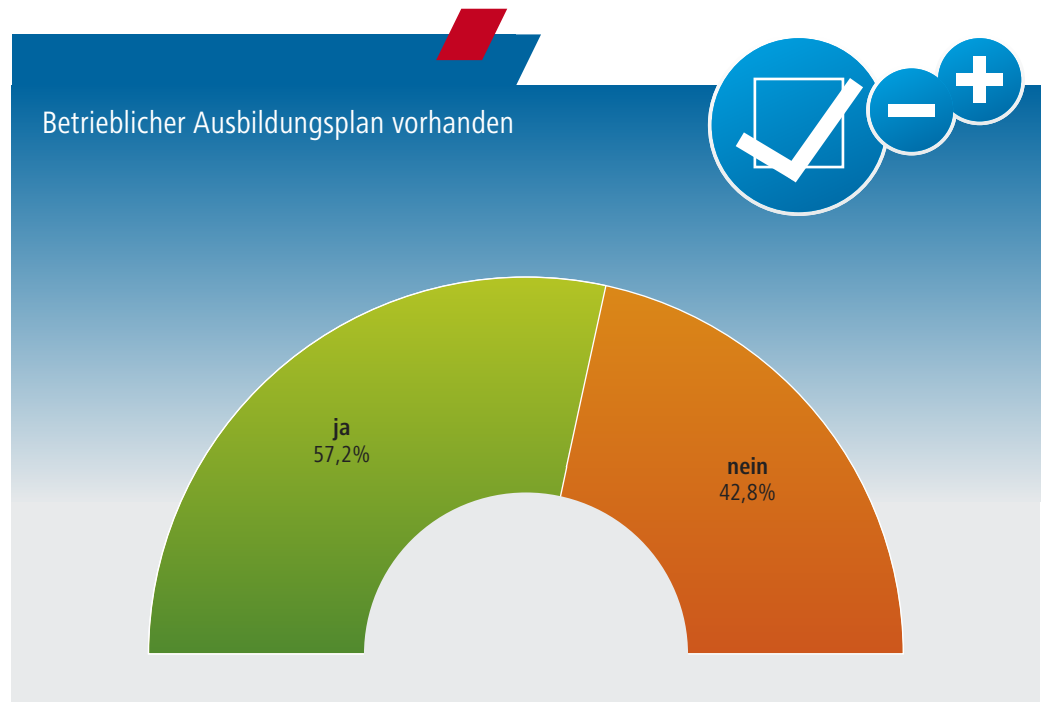


Abbildung 1:  
Betrieblicher Ausbildungsplan vorhanden

»Ich habe für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung einen Ausbildungsplan« – Angaben in Prozent von 815 antwortenden Auszubildenden

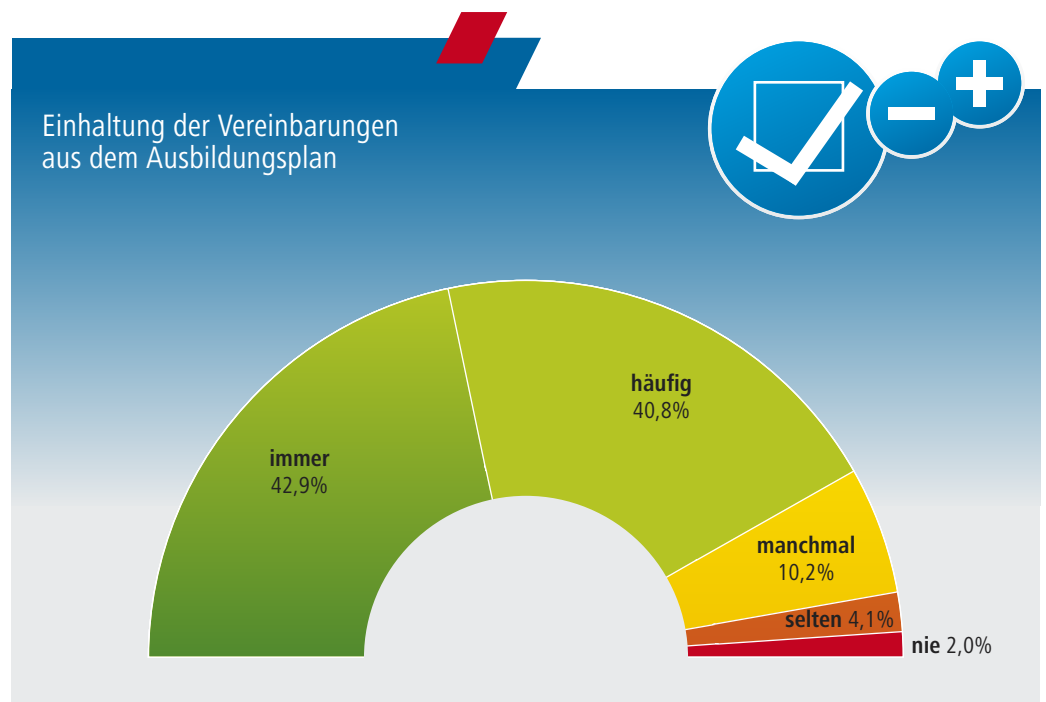


Abbildung 2:  
Einhaltung der Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan

»Vereinbarungen aus Ausbildungsplan werden ... eingehalten« – Angaben in Prozent von 49 antwortenden Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan sehr gut oder gut kennen

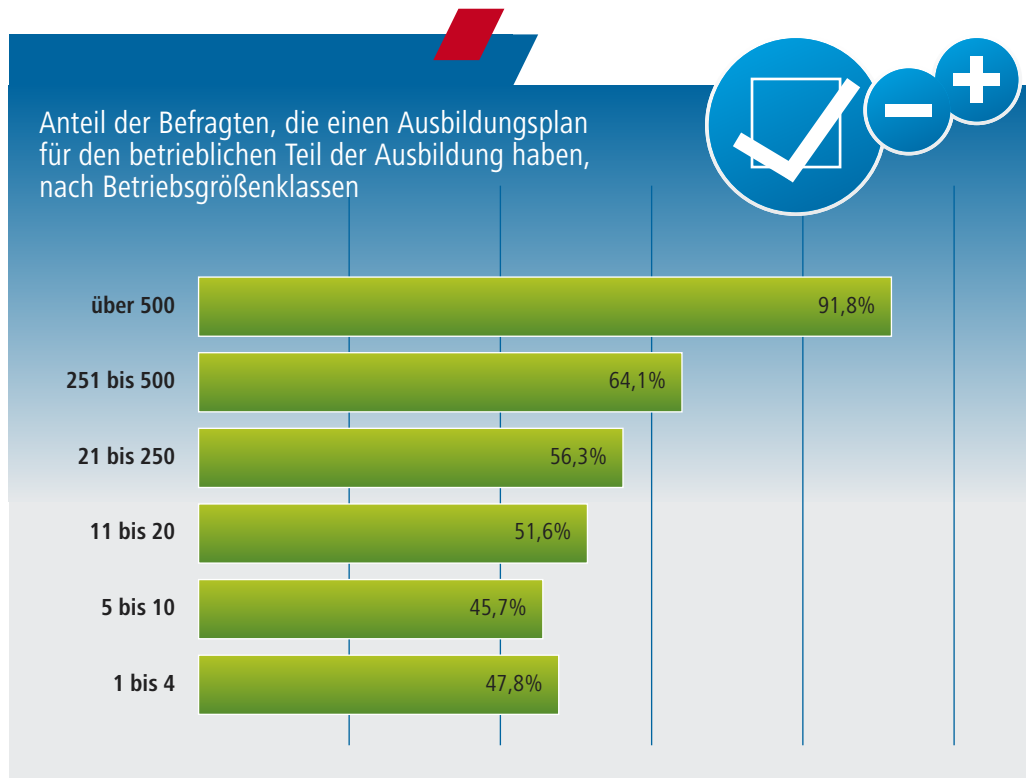


Abbildung 3:  
Anteil der Befragten, die einen Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil der Ausbildung haben, nach Betriebsgrößenklassen

Angaben in Prozent von 772 antwortenden Auszubildenden, die einen betrieblichen Ausbildungsplan haben und die Betriebsgröße angegeben haben

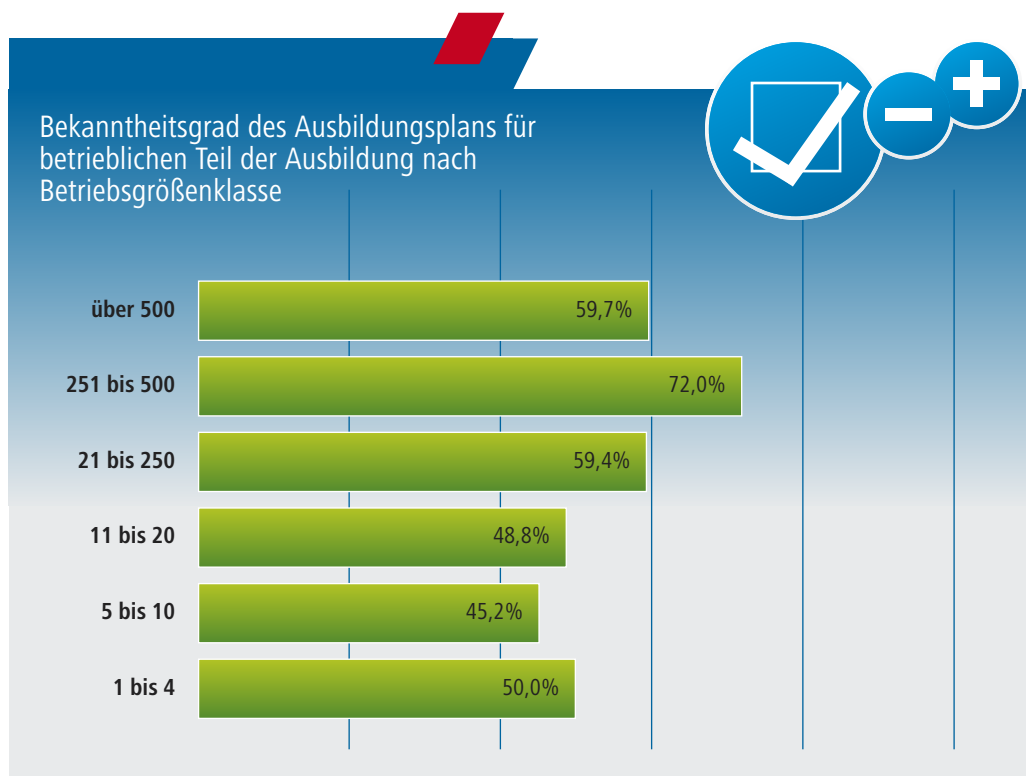


Abbildung 4:  
Bekanntheitsgrad des Ausbildungsplans für betrieblichen Teil der Ausbildung nach Betriebsgrößenklasse

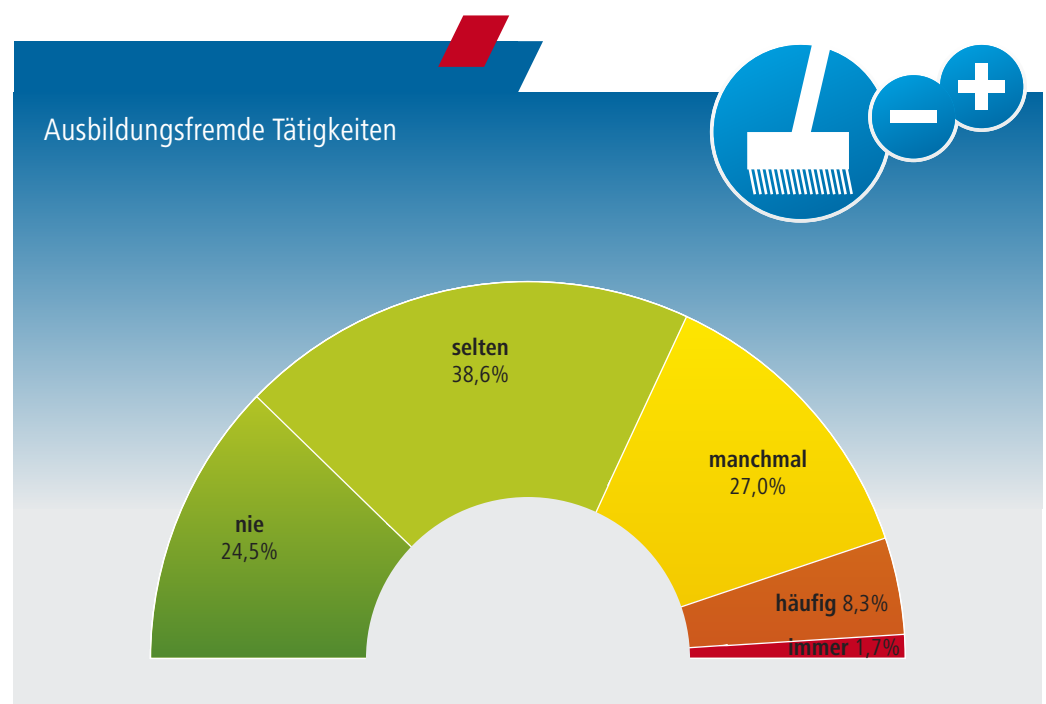
Angaben in Prozent von 772 antwortenden Auszubildenden, die einen betrieblichen Ausbildungsplan haben, diesen gut oder sehr gut kennen und die Betriebsgröße angegeben haben

Beim Vergleich der unterschiedlichen Betriebsgrößen fällt auf, dass ein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Einhaltung des Ausbildungsplans besteht. So gaben rund 92 Prozent der Auszubildenden in Firmen mit über 500 MitarbeiterInnen an, dass sie einen Ausbildungsplan haben. Dieser Anteil nimmt mit sinkender Beschäftigtenzahl ab. Bei Auszubildenden aus Betrieben mit 5 bis 10 MitarbeiterInnen waren es nur 45,7 Prozent.

Von denjenigen Auszubildenden, die einen Ausbildungsplan haben, sagen aus Betrieben mit ein bis vier Beschäftigten 50 Prozent, dass sie ihn gut oder sehr gut kennen. Bei Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten machen 72 Prozent der Auszubildenden diese Angabe.

## 2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Viel zu häufig werden Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, die nichts mit ihrer eigentlichen Ausbildung zu tun haben – und viele leiden darunter. Dabei ist es unerheblich, ob sie als Aushilfe für fehlende MitarbeiterInnen einspringen oder private Aufträge der Vorgesetzten ausführen müssen: Als Kollege oder Kollegin »auf der untersten Ebene« wagt es in der Regel kaum ein Auszubildender, dagegen anzukämpfen. Nur 24,5 Prozent aller befragten Auszubildenden geben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. 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 noch anders aus: So geben 10 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.



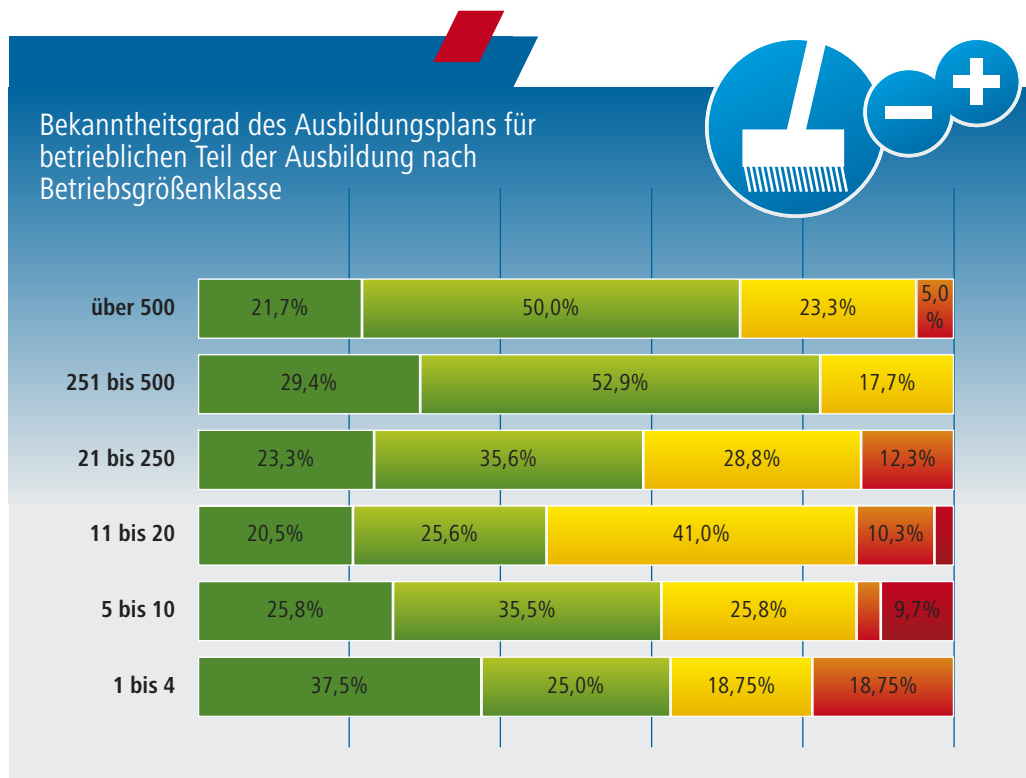


Abbildung 6: Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten nach Betriebsgröße

»Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören« – Angaben in Prozent von 236 Auszubildenden, die angaben ihren Ausbildungsplan sehr gut oder gut zu kennen und die Betriebsgröße angegeben haben

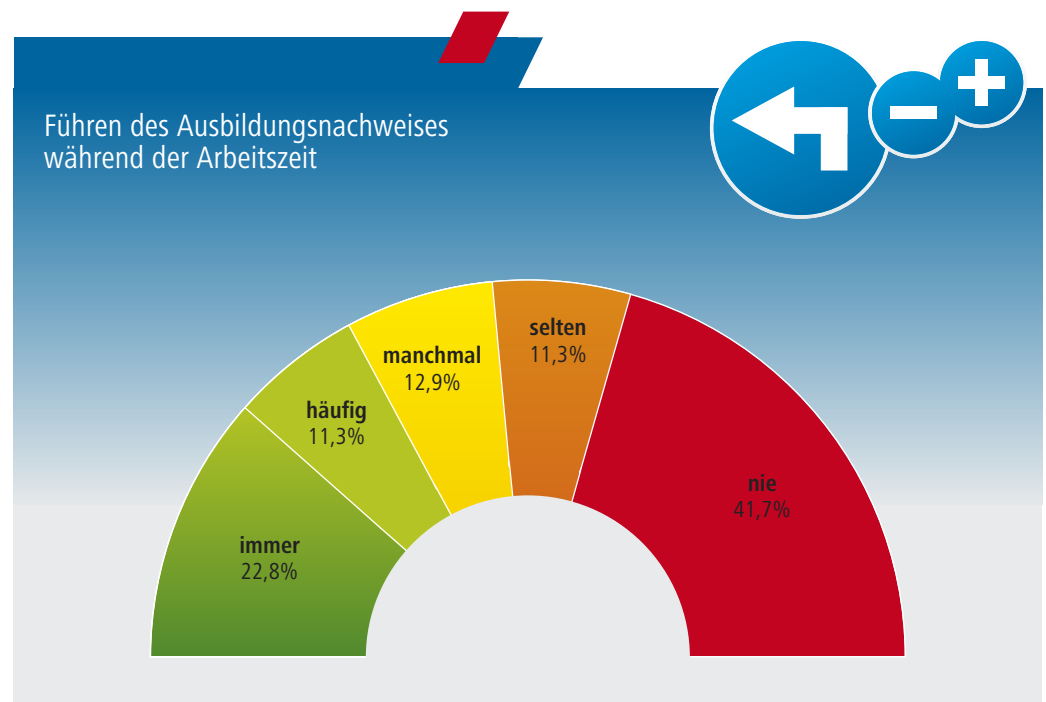
Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 18,8 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu vier MitarbeiterInnen an, immer oder häufig zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen waren dies lediglich 5 Prozent. Auf der anderen Seite geben 62,5 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu vier MitarbeiterInnen an, selten oder nie mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Auch dieser Wert stellt sich bei Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitern besser dar. Hier werden 71,7 Prozent selten oder nie mit ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt.

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

### 2.1.3 Ausbildungsnachweis

Der Ausbildungsnachweis (umgangssprachlich: Berichtsheft) dient der Dokumentation der Ausbildung. In ihm wird aufgezählt, was wie lange gelernt wurde. Er ist auch ein juristisch verwertbares Dokument bei Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben, ob die Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Ohne Ausbildungsnachweis ist keine Zulassung zur Abschlussprüfung möglich.

Die Ausbildungsbetriebe müssen kontrollieren, ob die Auszubildenden ihren Ausbildungsnachweis führen und diesen gegenzeichnen. Das Führen des Nachweises gehört zur Ausbildung. Der Arbeitgeber muss Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben das Berichtsheft zu führen. Dennoch geben 41,7 Prozent der Auszubildenden an, dass sie ihren Nachweis nie während der Arbeitszeit führen. Nur 22,8 Prozent erledigen dies immer im Betrieb.



## 2.2 Fachliche Anleitung und Betreuung durch AusbilderInnen

Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. In der Ausbildungspraxis allerdings wird in vielen Betrieben davon abgewichen. Zwar darf nach § 28 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«, doch nach der Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) im Jahre 2003 konnte jeder ausbilden, der sich dazu berufen fühlte. Die gesetzliche Verpflichtung galt zwar weiterhin, war ohne AEVO aber zahnlos. Die Intention der damaligen Bundesregierung, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, erfüllte sich durch die Aussetzung der AEVO nur bedingt. Die qualitativen Mängel in der Ausbildung hingegen, speziell im Bereich der fachlichen Anleitung, erhöhten sich seitdem zusehends. Dies war einer der Gründe, warum der Spitzenverband des Deutschen Handwerks und die Gewerkschaften auf eine Überarbeitung und Wiedereinsetzung der Ausbildereignungsverordnung gedrängt haben – mit Erfolg. Seit August 2009 ist die AEVO wieder in Kraft. Rund zwei Jahre später zeigt sich eine gewisse Wirkung: Gegenüber 2010 hat sich die Situation leicht verbessert.

Der überwiegende Teil der Befragten gibt an, AusbilderInnen zu haben (92,4 Prozent). Immerhin noch 7,6 Prozent der Befragten verneinen dies jedoch.

Ob diese aber auch immer zur Verfügung stehen, ist eine andere Sache. Sind die AusbilderInnen nicht ansprechbar, so bedeutet das in der Praxis Lernen ohne fachliche Anleitung. Insgesamt bestätigen nur 71,6 Prozent der Auszubildenden mit Ausbildern, dass diese immer oder häufig zur Verfügung stehen.

Eine andere Auswirkung fehlenden Ausbildungspersonals am Arbeitsplatz sind Routinearbeiten. Die Auszubildenden müssen Tätigkeiten ausüben, die sich ständig wiederholen. Etwas Neues lernen sie so nicht. Für

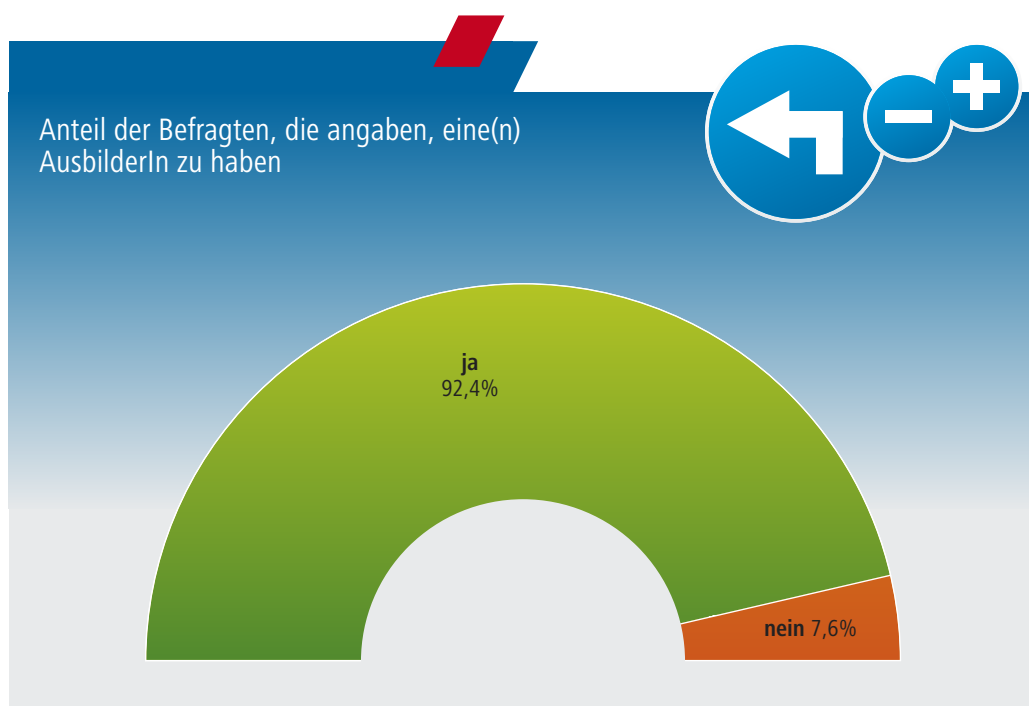


Abbildung 8:  
Anteil der Befragten, die angaben,  
eine(n) AusbilderIn zu haben

»Ich habe in meinem Betrieb eine  
Ausbilderin/einen Ausbilder« – Angaben  
in Prozent von 811 antwortenden  
Auszubildenden

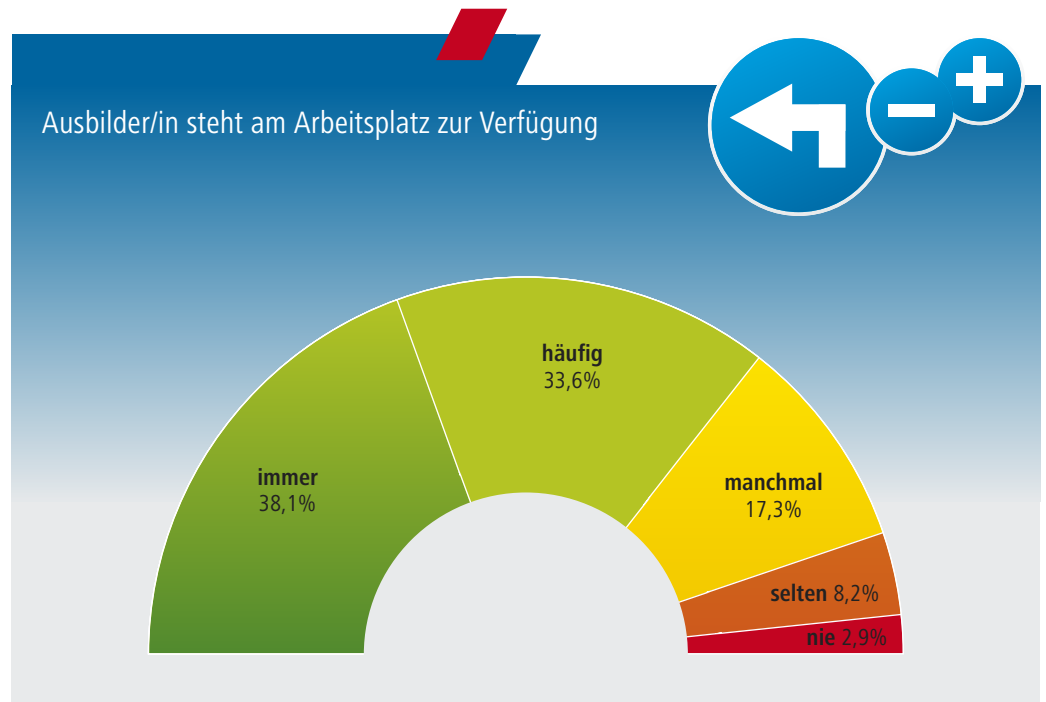


Abbildung 9:  
Ausbilder/in steht am Arbeitsplatz  
zur Verfügung

»Mein/e Ausbilder/in steht mir am  
Ausbildungsplatz ... zur Verfügung« –  
Angaben in Prozent von 730  
antwortenden Auszubildenden, die im  
Betrieb eine/n Ausbilder/in haben

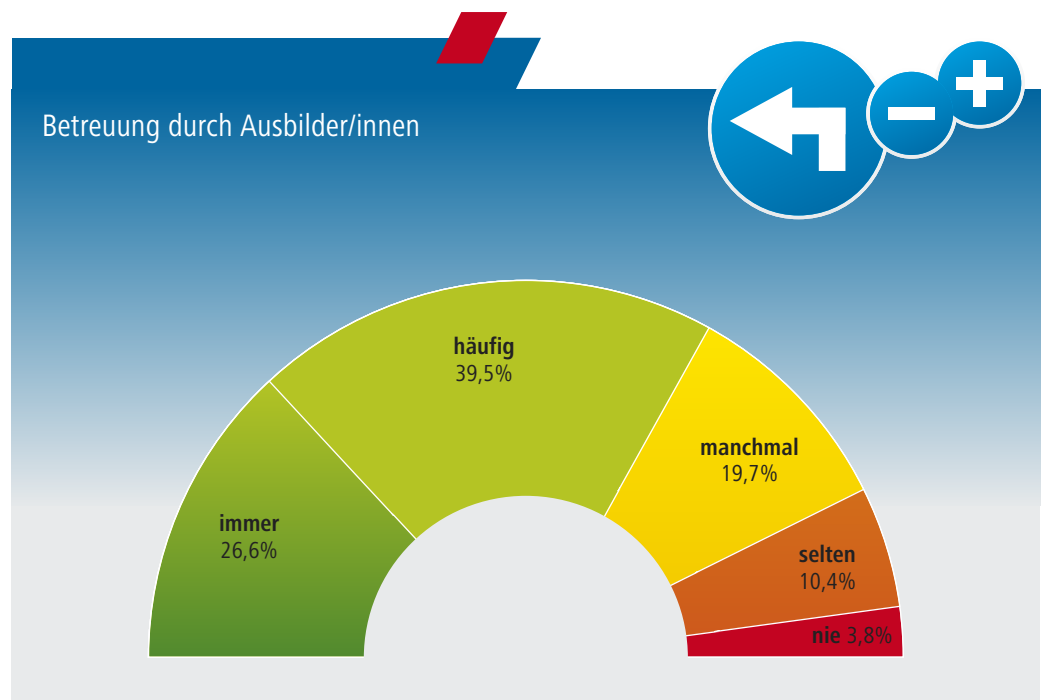


Abbildung 10:  
Betreuung durch Ausbilder/innen

»Mein/e Ausbilder/in erklärt mir  
Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten  
Zufriedenheit« – Angaben in Prozent von  
730 antwortenden Auszubildenden, die  
im Betrieb eine/n Ausbilder/in haben

viele Betriebe ist das indes doppelt günstig: Sie müssen nicht in gut geschultes Ausbildungspersonal investieren und verfügen gleichzeitig über billige Arbeitskräfte.

Von den Auszubildenden, die AusbilderInnen haben, geben zwei Drittel der Befragten an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. 14,2 Prozent der Auszubildenden bekommen jedoch nach wie vor 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 an ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in Ausbildungsabbrüchen wider: Jeder fünfte Auszubildende in Deutschland bricht seine Ausbildung vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer ab. Eine zentrale Rolle spielt dabei die aus Sicht der Auszubildenden mangelnde Betreuung. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen auf sich allein gestellt und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.



## 2.3 Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende sind ArbeitnehmerInnen mit besonderem Status. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb eingesetzt, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Dafür sind keine Überstunden notwendig. Das ist durch Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert. Dennoch gehören überlange Arbeitszeiten und fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende zum Alltag. So geben 43,3 Prozent der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Unter diesen müssen fast zwei Drittel (64 Prozent) in der Regel ein bis fünf Stunden pro Woche zusätzliche Arbeit leisten. Jeder Vierte (25,1 Prozent) muss wöchentlich sechs bis zehn Überstunden machen und selbst Angaben von mehr als 20 Überstunden pro Woche (!) sind unter den Befragten zu finden (3,3 Prozent).

### 2.3.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (73,4 Prozent). 14,8 Prozent der befragten Azubis arbeiten über 40 bis 45 Stunden, 11,9 Prozent gaben sogar an, mehr als 45 Stunden pro Woche zu arbeiten. 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

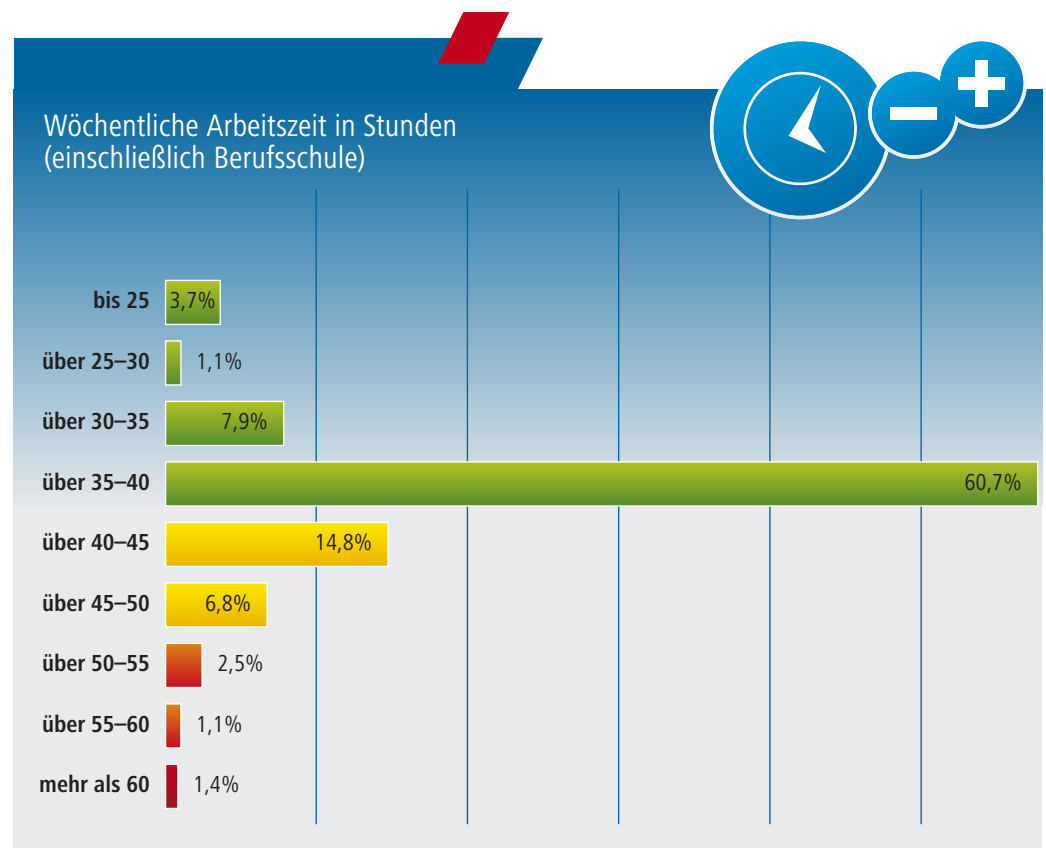


Abbildung 11:  
Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden  
(einschließlich Berufsschule)

Angaben in Prozent von 793  
antwortenden Auszubildenden

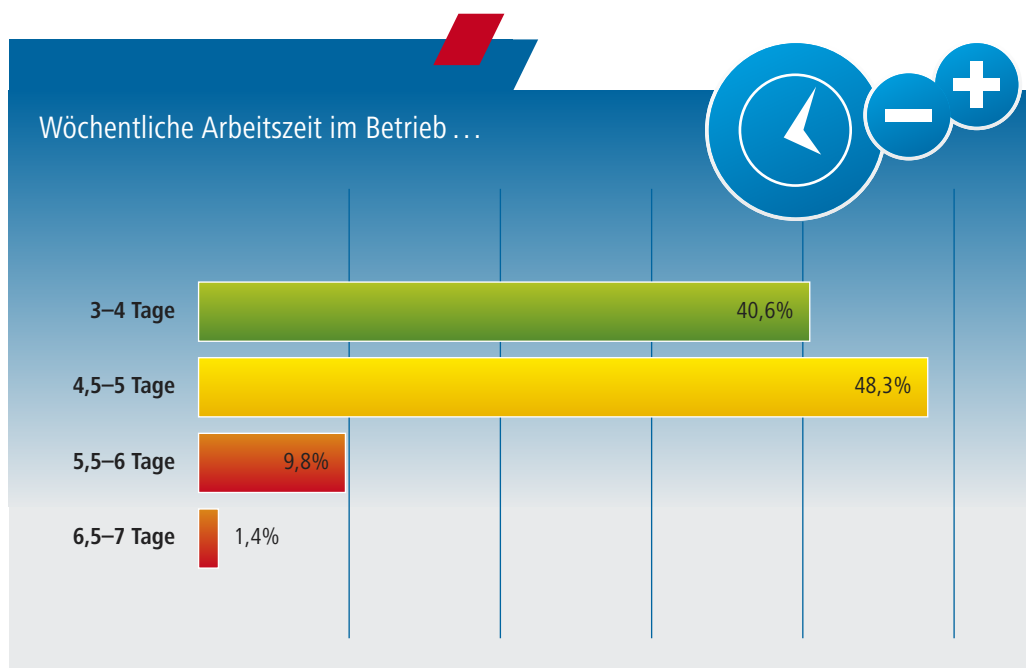


Abbildung 12:  
Wöchentliche Arbeitstage im Betrieb

Angaben in Prozent von 805  
antwortenden Auszubildenden

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.« Aber auch für ältere Auszubildende müssten die Höchstarbeitszeiten des Jugendarbeitsschutzgesetzes gelten, wenn das Ausbildungsziel erreicht werden soll: Lernen für die Berufsschule und Vorbereitung auf Klausuren und Prüfungen finden in aller Regel privat statt und müssen deswegen zu den wöchentlichen Arbeitszeiten dazugerechnet werden. Gesetzlicher Anspruch und Wirklichkeit gehen jedoch offensichtlich in vielen Betrieben immer noch weit auseinander: 26,6 Prozent der Auszubildenden arbeiten durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche.

Anlass zur Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Immerhin 11,7 Prozent der befragten Auszubildenden arbeiten an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb, 1,9 Prozent sogar an sieben Tagen. Diese Auszubildenden arbeiten nach eigenen Angaben permanent ohne Erholungsphasen. Dazu kommen in der Regel eineinhalb Tage Berufsschulunterricht, die dann regelrecht erkämpft werden müssen oder nicht wahrgenommen werden können.

Lange ist ein solcher Ausbildungsalltag nicht durchzuhalten. Das belegen insbesondere die hohen Abbruchquoten unter den Auszubildenden, von denen im Kapitel 2.5.2 noch gesondert zu sprechen sein wird. Welchem Druck die Jugendlichen teilweise jedoch ausgesetzt sind, wird auch daran deutlich, dass sich im Online-Forum der DGB-Jugend unter [www.doktor-azubi.de](http://www.doktor-azubi.de) Einträge finden lassen, wonach sich einige Auszubildende dazu gezwungen sehen, sich krankschreiben zu lassen, um alltägliche Erledigungen, Ämterbesuche etc. absolvieren zu können. Diesen Jugendlichen mangelt es in der Folge auch an Zeit zum Lernen für die Berufsschule oder gar für einen Ausgleich zum beruflichen Alltag mit Freunden oder in Vereinen und Verbänden. Da häufig auch noch lange Fahrtzeiten zum Arbeitsplatz bzw. zur Berufsschule und zurück anfallen, bleibt kaum Zeit zu einer körperlichen und geistigen Regeneration. Der Anteil aller Befragten, die manchmal, häufig oder immer Probleme haben, sich nach der Ausbildung, in ihrer Freizeit, zu erholen, liegt bei über 58,5 Prozent.

## 2.3.2 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Einige Auszubildende können ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. 15,7 Prozent der Befragten geben an, dass sie schon Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten mussten. Dabei geben 4,3 Prozent der Befragten sogar an, dass dies häufig oder immer geschieht.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bis 1997 war im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt, dass die Zeit, die die Auszubildenden (unabhängig vom Alter) in der Berufsschule verbringen, auf die tägliche betriebliche Ausbildungszeit angerechnet wird. 1997 wurde diese Regelung aufgrund von Forderungen der Wirtschaft für alle Über-18-Jährigen (ca. 75 Prozent aller Auszubildenden deutschlandweit) aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz gestrichen. Die DGB-Jugend betrachtet die Berufsschulzeiten jedoch nach wie vor als Ausbildungszeiten. Sie müssen daher (inklusive der Wege- und Pausenzeiten) auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Nach fünf Berufsschulstunden sollte keine Rückkehrpflicht in den Betrieb bestehen.

In § 15 Berufsbildungsgesetz steht: »Auszubildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen.« Nur 82 Prozent der befragten Auszubildenden geben an, dass dies in ihrer Ausbildung durchgehend eingehalten wird. Am häufigsten tritt das Problem nach Aussagen der Auszubildenden in Betrieben mit ein bis vier MitarbeiterInnen auf (70,6 Prozent).

Immer wieder wenden sich Auszubildende an die DGB-Jugend und ihr Onlineberatungsforum »Dr. Azubi« und beklagen sich darüber, dass sie aus der Berufsschule in den Betrieb beordert werden. Als Gründe geben die Auszubildenden dann den Ausfall von Fachpersonal oder die Notwendigkeit zu Urlaubsvertretungen an, gern im Zusammenhang mit dem Hinweis auf eine vorübergehend besonders gute Auftragslage. Ob die Auszubildenden in diesen Zeiten für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte im Betrieb sind, muss hinterfragt werden.

Viele Auszubildende geraten dadurch in eine schwierige Situation. Denn wie die Leistungen in der Berufsschule zu erbringen sind, ist den Betrieben dann egal. Für sie zählt zu allererst das betriebliche Engagement ihrer Azubis. Lassen aber irgendwann die schulischen Leistungen nach, werden Abmahnungen angedroht – und eine mögliche Übernahme nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis rückt oftmals in weite Ferne.

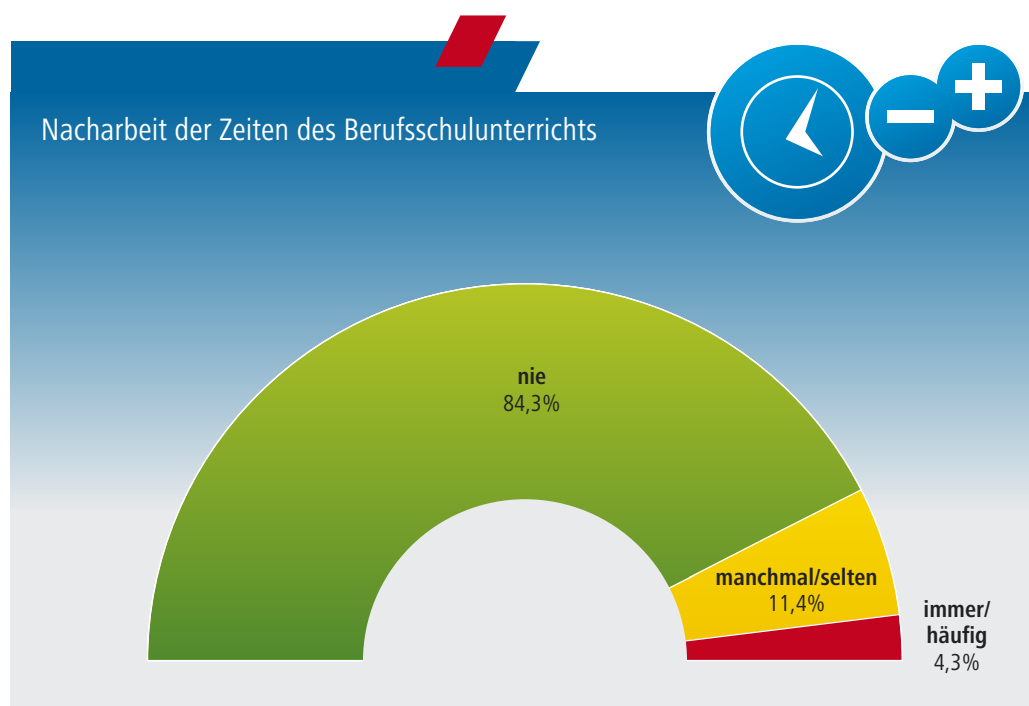


Abbildung 13:  
Nacharbeit der Zeiten des  
Berufsschulunterrichts

»Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten« – Angaben in Prozent von 808 antwortenden Auszubildenden

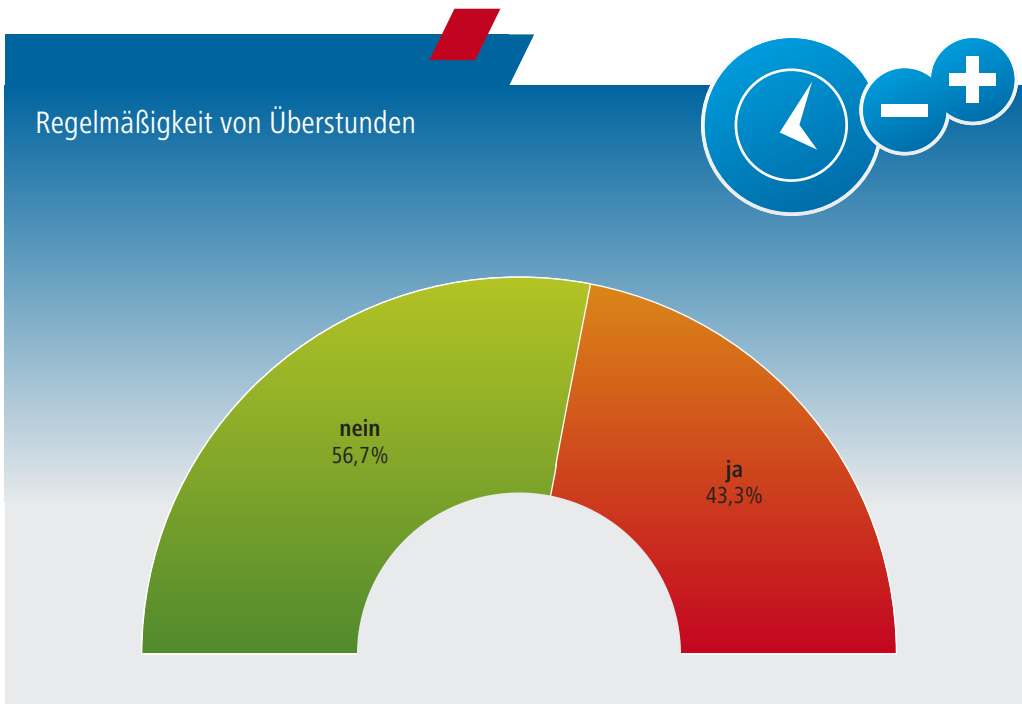


Abbildung 14:  
Regelmäßigkeit von Überstunden

»Ich mache regelmäßig Überstunden« –  
Angaben in Prozent von 806  
antwortenden Auszubildenden

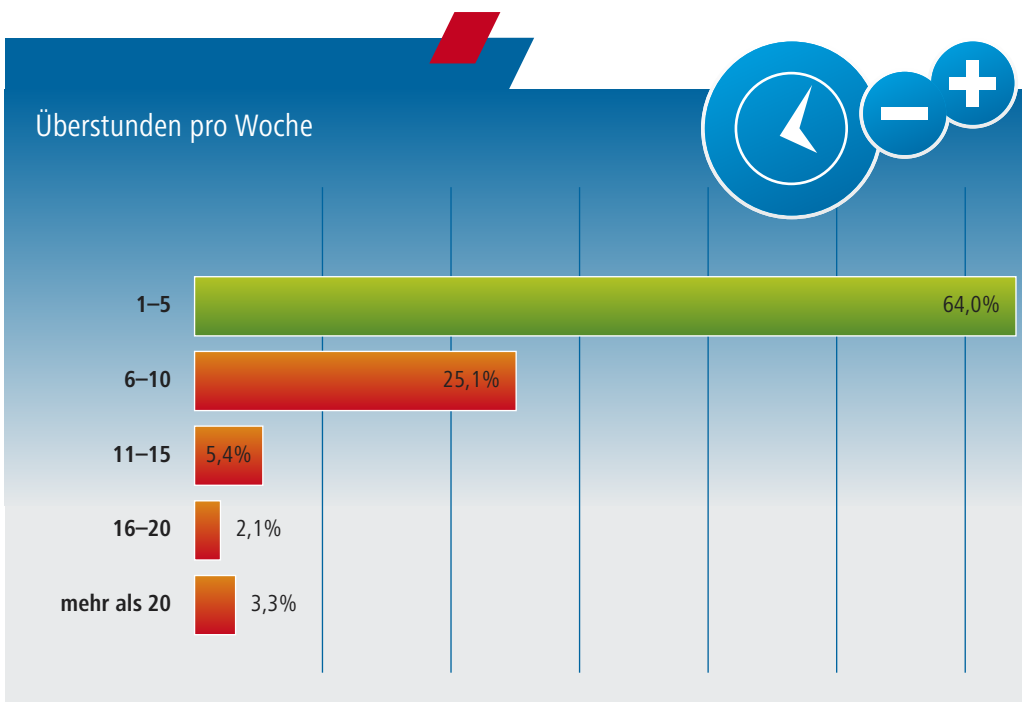


Abbildung 15:  
Überstunden pro Woche

»Pro Woche leiste ich durchschnittlich ...  
Überstunden« – Angaben in Prozent von  
331 antwortenden Auszubildenden, die  
angegeben haben, regelmäßig  
Überstunden zu leisten

### 2.3.3 Regelmäßigkeit von Überstunden

43,3 Prozent der befragten Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden. Die Situation der Auszubildenden insgesamt ist nicht einfach. Schließlich wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und in den meisten Fällen nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Nur wenige trauen sich deshalb, regelmäßige Überstunden abzulehnen.

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, ergibt sich folgende Verteilung: 64 Prozent der Befragten geben an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten zu müssen. Gut ein Viertel der betroffenen Auszubildenden leistet durchschnittlich sogar zwischen sechs und zehn Überstunden pro Woche. Der Durchschnittswert liegt bei rund sechs Stunden.

### 2.3.4 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Damit Überstunden während der Ausbildung möglichst gar nicht erst entstehen, gibt es im Berufsbildungsgesetz (§ 17) eine gesetzliche Regelung. Diese besagt, dass Überstunden besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen sind. Dies bedeutet, dass den Auszubildenden ein Zuschlag zu zahlen oder ein Freizeitaufschlag zu gewähren ist. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen Theorie und (Ausbildungs-)Praxis.

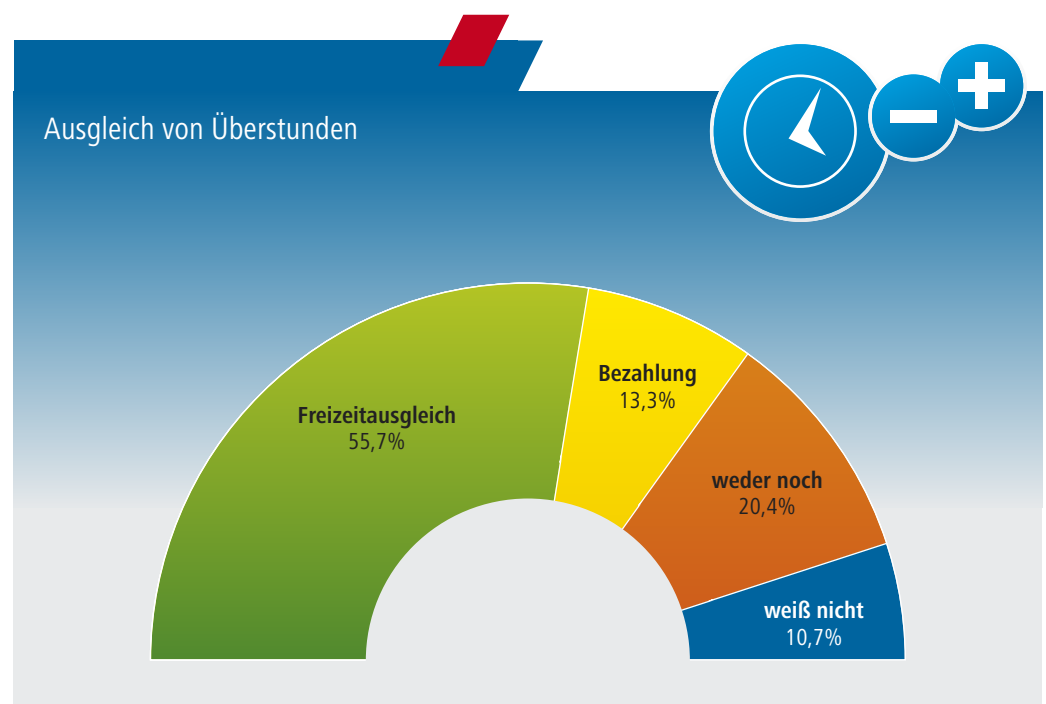


Abbildung 16:  
Ausgleich von Überstunden

»Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese mit Freizeit ausgeglichen / bezahlt / weder noch / weiß nicht« – Angaben in Prozent von 751 antwortenden Auszubildenden

Rund 69 Prozent der Befragten geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Konkret werden die Überstunden von 13,3 Prozent der Befragten finanziell vergütet, während die überwiegende Mehrheit (55,7 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. Jedoch erhalten 20,4 Prozent keinen Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Wenn es hinsichtlich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblich Regelungen gibt, also durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. Dass 10,7 Prozent nicht wissen, ob und wie ihre Überstunden ausgeglichen werden, legt das Fehlen innerbetrieblicher Regelungen nahe.

### 2.3.5 Arbeitszeiten und Überstundenregelungen bei minderjährigen Auszubildenden

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

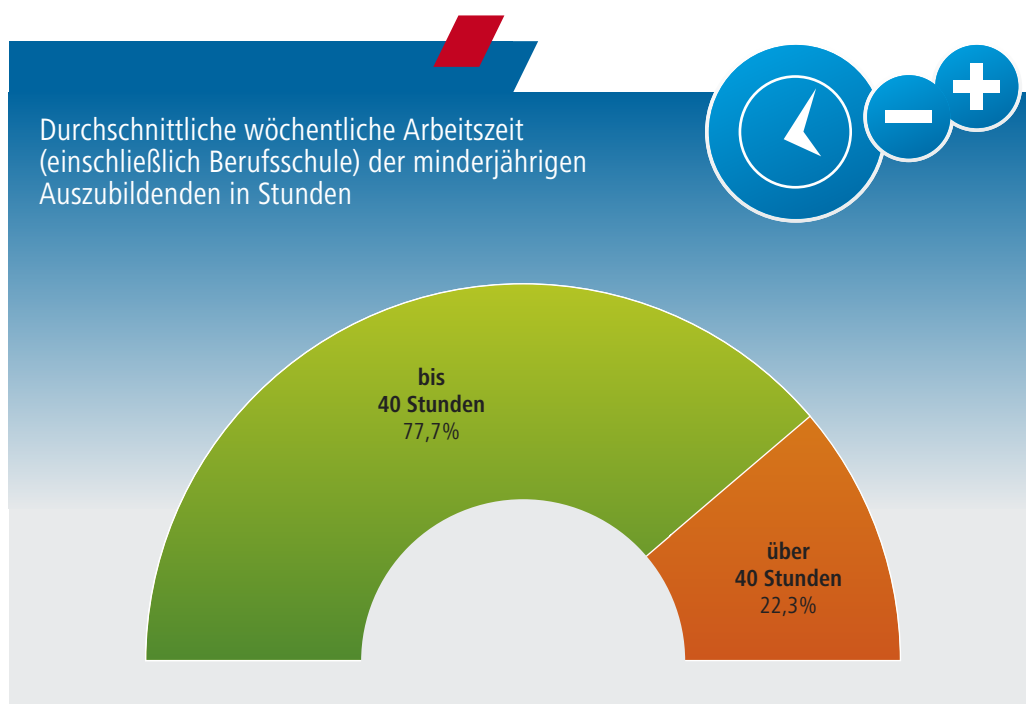
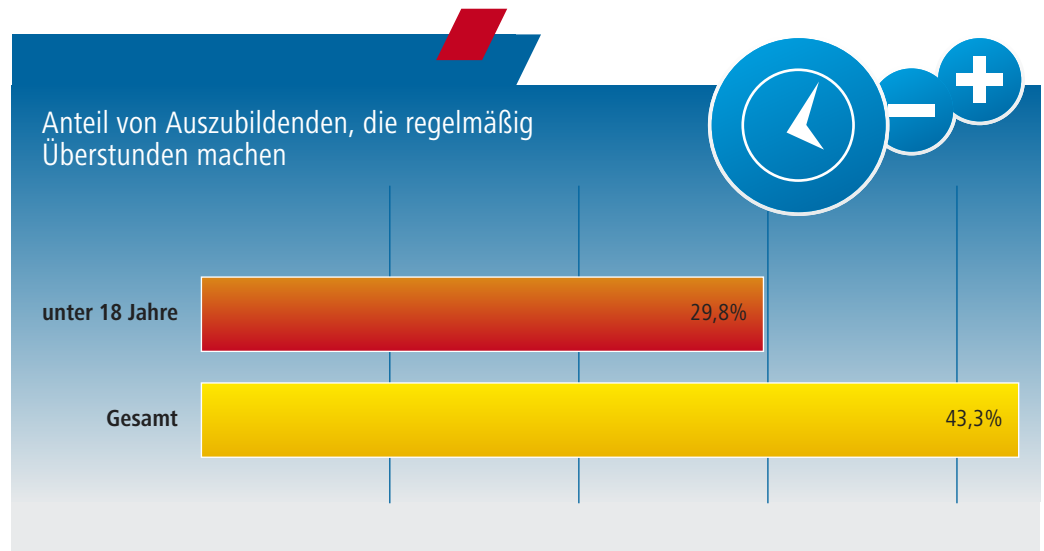


Abbildung 17:  
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Berufsschule) der minderjährigen Auszubildenden in Stunden

Angaben in Prozent von 94 antwortenden Auszubildenden unter 18 Jahren

Abbildung 18:  
Anteil von Auszubildenden, die  
regelmäßig Überstunden machen  
  
Angaben in Prozent von 800  
antwortenden Auszubildenden



Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weit reichenden gesetzlichen Regelungen immerhin 22,3 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angeben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten.

Dass vielfach gegen das Gesetz verstoßen wird, sieht man auch daran, dass knapp 30 Prozent der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig Überstunden machen, von denen weniger als die Hälfte (47,1 Prozent) hierfür einen Freizeitausgleich bekommen. Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So geben 6,5 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden offensichtlich nicht durchgängig eingehalten. So geben 9,5 Prozent der befragten jugendlichen Auszubildenden an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei 4,3 Prozent ist es mindestens manchmal vorgekommen, dass sie überhaupt nicht für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt wurden.

Statt jedoch dauerhafte Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zu ahnden, ist auch auf Seiten des Gesetzgebers die Diskussion über eine Reform des Gesetzes zugunsten längerer Arbeitszeiten noch immer nicht vom Tisch. Weil nach wie vor viele Ausbildungsplätze fehlen, wird das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend zu einem angeblichen Ausbildungshemmnis. Dieser Begriff findet sich auch im Koalitionsvertrag der schwarz-gelben Bundesregierung wieder. Unter dem Passus »Tourismus« wird dort festgelegt: »Ausbildungshemmnisse im Gastgewerbe werden durch ein flexibleres Jugendarbeitsschutzgesetz abgebaut.« Diese verkürzte Sichtweise wird aus Sicht der Gewerkschaften jedoch weder den berechtigten Schutzinteressen Minderjähriger noch der bisherigen Debatte zur Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes gerecht. Eine klare Absage an diese Auffassung des Jugendarbeitsschutzgesetzes erteilt auch der 2011 erschienene Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Er verweist darauf, dass eine weitere gesetzlich erlaubte Ausdehnung der Arbeitszeit in die Abend- und Nachtstunden die Gesundheit der Jugendlichen gefährdet und darüber hinaus eher dazu füh-

ren dürfte, dass »noch weniger Jugendliche als bisher eine Ausbildung im Gastgewerbe anstreben würden«.<sup>2</sup>

Es ist zu hoffen, dass die Debatte um eine Verschlechterung des Jugendarbeitsschutzes damit beendet ist und vielmehr der Empfehlung des Abschlussberichts gefolgt wird, Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz stärker nachzugehen. Ziel des Gesetzes ist es schließlich, Jugendliche bei der Arbeit und Ausbildung besonders zu schützen und einer Degradierung zu billigen Aushilfskräften entgegenzuwirken. Die Gewerkschaften werden sich auch weiterhin für den Erhalt des Gesetzes, seine uneingeschränkte Einhaltung und für stärkere Kontrollen einsetzen.

<sup>2</sup> vgl. BMAS: Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, Mai 2011.



## 2.4 Ausbildungsvergütung

Auch Auszubildende sind darauf angewiesen, für ihre Tätigkeit eine angemessene Vergütung zu erhalten. Sie muss ein Auskommen der jungen Menschen ermöglichen, um den Schritt in die finanzielle Unabhängigkeit vom Elternhaus zu schaffen. Gleichzeitig stellt eine regelmäßige Vergütung eine Anerkennung für die geleistete Arbeit dar. Nun sind in den vergangenen Jahren die Ansprüche der Betriebe an ihre (zukünftigen) Auszubildenden stetig gestiegen. Ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilität und persönlicher Motivation sind beinahe Grundvoraussetzung dafür, um überhaupt einen der begehrten Ausbildungsplätze zu erhalten. Ist dies dann gelungen, so steht mit dem Ausbildungsbeginn oftmals ein Umzug an, teilweise sogar in eine andere Stadt. Hinzu kommen Kosten für den öffentlichen Nahverkehr oder aber die Anschaffung eines eigenen Fahrzeugs. Da ist es von zentraler Bedeutung, dass die Ausbildungsvergütung pünktlich und regelmäßig ausgezahlt wird.

Häufig ist die Frage der Ausbildungsvergütung tarifvertraglich geregelt. Das Berufsbildungsgesetz fordert zudem allgemein eine »angemessene« Bezahlung. In § 17 Abs. 1 BBiG heißt es, die Ausbildungsvergütung sei »nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.«

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

Die Datenbank »Ausbildungsvergütungen« beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die Vergütungsdurch-

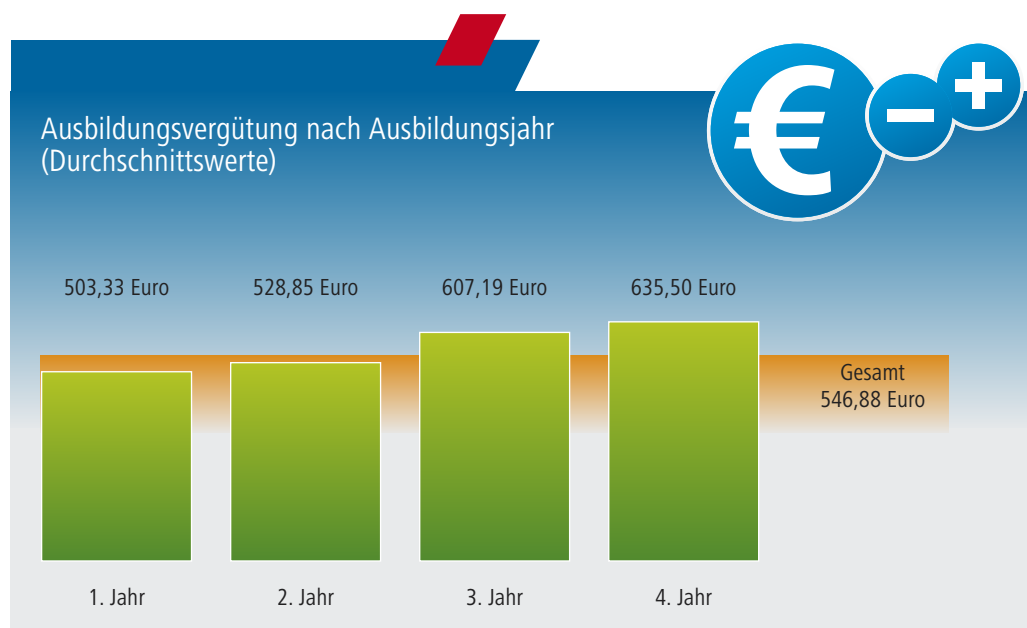


Abbildung 19:  
Ausbildungsvergütung nach  
Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung  
(brutto) in der Stichprobe nach  
Ausbildungsjahren – Angaben von  
744 antwortenden Auszubildenden

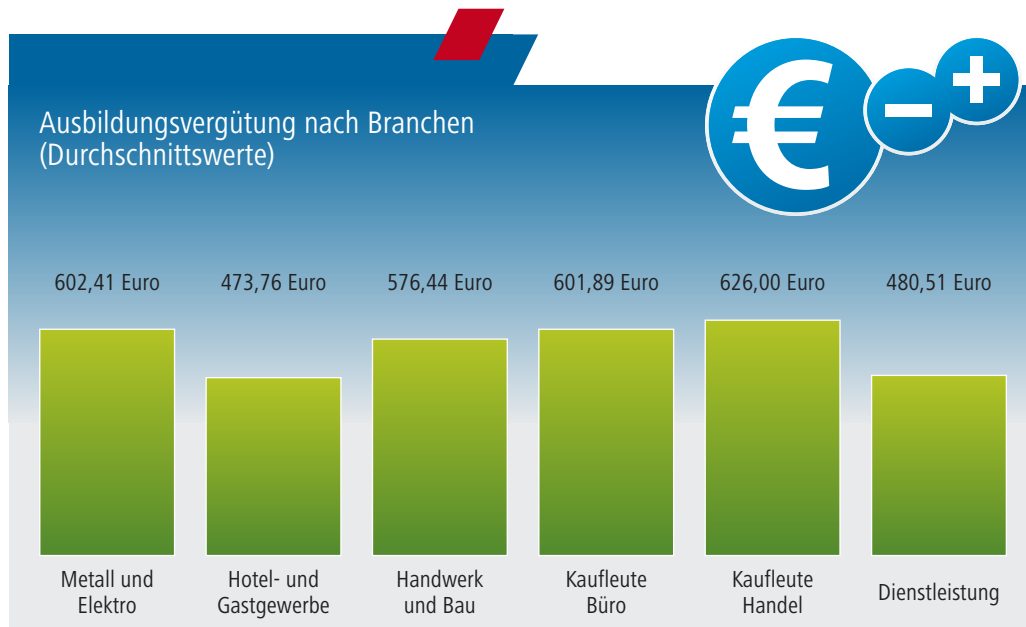


Abbildung 20:  
Ausbildungsvergütung nach Branchen  
(Durchschnittswerte)

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) in der Stichprobe nach Branchen – Angaben von 745 antwortenden Auszubildenden

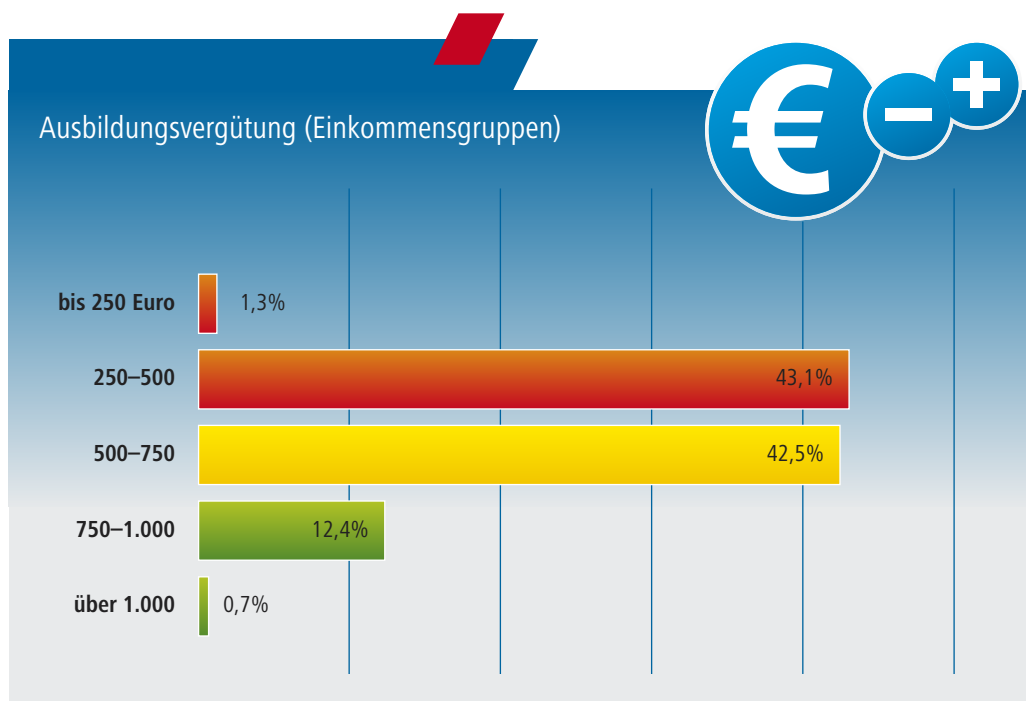


Abbildung 21:  
Ausbildungsvergütung  
(Einkommensgruppen)

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) in der Stichprobe nach Einkommensgruppen – Angaben in Prozent von 744 antwortenden Auszubildenden

schnitte pro Beruf ermittelt. Dass die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen kann, zeigen die Angaben der befragten Auszubildenden. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt<sup>3</sup> (alle Ausbildungsjahre) 546,88 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als im Gesamtdurchschnitt der Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung für 2011, das für die alten Bundesländer eine Höhe von 708 Euro über alle Branchen berechnet (Industrie und Handel: 781 Euro, Handwerk 583 Euro).<sup>4</sup>

Die Vergütung unterscheidet sich je nach Branche sehr stark: Die antwortenden Auszubildenden im Hotel- und Gastgewerbe erhalten (im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre) 474 Euro, Kaufleute im Handel bekommen im Mittel 626 Euro.

In diesem Zusammenhang wurden die Auszubildenden in diesem Jahr erneut dazu befragt, ob sie zusätzlich zur Ausbildung noch einen Nebenjob haben. Dabei zeigte sich, dass insgesamt 12,8 Prozent der Befragten neben ihrer Ausbildung noch einer weiteren bezahlten Tätigkeit nachgehen. Selbst von den unter 18-Jährigen arbeiteten 7,4 Prozent der Auszubildenden zusätzlich zu ihrer Ausbildung. Mindestens für diese Auszubildenden sind ihre Vergütungen zu gering, sodass sie weitere Stunden Arbeit auf sich nehmen müssen.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen auch weiterhin zwischen den beiden Geschlechtern. Dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011<sup>5</sup> zufolge verdienen männliche Auszubildende im Jahr 2009 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 702 Euro brutto im Monat, während weibliche Auszubildende durchschnittlich nur 667 Euro verdienen. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den neuen Bundesländern: Dort kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf 628 Euro, während ihre Kolleginnen nur 584 Euro erhielten.

<sup>3</sup> Die Daten sind nur bedingt vergleichbar, da die Berufe in der Stichprobe nicht repräsentativ verteilt sind (siehe Abbildung 40 in Kapitel 5).

<sup>4</sup> vgl. [www.bibb.de/dokumente/pdf/DAV\\_Entwicklung\\_der\\_Gesamtverguetungsdurchschnitt\\_2011.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/DAV_Entwicklung_der_Gesamtverguetungsdurchschnitt_2011.pdf)

<sup>5</sup> vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, S. 252.

## 2.5 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden in Betrieb und Berufsschule im Vordergrund. Fühlen sich die Auszubildenden in der Ausbildung angemessen gefordert, ohne jedoch überfordert zu sein? Sind sie zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung in Betrieb und Berufsschule? Und wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung insgesamt? Haben sie Probleme, sich in ihrer Freizeit von der Ausbildung zu erholen? Fühlen sich die Auszubildenden korrekt behandelt? Wie hoch ist der Anteil derer, die in ihrer Branche bzw. ihrem Ausbildungsberuf verbleiben möchte?

Mit Hilfe der Ergebnisse zu diesen Fragen soll es gelingen, einen möglichst differenzierten Einblick in den Ausbildungsalltag junger Menschen zu erhalten.

### 2.5.1 Die fachliche Qualität im Betrieb

67,9 Prozent der befragten Auszubildenden sind mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. 12,3 Prozent geben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei ausreichend oder mangelhaft und 19,8 Prozent bezeichnen sie als befriedigend.

Auch die Betriebsgröße spielt in der Frage der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 19,9 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit elf bis zwanzig MitarbeiterInnen die fachliche Qualität als »sehr gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren dies hingegen

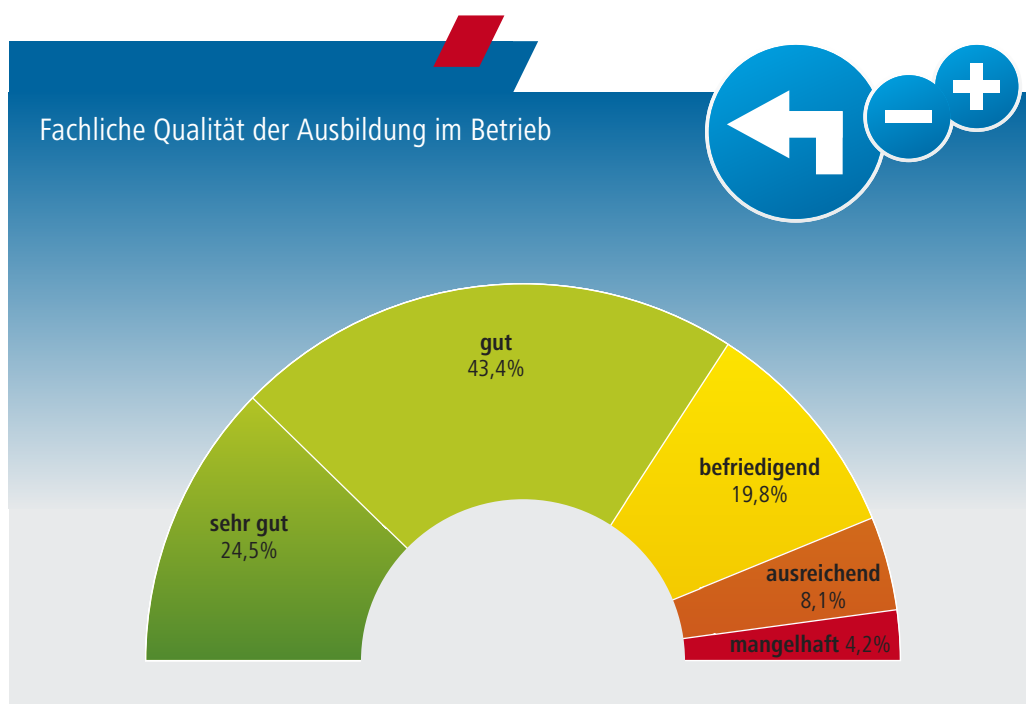


Abbildung 22:  
Fachliche Qualität der Ausbildung  
im Betrieb

»Die fachliche Qualität der Ausbildung  
in meinem Betrieb ist meiner Meinung  
nach ...« – Angaben in Prozent von  
807 antwortenden Auszubildenden

44,5 Prozent. Damit bestätigen sich erneut die Abweichungen, wenn man die Ergebnisse zur Ausbildungsgesamtzufriedenheit in Bezug auf die Betriebsgröße betrachtet. Hier geben 17,5 Prozent der Befragten aus kleinen Betrieben mit elf bis zwanzig MitarbeiterInnen an, mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden zu sein. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 37,3 Prozent. Umgekehrt sind 12,6 Prozent in Kleinbetrieben mit elf bis zwanzig MitarbeiterInnen mit ihrer Ausbildung eher unzufrieden oder sehr unzufrieden, während dies in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten nur 1,8 Prozent sind.

In Kleinbetrieben mit bis zu zehn MitarbeiterInnen steigt die Zufriedenheit mit der Ausbildung und ihrer Qualität im Vergleich zu den Betrieben mit elf bis zwanzig MitarbeiterInnen wieder etwas an.

## 2.5.2 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2011 belegt: Etwas mehr als jeder fünfte Ausbildungsvertrag (22,1 Prozent) wird deutschlandweit vorzeitig gelöst.<sup>6</sup> In der großen Mehrzahl der Fälle geht dabei die Initiative von den Auszubildenden aus und das trotz anhaltend hoher Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Nach Ergebnissen einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahre 2002 waren es vor allem Probleme im Ausbildungsbetrieb (70 Prozent), die die Jugendlichen dazu veranlassten, den letzten Ausweg in einem Ausbildungsabbruch zu sehen. Angefangen bei Konflikten mit den AusbilderInnen bzw. Vorgesetzten (60 Prozent), der schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten (43 Prozent) und Problemen mit den Arbeitszeiten (31 Prozent) bis hin zu ausbildungsfremden Tätigkeiten (26 Prozent) und persönlichen Gründen (46 Prozent), waren alle relevanten Ausbildungsproblematiken vertreten, die auch bei der Befragung zum Ausbildungsreport eine wichtige Rolle spielen.

Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2012 geben 11,5 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Dass die offizielle Quote höher ist, erklärt sich aus der Tatsache, dass nur junge Menschen befragt wurden, die sich schon (wieder) in einer Ausbildung befinden. Die am häufigsten genannten Gründe für den Abbruch sind persönliche Gründe (von 48 Prozent der AbbrecherInnen genannt), Konflikte mit AusbilderInnen oder BetriebsinhaberInnen (42 Prozent) und andere Vorstellungen vom Ausbildungsberuf (31 Prozent).

## 2.5.3 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Kriterien, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können, besteht offensichtlich eine deutliche Verbindung. So lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die AusbilderInnen nachweisen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren AusbilderInnen »immer« korrekt behandelt zu werden, sind 93,5 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden«. Dagegen ist bei denjenigen, die nur »selten« oder »nie« von ihren AusbilderInnen korrekt behandelt werden, nur jeder zehnte zufrieden.

<sup>6</sup> vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, S.183.

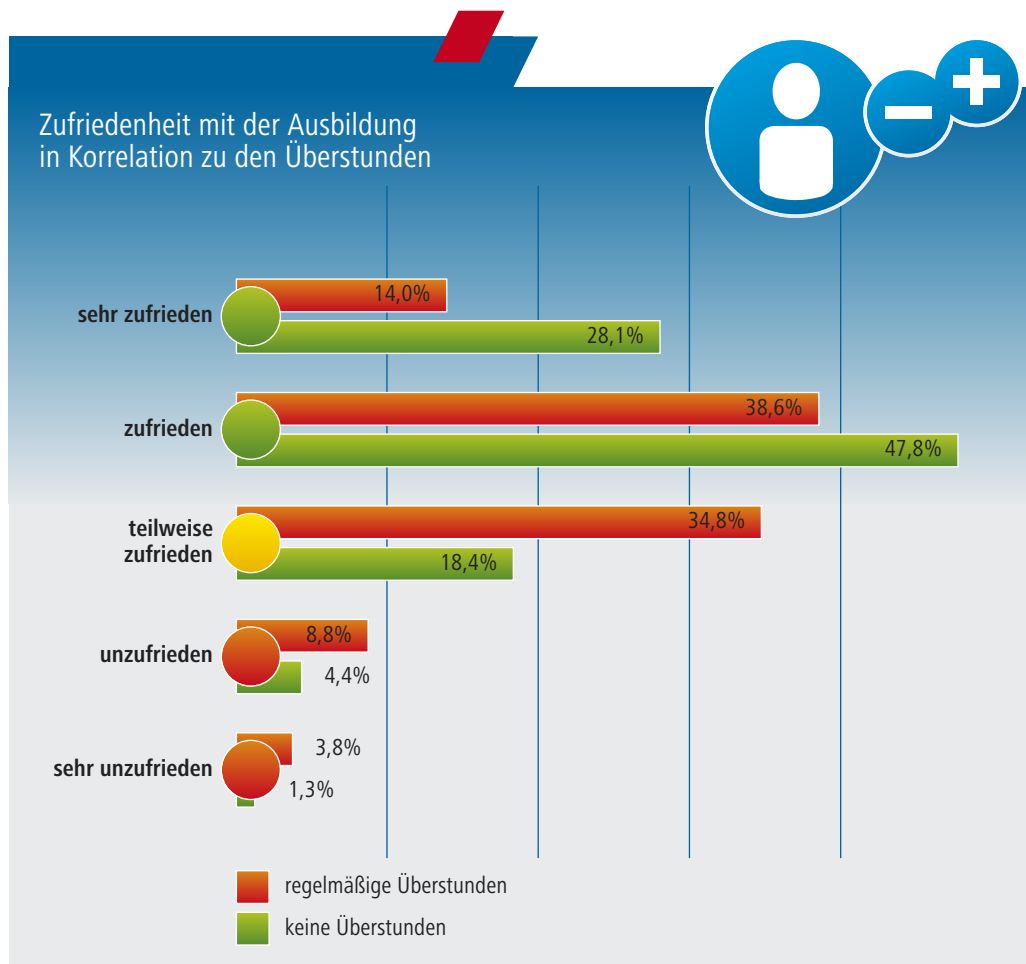


Abbildung 23:  
Zufriedenheit mit der Ausbildung in  
Korrelation zu den Überstunden

»Mit meiner Ausbildung bin ich  
insgesamt ... « / »Ich mache regelmäßig  
Überstunden« – Angaben in Prozent von  
794 antwortenden Auszubildenden

Auch Überstunden oder häufige ausbildungsfremde Tätigkeiten haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. So geben über drei Viertel (75,9 Prozent) der Befragten, die keine Überstunden leisten müssen, an, mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« zu sein. Bei denjenigen, welche Überstunden leisten müssen, sind dies dagegen nur 52,6 Prozent. Von Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung 84,1 Prozent »(sehr) zufrieden«. Bei denjenigen, welche »immer« oder »häufig« zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen werden, sinkt der Anteil der »(sehr) zufriedenen« auf nur 58,3 Prozent.

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter den Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, sind insgesamt 73,6 Prozent »(sehr) zufrieden« mit ihrer Ausbildung. Bei denjenigen, die sich überfordert fühlen, sind es dagegen nur 20,9 Prozent.

## 2.5.4 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als extrem hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleginnen und Kollegen, an die man sich mit Problemen wenden kann, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Die befragten Auszubildenden, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (das sind 31,7 Prozent), sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (48,4 Prozent). Ein Fünftel der Befragten (19,9 Prozent) kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 82,8 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubil-

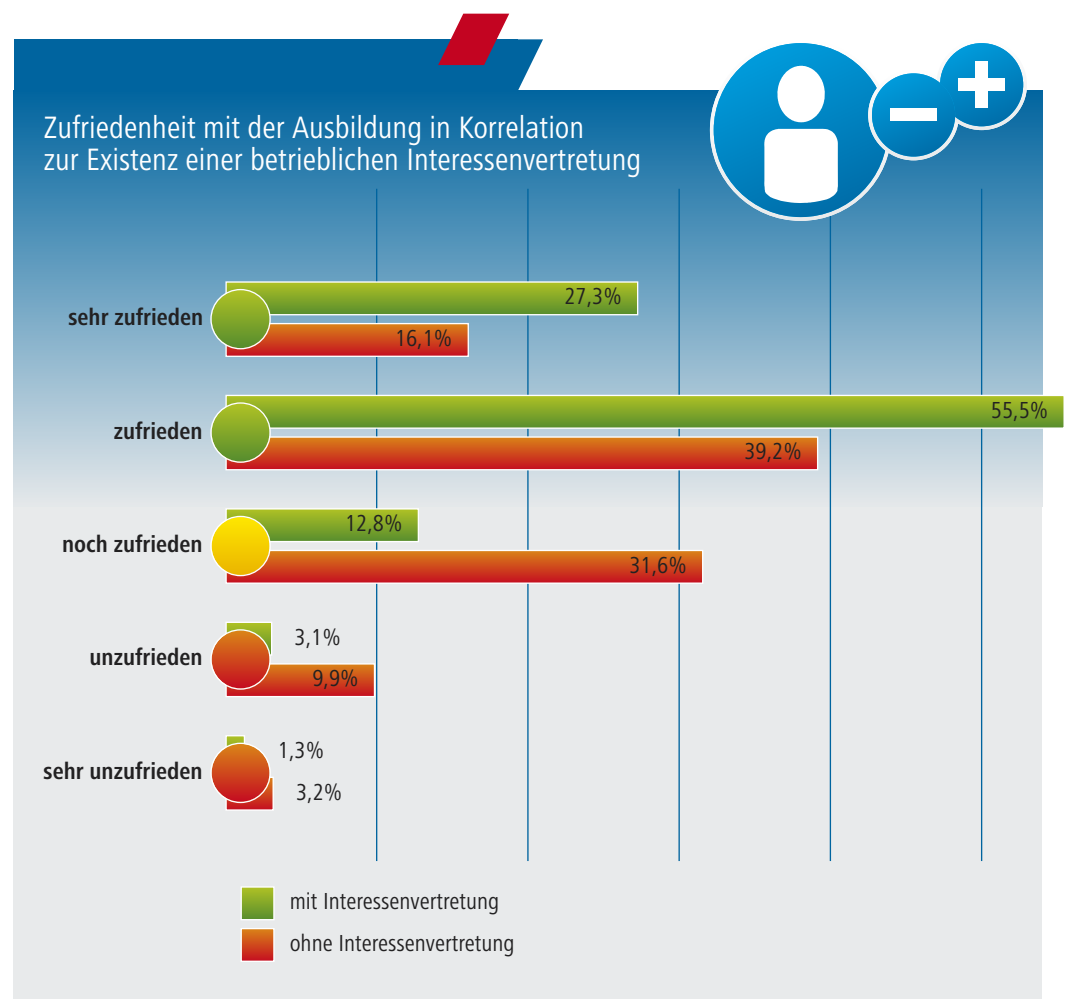


Abbildung 24:  
Zufriedenheit mit der Ausbildung in  
Korrelation zur Existenz einer  
betrieblichen Interessenvertretung

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...« / »In meinem Betrieb gibt es eine Interessenvertretung« – Angaben in Prozent von 711 antwortenden Auszubildenden

denden in Betrieben ohne Interessenvertretung sind dies nur 55,3 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 4,4 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »eher unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 13,1 Prozent und somit deutlich höher.

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. Dies stellt Auszubildende bisweilen vor Schwierigkeiten: So geben 97,3 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 MitarbeiterInnen an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen, in kleinen Betrieben mit fünf bis zehn Mitarbeitern waren dies nur 5 Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Von den befragten Auszubildenden, die wussten, dass sie über eine Interessenvertretung verfügen (225 befragte Auszubildende), geben 67,1 Prozent an, dass sie mit der Arbeit der JAV oder des Betriebs- bzw. Personalrats sehr zufrieden oder zufrieden sind.

### 2.5.5 Zufriedenheit durch Übernahme

54,5 Prozent und damit die Mehrheit der Befragten gibt an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf tätig sein zu wollen, 28,8 Prozent wissen dies noch nicht. Zum Befragungszeitpunkt konnten jedoch lediglich 21,8 Prozent schon sicher sagen, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden, 64,2 Prozent wussten es noch nicht.

Das zeigt den hohen Grad an Unsicherheit, mit dem sich junge Menschen heutzutage beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert sehen. Eine sichere Zukunftsperspektive jedoch ist gerade für junge Menschen extrem wichtig. Der Aspekt der Übernahme nach abgeschlossener Berufsausbildung ist daher für viele Auszubildende ein wichtiges Kriterium zur Einschätzung der eigenen Ausbildungszufriedenheit. So bedeutet eine in Aussicht gestellte Übernahme in der Regel eine gute berufliche Perspektive für die Auszubildenden. Zudem wird so die persönliche Wertschätzung des Betriebes gegenüber seinen MitarbeiterInnen zum Ausdruck gebracht.

Für 14 Prozent der Befragten war bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Dieser Umstand spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wieder: 79,2 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« oder »zufrieden« und nur 4,6 Prozent geben an, »eher unzufrieden« oder gar »sehr unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden. Lediglich 41,4 Prozent äußern sich »zufrieden« oder »sehr zufrieden«, während 20,7 Prozent »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind.

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.



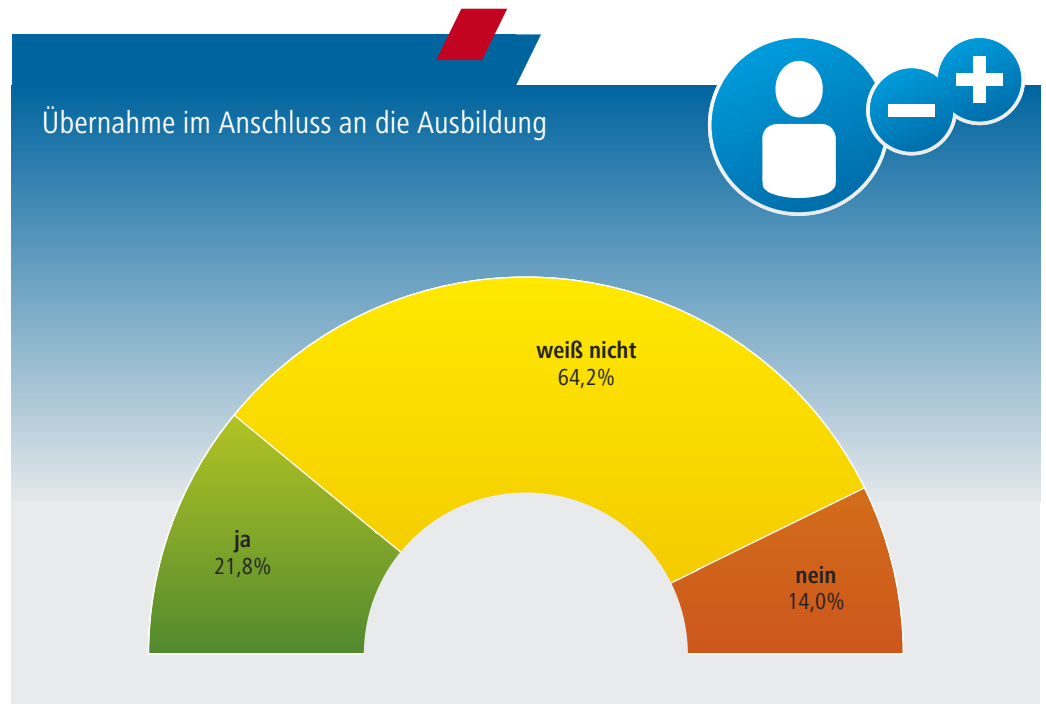


Abbildung 25:  
Übernahme im Anschluss  
an die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine  
Ausbildung übernommen ...« – Angaben  
in Prozent von 798 antwortenden  
Auszubildenden

### 3. Exkurs: Qualität der Berufsschule

Die Rolle der Berufsschule im Rahmen einer dualen Ausbildung sollte nicht unterschätzt werden. Insbesondere kann guter Unterricht für viele Auszubildenden dazu beitragen, fehlende Ausbildungsinhalte und mangelnde fachliche Anleitung im Betrieb über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise zu kompensieren. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit dem anderer Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Auch können die Lehrerinnen und Lehrer im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag als VermittlerInnen eine wichtige Rolle spielen. Daher bedarf es erhöhter Anstrengungen, um eine bessere finanzielle und damit auch personelle Ausstattung der Berufsschulen als Investition in den Nachwuchs von Fachkräften zu begreifen und entsprechend umzusetzen.

Ein Fragenblock widmet sich deshalb in der diesjährigen Befragung der Bewertung der Berufsschulbildung durch die befragten Auszubildenden.

Die Hälfte der befragten Auszubildenden (50,1 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Knapp ein Drittel bezeichnet sie als »befriedigend« (31,8 Prozent). Immerhin 18,2 Prozent bewerten die Unterrichtsqualität jedoch nur als »ausreichend« bis »mangelhaft«.

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass sich lediglich 42 Prozent der Befragten durch den Besuch der Berufsschule sehr gut oder gut auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen. 37,4 Prozent schätzen die Vorbereitung als befriedigend ein und 20,7 Prozent fühlen sich nur ausreichend oder mangelhaft auf die Prüfung vorbereitet.

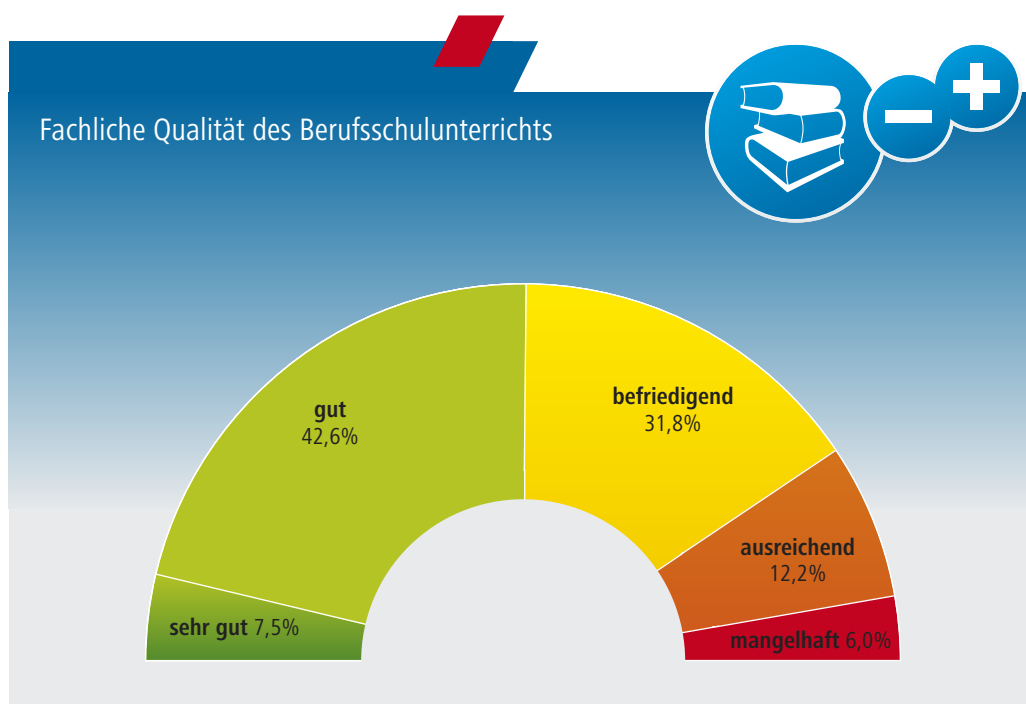


Abbildung 26:  
Fachliche Qualität des  
Berufsschulunterrichts

»Die fachliche Qualität meines  
Berufsschulunterrichts finde ic ...« –  
Angaben in Prozent von 803  
antwortenden Auszubildenden

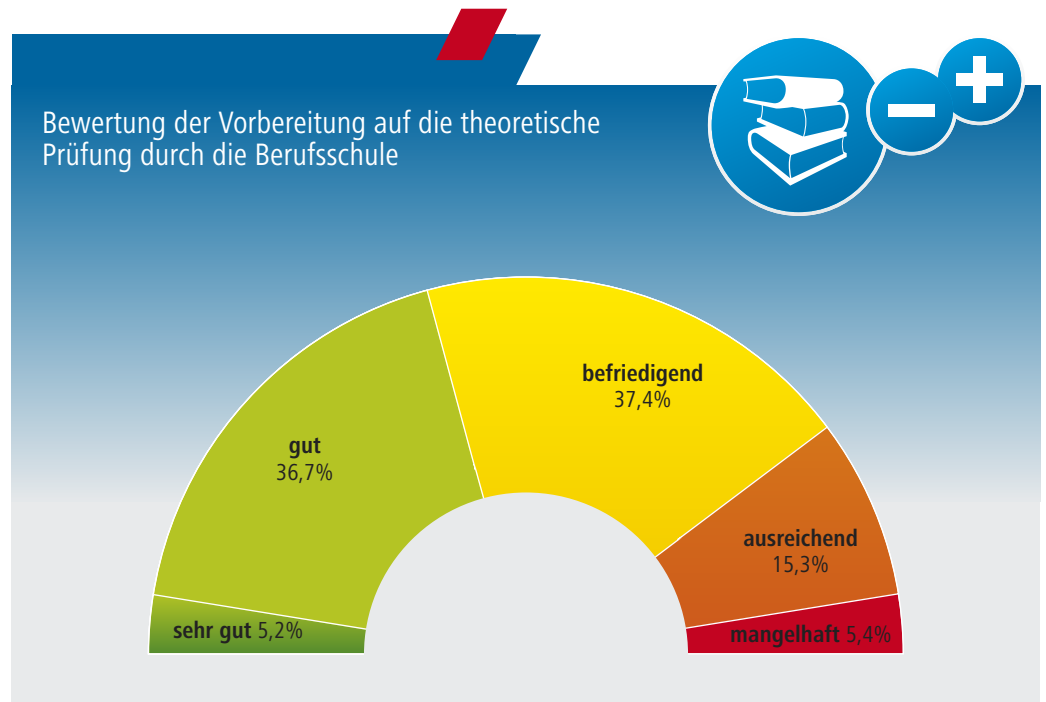


Abbildung 27:  
Bewertung der Vorbereitung auf die theoretische Prüfung durch die Berufsschule

»Ich fühle mich durch die Berufsschule gut auf meine theoretischen Prüfungen vorbereitet« – Angaben in Prozent von 803 antwortenden Auszubildenden

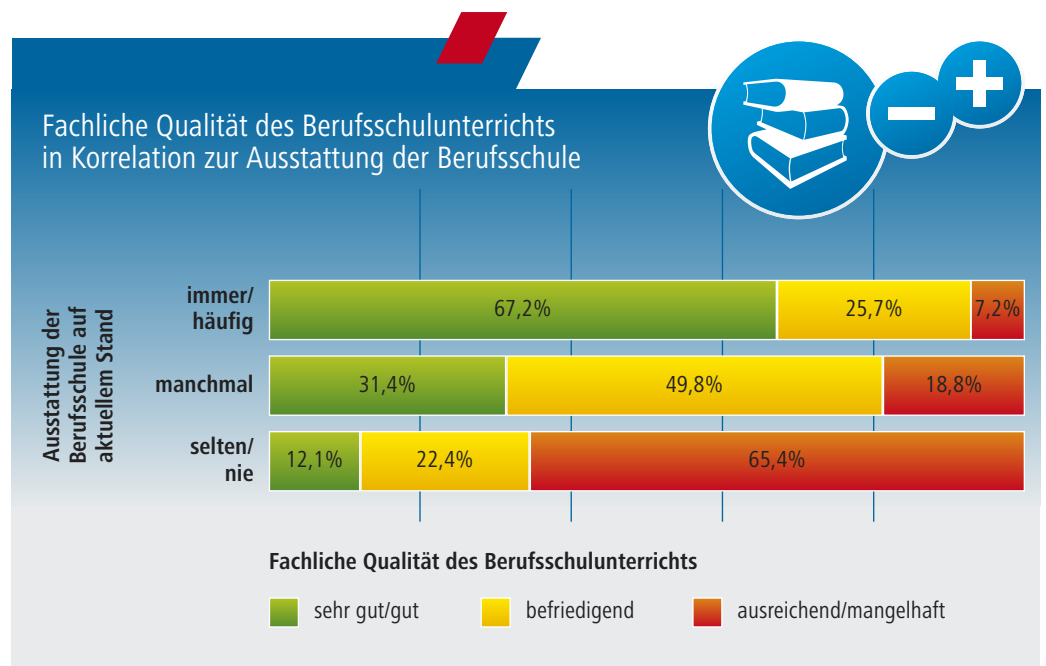


Abbildung 28:  
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zur Ausstattung der Berufsschule

»Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich ...« / »Die Ausstattung an meiner Berufsschule ist auf dem notwendig aktuellen Stand um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unterstützen« – Angaben in Prozent von 790 antwortenden Auszubildenden

Einer der Gründe für die schlechten Bewertungen ist in der nicht immer aktuellen Ausstattung der Berufsschulen zu sehen. In Zeiten rascher Weiterentwicklung von Techniken und Arbeitsweisen müssen für eine Ausbildung nach dem neuesten Stand der Technik nicht nur die Betriebe, sondern auch die Berufsschulen mit ihren Lehrmaterialien und ihrer Ausstattung ständig auf der Höhe der Zeit sein. 58,2 der Befragten sind

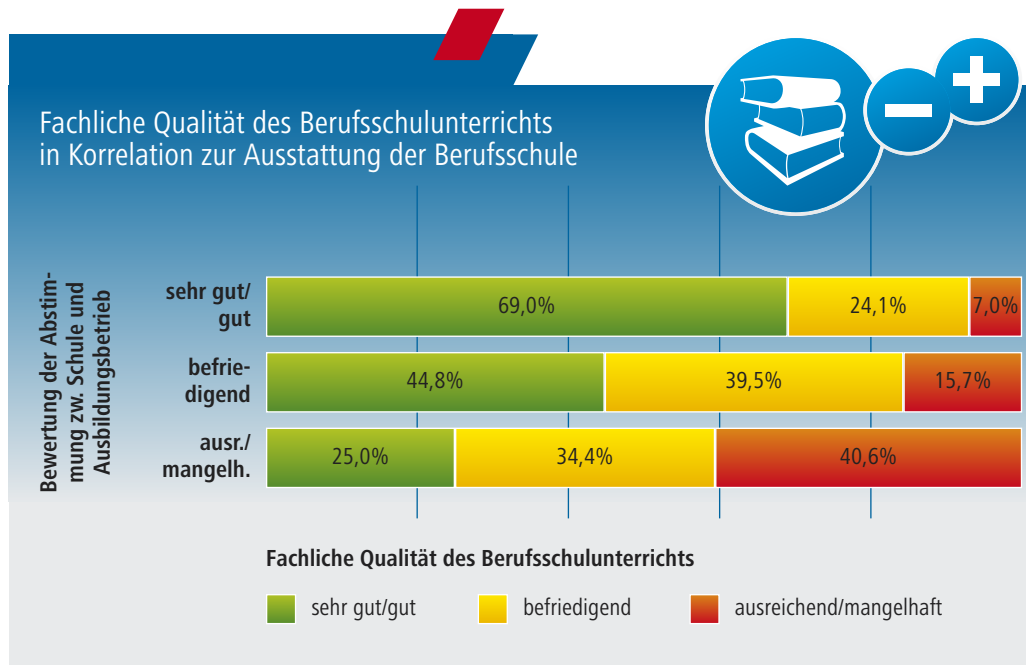


Abbildung 29: Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts in Korrelation zur Abstimmung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb

»Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich ...« / »Die Abstimmung des Unterrichts zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb empfinde ich als ...« – Angaben in Prozent von 777 antwortenden Auszubildenden

der Auffassung, dass die Ausstattung ihrer Berufsschule immer oder häufig auf dem aktuellen Stand ist. 13,6 Prozent sehen die Ausstattung ihrer Berufsschule hingegen als veraltet an. Diese äußerten sich deutlich unzufriedener mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Während 67,2 Prozent der Auszubildenden, die mit der Ausstattung an ihrer Berufsschule zufrieden sind, deren fachliche Qualität insgesamt mit »sehr gut« oder »gut« bewerten, sinkt dieser Anteil auf 12,1 Prozent, wenn die Auszubildenden mit der Ausstattung ihrer Schule unzufrieden sind.

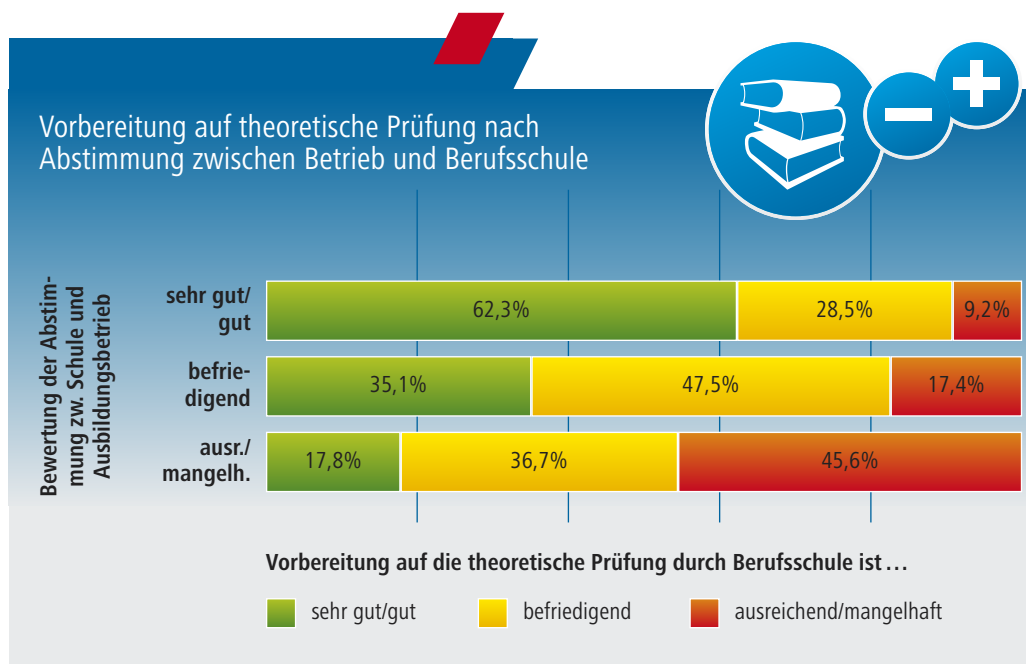


Abbildung 30: Vorbereitung auf theoretische Prüfung nach Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule

»Ich fühle mich durch die Berufsschule gut auf meine theoretischen Prüfungen vorbereitet« / »Die Abstimmung des Unterrichts zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb empfinde ich als ...« – Angaben in Prozent von 778 antwortenden Auszubildenden

Neben der Ausstattung der Schulen hat auch die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität der Berufsschule. Auszubildende, die den Unterricht als sehr gut oder gut mit dem betrieblichen Teil der Ausbildung abgestimmt empfinden, sind auch größtenteils (69 Prozent) mit der fachlichen Qualität der Berufsschule insgesamt zufrieden. Dieser Meinung sind jedoch nur 25 Prozent der Auszubildenden, welche die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als ausreichend oder mangelhaft bewerten.

Funktioniert die Abstimmung reibungslos, fühlen sich die Auszubildenden auch deutlich häufiger sehr gut oder gut auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet (62,3 Prozent) als Auszubildende, von denen die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb nur als ausreichend oder mangelhaft bezeichnet wird (17,8 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass eine gute Kooperation zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben sich nicht nur positiv auf den Theorie-Praxis-Transfer auswirkt, sondern sich das theoretische Wissen auch deutlich besser aneignen lässt, wenn für die Auszubildenden ein unmittelbarer Bezug zum berufspraktischen Teil der Ausbildung zu erkennen ist.

Ob sich die Auszubildenden durch den Unterricht an der Berufsschule gut auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, hängt zudem deutlich von der Lernatmosphäre in den Berufsschulklassen ab. So empfinden 85,7 Prozent der Auszubildenden, die sich sehr gut auf ihre theoretische Prüfung vorbereitet fühlen, die Lernatmosphäre in ihren Klassen immer oder häufig als gut. Von den Auszubildenden hingegen, die sich nur mangelhaft vorbereitet fühlen, sind nur 11,6 Prozent dieser Ansicht.

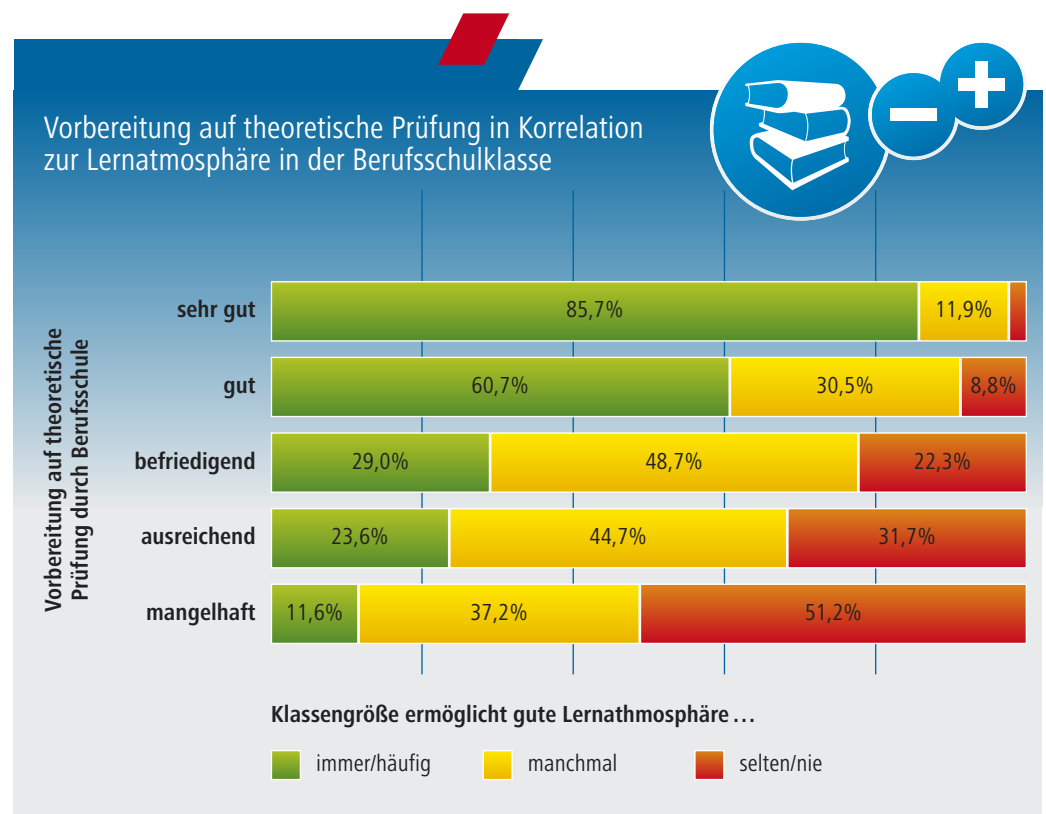


Abbildung 31:  
Vorbereitung auf theoretische Prüfung  
in Korrelation zur Lernatmosphäre  
in der Berufsschulklasse

»Die Größe meiner Klasse ermöglicht eine gute Lernatmosphäre« / »Ich fühle mich durch die Berufsschule gut auf meine theoretischen Prüfungen vorbereitet« – Angaben in Prozent von 803 antwortenden Auszubildenden

Die Klassengröße in der Berufsschule hat einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf den Lernerfolg. Je kleiner die Klassen sind, desto intensiver können die LehrerInnen sich jedem bzw. jeder einzelnen Auszubildenden widmen.

Hier deuten die Ergebnisse des Ausbildungsreports auf eine große Bandbreite hin. Klassengrößen von maximal 15 Auszubildenden sind offenbar ebenso wenig eine Ausnahme (18,1 Prozent) wie Berufsschulklassen mit mehr als 25 Schülerinnen und Schülern (15,8 Prozent). Die durchschnittliche Klassengröße lag bei rund 21 Auszubildenden.

Werden die Klassen zu groß, so hat dies einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Lernatmosphäre in der Klasse und damit auch auf die Effektivität des Unterrichts. So erachtet bei einer Klassengröße von maximal 20 Schülerinnen und Schülern die Mehrheit der befragten Auszubildenden (51,7 Prozent) die Lernatmosphäre immer oder häufig als gut. Dieser Anteil verringert sich kontinuierlich mit zunehmender Klassengröße. In Berufsschulklassen von mehr als 30 Schülerinnen und Schülern sind lediglich noch 13 Prozent der Auszubildenden mit der Lernatmosphäre zufrieden, während die Hälfte die Lernatmosphäre in ihrer Klasse unter diesen Bedingungen selten oder nie als gut empfinden.

Wie in den Betrieben, so ist auch an den Berufsschulen eine Interessenvertretung der SchülerInnen (SV/SMV) wichtig, um die Belange der Auszubildenden an die LehrerInnenschaft und die Schulverwaltung

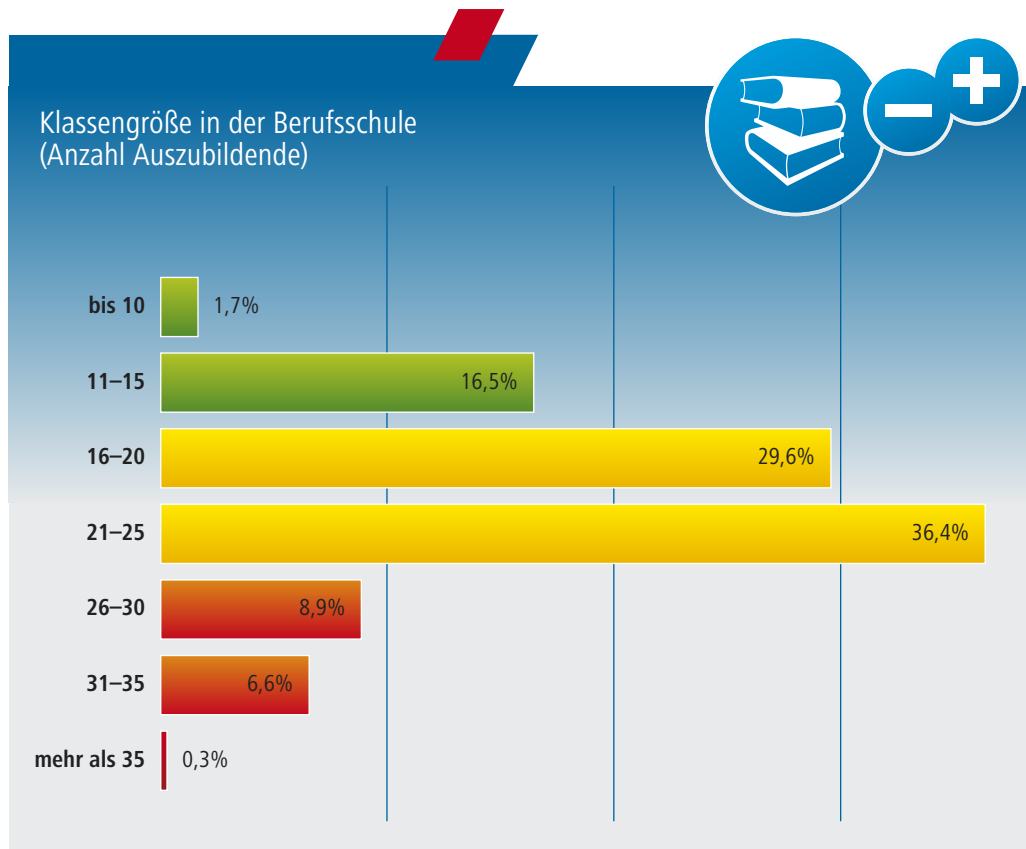


Abbildung 32: Klassengröße in der Berufsschule (Anzahl Auszubildende)

Angaben in Prozent von 783 antwortenden Auszubildenden

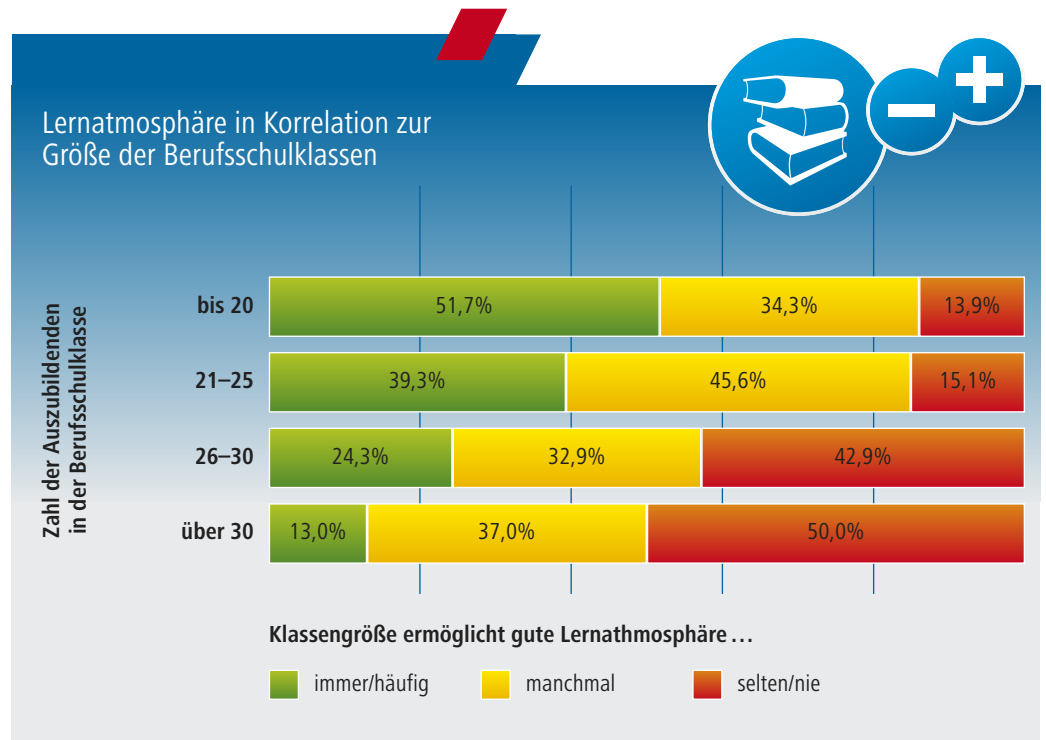


Abbildung 33:  
Lernatmosphäre in Korrelation zur Größe der Berufsschulklassen

»Die Größe meiner Klasse ermöglicht eine gute Lernatmosphäre« nach Größe der Berufsschulklassen – Angaben in Prozent von 782 antwortenden Auszubildenden

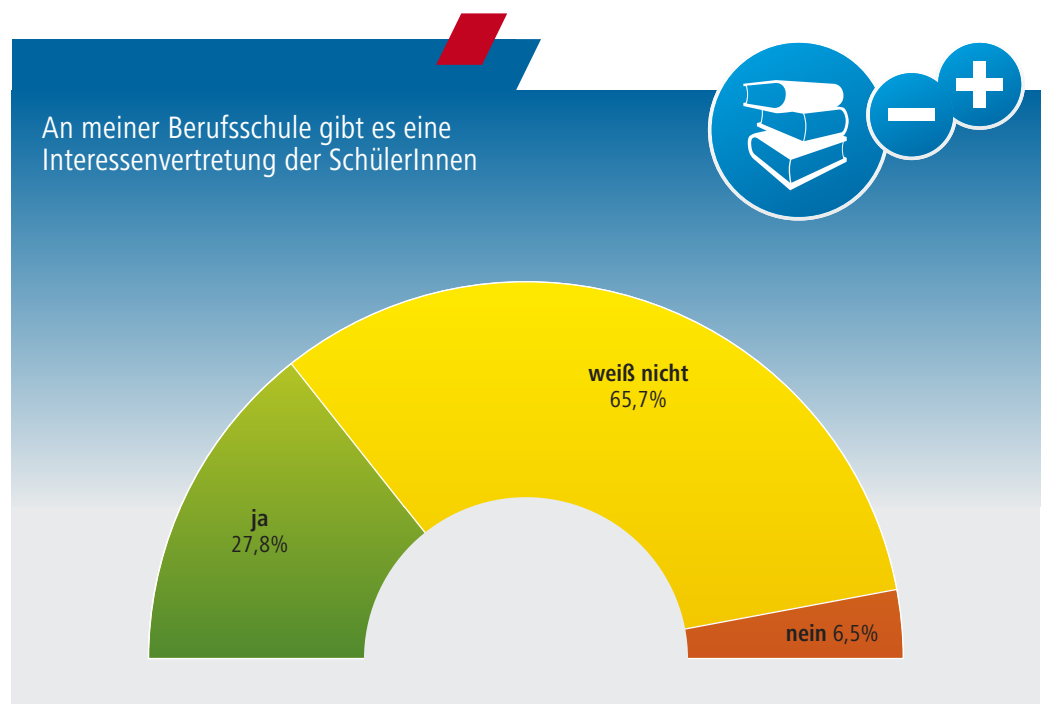


Abbildung 34:  
An meiner Berufsschule gibt es eine Interessenvertretung der SchülerInnen

»An meiner Berufsschule gibt es eine Interessenvertretung der Schüler/innen (SV/SMV)« – Angaben in Prozent von 785 antwortenden Auszubildenden

heranzutragen und durchzusetzen. Die gute Nachricht ist, dass nur 6,5 Prozent die Existenz einer Interessenvertretung an der Berufsschule definitiv verneinen. Die schlechte Nachricht ist, dass fast zwei Drittel (65,7 Prozent) der befragten Auszubildenden nicht wissen, ob es eine SV oder SMV gibt. Nur 4,4 Prozent aller Befragten geben an, als KlassensprecherIn und/oder in der SV/SMV aktiv zu sein.

Die Wirksamkeit der Interessenvertretungen der SchülerInnen wird hingegen verhalten bewertet. 23,8 Prozent der Befragten, die wissen, dass es eine Interessenvertretung an ihrer Berufsschule gibt, haben beobachtet, dass die Berufsschule methodische oder inhaltliche Vorschläge der SchülerInnen in der Unterrichtsgestaltung immer oder häufig aufnimmt. Über ein Viertel (26,2 Prozent) sind hingegen der Auffassung, dass selten oder nie auf die Anregungen der SV/SMV gehört wird.

Positiv auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts wirkt es sich aus, wenn methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schülerinnen und Schüler in der Unterrichtsgestaltung mit aufgenommen werden. Auf der Grundlage der Antworten jener Auszubildenden, die an einer Berufsschule unterrichtet werden, an der es eine Interessenvertretung gibt, lässt sich zeigen, dass hier ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Diejenigen, die den Eindruck haben, mit ihren Anregungen und Vorschlägen »immer« oder »häufig« Einfluss auf die Unterrichtsgestaltung nehmen zu können, beurteilen die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts deutlich besser (74,2 Prozent »sehr gut« oder »gut«) als Schülerinnen und Schüler, deren Anregungen »selten« oder »nie« aufgenommen werden (32,4 Prozent »sehr gut« oder »gut«).

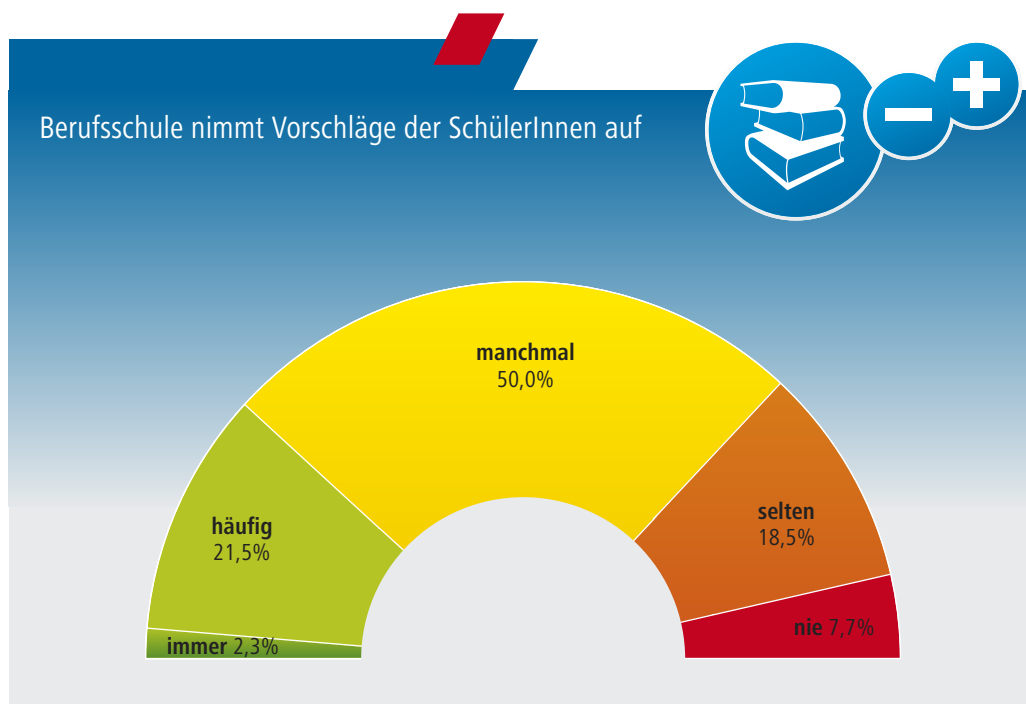


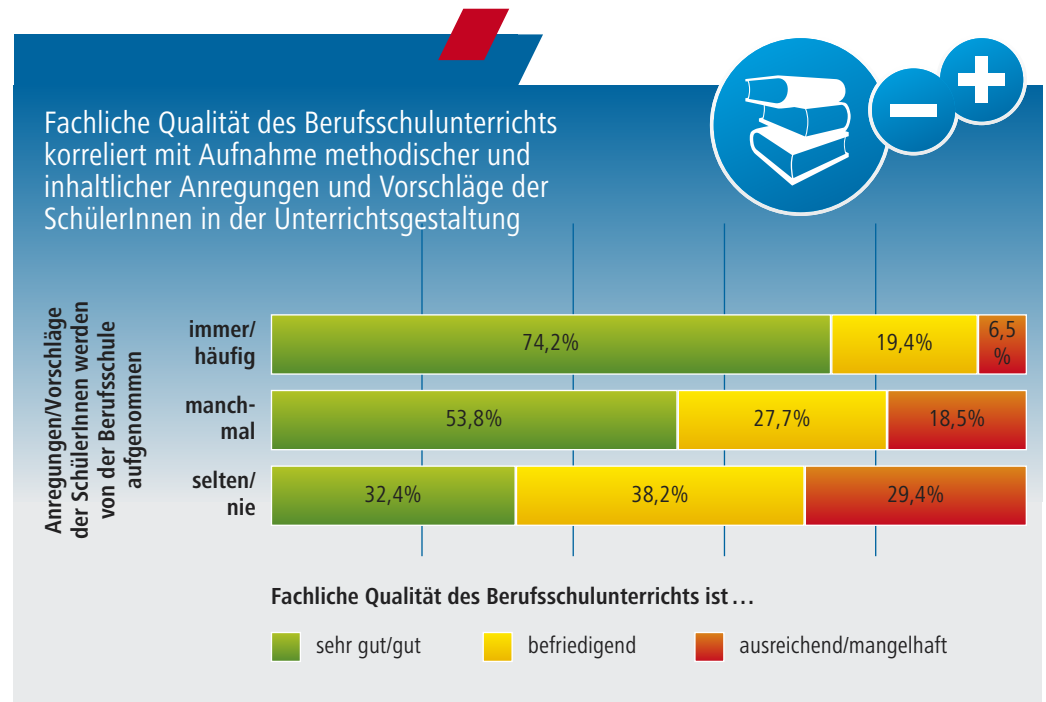
Abbildung 35: Berufsschule nimmt Vorschläge der SchülerInnen auf

»Methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schüler/innen werden in der Unterrichtsgestaltung ... mit aufgenommen« – Angaben in Prozent von 130 antwortenden Auszubildenden, die wussten, dass es eine Interessenvertretung an der Berufsschule gibt



Abbildung 36:  
 Fachliche Qualität des  
 Berufsschulunterrichts korreliert  
 mit Aufnahme methodischer und  
 inhaltlicher Anregungen und  
 Vorschläge der SchülerInnen in  
 der Unterrichtsgestaltung

»Die fachliche Qualität meines  
 Berufsschulunterrichts finde ich ...« /  
 »Methodische und inhaltliche  
 Anregungen und Vorschläge der  
 Schüler/innen werden in der  
 Unterrichtsgestaltung ... mit  
 aufgenommen« – Angaben in Prozent  
 von 130 antwortenden Auszubildenden,  
 die wussten, dass es eine  
 Interessenvertretung an der  
 Berufsschule gibt



Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass auf Seiten der Auszubildenden eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts nehmen. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterialien, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, wenn das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden soll. Eine gute Ausstattung alleine sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen kann und somit zu nachhaltigen Lernprozessen einerseits und einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag andererseits beitragen kann. Zudem sind Klassengrößen über 25 einer guten Schulausbildung abträglich.

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

# 4. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand ganz überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend in Niedersachsen und Bremen statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der DGB-Jugend für Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2011 bis Mai 2012 überwiegend klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte, wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt konnten die Angaben von 815 Auszubildenden, davon 454 aus Bremen und 361 aus Niedersachsen, der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung meistfrequentierte Ausbildungsberufe des Jahres 2009 in die Auswertung aufgenommen werden. 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. Eine Auswertung nach Berufen wurde aufgrund der zum Teil zu geringen Fallzahlen in den einzelnen Berufen nicht durchgeführt. Dargestellt wurden die ungewichteten Ergebnisse der Befragung.

# 5. Anhänge

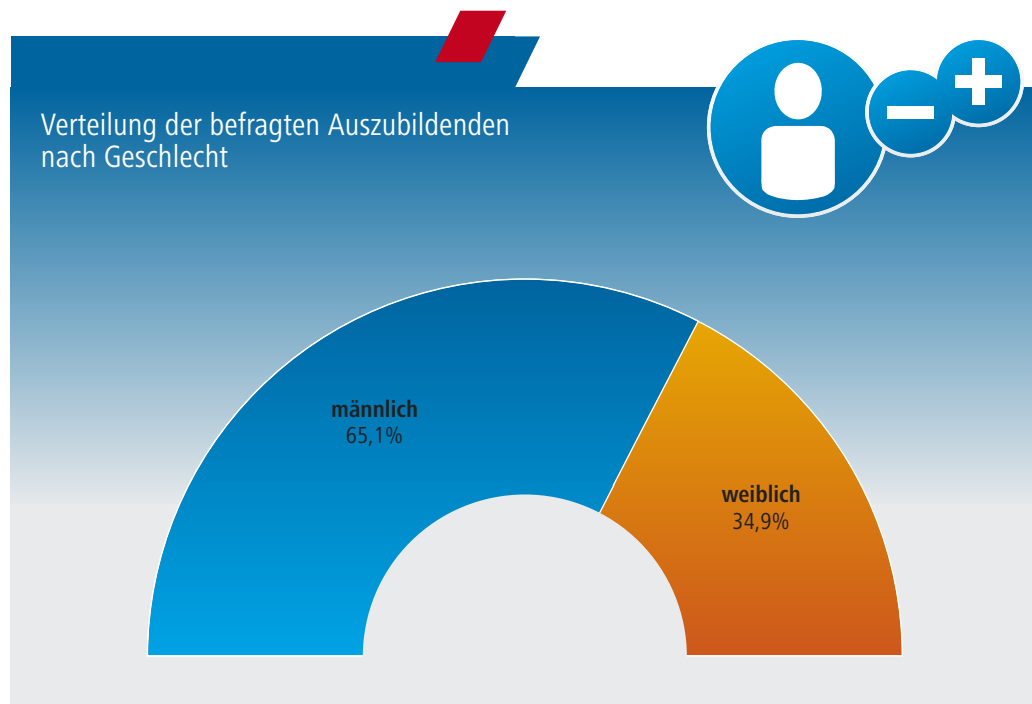


Abbildung 37:  
Verteilung der befragten  
Auszubildenden nach Geschlecht

Angaben in Prozent von 811  
antwortenden Auszubildenden

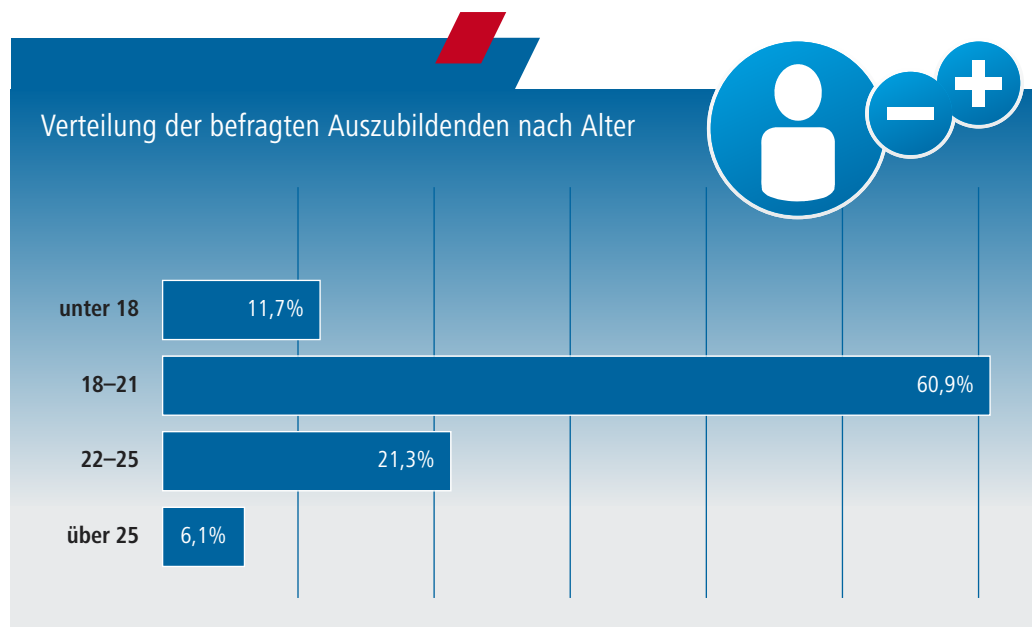


Abbildung 38:  
Verteilung der befragten  
Auszubildenden nach Alter

Angaben in Prozent von 809  
antwortenden Auszubildenden

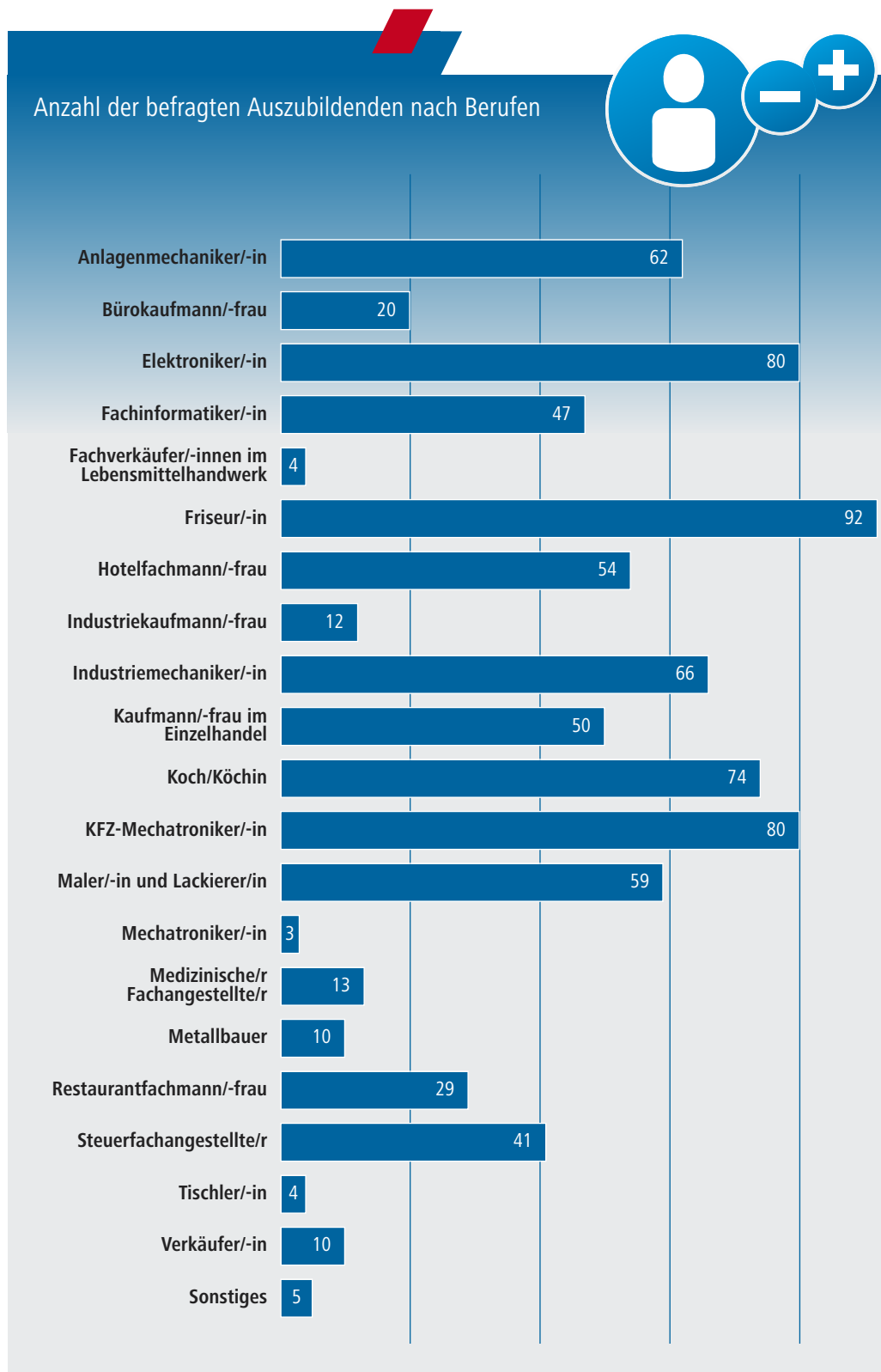
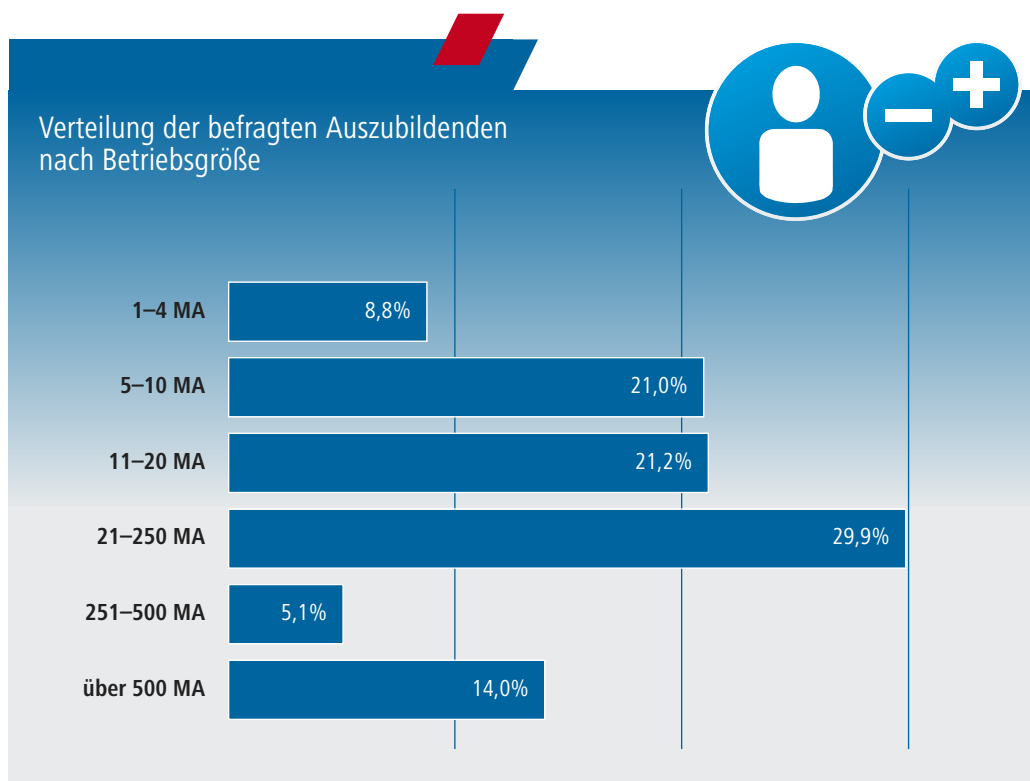


Abbildung 39:  
Anzahl der befragten  
Auszubildenden nach Berufen

Insgesamt: 815 befragte Auszubildende



# Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



**Fragebogen 2011/2012:** Um uns gezielt für eure Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf:  
\_\_\_\_\_
2. Ich befinde mich im  
 1.  2.  3.  4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine  
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)  
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin \_\_\_\_\_ Jahre alt und  weiblich  männlich
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich \_\_\_\_\_ Stunden.
6. Ich arbeite an  
 3  3,5  4  4,5  5  5,5  6  6,5  7  
Tagen pro Woche im Betrieb.
7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
8. Es kommt vor, dass ich nicht für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt werde:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
9. Ich mache regelmäßig Überstunden:  ja  nein
10. Falls Frage 9 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich \_\_\_\_\_ Überstunden.
11. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...  
 mit Freizeit ausgeglichen  bezahlt  
 nicht ausgeglichen  weiß nicht
12. Ich habe \_\_\_\_\_ Tage Urlaub im Jahr.
13. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** \_\_\_\_\_ € (also insgesamt, ohne Abzüge).
14. Die Ausbildungsvergütung erhalte ich regelmäßig:  
 ja  nein
15. Meine Abrechnung...  
 stimmt immer  stimmt meistens  
 stimmt selten  stimmt nie
16. Ich habe zusätzlich zur Ausbildung noch einen Nebenjob:  
 ja  nein
17. Falls Frage 16 JA: Ich arbeite neben meiner Ausbildung ...  
 um meinen Lebensunterhalt (Miete, Nahrungsmittel, ...) bestreiten zu können  
 um mir zusätzliche Wünsche erfüllen zu können  
 sowohl für meinen Lebensunterhalt als auch für zusätzliche Wünsche  
 aus sonstigen Gründen
18. In meinem Betrieb gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) / einen Betriebsrat / einen Personalrat:  
 ja  nein  weiß nicht
19. Falls Frage 18 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
20. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:  
 ja  nein
21. Falls Frage 20 JA: ich bin Mitglied der Gewerkschaft  
\_\_\_\_\_
22. Ich habe in meinem Betrieb eine Ausbilderin/einen Ausbilder:  
 ja  nein
23. Falls Frage 22 JA: mein/e Ausbilder/in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
24. Falls Frage 22 JA: mein/e Ausbilder/in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
25. Ich werde von meinen Ausbildern, meiner Meinung nach, korrekt behandelt:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
26. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor:  ja  nein
27. Falls Frage 26 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:  
 sehr gut  gut  etwas  überhaupt nicht



Die Fragen 28, 29 und 30 richten sich nur an diejenigen, denen ein Ausbildungsplan vorliegt und die diesen »sehr gut« oder »gut« kennen, alle anderen machen bitte mit Nr. 31 weiter:

28. Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:  
 immer     häufig     manchmal     selten     nie

29. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:  
 immer     häufig     manchmal     selten     nie

30. Falls Frage 29 NICHT MIT NIE beantwortet wurde: pro Woche verbringe ich durchschnittlich \_\_\_\_\_ Stunden mit diesen »ausbildungsfremden« Tätigkeiten.

31. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):  
 immer     häufig     manchmal     selten     nie

32. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:  
 sehr gut     gut     befriedigend     ausreichend     mangelhaft

33. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:  
 sehr zufrieden     zufrieden     teilweise zufrieden     unzufrieden     sehr unzufrieden

34. In meiner Ausbildung fühle ich mich:  überfordert  
 unterfordert     weder unter- noch überfordert

35. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:  
 immer     häufig     manchmal     selten     nie

36. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:  
 sehr gut     gut     befriedigend     ausreichend     mangelhaft

37. Die Ausstattung (Unterrichtsmaterialien, Schulbücher, Technik, Werkzeuge, ...) an meiner Berufsschule ist auf dem notwendig aktuellen Stand um das Lernen im Unterricht erfolgreich zu unterstützen:  
 immer     häufig     manchmal     selten     nie

38. In meiner Berufsschulklasse sind insgesamt \_\_\_\_\_ Auszubildende.

39. Die Größe meiner Klasse ermöglicht eine gute Lernatmosphäre:  
 immer     häufig     manchmal     selten     nie

40. Ich fühle mich durch den Besuch der Berufsschule gut auf meine theoretischen Prüfungen vorbereitet:  
 sehr gut     gut     befriedigend     ausreichend     mangelhaft

41. An meiner Berufsschule gibt es eine Interessenvertretung der Schüler/innen (SV/SMV):  ja     nein     weiß nicht

Die Fragen 42 und 43 richten sich nur an diejenigen, an deren Schule es eine Interessenvertretung der Schüler/innen gibt, alle anderen machen bitte mit Nr. 44 weiter:

42. Falls Frage 41 JA: Ich bin Klassensprecher/in und/oder in der SV/SMV aktiv:  ja     nein

43. Falls Frage 42 JA: Methodische und inhaltliche Anregungen und Vorschläge der Schüler/innen werden in der Unterrichtsgestaltung mit aufgenommen:  
 immer     häufig     manchmal     selten     nie

44. Die Abstimmung des Unterrichts zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb empfinde ich als  
 sehr gut     gut     befriedigend     ausreichend     mangelhaft

45. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:  
 ja     nein

46. Falls Frage 45 JA: Ich habe die Ausbildung abgebrochen wegen (Mehrfachnennung möglich) ...  
 Konflikten mit Ausbilder/innen oder Betriebsinhaber/innen  
 schlechter Vermittlung von Ausbildungsinhalten  
 ungünstigen Arbeitszeiten  
 der Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten  
 persönlichen Gründen (Gesundheit, familiäre Veränderungen o.ä.)  
 anderen Vorstellungen vom Ausbildungsberuf  
 anderen Gründen, nämlich:  
 \_\_\_\_\_

47. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:  
 ja     nein     weiß nicht.

48. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:  ja     nein     weiß nicht.

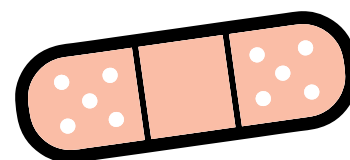
49. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter/innen):  
 1–4     5–10     11–20  
 21–250     251–500     mehr als 500

50. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: \_\_\_\_\_  
 Bundesland: \_\_\_\_\_

51. Datum: \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



[www.doktor-azubi.de](http://www.doktor-azubi.de)



GEWERKSCHAFTS**JUGEND IN BEWEGUNG**

