

studie



Ausbildungsreport Niedersachsen 2015



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:

Janina Wrobel, Lea Arnold, Tina Kolbeck-Landau,
Lars Niggemeyer, Johannes Grabbe, 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:

Yuri/iStock

Oktober 2015

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

Inhalt

	Vorwort	4
1.	Die wichtigsten Ergebnisse 2015	6
2.	Der Ausbildungsmarkt in Niedersachsen – Analyse und Forderungen	8
3.	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	11
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	12
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplanes	12
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	13
3.1.3	Ausbildungsnachweis	14
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	15
3.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	16
3.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	17
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	19
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	19
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	21
3.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	22
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	23
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	23
3.3	Ausbildungsvergütung	25
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	28
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	28
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	30
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	31
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	33
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	34
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	37
4.	Schwerpunkt: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Ausbildung	39
4.1	Auszubildende mit Migrationshintergrund	39
4.2	Bewertung der Ausbildung	42
5.	Fazit und Forderungen – Ausbildung besser machen!	46
6.	Auswertungsverfahren und Methodik	48
7.	Anhänge	49
	Struktur der Stichprobe	49
	Fragebogen	52
	Abbildungsverzeichnis	54

Vorwort

Die duale Berufsausbildung in Deutschland wird europaweit als Garant wirtschaftlichen Fortschritts geschätzt. Sie bietet für viele Schulabgänger_innen den optimalen Einstieg ins Berufsleben. Theoretisches und praktisches Lernen an den zwei zentralen Ausbildungsorten Betrieb und Berufsschule ermöglichen den Erwerb grundlegender Qualifikationen für die Arbeitswelt. Darüber hinaus bietet das Absolvieren einer dualen Berufsausbildung gesellschaftliche Teilhabe, wirksamen Schutz vor Erwerbslosigkeit und Durchlässigkeit zur akademischen Bildung.

Doch all diese positiven Faktoren dürfen über zentrale Missstände in der Umsetzung nicht hinwegtäuschen. Die Qualität der Berufsausbildung ist in einigen Branchen schlicht nicht ausreichend, verkürzte »Schmalspur-Ausbildungen« behindern einen qualifizierten Berufsstart und nicht alle interessierten Jugendlichen erhalten einen Ausbildungsplatz. Die Bereitschaft der Unternehmen, überhaupt noch auszubilden, nimmt stetig ab. Die Quote der ausbildenden Betriebe sank deutschlandweit im Jahr 2013 auf erschreckende 20,7 Prozent – dem niedrigsten Wert seit 1999. Eine der Folgen: Knapp 39.000 junge Menschen mündeten allein in Niedersachsen im Jahr 2014 in Maßnahmen des sog. »Übergangssystems«.

Die generelle Problematik bleibt also bestehen: Anstatt eine überzeugende Anzahl an Ausbildungsplätzen zur Verfügung zu stellen und so Perspektiven zu ermöglichen, werden zu viele Schulabgänger_innen mit dem polemischen Vorwurf mangelnder »Ausbildungsreife« abqualifiziert. Die Verantwortung für eine erfolgreiche Ausbildung wird so auf die Jugendlichen abgewälzt, während sich die Unternehmen aus der Verantwortung stehlen.

Der DGB fordert daher, die Qualität innerhalb des dualen Systems spürbar zu steigern und ein auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot zu etablieren. Um praktische Erfolge mitzugestalten, beteiligt sich der DGB auf Bundesebene an der »Allianz für Aus- und Weiterbildung« aus Politik, Sozialpartnern, Wirtschaftsverbänden und anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren. In Niedersachsen wurden durch die Mitarbeit im »Bündnis Duale Berufsausbildung« konkrete Verbesserungen wie die Einrichtung von Jugendberufsagenturen und eine optimierte Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen miterarbeitet. Die Umsetzung der im Koalitionsvertrag der Landesregierung zugesagten Ausbildungsgarantie ist jedoch noch längst nicht erreicht.

Eine genaue Betrachtung des Ausbildungsangebots und eine Analyse der Ausbildungsqualität sind notwendig, um den genannten Fehlentwicklungen entgegenzutreten zu können. Hier setzt der Ausbildungsreport der DGB-Jugend in Niedersachsen an. Die Studie basiert auf den Angaben von 688 Auszubildenden aus 17 der 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufe. Befragt wurden Absolvent_innen aller Ausbildungsjahre und aus Betrieben unterschiedlicher Größe – zumeist im Rahmen der Berufsschultouren der Gewerkschaftsjugend.

Trotz der generellen Zufriedenheit des überwiegenden Anteils der Befragten mit ihrer Ausbildung bleibt festzuhalten, dass ausbildungsfremde Tätigkeiten, Überstunden, fehlende Betreuung durch Ausbilder_innen sowie teils gravierende Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz für zu viele Auszubildende zum Alltag gehören.

Der Themenschwerpunkt liegt in diesem Jahr auf der besonderen Situation von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Die Benachteiligung dieser Gruppe im deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystem ist

hinlänglich bekannt. Der Ausbildungsreport leistet einen wichtigen Beitrag, die empirische Basis zu erweitern, indem er seinen Fokus auf die Situation junger Migrant_innen in der dualen Berufsausbildung legt und dabei nach den Erfahrungen dieser Gruppe selbst fragt. Junge Migrant_innen haben demnach bereits beim Zugang zur Ausbildung größere Schwierigkeiten als Jugendliche ohne Migrationshintergrund und landen am Ende häufiger in Ausbildungsberufen, die sie eigentlich nicht wollten. Um auch diesen jungen Menschen eine gute Ausbildung zu ermöglichen, müssen Arbeitgeber ihr Einstellungsverhalten ändern. Im Bildungssystem müssen Diskriminierung und strukturelle Benachteiligungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund insgesamt abgebaut werden.

Der Ausbildungsreport liefert damit Hinweise, wie die duale Ausbildung gestärkt werden kann. Das duale System bildet das Fundament der qualifizierten Erwerbsarbeit. Seine Weiterentwicklung ist nicht nur im Sinne der Beschäftigten, sondern eine Zukunftsaufgabe der gesamten Wirtschaft.



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



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

1. Die wichtigsten Ergebnisse 2015

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Ausbildungszufriedenheit

Der Großteil der Auszubildenden (76,3 Prozent) ist mit seiner Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen.

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

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

6,8 Prozent gaben im Rahmen der Befragung zum Ausbildungsreport an, dass sie im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten müssen. Solche Fälle sind zwar noch immer nicht die Regel, aber es handelt sich hierbei auch keineswegs um Einzelfälle. Für die Auszubildenden bedeutet das Nichteinhalten des Ausbildungsplans, dass wichtige ausbildungsrelevante Inhalte nicht erlernt werden.

Fachliche Anleitung

Der größte Teil der Auszubildenden hat eine_n Ausbilder_in (94,8 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 5,2 Prozent kein_e Ausbilder_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Bei 8,6 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder_in ist diese_r »selten« bis »nie« präsent (➔ Kapitel 3.1.4).

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für viele Auszubildende noch immer zum Ausbildungsalltag. Mit 40,3 Prozent liegt der Anteil der Befragten in Niedersachsen, die regelmäßig Überstunden leisten, über dem bundesweiten Durchschnitt von 38,1 Prozent (➔ Kapitel 3.2.1).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung gaben 9,8 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. 41,1 Prozent der minderjährigen Auszubildenden gaben an, regelmäßig Überstunden zu leisten, für die nur knapp zwei Drittel (66,4 Prozent) einen Freizeitausgleich bekommen (➔ Kapitel 3.2.5).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 34,7 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf und weitere 45,7 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Etwa ein Siebtel der Auszubildenden (14,1 Prozent) machte seine Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. 5,6 Prozent bezeichneten ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Aus-

bildung (63,6 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (81,6 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, ist gerade einmal die Hälfte (50,3 Prozent) mit der Ausbildung zufrieden. Bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs entsprechend deutlich höher (➔ Kapitel 3.4.5).

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis sehr schwierig. 58,8 Prozent der Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Weniger als ein Drittel (29,6 Prozent) hatte bisher eine Zusage erhalten, und 11,6 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten gerade einmal 61,9 Prozent eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 33,2 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (➔ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Gerade einmal die Hälfte (50,7 Prozent) der befragten Auszubildenden bewertet allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut« (➔ Kapitel 3.1.6).

2. Der Ausbildungsmarkt in Niedersachsen – Analyse und Forderungen

Das System der Berufsausbildung ist nach wie vor zentral für Bildung und Arbeitsleben in Deutschland. Bundesweit haben 2014 über 700.000 junge Menschen eine duale oder schulische Berufsausbildung aufgenommen. Allerdings gelingt nicht jedem_jeder der Einstieg in eine Ausbildung. 256.000 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 ein zu geringes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht. Der entscheidende Maßstab hierfür ist die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), der »offizielle« Ausbildungsmarkindikator (vgl. § 86 des Berufsbildungsgesetzes). Die ANR gibt das Verhältnis des ausgewiesenen Ausbildungsplatzangebots zur Zahl der ausgewiesenen Ausbildungsplatznachfrager_innen zum 30. September eines Jahres an. Demnach kamen 2014 in Niedersachsen auf 100 Bewerber_innen nur 87,7 angebotene Ausbildungsplätze. Niedersachsen steht damit deutlich schlechter da als der Bundesdurchschnitt, der bei 92,7 Ausbildungsangeboten pro 100 Bewerber_innen liegt.

In Niedersachsen waren laut offizieller Statistik zum Beginn des Ausbildungsjahres 3.169 Ausbildungsstellen unbesetzt. Gleichzeitig waren noch 11.458 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 2014 noch als ausbildungsplatzsuchend gemeldet haben, obwohl das Ausbildungsjahr begonnen hatte. Viele der erfolglosen Bewerber_innen befanden sich zu diesem Zeitpunkt bereits in einer Maßnahme des »Übergangssystems« und haben sich daher nicht mehr für 2014 suchend gemeldet.

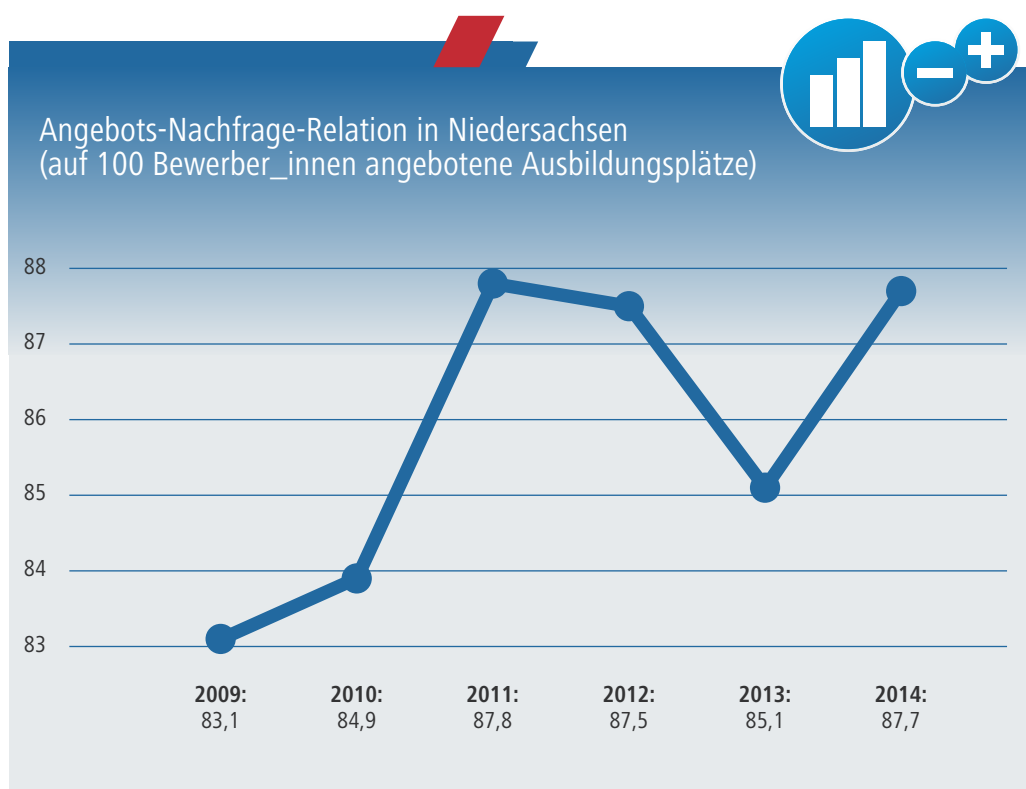


Abbildung 1:
Angebots-Nachfrage-Relation
in Niedersachsen (auf 100
Bewerber_innen angebotene
Ausbildungsplätze)

Eine Einschätzung dieser großen Zahl von statistisch verdeckten erfolglosen Bewerber_innen erhält man, wenn man sich das »Übergangssystem« in Niedersachsen insgesamt anschaut. Dabei handelt es sich um außerschulische Maßnahmen und schulische Bildungsgänge, die zu keinem qualifizierten Berufsabschluss führen wie 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 im Jahr 2014 in Niedersachsen 38.692 junge Menschen in die Maßnahmen des so genannten »Übergangssystems« ein.¹

Ein Gesamtbild des Ausbildungsgeschehens gibt die Berichterstattung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB): So lag die Zahl der institutionell erfassten, an dualer Ausbildung interessierten Personen im Jahr 2014 in Niedersachsen bei 92.955. Hiervon sind 60 Prozent tatsächlich in duale Ausbildung eingemündet.² Dies bedeutet, dass faktisch nur sechs von zehn Ausbildungsinteressierten in Niedersachsen 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.

Inzwischen ist ein relevanter Teil der jüngeren Generation von Teilhabe durch Bildung abgehängt: In Niedersachsen waren 14,2 Prozent aller jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren im Jahr 2013 ohne abgeschlossene Ausbildung oder Studium und auch nicht mehr in Ausbildung oder Studium. Dabei haben Bund und Länder 2008 auf dem Bildungsgipfel in Dresden vereinbart, die entsprechende Quote bis 2015 auf 8,5 Prozent zu senken. Dieses Ziel ist eindeutig verfehlt worden.³

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 in Niedersachsen hält daher folgende Maßnahmen für erforderlich:

1. 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.
2. Auch die Angebote in schulischen Ausbildungsgängen (z.B. Erzieher_innen- und Pflegeausbildung) müssen entsprechend ausgeweitet werden.
3. Der Übergang Schule-Beruf muss neu gestaltet 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 BFS).

¹ vgl. Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Statistisches Bundesamt 2015, S.4

² vgl. Joachim Gerd Ulrich, Stephanie Matthes, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014 – Duales System vor großen Herausforderungen., BIBB 29.1.2015, Seite 41

³ vgl. Klaus Klemm: Bildungsgipfel-Bilanz 2014, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand, Dez. 2014

- Für Jugendliche mit noch vorhandenen Defiziten, die den erfolgreichen Besuch einer einjährigen Berufsfachschule nicht erwarten lassen, werden Maßnahmen zur Förderung als Ausbildungsvorbereitung angeboten (Berufsvorbereitungsjahr, BVB der Bundesagentur für Arbeit, Jugendwerkstätten). Diese Ausbildungsvorbereitung knüpft an die Berufsorientierung und die dort erstellte Berufswegeplanung an und setzt diese möglichst mit einem hohen betrieblichen Anteil gezielt fort.
- 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 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.

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 sogenannten »Übergangssystem« 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.

3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

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

Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

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

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

Ausbildungszeiten und Überstunden

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

Die Ausbildungsvergütung

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

Die persönliche Beurteilung der Ausbildung

Neben den objektiv messbaren Faktoren, wie beispielsweise die Einhaltung der Ausbildungsinhalte oder Überstunden, spielen auch der subjektive Eindruck und das persönliche Empfinden der Auszubildenden bei der Bewertung ihrer Ausbildung eine wichtige Rolle. Für die Gesamtbewertung relevant sind hier u.a. die Behandlung durch die Ausbilder_innen oder das Ausmaß, in der eigenen Ausbildung persönlich gefordert zu werden.

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

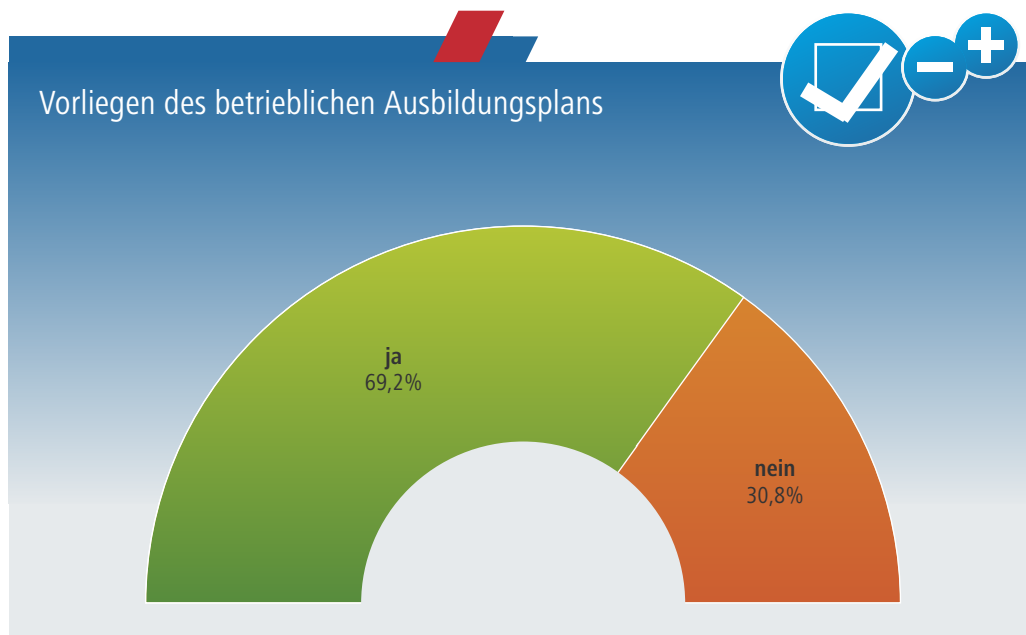
3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplanes

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

Gesetzliche Regelung

Von den befragten Auszubildenden haben nach eigenen Angaben 30,8 Prozent keinen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist.

Branchenunterschiede



Fast ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.

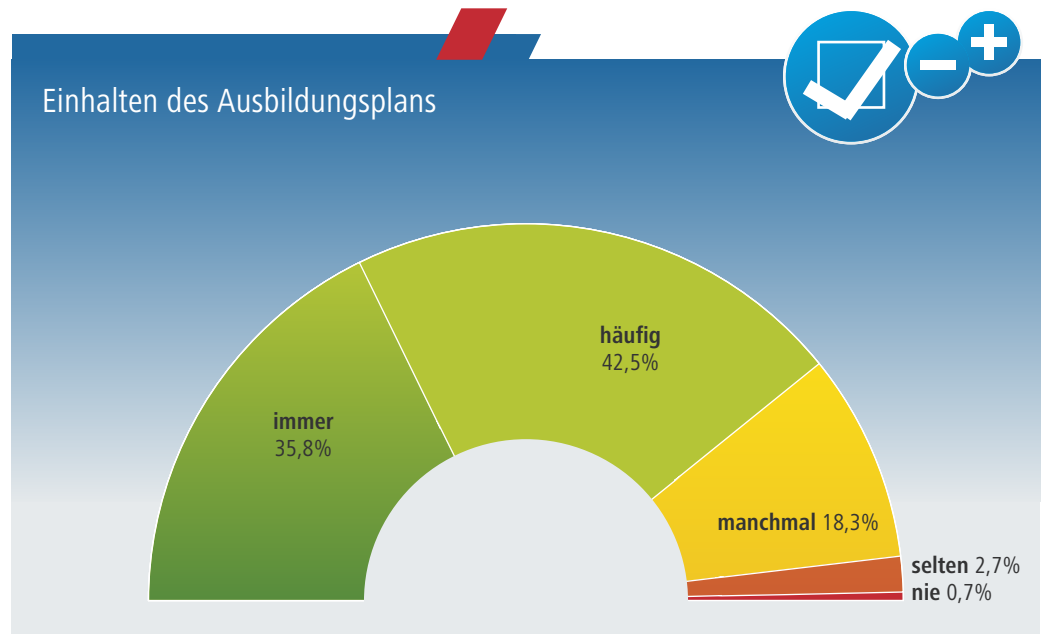
Abbildung 2:
Vorliegen des betrieblichen
Ausbildungsplans
n= 674

Von den 246 Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen, gaben 35,8 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und die Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans

Bei 3,4 Prozent wird der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten, nur bei gut einem Drittel der Auszubildenden »immer«.

Abbildung 3:
Einhalten des Ausbildungsplans
n=246

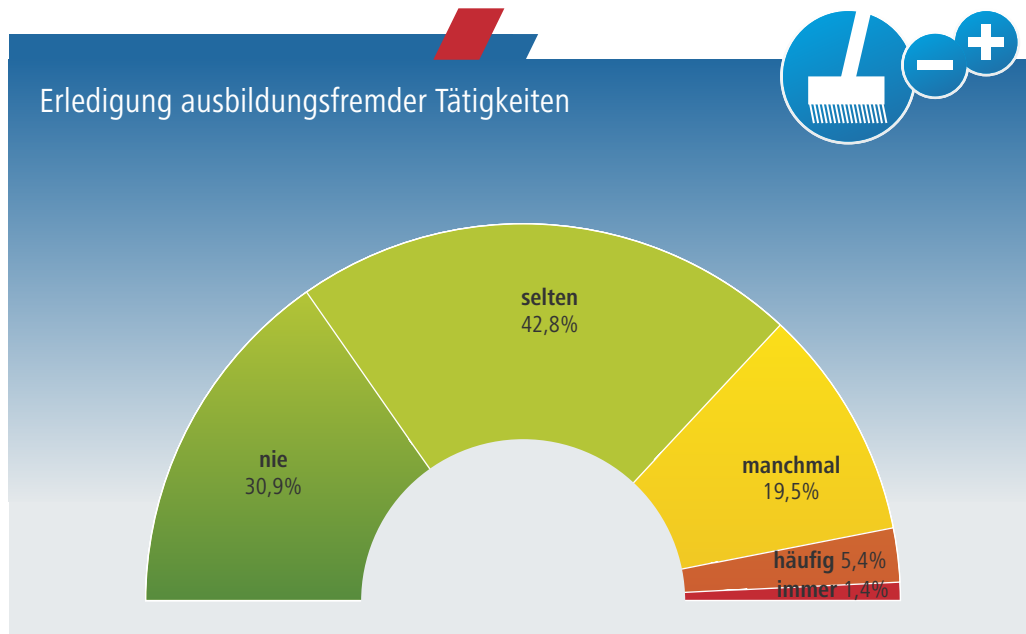


3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

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, müssen dann entweder mit Überstunden »aufgeholt« oder können im schlimmsten Fall gar nicht vermittelt werden. Beide Optionen sind für die Auszubildenden von Nachteil. Oftmals handelt es sich bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten dann um frustrierende Aufgaben. Nicht selten kommt es vor, dass sogar private Aufträge des Chefs oder der Chefin ausgeführt werden müssen. Selbst wenn die Wissenslücken in der Prüfung nicht auffallen, werden diese dann im Einstieg ins Berufsleben schonungslos aufgedeckt – mit allen verbundenen Konsequenzen.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Knapp ein Drittel (30,9 Prozent) der befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten eines_einer Auszubildenden gehören. In Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 6,8 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.



6,8 Prozent der Auszubildenden müssen »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben. Knapp ein Drittel muss dies nie machen.

Abbildung 4:
Ausbildungsfremde Tätigkeiten
n=829

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliertdelikte, 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 Doppelfunktion ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden.

3.1.3 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 eigenen Lernstandes, da die Gegenüberstellung des eigenen Berichtsheftes mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden wichtige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Ausbildungsnachweis auch als juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Bedeutung des Berichtsheftes

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 31,7 Prozent der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen,

Führen des Berichtsheftes

weitere 7,9 Prozent machen dies nur »selten«. 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_der Ausbilder_in und eine effektivere Orientierung am betrieblichen Ausbildungsplan möglich sind.

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen

Gesetzliche Grundlage

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.

Präsenz der Ausbilder_innen

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder_innen zu haben (94,8 Prozent), doch sind sie bei 8,6 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Die Größe des Ausbildungsbetriebs spielt dabei eine untergeordnete Rolle, denn dieser Anteil variiert kaum zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen.

Folgen fehlender Ansprechbarkeit

Sind die Ausbilder_innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich nicht geeignete) Kolleg_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, 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

14 Prozent der Auszubildenden werden selten oder nie durch ihre_n Ausbilder_in betreut.

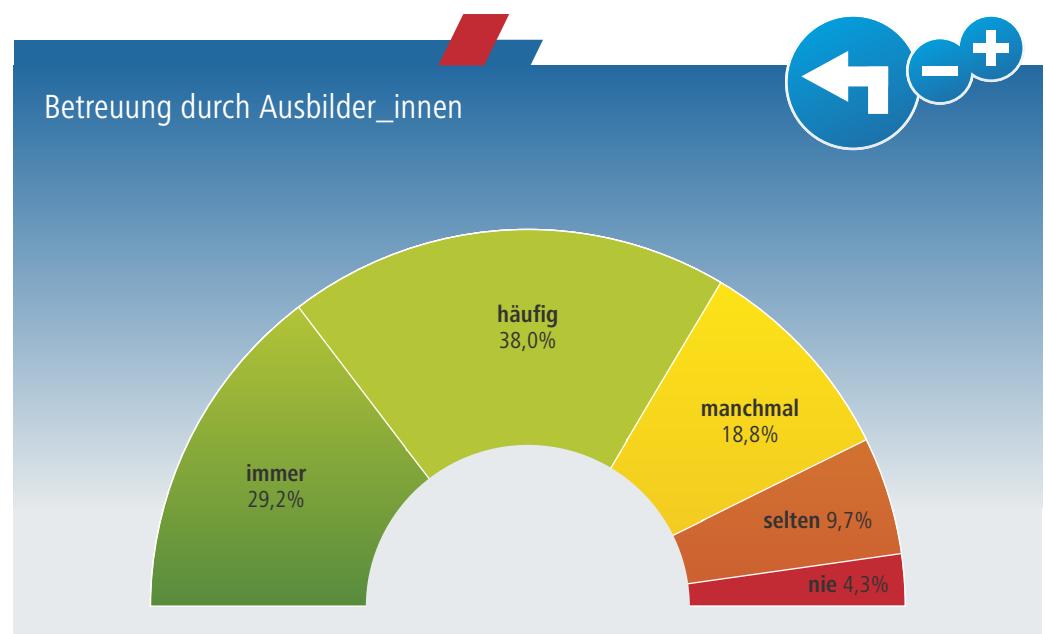


Abbildung 5:
Betreuung durch Ausbilder_innen
n=630

Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 79 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, zeigen sich mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 22,1 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden waren.

Von den Auszubildenden, die Ausbilder_innen haben, gaben zwei Drittel (67,2 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 14 Prozent eher »selten« bzw. »nie« direkte Unterstützung. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Jede_r vierte Auszubildende⁴ in Deutschland löst seinen_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder_innen⁵. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

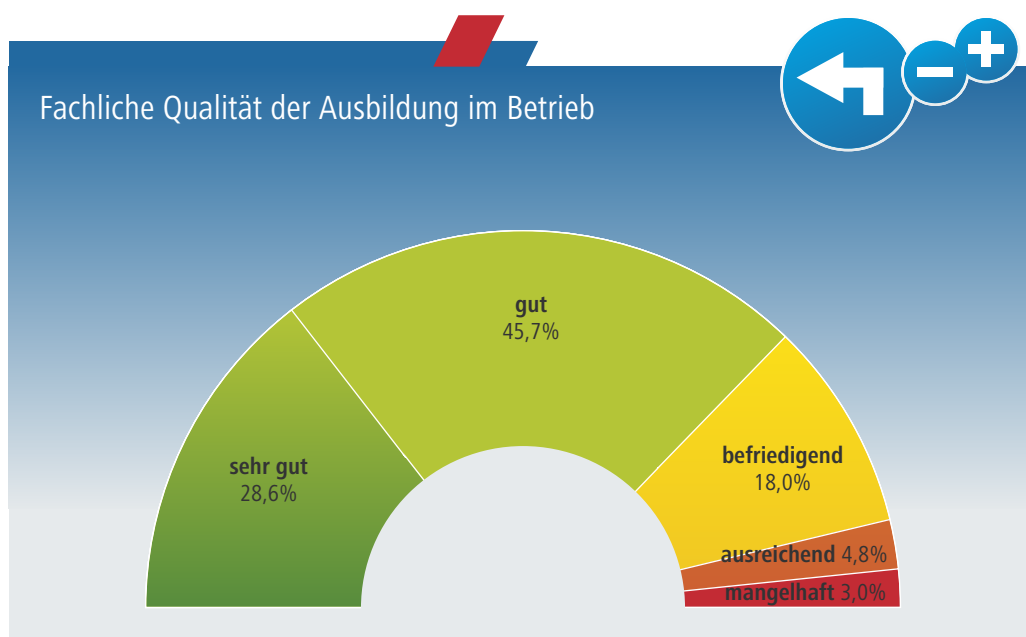
Betreuung durch Ausbilder_innen

3.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ein Großteil der befragten Auszubildenden (74,3 Prozent) 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. 18 Prozent bezeichnen sie als »befriedigend« und 7,8 Prozent geben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei nur »ausreichend« oder »mangelhaft«.

⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S. 60: Im Jahr 2013 wurden bundesweit 148.914 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 25 Prozent.

⁵ vgl. BIBB-Report 21/13, S. 8



7,8 Prozent der Auszubildenden sind mit der Qualität der Ausbildung im Betrieb überhaupt nicht zufrieden.

Abbildung 6: Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
n=684

Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität wieder eine zentrale Rolle. So beurteilen 72 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 83,1 Prozent.

3.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite, eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. Insbesondere kann ein guter Berufsschulunterricht für viele Auszubildende 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 Auszubildendem und Betrieb aktiv und leisten damit immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, die unter anderem dazu führt, dass Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Etwa die Hälfte der befragten Auszubildenden (50,7 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Ein Drittel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (33,6 Prozent), und immerhin 15,6 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Nur 50,7 Prozent der Auszubildenden finden die Qualität ihres Berufsschulunterrichts »gut« oder »sehr gut«.

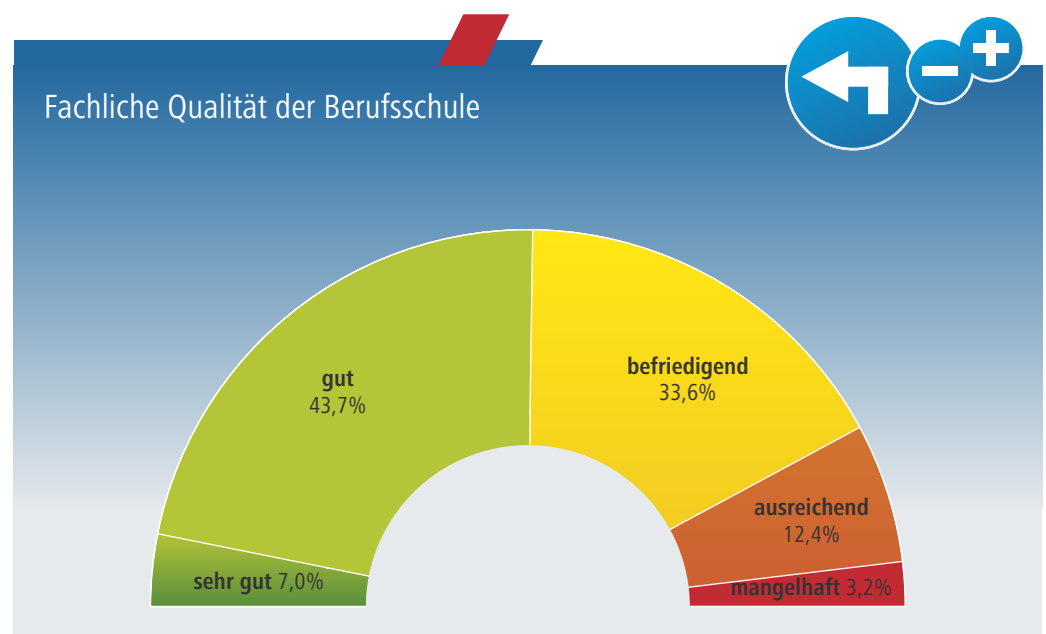


Abbildung 7:
Fachliche Qualität der Berufsschule
n=680

Damit bleibt die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurück. Häufig wird von Arbeitgeberverbänden die Schuld bei den Lehrkräften gesucht sowie die Qualität der Lehrer_innenbildung an den Universitäten in Frage gestellt. Bereits der Bundes-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, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglichen und damit maßgeblich zum Lernerfolg beitragen kann. 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 Lehrkräfte ausgetragen wird.

Ansätze zur Verbesserung

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 gehört 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.

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Gesetzliche Regelung

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

In den vergangenen Jahren wurde die Durchlässigkeit des Bildungssystems vorwiegend im Kontext von 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.

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Branchenunterschiede

40,3 Prozent der befragten Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden. Die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen sind an dieser Stelle ganz besonders deutlich. So gaben beispielsweise 66,7 Prozent der befragten Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Das liegt deutlich über dem Durchschnitt der untersuchten Berufe und weist auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber gaben nur 13,3 Prozent der angehenden Kaufleute im Groß- und Außenhandel an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

40,3 Prozent der Auszubildenden müssen regelmäßig Überstunden machen.

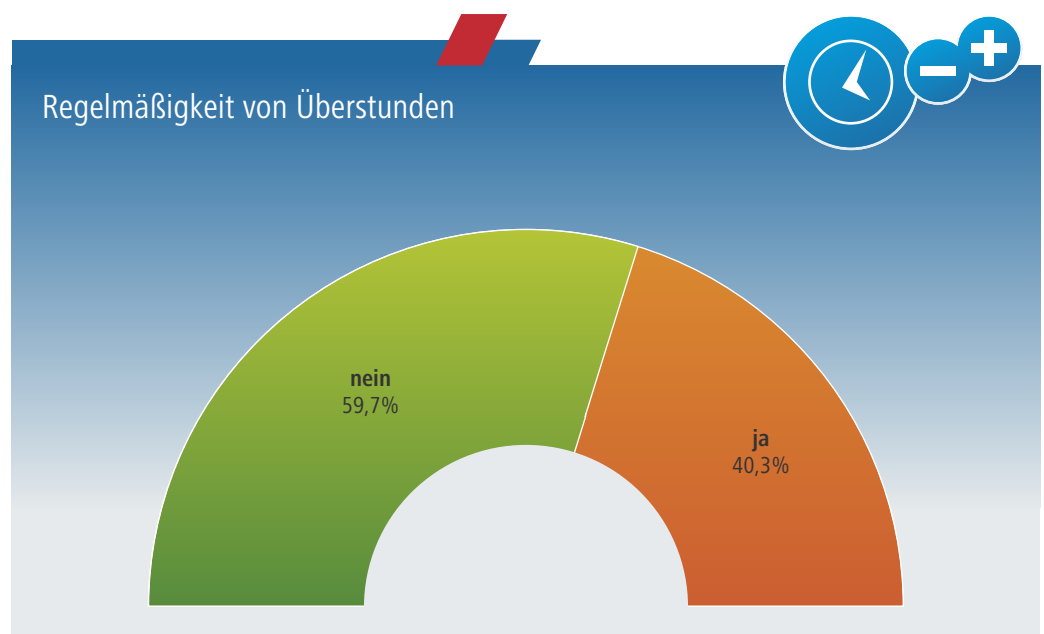
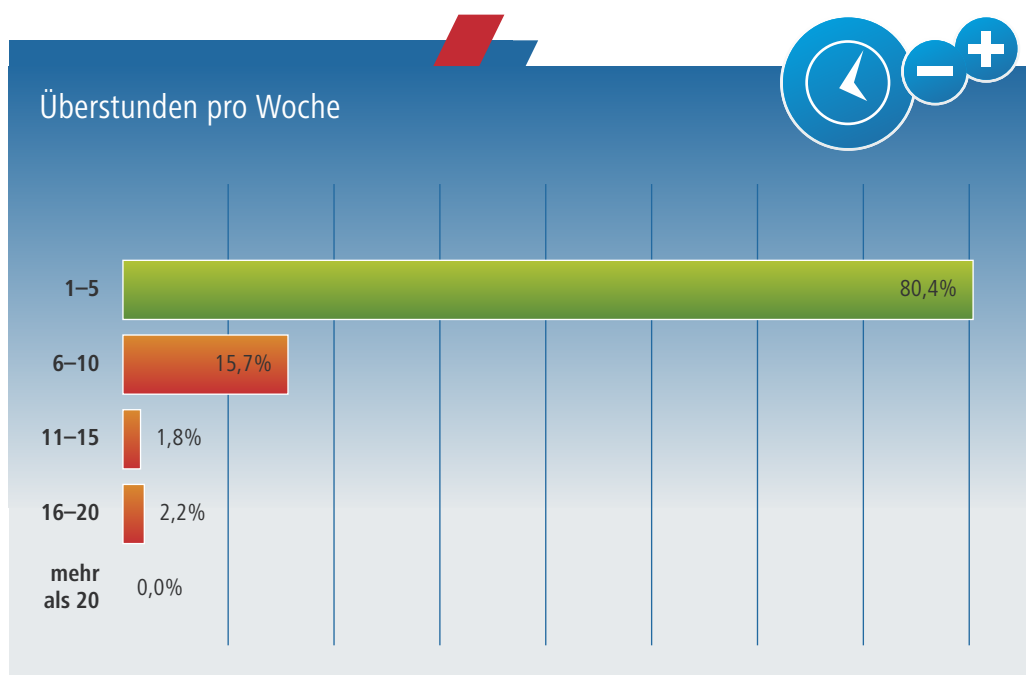


Abbildung 8:
Regelmäßigkeit von Überstunden
n=683

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, ergibt sich folgende Verteilung:

Ausmaß der Überstunden



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

Abbildung 9: Überstunden pro Woche n=267

Vier Fünftel (80,4 Prozent) der Befragten, die Überstunden machen müssen, geben an, bis zu fünf Überstunden pro Woche ableisten zu müssen. Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,2 Stunden.

Durchschnittswert

Rund jede_siebte Auszubildende (15,7 Prozent) leistet durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden, 4 Prozent machen elf oder mehr Überstunden pro Woche.

Nur schwach ausgeprägt ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben 40,6 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten liegt dieser Anteil bei 43,8 Prozent.

Betriebsgröße

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Gesetzliche Regelung

Wie bereits beschrieben, sollten Überstunden in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Passt 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.

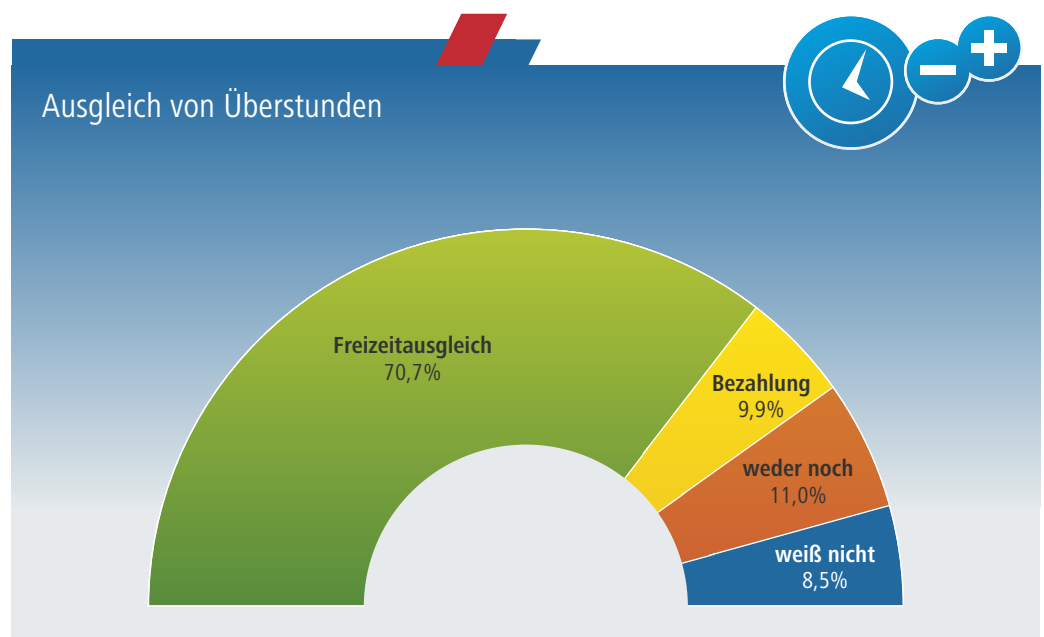
Überstundenausgleich

80,5 Prozent der Befragten erhalten eine Kompensation für Überstunden. Konkret werden die Überstunden von 9,9 Prozent der Befragten finanziell vergütet, während die überwiegende Mehrheit (70,7 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. Jedoch erhalten 11 Prozent der Befragten keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

Wenn es hinsichtlich des Überstundenausgleichs keine klaren innerbetrieblichen Regelungen gibt – also durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen – trauen sich viele Auszubildende nicht, nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen. Dass 8,5 Prozent nicht wissen, ob und wie ihre Überstunden ausgeglichen werden, legt das Fehlen innerbetrieblicher Regelungen nahe.

11 Prozent der Auszubildenden erhalten keinen Ausgleich für geleistete Überstunden.

Abbildung 10:
Ausgleich von Überstunden
n=637



3.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (85,9 Prozent). Immerhin 14,1 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 5,1 Prozent der Befragten zum Alltag.

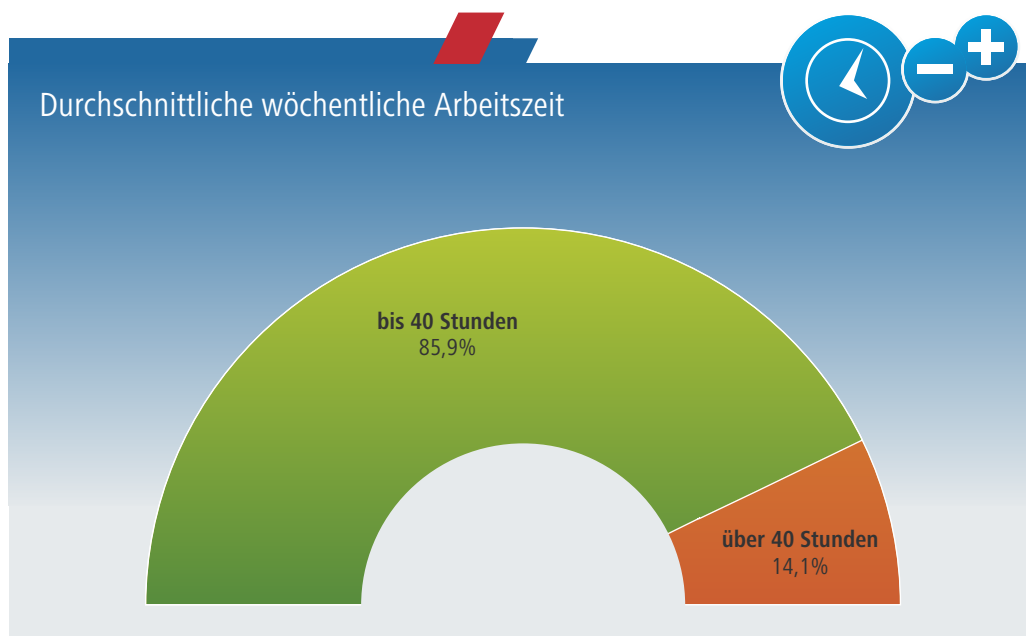
Wöchentliche Arbeitszeit

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.

Gesetzliche Regelung

Weniger Anlass zu Kritik gibt die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So erklärten nur insgesamt 4,6 Prozent der befragten Auszubildenden, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Wöchentliche Arbeitstage



3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Viele Unternehmen sind der Ansicht, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. In dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. 4 Prozent der Befragten gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 10,3 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.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

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 gere-

9,8 Prozent der unter 18-jährigen Auszubildenden müssen mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

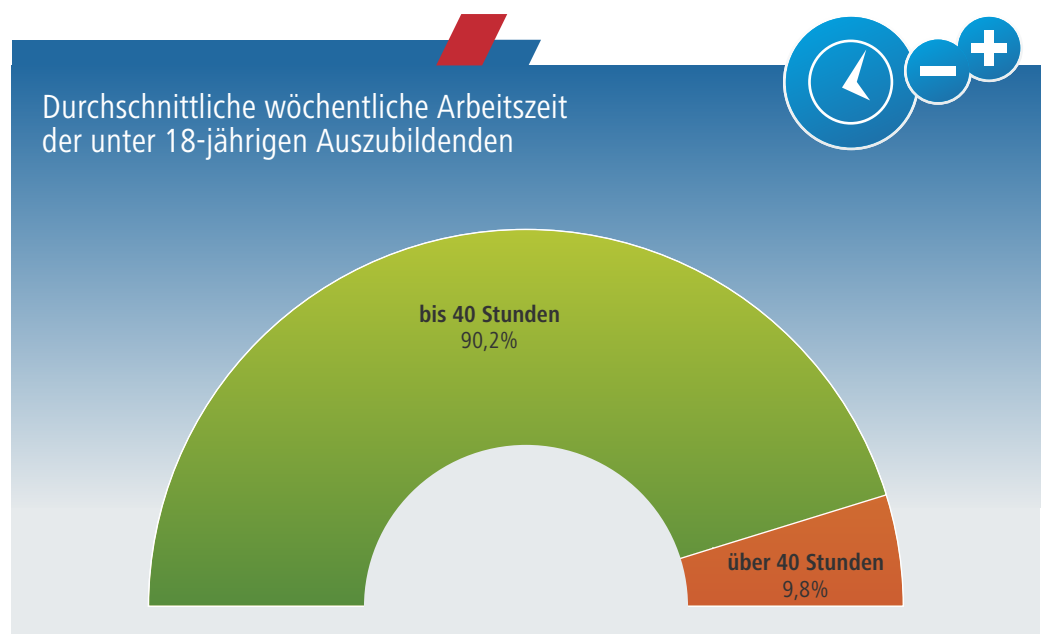


Abbildung 12:
Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden
n=72

gelt, 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 9,8 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Die 5-Tage-Woche scheint jedoch mittlerweile für fast alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, da nur 1,1 Prozent der minderjährigen Auszubildenden angaben, entgegen der gesetzlichen Vorgaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

41,1 Prozent der minderjährigen Auszubildenden gaben an, regelmäßig Überstunden zu leisten, für die nur knapp zwei Drittel (66,4 Prozent) einen Freizeitausgleich bekommen. Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oftmals missachtet: So beträgt der Anteil derjenigen befragten jugendlichen Auszubildenden 9,8 Prozent, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen.

Verstöße gegen das Gesetz

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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



3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

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.

Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d.h. niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebunden 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.⁶ 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.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2014 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 4,5 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 795 Euro⁷.

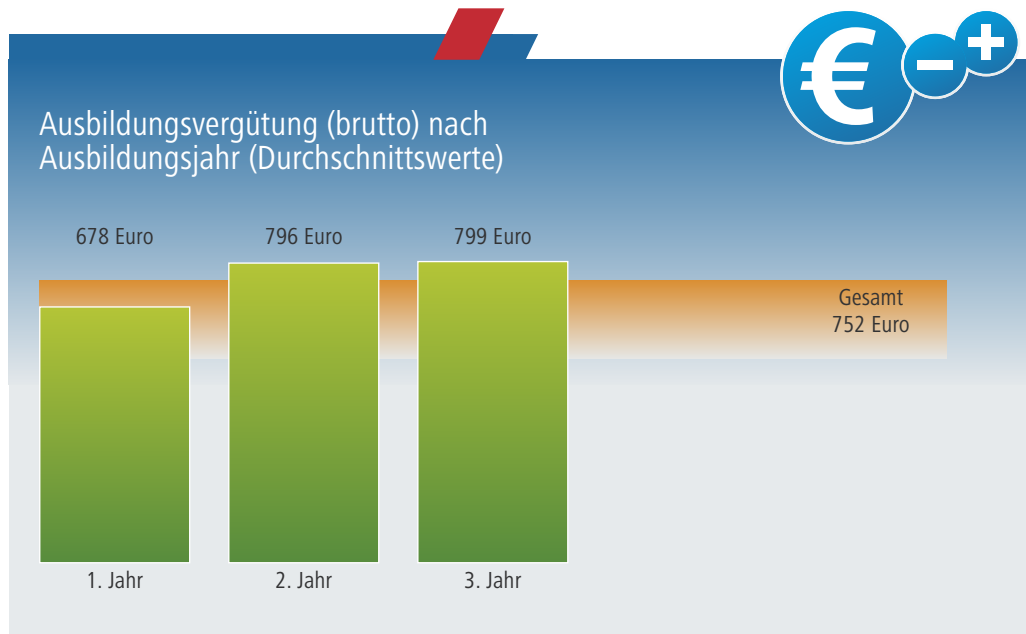
Ost-West

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 4,6 Prozent auf durchschnittlich 802 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 4,1 Prozent auf 737 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 Zerspanungsmechaniker_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich mehr als doppelt so viel (973 Euro) wie Friseur_innen (474 Euro). In Ostdeutschland fällt dieser Unterschied noch deutlicher aus, da

⁶ vgl. www.boeckler.de/awsi-tarifarchiv_2257.htm

⁷ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2014: Deutliche Erhöhung in West und Ost



Im Durchschnitt (über alle Berufe und drei Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden im Monat 752 Euro Ausbildungsvergütung erhalten. Deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.

Abbildung 13: Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte) n=626 (ohne 4. Ausbildungsjahr)

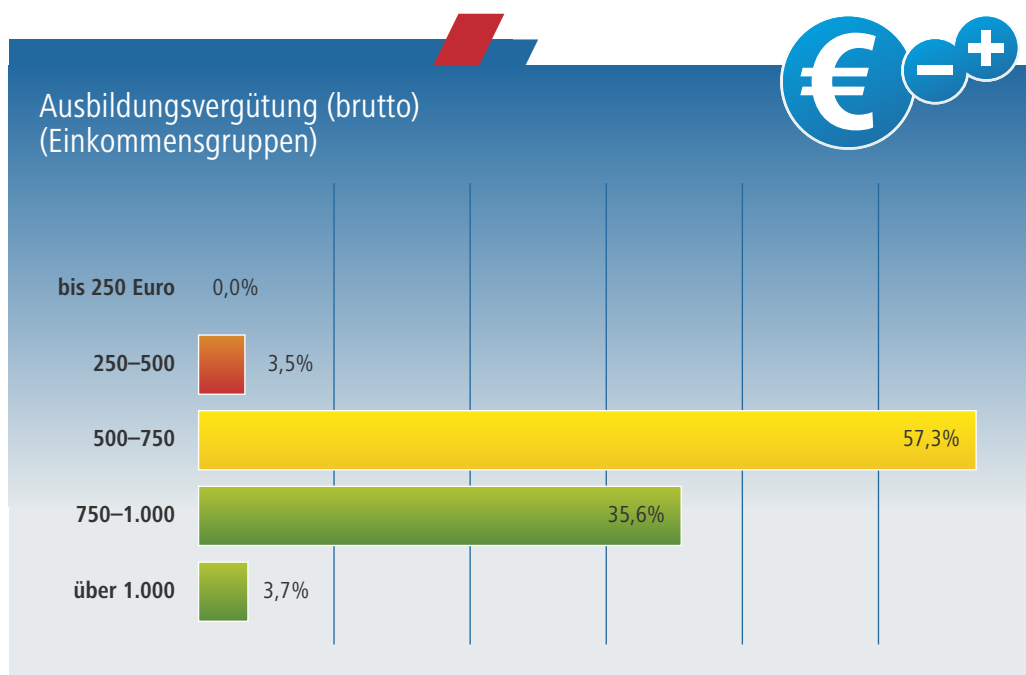


Abbildung 14: Ausbildungsvergütung (brutto) (Einkommensgruppen) n=635

angehende Friseur_innen mit durchschnittlich 269 Euro nur knapp 57 Prozent der Ausbildungsvergütung ihrer Kolleg_innen in Westdeutschland erreichen.

Vergütung der befragten Auszubildenden

Da in diesem Report nicht alle Ausbildungsjahre in den einzelnen Berufen der Stichprobe adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittsvergütungen insgesamt und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkte dienen. Demnach kann die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienten im Gesamtdurchschnitt (1.–3. Ausbildungsjahr⁸, alle Ausbildungsberufe) nur 752 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der ermittelten Ausbildungsvergütung. Vergleicht man den Mittelwert über alle Ausbildungsjahre, so verdienen beispielsweise die befragten Industriemechaniker_innen (896 Euro) einige hundert Euro mehr als angehende Maler_innen und Lackierer_innen (521 Euro).

⁸ Das 4. Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl (n=7) nicht in die Berechnung einbezogen

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

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

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 76,3 Prozent der befragten Auszubildenden mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (21,5 Prozent) oder »zufrieden« (54,8 Prozent). 18,9 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 4,8 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4,2 Prozent) oder sehr unzufrieden (0,6 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 werden, waren 89 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« bzw. »zufrieden«. Bei denen, die nach eigener Aussage »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, lag dieser Anteil nur bei 31,9 Prozent.

Behandlung durch
Ausbilder_innen

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 80,7 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 69,2 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Überstunden

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 92,5 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter

Ausbildungsfremde
Tätigkeiten

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

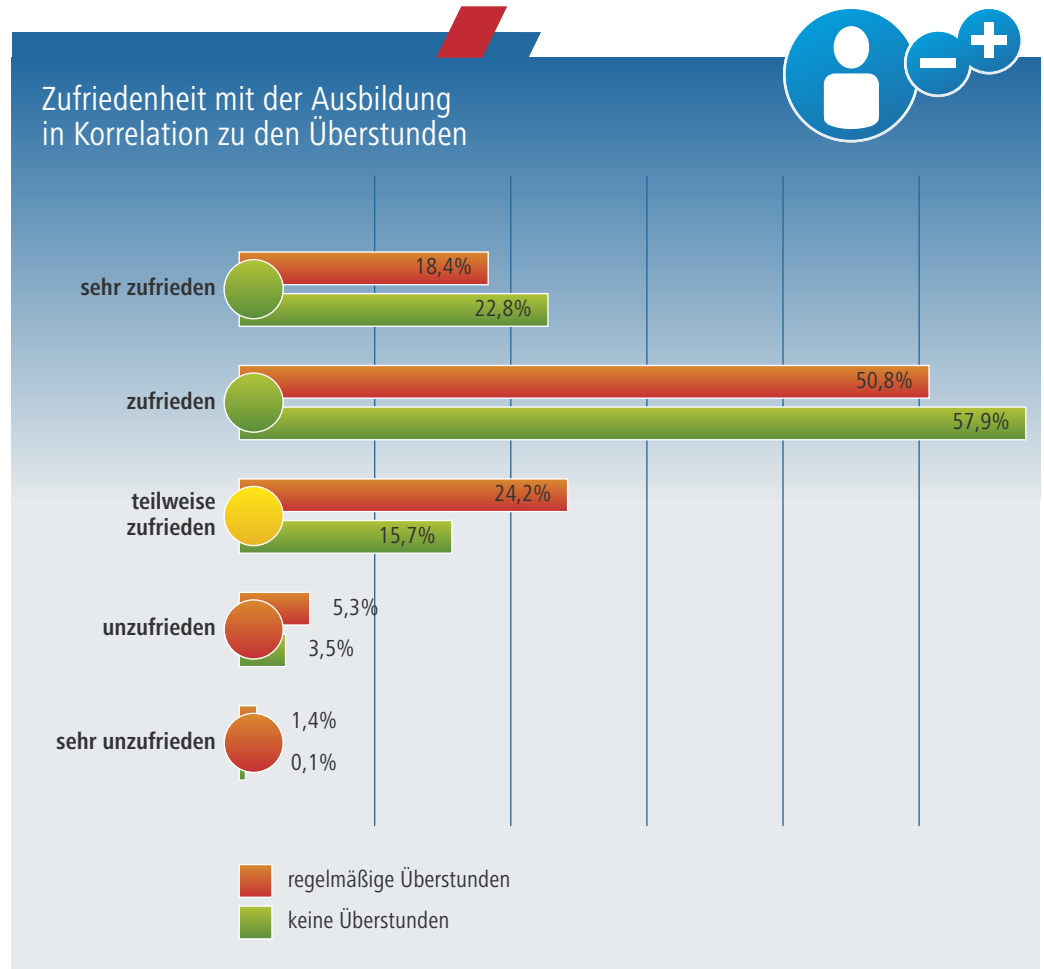


Abbildung 15:
Zufriedenheit mit der Ausbildung in
Korrelation zu den Überstunden
n=1.719

den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen zu werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 58,9 Prozent.

Über- oder Unterforderung

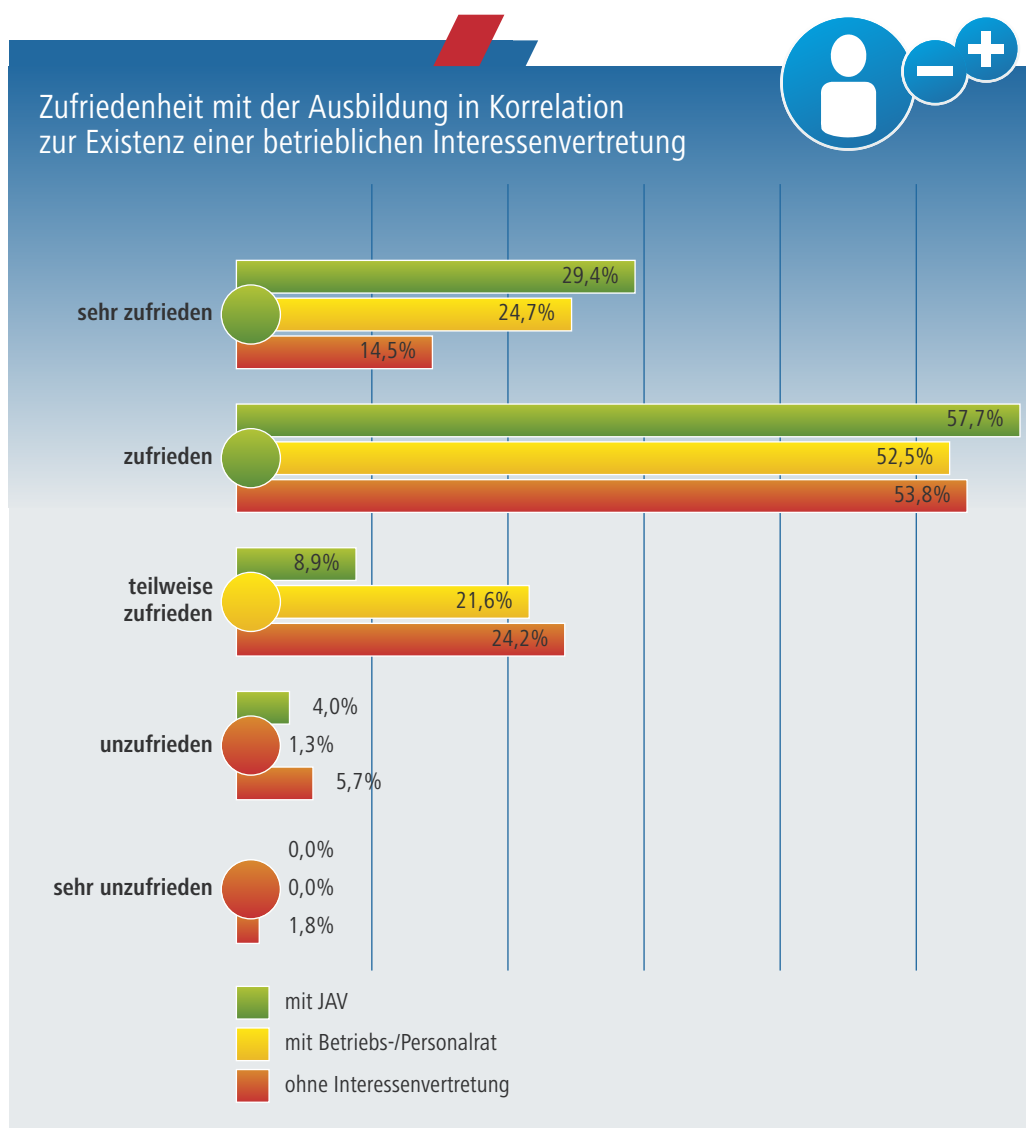
Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 90,7 Prozent weder unter- noch überfordert. Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 31,3 Prozent. 28 Prozent klagen über eine Überforderung und 40,6 Prozent über eine Unterforderung.

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich auch in diesem Jahr wieder ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. Auszubildende, in deren Betrieben es eine betriebliche Interessenvertretung gibt (49,6 Prozent)⁹, sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen (32,9 Prozent). Immerhin ein Sechstel (17,4 Prozent) der Befragten kann jedoch keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung im Betrieb

⁹ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.



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

Abbildung 16: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung n=500

Interessenvertretung und
Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, gaben 82,9 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 68,3 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 2,9 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil bei 7,5 Prozent.

Betriebsgröße

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. So geben 96,9 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 88,4 Prozent der Fall. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 37,5 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt. In kleinen Betrieben waren dies nur 17,4 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter_innen) bzw. 22,1 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter_innen). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Mitgliedschaft in
einer Gewerkschaft

Positiv auf die persönliche Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus. Denn 80,3 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft machen diese Angaben nur 75,5 Prozent aus.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Übernahme

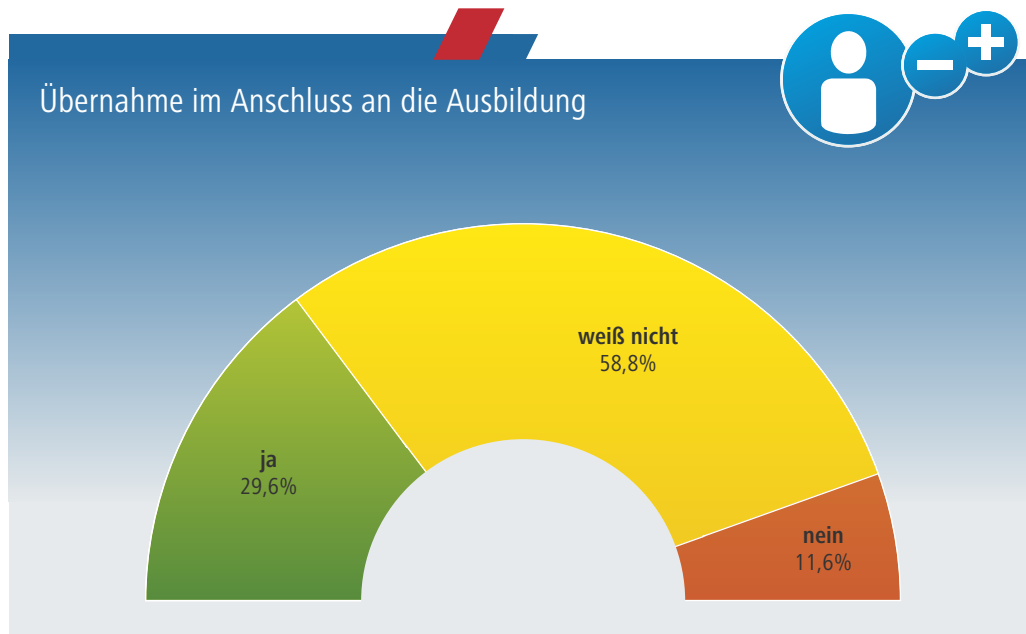
64,4 Prozent geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, jedoch sagt fast jeder fünfte Auszubildende (18,5 Prozent), dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. Hingegen können sich 45,8 Prozent vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings waren zum Befragungszeitpunkt nur etwa 29,6 Prozent schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Große Unsicherheit

Die meisten Auszubildenden (58,8 Prozent) hingegen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings haben sich insbesondere Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinandergesetzt. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht-bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 11,6 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt.

Letztes Ausbildungsjahr

Ein Blick auf die Auszubildenden, die im dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass von ihnen 34,2 Prozent eine Zusage und 17,8 Prozent eine Absage von ihrem Betrieb zur Übernahme bekommen haben. Fast die Hälfte (48 Prozent) hat auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Information über eine anschließende Weiterbeschäftigung. Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftebedarfs ist dies eine völlig unbefriedigende Tatsache.



Nur knapp 30 Prozent der befragten Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Abbildung 17: Übernahme im Anschluss an die Ausbildung n=677

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von den Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung 2014/15 lediglich 17,1 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. 33,2 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 87,9 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 12,1 Prozent gaben an, nur »teilweise zufrieden« bzw. sogar »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur knapp zwei Drittel (64,4 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden«. Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

Ausbildungszufriedenheit

Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. So gaben nur 61,9 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 17 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

(Un)befristete Übernahme

3.4.4. Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

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

Erholung in der Freizeit

So sagt jede_r Fünfte (19,9 Prozent), dass er_sie »immer« oder »häufig« Probleme hat, sich in der Freizeit zu erholen. Andererseits sind nur jedem_r Fünften (21,4 Prozent) diese Probleme nicht bekannt. Seit einigen Jahren sind dies extrem hohe Werte, die sich einreihen in diverse Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen, einer Zunahme der arbeitsbedingten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

Schlussfolgerungen

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.

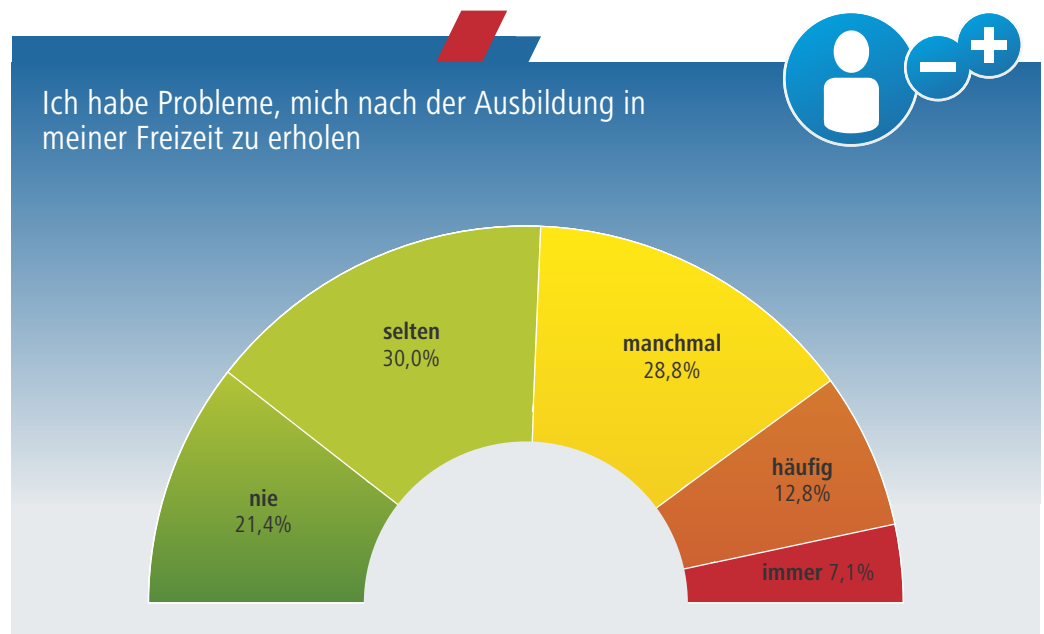


Abbildung 18:
Ich habe Probleme, mich nach
der Ausbildung in meiner
Freizeit zu erholen
n= 684

3.4.5 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.

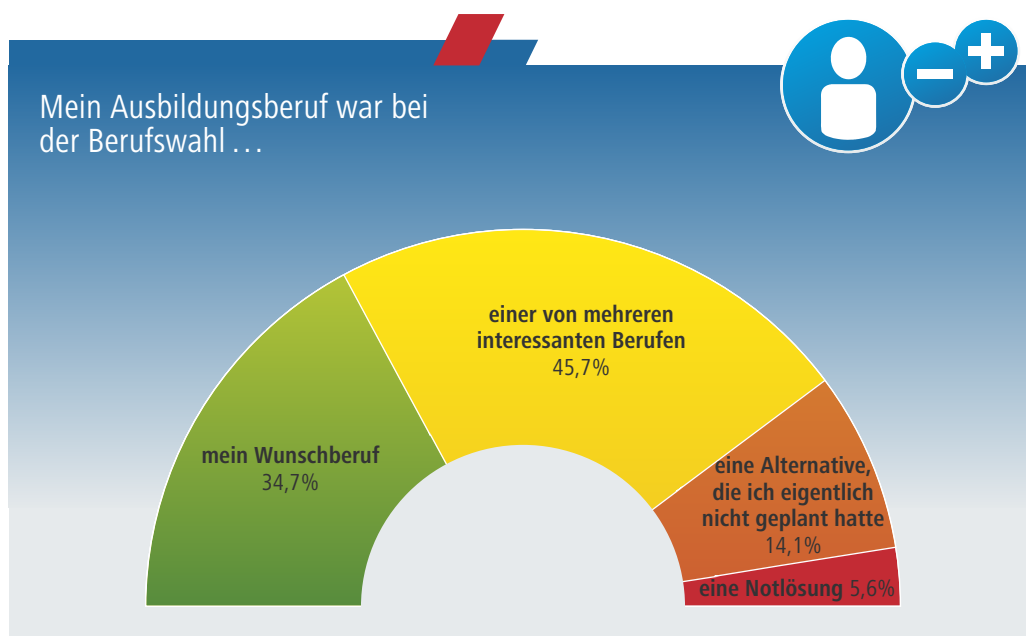
So hatte schon die Schwerpunktauswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang in Ausbildung« einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung aufgezeigt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des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

Zugang in Ausbildung

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um zu gewährleisten, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, brauchen wir dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n. Oberste Priorität muss dabei die betriebliche Ausbildung haben. 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



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

Abbildung 19:
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
n=684

erfassten Ausbildungsinteressierten in Ausbildung und den hohen Anteil junger Menschen in Übergangsmaßnahmen deutlich werden – gibt es hier weiterhin dringenden Handlungsbedarf.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, die Zugangsmöglichkeiten in Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen dringend die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der befragten Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Vier Fünftel haben entweder ihren Wunschberuf (34,7 Prozent) oder zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen können (45,7 Prozent). Etwa jede_r Siebte (14,1 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, und 5,6 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als eine »Notlösung«.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Jungen Männern (36,4 Prozent) gelingt es dabei anscheinend etwas häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (32,6 Prozent). Die Ursachen sind dabei vielfältig. Einerseits haben junge Frauen bereits beim Zugang zur Ausbildung schlechtere Chancen als junge Männer. Nur 62,4 Prozent der ausbildungsinteressierten Frauen mündeten 2014 tatsächlich in eine Ausbildung, bei den ausbildungsinteressierten Männern liegt dieser Wert mit 65,8 Prozent etwas höher¹⁰. Junge Frauen sind mit einem Anteil von gerade einmal 38,6 Prozent unter den Auszubildenden im dualen System deutlich unterdurchschnittlich vertreten. Deutlich häufiger wählen sie hingegen vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge, in denen sie entsprechend überrepräsentiert sind.¹¹ So betrug der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den zehn am stärksten gewählten Gesundheits- und Sozialberufen 2012 77,9 Prozent.¹²

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen und aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden Schulen notwendig. Dazu gehört eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten ebenso wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder. Dafür sind auch gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen notwendig. Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Arbeitszeiten, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten mit berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist aber auch ein Umdenken der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten erforderlich: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen und deren Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen.

¹⁰ vgl. BIBB 2015: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014, S. 19

¹¹ vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 137

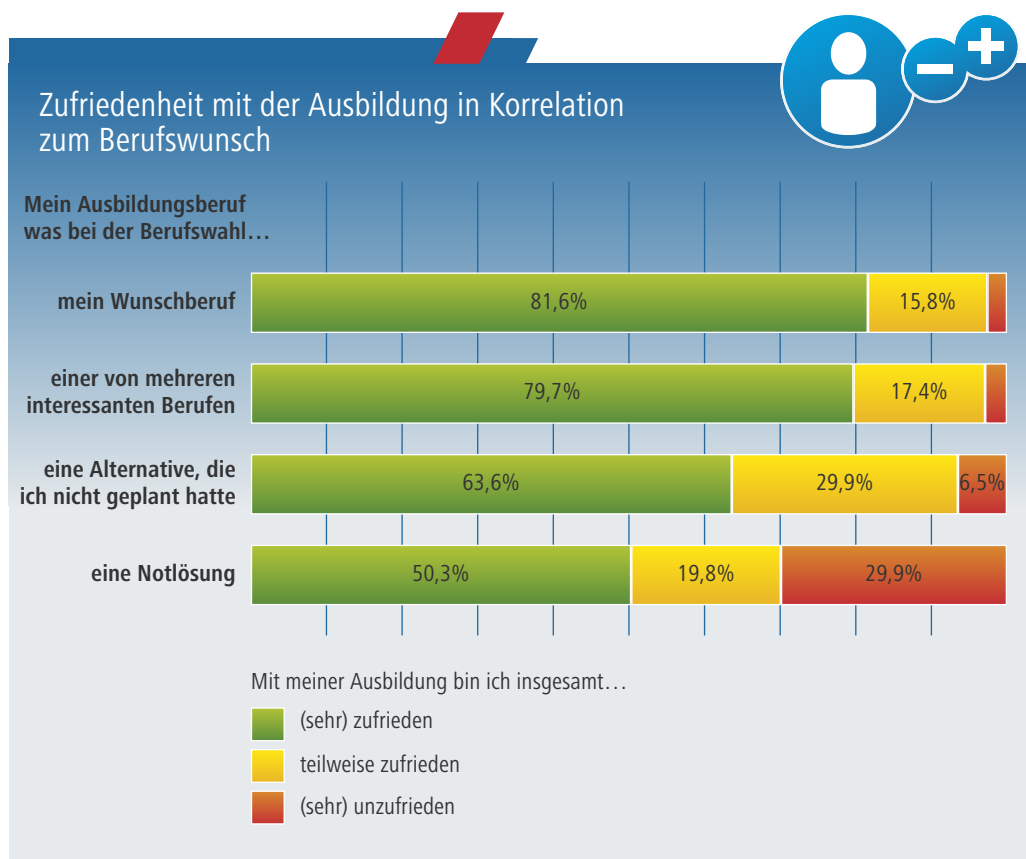
¹² vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 266

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

Deutlich wird dies u.a. daran, dass lediglich 63,6 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 81,6 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur 50,3 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.

81 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, lediglich 5,8 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjeni-



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

Abbildung 20: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch n=678

gen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 55,2 Prozent bzw. 22,8 Prozent deutlich niedriger.

Schlussfolgerungen

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern¹³, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen. Wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2015 belegt, sind 2013 fast 150.000 Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst worden. Dies bedeutet, dass 2013 deutschlandweit inzwischen jedes vierte Ausbildungsverhältnis (25 Prozent) vorzeitig beendet wurde¹⁴. Seit 2009 ist die Vertragslösungsquote damit um knapp 3 Prozentpunkte gestiegen.

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

Ergebnis des Ausbildungsreports

Von den Befragten des niedersächsischen Ausbildungsreports 2015 gaben 16 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Auffällig ist, dass unter den befragten weiblichen Auszubildenden deutlich mehr schon einmal eine Ausbildung abgebrochen haben (21 Prozent) als bei den männlichen (12,2 Prozent).

Für 78,5 Prozent der betroffenen Auszubildenden in der Befragung 2014/15 war der Abbruch der Ausbildung verbunden mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes. Nur 21,5 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 achte Auszubildende zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig war, in dem er_sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

¹³ 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.

¹⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S. 60

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 niedrighwelliges Beschwerdemanagement, wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier bedarf es eines fundierten Fachkonzepts, welches durch die Allianzpartner entwickelt wird
- eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. So können seit dem 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
- eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen

4. Schwerpunkt: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Ausbildung

Betrachtet man vorliegende Forschungsergebnisse zu den Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund¹⁵, so zeigt sich, dass die Aussichten junger Migrant_innen auf einen Ausbildungsplatz im dualen System nach wie vor deutlich schlechter sind, als die von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Nicht zuletzt der Berufsbildungsbericht 2015 gelangt daher auch zu dem Ergebnis, dass »nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund besteht«¹⁶.

Der vorliegende Ausbildungsreport greift diese Thematik in seinem diesjährigen Schwerpunkt auf. Im Fokus stehen dabei jene jungen Menschen mit Migrationshintergrund, denen es trotz der bestehenden strukturellen Benachteiligungen¹⁷ gelungen ist, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Es wird zum einen der Frage nachgegangen, ob zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund strukturelle Unterschiede, beispielsweise bezüglich des gewählten Ausbildungsberufs, bestehen. Zum anderen wird untersucht, inwiefern bei der Bewertung der Ausbildungsqualität Unterschiede zwischen beiden Gruppen festzustellen sind.

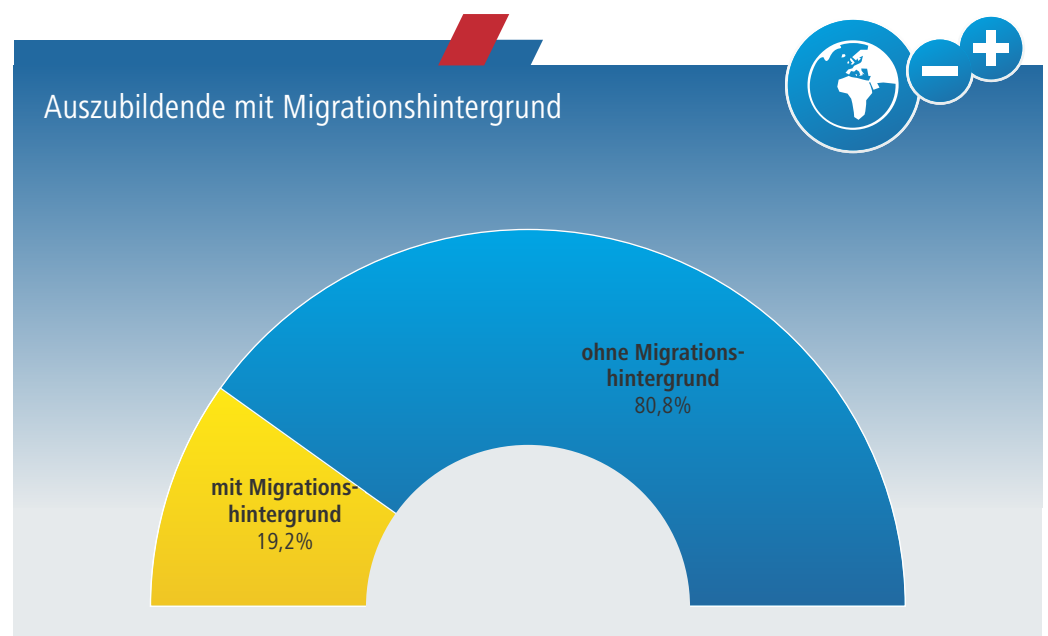
¹⁵ vgl. u.a. BIBB-Report 6/2014 – Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen – Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011
¹⁶ vgl. Berufsbildungsbericht 2015, S.62
¹⁷ vgl. u.a. BIBB-Report16/2011: Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten
¹⁸ vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Wiesbaden 2013

4.1 Auszubildende mit Migrationshintergrund

Im Zuge der Befragung 2014/15 für den Ausbildungsreport wurde erstmals auch das Merkmal Migrationshintergrund mit erfasst. Die definitorische Abgrenzung erfolgte dabei analog zum Mikrozensus, wonach zu den Menschen mit Migrationshintergrund »alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil«¹⁸ zählen.

Knapp jede_r fünfte befragte Auszubildende in Niedersachsen verfügt über einen Migrationshintergrund.

Abbildung 21:
Auszubildende mit
Migrationshintergrund
n=686

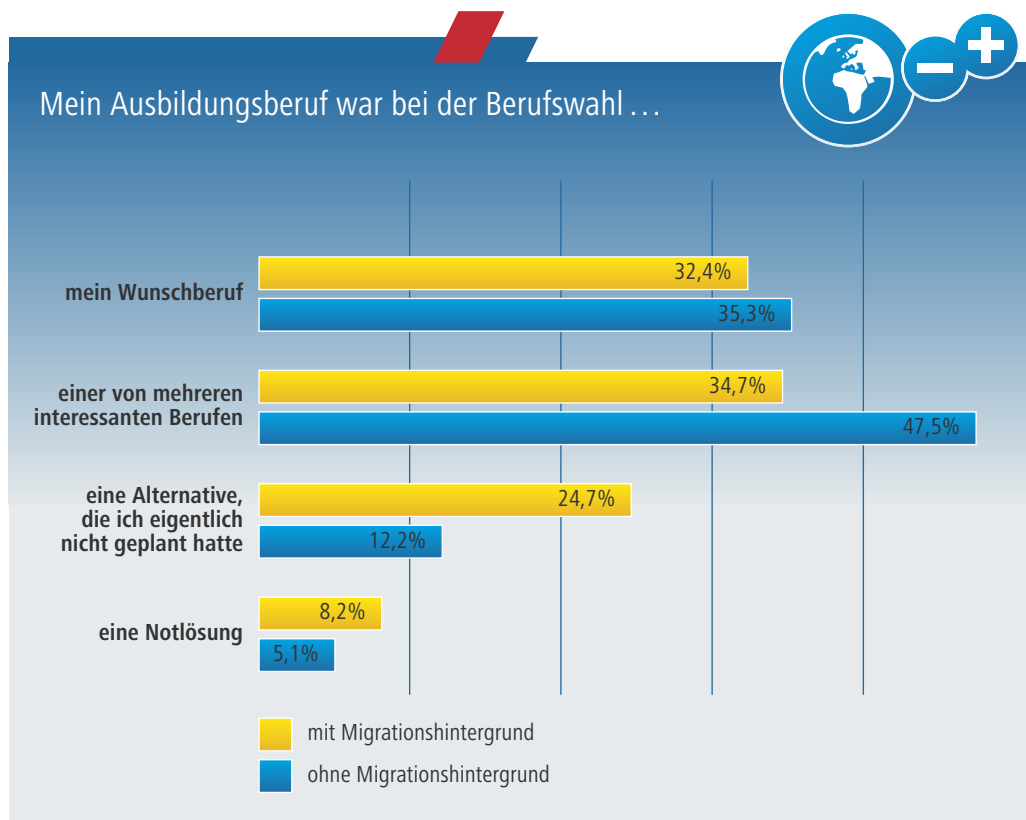


Gemäß dieser Definition verfügten 19,2 Prozent der 2014/15 befragten Jugendlichen in Niedersachsen über einen Migrationshintergrund, deutlich unterhalb der bundesweiten Quote von etwa 27 Prozent.

Etwaige Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund sind auch immer im Kontext der jeweiligen berufsstrukturellen Rahmenbedingungen zu betrachten. Dies bestätigen auch die Ergebnisse vorliegender Studien, wonach die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses weniger vom Migrationshintergrund selbst als vielmehr von den jeweiligen Ausgangs- und Rahmenbedingungen beeinflusst wird¹⁹.

Hierzu zählt auch, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund (67,1 Prozent) seltener als Auszubildende ohne Migrationshintergrund (82,7 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen absolvieren. Demgegenüber sind sie deutlich häufiger in einen Beruf eingemündet, den sie ursprünglich nicht geplant hatten (24,7 Prozent gegenüber 12,2 Prozent), bzw. der letztlich nur eine Notlösung darstellte (8,2 Prozent gegenüber 5,1 Prozent). Auch dieser Befund ist konsistent mit den Ergebnissen der BIBB-Übergangsstudie²⁰. Gleiches gilt für die schulischen Voraussetzungen, die laut BIBB-Übergangsstudie im Durchschnitt bei den jugendlichen Migrant_innen geringer sind als die der Auszubildenden ohne Migrationshintergrund. So hatten von den im Rahmen des Ausbildungsreports 2014/15 befragten Auszubildenden in Niedersachsen mit Migrationshintergrund lediglich 12,9 Prozent das Abitur, während von den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund 28,2 Prozent über die Hochschulreife verfügten.

¹⁹ vgl. BIBB-Report 6/2014 – Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen – Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011, S.3
²⁰ vgl. a.a.O., S. 9



Junge Migrant_innen münden seltener in ihren Wunschberuf ein.

Abbildung 22: Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ... n=682

Auszubildenden ohne Migrationshintergrund fiel es etwas leichter, ihren Ausbildungsplatz zu finden.

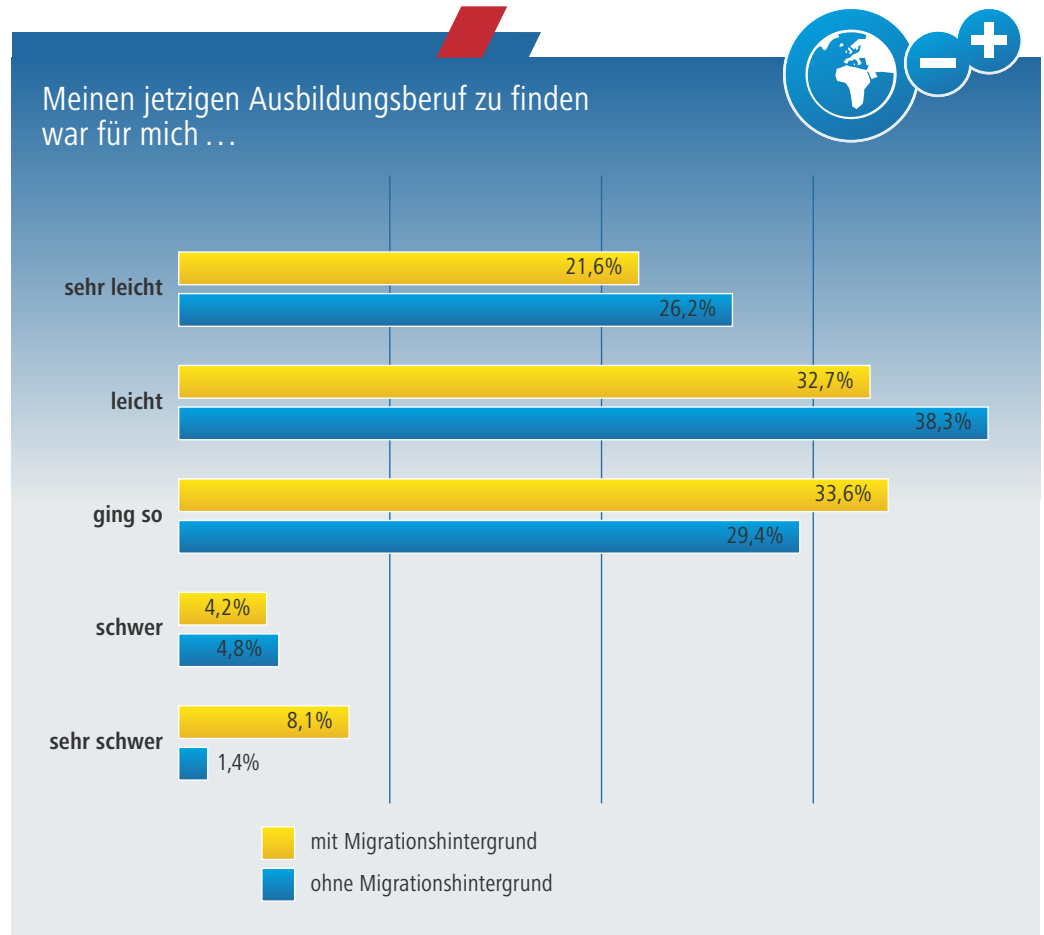


Abbildung 23:
Mein jetzigen Ausbildungsberuf zu finden war für mich ...
n=683

Dass sich auch die Übergangsprozesse in die Ausbildung für junge Migrant_innen etwas schwieriger und langwieriger gestalten als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund, zeigt sich daran, dass es von ihnen nur 54,3 Prozent als »sehr leicht« bzw. »leicht« empfanden, den jetzigen Ausbildungsplatz zu finden, gegenüber 64,5 Prozent bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund.

Diese Befunde decken sich auch mit dem subjektiven Empfinden der Jugendlichen. So hat etwa jede_r zehnte Auszubildende mit Migrationshintergrund (9,9 Prozent) das Gefühl, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wegen seiner_ihrer Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein.

Bei der Einordnung dieser Befunde ist jedoch zu beachten, dass es sich bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund keinesfalls um eine homogene Gruppe handelt, sondern der Migrationshintergrund zunächst nur eine sozialstatistische Kategorie darstellt, die für sich gesehen nur bedingt Rückschlüsse auf die damit verbundenen berufsbiografischen Herausforderungen zulässt. Bereits ein differenzierter Blick auf die strukturelle Zusammensetzung verdeutlicht dies. So besaßen 61,7 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit, 25,1 Prozent die deutsche sowie eine andere und 13,2 Prozent ausschließlich eine andere. 66,2 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund sind in Deutschland geboren und verfügen somit nicht über eine eigene Migrationserfahrung. Von den nicht in Deutschland Geborenen lebten knapp 80 Prozent seit mehr als 10 Jahren in Deutschland.

4.2 Bewertung der Ausbildung

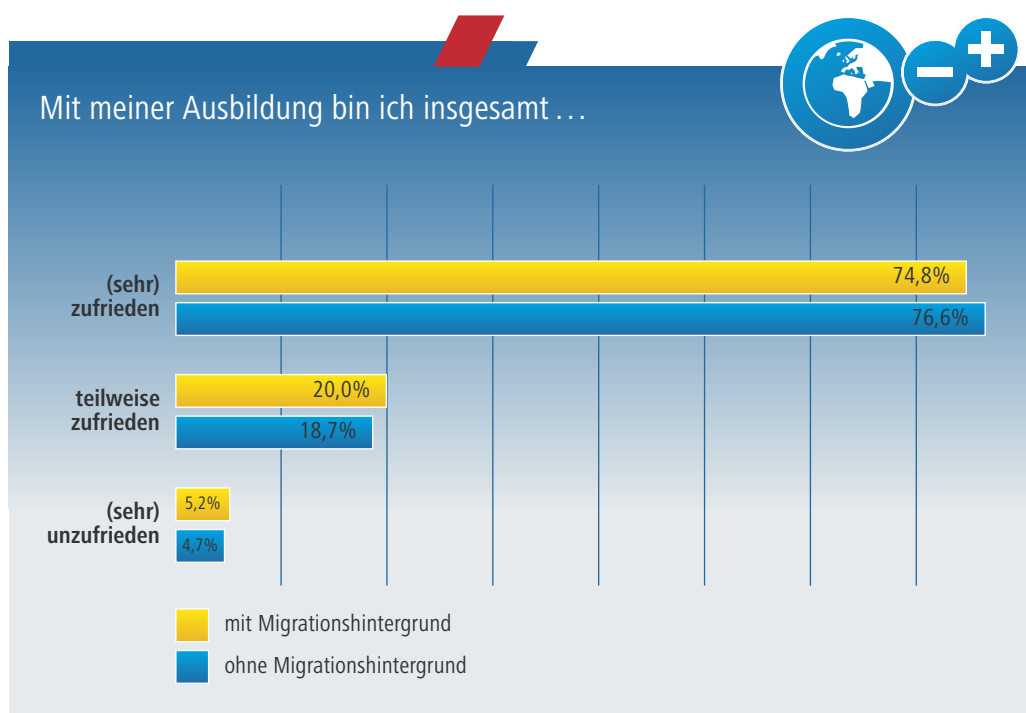
Betrachtet man die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung, kann man praktisch keine Unterschiede zwischen den befragten Auszubildenden in Niedersachsen mit und ohne Migrationshintergrund erkennen. Bei beiden Gruppen sind rund drei Viertel insgesamt sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer Ausbildung.

Eine vergleichbare Tendenz lässt sich bezüglich der generellen Bewertung der fachlichen Qualität feststellen. Während 69,2 Prozent der Auszubildenden mit Migrationshintergrund diese als sehr gut oder gut bewerten, liegt dieser Anteil bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund bei 75,2 Prozent. Der Migrationshintergrund hat offenbar keinen wesentlichen Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität.

Generell keine ausgeprägten Unterschiede zwischen Azubis mit und ohne Migrationshintergrund lassen sich bei der Bewertung ihrer Ausbilder_innen bezüglich deren Präsenz, fachlicher Anleitung und Behandlung erkennen.

Insgesamt schwach ausgeprägt sind die migrationspezifischen Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungszeiten und Überstunden. Hier sind es insbesondere berufsstrukturelle Faktoren, die Einfluss auf die Ergebnisse haben. Lediglich bei der Regelung des Überstundenausgleichs lassen sich leichte migrations-spezifische Tendenzen im Antwortverhalten feststellen. So bekommen junge Migrant_innen diese seltener mit Freizeit ausgeglichen (61,4 Prozent gegenüber 72,4 Prozent bei Auszubildenden ohne Migrationshintergrund).

Keinerlei direkten Einfluss hat der Migrationshintergrund auf die Bezahlung der Auszubildenden. Zwar verdienen Auszubildende mit Migrationshintergrund nach eigenen Angaben mit 711 Euro durchschnittlich



Auszubildende in Niedersachsen mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden sich nicht in ihrer Zufriedenheit mit ihrer Ausbildung.

Abbildung 24:
Mit meiner Ausbildung
bin ich insgesamt ...
n=681

etwa 47 € weniger pro Monat als ihre Kolleg_innen ohne Migrationshintergrund, allerdings ergibt sich dieser Unterschied ausschließlich daraus, dass junge Migrant_innen in Berufen mit geringen Einkommensmöglichkeiten über- und in den finanziell lukrativen Berufen unterrepräsentiert sind.

Deutlich stärker ausgeprägt sind hingegen die Unterschiede bei der Frage nach der gefühlten Über- oder Unterforderung in der Ausbildung. Während sich die Anteile der Auszubildenden, die sich unterfordert fühlen, mit 6,8 Prozent bzw. 10,3 Prozent kaum unterscheiden, haben deutlich mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund (13 Prozent) den Eindruck, überfordert zu sein als Auszubildende ohne Migrationshintergrund (3,3 Prozent).

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund auch deutlich häufiger Probleme haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Von Ihnen berichtete jede_r Dritte (33,3 Prozent) davon, »immer« oder »häufig« Probleme bei der Erholung zu haben. Unter den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund traf dies nur für etwa ein Sechstel der Befragten (17,5 Prozent) zu.

Insgesamt zeigen sich somit zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund in verschiedenen Bereichen mehr oder weniger stark ausgeprägte Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität. Jede_r vierte Auszubildende mit Migrationshintergrund (24 Prozent) hat dabei das Gefühl, in der Ausbildung unmittelbar wegen seiner_ihrer Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden. Während dies bei 15,2 Prozent nur selten der Fall ist, haben 6,8 Prozent dieses Gefühl manchmal und 2 Prozent sogar häufig.

Auszubildende mit Migrationshintergrund fühlen sich in ihrer Ausbildung häufiger überfordert als Auszubildende ohne Migrationshintergrund.

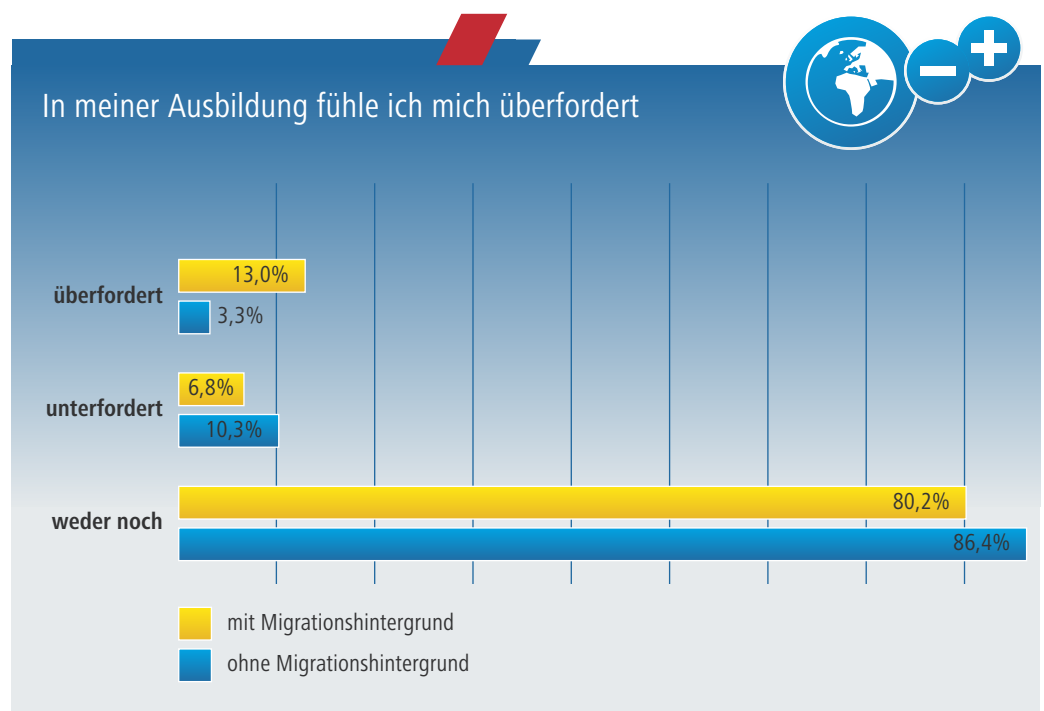
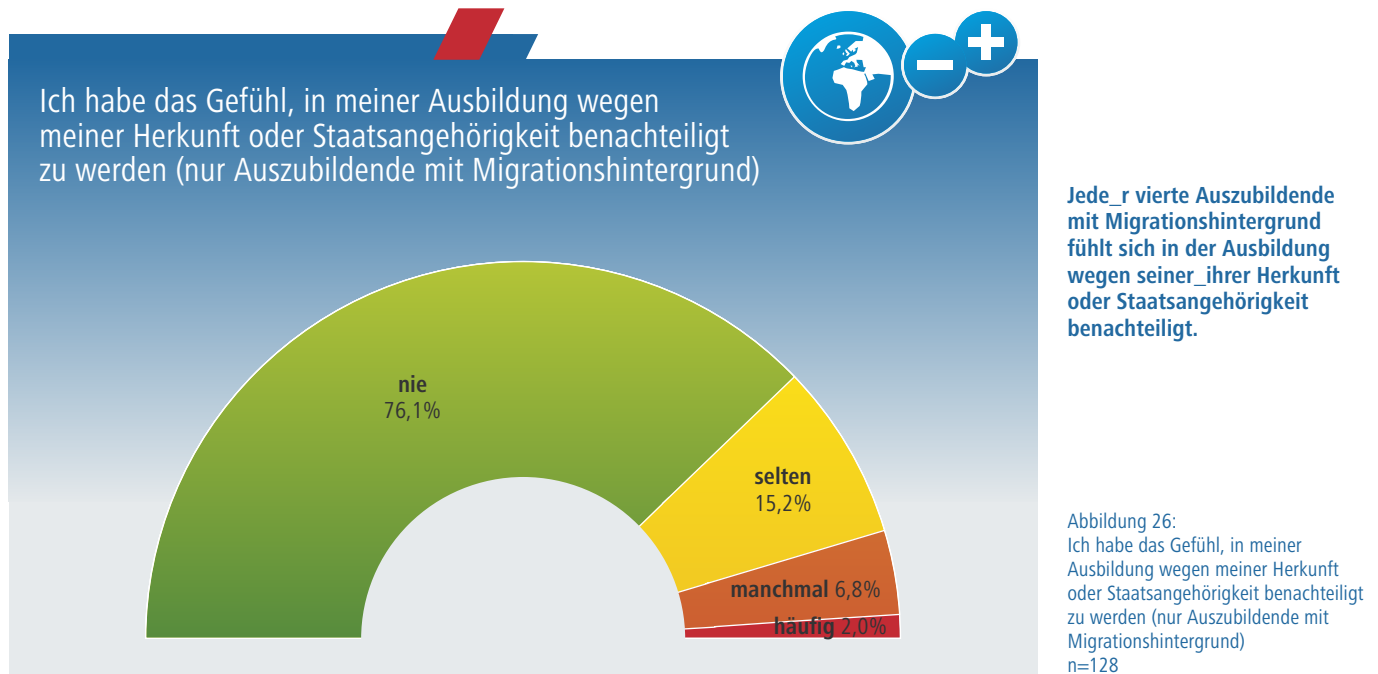


Abbildung 25:
In meiner Ausbildung fühle
ich mich überfordert:
n=679



All dies hat jedoch offenbar nur einen geringen Einfluss auf die beruflichen Ambitionen der Auszubildenden. So waren zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund bezüglich der Frage, ob sie nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig sein wollen, keine großen Unterschiede festzustellen: Bei den Migrant_innen liegt dieser Anteil mit 59,6 Prozent etwas niedriger als bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund (65,2 Prozent). Auch geben 25,8 Prozent der Migrant_innen an, nach Abschluss der Ausbildung übernommen zu werden, während dies 30,3 Prozent bei den Nicht-Migrant_innen sind.

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass festzustellende Unterschiede bei der Bewertung der Ausbildungsqualität zwischen Auszubildenden mit und Auszubildenden ohne Migrationshintergrund zu großen Teilen auf die strukturelle Benachteiligung junger Migrant_innen beim Zugang zu Ausbildung zurückzuführen sind. Sie verfügen häufig über niedrigere Schulabschlüsse und ihnen fällt es schwerer, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, der dann auch seltener den persönlichen Wünschen entspricht. Zudem münden junge Migrant_innen überdurchschnittlich häufig in Berufe ein, die von den Auszubildenden durchschnittlich schlechter bewertet werden. Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass etwa jede_r zehnte Auszubildende mit Migrationshintergrund sich bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wegen seiner_ihrer Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt gefühlt hat.

Auch unabhängig von berufsstrukturellen Einflüssen fällt die Bewertung der Ausbildungsqualität von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in mehreren Bereichen etwas schlechter aus, allerdings sind diese Unterschiede im Vergleich zu den Einflüssen des Ausbildungsberufes zumeist weniger stark ausgeprägt. Am deutlichsten unterscheiden sich die Einschätzungen der jungen Migrant_innen bei Fragen nach der Belastung durch die Ausbildung. Sie fühlen sich unabhängig vom Ausbildungsberuf in ihrer Ausbildung deutlich häufiger überfordert und haben daher auch mehr Probleme damit, sich in ihrer Freizeit ausreichend zu erholen.

Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Ausbildung aufgrund von Herkunft oder Staatsangehörigkeit gehören leider noch immer zum Alltag vieler junger Migrant_innen in Deutschland – und das, obwohl sie zum großen Teil hier geboren wurden und/oder die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

Berücksichtigt man, dass im Rahmen des Ausbildungsreports nur jene Migrant_innen befragt wurden, die sich erfolgreich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben, lässt sich erahnen, dass sich die Situation für all jene, die bereits an dieser Hürde scheitern, noch deutlich schlechter gestaltet.

Bestätigt werden die schlechteren Einmündungschancen junger Migrant_innen in eine duale Berufsausbildung durch verschiedene Studien²¹, wobei sich zeigt, dass dabei die Diskriminierung durch Betriebe einen von vielen wesentlichen Faktoren darstellt. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang negative Zuschreibungsmerkmale gegenüber einer kollektiven Gruppe der Migrant_innen, die eine intensive Auseinandersetzung mit dem_der individuellen Bewerber_in selbst verhindern.

Natürlich gibt es neben der Diskriminierung im betrieblichen Umfeld noch viele weitere Gründe für die schlechten Einmündungsquoten junger Migrant_innen, wie z.B. die durchschnittlich niedrigeren Schulabschlüsse. Insgesamt landen so in jedem Jahr etwa die Hälfte aller Bewerber_innen mit Migrationshintergrund im so genannten »Übergangssystem«, welches sie mitunter für mehrere Jahre von dem fernhält, was sie eigentlich anstreben: eine duale Berufsausbildung.

Wie der Ausbildungsreport zeigt, hört die Diskriminierung jedoch mit dem Beginn der Ausbildung nicht auf, was sich letztlich auch in der Ausbildungszufriedenheit insgesamt widerspiegelt. Ansatzpunkte zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind insbesondere auf zwei Ebenen zu sehen: Zum einen bedarf es auf Seiten der Arbeitgeber Veränderungen beim Einstellungsverhalten und beim Umgang mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund, um diesen einen Zugang auch zu attraktiven Ausbildungsberufen zu erleichtern und jeglicher Form von Diskriminierung noch konsequenter entgegenzutreten. Zum anderen gilt es, die noch immer vorhandenen strukturellen Benachteiligungen im Bildungssystem abzubauen, um Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Zugang zu höheren Bildungsabschlüssen zu erleichtern und so die individuellen Voraussetzungen einer Ausbildungsaufnahme zu verbessern.²²

²¹ vgl. u.a. Beicht, Ursula/Walden, Günter (2014): BIBB-Report 5/2014: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen

²² vgl. Scheer, Albert; Janz, Caroline; Müller, Stefan (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden; S. 183ff.

5. Fazit und Forderungen – Ausbildung besser machen!

Die Akteure der beruflichen Bildung stehen angesichts eines stetig kleiner werdenden Anteils junger Menschen, die sich für eine duale Berufsausbildung entscheiden, vor zukunftsweisenden Aufgaben: Wollen sich Unternehmen im Wettbewerb behaupten, sind sie in allen Bereichen auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen – und diese benötigen eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Erschreckend ist, dass häufig bereits das schlichte Einhalten bestehender Gesetze ausreichen würde, um die Ausbildungszufriedenheit junger Menschen zu steigern. Insgesamt bedarf es für die Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung einer deutlichen Aufwertung. Eine Gleichwertigkeit im Ansehen zur universitären Ausbildung ist dabei ein wesentliches Grundelement. Ganz konkret ist die Verbesserung der Qualität auf betrieblicher Ebene entscheidend – und das geht nicht ohne ein grundsätzliches Umdenken in den Unternehmen.

**Ausbildung
besser machen!**

Jedoch ist der Gesetzgeber ebenso in der Pflicht. Indem er die staatliche Aufgabe der Ausbildungskontrolle an die »zuständigen Stellen« (i.d.R. die Kammern) übertragen hat, müssen diese dafür sorgen, dass vor Ort die gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegten Standards auch eingehalten werden. Gerade hier besteht ein zentrales Problem: Einerseits sind sie für die Kontrolle der Ausbildung verantwortlich, andererseits sind sie ein arbeitgeberfinanzierter Interessenverband. Diese Doppelstruktur führt häufig dazu, dass sie der Kontrolle der Ausbildungsqualität nur unzureichend nachkommen. Unabhängige Kontrollinstanzen könnten einen Ausweg aus diesem Dilemma aufzeigen. Es bedarf daher im ersten Schritt eines Beschwerdemanagements, das die Auszubildenden tatsächlich in ihren Problemen ernst nimmt, ihnen Schutz gewährt und gleichermaßen leicht zugänglich ist.

Ein weiteres Handlungsfeld der Politik bietet in den kommenden Monaten die im Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung vereinbarte Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), also dem zentralen Ausbildungsgesetz in Deutschland. Die Gewerkschaftsjugend sieht erheblichen gesetzlichen Regelungsbedarf für die im Ausbildungsreport erwähnten Probleme und stellt an die bevorstehende Novellierung des BBiG folgende Anforderungen:

- **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:** Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten müssen vom Ausbildungsbetrieb getragen werden. Das gilt nicht nur für die betrieblichen Ausbildungsmittel wie Schutz- oder Dienstkleidung, sondern auch für schulische Mittel wie z.B. der Fachliteratur. Des Weiteren bedarf es der Erstattung der Unterkunftskosten bei Blockunterricht sowie die Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule. Hier bedarf es einer Konkretisierung von § 14.
- **Sicherung der Ausbildungsqualität:** Die Kompetenzen der Berufsbildungsausschüsse der Kammern als Qualitätssicherungsorgan in der beruflichen Bildung müssen erheblich erweitert werden. Hierzu zählt die verbindliche Einrichtung eines Unterausschusses zur Qualität der Ausbildung, wie sie bereits in einigen Kammerbezirken erfolgreich betrieben wird. Darüber hinaus bedarf es einer massiven personellen Aufstockung der Ausbildungsberater_innen bei den Kammern. Sie müssen den Berufsbildungsausschüssen gegenüber auskunftspflichtig sein. Sollte dies nicht möglich sein, bedarf es, wie oben bereits erwähnt, einer unabhängigen Kontrollinstanz, welche die Qualität der Ausbildung sichert.

**ZEUG ZUM
LERNEN!**



- **Eignung von Ausbilder_innen und Ausbildungsstätten:** Das betriebliche Ausbildungspersonal sollte sich regelmäßig an Weiterqualifizierungen nach einheitlichen berufspädagogischen Standards beteiligen. Zudem bedarf es einer Aktualisierung und Anpassung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Davon profitiert sowohl die fachliche Qualität im Betrieb als letztlich auch die Zufriedenheit der Auszubildenden durch eine bessere Behandlung durch die Ausbilder_innen.



- **Ausbildungsplan und Ausbildungsnachweis:** Neben dem Ausbildungsrahmenplan bedarf es eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan. Dafür bedarf es einer Präzisierung des § 11. Nur so können die Auszubildenden kontrollieren, ob die Tätigkeiten, die sie verrichten, tatsächlich Bestandteil ihrer Ausbildung sind oder ob es sich um ausbildungsfremde Tätigkeiten handelt. Zudem muss dem Ausbildungsnachweis mehr Beachtung zuteil werden: Auszubildende müssen ihr Berichtsheft unter Anleitung und Hilfestellung der Ausbilder_innen während der Arbeitszeit schreiben, um Lernprozesse gemeinsam reflektieren zu können.



- **Anrechnung von Berufsschulzeiten:** Es bedarf der Aufhebung der unterschiedlichen Anrechnungsmodelle der Berufsschulzeiten auf die wöchentliche Ausbildungszeit bei minder- und volljährigen Auszubildenden sowie die volle Anrechnung der Pausen- und Wegezeiten auf die Ausbildungszeit. Zudem muss die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule abgeschafft werden.

- **Freistellung für Prüfungsvorbereitung:** In § 15 muss entsprechend ergänzt werden, das Auszubildenden vor ihrer Abschlussprüfung fünf Tage Sonderurlaub gewährt werden.

- **Lernortkooperation:** Ein regelmäßiger Informations- und Meinungs austausch zwischen den beiden Lernorten der dualen Ausbildung muss verpflichtend sein. Zudem bedarf es der Entwicklung lernortübergreifender und aufeinander abgestimmter Berufsbildungspläne. Nicht zuletzt kann die Verankerung von grundlegenden Qualitätsaspekten der dualen Berufsausbildung im BBiG ein Beitrag sein, um die im Ausbildungsreport von den Auszubildenden geäußerten unzureichenden Bedingungen in der Berufsschule zu beheben.



- **Arbeitszeiten:** Es bedarf einer Ergänzung des § 17, dass künftig keine Beschäftigung, die über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht, erfolgen darf. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können. Der Ausbildungsreport zeigt auf, dass insbesondere bei der Einhaltung von Arbeitszeiten enormer Handlungsbedarf besteht.

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes hat die Bundesregierung aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ein gutes Vorhaben gewählt, um die Ausbildungsqualität nachhaltig zu verbessern. Nun muss es den politischen Willen geben, die im Ausbildungsreport aufgezeigten Missstände anzugehen.

**Ausbildung
besser machen!**

6. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der so genannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Berufsschulen. Die Befragung wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2014 bis April 2015 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung, städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt konnten die Angaben von 688 Auszubildenden aus 17 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2014 in die Auswertung aufgenommen werden (s.u.). Bei den übrigen acht der Top-25-Berufe lagen entweder gar keine oder zu wenige (unter zehn) Fragebögen vor. 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 Ausbildungsneuabschlüssen in Deutschland (2014) gewichtet.

7. Anhänge

Struktur der Stichprobe

Die 2014/15 befragten Auszubildenden aus Niedersachsen verteilen sich wie folgt auf die Ausbildungsberufe:



Abbildung 27:
Befragte Auszubildende aus
Niedersachsen nach
Ausbildungsberufen
n=688, 17 der Top-25-
Ausbildungsberufe mit
mindestens 10 Befragten

Die folgenden Abbildungen zeigen die Struktur der Stichprobe der befragten Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen nach Geschlecht, Alter und Betriebsgröße.

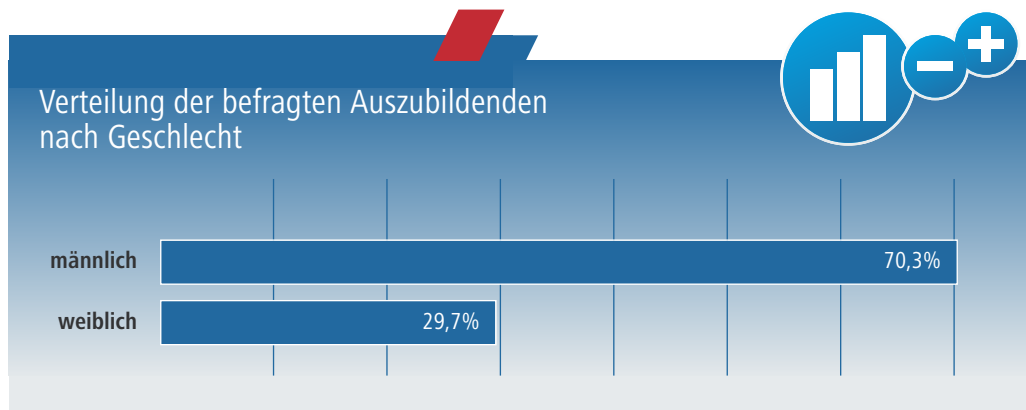


Abbildung 28:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Geschlecht
n=683

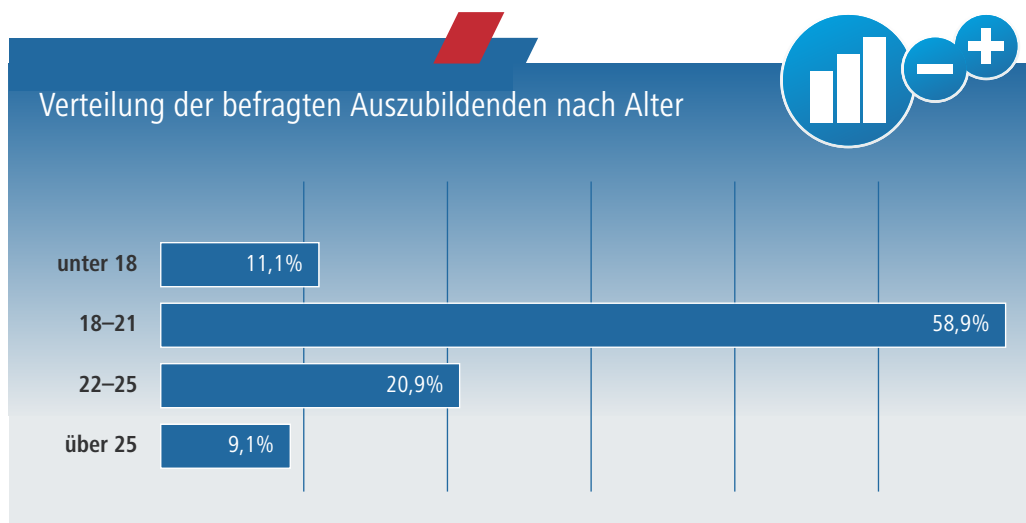


Abbildung 29:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Alter
n=683

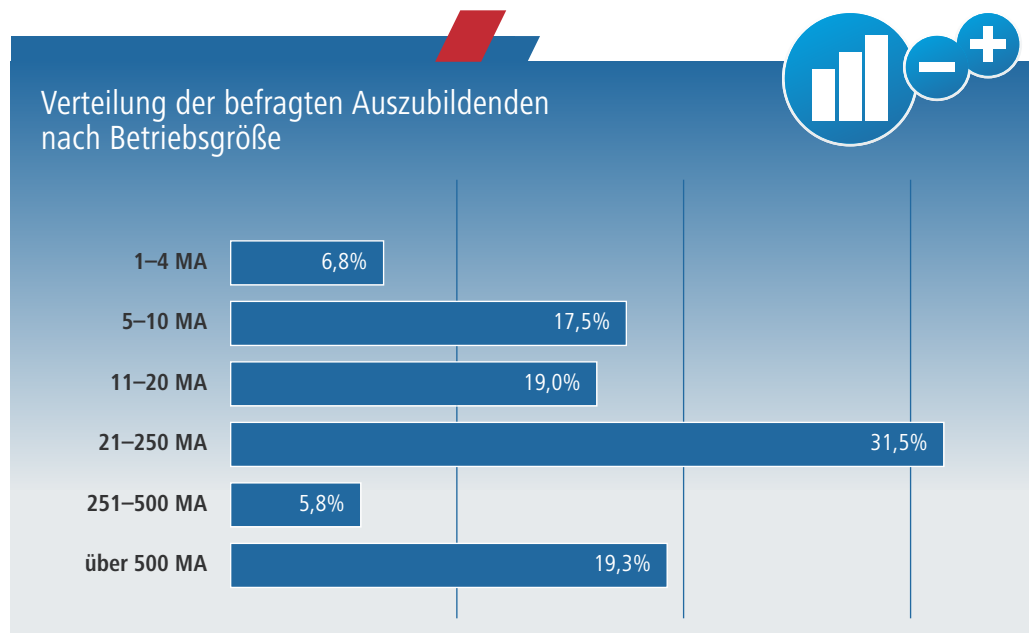


Abbildung 30:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Betriebsgröße
n=673, MA = Mitarbeiter_innen

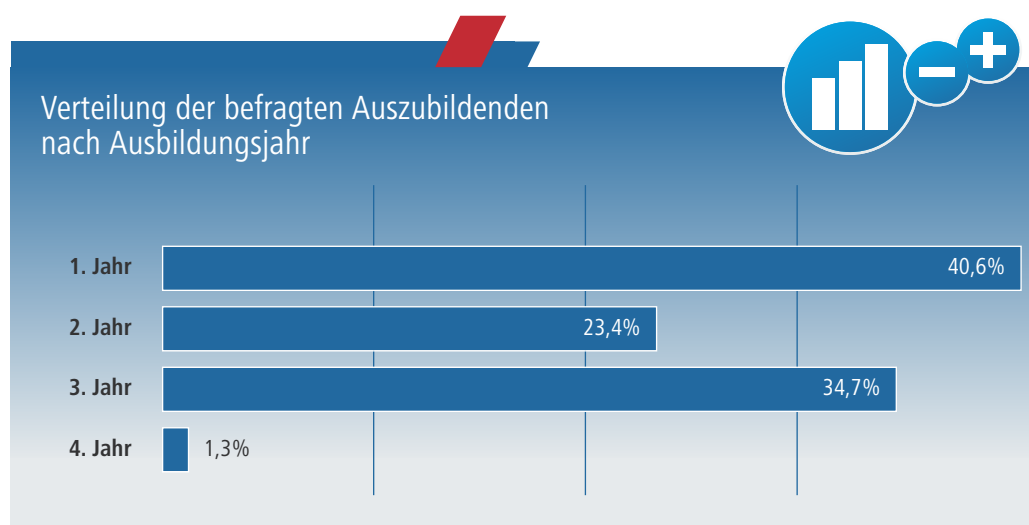


Abbildung 31:
Verteilung der befragten
Auszubildenden nach Ausbildungsjahr
n=685

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



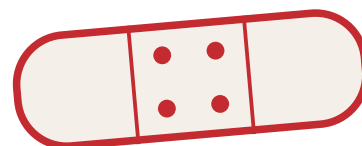
Fragebogen 2014/2015: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf:

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

27. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
 sehr leicht leicht ging so schwer sehr schwer
28. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
29. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
 überfordert unterfordert
 weder unter- noch überfordert
30. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
 immer häufig manchmal selten nie
31. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
32. Falls Frage 31 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
33. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
34. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
 sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
35. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
36. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
37. Falls Frage 36 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
38. Falls Frage 36 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 ich habe eine sonstige Alternative
39. Ich besitze
 ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit
 die deutsche und eine andere Staatsangehörigkeit, und zwar die _____
 ausschließlich eine andere Staatsangehörigkeit, und zwar die _____
40. Ich bin in der Bundesrepublik Deutschland geboren
 ja nein, sondern in _____
41. Ich bin nicht in der Bundesrepublik Deutschland geboren und lebe seit _____ Jahren in Deutschland.
42. Mein Vater ist in Deutschland geboren
 ja nein, sondern in _____
43. Meine Mutter ist in Deutschland geboren
 ja nein, sondern in _____
44. Ich bin erst mit Beginn meiner Ausbildung nach Deutschland gekommen:
 ja, als Teilnehmer_in am Förderprogramm MobiPro-EU
 ja, ohne die Hilfe von MobiPro-EU
 nein
45. Ich habe das Gefühl, bei **der Suche** nach einem Ausbildungsplatz wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt worden zu sein
 ja nein weiß ich nicht
46. Ich habe das Gefühl, **in der Ausbildung** wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden:
 häufig manchmal selten nie
47. Bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule hatte ich folgenden Schulabschluss:
 keinen Abschluss
 Hauptschulabschluss/Berufs(bildungs)reife
 Realschulabschluss/Mittlere Reife
 Abitur/Hochschulreife
48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
49. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
 Bundesland: _____
50. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Angebots-Nachfrage-Relation in Niedersachsen	8
Abbildung 2:	Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans	12
Abbildung 3:	Einhalten des Ausbildungsplans	13
Abbildung 4:	Ausbildungsfremde Tätigkeiten	14
Abbildung 5:	Betreuung durch Ausbilder_innen	15
Abbildung 6:	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	16
Abbildung 7:	Fachliche Qualität der Berufsschule	17
Abbildung 8:	Regelmäßigkeit von Überstunden	19
Abbildung 9:	Überstunden pro Woche	20
Abbildung 10:	Ausgleich von Überstunden	21
Abbildung 11:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit	22
Abbildung 12:	Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden	23
Abbildung 13:	Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)	26
Abbildung 14:	Ausbildungsvergütung (brutto) (Einkommensgruppen)	26
Abbildung 15:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zu den Überstunden	29
Abbildung 16:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung	30
Abbildung 17:	Übernahme im Anschluss an die Ausbildung	32
Abbildung 18:	Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen	33
Abbildung 19:	Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...	34
Abbildung 20:	Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch	36
Abbildung 21:	Auszubildende mit Migrationshintergrund	39
Abbildung 22:	Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...	40
Abbildung 23:	Mein jetzigen Ausbildungsberuf zu finden war für mich ...	41
Abbildung 24:	Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...	42
Abbildung 25:	In meiner Ausbildung fühle ich mich überfordert	43
Abbildung 26:	Ich habe das Gefühl, in meiner Ausbildung wegen meiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit benachteiligt zu werden (nur Auszubildende mit Migrationshintergrund)	44
Abbildung 27:	Befragte Auszubildende aus Niedersachsen nach Ausbildungsberufen	49
Abbildung 28:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht	50
Abbildung 29:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter	50
Abbildung 30:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße	51
Abbildung 31:	Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr	51



GEWERKSCHAFTS**JUGEND IN BEWEGUNG**

