

studie



Ausbildungsreport Niedersachsen – Bremen 2014



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

Impressum

Herausgeberin:

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

Verantwortlich für den Inhalt:

Ruben Eick

Redaktion:

Janina Wrobel, Kerstin Pätzold, Lea Arnold,
Lars Niggemeyer, Ruben Eick

Datenanalyse:

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

Druckhaus Dresden GmbH

Titelfoto:

steluk / istock.com

Oktober 2014

Inhalt

	Vorwort	4
1.	Zusammenfassung	5
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2014 im Zeitvergleich	5
1.2	Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt	7
1.3	Exkurs: Zugang zur Ausbildung	9
2.	Einzelbewertungen	12
2.1	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	12
2.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	12
2.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	13
2.1.3	Ausbildungsnachweis	14
2.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilderinnen und Ausbilder	15
2.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	17
2.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	18
2.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	19
2.2.1	Wöchentliche Arbeitszeit	19
2.2.2	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	20
2.2.3	Regelmäßigkeit von Überstunden	21
2.2.4	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	22
2.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	23
2.3	Ausbildungsvergütung	25
2.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildung	27
2.4.1	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	27
2.4.2	Zufriedenheit mit der Ausbildung	28
2.4.3	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	29
2.4.4	Zufriedenheit durch Übernahme	31
3.	Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung	34
4.	Schwerpunkt: Lebenssituation von Auszubildenden	38
4.1	Wohnsituation	38
4.2	Mobilität	40
4.3	Finanzielle Situation der Auszubildenden	41
5.	Branchenschwerpunkt: Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker	44
5.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	44
5.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	49
5.3	Ausbildungsvergütung	53
5.4	Persönliche Beurteilung der Ausbildung	53
5.5	Perspektiven nach der Ausbildung	54
6.	Fazit und Forderungen	56
7.	Auswertungsverfahren und Struktur der Stichprobe	58
7.1	Methodische Hinweise	58
7.2	Struktur der Stichprobe	59
7.3	Fragebogen	61

Vorwort

Eine gute, qualifizierte Berufsausbildung ist die Grundlage für den erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben. Sie gibt die notwendigen Kompetenzen mit auf den Weg und ermöglicht so die Teilhabe an unserer Gesellschaft.

Dennoch ist es nach wie vor keine Selbstverständlichkeit, dass alle Interessierten auch einen Ausbildungsplatz erhalten. Trotz aller Entspannungen auf dem Ausbildungsmarkt werden zu viele Jugendliche abgehängt. Allein im Jahr 2013 landeten in Niedersachsen und Bremen über 43.000 von ihnen im sogenannten »Übergangssystem« und konnten keine berufsqualifizierende Ausbildung beginnen. Gleichzeitig beklagen zahlreiche Unternehmen den »Fachkräftemangel« und suchen die Verantwortung einseitig bei den Jugendlichen.

Der Vorwurf nicht ausreichender »Ausbildungsreife« oder der scheinbare Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern sollen dabei die notwendige Debatte über die Verantwortung der ausbildenden Betriebe und die Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen der Auszubildenden verdecken. Unternehmen und Arbeitgeber wollen sich damit aus der Pflicht stellen. Deutlich wird dieser Aspekt auch an dem Anteil der Betriebe, die überhaupt noch ausbilden. Er ist im Jahr 2011 erneut gesunken und liegt nur noch bei 21,7 Prozent.

Nötig ist eine Auseinandersetzung über die Qualität der Berufsausbildung sowie eine genaue Betrachtung des Ausbildungsangebots. Hier setzt der vorliegende Report der DGB-Jugend an. Im Zentrum steht die Frage: Wie ausbildungsreif sind eigentlich die Unternehmen?

Der Ausbildungsreport basiert auf den Angaben von 1.426 Auszubildenden aus 16 der 25 Top-Ausbildungsberufe in Niedersachsen und Bremen, die meist im Rahmen der Berufsschularbeit der DGB-Jugend schriftlich befragt wurden. Da der Arbeits- und Ausbildungsmarkt beider Bundesländer stark miteinander verschränkt ist und es große Bewegungen von Pendlerinnen und Pendlern gibt, wurde ein gemeinsamer Report erstellt. Befragt wurden Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und aus Betrieben unterschiedlichster Größe.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen, dass der überwiegende Teil der Befragten in Niedersachsen und Bremen mit der Qualität ihrer Ausbildung zufrieden ist. Dieser zunächst erfreuliche Befund darf aber nicht davon ablenken, dass es in zahlreichen Bereichen auch gravierende Mängel gibt. Nach wie vor sind ausbildungsfremde Tätigkeiten, Überstunden ohne Ausgleich, fehlende Betreuung durch Ausbilderinnen und Ausbilder oder Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz für zu viele Auszubildende bittere Realität.

Betriebe müssen eine gute Ausbildung bieten und Perspektiven zusichern. Die Klagen von Arbeitgebern über »Fachkräftemangel« bleiben unglaubwürdig, wenn nicht mehr Energie in die Qualität der Ausbildung und die Schaffung qualifizierter Ausbildungsplätze investiert wird. Denn dies sind letztlich die Voraussetzungen, um für kompetente und motivierte Fachkräfte zu sorgen.



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



Annette Düring,
Vorsitzende DGB Bremen

1. Zusammenfassung

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2014 im Zeitvergleich

Was ist eine gute Ausbildung? In diesem Ausbildungsreport für Niedersachsen und Bremen werden die Aspekte Ausbildungszufriedenheit, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung und die persönliche Bewertung der Ausbildung näher beleuchtet. Dies ist der dritte Regionalreport der DGB-Jugend für Niedersachsen, dieses Jahr (wie 2012) wieder zusammen mit Bremen. Die Aussagen der Auszubildenden aus diesem Jahr zeigen, wo sich die Qualität der Ausbildung verbessert hat und wo noch Handlungsbedarf besteht.

Ausbildungsinhalte

Für jeden Beruf gibt es einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan. Er beschreibt detailliert, was zu welchem Zeitpunkt in der Ausbildung erlernt werden soll, damit etwa der angehende Bürokaufmann auch tatsächlich ein Büro von innen sieht und nicht nur das Lager aufzuräumen hat. Und die zukünftige 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 werden Auszubildende mit Routinearbeiten oder gar ausbildungsfremden Tätigkeiten beschäftigt, ohne dass sie alle Fertigkeiten und Kenntnisse für den Beruf erlernen?

- Über ein Drittel (35,9 Prozent) der befragten Auszubildenden gab 2014 an, keinen betrieblichen Ausbildungsplan zu haben, obwohl er gesetzlich vorgeschrieben ist.
- 37,1 Prozent der Auszubildenden, die angaben, einen Ausbildungsplan zu haben, sind mit den Inhalten »überhaupt nicht« oder nur »etwas« vertraut.

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

Arbeitszeiten

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

- 17,2 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben 2014 an, mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten.
- 32,1 Prozent leisten regelmäßig Überstunden. 14,9 Prozent der Befragten erhalten dafür weder eine Bezahlung noch einen Freizeitausgleich.

Wenn sich ein Betrieb entscheidet, auszubilden und damit selbst für den fachlichen Nachwuchs im Betrieb zu sorgen, müssen damit hohe Qualitätskriterien und -standards verbunden sein, die der Betrieb zu erfüllen hat. Viel zu oft werden Überstunden in der Ausbildung als »normal« angesehen. Hier muss ein Perspektivwechsel stattfinden. Die Ausbildung ist dazu da, junge Menschen für das Berufsleben zu qualifizieren. Sie findet in einer Phase statt, in der Jugendliche sich charakterlich und physisch noch in der Entwicklung befinden. Deshalb ist es umso wichtiger, dass gesetzliche und tarifvertragliche Arbeitszeiten eingehalten werden.

Jugendarbeitsschutz

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

- 18,3 Prozent der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen unter 18 Jahren gaben 2014 an, mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten.
- 24,4 Prozent der minderjährigen Auszubildenden machen regelmäßig Überstunden, von denen 12,1 Prozent weder einen finanziellen noch einen Freizeitausgleich bekommen.

Übertretungen der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind für einen Teil der jugendlichen Auszubildenden immer noch an der Tagesordnung. Deshalb halten die Gewerkschaften am Jugendarbeitsschutz fest, damit junge Menschen ausgebildet und nicht ausgebeutet werden. Die im Report dokumentierten Verletzungen zeigen einmal mehr: Es darf nicht zu einer rechtlichen Aushöhlung des Jugendarbeitsschutzes kommen.

Ausbildungsvergütung und Übernahme

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

- Die Vergütung unterscheidet sich je nach Branche sehr stark: Die antwortenden Friseure und Friseurinnen erhalten (im dritten Lehrjahr) im Mittel 453 Euro, Industriekaufleute bekommen im dritten Lehrjahr durchschnittlich 860 Euro.
- Fast 13 Prozent der befragten Auszubildenden haben einen Nebenjob, auch minderjährige Auszubildende jobben zu 5,8 Prozent parallel zur Ausbildung.

Selbst im dritten Lehrjahr wusste erst ein Drittel der Befragten, dass sie nach der Ausbildung in ihrem Betrieb übernommen werden. Viel zu oft gab es nur eine Zusage für eine befristete Übernahme.

Die Quote derjenigen, die eine Übernahme zugesichert bekommen, ist immer noch viel zu niedrig. Eine Übernahme im Ausbildungsbetrieb hat für alle an der Ausbildung Beteiligten große Vorteile. Ohne eine

festen Übernahme nach der Ausbildung gehen die ausgebildeten Fachkräfte einer unsicheren Zukunft entgegen. Ein großer Faktor für die Zufriedenheit der Auszubildenden ist, dass sie schon frühzeitig eine Übernahme zugesichert bekommen. Ihre Motivation steigt spürbar an.

Zufriedenheit mit der Ausbildung

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

- Auszubildende aus Niedersachsen und Bremen, in deren Betrieb eine Interessenvertretung besteht (Betriebsrat, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung), sind zu 83,9 Prozent sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer Ausbildung. Zum Vergleich: Bei Auszubildenden, in deren Betrieb keine betriebliche Mitbestimmung stattfindet, sind es mit 60,4 Prozent deutlich weniger.
- 14,3 Prozent der befragten Auszubildenden geben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben.

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

1.2 Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Das System der Berufsausbildung ist nach wie vor zentral für Bildung und Arbeitsleben in Deutschland. Bundesweit haben 2013 über 700.000 junge Menschen eine duale oder schulische Berufsausbildung aufgenommen. Allerdings gelingt nicht jedem und jeder der Einstieg in eine Ausbildung. 257.000 Anfängerinnen und Anfänger im sogenannten »Übergangssystem« sind viel zu viele. Ein zentraler Grund hierfür ist der nach wie vor anhaltende Mangel an Ausbildungsplätzen in Deutschland.

Die offiziellen Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass Niedersachsen und Bremen beim Zugang zu Ausbildung überdurchschnittlich schlecht abschneiden. Entscheidend ist die Angebots-Nachfrage-Relation: Danach kamen 2013 in Niedersachsen auf 100 Bewerberinnen und Bewerber nur 85,1 angebotene Ausbildungsplätze; in Bremen waren es 90,9. Der Bundesschnitt lag bei 91,9. In beiden Ländern hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent verringert.¹

In Niedersachsen waren laut offizieller Statistik zum Beginn des Ausbildungsjahres 2.348 Ausbildungsstellen unbesetzt, in Bremen 261. Gleichzeitig waren noch 12.601 (Niedersachsen) bzw. 885 (Bremen) junge Menschen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Hierbei werden nur diejenigen erfolglosen Bewerberinnen und Bewerber erfasst, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben, von dieser für ausbildungsreif befunden wurden und sich am 30.09.2013 noch als ausbildungsplatzsuchend gemeldet

¹ vgl. Joachim Gerd Ulrich, Stephanie Matthes, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, Elisabeth M. Krekel: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013, BIBB 2014, Seite 38.

haben, obwohl das Ausbildungsjahr begonnen hatte. Viele der erfolglosen Bewerberinnen und Bewerber befanden sich zu diesem Zeitpunkt bereits in einer Maßnahme des »Übergangssystems« und haben sich daher nicht mehr für 2013 suchend gemeldet.

Eine Einschätzung dieser großen Zahl von statistisch verdeckten erfolglosen Bewerberinnen und Bewerbern erhält man, wenn man sich das Übergangssystem in Niedersachsen und Bremen insgesamt anschaut. Beim Übergangssystem handelt es sich um außerschulische Maßnahmen und schulische Bildungsgänge, die zu keinem qualifizierten Berufsabschluss führen 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 Anfängerinnen und Anfänger in den verschiedenen Sektoren des Ausbildungsgeschehens in Deutschland, die Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Danach mündeten in Niedersachsen 2013 40.003 junge Menschen in die Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems« ein; in Bremen waren es 3.223.²

Ein Gesamtbild des Ausbildungsgeschehens geben die Tabellen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB): So lag die Zahl der institutionell erfassten, an dualer Ausbildung interessierten Personen im Jahr 2013 in Niedersachsen bei 93.087; in Bremen waren es 8.904. Hiervon sind 60,6 bzw. 66,9 Prozent tatsächlich in duale Ausbildung eingemündet.³ Dies bedeutet, dass faktisch nur sechs von zehn Ausbildungsinteressierten in Niedersachsen und sieben von zehn in Bremen auch eine Ausbildung begonnen haben. Insgesamt ist festzuhalten, dass den Ausbildungsmarkt ein massives Ungleichgewicht zu Lasten der Jugendlichen kennzeichnet. Es gelingt gegenwärtig nicht, alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen an dualer Berufsausbildung zu beteiligen.

Inzwischen ist ein relevanter Teil der jüngeren Generation von gesellschaftlicher Teilhabe durch Bildung abgehängt: In Niedersachsen waren 16,5 Prozent aller jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren im Jahr 2012 ohne abgeschlossene Ausbildung oder Studium und auch nicht mehr in Ausbildung oder Studium; in Bremen 21,1 Prozent. Dabei haben Bund und Länder 2008 auf dem Bildungsgipfel in Dresden vereinbart, die entsprechende Quote bis 2015 bundesweit auf 8,5 Prozent zu senken. Dieses Ziel ist bis 2015 nicht mehr zu erreichen.⁴

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.

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

Um zu gewährleisten, dass jede und jeder Auszubildende auch einen Ausbildungsplatz bekommt, fordert die DGB-Jugend eine Ausbildungsplatzgarantie für alle Ausbildungsinteressierten. Die Priorität muss dabei die Vermittlung in einen betrieblichen Ausbildungsplatz sein. Wo dies nicht möglich ist, müssen außerbetriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt werden, um unnötige Warteschleifen für die jungen Menschen zu vermeiden. Diese müssen einen engen betrieblichen Anschluss gewährleisten, und in regelmäßigen Abständen muss überprüft werden, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

² vgl. Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Statistisches Bundesamt 2014, S. 5.

³ vgl. Joachim Gerd Ulrich, Stephanie Matthes, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, Elisabeth M. Krekel: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013, BIBB 2014, S. 38.

⁴ vgl. Klaus Klemm: Bildungsgipfel-Bilanz 2013, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand, Nov. 2013.

1.3 Exkurs: Zugang zur Ausbildung

Angesichts des hohen Anteils junger Menschen in Übergangsmaßnahmen und der damit für viele Jugendliche immer noch bestehenden Probleme beim Übergang von Schule in Ausbildung legte der Ausbildungsreport 2013 einen thematischen Schwerpunkt auf den Zugang zu Ausbildung. Unter anderem wurden dort auch Zusammenhänge herausgearbeitet zwischen den Erfahrungen der Auszubildenden beim Einstieg in die Ausbildung und ihrer späteren Zufriedenheit mit der Ausbildung sowie ihrer weiteren beruflichen Planung.

Insbesondere angesichts der konstant hohen Zahl an Vertragslösungen, die in vielen Fällen in einem ursächlichen Zusammenhang zur Wahl eines falschen Ausbildungsberufs stehen⁵, greift der diesjährige Ausbildungsreport diesen Aspekt des letztjährigen Schwerpunktthemas in Form eines Exkurses noch einmal auf.

Vor diesem Hintergrund ist es zunächst einmal erfreulich, dass fast drei Viertel der für den Ausbildungsreport 2014 befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen entweder ihren Wunschberuf (31,0 Prozent), zumindest aber einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen können (41,3 Prozent). Ein Fünftel (20,8 Prozent) der Befragten absolviert jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war und 6,9 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als eine »Notlösung«.

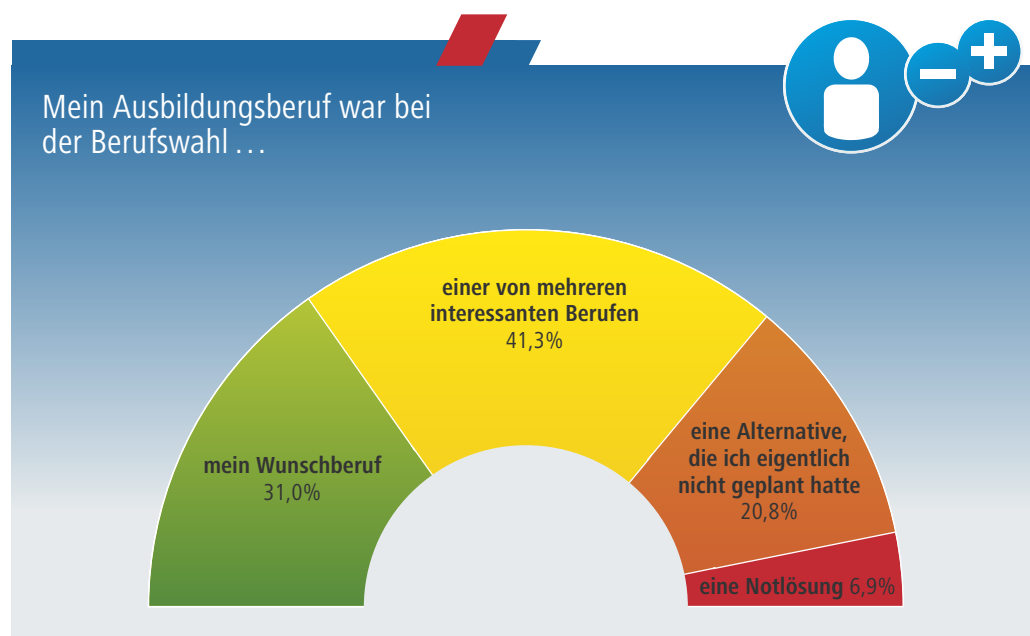


Abbildung 1:
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...

Angaben in Prozent von 1.409 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen.

⁵ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sah.

⁶ Vgl. BIBB 2014: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013, S. 30.

Jungen Männern (76,5 Prozent) gelingt es in Niedersachsen und Bremen dabei anscheinend häufiger, in ihrem Wunsch- oder Auswahlberuf unterzukommen, als jungen Frauen (66,7 Prozent). Die Ursachen sind dabei vielfältig. Einerseits haben junge Frauen bereits beim Zugang zur Ausbildung schlechtere Chancen als junge Männer. Nur 62,7 Prozent der ausbildungsinteressierten Frauen begannen in Deutschland 2013 tatsächlich eine Ausbildung, bei den ausbildungsinteressierten Männern liegt dieser Wert mit 66,6 Prozent etwas höher⁶. Hier stellt sich die Frage nach dem Einstellungsverhalten der Betriebe, in denen oftmals noch

tradierten Rollenbildern entsprechend Auszubildende ausgewählt werden. Ein zweiter Grund dürfte das nach wie vor deutlich engere Berufswahlspektrum von Mädchen sein.

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl nötig und hilfreich ist, darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich erreichbar sind und dabei die eigenen Interessen völlig hinten anzustellen.

Deutlich wird dies u.a. daran, dass in Niedersachsen und Bremen lediglich 58,1 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 85,1 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur knapp ein Viertel (23,7 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

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

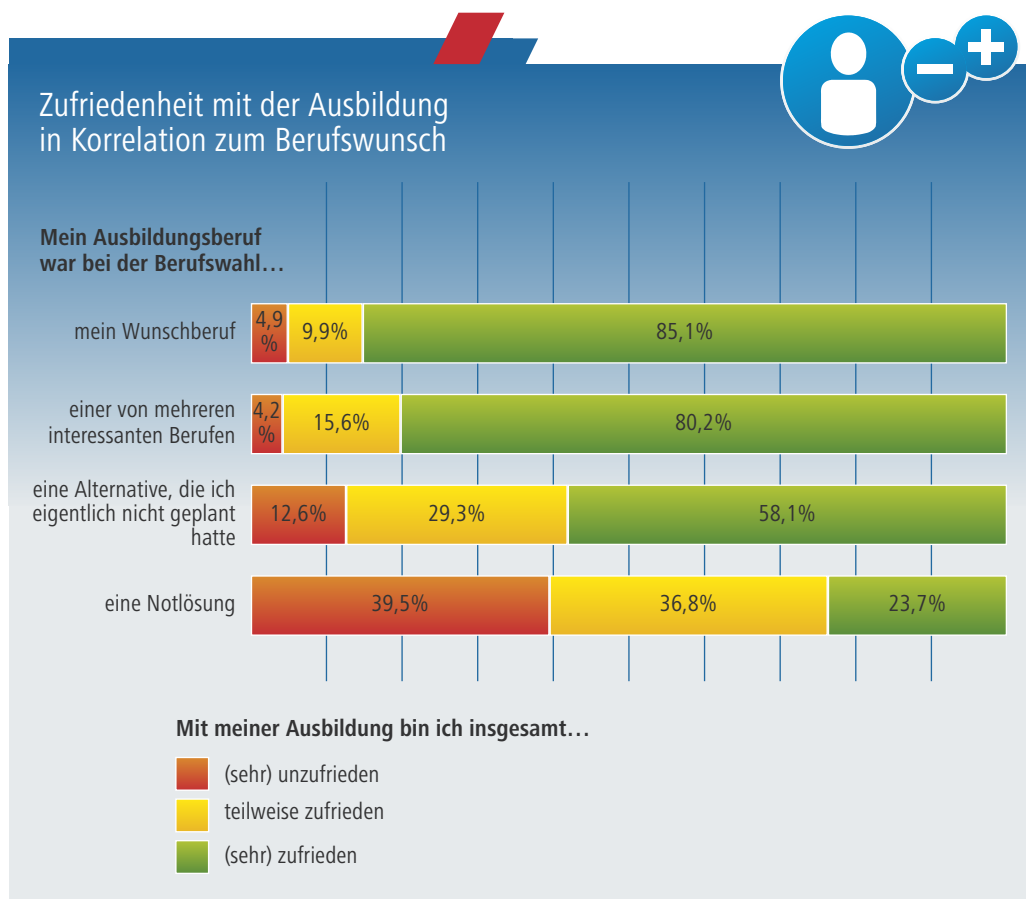


Abbildung 2: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...« / »Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...«, Angaben in Prozent von 1.405 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen.

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

77,2 Prozent der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, nur 6,2 Prozent schlossen dies aus. Demgegenüber konnten sich nur 36,5 Prozent der Auszubildenden in »alternativen« Berufen vorstellen, ihrem Ausbildungsberuf weiter nachzugehen. 30,8 Prozent waren sich bereits sicher, nicht weiter im erlernten Beruf zu arbeiten. Unter den Auszubildenden, für die der gewählte Beruf nur eine »Notlösung« darstellt, gestaltet sich die Einschätzung ähnlich: Von ihnen streben nur 36,6 Prozent der Befragten an, über die Ausbildung hinaus in diesem Beruf zu arbeiten, während sich 33,8 Prozent bereits während ihrer Ausbildung sicher waren, dem erlernten Beruf den Rücken zu kehren.

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

2. Einzelbewertungen

2.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Neben der Vermittlung der Ausbildungsinhalte anhand rechtlich bindender Rahmenpläne ist es für eine gute Ausbildung unumgänglich, persönlich und fachlich geeignete Ausbilderinnen und Ausbilder 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.

2.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

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

Von den befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen haben nach eigenen Angaben allerdings nur 64,1 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplan. 35,9 Prozent gaben an, diesen nicht vorliegen zu haben – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist.

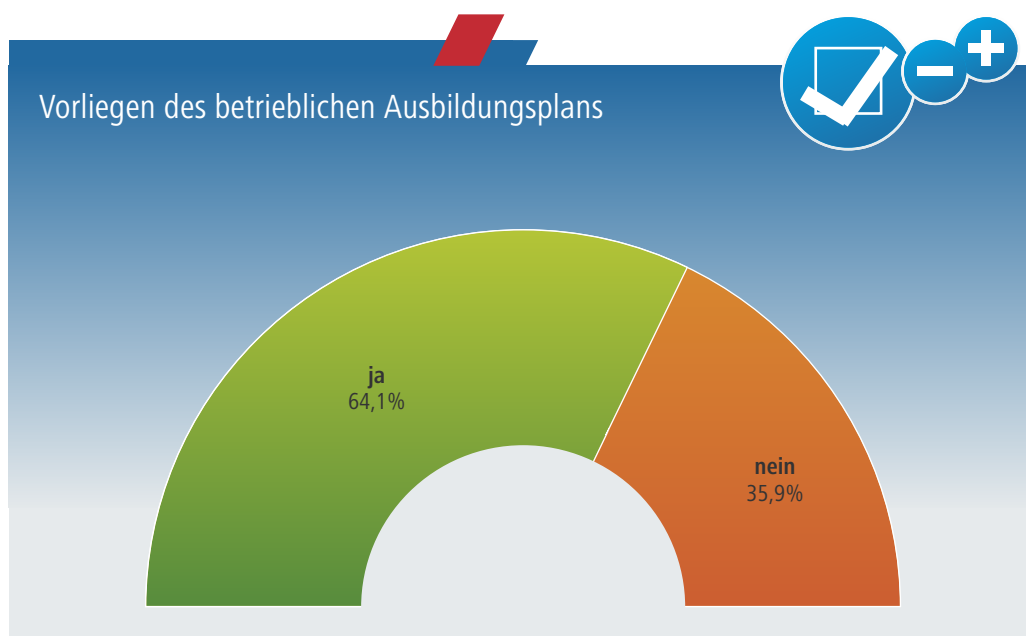


Abbildung 3:
Vorliegen des betrieblichen
Ausbildungsplans

»Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor«, Angaben in Prozent von 1.393 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen.

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

15,1 Prozent der Befragten kennen den Ausbildungsplan »sehr gut«, 47,8 Prozent »gut«. Von diesen geben 39,6 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. 44,2 Prozent geben an, dass er zumindest »häufig« eingehalten wird. Der Anteil derer, bei denen dies nur »manchmal« der Fall war, liegt bei 11,4 Prozent. 4,8 Prozent der Befragten gaben an, dass bei Ihnen der Ausbildungsplan »selten« oder »nie« eingehalten wird.

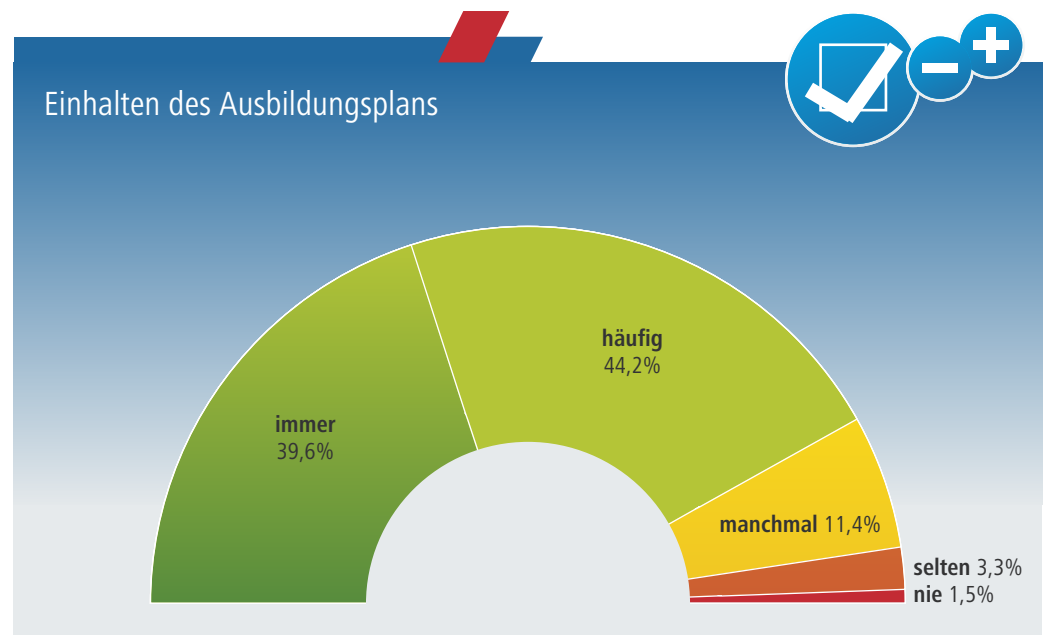


Abbildung 4:
Einhaltung des Ausbildungsplans

»Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten«, Angaben in Prozent von 467 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die angaben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben. Es wurden bewusst nur diese Auszubildenden berücksichtigt, da nur sie auch tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne eingehalten werden.

2.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

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

Nur etwas mehr als ein Drittel (35,6 Prozent) der befragten Auszubildenden gab an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 8,8 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich erneut ein Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben nur 31,2 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt zu werden, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind es 78,1 Prozent.

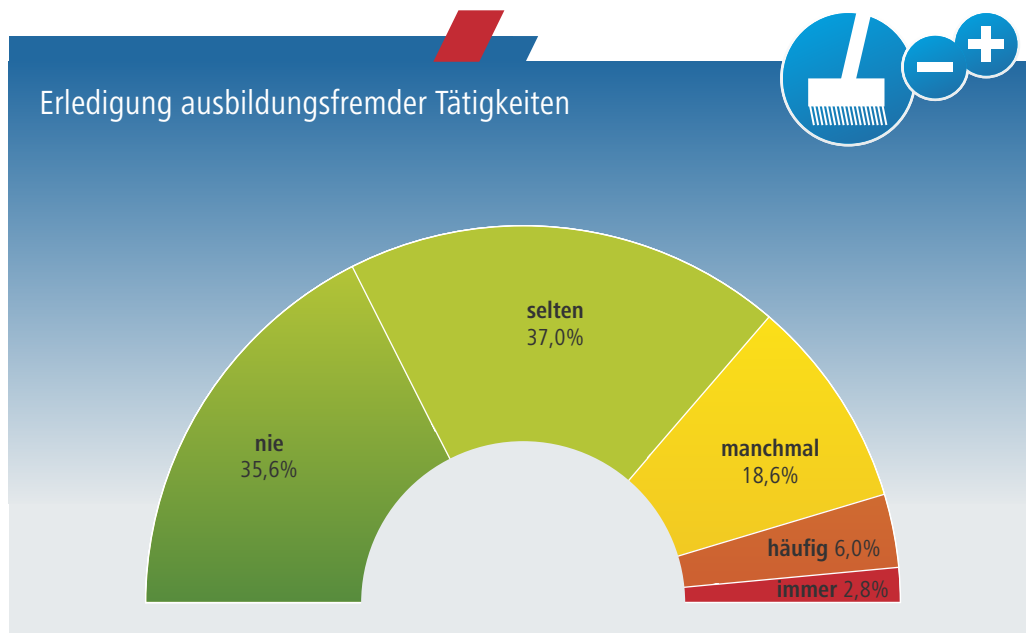


Abbildung 5:
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

»Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören«, Angaben in Prozent von 460 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die angaben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben, da nur diese objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist.

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

Die DGB-Jugend fordert nachdrücklich, aktiv gegen Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen vorzugehen. 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, fordert die DGB-Jugend dringend die Schaffung unabhängiger Stellen.

2.1.3 Ausbildungsnachweis

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

Das Führen des Berichtsheftes gehört zur Ausbildung. Der Arbeitgeber muss daher den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen. Trotz der eindeutigen Regelung gaben 37,1 Prozent der Auszubildenden in Niedersachsen und Bremen an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 10,1 Prozent machen dies nur »selten«.

Die Bedeutung des Berichtsheftes für die Auszubildenden zeigt sich in den Ergebnissen des Ausbildungsreports. Auszubildende, die ihr Berichtsheft »immer« während der Arbeitszeit führen, kennen ihren Ausbildungsplan besser (67,8 Prozent von ihnen gaben an, den Ausbildungsplan »gut« oder »sehr gut« zu kennen) als ihre Kolleginnen und Kollegen, die dies »nie« tun (56,1 Prozent). Hier ist zu vermuten, dass das Ausbildungsheft bei der Arbeit wesentlich sorgfältiger ausgefüllt wird und auch Rücksprachen eher möglich sind als zu Hause.

2.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilderinnen und Ausbilder

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

Der überwiegende Teil der Befragten gibt zwar an, Ausbilderinnen und Ausbilder zu haben (94,1 Prozent), doch sind sie bei 10,9 Prozent dieser Azubis »selten« bis »nie« präsent. Am stärksten ausgeprägt ist dies in mittleren Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten (16,5 Prozent), am geringsten in kleinen Betrieben unter fünf Beschäftigten (2,8 Prozent).

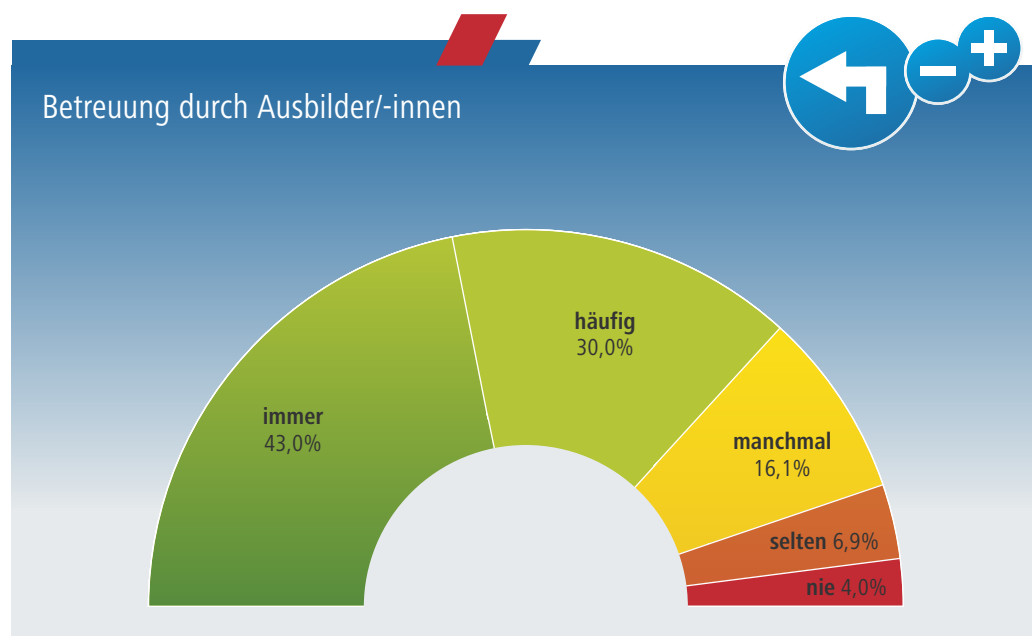


Abbildung 6:
Betreuung durch Ausbilderinnen
und Ausbilder

»Mein/e Ausbilder/in steht mir am Arbeitsplatz zur Verfügung«, Angaben in Prozent von 1.305 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die eine Ausbilderin/einen Ausbilder haben und obige Frage beantwortet haben.

Sind die Ausbilderinnen und Ausbilder nicht ansprechbar, so bedeutet das in der Praxis häufig »learning by doing« ohne fachliche Anleitung. Auszubildende bekommen »eigenverantwortliche Projekte« – und für den Notfall eine Mobilfunknummer. Die Vorgesetzten appellieren dabei gern an die Flexibilität und Eigenständigkeit der Jugendlichen. Häufiges Nachfragen oder Fehler sind jedoch tabu. Entsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge je nach Anwesenheit der Aus-

bildenden unterschiedlich aus: 83,8 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilderinnen und Ausbilder »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 15,0 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbildende »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

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

Von den befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die Ausbilderinnen und Ausbilder haben, geben 68,0 Prozent an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen bekommen 16,6 Prozent eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlicher an ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragsauflösungen wider: Fast jede und jeder vierte Auszubildende⁷ in Deutschland löst seinen oder ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei aus Sicht der Auszubildenden Probleme mit Ausbilderinnen und Ausbildern⁸. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen auf sich allein gestellt und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

⁷ vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 52: Im Jahr 2012 wurden bundesweit 148.635 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Lösungsquote von 24,4 Prozent.

⁸ vgl. BIBB-Report 21/13, S. 8.

2.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Ein Großteil (71,2 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen 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. 16,2 Prozent bezeichnen sie als »befriedigend« und 12,5 Prozent geben an, die fachliche Qualität im Betrieb sei nur »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Die fachliche Qualität wird abhängig von der Betriebsgröße unterschiedlich bewertet. In Niedersachsen und Bremen herrscht die geringste Zufriedenheit diesbezüglich in Betrieben mit elf bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dort beurteilen nur 21,4 Prozent der befragten Auszubildenden die fachliche Qualität als »sehr gut«. Sowohl kleinere, insbesondere aber die größeren Betriebe schneiden hier besser ab: In Kleinstbetrieben unter fünf Beschäftigten urteilten 28,4 Prozent mit »sehr gut«, in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sogar 46,3 Prozent.

Dieser Zusammenhang spiegelt sich auch in der Ausbildungs-Gesamtzufriedenheit in Bezug auf die Betriebsgröße wider. Hier geben 63,0 Prozent der Befragten aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten an, mit ihrer Ausbildung »(sehr) zufrieden« zu sein. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 86,6 Prozent. Umgekehrt sind 9,7 Prozent in Kleinbetrieben mit einem bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«, während dies in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten nur 8,8 Prozent sind.

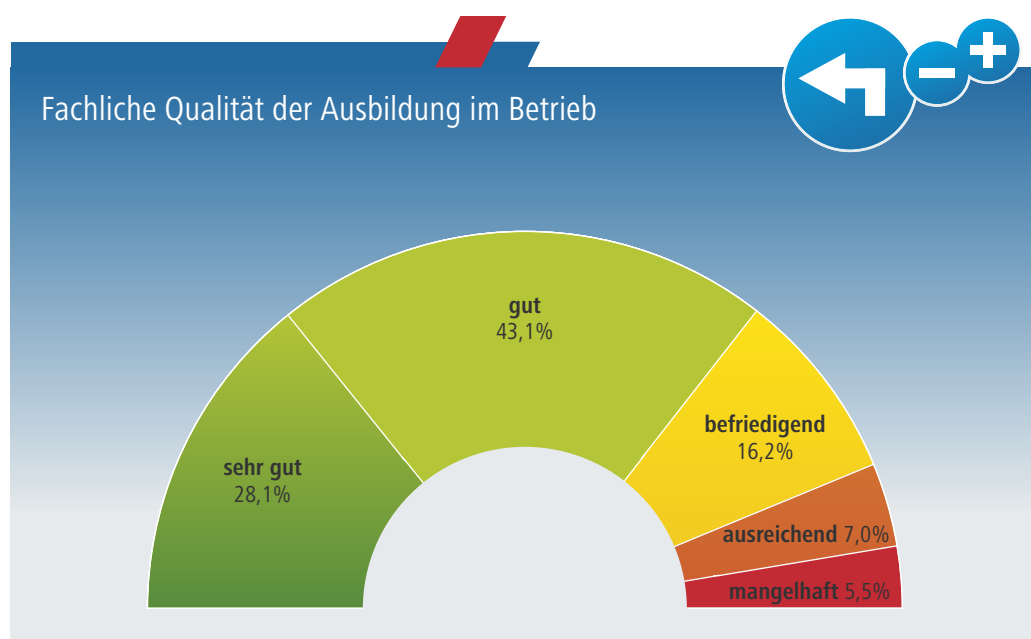


Abbildung 7: Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

»Die fachliche Qualität der Ausbildung in meinem Betrieb ist meiner Meinung nach...«, Angaben in Prozent von 1.413 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen.

2.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

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

Etwa die Hälfte der befragten Auszubildenden (50,6 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Fast ein Drittel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (32,6 Prozent), und immerhin 16,9 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

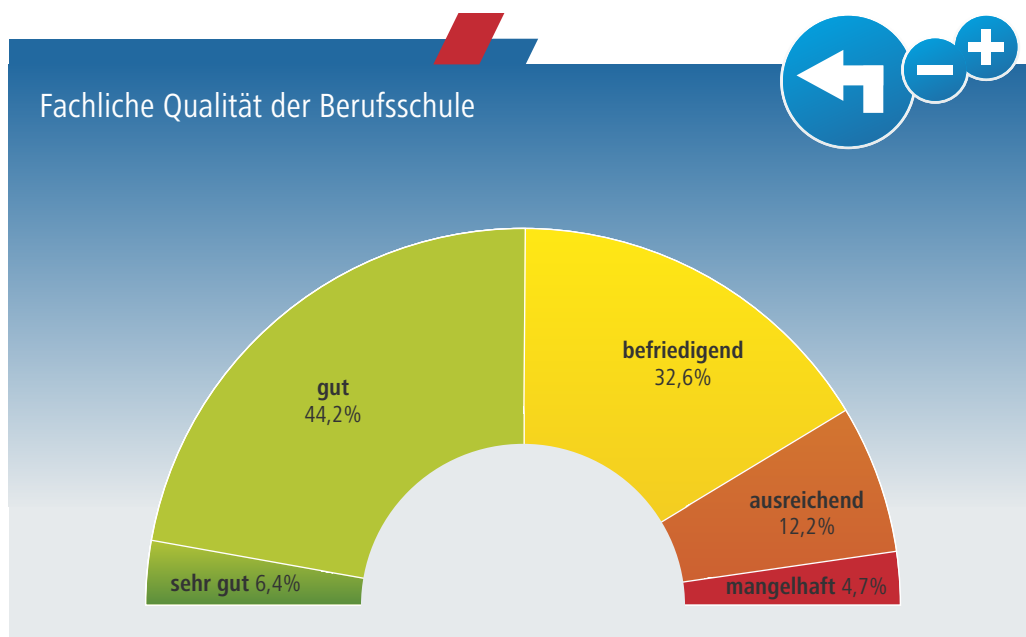


Abbildung 8: Fachliche Qualität der Berufsschule

»Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich...«, Angaben in Prozent von 1.413 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen.

2.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Auszubildende sind keine Arbeitnehmende im herkömmlichen Sinne. Sie haben einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und sind laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen – sie sind also in einem Lernverhältnis. Dass dafür grundsätzlich keine Überstunden notwendig sind, erklärt sich eigentlich von selbst und ist auch durch die Ausbildungsrahmenpläne inhaltlich wie zeitlich abgesichert. Dennoch gehören überlange Arbeitszeiten und von vornherein fest eingeplante Überstunden für viele Auszubildende zum Alltag. So geben 32,1 Prozent der Befragten aus Niedersachsen und Bremen an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Etwas über vier Fünftel (81,6 Prozent) davon müssen ein bis fünf Stunden pro Woche zusätzliche Arbeit leisten, gut jede und jeder Siebte (14,8 Prozent) muss wöchentlich sechs bis zehn Überstunden machen. Selbst Angaben von mehr als 20 Überstunden pro Woche (!) sind unter den Befragten zu finden (1,3 Prozent).

2.2.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Der Großteil der Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (82,8 Prozent). Immerhin 17,2 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für immerhin 2,3 Prozent der Befragten aus Niedersachsen und Bremen zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgibt. Dort wird in § 8 geregelt: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten.« Gesetzlicher Anspruch und Wirklichkeit gehen jedoch offensichtlich in vielen Betrieben weit auseinander.

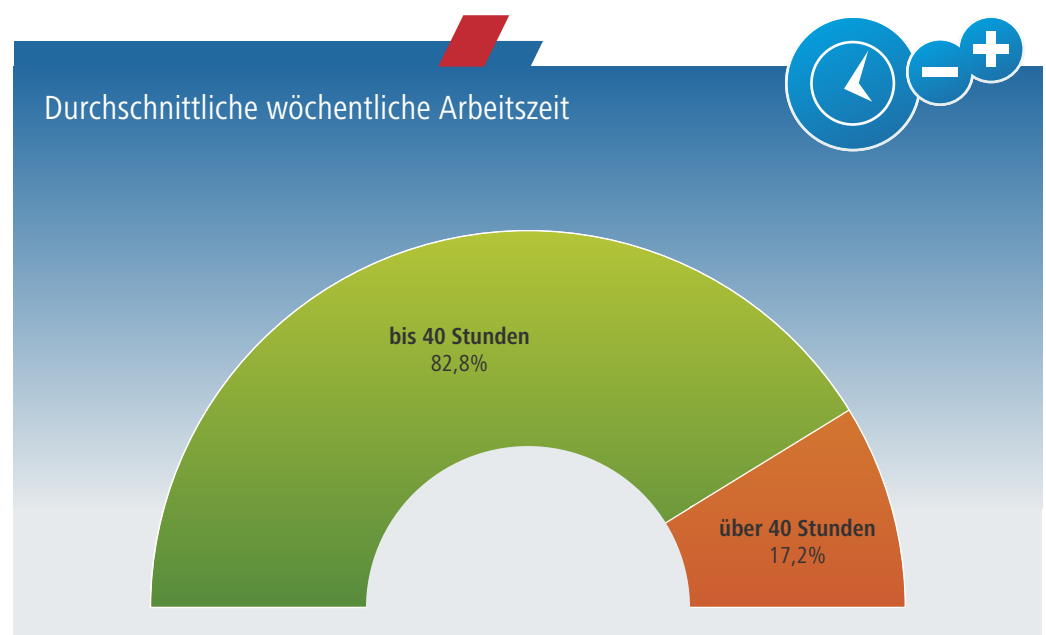


Abbildung 9: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

»Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich ... Stunden«, Angaben in Prozent von 1.386 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen.

Anlass zu Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Immerhin 7,5 Prozent der befragten Auszubildenden arbeiten an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb, und für einige fällt selbst der Sonntag als Ruhetag aus. Berufsschulzeiten müssen dann regelrecht erkämpft werden. Diese Auszubildenden arbeiten nach eigenen Angaben permanent ohne Erholungsphasen.

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

2.2.2 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

Noch immer können einige Auszubildende ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. So gaben 4,3 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 7,9 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall.

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

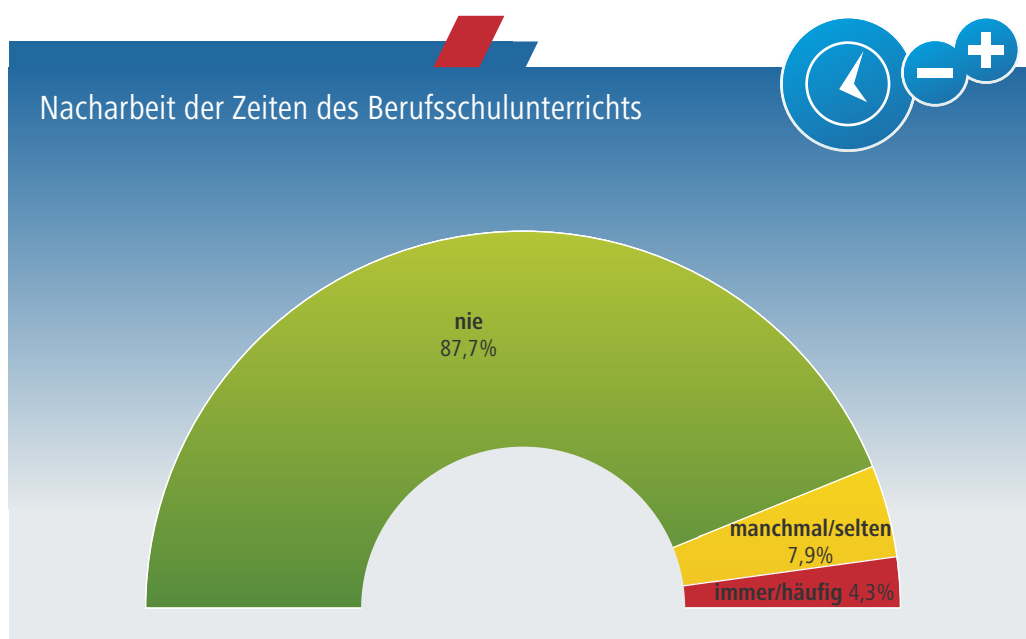


Abbildung 10:
Nacharbeit der Zeiten des
Berufsschulunterrichts

»Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten«, Angaben in Prozent von 1.408 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die auf diese Frage geantwortet haben.

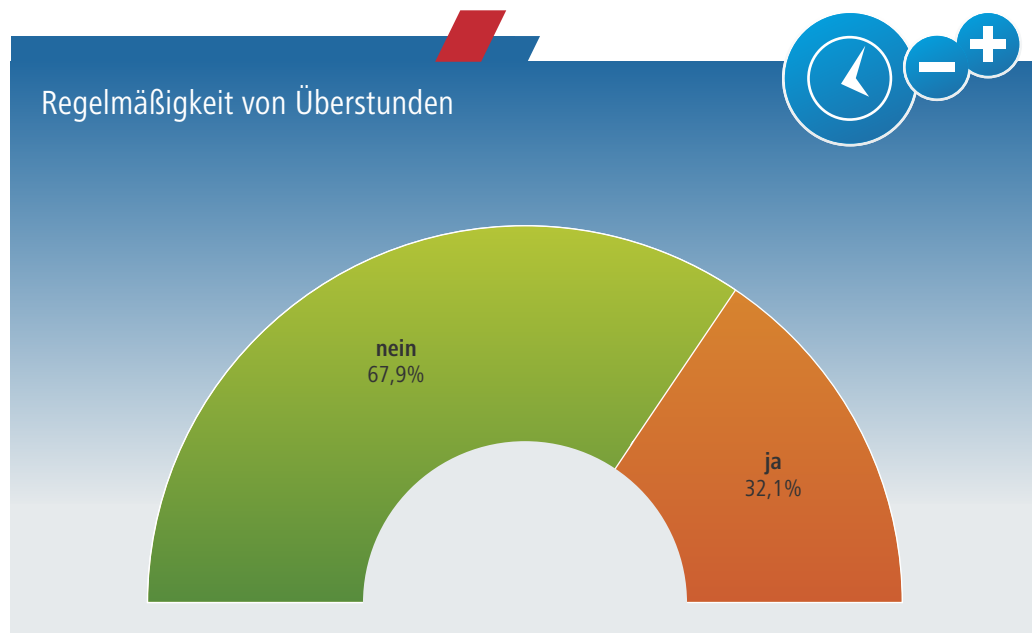


Abbildung 11:
Regelmäßigkeit von Überstunden

»Ich mache regelmäßig Überstunden«, Angaben in Prozent von 1.398 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die auf diese Frage geantwortet haben.

2.2.3 Regelmäßigkeit von Überstunden

32,1 Prozent der befragten Auszubildenden leisten freiwillig oder unfreiwillig regelmäßig Überstunden.

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

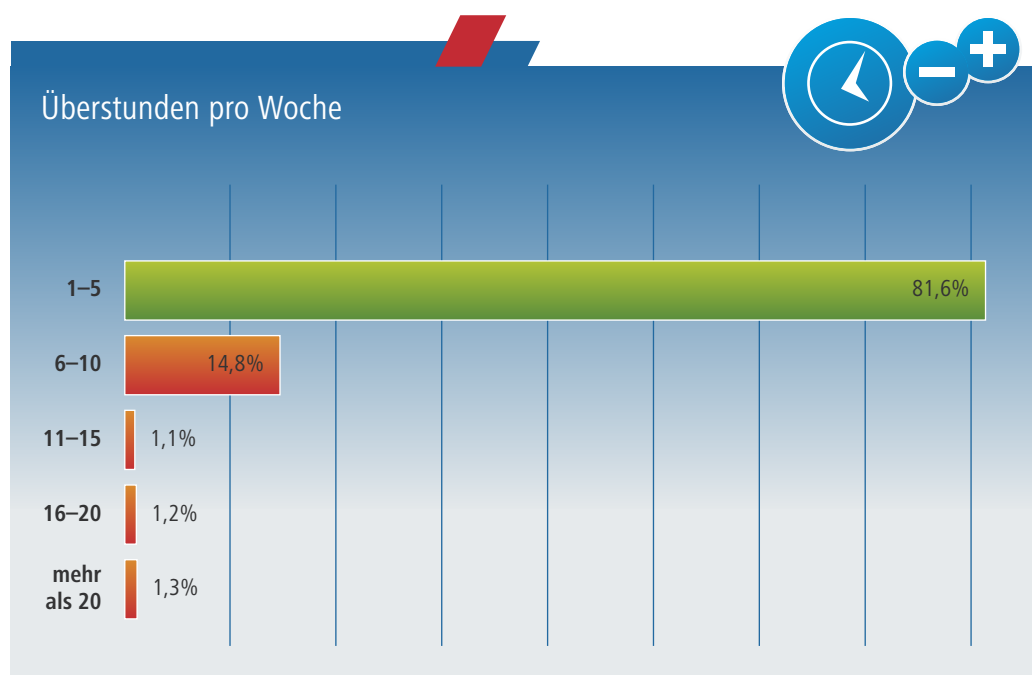


Abbildung 12:
Überstunden pro Woche

»Pro Woche leiste ich durchschnittlich ... Überstunden«, Angaben in Prozent von 482 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die angegeben haben, regelmäßig Überstunden zu leisten und die auf diese Frage geantwortet haben.

Gut vier Fünftel (81,6 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.

Rund jede und jeder siebte Auszubildende (14,8 Prozent) leistet durchschnittlich zwischen sechs und zehn Überstunden, 3,6 Prozent machen elf oder mehr Überstunden pro Woche.

Nach wie vor deutlich ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben 36,1 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, gegenüber 20,1 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Auch bei der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden schneiden die Großbetriebe am besten ab. Bei 83,7 Prozent der betroffenen Auszubildenden fallen dort durchschnittlich maximal fünf Überstunden pro Woche an, während es bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten lediglich 75,6 Prozent sind. Auch durchschnittlich mehr als zehn Überstunden sind bei kleineren Betrieben keine Seltenheit (7,0 Prozent), wohl aber in Großbetrieben (2,4 Prozent).

2.2.4 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

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

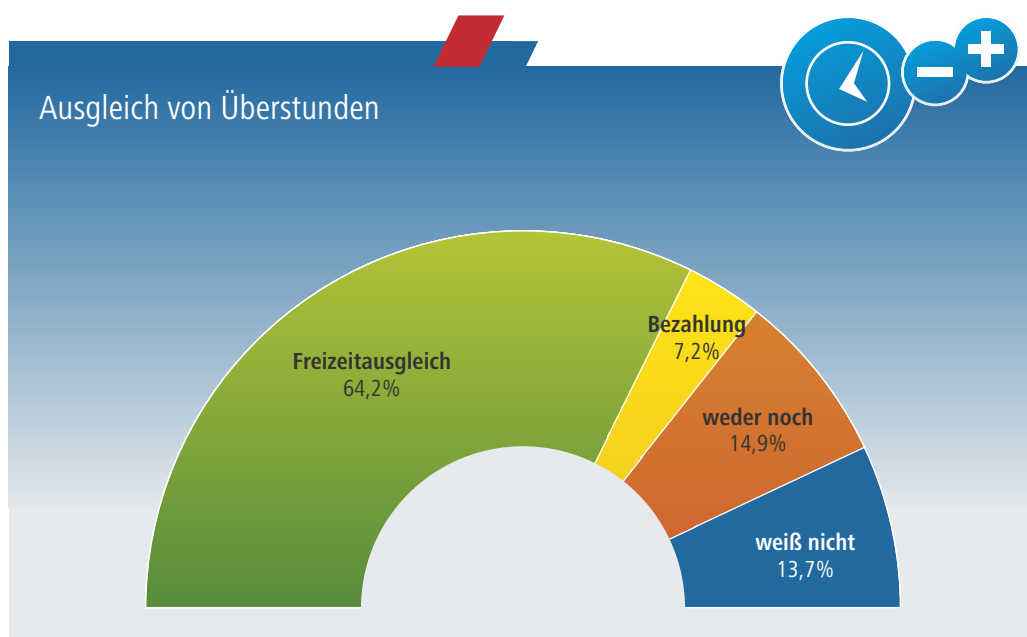


Abbildung 13:
Ausgleich von Überstunden

»Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese (1) mit Freizeit ausgeglichen, (2) bezahlt, (3) weder noch, (4) weiß nicht«, Angaben in Prozent von 1.277 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die auf diese Frage geantwortet haben.

71,4 Prozent der Befragten erhalten eine Kompensation für Überstunden. Konkret werden die Überstunden von 7,2 Prozent der Befragten finanziell vergütet, während die überwiegende Mehrheit (64,2 Prozent) einen Freizeitausgleich geltend machen kann. Jedoch erhalten 14,9 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 13,7 Prozent nicht wissen, ob und wie ihre Überstunden ausgeglichen werden, legt das Fehlen innerbetrieblicher Regelungen nahe.

2.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

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

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen in Niedersachsen und Bremen noch immer 18,3 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten.

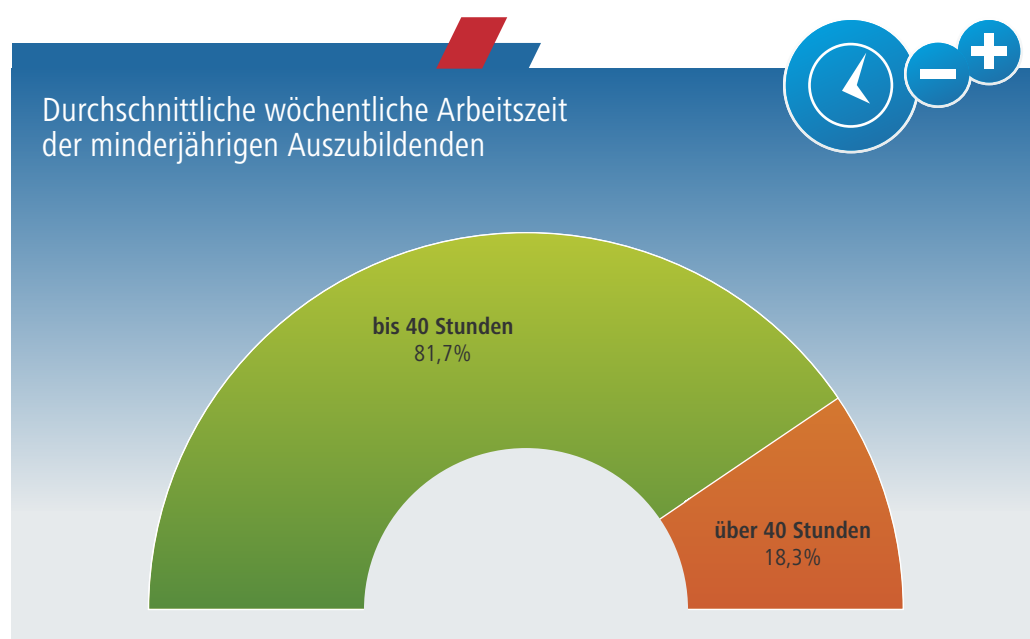


Abbildung 14:
Durchschnittliche wöchentliche
Arbeitszeit der minderjährigen
Auszubildenden

»Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich ... Stunden«, Angaben in Prozent von 241 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen unter 18 Jahren, die auf diese Frage geantwortet haben.

Dass vielfach gegen das Gesetz verstoßen wird, sieht man auch daran, dass knapp ein Viertel (24,4 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig Überstunden machen, von denen nur gut die Hälfte (57,4 Prozent) hierfür einen Freizeitausgleich erhält.

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein. So gaben 5,6 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden offensichtlich noch immer nicht durchgängig eingehalten. 8,5 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren gaben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten zu müssen.

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

Statt jedoch Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zu ahnden, gibt es immer wieder Diskussionen über eine Reform des Gesetzes zugunsten längerer Arbeitszeiten. Eine klare Absage an diese Auffassung erteilt der 2011 erschienene Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Er verweist darauf, dass eine weitere gesetzlich erlaubte Ausdehnung der Arbeitszeit in die Abend- und Nachtstunden die Gesundheit Jugendlicher gefährdet.⁹

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



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

⁹ vgl. BMAS: Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, Mai 2011.

2.3 Ausbildungsvergütung

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

Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung dabei drei wesentliche Funktionen: Sie soll während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein, die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und eine Entlohnung darstellen.

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist häufig tarifvertraglich geregelt. Noch immer bestehen hier allerdings starke Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bzw. Berufsbildern. So verdienen beispielsweise die befragten Industriemechanikerinnen und -mechaniker aus Niedersachsen und Bremen in der Ausbildung über alle Lehrjahre mit 867 Euro durchschnittlich erheblich mehr als Friseurinnen und Friseure mit 357 Euro im Mittel. Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Anders ist es bei nichttarifgebundenen Betrieben. Sie dürfen die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen nach derzeitiger Rechtsprechung in der Regel um maximal 20 Prozent unterschreiten.

Die im Ausbildungsreport der DGB-Jugend für Niedersachsen und Bremen dargestellten Ausbildungsvergütungen von 16 der bundesweit 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe sind Mittelwerte über alle Ausbildungsjahre hinweg. Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland die Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Dass die tatsächlich gezahlte Vergütung jedoch von diesen

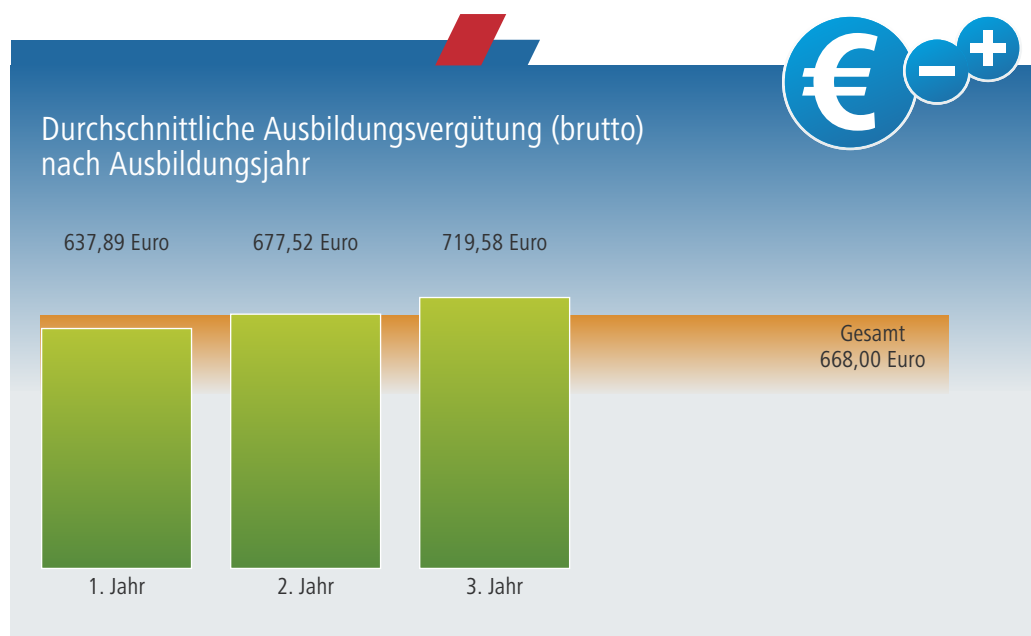


Abbildung 15:
Ausbildungsvergütung
(Durchschnittswerte)

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) aller Befragten nach Ausbildungsjahren, Angaben von 1.372 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (zwei Auszubildende im 4. Ausbildungsjahr wurden in der Grafik nicht berücksichtigt).

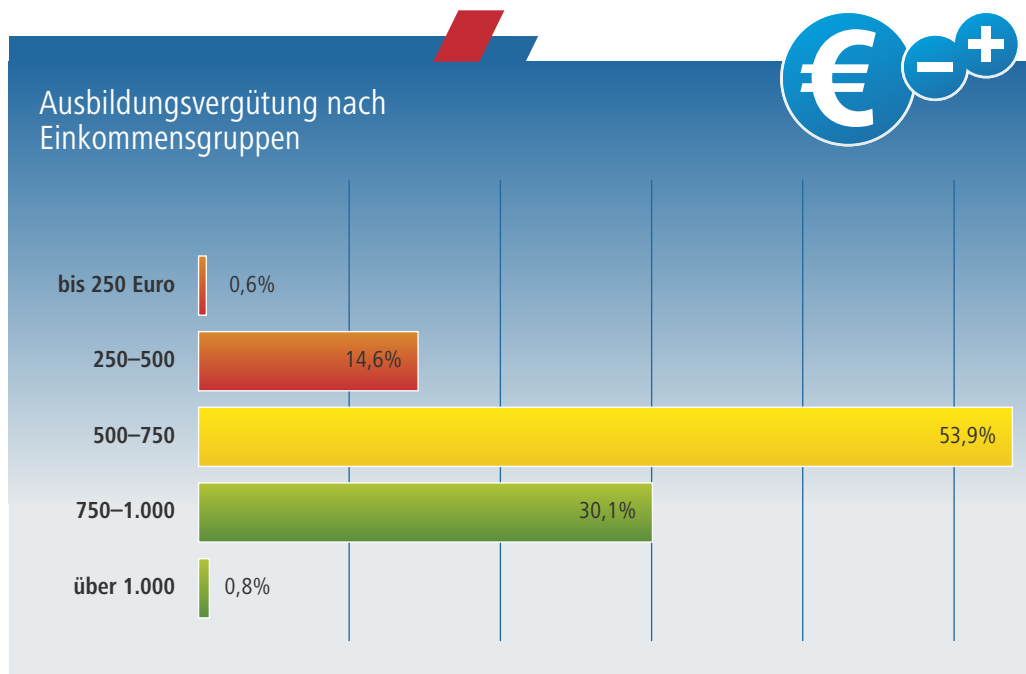


Abbildung 16:
Ausbildungsvergütung
(Einkommensgruppen)

»Meine Ausbildungsvergütung beträgt brutto ... Euro«, Angaben in Prozent von 1.326 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen.

tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen kann, zeigen die Angaben der befragten Auszubildenden. Die Befragten verdienen im Gesamtdurchschnitt (alle Ausbildungsjahre) 668 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als im gesamtdeutschen Durchschnitt der Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung für 2013, das eine Höhe von 761 Euro berechnet¹⁰.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen bestehen zwischen den Geschlechtern. Eine ausführliche Betrachtung dieses Sachverhalts findet sich in Kapitel 3 dieses Ausbildungsreports.

In den vergangenen Jahren sind die Ansprüche der Betriebe an ihre (zukünftigen) Auszubildenden stetig gestiegen. Ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilität und persönlicher Motivation sind beinahe Grundvoraussetzung dafür, um überhaupt einen der begehrten Ausbildungsplätze zu erhalten. Ist dies dann gelungen, so steht mit dem Ausbildungsbeginn oftmals ein Umzug in eine eigene Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer an, teilweise sogar in eine andere Stadt. Hinzu kommen Kosten für den öffentlichen Nahverkehr oder aber die Anschaffung eines eigenen Transportmittels (siehe diesjähriges Schwerpunktthema »Lebenssituation« in Kapitel 4).

¹⁰ vgl. www.bibb.de/de/65881.htm. Der Vergleich ist nur bedingt belastbar, da in Niedersachsen/Bremen 2014 nur 16 Ausbildungsberufe untersucht wurden und die Vergütungen sehr stark von den Berufen abhängen.

2.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

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

2.4.1 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Ausbildungsabbrüche bleibt auch weiterhin bestehen. Wie der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2014 belegt, ist der Anteil der Vertragslösungen in Deutschland 2012 gegenüber dem Vorjahr zwar nicht weiter gestiegen, stagniert jedoch auf hohem Niveau. So wurde 2012 deutschlandweit wiederum fast jeder vierte Ausbildungsvertrag (24,4 Prozent) vorzeitig gelöst¹¹. Auch wenn eine Vertragslösung nicht unbedingt einen Ausbildungsabbruch bedeutet, kann davon ausgegangen werden, dass es bundesweit bei bis zu 16 Prozent der begonnenen Ausbildungsverträge zu einem Abbruch kommt¹². Die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2014 bestätigen diese Einschätzung für Niedersachsen und Bremen. Von den Befragten des DGB-Ausbildungsreports 2014 aus Niedersachsen und Bremen gaben 14,3 Prozent an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben.

Als Gründe, warum sie ihre Ausbildung ohne Abschluss beendet haben, gaben einer Studie des BIBB zufolge mehr als die Hälfte (53 Prozent) der befragten Jugendlichen aus Deutschland an, die Ausbildung sei nicht das Richtige für sie gewesen. Ob Jugendliche, die diesen Grund nennen, allerdings eine falsche Berufswahl getroffen haben oder ob sie z.B. wegen einer mangelnden Ausbildungsqualität mit ihrer Ausbildung unzufrieden sind, lässt sich nach Aussage des BIBB nicht klären. Ebenfalls oft genannt wurden Probleme mit Ausbilderinnen/Ausbildern, Lehrerinnen/Lehrern, Kolleginnen/Kollegen und Mitschülerinnen/Mitschülern (46 Prozent) sowie persönliche, finanzielle und gesundheitliche Gründe (42 Prozent)¹³.

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

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

- eine gute Qualität in der Ausbildung,
- begleitende und unterstützende Angebote, wie z. B. die ausbildungsbegleitenden Hilfen,
- eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme.

¹¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 52.

¹² Vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 166. Hierbei handelt es sich um eine »grobe Einschätzung«, da die Berufsbildungsstatistik keine unmittelbaren Aussagen zu Ausbildungsabbrüchen ermöglicht.

¹³ vgl. BIBB-Report 21/13, S. 8f.

2.4.2 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Kriterien, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können, besteht weiterhin eine deutliche Verbindung. So lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder nachweisen. Von den befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die angaben, von ihren Ausbilderinnen und Ausbildern »immer« korrekt behandelt zu werden, waren 94,5 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden«, bzw. »zufrieden«. Auf der anderen Seite waren von denen, die nach eigener Angabe »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 16,8 Prozent zufrieden, jedoch 59,4 Prozent (sehr) unzufrieden mit ihrer Ausbildung.

Auch Überstunden oder das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während knapp ein Drittel (32,1 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« sind, trifft dies nur für 20,2 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

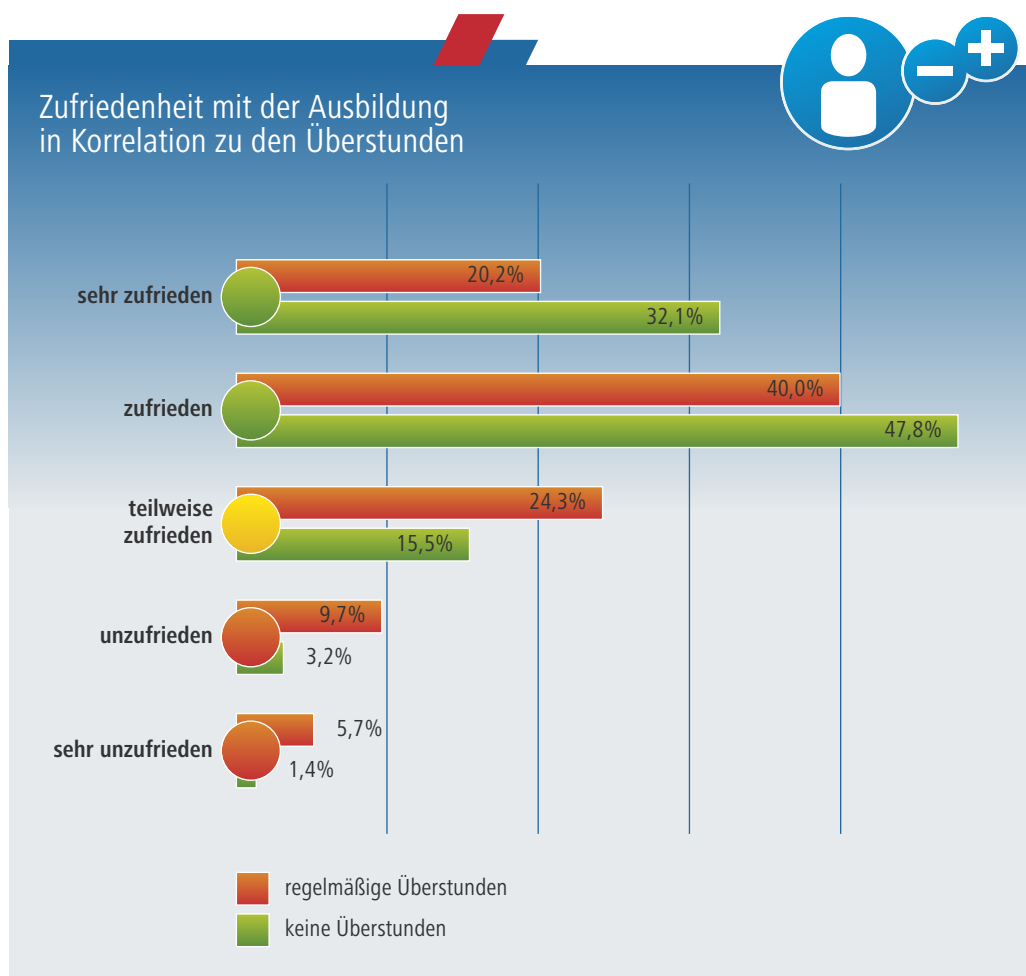


Abbildung 17:
Zufriedenheit mit der Ausbildung in
Korrelation zu den Überstunden

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...« / »Ich mache regelmäßig Überstunden...«, Angaben in Prozent von 1.391 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen.

Ebenso sind 92,2 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten jedoch, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« nur bei 68,9 Prozent.

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 85,5 Prozent weder unter- noch überfordert.

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, liegt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, nur bei 43,4 Prozent. 16,1 Prozent klagen über eine Überforderung und 40,5 Prozent über eine Unterforderung.

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den Auszubildenden, für die ein Tarifvertrag gilt, sind 80,1 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur 60,2 Prozent.

2.4.3 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als extrem hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleginnen und Kollegen, an die man sich mit Problemen wenden kann, die die internen Strukturen des Betriebs kennen und dabei helfen können, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Dementsprechend bestätigt auch die diesjährige Befragung einen Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb. 43,8 Prozent¹⁴ der Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen gaben an, eine betriebliche Interessenvertretung im Betrieb zu haben, 39,5 Prozent müssen mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden. 16,7 Prozent der Befragten können keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Unter den befragten Auszubildenden, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 83,9 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 60,4 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 5,3 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Beistand liegt der Anteil mit 14,8 Prozent fast dreimal so hoch.

Häufig existieren betriebliche Interessenvertretungen allerdings nur in mittleren und Großbetrieben. So geben 79,4 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen, in Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten sogar 82,5 Prozent. In Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten hingegen gaben nur noch 34,4 Prozent an, dass es bei ihnen eine Interessenvertretung gibt, in kleinen Betrieben mit elf bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren dies nur

¹⁴ Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.

18,9 Prozent. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Ungeachtet ihrer Beschäftigtenzahl ist in Betrieben mit Interessenvertretungen eine höhere Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung feststellbar. Sowohl in der Gruppe kleiner Betriebe mit elf bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (61,1 Prozent gegenüber 56,6 Prozent), bei den mittleren Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten (79,2 Prozent gegenüber 56,4 Prozent) als auch bei den Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten (88,5 Prozent gegenüber 76,3 Prozent) findet sich eine höhere Zahl »sehr zufriedener« oder »zufriedener« Auszubildender in den Unternehmen mit Interessenvertretungen als in den Unternehmen ohne Interessenvertretung.

Auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft muss in diesem Zusammenhang Erwähnung finden. 84,9 Prozent der Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Unter den Auszubildenden ohne Gewerkschaftsmemberschaft machen diese Angaben nur 70,8 Prozent. »Unzufrieden« und »sehr unzufrieden« sind unter den Gewerkschaftsmitgliedern nur 4,5 Prozent, während der Anteil bei den Nicht-Mitgliedern bei 9,4 Prozent liegt.

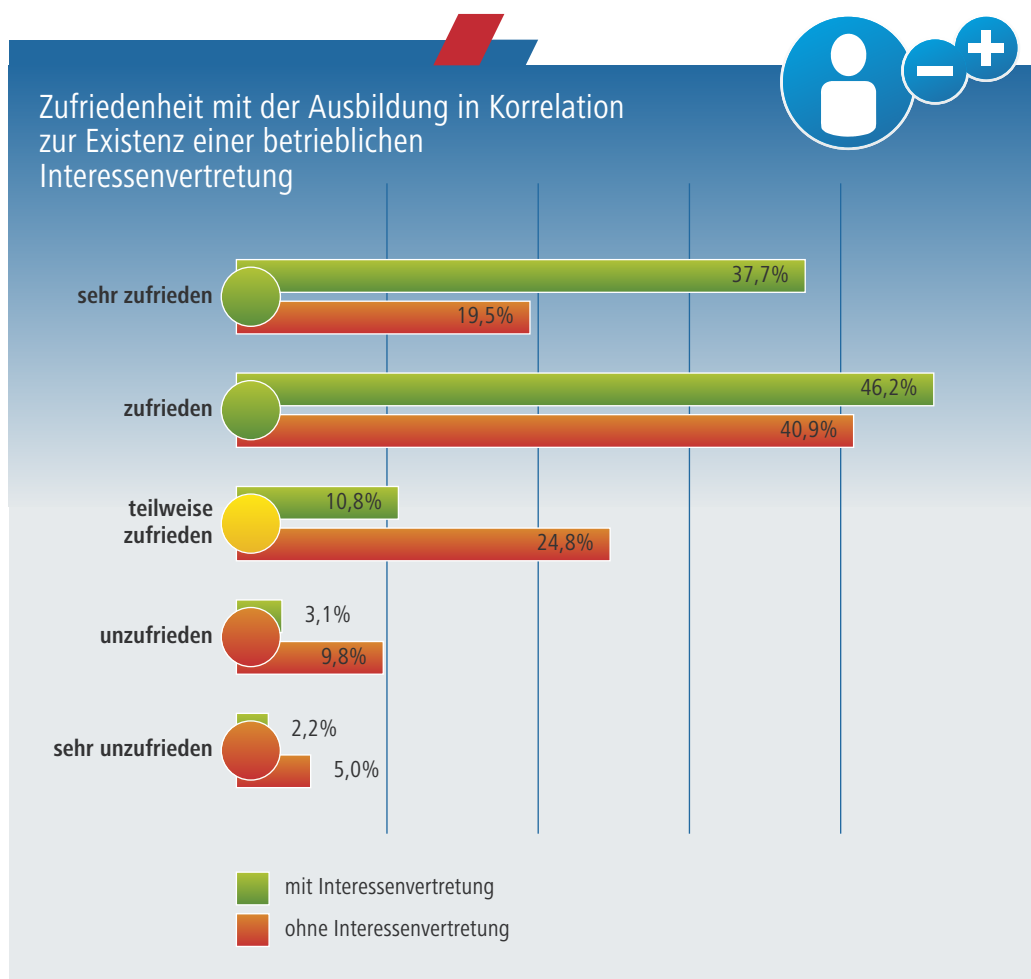


Abbildung 18: Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...« / »In meinem Betrieb gibt es eine Interessenvertretung...«, Angaben in Prozent von 1.258 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen.

2.4.4 Zufriedenheit durch Übernahme

58,3 Prozent – und damit eine deutliche Mehrheit der Befragten aus Niedersachsen und Bremen – geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. 43,4 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, 14,9 Prozent können sich jedoch nicht vorstellen, weiterhin in ihrem Ausbildungsbetrieb tätig zu sein.

Allerdings war zum Befragungszeitpunkt weniger als ein Drittel (29,7 Prozent) schon sicher, im Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden. Die meisten Auszubildenden (62,9 Prozent) hingegen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Für 7,4 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt.

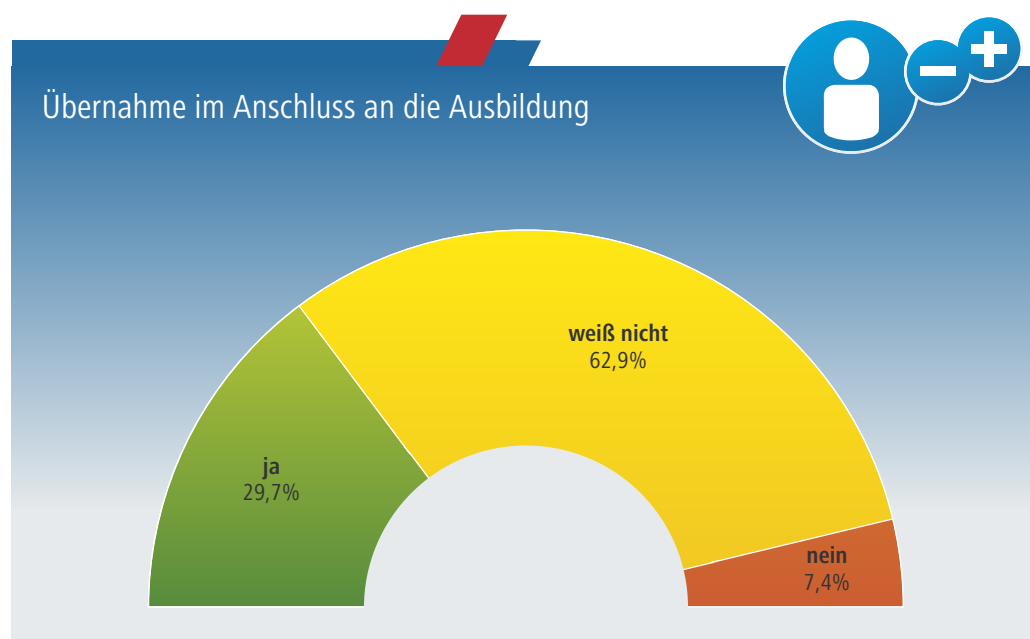


Abbildung 19:
Übernahme im Anschluss an die
Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine
Ausbildung übernommen...«, Angaben
in Prozent von 1.409 Auszubildenden aus
Niedersachsen und Bremen.

Ein Blick auf die Auszubildenden, die im dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass von ihnen 33,9 Prozent eine Zusage und 13,9 Prozent eine Absage von ihrem Betrieb zur Übernahme bekommen haben. Über die Hälfte (52,2 Prozent) hat auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keine Information über eine anschließende Weiterbeschäftigung, was vor dem Hintergrund des oft zitierten »Fachkräftemangels« durchaus verwunderlich ist.

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 84,4 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«, und nur 15,6 Prozent gaben an, nur »teilweise zufrieden« bzw. sogar »(sehr) unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur 71,2 Prozent als »zufrieden« oder »sehr zufrieden«.

Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat. Gleichzeitig verdeutlichen diese Befunde den hohen Grad an Unsicherheit, mit dem sich junge Menschen heutzutage beim Eintritt in das Berufsleben konfrontiert sehen. In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass gerade junge Menschen zunehmend prekär beschäftigt werden. Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2012 hat dies bestätigt¹⁵. Demnach müssen 21 Prozent der jungen Beschäftigten unter 35 Jahren in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und weitere 11 Prozent in Minijobs oder Zeitarbeit.

Die Ergebnisse der Befragung zum Ausbildungsreport 2014 weisen darauf hin, dass hier zumindest kurzfristig keine Trendwende in Sicht ist. So wurde nur zwei Drittel (66,4 Prozent) der Auszubildenden, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, ein unbefristeter Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt. Den übrigen wurde lediglich ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich 19,7 Prozent aller Befragten aus Niedersachsen und Bremen zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Deutliche Unterschiede zeigen sich hierbei in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Zwar erhalten Auszubildende in größeren Betrieben häufiger eine Übernahme nach der Ausbildung in Aussicht gestellt als in kleineren Betrieben, allerdings beschränken sich diese Angebote oft auf einen befristeten Vertrag.

¹⁵ vgl. DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.): Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten. 4. Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit Berlin 2012, S. 10.

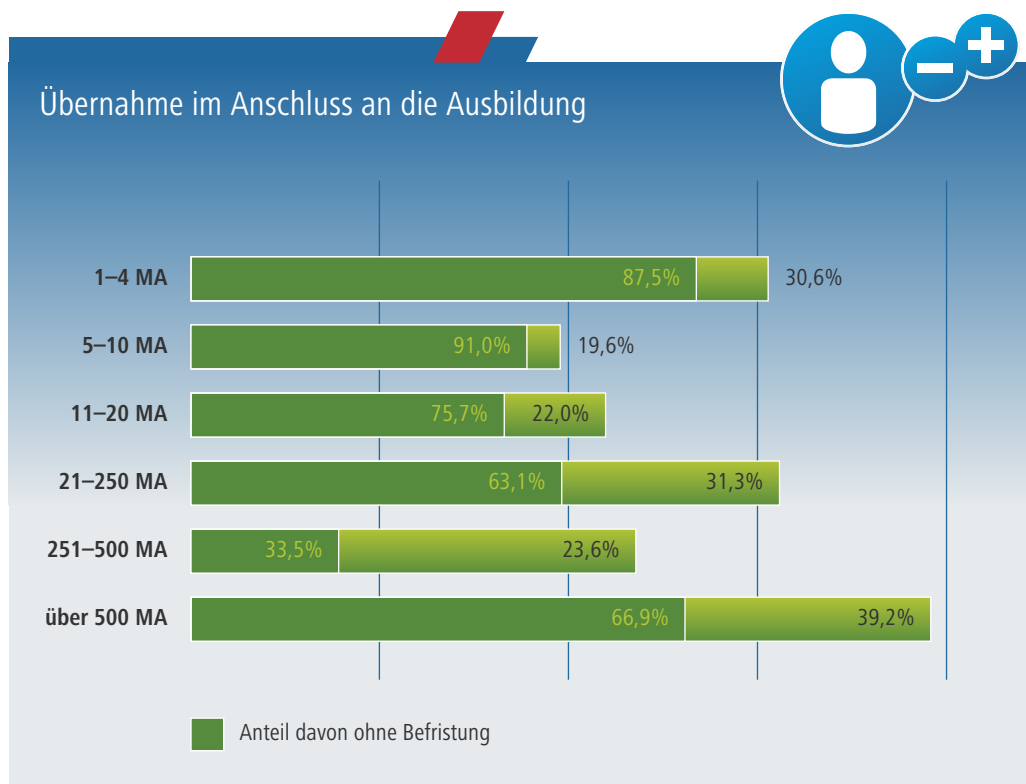


Abbildung 20: Übernahme im Anschluss an die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen...« / »Mein Betrieb hat folgende Größe...«, Angaben in Prozent von 1.370 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen. »Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung unbefristet übernommen« / Betriebsgröße, Angaben in Prozent von 334 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen, MA = Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die DGB-Jugend fordert für alle Auszubildenden die unbefristete Übernahme in ein – sofern gewünscht – Vollzeitbeschäftigungsverhältnis unter Berücksichtigung der absolvierten Ausbildung sowie des Wohnorts.

Die geringsten Übernahmechancen hatten Befragte aus Betrieben mit fünf bis zehn Beschäftigten: Dort wusste nur ein Fünftel der Befragten bereits sicher, nach Abschluss der Ausbildung übernommen zu werden, jedoch haben 91 Prozent davon eine unbefristete Anstellung in Aussicht. Auch in Unternehmen mit elf bis 20 Beschäftigten (22,0 Prozent) und mit 251 bis 500 Beschäftigten (23,6 Prozent) erhielten weniger als ein Viertel ein konkretes Übernahmeangebot, dieses sieht jedoch bei 75,7 bzw. 33,5 Prozent eine unbefristete Anstellung vor. Besser stellen sich die Übernahmeaussichten in Kleinstbetrieben mit unter fünf Beschäftigten dar: Hier wird fast ein Drittel (30,6 Prozent) übernommen, und 87,5 Prozent davon unbefristet. Von den Unternehmen mit 21 bis 250 und mehr als 500 Beschäftigten, in denen sich immerhin 31,3 bzw. 39,2 Prozent der Auszubildenden sicher sein konnten, übernommen zu werden, werden dafür nur zwei Drittel eine unbefristete Weiterbeschäftigung garantiert.

3. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung

Wie dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 der Bundesregierung zu entnehmen ist, bestehen weiterhin deutliche Unterschiede bei der durchschnittlichen Höhe der Vergütungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden. Während männliche Auszubildende im Jahr 2013 in den alten Bundesländern im Durchschnitt 781 Euro brutto im Monat verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich nur 745 Euro¹⁶. Dabei betonen die Autorinnen und Autoren des Datenreports erneut, dass die abweichenden Vergütungsunterschiede ausschließlich aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren¹⁷.

Die Daten des Berufsbildungsberichtes stützen somit die Ergebnisse des Ausbildungsreports, der bereits in den vergangenen Jahren aufgezeigt hat, dass junge Frauen häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden als junge Männer und somit hinsichtlich der Vergütung strukturell benachteiligt sind.

Dieser Befund bestätigt sich in der aktuellen Befragung auch für Niedersachsen und Bremen. Um das Ausmaß dieser strukturellen Benachteiligung abschätzen zu können, wurden innerhalb der 16 untersuchten Ausbildungsberufe drei Gruppen gebildet: Als männlich dominierte Berufe wurden solche gezählt, in denen der Anteil männlicher Auszubildender unter den Befragten aus Niedersachsen und Bremen über 70 Prozent liegt. Eine zweite Gruppe umfasst jene Berufe, bei denen mehr als 70 Prozent weiblich sind. Die übrigen Berufe, in denen weniger als 70 Prozent der befragten Auszubildenden auf ein Geschlecht entfallen, bildet die Kategorie der sonstigen Berufe.

Hierbei zeigt sich, dass nach wie vor ein Großteil der handwerklichen und technischen Ausbildungsberufe männlich geprägt ist, während sich die eindeutig weiblich geprägten Berufe vor allem im Dienstleistungsbereich finden. Im kaufmännischen Bereich bestehen bei einzelnen Berufen ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Schwerpunkte.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports liefern in keinem der untersuchten thematischen Bereiche – Ausbildungsinhalte, fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität – Hinweise auf bedeutsame Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden, die unabhängig von den gewählten Ausbildungsberufen bestehen. Noch immer aber gibt es strukturelle Unterschiede zwischen männlich bzw. weiblich dominierten Berufsgruppen.

Wöchentliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit liegt in den weiblich dominierten Berufen häufiger über 40 Stunden (22,9 Prozent) als in den männlich dominierten (16,4 Prozent). Zwar leisten Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen etwa gleich oft Überstunden als in den männlich dominierten (33,7 zu 30,4 Prozent), erhalten dafür jedoch seltener einen Ausgleich. Während 72,9 Prozent der Auszubildenden in den überwiegend von Männern dominierten Berufen die Überstunden mit Freizeit ausgleichen können oder die mehr geleistete Arbeit bezahlt bekommen, trifft dies in den überwiegend weiblich geprägten Berufen nur für 63,5 Prozent der Auszubildenden zu. 12,5 Prozent der Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen gaben an, keinen Überstundenausgleich zu erhalten, gegenüber 21,1 Prozent bei den hauptsächlich weiblich geprägten Ausbildungsberufen.

Klassifikation geschlechtsspezifischer Berufsgruppen in Niedersachsen und Bremen 2014

männlich dominiert

Anlagenmechaniker/-in
Elektroniker/-in
Fachkraft für Lagerlogistik
Industriemechaniker/-in
Kfz-Mechatroniker/-in
Maler/-in und Lackierer/-in
Mechatroniker/-in

sonstige Berufe

(mindestens 30 Prozent männliche oder weibliche Auszubildende)
Bankkaufmann/-frau
Industriekaufmann/-frau
Kaufmann/-frau im Einzelhandel
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
Steuerfachangestellte/-r
Verkäufer/-in

weiblich dominiert

Bürokaufmann/-frau
Friseur/-in
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation

¹⁶ vgl. BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 265.

¹⁷ vgl. ebenda.

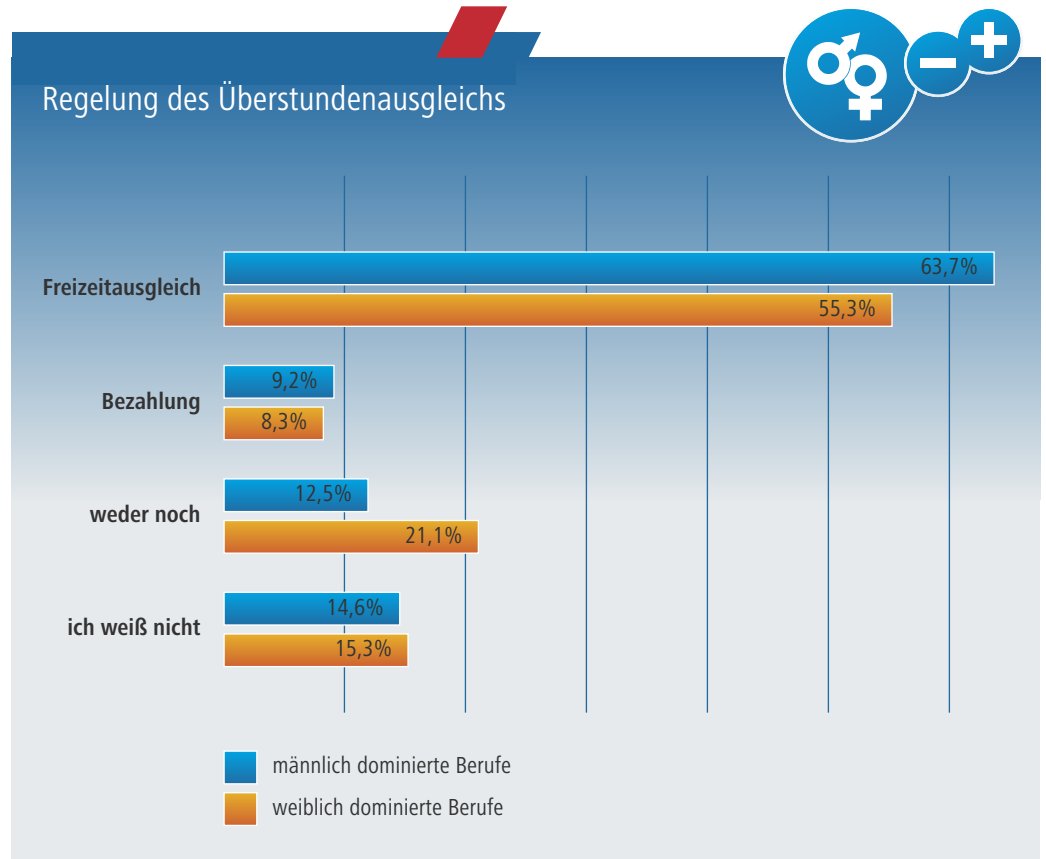


Abbildung 21:
Regelung des Überstundenausgleichs

Angaben in Prozent von 987
Auszubildenden aus Niedersachsen und
Bremen (ohne sonstige Berufe).

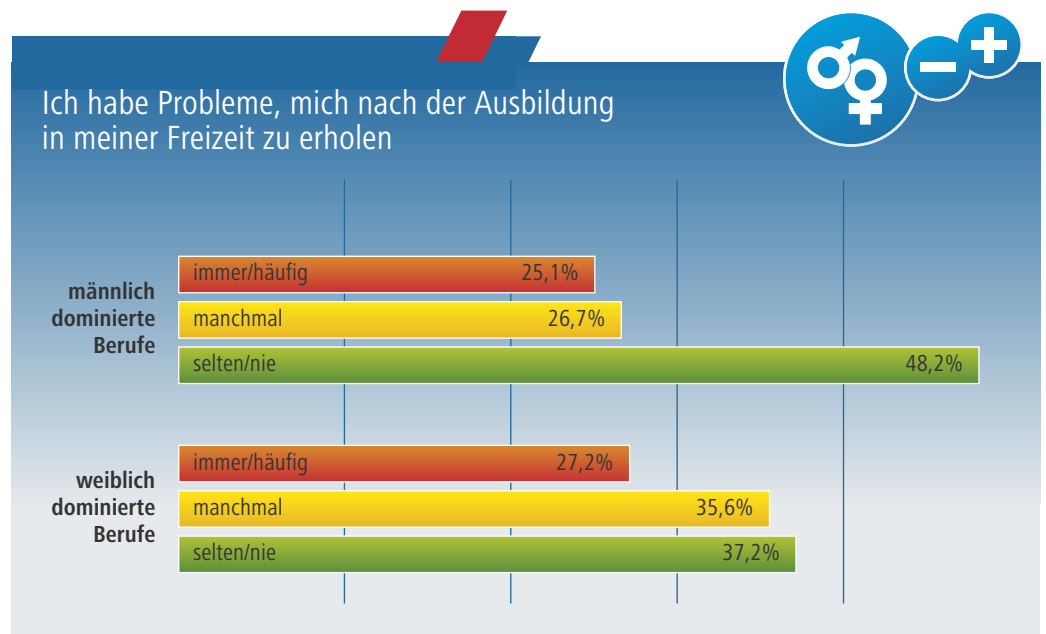


Abbildung 22:
Ich habe Probleme, mich nach der
Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen

Angaben in Prozent von 1.088
Auszubildenden aus Niedersachsen und
Bremen (ohne sonstige Berufe).

Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen

Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Auszubildenden in den weiblich geprägten Berufen mehr Probleme damit haben, nach der Arbeit »abzuschalten« und sich in ihrer Freizeit zu erholen. Während in den männlich geprägten Berufen lediglich 48,2 Prozent der Befragten angeben, »selten« oder »nie« Probleme damit zu haben, sich nach der Arbeit zu erholen, liegt dieser Wert bei von Frauen bevorzugten Berufen bei nur 37,2 Prozent.

Ausbildungsvergütung

Auch bei der Ausbildungsvergütung liegt das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 689 Euro deutlich über dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen der Bruttolohn durchschnittlich nur 559 Euro beträgt.

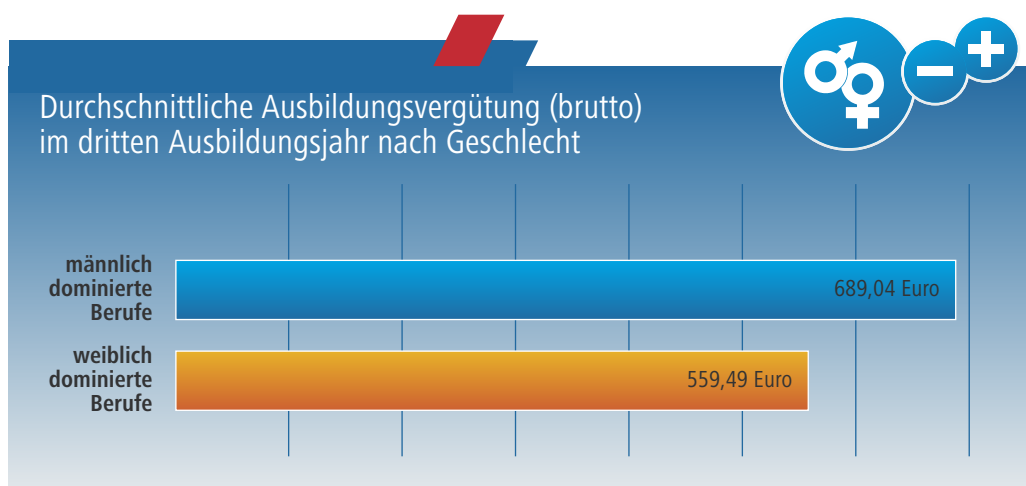


Abbildung 23: Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) im dritten Ausbildungsjahr nach Geschlecht

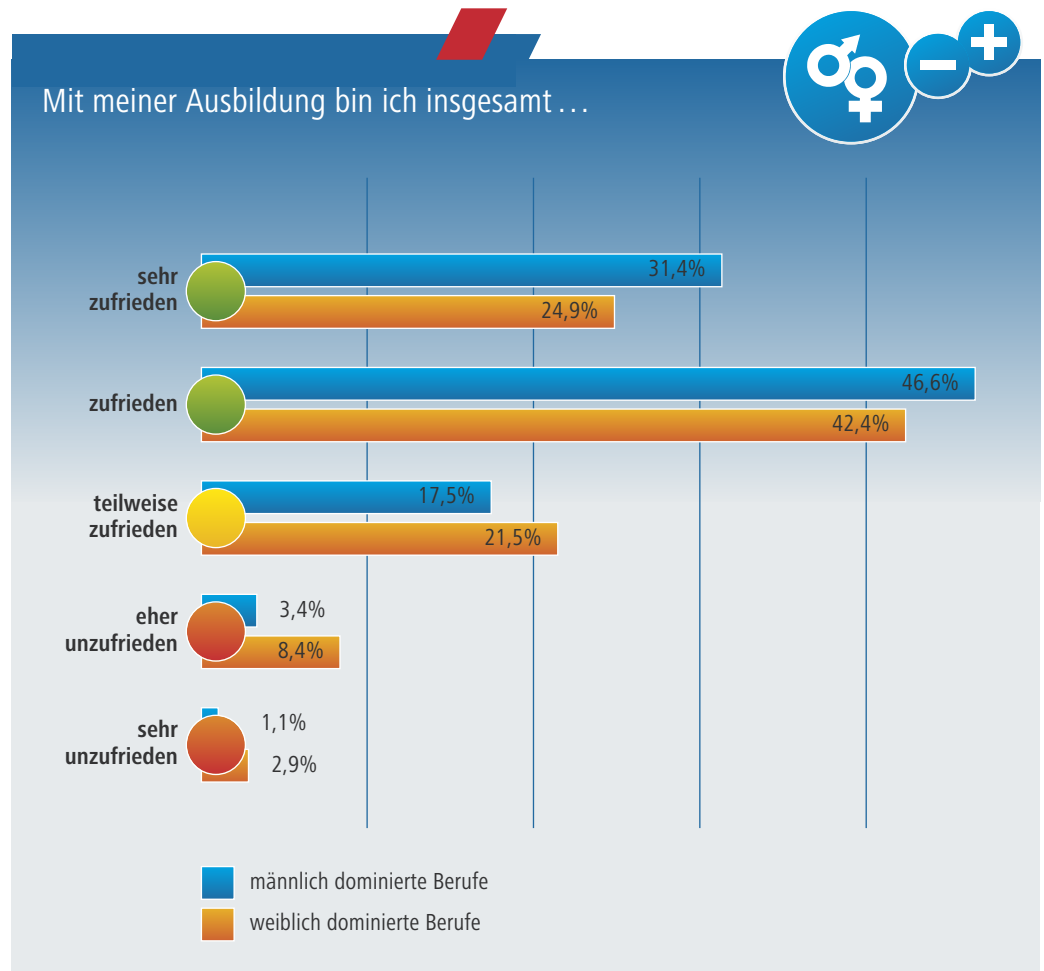
Angaben von 1.024 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen (ohne sonstige Berufe).

Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung

Die dargestellten strukturellen Benachteiligungen im Bereich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlagen sich in der Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung nieder. So lag der Anteil der »zufriedenen« und »sehr zufriedenen« Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit 77,9 Prozent deutlich über dem der weiblich dominierten Berufe (67,2 Prozent).

Einfluss auf die niedrigere Gesamtzufriedenheit hat sicherlich auch, dass die weiblich dominierten Berufe von den Auszubildenden deutlich seltener als »Wunschberuf« bezeichnet wurden (27,8 Prozent gegenüber 38,1 Prozent bei den männlich dominierten Berufen).

Grundsätzlich bestätigt sich damit, dass die Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen zu sein scheinen, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten vieler junger Menschen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass in den weiblich dominierten Berufen lediglich 22,3 Prozent der Auszubildenden angaben, in ihrem Betrieb gebe es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung



bzw. einen Betriebs- oder Personalrat, während dies in den männlich dominierten Berufen bei immerhin mehr als der Hälfte (55,5 Prozent) der Auszubildenden der Fall war.

Zum Abbau dieser Ungleichheiten gilt es daher zum einen, weitere Maßnahmen zu ergreifen, die darauf abzielen, das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern und sie für Berufe zu interessieren, in denen die strukturellen Rahmenbedingungen und Perspektiven günstiger sind als in den »klassischen« Frauenberufen. Zum anderen – und dies trifft neben den hier betrachteten Berufen im Dienstleistungsbereich vor allem auch für die weiblich dominierten Berufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziale Arbeit zu – muss darauf hingewirkt werden, die Attraktivität und die Ausbildungsbedingungen in diesen Berufen zu erhöhen. Die auch im Rahmen dieser Studie festgestellten Unterschiede bei der Bezahlung sowie bei den Arbeits- und Urlaubszeiten müssen reduziert und die Leistungen der Beschäftigten angemessen honoriert sowie gesellschaftlich anerkannt werden.

4. Schwerpunkt: Lebenssituation von Auszubildenden

In den vergangenen Jahren sind die Ansprüche der Betriebe an ihre (zukünftigen) Auszubildenden stetig gestiegen. Ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilität und persönlicher Motivation sind beinahe Grundvoraussetzung dafür, um überhaupt einen der begehrten Ausbildungsplätze zu erhalten.

Der thematische Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2014 liegt daher auf der Lebenssituation der Auszubildenden. Die Auszubildenden wurden in diesem Zusammenhang zu ihrer Wohn- und finanziellen Situation befragt. Auch Aspekte der Mobilität wurden dabei berücksichtigt.

4.1 Wohnsituation

Die meisten der befragten Auszubildenden (72,7 Prozent) wohnten bei ihren Eltern oder anderen Verwandten, 24 Prozent in einer eigenen Wohnung. Wohngemeinschaften (2,8 Prozent) sowie Wohnheime (0,4 Prozent) spielten demgegenüber eine untergeordnete Rolle.

Der Trend zur eigenen Wohnung nimmt dabei im Laufe der Ausbildung nur geringfügig zu. Während von den 21,2 Prozent der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr angegeben, in der eigenen Wohnung zu leben, sagten dies im zweiten und dritten Ausbildungsjahr 27,2 bzw. 23,0 Prozent.

Abhängig ist die Wohnsituation auch davon, in welchem Einzugsgebiet die Auszubildenden leben. So gaben Auszubildende, die in einer Stadt leben, mehr als doppelt so häufig an, eine eigene Wohnung zu haben (31,7 Prozent), wie Auszubildende auf dem Land (14,5 Prozent). Zurückzuführen ist dies unter ande-

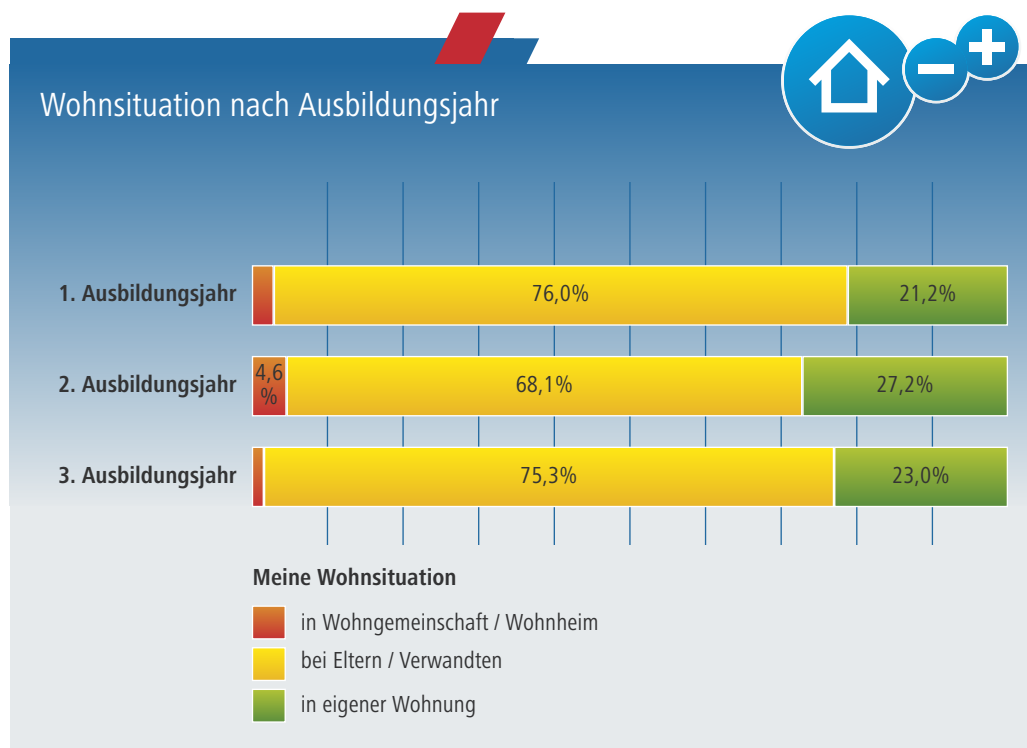


Abbildung 25:
Wohnsituation nach Ausbildungsjahr

»Ich wohne...« / »Ich befinde mich im...«, Angaben in Prozent von 1.410 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen. Aussagen der Befragten aus dem 4. Lehrjahr mit n = 2 sind nicht repräsentativ.

rem darauf, dass die in der Stadt lebenden Auszubildenden mit Beginn ihrer Ausbildung häufiger haben umziehen müssen. Während von den Auszubildenden auf dem Land nur 4,5 Prozent mit Ausbildungsbeginn umgezogen sind, traf dies für knapp ein Sechstel der Auszubildenden in einer Stadt zu (16,0 Prozent).

Für die Mehrheit der Betroffenen (61,9 Prozent) war es unproblematisch, am Ausbildungsort eine Unterkunft zu finden. Die übrigen (38,1 Prozent) berichteten jedoch von Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche, 7,4 Prozent hatten sogar große Probleme, eine Unterkunft zu finden.

Mehr als zwei Drittel der Befragten (71,3 Prozent¹⁸) gaben an, dass die derzeitige Wohnsituation von ihnen selbst gewählt ist. Auch finanzielle (38,6 Prozent) und praktische Gründe (33,2 Prozent) wurden in diesem Zusammenhang häufig genannt. Familiäre Gründe hatten bei knapp einem Viertel der Befragten (23,4 Prozent) einen Einfluss auf die Wohnsituation. Am häufigsten selbstgewählt ist die Wohnsituation erwartungsgemäß bei jenen Auszubildenden, die in einer eigenen Wohnung leben (81,7 Prozent). Finanzielle Gründe sind vor allem dann ausschlaggebend, wenn Auszubildende noch bei ihren Eltern oder Verwandten wohnen (48,3 Prozent).

Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden ist mit ihrer derzeitigen Wohnsituation zufrieden oder sehr zufrieden (89,3 Prozent), 8,0 Prozent äußerten sich eher unzufrieden und 2,7 Prozent waren sehr unzufrieden. Am häufigsten unzufrieden waren die Auszubildenden in Wohngemeinschaften, von denen sich 32,0 Prozent eher bzw. sehr unzufrieden mit der eigenen Wohnsituation äußerten, während sich die Zufriedenheit der bei den Eltern bzw. in einer eigenen Wohnung lebenden Auszubildenden kaum unterscheidet.

¹⁸ Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

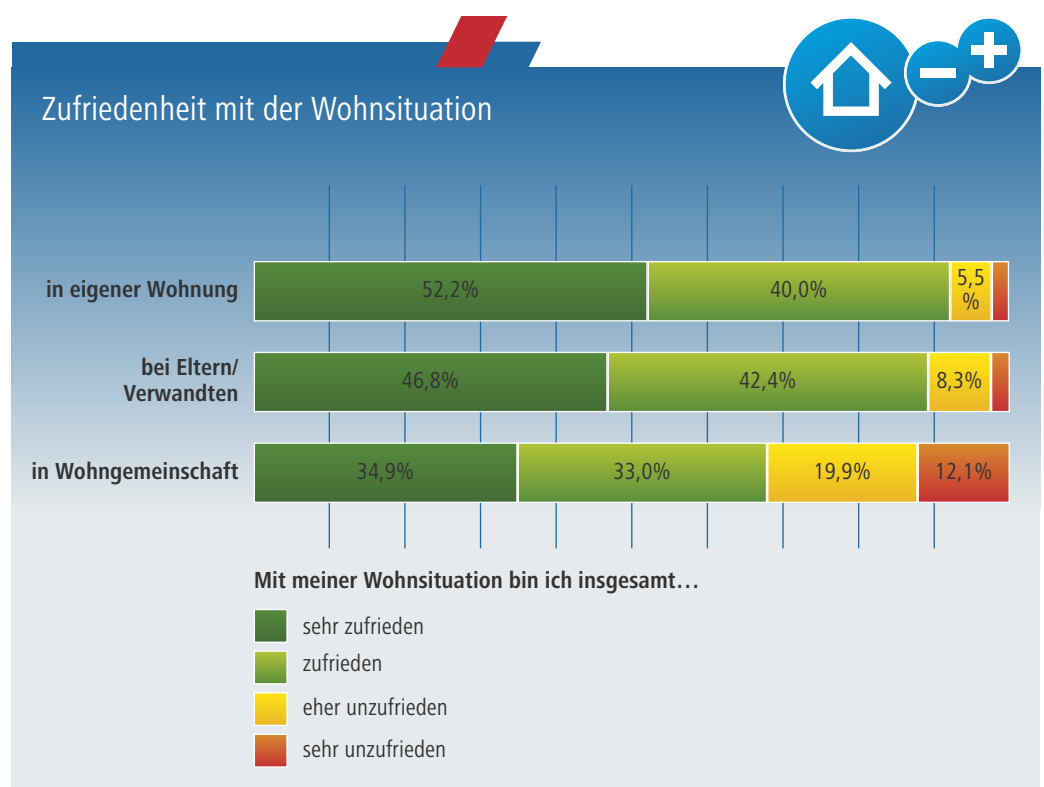


Abbildung 26:
Zufriedenheit mit der Wohnsituation

»Ich bin insgesamt mit meiner Wohnsituation: ...« / »Ich wohne...«, Angaben in Prozent von 1.395 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen. Aussagen der Befragten in Wohnheimen mit n = 9 sind nicht repräsentativ.

Nur die wenigsten Auszubildenden können sich eine eigene Wohnung ausschließlich von ihrer Ausbildungsvergütung leisten (35,9 Prozent). Die meisten erhalten zusätzlich finanzielle Unterstützung in Form staatlicher Unterstützung (31,4 Prozent) oder aus dem familiären Umfeld (27,6 Prozent). Die bei Eltern oder Verwandten wohnenden Auszubildenden müssen demgegenüber deutlich häufiger ohne zusätzliche finanzielle Unterstützung auskommen (62,3 Prozent), immerhin 27,7 Prozent werden jedoch von ihrer Familie auch finanziell unterstützt. Lediglich staatliche Leistungen (3,3 Prozent) spielen bei diesen Auszubildenden kaum eine Rolle.

4.2 Mobilität

Die überwiegende Mehrzahl der befragten Auszubildenden (89,3 Prozent) ist mit Beginn der Ausbildung nicht umgezogen, für weitere 2,1 Prozent stand mit Ausbildungsbeginn ein Umzug innerhalb des Wohnortes an und 3,6 Prozent sind innerhalb des Landkreises umgezogen. Umzüge über Landkreisgrenzen hinweg sind hingegen eher die Ausnahme. Nur 2,8 Prozent der Befragten gaben an, innerhalb des eigenen Bundeslands umgezogen zu sein, 1,9 Prozent berichteten von einem Umzug in ein anderes Bundesland. Umzüge innerhalb Europas stellen eine große Ausnahme dar (0,3 Prozent).

Zwei Drittel der Befragten gaben an, für die Fahrt zum Ausbildungsbetrieb täglich bis zu einer halben Stunde zu benötigen (74,5 Prozent), weitere 19,7 Prozent benötigen zwischen einer halben und einer Stunde und 5,4 Prozent zwischen einer und zwei Stunden. Fahrtzeiten zum Ausbildungsbetrieb von mehr als zwei Stunden stellen die Ausnahme dar (0,4 Prozent).

Durchschnittlich etwas länger benötigen die Auszubildenden für Fahrten zur Berufsschule. Hier sind nur 61,6 Prozent bis zu einer halben Stunde unterwegs, fast ein Drittel (29,7 Prozent) benötigt zwischen einer halben und einer Stunde und immerhin 8,1 Prozent zwischen einer und zwei Stunden. Fahrtzeiten von mehr als zwei Stunden sind allerdings auch hier äußerst selten (0,6 Prozent).

Die Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs mit öffentlichen Verkehrsmitteln wird von fast zwei Drittel (63,1 Prozent) der Befragten als sehr gut oder gut bezeichnet. 25,0 Prozent erreichen ihren Ausbildungsbetrieb weniger gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln und immerhin 11,9 Prozent der Befragten überhaupt nicht.

Besser gestaltet sich die Erreichbarkeit der Berufsschulen. Diese sind für 80,3 Prozent der Auszubildenden gut oder sogar sehr gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar, für 16,7 Prozent weniger gut und nur für 3,0 Prozent überhaupt nicht.

Kaum Einfluss auf die täglichen Fahrtzeiten zum Ausbildungsort und zur Berufsschule scheint die Lage des Wohnortes zu haben. Auszubildende auf dem Land sind kaum länger unterwegs als Auszubildende in einer Stadt. Auch die Befragten, die am Stadtrand wohnen, brauchen nur unwesentlich länger zu ihrem Ausbildungsbetrieb oder zur Berufsschule.

Deutliche Unterschiede hingegen gibt es bei der Erreichbarkeit von Ausbildungsort und Berufsschule mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Weniger als die Hälfte (44,5 Prozent) der auf dem Land wohnenden Auszubil-

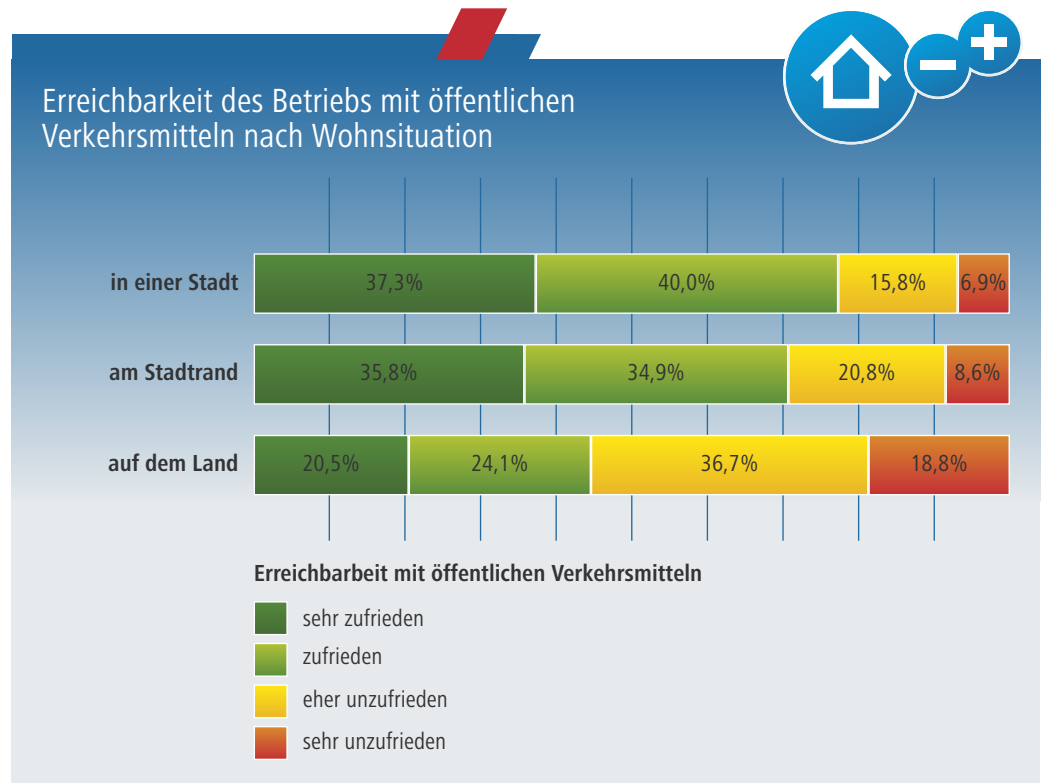


Abbildung 27:
Erreichbarkeit des Betriebs mit
öffentlichen Verkehrsmitteln nach
Wohnsituation

»Mein Betrieb ist gut mit öffentlichen
Verkehrsmitteln erreichbar: ...« / »Ich
wohne...«, Angaben in Prozent von
1.388 Auszubildenden aus
Niedersachsen und Bremen.

denden können ihren Ausbildungsort sehr gut oder gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen gegenüber 77,3 Prozent der Auszubildenden in der Stadt. Bei den Berufsschulen trifft dies für 72,5 Prozent der Auszubildenden auf dem Land und 85,7 Prozent in der Stadt zu.

Es ist daher davon auszugehen, dass Auszubildende auf dem Land häufiger auf ein privates Fahrzeug angewiesen sind. Dafür spricht auch, dass bei den betreffenden Auszubildenden durchschnittlich deutlich höhere Fahrtkosten (613 Euro pro Jahr) anfallen als bei den in einer Stadt wohnenden (515 Euro).

4.3 Finanzielle Situation der Auszubildenden

Angesichts des steigenden Einstiegsalters in Ausbildung, das mittlerweile bei 19 Jahren liegt, gewinnt die Frage, ob die Auszubildenden dazu in der Lage sind, von ihrer Ausbildungsvergütung selbständig zu leben, zunehmend an Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund ist es äußerst bedenklich, dass lediglich etwas über die Hälfte (54,3 Prozent) der Befragten angab, ohne weitere finanzielle Unterstützung mit der Ausbildungsvergütung zurecht zu kommen. 28,2 Prozent erhalten eine finanzielle Unterstützung aus dem familiären Umfeld, 11,3 Prozent bekommen staatliche Leistungen wie Mietzuschuss bzw. Berufsbildungsbeihilfe und 12,6 Prozent der Auszubildenden bessern ihre Ausbildungsvergütung über einen Nebenjob auf.

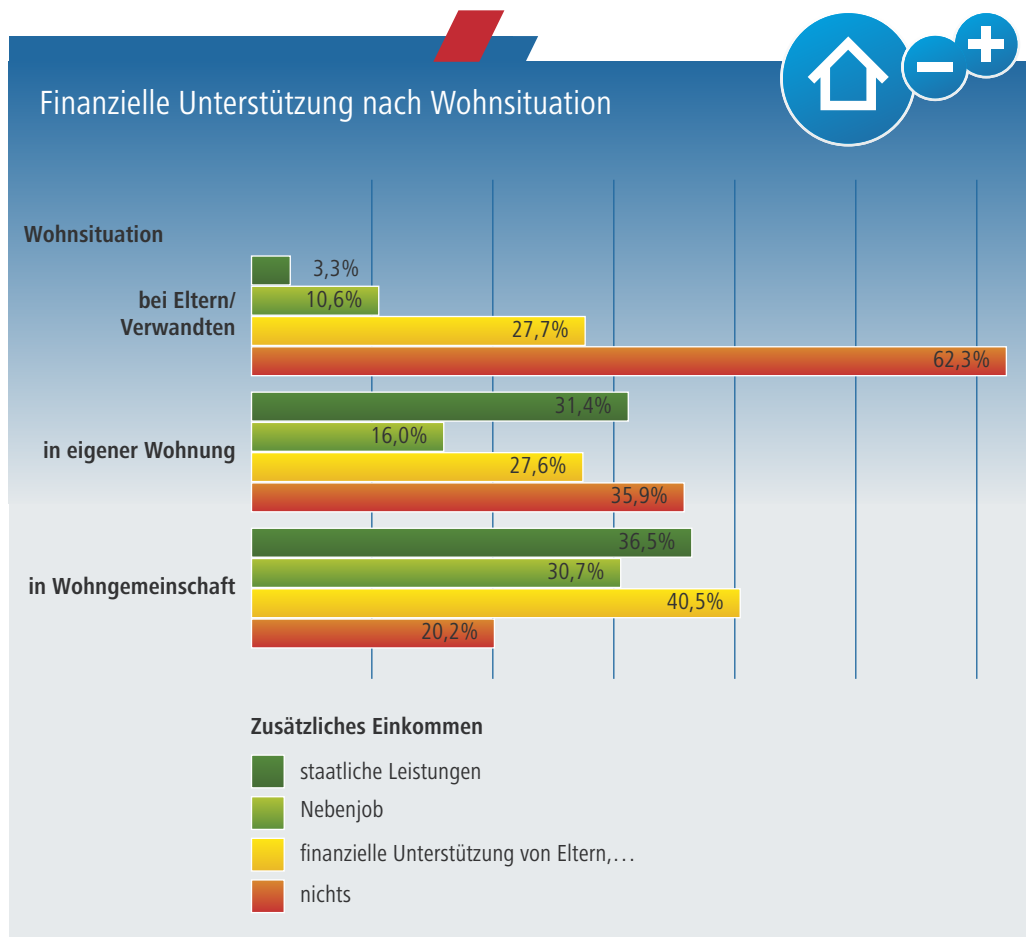


Abbildung 28:
Finanzielle Unterstützung nach Wohnsituation

»Zusätzliches Einkommen: ...« / »Ich wohne...«, Angaben in Prozent von 1.268 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen. Aussagen der Befragten in Wohnheimen mit n = 7 sind nicht repräsentativ.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, die bei Eltern oder Verwandten leben, so zeigt sich, dass faktisch noch deutlich weniger Auszubildende allein von ihrer Ausbildungsvergütung wirklich selbständig leben können. Unter den außerhalb des Elternhauses wohnenden Auszubildenden liegt dieser Anteil zwischen 20,2 Prozent (in Wohngemeinschaften) und 35,9 Prozent (in der eigenen Wohnung).

Eine zusätzliche Belastung stellen im Rahmen der Ausbildung anfallende Kosten dar. Den Schwerpunkt bilden dabei Fahrtkosten, die bei fast drei Viertel der Auszubildenden (72,2 Prozent) anfallen. Durchschnittlich müssen die betroffenen Auszubildenden dafür pro Jahr 641 Euro aufwenden. Gut die Hälfte der Auszubildenden (51,1 Prozent) muss Geld für Schulmaterialien wie Bücher etc. ausgeben. Hier liegen die durchschnittlichen Kosten mit 79 Euro jedoch deutlich niedriger. Zusätzliche Kosten für Arbeitsmaterialien betreffen 9,7 Prozent der Auszubildenden (durchschnittlich 160 Euro), Fortbildungskosten entstanden bei 6,8 Prozent (durchschnittlich 169 Euro). Ausbildungsgebühren fielen lediglich bei 0,8 Prozent der Befragten an.

Nur bei der Minderheit der Auszubildenden existieren spezifische betriebliche bzw. tarifliche Regelungen zur Übernahme der entsprechenden Kosten. Am häufigsten (33,0 Prozent) ist dies bei Fortbildungen der Fall, die Übernahme der Kosten für Arbeits- und Schulmaterialien ist bei 22,8 Prozent bzw. 24,4 Prozent der Befragten geregelt und eine Regelung der Kosten für Fahrten zum Betrieb bzw. zur Berufsschule existiert bei lediglich 11,9 Prozent der Auszubildenden.

Die Ausbildungsvergütung muss den jungen Menschen ein finanzielles Auskommen ermöglichen, um den Schritt in die weitgehende Unabhängigkeit vom Elternhaus zu schaffen. Für viele Auszubildende reicht die Ausbildungsvergütung aber kaum, um über die Runden zu kommen. Nach Abzug von Fixkosten, wie etwa Miete oder Fahrtkosten, bleibt für viele Auszubildende, trotz unterstützender Hilfen wie z. B. Berufsausbildungsbeihilfe oder Mietkostenunterstützung, nicht genug zum Leben übrig. Für sie bedeutet das häufig, neben der Ausbildung noch einen Nebenjob aufzunehmen. Eine Studie des BIBB aus dem Jahr 2010 untersuchte die Nebentätigkeit von Auszubildenden neben der Ausbildung¹⁹. Befragt wurden dort die Auszubildenden aus dem zweiten Ausbildungsjahr aus 15 ausgewählten Berufen. Die Studie ergab, dass 27 Prozent der befragten Auszubildenden neben der Ausbildung jobbten. In der Untersuchung wurde auch nach den Gründen für die zusätzliche Arbeit gefragt. Die Ergebnisse unterstreichen dabei das Problem zu niedriger Ausbildungsvergütungen: 27 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass sie ohne das zusätzliche Geld nicht ihre Grundversorgung, also Miete, Nahrungsmittel, u. ä. finanzieren könnten. Weitere 38 Prozent antworteten, dass sie den Nebenjob sowohl für die Grundversorgung als auch für zusätzliche Bedürfnisse bräuchten. 35 Prozent könnten auf den Nebenjob verzichten, wollten sich aber besondere Wünsche erfüllen.

¹⁹ vgl. www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf.

5. Branchenschwerpunkt: Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker

Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend für Niedersachsen und Bremen beleuchtet in diesem Jahr schwerpunktmäßig die Situation von angehenden Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern. Mit dieser Untersuchung wird analysiert, wie die Ausbildungsqualität in einem spezifischen Berufsfeld aussieht, welche Probleme bestehen und wie die Auszubildenden die eigene Situation wahrnehmen. Aufgrund der gewichtigen Rolle der Automobilindustrie in beiden Bundesländern wurde bewusst ein Ausbildungsberuf aus diesem Segment für eine detailliertere Auseinandersetzung gewählt. Darüber hinaus beklagen Unternehmen im Bereich der Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker einen »Fachkräftemangel«.

Auch bei dieser Untersuchung zeigt sich jedoch das große Gefälle zwischen der Ausbildungsrealität und den eingeforderten Fachkräftebedarfen. Die Unternehmen sind hier in der Pflicht, in diesem zentralen Berufsfeld die Ausbildungsbedingungen verstärkt in den Blick zu nehmen und die Situation der Auszubildenden spürbar zu verbessern, anstatt über einen angeblichen Mangel an geeigneten Fachkräften zu klagen.

5.1 Fachliche Qualität der Ausbildung

Ausbildungsplan

Von den befragten Auszubildenden als Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker haben nach eigenen Angaben 52,2 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplan – ein deutlich geringerer Anteil als im Schnitt der anderen untersuchten Ausbildungsberufe in Niedersachsen und Bremen (65,2 Prozent).

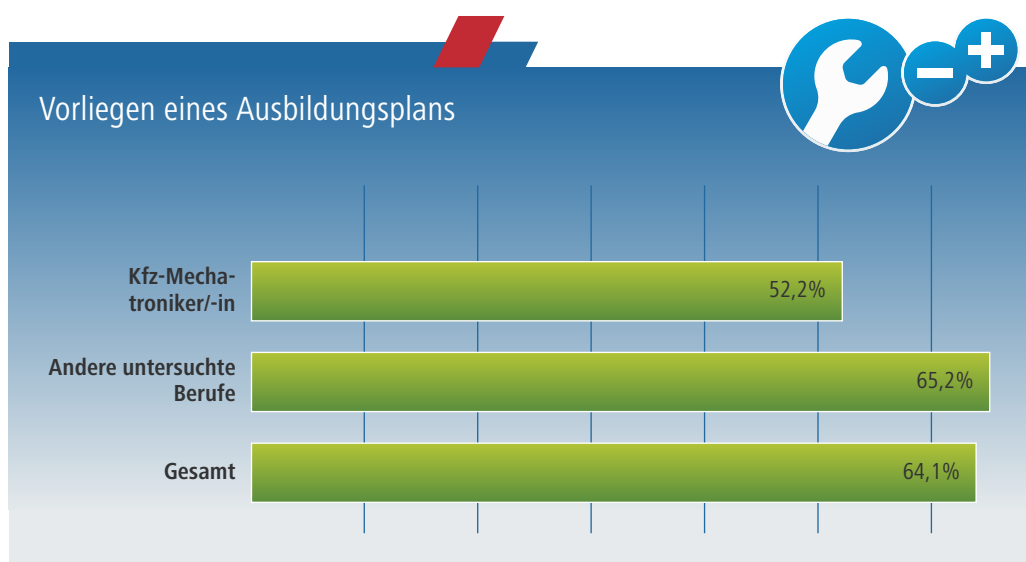


Abbildung 29:
Vorliegen eines Ausbildungsplans

»Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor«, Angaben in Prozent von 485 Kfz-Mechatroniker/-innen und 908 aus anderen Berufen.

Von denjenigen, denen ein Ausbildungsplan vorliegt, geben bei den Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern 43,6 Prozent an, den Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« zu kennen – wesentlich weniger als bei den anderen Berufen (64,4 Prozent). Nur diese Auszubildenden können einschätzen, inwieweit die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan eingehalten werden. Die große Mehrheit (84 Prozent) ist dabei der Auffassung, dass dieser »immer« oder zumindest »häufig« eingehalten wird – ohne Unterschied bei den Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern oder den anderen Berufen.

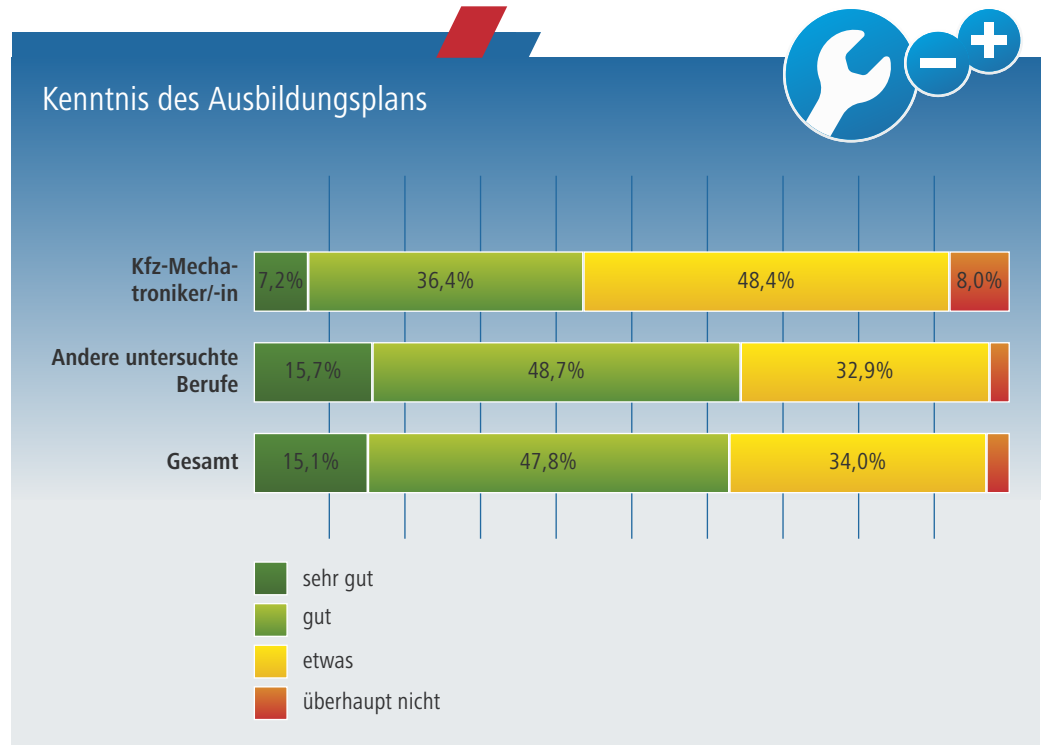


Abbildung 30:
Kenntnis des Ausbildungsplans

»Ich kenne den Ausbildungsplan«, Angaben in Prozent von 250 Kfz-Mechatroniker/-innen und 574 aus anderen Berufen, denen ein Ausbildungsplan vorliegt.

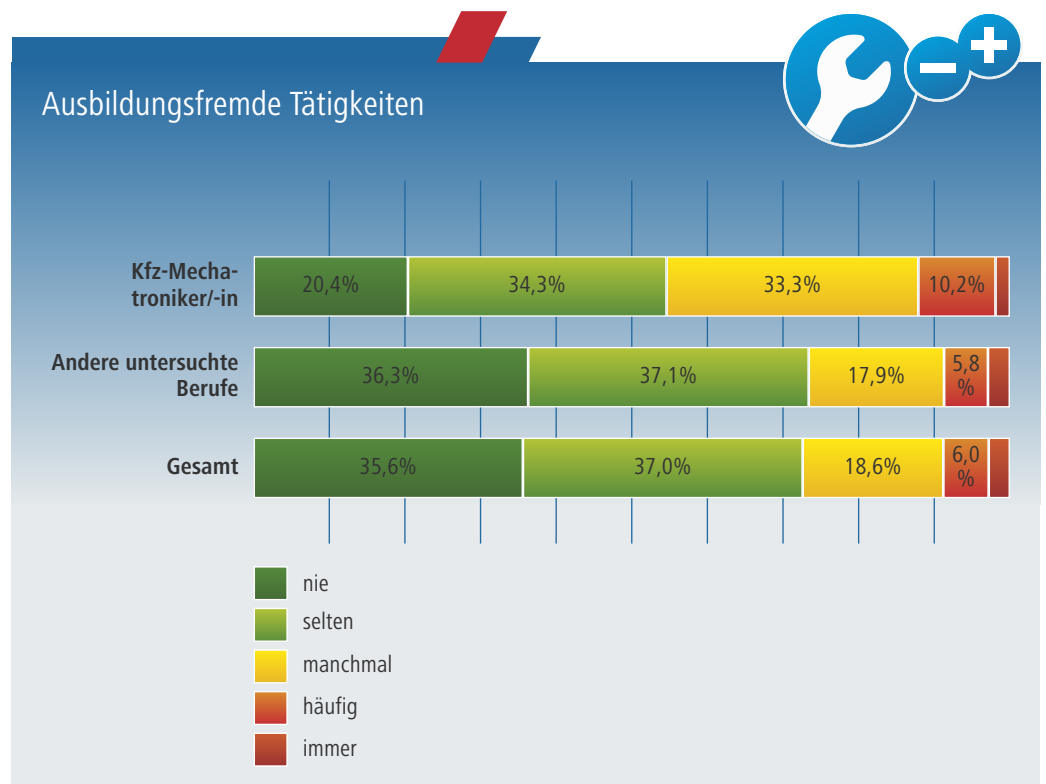


Abbildung 31:
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

»Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören«, Angaben in Prozent von 108 Kfz-Mechatroniker/-innen und 352 aus anderen Berufen, die angaben, ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« zu kennen und die auf obige Frage geantwortet haben, da nur diese objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Viel zu häufig werden Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit zu Tätigkeiten herangezogen, die nichts mit ihrer eigentlichen Ausbildung zu tun haben – und viele leiden darunter. Dabei regelt das Berufsbildungsgesetz eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus. Fast die Hälfte der künftigen Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker (45,4 Prozent) absolviert zumindest manchmal ausbildungsfremde Tätigkeiten und damit deutlich häufiger als die Azubis in den anderen Berufen mit 26,5 Prozent. Nur 20,4 Prozent aller befragten angehenden Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker geben an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden – deutlich weniger als bei den anderen Berufen, wo dieser Anteil mit 36,3 Prozent im Schnitt fast doppelt so hoch ist.

Führen des Ausbildungsnachweises

Der Ausbildungsnachweis (umgangssprachlich: Berichtsheft) dient zur Dokumentation der Ausbildung. Das Führen des Nachweises gehört zur Ausbildung. Der Arbeitgeber muss Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen. Bei den Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern gibt fast die Hälfte der Auszubildenden an (48,6 Prozent), dass sie ihren Nachweis »nie« während der Arbeitszeit führen. Dies sind deutlich mehr als bei den anderen Berufen, wo dies im Schnitt nur gut jede und jeder Dritte (36,0 Prozent) angibt. Entsprechend liegt der Anteil derjenigen, die dies »immer« im Betrieb erledigen, bei den Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern mit 21,5 Prozent deutlich unter dem der anderen Berufe (29,2 Prozent).

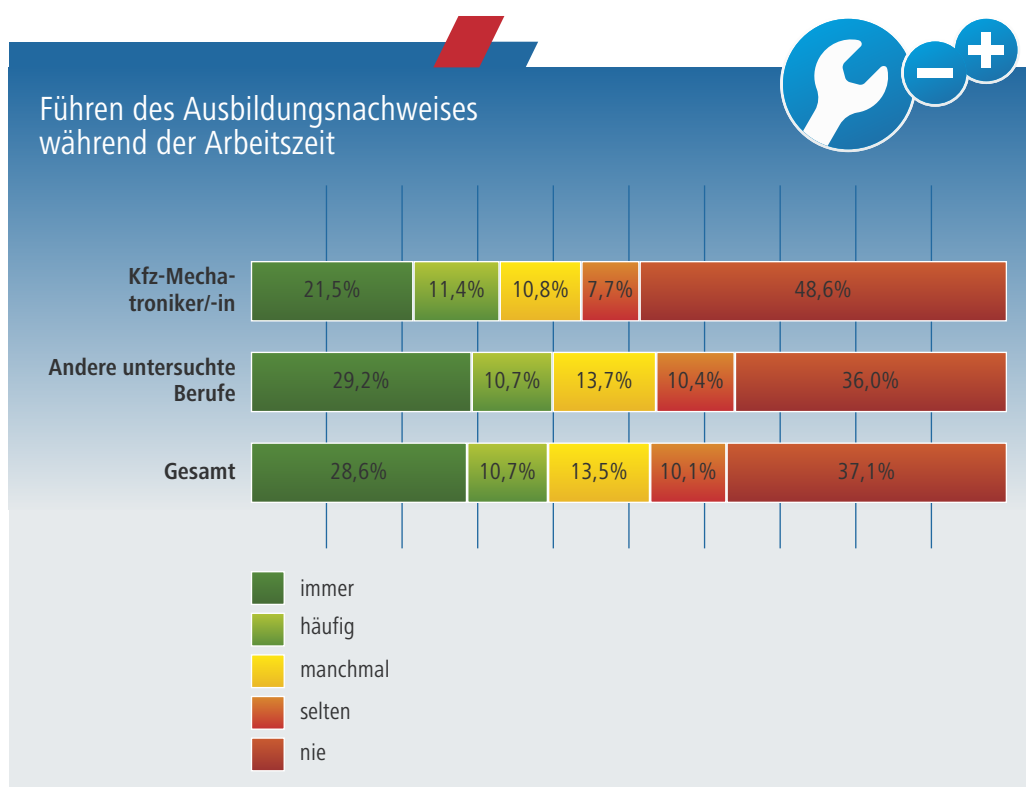


Abbildung 32:
Führen des Ausbildungsnachweises während der Arbeitszeit

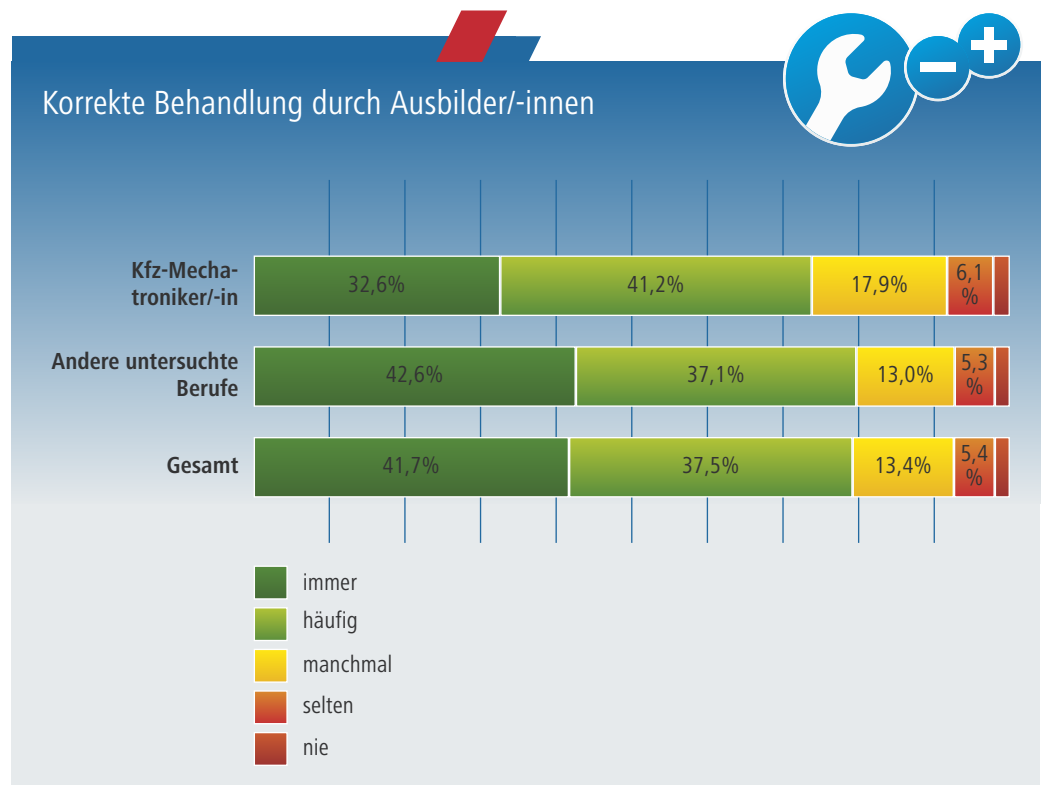
»Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich ... während der Arbeitszeit«, Angaben in Prozent von 492 Kfz-Mechatroniker/-innen und 914 aus anderen Berufen.

Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilderinnen und Ausbilder

96,4 Prozent der befragten Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker und 93,9 Prozent der befragten Azubis aus anderen Berufen gaben an, Ausbilderinnen und Ausbilder zu haben. Ohne großen Unterschied klagten 10 bzw. 11 Prozent darüber, dass diese »selten« bis »nie« präsent sind.

Entsprechend sind auch bei der Zufriedenheit mit der fachlichen Anleitung kaum Unterschiede erkennbar. Mehr als drei Viertel (68 Prozent) beider Gruppen sind »immer« oder zumindest »häufig« mit ihrer Betreuung sehr zufrieden.

Auffallend ist die niedrigere Zufriedenheit mit der Behandlung durch die Ausbildenden bei den Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern. So geben nur 73,7 Prozent an, von ihren Ausbilderinnen und Ausbildern »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden. Bei den anderen Berufen sind dies im Durchschnitt immerhin rund 80 Prozent.



Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Zwei Drittel (67,3 Prozent) der befragten künftigen Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker sind mit der fachlichen Qualität in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. So erfreulich dies ist – bei den anderen Berufen ist dieser Anteil mit 71,6 Prozent um 4,3 Prozentpunkte höher.

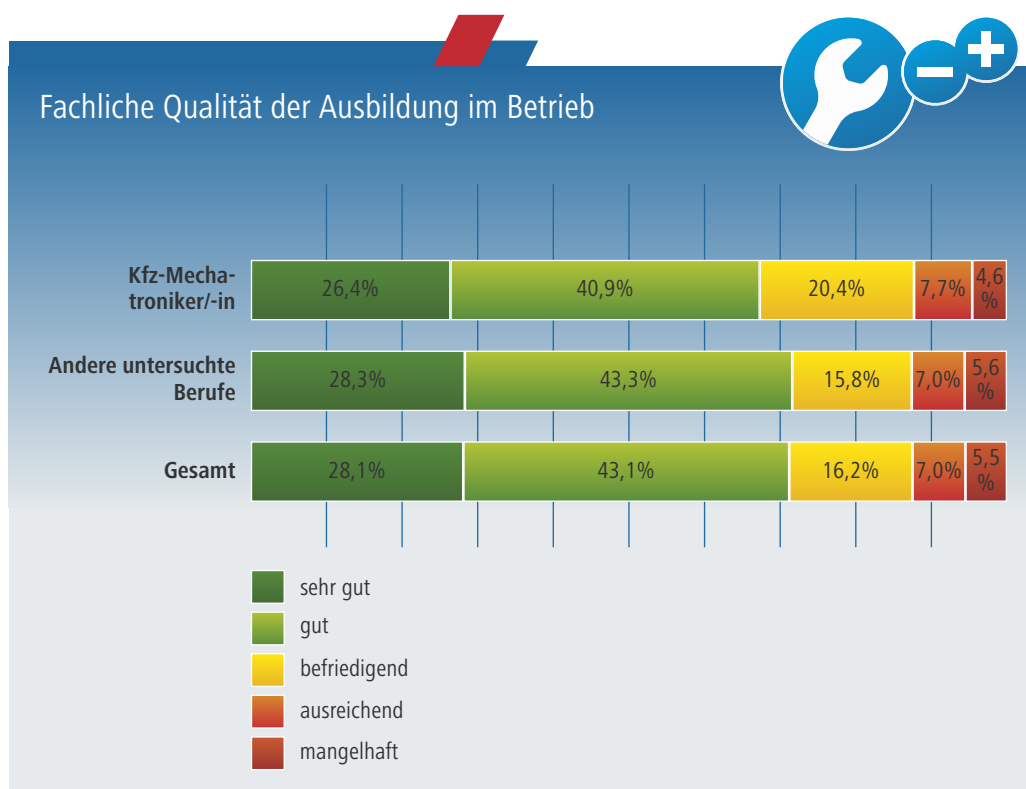


Abbildung 34: Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

»Die fachliche Qualität der Ausbildung in meinem Betrieb ist meiner Meinung nach...«, Angaben in Prozent von 496 Kfz-Mechatroniker/-innen und 917 aus anderen Berufen.

Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts fällt im Gegensatz zu den Betrieben bei den Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern deutlich besser als bei den anderen Berufen aus. Sie wird von 58,8 Prozent der Befragten mit »sehr gut« oder »gut« bewertet, bei den anderen Berufen nur von 49,8 Prozent. Entsprechend liegt der Anteil derjenigen, die eine schlechte Bewertung mit »ausreichend« oder »mangelhaft« abgegeben haben, mit 14,7 Prozent unter dem Durchschnitt der anderen untersuchten Berufe (17,0 Prozent).

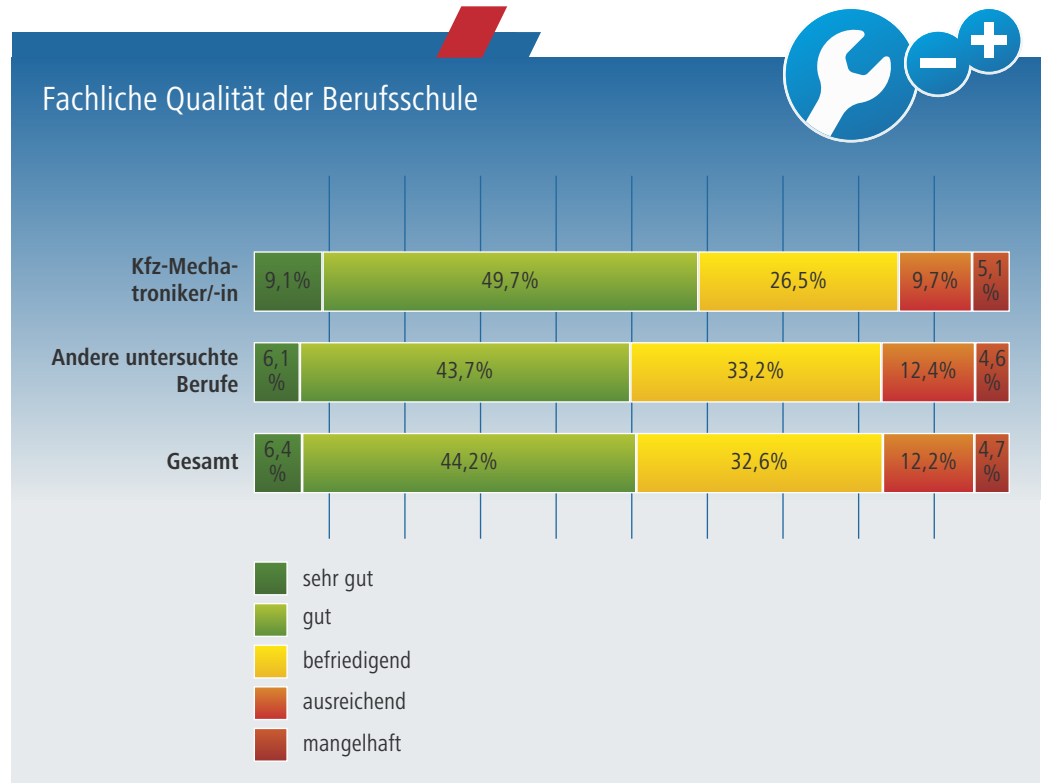


Abbildung 35:
Fachliche Qualität der Berufsschule

»Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich...«, Angaben in Prozent von 495 Kfz-Mechatroniker/-innen und 918 aus anderen Berufen.

5.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Arbeits- und Erholungszeiten

74,1 Prozent der angehenden Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker geben an, maximal vier Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Bei den anderen Berufen sind dies nur 64,3 Prozent. Immerhin 6,3 Prozent der Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker bzw. 7,6 Prozent der anderen befragten Auszubildenden müssen an mehr als fünf Tagen arbeiten.

Die wöchentliche Arbeitszeit gibt einigen Anlass zur Kritik, sowohl bei den angehenden Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern als auch bei den Auszubildenden in den anderen untersuchten Berufen. Jeweils 17 Prozent aus beiden Gruppen geben an, wöchentlich über 40 Stunden arbeiten zu müssen.

Nach wie vor können einige Auszubildende ihre Berufsschulzeiten nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit anrechnen, weil die Betriebe die im Ausbildungsvertrag festgeschriebenen Arbeitszeiten als rein betrieblich für sich reklamieren. Hier schneiden die künftigen Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker deutlich besser ab als die Azubis in den anderen Berufen. Nur 1,0 Prozent gibt an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest ab und zu im Betrieb nacharbeiten müssen. Bei den anderen Berufen sagen dies 8,2 Prozent.

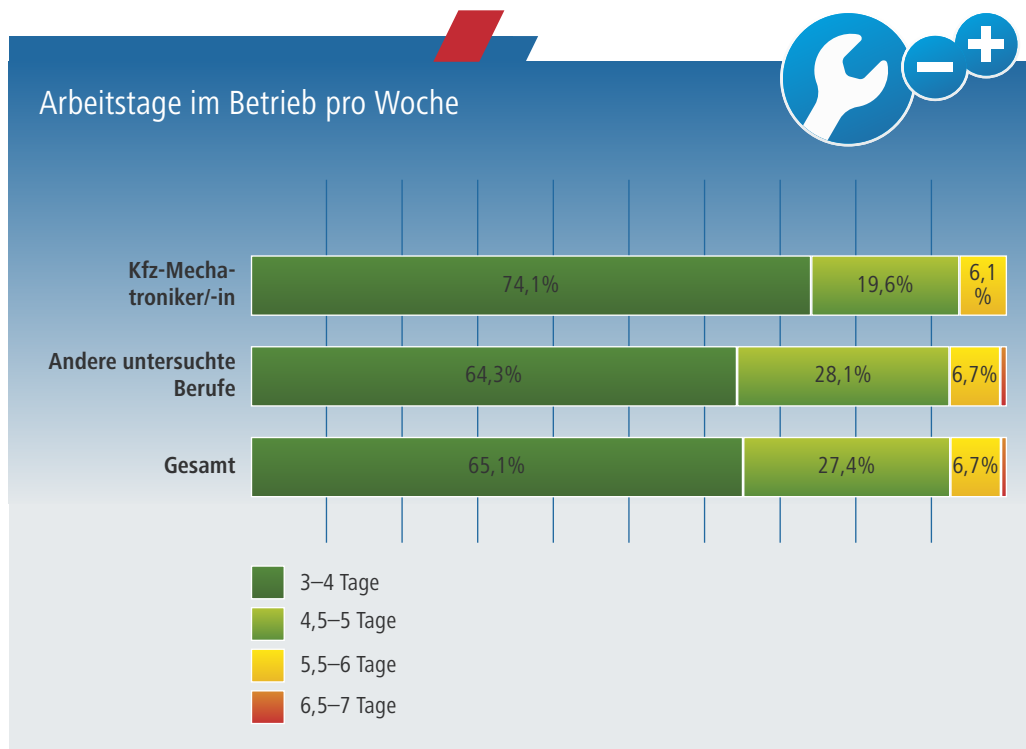


Abbildung 36: Arbeitstage im Betrieb pro Woche

»Ich arbeite an ... Tagen pro Woche im Betrieb«, Angaben in Prozent von 495 Kfz-Mechatroniker/-innen und 920 aus anderen Berufen.

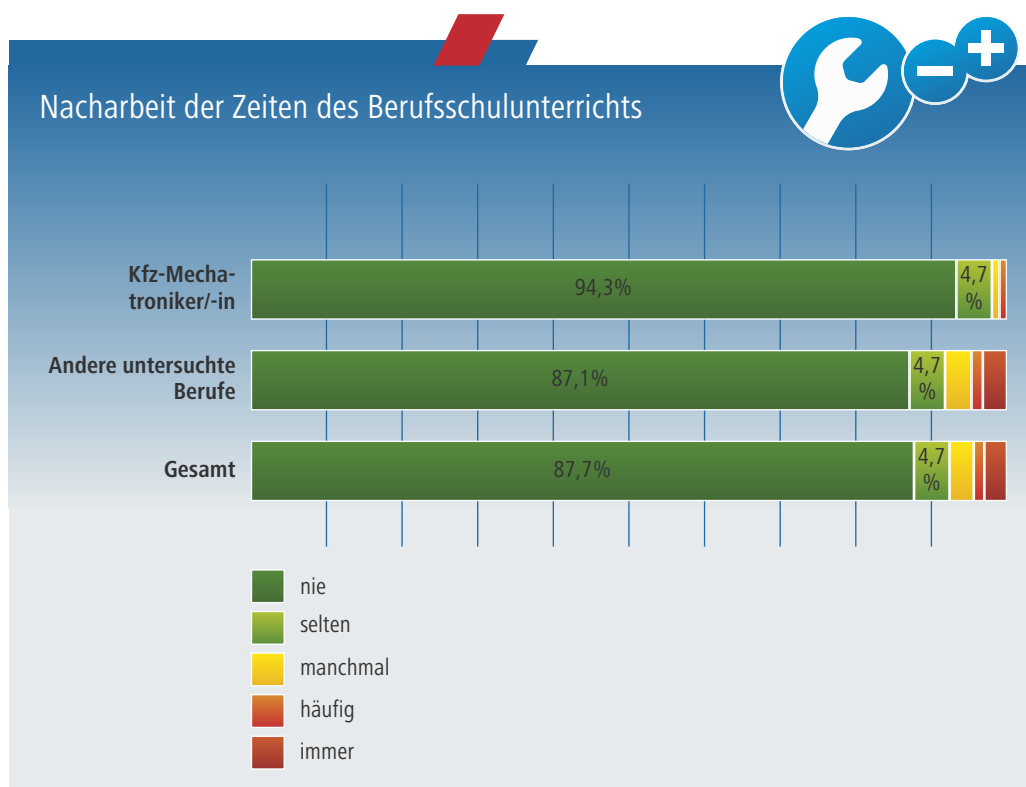


Abbildung 37: Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts

»Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten«, Angaben in Prozent von 492 Kfz-Mechatroniker/-innen und 916 aus anderen Berufen.

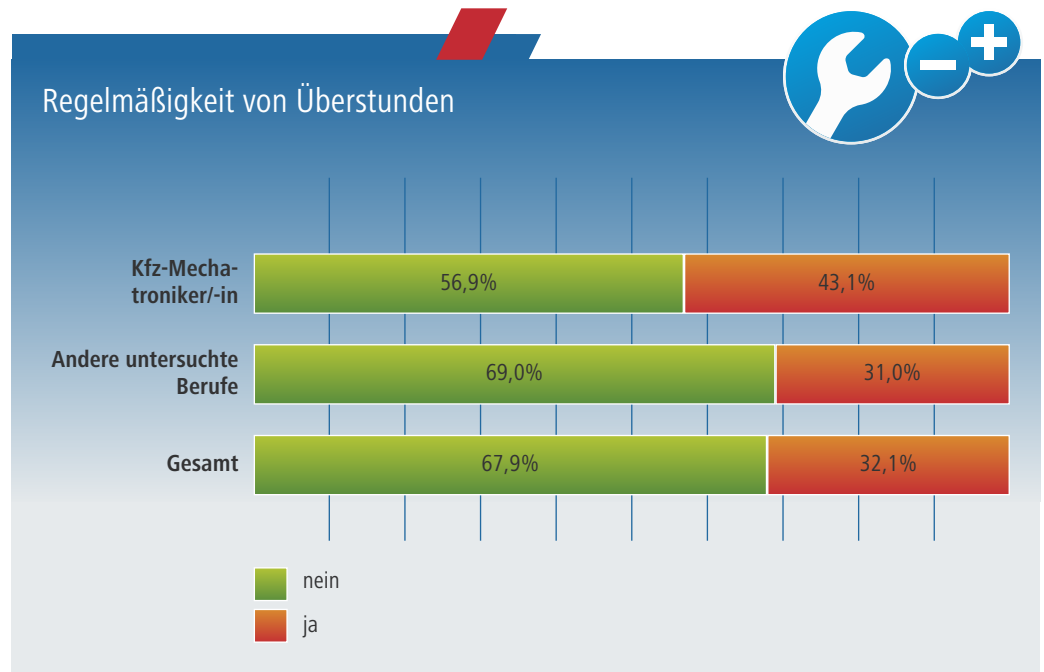


Abbildung 38:
Regelmäßigkeit von Überstunden

»Ich mache regelmäßig Überstunden«,
Angaben in Prozent von 494
Kfz-Mechatroniker/-innen und
904 aus anderen Berufen.

Überstunden und Überstundenausgleich

43,1 Prozent der befragten Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker machen nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden, ein wesentlich höherer Anteil als bei den Auszubildenden in den anderen untersuchten Berufen, wo dies nur 31,0 Prozent angeben.

Die Intensität dieser Mehrbelastung unterscheidet sich deutlich zwischen den Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern sowie den anderen Berufen. Während bei nur 3,2 Prozent der Befragten aus den anderen Berufen, die Überstunden leisten müssen, mehr als zehn Stunden pro Woche anfallen, ist dieser Anteil bei den Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatronikern mit 6,2 Prozent fast doppelt so hoch.

Überstunden müssen laut Berufsbildungsgesetz (§ 17) besonders vergütet oder durch Freizeit ausglich werden. Im Vergleich mit den anderen Berufen schneiden die Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker dabei deutlich schlechter ab. Nur 64,1 Prozent geben an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten, überwiegend in Form eines Freizeitausgleichs. Keinen Ausgleich erhalten dagegen 21,4 Prozent. Die übrigen 14,4 Prozent wissen nicht, ob und wie ihre Überstunden ausgeglichen werden. Das legt fehlende innerbetriebliche Regelungen nahe. Bei den Befragten in den anderen Berufen erhalten immerhin 72,1 Prozent einen Ausgleich, nur 14,3 Prozent gehen leer aus.

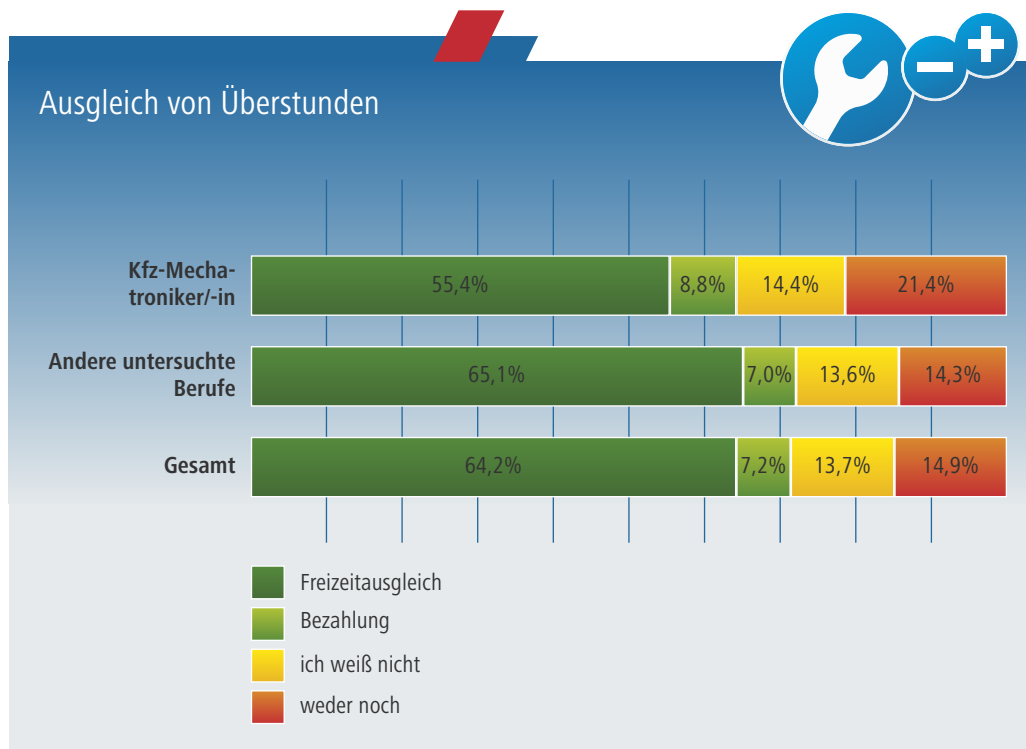


Abbildung 39: Ausgleich von Überstunden

»Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese (1) mit Freizeit ausgeglichen, (2) bezahlt, (3) weder noch, (4) weiß nicht«, Angaben in Prozent von 457 Kfz-Mechatroniker/-innen und 820 aus anderen Berufen.

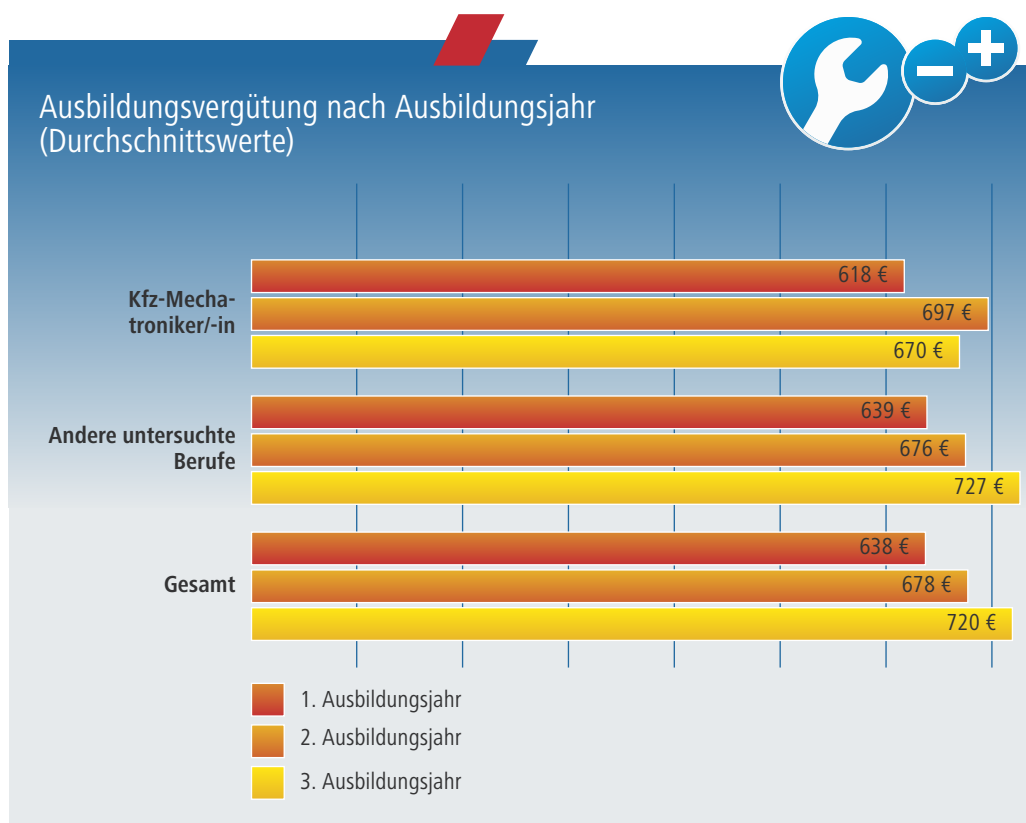


Abbildung 40: Ausbildungsvergütung nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)

Durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) aller Befragten nach Ausbildungsjahren.

5.3 Ausbildungsvergütung

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der befragten Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker liegt in der Stichprobe in Niedersachsen und Bremen im Mittel über alle Lehrjahre unwesentlich niedriger als in den anderen untersuchten Ausbildungsberufen (665 bzw. 668 Euro pro Monat).

Die befragten Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker aus dem ersten Lehrjahr erhalten mit durchschnittlich 618 Euro rund 20 Euro weniger als die Befragten aus anderen Lehrberufen im ersten Lehrjahr. Im dritten Lehrjahr liegt der Abstand sogar noch höher (670 zu 727 Euro).

5.4 Persönliche Beurteilung der Ausbildung

Mit der Ausbildung zum oder zur Kfz-Mechatroniker/in haben 55,8 Prozent ihren Wunschberuf ergriffen. Von den Auszubildenden aus den anderen Berufen konnten das lediglich 28,7 Prozent behaupten.

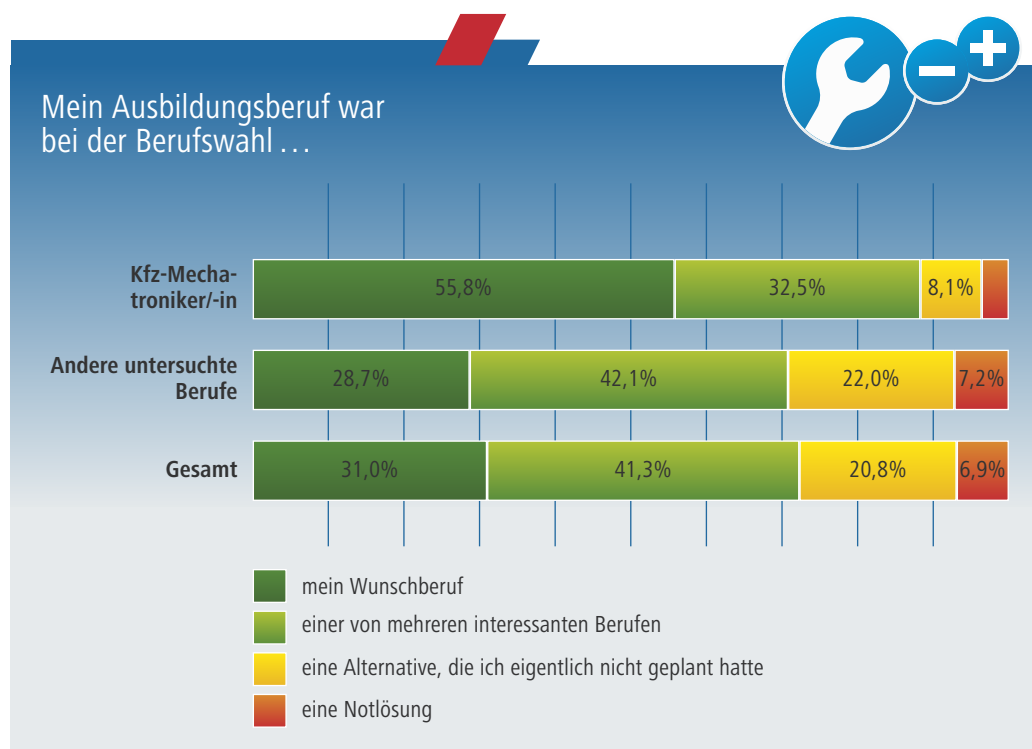


Abbildung 41: Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...

»Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl..., Angaben in Prozent von 495 Kfz-Mechatroniker/-innen und 914 aus anderen Berufen.

Wunsch und Wirklichkeit liegen aber oft auseinander. Nur 68,5 Prozent der befragten Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Bei den Befragten aus den anderen Ausbildungsberufen ist der Anteil der Zufriedenen mit 73,6 Prozent deutlich höher.

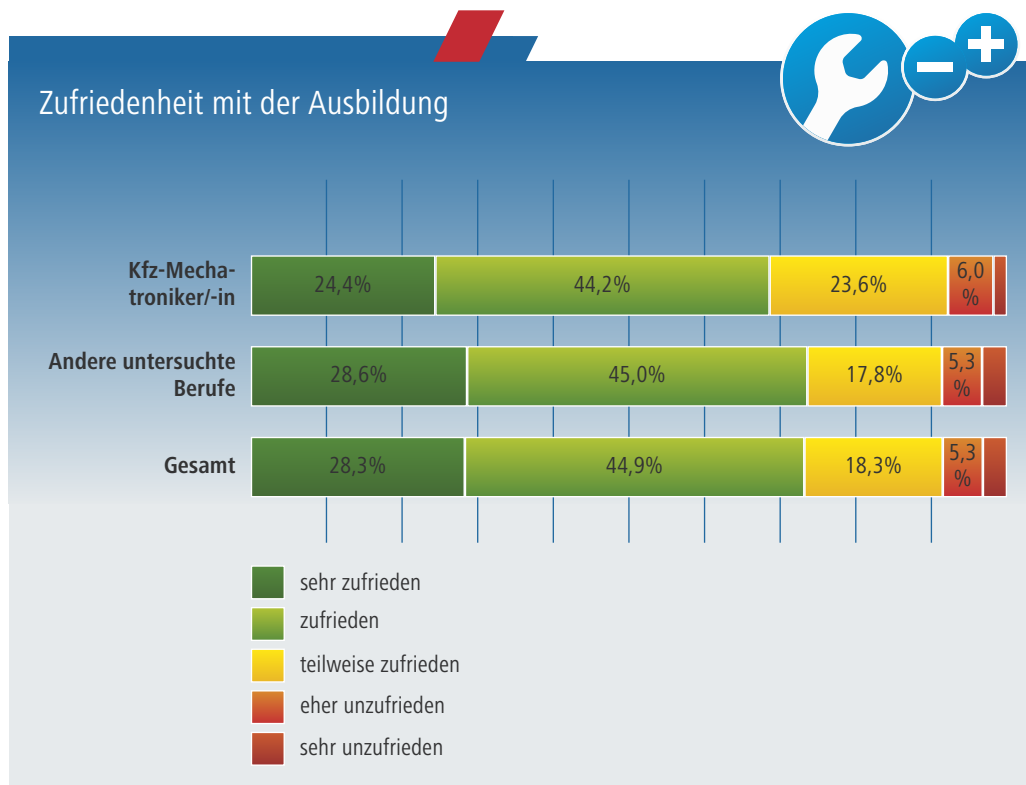


Abbildung 42: Zufriedenheit mit der Ausbildung

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ...«, Angaben in Prozent von 496 Kfz-Mechatroniker/-innen und 923 aus anderen Berufen.

Dementsprechend hoch ist der Anteil der künftigen Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen: 7,9 Prozent gaben dies an, während es bei den anderen Berufen mit 6,1 Prozent im Durchschnitt etwas weniger sind.

5.5 Perspektiven nach der Ausbildung

59,9 Prozent der befragten Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Jeder Fünfte (21,0 Prozent) kann sich jedoch nicht vorstellen, weiterhin im Ausbildungsbetrieb tätig zu sein. Bei den Befragten in den anderen Berufen wollen 58,1 Prozent weiter in ihrem erlernten Beruf arbeiten, allerdings nur 14,3 Prozent nicht mehr im gleichen Betrieb.

Zum Befragungszeitpunkt konnten nur 23,7 Prozent der angehenden Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker schon sicher sagen, dass sie von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Das ist deutlich weniger als bei den anderen untersuchten Ausbildungsberufen (30,2 Prozent).

Immerhin können 72,7 Prozent der Kfz-Mechatronikerinnen und -Mechatroniker mit der Aussicht auf Übernahme mit einer unbefristeten Anstellung rechnen. Bei den anderen Berufen beträgt der Anteil künftiger unbefristeter Jobs nur 65,9 Prozent.

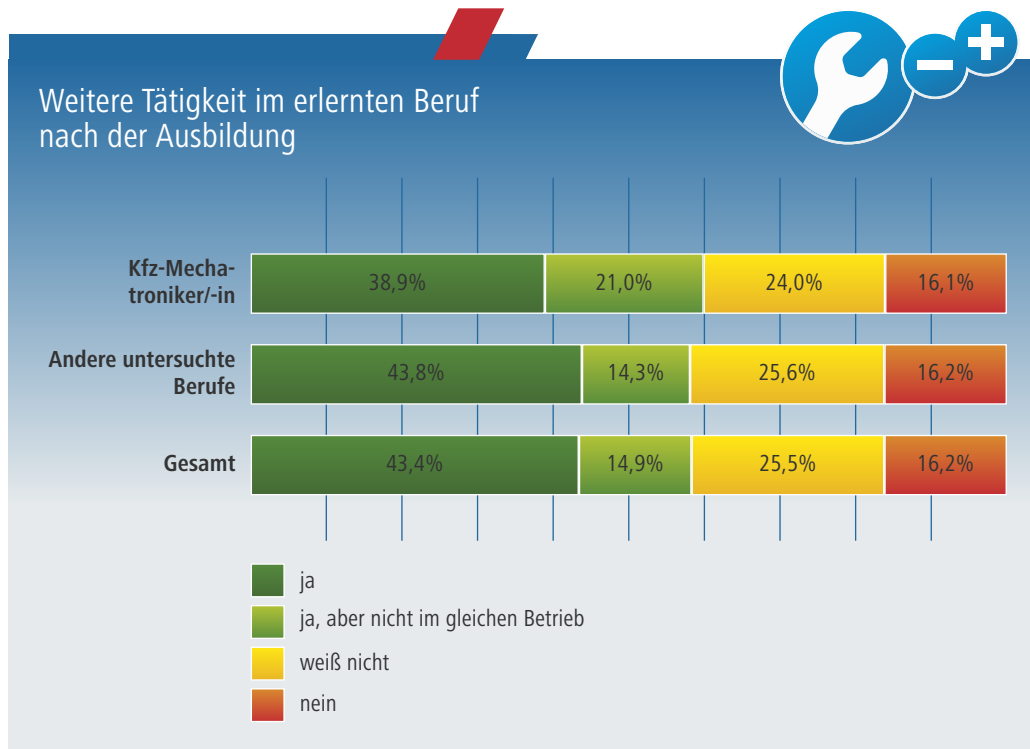


Abbildung 43:
Weitere Tätigkeit im erlernten Beruf nach der Ausbildung

»Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein«, Angaben in Prozent von 491 Kfz-Mechatroniker/-innen und 905 aus anderen Berufen.

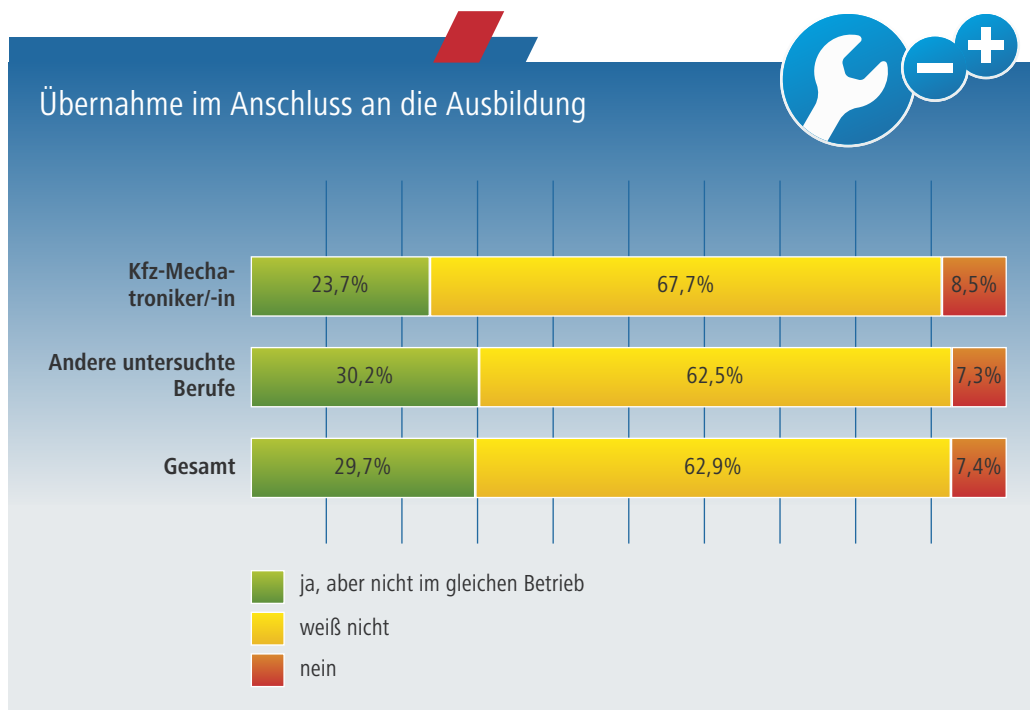


Abbildung 44:
Übernahme im Anschluss an die Ausbildung

»Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen...«, Angaben in Prozent von 493 Kfz-Mechatroniker/-innen und 916 aus anderen Berufen.

6. Fazit und Forderungen

■ Ausbildungsplatzgarantie

Trotz aller »Entspannungen« auf dem Ausbildungsmarkt gibt es bundesweit betrachtet weiterhin nicht für alle Interessierten einen Ausbildungsplatz. Von einem auswählbaren Angebot kann mit Ausnahme weniger Regionen ebenfalls noch lange nicht gesprochen werden. Allein im letzten Jahr kamen mehr als 40.000 junge Menschen in Niedersachsen und Bremen in Maßnahmen des sogenannten »Übergangssystems« zwischen Schule und Ausbildung, die für die Betroffenen nur selten einen tatsächlichen Übergang in eine Ausbildung ermöglichen.

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

■ Einhalten der gesetzlichen Regelungen und Verordnungen

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

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

■ Bessere gesetzliche Regelungen

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

Die DGB-Jugend fordert daher:

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

■ Keine Schmalspurausbildungen

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

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

■ Unbefristete Übernahme

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

Die DGB-Jugend fordert daher die unbefristete Übernahme in ein – sofern gewünscht – Vollzeitbeschäftigungsverhältnis unter Berücksichtigung der absolvierten Ausbildung sowie des Wohnorts.

■ Verbesserung der Qualität der Berufsschulen

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

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

7. Auswertungsverfahren und Struktur der Stichprobe

7.1 Methodische Hinweise

Die Befragung der Auszubildenden für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten »Berufsschultouren« der DGB-Jugend Niedersachsen und Bremen 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 2013 bis April 2014 überwiegend klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte, wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische bzw. ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

Insgesamt konnten die Angaben von 1.426 Auszubildenden aus 16 der laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 in Deutschland meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2012 in die Auswertung aufgenommen werden (s.u.). Bei den übrigen neun 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 (2012) gewichtet. Aufgrund der hohen Anzahl der Befragten ist für alle in diesem Bericht aufgeführten statistischen Zusammenhänge die Signifikanz der Ergebnisse für die untersuchten Ausbildungsberufe gesichert.

7.2 Struktur der Stichprobe

Die 2014 befragten Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen verteilen sich wie folgt auf die Ausbildungsberufe:

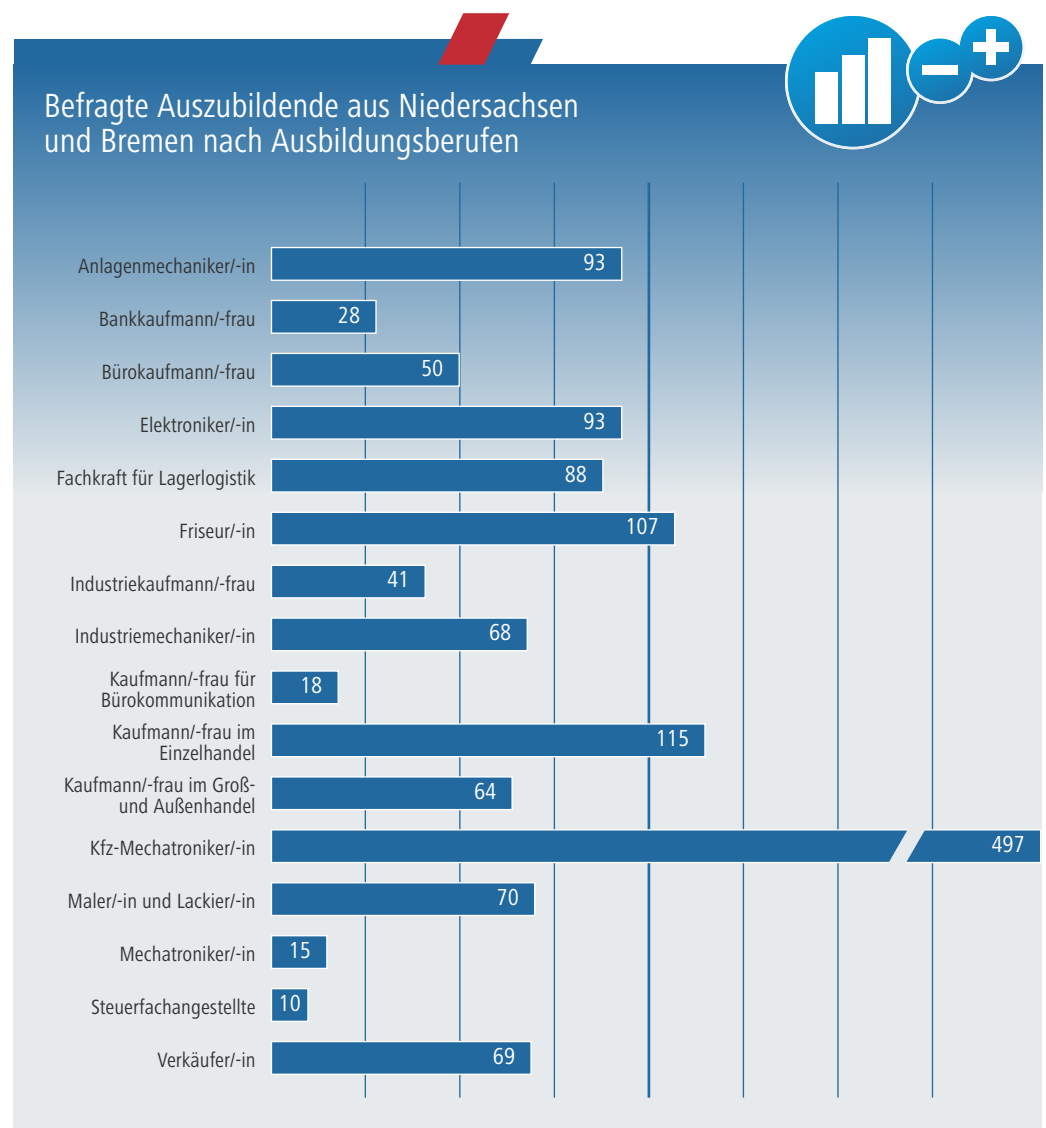


Abbildung 45:
Befragte Auszubildende aus
Niedersachsen und Bremen nach
Ausbildungsberufen

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

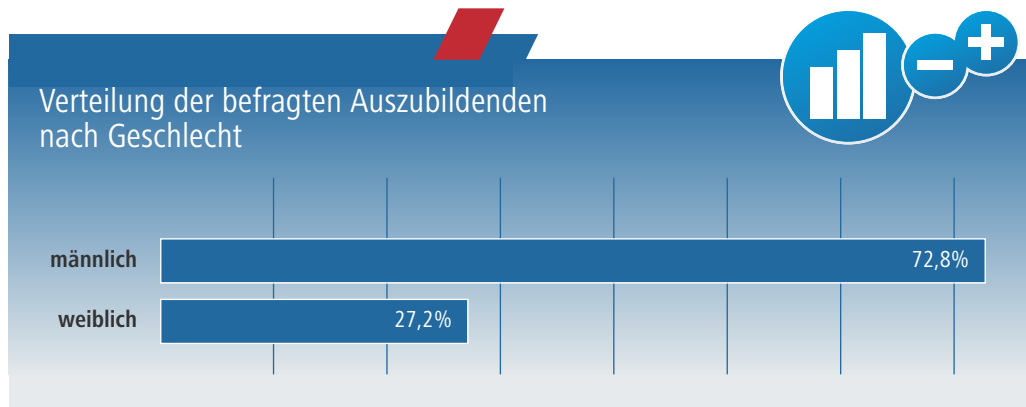


Abbildung 46: Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht

Angaben von 1.417 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen in Prozent.

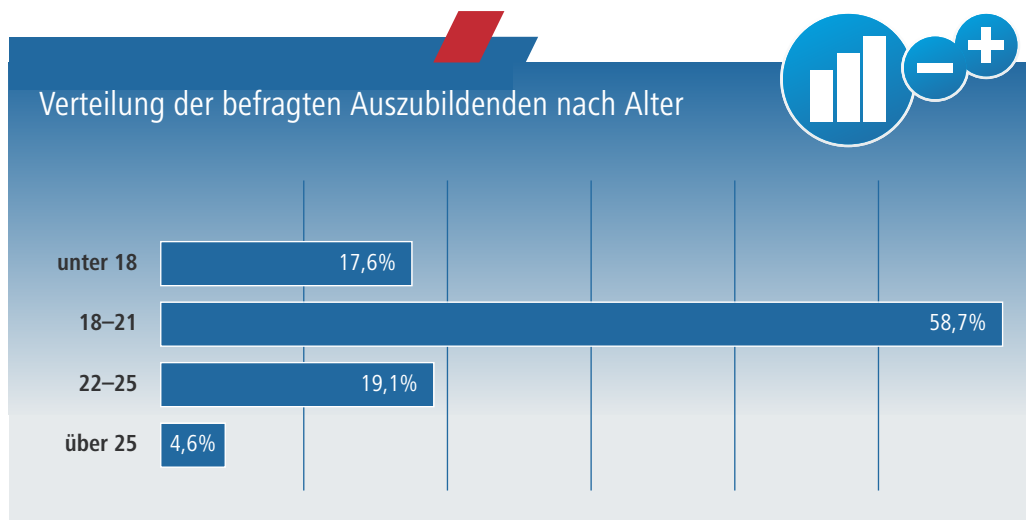


Abbildung 47: Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter

Angaben von 1.418 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen in Prozent.

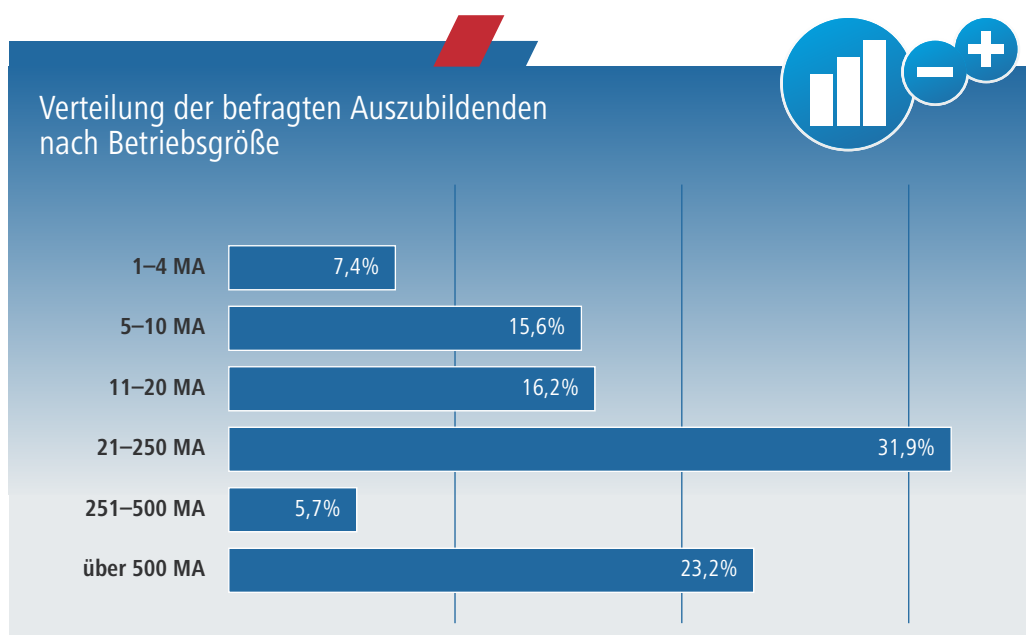


Abbildung 48: Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße

Angaben von 1.377 Auszubildenden aus Niedersachsen und Bremen in Prozent, MA = Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2013/2014: Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf:

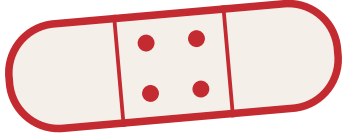
2. Ich befinde mich im
 1. 2. 3. 4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin _____ Jahre alt und weiblich männlich
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule)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



28. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
 mein Wunschberuf
 einer von mehreren interessanten Berufen
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 eine Notlösung
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. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
 sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
32. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
 ja nein
33. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:
 ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb
 nein weiß nicht.
34. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
 ja nein weiß nicht.
35. Falls Frage 34 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
 keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung:

36. Ich wohne
 bei meinen Eltern oder andere Verwandten
 in einem Wohnheim
 in einer Wohngemeinschaft (WG)
 in einer eigenen Wohnung (mit/ohne PartnerIn)
37. Meine Wohnsituation (Mehrfachantworten möglich)
 ist von mir selbst gewählt hat finanzielle Gründe
 hat familiäre Gründe hat praktische Gründe
 sonstiges
38. Mit dem Beginn meiner Ausbildung bin ich umgezogen:
 nein
 ja, innerhalb ... meines Wohnorts
 des Landkreises des Bundeslandes
 Deutschlands Europas
39. Wenn Frage 38 JA: Ich hatte Probleme, an meinem Ausbildungsort eine Unterkunft / Zimmer / Wohnung zu finden:
 große Probleme, wenn ja, welche: _____
 ging so keine Probleme
40. Ich bin insgesamt zufrieden mit meiner Wohnsituation:
 sehr zufrieden zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden
41. Um selbstständig leben zu können, erhalte ich neben meiner Ausbildungsvergütung (Mehrfachantwort möglich):
 nichts, ich komme mit meiner Ausbildungsvergütung zurecht
 finanzielle Unterstützung von meinen Eltern, Bekannten, ...
 Einkommen aus einem Nebenjob
 staatliche Leistungen (wie z. B. Mietzuschuss, Berufsausbildungsbeihilfe ...)
42. Die Fahrzeit von meinem Wohnort zu meinem Betrieb beträgt in der Regel
 eine halbe Stunde oder weniger
 eine halbe bis eine Stunde
 ein bis zwei Stunden
 mehr als zwei Stunden und zwar: _____
43. Die Fahrzeit von meinem Wohnort zu meiner Berufsschule beträgt in der Regel:
 eine halbe Stunde oder weniger
 eine halbe bis eine Stunde
 ein bis zwei Stunden
 mehr als zwei Stunden und zwar: _____
44. Mein Betrieb ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
45. Meine Berufsschule ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar:
 sehr gut gut weniger gut gar nicht
46. Ich wohne ...
 in einer Stadt am Stadtrand auf dem Land
47. In meiner Ausbildung fallen für mich durchschnittlich pro Ausbildungsjahr Kosten an:
 es entstehen für mich keine Kosten
 Schulmaterialien (Bücher, ...): ca. ____ Euro
 Arbeitsmaterialien (Werkzeuge, ...): ca. ____ Euro
 Fahrtkosten in den Betrieb / Berufsschule: ca. ____ Euro
 Kosten für Fortbildungen, Blockunterricht, ...
 (Fahrtkosten, Unterkunft, Gebühren): ca. ____ Euro
 Ausbildungsgebühren oder ähnliches: ca. ____ Euro
48. In meinem Betrieb gibt es Vereinbarungen zur Übernahme von Kosten für (Mehrfachantworten möglich)
 Schulmaterialien Arbeitsmaterialien
 Fortbildungen Miete
 Fahrten in den Betrieb / zur Berufsschule
 keine weiß nicht
49. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter/innen):
 1–4 5–10 11–20
 21–250 251–500 mehr als 500
50. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: _____
 Bundesland: _____
51. Datum: _____

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



www.doktor-azubi.de



GEWERKSCHAFTS**JUGEND IN BEWEGUNG**

